

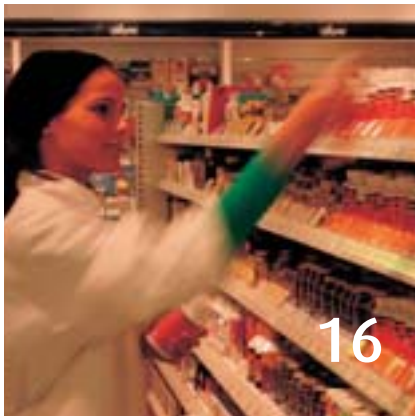
VRblaðið

3. tbl. 26. árgangur maí 2004



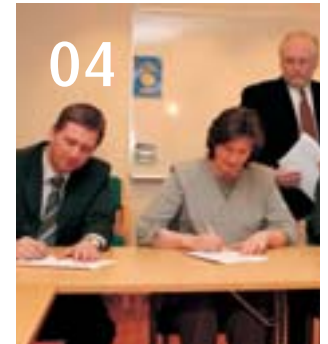
Í þessu blaði...

Fimmtugur



04 Kjarasamningar

Nýir kjarasamningar undirritaðir



10 50 plús

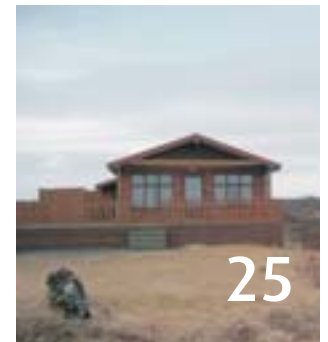
Viðtal við Arndísi Borgþórsdóttur og Gunnar Böðvarsson

15 Nýr vefur VR

Samskiptavefur trúnaðarmanna hefur verið opnaður

16 Fyrirtæki ársins

Niðurstöður úr vali á fyrirtæki ársins 2004



25 Vaðnes

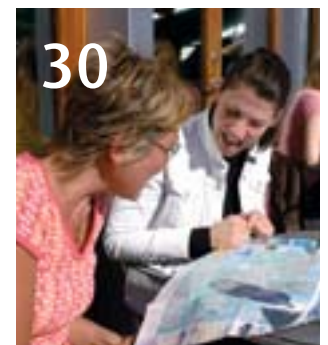
Ný og glæsileg sumarhús fyrir VR félag

28 Kynferðisleg áreitni

Algengt vandamál á vinnustöðum

30 Orlofsréttur

hjá félagsmönnum VR



Verzlunarmannafélag Reykjavíkur

Húsi verslunarinnar
Kringlunni 7, 103 Reykjavík
sími 510 1700
vr@vr.is
www.vr.is



LEIÐARI

Kjarabaráttan

Starf VR síðasta árið hefur einkennst af undirbúningi og gerð kjarasamninga. Við höfum sjaldan eða aldrei undirbúið okkur jafn vel. Haldnir hafa verið á annað hundrað morgunverðarfundir með félagsmönnum, fundað var reglulega með trúnaðarmönnum og gerðar hafa verið launa- og viðhorfskannanir. Þá tók VR virkan þátt í starfi ASÍ við mat á aðstæðum í þjóðfélaginu og efnahagslífinu. Félagsmenn fengu sendan bækling með tillögu að helstu áhersluatriðum í kjarasamningum og fjallað var um kröfurnar í VR blaðinu. Þá var haldinn fjölmennur opin fundur í janúar, Nýársfundurinn, þar sem gengið var frá kröfunum. Í mars og apríl boðuðum við trúnaðarmenn á vinnustöðum og trúnaðarráð tvívegis til fundar og ráðgjafar áður en gengið var frá helstu kjarasamningum VR í apríl.

Kjarasamningagerð hefur breyst mikið frá því sem áður var. Nú eru gerðir ólíkir samningar við mismunandi samtök atvinnurekenda og einstök fyrirtæki sem standa utan samtaka. Jafnframt er það ljóst að fyrirtæki líta í ríkara mæli á starfsfólkið sem sína verðmætustu auðild og hafa beitt aðferðum mannaútsjórnunar til að laða að hæft starfsfólk og hvetja það áfram. Því hafa einstaklingsbundin ráðningarkjör orðið æ algengari á undanförunum áratugum sérstaklega á samnings sviði verslunarmanna. Þessi þróun er alþjóðleg og á sér einkum stað á samnings sviðum þar sem launþegar vinna fjölbreytt störf þrátt fyrir að starfshætti sé hið sama og einnig þegar vinnuveitendur eru dreifðir og margir. Til dæmis eru VR félagar rúmlega 20 þúsund og vinna hjá um 3.000 vinnuveitendum.

Í verkalýðshreyfingunni og meðal vinnumarkaðsfræðinga hefur verið líffleg umræða um hvort þessi þróun sé til góðs eða ills og hvort vinna eigi með henni eða gegn. Við hjá VR höfum markað okkur þá stefnu að nýta kosti beggja þessara aðferða; vera með tveggja fasa kjarabaráttu. Annarsvegar að halda áfram að gera hefðbundna kjarasamninga á nokkurra ára fresti út frá hugmyndum um heildarhyggju en hinsvegar tala jafnframt um daglega kjarabaráttu þar sem við aðstoðum félagsmenn við að ná fram persónubundnum kjarabótum með því að veita þeim upplýsingar, aðstoða þá við að auka hæfni sína í starfi og stuðla að auknum mannréttindum á vinnumarkaði. Við lítum svo á að með þessari aðferðafræði séu verslunarmenn að feta í fótspor þeirra hópa sem hafa árangurstengd launakerfi s.s. sjómanna og iðnaðarmanna.

Eitt af því mikilvægasta sem við gerum til að styrkja okkar félagsmenn eru kannanir á kjörum og aðbúnaði þeirra á vinnumarkaði. Í þessu blaði eru birtar niðurstöður úr könnun VR á fyrirtæki ársins í fimmta sinn. Niðurstöðurnar eru afar mikilvægar fyrir launafólk því þær varpa ljósi á starfskilyrði þeirra og auðvelda þeim að meta starfskjör innan síns fyrirtækis og í samanburði við önnur fyrirtæki. Þær eru ekki síður mikilvægar fyrir forsvarsmenn fyrirtækja því þær eru þeim tæki til að sjá hvað er vel gert og hvað má betur gera. Það er því ánægjulegt að sjá hvað þátttakan var góð að þessu sinni. ■

Gleðilegt sumar, GPP

KJARASAMNINGAR

Nýr kjarasamningur við FÍS

Valfrelsi í orlofsmálum

Í samningnum er markaðslaunakerfið styrkt enn frekar og kveðið er á um 120 þúsund króna lágmarkslaun frá og með upphafi árs 2007. Starfsmönnum á launum undir 200 þúsund krónur á mánuði er tryggð árleg 5.000 króna launahækkun, mótframlag vinnuveitenda í lífeyrissjóð verður 8% árið 2007 og slysatryggingar starfsmanna verða endurskoðaðar. Launaviðtalið er fest enn frekar í sessi, tekið er á öryggismálum og starfsmenn hafa möguleika á 30 daga orlofi. Samningurinn er ótímabundinn en uppsegjanlegur af beggja hálfu með 6 mánaða fyrirvara á tveggja ára fresti. Í uppsagnarákvæði samningsins er kveðið á um kjaranefnd, skipaða tveimur fulltrúum frá hvorum aðila, en hlutverk hennar er að fara yfir framkvæmd samningsins, m.a. árlega launaþróun. Komist nefndin ekki að samkomulagi innan þriggja mánaða, getur hvor um sig sagt samningnum upp með fyrrnefndum 6 mánaða fyrirvara. Samningurinn var undirritaður 4. apríl. Hér fyrir neðan eru helstu breytingar sem gerðar voru á samningnum, en hann má sjá í heild sinni á www.vr.is.

Markaðslaun og launahækkanir

Nokkrar breytingar eru gerðar á launakafla samningsins, en hann byggir áfram á, og rennir frekari stöðum undir, markaðslaunakerfi sem verslunarmenn og FÍS sömdu um árið 2000. Í launakafla samningsins segir m.a.: **10.000 krónu hækkun fyrir alla 1. júlí** (hafi laun ekki hækkad um þá upphæð).

Þann 1. júlí 2004 fá allir starfsmenn, sem ekki hafa fengið 10 þúsund króna hækkun á mánaðarlaun sín m.v. fulla dagvinnu frá 1. janúar 2003, 10 þúsund króna hækkun eða það sem uppá vantar. Miðað er við starfsmenn sem hafa starfað samfellt og í fullri vinnu hjá sama vinnuveitanda frá 1. janúar 2003. Þeir sem hafa unnið skemur, en þó samfellt hjá sama vinnuveitanda frá 1. júlí 2003, fá 5.000 króna hækkun.

Samningurinn byggir áfram á markaðslaunakerfinu sem um var samið árið 2000

Lágmarkslaun verði 120 þúsund árið 2007

Lágmarkslaun frá og með 1. apríl sl. eru 105 þúsund krónur á mánuði og hækka árlega fram til ársins 2007 en þann 1. janúar það ár verða þau 120 þúsund krónur.

Árleg hækkun starfsmanna með undir 200 þúsund í laun

Starfsmenn sem eru með undir 200 þúsund

krónur í mánaðarlaun fyrir fulla vinnu fá 5.000 krónu hækkun þann 1. janúar á næsta ári og sömu krónutöluhækkun þann dag ár hvert, nema samningnum hafi verið sagt upp.

Vinnuveitandi eigi frumkvæði að launaviðtali

Samningurinn byggir á markaðslaunakerfi sem fyrst var samið um í síðasta kjarasamningi þessara aðila en samkvæmt því semja vinnuveitandi og starfsmaður milliliðalaust sín á milli um kaup og kjör. Launaviðtal er einn af grundvallarþáttunum í markaðslaunakerfi og er ákvæði um að launaviðtal fari fram árlega fest í sessi í þessum samningi. Líði lengri tími en eitt ár á milli viðtala getur starfsmaðurinn krafist og fengið viðtal innan tveggja mánaða. Þá segir í samningnum að vinnuveitandi eigi að hafa frumkvæði að því að boða starfsmenn í slíkt viðtal. Niðurstöðu viðtalsins á að skrá niður og staðfesta af báðum aðilum. Að því loknu telst hún hluti af ráðningarsamningi starfsmannsins.

Desemberuppþót hækkar

Desemberuppþót hækkar í 60 þúsund krónur á þessu ári og því næsta en verður 65 þúsund krónur á árunum 2006 og 2007. >>



Gunnar Páll Pálsson og Páll Bragason undirrita kjarasamninginn.

Valfrelsi í orlofsmálum

Samningurinn felur í sér þann möguleika að starfsmenn geti lengt orlof sitt upp í allt að 30 daga á ári. Lágmarks orlof er samkvæmt lögum 24 virkir dagar á ári. Samið er um 1-3 daga í orlofsauka; einn dag hjá þeim sem hefur unnið í 5 ár í sama fyrirtæki en þrjá daga hjá þeim sem hefur unnið í 10 ár hjá sama fyrirtæki. Starfsmaður getur samið um að lengja orlof sitt í 30 daga gegn því að desemberuppbót falli niður og tveir aukafrídagar, sem starfsmenn verslana eiga rétt á vegna álags í desember, falla inn í orlofið, þar sem það á við. Eigi starfsmaður inni mismun vegna desemberuppbóta leggst sá mismunur ofan á mánaðarlaunin sem launahækkun. Í umreikning yfir í hið nýja orlofskerfi skulu starfsmenn sem eru með 24 eða 25 daga orlofsrétt fá auka 1% réttindaávinnslu/launahækkun.

Framlag í lífeyrissjóð hækkar og slysatryggingar endurskoðaðar

Í samningnum er tekið á lífeyrissjóðsmálum en í kröfugerð verslunarmanna fyrir samningana var þess krafist að lífeyrisréttindi yrðu tekin til endurskoðunar sem og slysatryggingar. Samið var um eftirfarandi:

Hækkað framlag í lífeyrissjóði

Frá 1. janúar 2005 hækkað framlag vinnuveitenda í lífeyrissjóði í 7,0% og skylda þeirra til að greiða 1% í séreignarsjóð, óháð

framlagi starfsmanns, fellur niður. Frá 1. janúar 2007 hækkað iðgjald vinnuveitenda í 8%. Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur 2% - 4% viðbótarframlag í séreignarsjóð skal vinnuveitandi áfram greiða 2% framlag á móti.

Endurskoðun slysatrygginga

Í bókun með samningnum lýsa aðilar því yfir að þeir séu sammála um að endurskoða slysatryggingar starfsmanna fyrir lok þessa árs. Markmiðið er að auka tryggingavernd starfsmanna. Kostnaður af hækkun iðgjalda má nema um eitt þúsund krónum á hvern starfsmann.

Lágmarks orlof er 24 virkir dagar á ári. Möguleiki er á að lengja orlof sitt upp í allt að 30 daga.

Fríhelgar í verslunum og öryggi starfsmanna

Verslunarmenn lögðu upp með það í þessum samningnum að starfsmenn verslana fengju viðunandi frí um helgar og að öryggi þeirra í vinnunni yrði tryggt en umtalsverð aukning

hefur verið í ránum í verslunum undanfarin ár. Um þau atriði var samið sem hér segir:

Fríhelgar í verslunum

Í samningnum segir að verslanir eigi að leitast við skipuleggja vinnutíma starfsmanna þannig að þeir eigi helgarfrí (frá föstudagskvöldi fram á mánudagsmorgun) a.m.k. 8 helgar af hverjum 16.

Öryggisstaðlar fyrir verslanir

Í bókun með samningnum lýsa báðir aðilar því yfir að þeir vilji vinna að því sameiginlega að á næstu 2 árum verði settir öryggisstaðlar fyrir fyrirtæki með það fyrir augum að auka öryggi starfsmanna og fækka ránum.

Menntareikningar

Í samningnum er bókun um svonefnda menntareikninga sem verslunarmenn lögðu áherslu á í viðræðunum. Í bókuninni lýsa báðir aðilar sig fylgjandi því að starfsmenn fyrirtækja geti stofnað slíka reikninga en þeir yrðu í framkvæmd svipaðir séreignarlífeyrissparnaði. Menntareikningum er ætlað að standa undir kostnaði starfsmanna við lengra nám. Báðir aðilar lýsa því yfir að þeir séu reiðubúnir að vinna að því að slíkir samningar verði með sömu skattalegu meðferð og séreignarsjóðir lífeyrissjóðanna. ■

KJARASAMNINGAR

Nýr kjarasamningur við SA

Áhersla á að hækka lægstu launin og grunnlaun fyrir dagvinnu

Vinnutími hefur breyst mikið á undanförunum árum, einkum vinnutími starfsmanna í verslunum. Markmiðið með breytingum á launalið samningsins og skilgreiningu á yfirvinnu er að fækka vinnustundum og aðlaga vinnufyrirkomulag þörfum félagsmanna í fyrirtækjum þar sem vinnutíminn er kominn út fyrir hinn hefðbundna dagvinnutíma. Samningi verslunarmanna svipar nú meira til sambærilegra samninga á Norðurlöndum, þ.e. til skandinavíska móðelsins þar sem höfuðáhersla er á að hækka grunnlaunin og draga sem verða má úr yfirvinnu. Almenn laun hækka um 11,5% á samningstímanum.

Samningurinn kveður á um 108-140 þúsund króna lágmarkslaun, eftir starfsaldri og

ábyrgð, árið 2007 eða í lok samningstímans. Þá hækkar iðgjald vinnuveitenda í lífeyrissjóði í 8% frá byrjun árs 2007 og gert er ráð fyrir hækkun á slysatryggingabótum. Kjarasamningurinn er einfaldaður mikið frá því sem áður var og falla t.a.m. sérkjarsamningar við starfsfólk í söluturnum, hjá Bónus, 10-11, Kaupás og Samkaupum inn í aðalsamninginn. Samningurinn var undirritaður 21. apríl og gildir til ársins 2007.

Launahækkunir á samningstímanum eru sem hér segir:

16. apríl 2004	3,25%
1. janúar 2005	3,00%
1. janúar 2006	2,50%
1. janúar 2007	2,25%

Veruleg hækun launataxta

Launataxtar hækka sérstaklega eða um 17,5% til rúmlega 40% á samningstímanum. Samhliða þessu eru gerðar breytingar á greiðslu eftir- og yfirvinnu (sjá neðar). Starfsaldurshækkunir eru tíðari en í fyrri samningum og greitt er sérstaklega fyrir aukna ábyrgð í starfi. Byrjunarlaun í verslun samkvæmt taxta hækka í kr. 98.428 á mánuði og verða í lok samningstímans kr. 108.327. Laun afgreiðslufólks eftir 5 ára starf hækka í kr. 118.146 og fara í kr. 130.027. Grundvallarlaun skrifstofufólks hækka nú í kr. 110.000 og í 120 þúsund hjá þeim sem verið hafa 3 ár í starfsgreininni. Í lok samningstímans verða þau kr. 126.796 krónur og kr. 140.068 hjá þeim sem hafa þriggja ára starfsreynslu. >>



Frá undirritun kjarasamings VR og SA. F.v. Gunnar Páll Pálsson, Ingibjörg R. Guðmundsdóttir, Ásmundur Stefánsson, Ingimundur Sigurpálsson og Ari Edwald.

Greidd eftirvinna og yfirvinna

Í samningnum er gerð breyting á eftir- og yfirvinnu til samræmis við það sem algengt er á vinnumarkaði, þ.e. þar sem unnið er fram á kvöld og um helgar. Markmiðið er að stytta heildarvinnutímann án þess að skerða laun. Tekið er upp eftirvinnuálag á vinnu starfsfólks í hlutastarfi sem unnin er innan þess tíma sem skilgreindur er sem fullur vinnutími á mánuði, þ.e. 171 klst. á mánuði hjá afgreiðslufólki og 162 klst. hjá skrifstofufólki. Vinna sem unnin er eftir að hámarki dagvinnu er náð er hins vegar greidd með fullu yfirvinnuálagi, eða 1,0385% af föstum mánaðarlaunum. Hjá starfsfólki í hlutastarfi, sem hefur fengið greitt fyrir yfirvinnu utan dagvinnutímabils, þarf að endurreikna og hækka grunnlaunin umfram almennar hækkanir. Þetta er gert til að tryggja lágmarkshækkanir heildarlauna, eins og samningurinn kveður á um. Á heimasíðu VR, www.vr.is, er reiknivél þar sem þú getur reiknað út launin þín m.v. þessar breytingar. Yfirvinna þeirra sem skila fullri dagvinnu (100% starf) breytist ekki.

Frí í stað orlofs- og desemberuppbóta

Orlofsuppbót verður kr. 15.900 á þessu ári, kr. 16.500 árið 2005, kr. 16.900 árið 2006 og kr. 17.400 árið 2007. Desemberuppbót verður kr. 43.700 krónur á þessu ári, kr. 45.000 árið 2005, kr. 46.200 árið 2006 og kr. 47.400 árið 2007. Starfsmaður og vinnuveitandi geta samið um að breyta orlofs- og desemberuppbót í auka orlofsdaga.

Orlofsauki fyrir fimm ára starf eða tíu ár í starfsgrein

Starfsmaður sem hefur unnið í tíu ár í starfsgrein fær auka orlofsdag eða 25 daga, án tillits til þess hve lengi hann hefur unnið hjá sama vinnuveitanda. Starfsmaður sem hefur unnið í fimm ár hjá sama vinnuveitanda eða tíu ár í starfsgrein og skiptir um vinnuveitanda fær áunninn orlofsrétt að nýju eftir 3ja ára starf hjá nýja vinnuveitandanum. Þessi starfsmaður er fimm ár að ná áunnum rétti sem hann hefði fengið eftir tíu ára starf hjá sama vinnuveitanda. Þetta kemur til framkvæmda 2005.

Samningi verzlunarmanna svipar nú meira til sambærilegra samninga á Norðurlöndum, þar sem höfuðáhersla er á að hækka grunnlaunin og draga sem verða má úr yfirvinnu. Almenn laun hækka um 11,5% á samningstímanum.

Lífeyrissjóðsiðgjald, veikindi og slysatryggingar

Framlag vinnuveitenda í lífeyrissjóði hækkar í 7% frá og með 1. janúar 2005 og fellur þá niður skylda vinnuveitenda til að greiða 1% framlag í séreignarsjóð, óháð framlagi starfsmanns. Frá 1. janúar 2007 hækkar iðgjaldið í 8% samhliða 0,45% lækkun almenns tryggingagjalds. Þegar starfsmaður leggur 2-4% í séreignarsjóð greiðir vinnuveitandi áfram 2% á móti. Foreldrar, sem eru frá vinnu til að hlynna að veikum börnum, halda dagvinnulaunum og vaktaálagi eða eftirvinnuálagi (40%), þar sem það á við. Í samningnum skuldbinda aðilar sig til að endurskoða slysatryggingarákvæði samningsins með það að markmiði að auka tryggingavernd. Þessari endurskoðun á að vera lokið 15. júní, að öðrum kosti hækka vátryggingafjárhæðir vegna slysa, dánarbætur og dagpeningar um 20%.

Menntareikningar

Báðir aðilar lýsa sig fylgjandi hugmyndum um að starfsmenn fyrirtækja geti stofnað menntareikninga en þeim er ætlað að standa undir kostnaði við lengra nám eða menntun starfsmanna. Stofnun menntareikninga var eitt af áhersluatriðum verzlunarmanna í samningaviðræðunum. Í samkomulagi lýsa aðilar því yfir að þeir séu reiðubúnir að vinna að því gagnvart stjórnvöldum að menntareikningar fái sömu skattalegu meðferð og séreignarlífeyrissjóðir. ■

SEX

Ávinningar af því að vera í VR



VR gætir þinna hagsmuna

Við aðstoðum við
útreikning launa,
túlkun kjarasamninga
og lausn ágreiningsmála
á vinnustað

Við gerum kjara- og
fyrirtækjasamninga

Við aðstoðum við gerð
ráðningarsamninga



Við gerum launakannanir
árlega meðal
félagsmanna VR



Við veitum ókeypis
lögfræðiaðstoð vegna
kjaramála og innheimtu
launakrafna, m.a. vegna
gjaldþrota fyrirtækja

Í BRENNIDEPLI

Launajafnrétti

Skiptir launajafnrétti ekki máli?



Texti:

Jóhanna E. Vilhelmsdóttir, stjórn VR

Fullyrðingar ráðamanna þjóðarinnar um að jafnréttislögin séu úrelt hafa vakið undrun og reiði. Það er grafalvarlegt ef skilaboð þeirra eru sú að launajafnrétti skipti ekki máli. Það er ekki síður alvarlegt að þetta er skoðun þeirra sem setja lög og eiga að setja okkur hinum fordæmi í að framfylgja þeim. Ummæli af þessu tagi eru lítilsvirðing við baráttuna og skaða góðan málstað. Sumir virðast telja að jafnrétti muni nást með tímanum og áróður og lagasetningar séu tilgangslaus tæki í baráttunni. Ég er þess hins vegar fullviss að sá árangur sem náðst hefur er einmitt til kominn vegna opinnar umræðu og markvissra aðgerða.

Launakönnun tæki í baráttunni

Stjórn VR hefur nú nýverið endurskoðað jafnréttisstefnu félagsins sem gerð var árið 2001 í kjölfar jafnréttislaganna. Skv. henni er það eitt af meginmarkmiðum félagsins að beita sér fyrir því að eyða launamun kynjanna og stuðla að jafnrétti á öðrum sviðum

Á fjórum árum hefur launamunur kynjanna hjá VR félögum minnað úr 29% í 22%

vinnumarkaðarins. Mörg undanfarin ár hefur félagið unnið að þessum málaflokki með ýmsum hætti, s.s. árlegum launakönnunum.

Markmiðum jafnréttislaganna er ekki náðar nærri náð. Þau eru því ekki úrelt. En hvert spor er framfaraspor. Stjórn VR telur að baráttu félagsins hafi skilað áþreifanlegum árangri. Á fjórum árum hefur launamunur kynjanna hjá VR félögum minnað um 7 prósentustig, eða úr 29% í 22%, skv. árlegum launakönnunum VR. Þá virðist markaðs-launakerfið skila konum meiri ávinningi en körlum því þó jafnmargir af báðum kynjum fari í launaviðtal, fá fleiri konur en karlar hækkun í kjölfar viðtalsins. Enn er þó allt of langt í land og ekki gott til þess að hugsa ef áhrifamönnum í þjóðfélaginu finnst nóg að gert. Við hjá VR höldum ótraud áfram í baráttunni og vonumst eftir enn betri árangri í launakönnun fyrir árið 2004 en niðurstaðna úr henni er að vænta í haust.

Stefna VR í jafnréttismálum er birt í heild sinni á www.vr.is

Aðgerðir VR í jafnréttisátt...

- 80% launa greidd félagsmönnum í fæðingarorlofi frá 1999 þar til ríkið tók við.
- Barátta gegn einelti á vinnustöðum.
- Barátta gegn kynferðislegri áreitni á vinnustöðum.
- Námskeið sérstaklega ætluð konum sem stefna á ábyrgðarstörf.
- Námskeiðið Að semja um launin.
- Starfs- og námsráðgjöf.
- Launakannanir frá 1997.
- Samið um árlegt launaviðtal 2000.
- Samið um markaðslaun árið 2000.
- Samið um styttingu vinnuvikunnar 2000.
- Samið um sveigjanlegan vinnutíma 2000.
- Sjónvarpsauglýsingar um launamun kynjanna og launaviðtalið.
- Veikindaréttur vegna barna aukinn í 270 daga.
- Aðild að bæklingi fyrir ungar konur á vinnumarkaði.
- Regluleg umfjöllun um jafnréttismál í miðlum félagsins.



Texti: Oddný Sturludóttir

50 PLÚS

Framtíðin fyrr á ferðinni

Arndís Borgþórsdóttir er 55 ára gömul og hefur unnið í blómabúð í 21 ár. Hún stendur nú á tímamótum því fyrir nokkrum vikum tóku nýir eigendur við rekstri búðarinnar og Arndís hætti í kjölfarið.

„Ég vann mestmegnis vaktavinnu í blómabúðinni fyrstu árin, á kvöldin og um helgar. Það hentaði mér ágætlega þá, ég var þá heima yfir daginn með börnunum. Blómabúðir voru með opið lengur á kvöldin en nú er, þá gat fólk hvergi nálgast gjafavöru og auðvitað blóm nema í blómabúðum. Núorðið er hægt að nálgast hvað sem er, á nær öllum tímum sólarhringsins. Ég hef alltaf verið áhugamanneskja um blóm, en samt var það nú tilviljun sem réði því að ég réði mig til starfa í blómabúð. Útstillingar höfðu lengi verið mitt áhugasvið, en til þess að læra þá kúnt hefði ég þurft að flytja erlendis og það var ansi stórt skref að taka á þeim tíma“.

Arndísi segist aldrei hafa langað í mikið bóknám en tók verzlunarpróf að loknu skyldunámi.

„Þetta voru auðvitað allt aðrir tímar, krafan um langt nám og sérhæfingu var hvergi nærri jafn mikil og er nú til dags. Fyrir okkur stelpunum lá beinast við að giftast og stofna fjölskyldu að loknu skyldunámi. Þó var þetta að byrja að breytast, en þessar áherslur voru samt ennþá mjög ríkjandi. Ég vissi svo sem ekkert hvað myndi bíða mín á vinnumarkaðnum, en ég vissi þó alltaf að ég væri engin rútínumanneskja. Ég prófaði að vinna við bókhald og það var ekki starf að mínu skapi. Þess vegna hentaði starfið í blómabúðinni mér vel, fjölbreytt og skemmtilegt og enginn dagur var eins. Og vinnutíminn auðvitað sveigjanlegur.“ »

Arndís hlýtur að vera orðin öllum hnútum kunnug í rekstri blómabúða og öllu því sem blómum tengist eftir þennan langa starfsaldur. Langaði hana aldrei að gerast sinn eigin herra og reka sína eigin blómabúð?

„Nei, það hefur í rauninni aldrei hvarflað að mér. Ég hef alltaf verið þeirrar skoðunar að það er klárlega líf fyrir utan vinnuna og ég veit fyrir vísit að til að reka blómabúð þarf maður að vera til staðar alla daga, vakinn og sofinn yfir rekstrinum. Sú frelsisskerðing sem svona rekstri óhjákvæmilega fylgir hefur ekki hugnast mér og hefði heldur ekki hentað fjölskyldunni. Maðurinn minn vann mikið vaktavinnu og þurfti að vera fjarri heimilinu öðru hverju vegna vinnunnar og ég er þeirrar skoðunar að alla vega annað foreldrið eigi að vera til staðar fyrir börnin hverju sinni.“

Það verður sjaldan lögð nógu mikil áhersla á það að fólk viði jafnt og þétt að sér nýrri þekkingu í starfi sínu. Arndís er hjartanlega sammála þessu.

„Ég fer oft á námskeið og sæki sýningar og hef af því bæði gagn og gaman. Í þessu fagi er gríðarlega mikilvægt að fylgjast vel með nýjstu stefnum og straumum. Ég skoða tískublöð og fylgist með sjónvarpsþáttum þar sem hönnun og tíska eru til umfjöllunar. Það komu oft erlendir blómaskreytingameistarar til landsins og þá gátum við afgreiðslufólkið fylgst með þeim að störfum. Það var alveg nauðsynlegt að upplifa og ég fann hvernig ég hresstist öll við og fékk margar nýjar hugmyndir í kjölfarið. Eins kvikna oft hjá mér hugmyndir út frá sjónvarpsþáttum, án þess þó að ég sé að stæla einn eða neinn, það er einfaldlega svo að ein hugmynd kallar á aðra.“

Arndís er 55 ára gömul kona og án vinnu. Það er mál manna að róðurinn sé sérlega þungur hjá þessum hópi þegar kemur að atvinnuleit en Arndís er hvergi bangin.

„Ég hef ekki fundið fyrir hræðslu, þvert á móti finnst mér að þessi breyting muni gefa mér möguleika á öllu mögulegu öðru. Ég er reyndar heppin, mínar aðstæður eru þannig að ég svelt ekki í næstu viku þó ég fái ekki launin mín. Ég get leyft mér að eyða tíma í að velta fyrir mér næsta skrefi. Ég gæti hugsað mér að fara í eitthvað nám, eða takast hreinlega á við eitthvað glænýtt. Maðurinn minn er í svipaðri stöðu, hann hætti í sinni vinnu fyrir nokkrum árum til að vinna í eigin fyrirtæki og það hefur aldeilis ekki verið til hins verra fyrir hann. Aðalatriðið er að halda dampi, halda áfram að vera til og alls ekki leggja árar í bát.“

En var hana farið að lengja eftir breytingum hvort sem var, hafði hún gælt við að söðla algjörlega um á miðjum aldri?

„Já og nei, ég hefði örugglega unnið lengur í búðinni, ef aðstæður hefðu ekki breyst. Við hjónin vorum þó búin að vera spennt fyrir því að dvelja einhvern hluta ársins í útlöndum, því maðurinn minn vinnur á Netinu og getur í rauninni unnið hvar sem er í heiminum. Ég hafði þó alltaf hugsað með mér: „Í framtíðinni getum við gert þetta og hitt...“. Og nú er framtíðin bara dálítið fyrr á ferðinni en ég hélt.“ ■



50 PLÚS

Fylgdi stífri dagskrá

Texti: Oddný Sturludóttir



„Ég er lærður loftskammtamaður og hef starfað hjá Pósti og síma, Eimskip og víðar. Ég var í 15 ár hjá Einari J. Skúlasyni og það var afskaplega skemmtilegur vinnustaður og mikil eftirsjá að honum. Fyrst var ég sölumaður, stofnaði síðan deild sem sá um hraðsendingaþjónustu fyrirtækisins og endaði síðan í rekstrardeild. Þar var ég þegar uppsögnin dundi yfir.“

Stórum hluta starfsfólks EJS hf. var sagt upp á þessum tíma.

„Samt kom þetta mér á óvart. Ég greip meira að segja með mér blokk og penna á leiðinni á fundinn með fjármálastjóranum og yfirmanni mínum, hélt þetta væri bara venjulegur vinnufundur“.

Gunnar tók að sér umsjón sumarhúsa fljótlega eftir að hann hætti störfum, fyrst um sinn leysti hann af í veikindaforföllum, var svo boðið starfið síðastliðið sumar, en það var eingöngu hugsað til skamms tíma.

„Ég byrjaði strax að leita að nýrri vinnu þegar ég var með sumarhúsin, lét vita af mér sem víðast en hóf þó ekki skipulagða leit fyrr en ég var orðinn algjörlega atvinnulaus.“

Þeir urðu rúmlega tveir mánuðirnir, sem Gunnar var atvinnulaus. Atvinnulaus já, en hreint ekki aðgerðarlaus.

„Ég var strax harðákveðinn í því að brotna ekki saman, og bjó mér því til stífa dagskrá. Ég vaknaði alltaf snemma, fór í sund eða sturtu, kveikti á tölvunni, fletti blöðunum og skoðaði auglýsingarnar. Sendi tölvupósta eða hringdi í alla sem ég þekkti, kannaðist við, hafði einhvern tímann unnið með, bara alla. lét vita af mér, grenslaðist fyrir um stöðuna hjá hinum og þessum fyrirtækjum og hafði augu og eyru opin fyrir öllu hugsanlegu sem gæti hjálpað mér að fá vinnu. Það tóku mér allir virkilega vel, en ástandið á markaðnum þá var alls ekki gott, það var hvergi laust starf. Ég notfærði mér þjónustu atvinnumiðlananna til að byrja með en fylgdi síðar sjálfur öllu eftir tölvu- og símlíðis. Svona gekk þetta í rúma tvo mánuði, en svo í sömu vikunni dattu þrjú atvinnutilboð inn um lúguna hjá mér. Ég varð auðvitað alveg ringlaður við það, en valdi að hefja störf hjá Brimborg hf. þar sem ég er mjög ánægður í dag.“ >>



Gunnar Böðvarsson er 58 ára og starfar í dag hjá Brimborg hf. Fyrir tveimur árum var honum sagt upp störfum hjá EJS hf., og í kjölfar þess var hann atvinnulaus um hríð. Hann ætlar að deila þeirri reynslu með lesendum VR-blaðsins.

Þegar Gunnar hugsar til baka er hann viss um að eitt og annað hefði getað gagnast honum í atvinnuleitinni.

„Ég er alveg klár á því að fólk verður að gæta þess að halda sér virkilega vel við efnið. Sérstaklega þegar kemur að tölvunum, ég mátti bæta mig þar og gerði það reyndar upp á mínar eigin spýtur í atvinnuleysinu. Ef fólk uppfærir ekki sína kunnáttu jafnt og þétt mun það koma í bakið á því fyrir eða síðar.“

Hann er ekki sáttur við aðgengi upplýsinga til fólks sem verður fyrir því að missa vinnuna sína.

„Ég rakst á marga veggj í kerfinu og það fannst mér erfitt. Einna sárast fannst mér þó, að þegar ég bað um fyrirgreiðslu í bankanum svo allt færi nú ekki í vanskil, upplifði ég að fólk horfði á mig vorkunnaraugum, og mér leið eins og ég væri hálfgerð núll og nix. Ég spurðist fyrir um það hjá mínum lífeyrissjóði og mínum banka hvort fólk í minni stöðu gæti ekki fengið frest eða fyrirgreiðslu þar til málin leystust, en það var fátt um svör. Fólk

yppti bara öxlum og benti hvort á annað. Ég hef aldrei verið í vanskilum og fannst ömurlegt að hugsa til þess að allar mínar afborganir færu í hnút og fannst alveg hreint ótrúlegt að mér væri ekki gert það kleift að búa þannig um hnútana að ég lenti ekki í vanskilum. Síðar kom á daginn að þessar stofnanir bjóða sannarlega upp á úrræði, frystingu lána, frestun afborganna og þvíúmlíkt, en fólk sem afgreiddi mig vissi bara ekkert um það! Þetta var slæmt, nóg hvílir nú á þeim sem eru atvinnulausir þó þetta sé ekki í ólagi líka. Það er nauðsynlegt að búa til leiðbeiningar, einhvers konar bækling fyrir okkar félagsmenn þar sem þessum upplýsingum er safnað saman, það væri þjóðþrifamál. Því miður erum við að sjá viðvarandi atvinnuleysi í sumum stéttum og það fólk á að geta gengið að upplýsingum, sem létta þeim róðurinn, vísu. Það fólk á ekki að þurfa að uppgötva að það hefði kannski getað bjargað húsnæðinu sínu, þegar það er um seinan. Því úrræðin eru til, en liggja ekki á lausu heldur í felum.“

Til allrar lukku reyndist atvinnuleysið ekki vara lengi, en ætli hann hafi

aldrei orðið skelkaður, séð fyrir sér að ástandið myndi vara í marga mánuði, jafnvel ár?

„Jú, mikil ósköp. Ég var farinn að gera ráðstafanir með hitt og þetta í huganum, m.a. að minnka við okkur húsnæðið og selja bílinn. Yngsta dóttirin var ennþá í menntaskóla og því var ekki auðvelt að stökkva frá hlutunum. Öllum þessum hugrenningum fylgdi auðvitað vanlíðan og kvíði þó ég hafi eflaust virkað mjög hugrakkur á fólk. Fjölskyldan mín fann vissulega fyrir því að ég væri uppstökkrur og órólegur stundum, en ég reyndi nú að halda ró minni og vona það besta.“

Hvað vill Gunnar ráðleggja þeim sem eru atvinnulausir?

„Búa sér til dagskrá og fylgja henni. Hreyfa sig og ekki gleyma að rækta áhugamálin. Ég syng í karlakór og það var afskaplega dýrmætt í atvinnuleysinu, söngurinn fékk mig til að gleyma öllu amstri. Fjölskyldan og félagarnir studdu vel við bakið á mér í þessum erfiðleikum, að eiga góða fjölskyldu og féлага, það er gulls ígildi. ■

HÁTÍÐARHÖLD

1. maí 2004

Launþegar gengu fylktu liði á Ingólfstorg

Baráttudagur verkalýðsins var haldinn hátíðlegur að venju þann 1. maí. Gengið var undir lúðrablastri frá Skólavörðuholti og niður á Ingólfstorg þar sem haldinn var útifundur undir yfirskriftinni Atvinna fyrir alla. Ræðumenn dagsins voru Finnbjörn A. Hermannsson formaður Samiðnar, Halldóra Friðjónsdóttir formaður Bandalags háskólamanna og Helgi Einarsson formaður Iðnnemasambands Íslands. Fundarstjóri var Jóhanna E. Vilhelmsdóttir stjórn VR. Að venju var félagsmönnum boðið til kaffisamsætis á Broadway en það er fastur liður hjá fjölmörgum félagsmönnum að drekka kaffi í boði VR á þessum degi. Töluvert minni þátttaka var í göngunni að þessu sinni. Ástæða þess gæti verið sú að 1. maí bar að þessu sinni upp á laugardag og margir fara út úr bænum um helgar. Eins voru opnar verðslanir í Kringlunni og Smáralind og kann það að hafa haft áhrif. ■



SKYNDIPRÓF 1

Hvaða reynslu hefur þú?
Merktu við atriðin sem þú þekkir.

- Höfuðbók/dagbók
- Fingrafleiti
- Kalkipappír
- Frímerkjasvampur
- Telex
- Tipp-Ex
- Mímíógraf
- Myndvarpi
- Ljósritunarvél
- DOS
- Windows
- .doc
- .xls
- .ppt
- Handfrjáls búnaður
- Skjávarpi

1 til 5

Þú hefur takmarkaða reynslu. Þú ert annað hvort að hefja ferðir og getur átt töluvert af þeim sem e-úttölu, eða að þú ert með langan starfsaldur en hefur ekki fylgt nógum vef með umfangsári og mætti því kynna þér nýja hluti.

5 til 10

Þú ert með nokkru góðu reynslu en ert yfirleitt eftir störf. Þú hefur góðan grunn til að byggja á og auðvelt fyrir þig að læra af reynslu annara og setja þig inn í nýjar aðstæður.

10 eða fleiri

Þú hefur yfirsýnilega reynslu og þekkir þú til þig. Þú hefur samlega fylgt vef með þá því að þú höfist störf og getur auðveldlega viðhaldið þinni reynslu og þekkingu.

Nýr VR vefur



VR hefur opnað nýjan glæsilegan vef í þeim tilgangi auka þjónustuna við félagsmenn enn frekar. „Félagsmenn gera æ meiri kröfur til þess að nálgast upplýsingar á netinu. Nýi vefurinn er einfaldlega að svara þessum kröfum,“ sagði Steinunn Böðvardsdóttir vefstjóri VR sem var spurð um tilurð og tilgang hins nýja vefs.

Upplýsingar um eigin réttindi

„Helstu nýjungarnar eru fólgnar í því að hver félagsmaður sækir um perónulegt lykilorð sem veitir honum aðgang að upplýsingum um sjálfan sig. Með því að slá inn lykilorð getur hann séð eigin punktastöðu í sjóðum félagsins, hvenær og hvar hann hefur tekið orlofshús á leigu, upplýsingar um þá styrki sem hann hefur hlotið hjá félaginu o.s.frv. Einnig verður hægt að sækja um alla þjónustu á vegum VR á netinu hvort heldur sem verið er að sækja um orlofshús eða styrki. Eins og áður verða allar upplýsingar um starfsemi og þjónustu, kjarasamningar félagsins og allt er varðar réttindi og vinnu-markaðsmál. Þá verður hægt að lesa VR blaðið og bæklinga félagsins í einföldu fletti forriti.“

Samskiptavefur trúnaðarmanna

Á vefnum er auk þess sérstakt heimasvæði trúnaðarmanna, sem er vefur þar sem trúnaðarmenn félagsins úti á vinnustöðunum einir hafa aðgang. „Þar geta þeir spjallað sín á milli eða við starfsmenn félagsins og fengið sértæka aðstoð við ýmis vandamál. Auk þess geta þeir sjálfir skrifað fréttir og tilkynningar á vefinn. Við þetta verða öll samskipti þeirra á milli auðveldari.“ Þetta er í fyrsta sinn sem trúnaðarmenn stéttarfélags fá slíkan samskiptavettvang fyrir sig hér á landi. „Við bindum miklar vonir við að vefurinn effli starf trúnaðarmanna og hjálpi þeim við að aðstoða starfsfélaga sína ef upp koma spurningar eða vandamál á vinnustöðum. Þeir geta þá borið saman bækur sínar, skipst á skoðunum og stutt hvern annan,“ sagði Steinunn að lokum. ■

Ávallt í ykkar þjónustu

Félagsmenn VR eiga nú kost á því að frá VR-blaðið sent til sín rafrænt í stað þess að fá það heim í pósti. Þetta tölublað verður hægt að nálgast á netinu í því formi að hægt verður að fletta því á einfaldan hátt. Ef þið viljið notfæra ykkur þessa þjónustu og minnka póstinn sem kemur inn um lúguna, vinsamlegast skráðið netfang ykkar á www.vr.is

Tíu vinna utanlandsferð fyrir tvo

Dregið hefur verið úr innsendum svörum í könnun VR á fyrirtæki ársins og launakönnun 2004. Alls voru dregin út 10 happdrættisnúmer og fá þeir heppnu farseðil til Evrópu fyrir tvo.

Vinningshöfum er bent á að hafa samband við Kristínu Sigurðardóttur hjá VR í síma 510 1700. Vinningsnúmerin eru sem hér segir: 2106, 3676, 6019, 6717, 20668, 20815, 21905, 22169, 23528 og 23577.

30% töldu lítið hafa breyst

í jafnréttismálum, en spurt var á www.vr.is nýlega hvort kynin stæðu jafnar í dag en fyrir fimm árum. Um 300 manns tóku þátt í könnuninni, um 45% svöruðu já, en ennþá væri langt í land og 25% töldu að við hefðum náð langt.

Þriðjungur félagsmanna er stressaður

í vinnunni að jafnaði og nánast helmingur stundum ef marka má niðurstöður á www.vr.is. Einungis 15% svöruðu sjaldan. Um 300 manns tóku þátt í könnuninni.

FYRIRTÆKI ÁRSINS 2004

MEDCARE FLAGA OG HAGVANGUR

Medcare Flaga og Hagvangur eru fyrirtæki ársins 2004, samkvæmt niðurstöðum könnunar VR. Hekla og Merkúr bæta sig hins vegar mest allra fyrirtækja milli ára.

Sigurvegarnir

Medcare Flaga sigraði í flokki stærri fyrirtækja, með 50 eða fleiri starfsmenn, og fékk 4,29 í heildareinkunn af 5 mögulegum. Hæstu einkunnir fékk fyrirtækið fyrir sveigjanleika í vinnu og vinnuskilyrði eða 98 af 100 mögulegum. Hagvangur fékk fullt þús stiga fyrir fimm þætti af átta; trúverðugleika stjórnenda, vinnuskilyrði, sveigjanleika í vinnu, sjálfstæði í starfi og starfsanda.

Í öðru sæti stærri fyrirtækja lenti Sorpa með heildareinkunnina 4,26 og því þriðja Línuhönnun með 4,21 í einkunn. Í öðru sæti minni fyrirtækja var Árdegi sem rekur versunina Noa Noa með 4,50 í einkunn og í því þriðja Heilsa með einkunnina 4,48.

Hástökkvararnir

Hekla bætti sig mest í hópi stærri fyrirtækja, var með einkunnina 25 árið 2003 en er núna með einkunnina 56. Það þýðir að 55% stærri fyrirtækja sem tóku þátt voru með lægri heildareinkunn. Merkúr tók enn stærra stökkun með einkunnina 2 árið 2003 en er núna með einkunnina 83.

Breiðari þátttaka hjá sigurvegurunum

VR bauð fyrirtækjum að allir starfsmenn, óháð stéttarfélagsaðild þeirra, tengju að taka þátt í könnuninni. Það veur óneitanlega athygli að báðir sigurvegarar og báðir hástökkvarar þáðu það boð og tóku allir starfsmenn þessara fyrirtækja þátt.

Álag og kröfur	Stolt af fyrirtæki	Starfsandi	Svarhlutfall
92	89	62	42%
73	67	79	45%
83	74	83	59%
72	54	66	44%
41	90	63	50%
91	4	91	53%
77	81	59	24%
86	38	61	80%
45	78	87	75%
76	67	81	43%
95	43	33	100%
69	76	77	36%
84	73	46	63%
45	66	40	33%
51	60	53	46%
46	81	86	29%
20	70	23	63%
32	92	47	45%
34	91	27	59%
68	37	44	54%
43	62	29	77%
39	76	39	41%
67	29	72	58%
93	56	31	40%
63	53	30	64%
83	40	43	59%
96	72	28	57%
40	43	59	100%
68	53	54	75%
32	31	48	60%
88	64	45	75%
44	56	64	60%
65	52	43	38%
3	82	79	31%
12	32	53	33%
40	62	62	62%
58	48	24	50%
26	70	10	43%
26	47	89	70%
48	38	64	83%
50	58	14	48%
70	35	43	35%
43	33	37	55%
52	34	44	73%
84	40	32	67%
20	86	3	52%
33	13	36	83%
62	58	15	100%
8	83	52	33%
86	26	12	64%
14	27	59	66%
39	59	56	60%
25	37	87	47%
16	59	26	50%
87	64	49	32%
5	36	76	55%

	Heildareinkunn	Vikmörk	Trúverðugleiki síðmenda	Launakjör	Vinnuskilyrði	Sveigjanleiki vinnu	Þjálfæði í starfi	Álag og kröfur	Stolt af fyrirtæki	Starfsandi	Svarhlutfall
111. Gripið og greitt	3,65	+/-0,18	65	50	6	6	18	65	63	69	57%
112. Slysavarnarfélagið Landsbjörg	3,65	+/-0,16	70	76	18	10	78	6	25	32	50%
113. Hæppdrætti Háskóla Íslands	3,65	+/-0,13	11	55	75	86	49	21	72	5	53%
114. Rafkaup hf.	3,65	+/-0,10	15	69	40	17	35	49	46	25	57%
115. Slippfélagið í Reykjavík hf.	3,63	+/-0,08	21	37	21	36	36	13	49	70	72%
116. Guðmundur Jónasson ehf.	3,63	+/-0,09	47	12	13	43	6	51	66	45	54%
117. Terma ehf.	3,63	+/-0,14	30	74	67	29	34	10	24	29	67%
118. Harpa-Sjófn hf.	3,63	+/-0,18	19	24	22	7	33	71	63	34	33%
119. Te og kaffi	3,59	+/-0,34	48	70	42	9	18	8	34	13	31%
120. Harðviðarval ehf.	3,57	+/-0,21	49	19	16	23	92	6	10	69	40%
121. Rúmfatlagerinn ehf.	3,57	+/-0,14	15	49	49	16	13	79	28	22	30%
122. Lystadún - Snæland ehf	3,57	+/-0,19	16	26	9	62	4	27	31	95	36%
123. Vélar og verkfæri ehf.	3,56	+/-0,16	14	78	59	9	9	27	45	22	44%
124. Plast, miðar og tæki ehf.	3,53	+/-0,24	6	40	94	15	62	94	18	12	63%
125. Friðrik Skúlason ehf.	3,53	+/-0,07	35	16	11	66	53	6	50	15	48%
126. Tölvudreifing hf.	3,52	+/-0,19	12	47	55	33	78	68	2	55	47%
127. Miðbúðin	3,52	+/-0,25	6	30	23	77	20	25	47	13	24%
128. Ísfell ehf.	3,51	+/-0,23	22	16	44	39	24	7	28	35	60%
129. Hráefnavinnslan ehf. (Domino's)	3,51	+/-0,06	33	17	37	30	70	56	35	3	80%
130. Mosfellsbakarí	3,51	+/-0,09	39	36	64	38	45	23	16	4	70%
131. Órninn hf.	3,49	+/-0,17	43	53	3	78	22	76	40	1	50%
132. Tíu ellefu-Hraðkaup	3,48	+/-0,07	19	57	46	2	18	13	60	11	35%
133. Hagar hf.	3,48	+/-0,14	11	36	60	23	11	11	78	6	39%
134. Elko ehf.	3,46	+/-0,17	36	48	31	1	25	24	14	40	33%
135. Bókun sf.	3,45	+/-0,22	24	19	39	49	29	4	8	51	67%
136. Plúserðir ehf.	3,44	+/-0,12	18	73	42	13	44	10	9	11	71%
137. Iceland Express	3,42	+/-0,11	13	18	10	99	24	26	21	5	78%
138. Dreifing ehf.	3,42	+/-0,12	21	1	51	1	80	62	25	27	55%
139. Fossberg ehf.	3,41	+/-0,20	13	7	38	46	55	59	15	7	46%
140. Ekran ehf.	3,39	+/-0,12	27	33	8	10	8	4	49	21	83%
141. Vélar og þjónusta hf.	3,38	+/-0,18	29	12	1	37	72	18	20	36	53%
142. Björninn ehf.	3,37	+/-0,11	9	27	30	14	18	15	17	22	67%
143. Ferðaskrifstofa Akureyrar	3,37	+/-0,08	14	24	80	42	5	35	5	10	70%
144. Eyki hf.	3,36	+/-0,06	25	22	21	40	13	10	6	14	86%
145. Hans Petersen hf.	3,35	+/-0,18	16	8	2	70	36	15	9	39	40%
146. Sagafilm hf.	3,33	+/-0,16	10	20	26	24	27	22	14	9	28%
147. Landvélar ehf.	3,33	+/-0,14	15	21	12	55	28	3	6	14	62%
148. Samskipti ehf.	3,32	+/-0,13	7	46	15	21	6	31	4	32%	
149. Rými ehf.	3,32	+/-0,00	23	2	48	47	3	6	3	24	100%
150. Þór hf.	3,30	+/-0,20	4	39	28	53	32	78	4	2	57%
151. Sportis ehf.	3,30	+/-0,00	1	45	2	47	70	64	3	7	100%
152. Stjarnan ehf. (Subway)	3,29	+/-0,32	4	11	13	22	8	79	11	23	29%
153. Dýnjandi ehf.	3,28	+/-0,05	8	4	84	19	61	2	15	9	57%
154. Sjóklæðagerðin	3,28	+/-0,22	18	8	42	5	13	4	4	27	19%
155. Gullnesti	3,27	+/-0,16	3	6	55	47	2	71	15	11	44%
156. S. Ármann Magnússon ehf.	3,27	+/-0,19	6	10	27	11	1	41	38	16	80%
157. Besta ehf.	3,22	+/-0,17	2	33	56	3	22	55	18	4	64%
158. Ræsir hf.	3,20	+/-0,15	8	1	1	35	61	8	36	64	45%
159. Egilsson hf.	3,19	+/-0,12	5	31	16	12	29	56	3	6	53%
160. Kraftur hf.	3,17	+/-0,07	8	5	4	32	25	19	7	12	83%
161. Karl K. Karlsson hf.	3,11	+/-0,12	9	11	4	28	11	14	8	8	53%
162. Mata ehf.	3,07	+/-0,25	3	9	50	3	2	17	7	26	67%
163. Eggert Kristjánsson hf.	3,03	+/-0,25	7	7	7	18	4	5	8	8	40%
164. Momentum ehf.	2,63	+/-0,06	4	14	34	10	30	1	1	7	57%

ki og starfsanda.

Í könnun VR á fyrirtæki ársins eru starfsmenn fyrirtækja beðnir um að leggja mat á nokkra lykilþætti í vinnuumhverfi sínu, traust og trúverðugleika, virðingu fyrir starfsfólki, stolt starfsmanna af fyrirtæki sínu og starfsanda. Þessir þættir skiptast síðan hver um sig í nokkra undirþætti. M.a. er spurt um hversu sáttir starfsmenn eru við launakjör fyrirtækisins, vinnuskilyrði, álag í starfi og sveigjanleika vinnunnar. Hverjum þætti er gefin einkunn á bilinu 1 til 5 og saman mynda þær heildareinkunn fyrirtækisins.

Stærð fyrirtækja

Fyrirtækjum í könnuninni er skipt í tvo hópa eftir fjölda starfsmanna, stærri fyrirtæki eru með 50 eða fleiri starfsmenn en minni fyrirtæki með 49 starfsmenn eða færri.

Þátttaka

Fullgildum félagsmönnum sem höfðu greitt lágmarksfélagsgjald tólf mánuði áður en könnunin var gerð var send könnun. Að auki var fyrirtækjum boðið að allir starfsmenn, óháð stéttarfélagsaðild, fengju að taka þátt. Þau fyrirtæki eru rúmlega 40 talsins og merkt með * í listunum. Heildarlistinn taldi 15.334 manns, 6.430 svör bærust eða frá 42% af þýðinu.

Nánari upplýsingar á www.vr.is

FYRIRTÆKI ÁRSINS 2004

SIGURVEGARAR **STÆRRI** FYRIRTÆKI



1. sæti

MEDCARE FLAGA EHF.

Einkunn: 4,29

Stofnár: 1993

Staðsetning: Síðumúli 24

Verksvið: Framleiðsla læknisfræðilegra mælitækja og hugbúnaðar tengdum þeim

Fjöldi starfsmanna: 66

Kynjahlutfall: 42 karlar og 24 konur

Meðalaldur starfsmanna: 36,8 ár

Heimasíða: www.medcare.com



2. sæti

SORPA

Einkunn: 4,26

Stofnár: 1988

Staðsetning: Gufnes

Verksvið: Móttaka, meðhöndlun og ráðstöfun úrgangs

Fjöldi starfsmanna: 108

Kynjahlutfall: 70 karlar og 38 konur

Meðalaldur starfsmanna: 40,92 ár

Heimasíða: www.sorpa.is



3. sæti

LÍNUHÖNNUN HF.

Einkunn: 4,21

Stofnár: 1979

Staðsetning: Suðurlandsbraut 4A

Verksvið: Ráðgjöf á sviði verkfræði

Fjöldi starfsmanna: 82

Kynjahlutfall: 62 karlar og 20 konur

Meðalaldur starfsmanna: 40 ár

Heimasíða: www.lh.is

FYRIRTÆKI ÁRSINS 2004

SIGURVEGARAR MINNI FYRIRTÆKI



1.sæti

HAGVANGUR EHF.

Einkunn: 4,6

Stofnár: 1971

Staðsetning: Skógarhlíð 13

Verksvið: Ráðningarþjónusta og starfsmannaráðgjöf

Fjöldi starfsmanna: 7

Kynjahlutfall: 3 karlar og 4 konur

Meðalaldur: 38,7 ár

Heimasíða: www.hagvangur.is



2. sæti

ÁRDEGI EHF.

Einkunn: 4,50

Stofnár: 1999

Staðsetning: Kringlan 4-12

Verksvið: Smásöluverslun NOA NOA og NEXT

Fjöldi starfsmanna: 14

Kynjahlutfall: 1 karl og 13 konur

Meðalaldur starfsmanna: 35,3 ár

Heimasíða: www.next.is



3. sæti

HEILSA EHF.

Einkunn: 4,48

Stofnár: 1973

Staðsetning: Sundaborg 1

Verksvið: Heildsala – Smásala

Fjöldi starfsmanna: 12

Kynjahlutfall: 6 karlar og 6 konur

Meðalaldur starfsmanna: 35 ár

Heimasíða: www.heilsa.is

FYRIRTÆKI ÁRSINS 2004 NIÐURSTÖÐUR

Í könnun VR á fyrirtæki ársins voru þátttakendur beðnir um að meta vinnustaði sína eftir átta lykilþáttum: trúverðugleika stjórnenda, launakjörum, vinnuskilyrðum, sveigjanleika í vinnu, sjálfstæði í starfi, álagi og kröfum, stolti af fyrirtæki og starfsanda. Hér eru helstu niðurstöður en frekari umfjöllun er á heimasíðu VR, www.vr.is

Konur eru sjálfstæðar en karlar stoltir

Konur telja sig hafa meira sjálfstæði í starfi en karlar og eru ánægðari með starfsandann í sínu fyrirtæki. Karlar eru aftur á móti stoltari af sínu fyrirtæki og ánægðari með launakjörin. Þeir finna hins vegar fyrir meira álagi en konurnar.

Topparnir eru ánægðastir

Staða innan fyrirtækis hefur mikið að segja um niðurstöðurnar; því hærra sem starfsmenn klifra í metorðastiganum, því hærri einkunn gefa þeir fyrirtækinu. Hærri stjórnendur gefa þannig sínu fyrirtæki

hæstu einkunn allra og almennir starfsmenn þá lægstu. Þetta ætti ekki að koma á óvart því hærri stjórnendur eru meta árangur sinna eigin starfa.

Meiri menntun þýðir hærri einkunn

Háskólamenntaðir eru ánægðari með vinnustaði sína en aðrir menntahópar. Þeir eru sáttari við launin og ánægðari með starfsandann en flestir aðrir og hafa mestan sveigjanleika í starfi. Þeir eru hins vegar undir meira álagi en flestir aðrir. Ekki er munur milli menntahópa þegar spurt er um vinnuskilyrði eða sjálfstæði í starfi.

Starfsaldurinn skiptir máli

Því lengur sem fólk er í starfi, því ánægðara er það almennt með vinnustaðinn, þó það sé nokkuð misjafnt eftir þáttum. Þeir sem hafa unnið 7 ár eða lengur gefa fyrirtækinu sínu marktækt hærri heildar-einkunn en þeir sem hafa unnið skemur. ■

HÁSTÖKKVARAR

Í FLOKKI MINNI FYRIRTÆKJA



MERKÚR

Hækkaði sig um tugi sæta á listanum. Í fyrra var fyrirtækið í 104 á lista minni fyrirtækja en er í ár í 40. sæti. Mun fleiri fyrirtæki eru á listanum í ár, 164 á móti 107.

Merkúr er heildsala með vörur fyrir byggingariðnað og starfrækir einnig sölu og þjónustu á vinnuvélum. Þar vinna 25 manns.

Hástökkið!

Að sögn Ingvars Björnssonar fjármálastjóra Merkúrs hefur stjórn fyrirtækisins haft áhyggjur af því að fyrirtækið hafi komið illa út í könnuninni undanfarin ár. „Því höfum við hugað meira að þessum málum en áður. Allir starfsmenn okkar, ekki einungis VR félagar, áttu þess kost að taka þátt í könnuninni að þessu sinni og og teljum við það gefa mun meiri vísbendingu um raunverulega stöðu fyrirtækisins. Ýmislegt hefur verið gert; starfsmannaviðtöl hafa verið innleidd, vinnuaðstaða og starfsumhverfi lagað. Þá er þegar hafin vinna í að efla menntun starfsfólksins með námskeiðahaldi og fyrirlestur.“

Í FLOKKI STARRI FYRIRTÆKJA



HEKLA

Hekla hækkaði sig úr 79. sæti árið 2003 í það 43. í ár.

Hekla starfrækir sölu og þjónustu á bílum og vélum. Þar vinna 190 manns.

Hástökkið !

Aðspurður sagði Tryggvi Jónsson forstjóri að um þarsíðustu áramót hefðu orðið eigendaskipti á Heklu og nýir eigendur komu að félaginu. Nýr forstjóri tók við og breytingar voru gerðar í starfsmannahaldi bæði í stjórnendahópi og í hópi starfsmanna. „Síðan hefur verið unnið markvisst í starfsmannamálum og stefnumótun. Mikil áhersla er lögð á upplýsingagjöf til starfsfólks svo sem með virkum innri vef. Þá hefur áhersla verið lögð á ábyrgð og frelsi starfsmanna til sjálfstæðra vinnubragða. Stjórnendur Heklu telja ánægju starfsfólks vera grundvöll að því markmiði að verða framúrskarandi þjónustufyrirtæki.“

FYRIRTÆKI ÁRSINS 2004 ATVINNUVEGIR

Niðurstöður eftir atvinnugreinum byggja á meðaltölum einkunna fyrirtækja innan þeirra og ber ekki að líta á þær sem niðurstöður einstakra fyrirtækja. Svarendur í könnuninni voru beðnir um að merkja við í hvaða atvinnugrein fyrirtækið væri sem þeir ynnu hjá og er stuðst við þá flokkun í þessari umfjöllun. Alls eru atvinnugreinarnar 23. Hér eru helstu niðurstöður en ítarlegri umfjöllun er á heimasíðu VR, www.vr.is. Þar eru birtir listar sem sýna einkunnir atvinnugreina fyrir þá þætti sem spurt er um.

Mesta ánægjan innan lyfjaiðnaðarins

Niðurstöðurnar benda til þess að ánægðustu starfsmennirnir séu í lyfjaiðnaði og hjá fyrirtækjum í sérhæfðri þjónustu, s.s. lögfræðifyrirtækjum, endurskoðunarskrifstofum og ráðgjafarfyrirtækjum. Þessar atvinnugreinar verma efstu sætin á listanum oftar en nokkrar aðrar, þó með þeirri undantekningu að lyfjaiðnaðurinn tekur dýfu þegar spurt er um sjálfstæði í starfi og álag og kröfur. Tómstunda- og menntastarfsemi og starfsemi samtaka og félaga lenda líka oft í topp fimm sætunum.

Stórmarkaðir og flugsamgöngur á botninum

Starfsmenn stórmarkaða, söluturna og fyrirtækja í flugsamgöngum eru almennt óánægðari en starfsmenn í öðrum atvinnugreinum. Þessar atvinnugreinar lenda mjög neðarlega á lista í því sem næst öllum þeim þáttum sem könnun VR tekur til. Stórmarkaðir ná hæst í 19. sæti af 23 þegar spurt er um sjálfstæði í starfi en flugsamgöngur áttunda sæti, sem er vel fyrir ofan miðju, þegar spurt er um sveigjanleika í vinnu. Þessi atvinnugrein er hins vegar meðal þeirra neðstu í öllum öðrum þáttum.

Mesti sveigjanleikinn í fjármálageiranum

Þegar litið er til yfirflokka sést að starfsmenn í fjármálageiranum hafa mestan sveigjanleika í starfi og þeir bera mikið traust til stjórnenda sinna fyrirtækja. Fyrirtæki í smásölu eru aftur á móti marktækt lægst þegar kemur að sveigjanleika í vinnu og stolti starfsmanna af fyrirtækinu. Starfsmenn fyrirtækja í samgöngum eru óánægðari en aðrir með launakjör sín.

Á heimasíðu VR, www.vr.is eru birtar upplýsingar um aðferðarfræði og frámkvæmd könnunarinnar, töflur yfir niðurstöður eftir þáttum, eftir kyni, menntun og starfsaldri sem og fyrir hverja atvinnugrein fyrir sig. ■



Lokaverkefnisstyrkur 2004



Hildur Friðriksdóttir og Gunnar Páll Pálsson

Hildur Friðriksdóttir hlaut Lokaverkefnastyrk VR árið 2004 fyrir rannsókn um álag á einstaklinga út frá vinnuumhverfi og álagi í fjölskyldulífi m.t.t. samspils fjölskyldulífs og atvinnu. Í rannsókn sinni mun Hildur leitast við að greina hvaða þættir í vinnuumhverfinu er líklegir til að tengjast vinnustreitu, hver þáttur stjórnunar er í því samhengi og hvaða tengsl eru á milli vinnustreitu og andlegrar og líkamlegrar líðanar. Einnig leggur hún áherslu á að skoða álag utan vinnu, s.s. hvað auðveldar samþættingu fjölskyldulífs og atvinnu en jafnframt hverjir árekstravaldar eru. Leiðbeinandi í verkefninu er Dr. Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, félagsfræðingur hjá Vinnueftirlitinu og lektor við HÍ. Hildur er í mastersnámi í félagsfræði við Háskóla Íslands.

Sumarúthlutun orlofshúsa og tjaldvagna

Úthlutun fyrir orlofshús og tjaldvagna félagsins fór fram í byrjun maí. Alls voru það 1973 félagsmenn sem sóttu um vikudvöl í sumar, en vikurnar sem í boði voru 946. Eins og venja er til var júlímánuður vinsælastur og því miður ekki hægt að anna eftirspurn. Alltaf ganga þó einhverjar vikur af og er endurúthlutað reglulega fram til 24. maí en eftir það er öllum fullgildum félagsmönnum heimilt að hringja inn og athuga hvort eitt-hvað er laust.

Nýung – þríf

Ákveðið hefur verið að bjóða upp á þríf í skammtímaleigunni í Miðhúsaskógum í sumar. Þú getur valið hvort þú vilt þrifa sjálfur eða kaupa þríf. Þríf kosta kr. 2.500 sem greiða þarf um leið og leigugjaldið er greitt fyrir húsið.

fréttir

SUMARHÚS

Vaðnes í Grímsnesi

í skammtímaleigu í sumar



VR hefur nú tekið á leigu 2 orlofshús, Kjalbraut 8 og 8a, í Vaðnesi í Grímsnesi, um 55 km frá Reykjavík. Húsin verða leigð félagsmönnum í 1-4 daga í senn í sumar. Hægt verður að bóka þau mánuð fram í tímann, þannig að í maí er bókað fyrir júlímánuð, 3. júní fyrir júlímánuð, 5. júlí fyrir ágúst og 3. ágúst fyrir september. Verðið er 4.800 kr. sólarhringurinn.

Lyklar og umsjón

Til að komast í bústaðina er ekið sem leið liggur í Þrastalund, framhjá veitingastaðnum Þrastalundi og áfram en beygt til hægri áður en komið er að Kerinu og þaðan er það þriðji afleggjari til vinstri. Húsin standa við Kjalbraut og er bærinn Vaðnes við endann á götunni. Lyklar eru staðsettir í lykklahúsum sem eru við inngang húsanna.

Umsjónarmaður er Helga Helgadóttir í Vaðnesi, sími 486 4448. Vinsamlegast hafið samband við hana ef eitthvað bjátar á. Komu- og brottfarartími er inn kl. 17 og út kl. 12.



Nágrennið

Nokkur hús eru í nágrenninu og tilheyrir þeim lítill fótboltavöllur. Ýmislegt er hægt að gera sér til afþreyingar í nágrenninu. Sundlaug er í Hraunborgum, golfvelli í Öndverðarnesi og Hraunborgum, verslun á Minniborg og í Þrastarlundi. Laxveiði er í Soginu og silungsveiði í Þingvallavatni og Brúará. Stutt er að skreppa að Laugarvatni og til Selfoss.



Vaðnes

Fjöldi húsa	2
Stærð í fm	60
Heitur pottur	Já
Svefnherb	3
Svefnpláss	7
Sængur og koddar	8
Borðbúnaður	8

Hús í skammtímaleigu í sumar

Eftirfarandi staðir verða skammtímaleigu fyrir félagsmenn í sumar: Vaðnes (2 hús), Miðhúsaskógur (6 hús), Kirkjubæjarklaustur (1 hús), Einarsstaðir (1 hús) og Akureyri (2 íbúðir). Verð fyrir einn sólarhring í húsi með potti (Vaðnes og Miðhúsaskógur) er kr. 4.800 en annars staðar kr 3.500.

Í BRENNIDEPLI

Rafræn vöktun

Er fylgst með þér í vinnunni?



Það færir í aukana að fylgst sé með starfsfólki með rafrænni vöktun.

Leitað var álits sérfræðinga og vinnuveitenda á þessari þróun, stöðu starfsfólks og hvað beri að varast.

Fræðsluskylda og málefnalegur tilgangur

Rafræn vöktun á vinnustöðum fellur undir persónuverndarlögin og er skilgreind í lögum, að sögn Elsu S. Þorkelsdóttur, lögfræðings hjá Persónuvernd. Hún segir mikilvægt að hafa í huga að rafræn vöktun þurfi að eiga sér lög-mætan og málefnalegan tilgang og ekki vera umfram það sem nauðsyn krefur miðað við þann tilgang. Þá þurfi vinnsla upplýsinga sem verði til við vöktun að eiga sér stöð í lögum. Jafnframt er um að ræða tilkynningaskyldu til Persónuverndar. Persónuvernd hefur lagt áherslu á að starfsmenn sem sæti rafrænni vöktun fái fræðslu sem byggist á 20. grein persónuverndarlaganna, en þar er tilgreint til

hvaða þátta slík fræðsla á að taka. „Þegar álitæfni hafa komið upp hefur það fyrst og fremst verið vegna þess að atvinnurekendur hafa ekki gert sér grein fyrir að ekki er nóg að setja upp skilti; það þarf að fræða starfsmenn um vöktunina, tilgang hennar og umfang, hverjir hafa aðgang að upplýsingunum, varðveislutíma þeirra, sem og rétt starfsmanns til að andmæla upplýsingum um sjálfan sig. Einnig hafa verið kveðnir upp formlegir úrskurðir um rafræna vöktun, s.s. um lög-mæti hennar og meðferð persónu-upplýsinga sem til verða við vöktunina, og er þá að finna á vefsíðu Persónuverndar.“

Unnið að reglum um eftirlit

Elsa segir að fólk hafi tilhneingingu til að sjá fyrir sér eftirlitsmyndavélar, en rafræn vöktun geti verið mun víðtækari, m.a. í gegnum aðgangskort, tölvupóst og símakerfi. „Það er verið að ljúka við gerð reglna, sem stjórn

Persónuverndar mun setja um rafræna vöktun. Við vonumst til að geta sent þær út til umsagnar til hagsmunasamtaka í lok maí og gefa reglurnar út í framhaldi af því. Rauði þráðurinn í þeim reglum er fræðsla þegar starfsmenn eiga í hlut og ákveðið meðalhóf – að menn gangi ekki of langt.“ Að lokum segir Elsa að sú tilhneiging hafi verið í Evrópu að áskilja ekki samþykki starfsmanns fyrir rafrænni vöktun vegna þess að hann standi halloka gagnvart vinnuveitanda og eins sé oft um að ræða vinnslu, sem einn starfsmaður geti ekki sagt sig frá. „Þess vegna er áskilið að hjá atvinnurekanda fari fram hagsmunamat á því að vakta starfsfólk og hinsvegar á hagsmunum starfsmannsins á því að njóta riðhelgi.“

Áhrif á líðan starfsmanna

Rafræn vöktun heyrir fyrst og fremst undir persónuverndarlögin, að sögn Guðbjargar Lindu Rafnsdóttir hjá Vinnueftirliti ríkisins, en vinnuverndarlögin kveða þó á um að enginn eigi að skaðast eða líða illa vegna vinnu eða vinnuumhverfis. „Ef rafræn vöktun er meiri streituvaldur en öryggisþáttur er því spurning hvort hún stangist á við vinnuverndarlögin.“ Guðbjörg Linda stýrir stóru rannsóknarverkefni ásamt landlækni, Persónuvernd, VR og Rafiðnaðarsambandinu sem lýtur að rafrænni vöktun. „Við erum að reyna að átta okkur á útbreiðslunni, í hvaða formi hún birtist, hvernig hún er notuð á vinnustöðum og hvort það stangist á við lög, sem eru fyrst og fremst persónuverndarlögin. Einnig hvort vöktunin hafi áhrif á vinnuskipulag og líðan starfsmanna.“

Ástæðan fyrir rannsókninni, sem styrkt er af Rannís, er að rafræn vöktun þar sem fylgst er með einstaklingnum breiðist út eins og eldur í sinu. »

„Það eru að aukast fyrirspurnir um hvað má og hvað má ekki. Tækninni fleygir fram og hafa stofnanirnar ekki alveg getað fylgt þróuninni eftir. Eftirlitsmenn sem eru að skoða vinnustaði hafa verið að fá kvartanir og reyna að greiða úr þeim eftir fremsta megni.“

Stundum ekkert val

Hún segir það mikilvægt í þessu máli að samþykki starfsmanns þurfi að liggja fyrir og skilyrði um málefnalegan tilgang vinnslu með viðkvæmar persónuupplýsingar að vera uppfyllt. „Mér finnst mjög vafasamt að segja að starfsmaður „samþykki“ t.d. söfnun lífssýna, ef það hvort hann er ráðinn í vinnu eða ekki veltur á þessu samþykki. Þá hafa starfsmenn í mörgum tilfellum ekkert val,“ segir hún. „Svo er alveg óskilgreint hvað er málefnalegur tilgangur. Persónuvernd hefur búið til einhver viðmið, en lögfræðingar eru ekki á einu máli, t.d. um hvenær eftirlitsmyndavél sé öryggis-tæki og hvenær hún sé fyrst og síðast streituvaldur vegna þess að stjórnendur séu að fylgjast með frammistöðu starfsmanna. Við höfum fengið fyrirspurnir frá vinnustöðum þar sem öryggismyndavélum er jafnvel beint að tiltekinni tölvu eða starfsmanni. Þá er yfirmaður í allt öðrum bæjarhluta og með beintengda myndavél. Þetta held ég að þyki almennt ekki málefnalegur tilgangur og á gráu svæði ef ekki bannað.“

Leitað til stéttarfélags

Rafræn vöktun getur átt sér málefnalegar forsendur, að sögn Guðmundar B. Ólafssonar, lögfræðings VR. En jafnframt þurfa að vera málefnaleg rök fyrir því að gengið sé lengra en almennt er viðurkennt. „Til dæmis eru engin rök fyrir öryggismyndavél á kaffistofu. Það þarf að veга og meta hvert tilfelli og skoða rökin sem lögð eru fram. Eru almenn rök fyrir því að skoða hvernig starfsmaður stendur sig eða er verið að búa til streituvald, sem hugsanlega leiðir til atvinnusjúkdóma síðar meir?“ Guðmundur segir að rökin þurfi að vera málefnaleg og ef efasemdir vakni sé hægt að leita til stéttarfélagsins. Það óski þá eftir upplýsingum frá fyrirtækinu og leiti hugsanlega til Persónuverndar.

Eftirlitskerfið fyrst og fremst forvörn

Eftirlitskerfi í verslunum Haga beinist annarsvegar að öllum svæðum í verslunum og á baksvæði til að geta rakið það ef eitt-hvað gerist. Það er yfirleitt notað til að renna stoðum undir grun sem vaknar, t.d. við talningu eða ábendingar starfsfólks. Hinsvegar fylgist kassaeftirlitskerfi með því að afgreiðsla á kössum fari rétt fram og byggist það á samspili tölvu og myndavélar. Ef upp koma óvenjuleg frávik, þá er hægt að skoða í hverju þau fólust, t.d. ef kassaskúffa er opnuð án þess að afgreiðsla sé í gangi. „Við höfum ekki fundið neina óánægju hjá starfsfólki með þessa tilhögun; það upplifir þetta frekar sem stuðning,“ segir Jón Björnsson forstjóri Haga.

„Til dæmis getur komið upp að kvartað sé yfir því að vitlaust hafi verið gefið til baka. Þá getur kassaumsjónarmaður flett því upp og það færir starfsfólki öryggi. Samspil tölvu og myndavéla er nýtt af nálinni hjá okkur og aðeins komið upp í nokkrum verslunum, en það felur í sér marga möguleika, s.s. til þjálfunar starfsfólks. Þá getum við skoðað hvað fer úrskaiðis og fundið leiðir til þess að bæta úr því.“ Jón segir að nýja kassaeftirlitskerfið feli í sér mikla möguleika, sem hann hafi trú á að menn muni nota sér. „Ástæðan fyrir því að við setjum upp öryggisbúnað er auðvitað til að koma í veg fyrir rýrnun, en erlendar rannsóknir sýna að 35% af henni sé við kassalínuna. Það er meira en búðarhnúpl. Grunnhugsunin er sú að stoppa eins og mögulegt er í þetta gat. En við notum aðeins eftirlitsmyndavélarnar eftir á til þess að rannsaka óvenjuleg frávik. Það væri alltof umfangsmikið að fylgjast með í rauntíma, enda erum við með 250 kassa.“

Að sögn Jóns er mikið lagt upp úr því að fræða starfsfólk um það eftirlitskerfi sem stuðst sé við í verslunum. „Við höfum haldið námskeið um hvernig það virkar og hvað það gerir, enda lítum við fyrst og fremst á það sem forvörn. Við viljum hafa eins mikið af forvörnum og hægt er.“ ■



Guðbjörg Lind Rafnsdóttir



Guðmundur B. Ólafsson

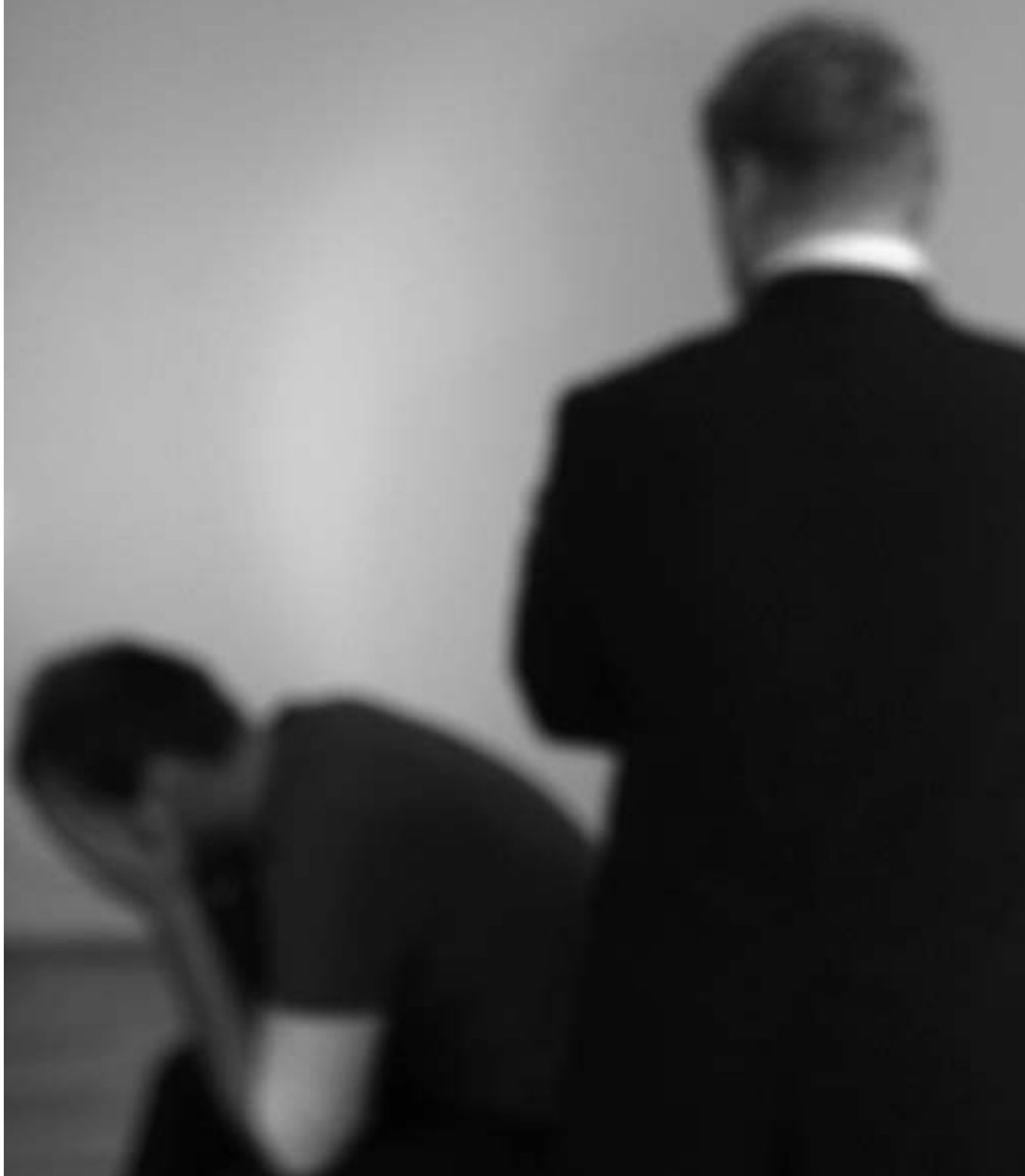


Elsa Þorkelsdóttir

Í BRENNIDEPLI

Kynferðisleg áreitni

Algengt vandamál á vinnustöðum



Kynferðileg áreitni hefur verið skilgreind sem kynferðisleg hegðun sem er ósanngjörn og/eða móðgandi, í óþökk þess sem fyrir henni verður og er haldið áfram þrátt fyrir að þolandi gefi skýrt í skyn að hann kunni ekki að meta hana. Kynferðisleg áreitni getur verið líkamleg, orðbundin eða táknað og hefur mikil áhrif á sjálfsvirðingu þolanda.

Hafa ber í huga að það sem ýmsum þykir lítið mál er stórmál í hugum annarra og það sem einum finnst saklaust grín finnst öðrum hróplegt áreiti. Afleiðingar af kynferðislegri áreitni geta verið ýmsar. Nefna má streitu, þunglyndi, geðraskanir og svefnleysi sem getur svo aftur haft áhrif á sjálfsöryggi, frama í starfi, starfsgetu og starfsöryggi. Segja má að fyrsta skrefið til að sporna við áreitni af þessu tagi sé að þolandi tilkynni gerandanum að hann vilji ekki slíka framkomu og ef ekki linnir að kvarta við næsta yfirmann sinn eða starfsmannastjóra. Ef þessu er ekki sinnt gæti trúnaðarmaður komið til skjalanna eða þolandi haft beint samband við VR.

Alltaf er eitthvað um að slík mál komi til kasta VR sem hefur þá milligöngu um að leysa málið eða gefur góð ráð. VR blaðið fékk nokkrar dæmisögur um slík mál frá Sigrúnu Viktorsdóttur sem er sérfræðingur VR í málum er varða kynferðislega áreitni og einelti á vinnustöðum. Sigrún segir að vel sé hægt að sækja svona mál fyrir dómi þar sem stundum komi bótaskylda til. „Það er hins vegar bara einstaka mál sem fer áfram í kerfinu vegna þess að þau eru mjög viðkvæm og oftast er það vilji fólksins sem í þessu lendir að fara ekki með þau lengra.“

Ágeng í starfsmannaboðum



25 ára gamall karlmaður kom til yfirmanns síns og sagðist ekki geta orða bundist lengur og óskaði eftir aðgerðum þar sem tiltekin samstarfskona hans leitaði alltaf á sig í starfsmannaboðum, bæði á vegum fyrirtækisins og

starfsmannafélagsins. Hann sagði sér þætti bæði pínlegt og óþægilegt að hún væri strax komin með hendurnar á tiltekna líkamsparta sína um leið og hún væri komin í glas. Málið var rætt við konuna og henni bent á að í samkvæmum á vegum fyrirtækisins eða starfsmannafélagsins væri slíkt óviðeigandi og yrði ekki liðið. Hún gætti sín eftir það.

Áreiti með SMS



Stúlka kvartar undan ósiðlegum myndum sem hún fær sífellt sendar á gsm síma sinn frá verkstjóra sínum. Hún hefur óskað eftir að þessu linni en ástandið versnar, því þótt myndunum fækkaði hafi í staðinn sms skilaboðum ringt yfir hana með ýmsum aðdróttunum. Stúlkan kærði málið til lögreglunnar en hætti við málaferli og málinu lauk þannig að hún fékk starfslokasamning að eigin ósk hjá fyrirtækinu en verkstjórinn áminningu.

25 ára karlmaður kvartaði yfir því að samstarfskona hans væri alltaf komin með hendurnar á tiltekna líkamsparta sína um leið og hún væri komin í glas!

Girti niður um sig á kaffistofunni

Ung stúlka starfaði við pökkun hjá stóru framleiðslufyrirtæki. Tveir karlmenn á vinnusvæði hennar innan fyrirtækisins áreittu hana í tæplega eitt ár. Þeir voru að hennar sögn mjög samtaka í áreitinu og sættu lagi með að klæmast og auðmýkja hana á kaffistofu fyrirtækisins þegar hún var ein í kaffi með

þeim. Hún kvartaði við trúnaðarmann á staðnum sem taldi þá bara vera svona, annar væri reyndar ekki alveg í lagi, lofaði að ræða við hann og gerði það. Áreitnið hélt hins vegar áfram og kom að því að annar gerandanna gekk svo langt að girða niður um sig á kaffistofunni þegar þau voru þar þrjú samankomin. Stúlkan kvartaði þá við verkstjóra sinn. Verkstjórinn veitti gerandanum munnlega áminningu. Þar með var málinu lokið og þeir létu af hegðun sinni.

Hjólaði kringum heimilið

Kona sem starfar hjá innflutningsfyrirtæki kvartaði margsinnis yfir að starfsfélagi hennar sem var verktaki hjá fyrirtækinu áreitti hana stöðugt kynferðislega með tvíræðum tilboðum og óþægilegri nálgun. Hann gekk svo langt að áreita hana heima fyrir, þannig að hann hjólaði ítrekað kringum heimili hennar og setti miða með klúrum athugasemdum inn um lúguna hjá henni. Fyrirtækið frýjaði sig ábyrgð á málinu á þeim forsendum að maðurinn væri verktaki. Telja verður það algjörlega óviðunandi af hálfu fyrirtækisins en konan sótti málið ekki frekar.

Áreitni frá yfirmanni



30 ára kona sem starfað hafði á skrifstofu í nokkur ár varð fyrir kynferðislegri áreitni á vinnustaðnum. Gerandinn var yfirmaður hennar. Áreitinu lýsti hún þannig að hann kæmi aftan að henni þar sem hún væri við vinnu sína og stryki yfir hár sitt og talaði við hana á mjög tvíræðan hátt. Þá hafi hann ítrekað sent henni tölvupóst sem skilja mætti á ýmsan hátt. Hann hafi ennfremur verið að hnýsast í einkamál hennar og meðal annars spurt um samband hennar og maka hennar. Hún varð órugg með sig og átti erfitt með að einbeita sér í vinnu. Hún ræddi málið við maka sinn og þau urðu sammála um að hún kvartaði formlega við framkvæmdastjórnann. Eftir að málið var rætt lét gerandinn af hegðun sinni og þau störfuðu áfram saman.



ORLOFSMÁL

Orlof og orlofsréttur

Kjarasvið VR er komið í sumarskap og hefur af því tilefni safnað saman eftirfarandi fróðleiksmolum um orlofsréttindi VR-félaga.

Fjöldi orlofsdaga og orlofsprósenta

Í nýgerðum kjarasamningum VR við Samtök atvinnulífsins (SA) og Félag íslenskra stórkaupmanna (FÍS) var samið um ný réttindi félagsmanna við orlofstöku. Þessi samningsákvæði eru ekki samhljóða á milli kjarasamninga og þurfa launþegar því að gera greinarmun á því hvorum samningi er fylgt. Til orlofsdaga teljast aðeins virkir dagar. Á orlofstímanum frá 2. maí - 15. september ár hvert eiga allir rétt á 24 daga orlofi, jafnvel þó þeir eigi ekki rétt til orlofslauna allan þann tíma hjá vinnuveitanda.

SAMTÖK ATVINNULÍFSINS

Athugið að neðangreint er birt með fyrirvara um að félagsmenn samþykki samninginn við SA en niðurstöður atkvæðagreiðslu voru ekki komnar í ljós þegar blaðið fór í prentun.

Lágmarks orlof skal vera 24 virkir dagar fyrir hvern launþega. Það þýðir að tveir orlofsdagar ávinnast fyrir hvern mánuð á orlofsárinu.

Orlofsprósenta er 10,17%. Eftir 5 ára starf í sama fyrirtæki eða 10 ára starf í starfsgrein öðlast launþegi 25 virka daga í orlof. Orlofsprósentan verður 10,64%. Eftir 10 ára starf í sama fyrirtæki öðlast launþeginn 28 virka daga í orlof og orlofsprósentan verður 12,07%.

Starfsmaður sem öðlast hefur 28 daga orlofsrétt eftir 10 ára starf hjá fyrri atvinnurekanda fær hann að nýju eftir þrjú ár hjá nýjum atvinnurekanda enda hafi rétturinn verið sannreynður við ráðningu.

Starfsmaður sem öðlast hefur 25 daga orlofsrétt eftir 5 ára starf hjá fyrri atvinnurekanda eða 10 ára starf í sömu starfsgrein, fær hann að nýju eftir þrjú ár hjá nýjum atvinnurekanda enda hafi rétturinn verið sannreynður við ráðningu. Réttur þessi er nýttillkominn og tekur því gildi frá og með 1. maí 2004. Auka orlofsdagur kemur því til töku á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2005. >>

FÉLAG ÍSLENSKRA STÓRKAUPMANNA

2 valmöguleikar eru fyrir hendi í samningi VR og FÍS:

Valmöguleiki A: Lágmarks orlof skal vera 24 virkir dagar fyrir hvern launþega. Það þýðir að tveir orlofsdagar ávinnast fyrir hvern mánuð á orlofsárinu. Orlofsprósenta er 10,17%. Eftir 5 ára starf í sama fyrirtæki öðlast launþegi 25 virka daga í orlof. Orlofsprósentan verður 10,64%. Eftir 10 ára starf í sama fyrirtæki öðlast launþeginn 28 virka daga í orlof og orlofsprósentan verður 12,07%.

Valmöguleiki B: Orlof samkvæmt valmöguleika B er 30 virkir dagar og orlofslaun 13,04% af öllu kaupi, hvort sem er fyrir dagvinnu eða yfirvinnu. Lágmark orlofstöku er 24 dagar en ef færri en 30 orlofsdagar eru teknir skal greiða mismuninn með eingreiðslu þann 1. maí ár hvert. Hver dagur svarar þá til mánaðarlauna deilt með 21,67 eða 0,44% af árslaunum.

Orlofstaka utan tímabils

Ef starfsmaður fer í orlof eftir 15. september að ósk atvinnurekanda, skal hann fá 25% lengingu á þann hluta orlofsins. Þetta þýðir að fyrir hverja fjóra daga sem teknir eru eftir þann tíma, bætist fimmti dagurinn við. Ef launþeginn óskar hins vegar sjálfur eftir orlofi síðar en 15. september lengist orlof hans ekki.

Hvenær ber að greiða orlofslaun?

Orlofslaun ber að greiða þegar launþegi fer í orlof. Einnig er mögulegt að samningur hafi verið gerður um vörslu orlofslauna við tiltekinn banka eða sparisjóð, en þá er orlofsfé laust eigi síðar en 15. maí ár hvert. Þegar starfsmaður hættir störfum hjá vinnuveitanda ber að greiða út áunnið orlof, skv. lögum um orlof.

Ákvörðun orlofstöku

Orlofstímabilið er frá 2. maí - 15. september ár hvert og á hver launþegi rétt á því að taka orlof sitt á þessu tímabili. Í lögum um orlof segir að atvinnurekandi skuli í samráði við launþegann ákveða orlofstöku hans. Atvinnurekandi skal verða við óskum launþegans um hvenær orlof skuli tekið, að svo miklu leyti sem unnt er vegna starfseminnar. Endanleg ákvörðun um orlofstöku er því í höndum vinnuveitanda. Atvinnurekandi skal eins fljótt og unnt er, eða í síðasta lagi einum mánuði fyrir byrjun orlofs, tilkynna launþega hvenær orlof skuli hefjast.

Lokun fyrirtækis vegna orlofs starfsmanna

Vinnuveitanda er heimilt að loka fyrirtæki á meðan orlofi starfsmanna stendur, ef hann tilkynnir starfsmönnum það með a.m.k. eins mánaðar fyrirvara. Þeir sem ekki hafa áunnið sér fullan orlofsrétt, geta ekki krafist launa allan þann tíma. Aftur á móti eiga þeir starfsmenn sem þegar hafa tekið orlof sitt á tímabilinu, rétt til launa þann tíma sem lokað er.

Veikindi í orlofi

Starfsmaður sem veikist innanlands í orlofi það alvarlega að hann geti ekki notið orlofsins skal á fyrsta degi, t.d. með símskeyti, tilkynna vinnuveitanda um veikindin og hjá hvaða lækni hann hyggst fá læknisvottorð. Fullnægi hann tilkynningunni og veikindin standa samfelld lengur en 3 sólarhringa innanlands eða 6 sólarhringa innan EES-svæðisins, Bandaríkjana, Kanada og Sviss (hjá SV-FÍS þurfa veikindi erlendis að leiða til sjúkrahúsvistar eða heimflutnings), á launþeginn rétt til uppbótarorlofs jafn langan tíma og veikindin sannanlega vörðu. Undir framangreindum kringumstæðum skal launþegi ávallt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði, sé þess óskað.

Orlof og uppsagnarfrestur

Vinnuveitandi getur ekki einhliða ákveðið að orlof launþega komi inn í uppsagnarfrest hans. Uppsagnarfrestur á að nýtast starfsmanni óskertur við að leita sér nýrrar vinnu. Ef vinnuveitandi gæti ákveðið að orlof kæmi inn í uppsagnarfrest starfsmannsins myndi umsamin uppsagnarfrestur ekki nýtast starfsmanninum eins og til er ætlast. Orlof getur því ekki fallið inn í uppsagnarfrest, hvort sem tekin hefur verið ákvörðun um orlof fyrir uppsögn eða ekki, nema með samþykki starfsmannsins.

Framsal orlofs á milli ára

Skv. 13. grein orlofslaga er framsal á orlofi og orlofslaunum óheimilt á milli ára. Þetta þýðir að launþegi þarf að fullnýta orlofsrétt sinn áður en nýtt orlofsár hefst. Það er í raun sameiginleg ábyrgð vinnuveitanda og launþega að sjá til þess að orlof sé nýtt innan tilskyldra tímamarka. Með samkomulagi á milli vinnuveitanda og launþega er þó hægt að flytja orlofsréttindi á milli ára.

Vanskil atvinnurekanda á orlofi

Ef starfsmenn hafa ekki fengið greitt út orlof sitt frá vinnuveitanda á réttum tíma geta starfsmennirnir leitað til skrifstofu VR og óskað aðstoðar félagsins við innheimtu á kröfunni.

Nánari upplýsingar um orlofstöku og orlofslög er hægt að nálgast hjá starfsfólki á kjarasviði VR.

Með sumarkveðju, Kjarasvið VR





F.v. Bjarndís Lárusdóttir stjórn VR, Gunnar Páll Pálsson formaður VR, Sigurlaug Hilmarsdóttir forst.maður Rekstrar- og fjármálasviðs VR og Jóhanna E. Vilhelmsdóttir stjórn VR

FÉLAGSMÁL

Aðalfundur 2004

Enn aukning á þjónustu milli ára

Aðalfundur VR 2004 var haldinn 29. mars sl. að Nordica hotel í Reykjavík. Á dagskrá voru venjuleg aðalfundarstörf. Í skýrslu stjórnar, sem Gunnar Páll Pálsson formaður rakti, kom m.a. fram að fullgildum félagsmönnum hefur fjölgað um tæplega 3% frá árinu áður og voru í lok árs 2003 yfir 20 þúsund talsins. Að sama skapi jókst þjónusta við félagsmenn en þeir sóttu þjónustu til félagsins í tæplega 24 þúsund skipti á árinu 2003 sem er 19% aukning frá árinu áður. Undirbúningur kjarasamninga setti svip sinn á árið 2003 en samningar félagsins voru lausir um mánaðamót febrúar-mars 2004.

Yngt upp í stjórn

Auglýst var í fyrsta sinn eftir framboði áhugasamra félagsmanna til setu í stjórn og trúnaðarráði áður en stillt var upp framboðslista. Nærri 20 manns svöruðu auglýsingunni. Aðeins einn framboðslisti barst, listi stjórnar og trúnaðarráðs og var hann því sjálfkjörinn. Þrír hættu í stjórn; Edda Kjartansdóttir, Kristín Sigurðardóttir og Valdis Haraldsdóttir. Tveir nýir komu inn í aðalstjórn þau Lykke Bjerre Larsen hjá OgVodafone og Einar Karl Birgisson verslunarstjóri hjá Zöru. Eyrún Ingvaldsdóttir kom einnig inn í stjórn sem varamaður en hún starfar hjá Daníeli Ólafssyni.

Reikningar VR

Sigurlaug Hilmarsdóttir forst.maður Rekstrar- og fjármálasviðs VR gerði grein fyrir reikningum félagsins. Hreinar tekjur til ráðstöfunar skv. rekstarreikningi eru 426.252.926 kr. og eigið fé skv. efnahagsreikningi alls kr. 3.310.670.821. Tekjur félagsins jukust um 10% milli árana 2002/2003 en félagsmönnum fjölgaði um tæp 3% á þessu tímabili. Útgjaldaaukning var 16% , 17% í bótum og styrkjum sjúkrasjóðs og 14% í rekstargjöldum, en þjónusta við félagsmenn hefur aukist mjög að umfangi á síðustu árum. Fjármagnslíðir hækkuðu um 385% frá 2002 og hreinar tekjur til ráðstöfunar um 157%. ■

Almenn starfsemi og þjónusta – samanburður milli ára

	Fjöldi félagsmanna		
	2003	2002	2001
Atvinnuleysisbætur	2.842	2.408	1.277
Kjaramál til meðferðar fyrir félagsmenn	1.461	1.157	1.183
Starfsmennta- og tómsundastyrkir	2.540	2.399	2.033
Námskeið á vegum VR	1.028	1.235	1.063
Sjúkrasjóður	8.292	7.348	7.625
Orlofshús og tjaldvagnar	2.667	2.542	2.107
Orlofsávísanir (nýttar í annað en orlofshús VR)	4.249	2.204	
Morgunverðarfundir	800	750	
Samtals	23.879	20.043	15.288



50 PLÚS

Ný auglýsingaherferð

Hvatningarherferð VR fyrir aldurshópinn 50 plús



Staða fólks á vinnumarkaði er misjöfn. Ólíkt því sem áður var býr fólk með mikla reynslu og langan starfsaldur nú við minna starfsöryggi. Ástæður þess eru margþættar. Starfsumhverfi breytist hratt með örum tækniframförum, menntun úreldest æ hraðar og því er enn meira krefjandi en áður að fylgjast með.

Hluti þeirrar kynslóðar sem við höfum kosið að kalla 50 plús býr við verulegt óöryggi í starfi og þar af leiðandi oft lágt sjálfsmat. Sumum finnst þeim ógnað af nútímataekni og finna til vanmáttar gagnvart unga fólkinu á vinnumarkaðinum. Enn öðrum finnst að atvinnurekendur meti þá ekki að verðleikum og telja sig eiga betra skilið. Sumir atvinnurekendur telja þennan hóp annars flokks starfsmenn

sem hafi minni metnað og vilji síður tileinka sér nýja tækni. Það vill oft gleymast hve reynsla þessa fólks í að takast á við fjölbreytt verkefni er dýrmæt og ef til vill er allt sem þarf fleiri tækifæri og meiri uppörvun.

Þessu viljum við breyta.

Markmið auglýsingaherferðarinnar sem við nefnum 50 plús er að varpa ljósi á stöðu þessa hóps á vinnumarkaðinum. Við viljum leitast við að breyta viðhorfum atvinnurekenda og ekki síður vekja fólk til umhugsunar um eigin stöðu. Tækifærin eru innan seilingar. ■

fréttir

Þrjú lúðrar féllu VR í skaut



Auglýsingar VR verðlaunaðar á íslensku auglýsingahátíðinni

VR og auglýsingastofan Gott fólk McCann Erickson fengu alls þrjár viðurkenningar þegar íslensku auglýsingaverðlaunin voru afhent í Háskólabíói föstudaginn 27. febrúar. Auglýsingar VR voru tilnefndar til verðlauna í fjórum flokkum; flokki dagblaðaauglýsinga, tímaritauglýsinga, herferða og í opnum flokki. Allar tilnefningar koma úr herferð félagsins vordögum á síðasta ári, sem ætluð var til að kynna fyrir ungu félagsmönnum réttindi þeirra á vinnumarkaði. VR fékk verðlaun í flokki, dagblaðaauglýsinga, tímaritauglýsinga og í opnum flokki. VR gerði einnig sjónvarpsauglýsingu í sömu herferð. Herferðin bar heitið „Það þýðir lítið að skammast í hljóði“. Það var auglýsingastofan Gott fólk McCann Erickson sem hannaði auglýsingarnar og herferðina en stofan hefur unnið auglýsinga- og kynningarefni fyrir félagið í nokkur ár.

krossgáta

	KEYRIR SKRAMB- INN	KVIST- UR	MJÖG- ALÚD- LEG	ÞORC- ADI	MANN- NAFN	VISAN BEITA	GLAT- AR
AN VAFI	1						
DREP- UR			14			GUÐ TRÉ- LATIN	
KVEN- DYRIB FLAN					2		
MANN		GEINIR +RANI LEIT		6			4
RÆFUR V SÍVAR- DÝRS		33	12				
MEY + DELLAR VAKN BÁLHA							
SARGAR + FISK		3			ENDING INNETA		5 ÖRETT- METAN V AD LÖM
TURT				7			
RÆFAR ELD- STÆÐI							
AFREK	23		16		ILMA ILL- VIKIN		
FULL- MÆT- ANDI SLEMI							
FISKUR- INN		10		BERG- MÁLID		15	
KVEN- NAFN					17		MALMUR
SALIR KEPAN							
DAUF- INGIAR		20		ÓSAM- STÆÐIR BELTI	11	SUND KUTI	
URG			19	KVÆÐI TEYLT AR		MÁRI MINN- IST Á	13
MTAKA TIL		9	VERK- FRINGI SKJTA- HULAN				VIÐUR
ÁPAB				BÁR SISTUM KREKLI- AN	25		
MYNNI		AULAR FRAM- HAND- LEGGI		8 ÞÝSN SKYGN- AST 4M			
ÞRONG MEGNAR			UR- KOMA KONA		21	HREGL BLANT	
SNAG- INN	18			KOMIST FERNAR		32	RAUD- ÞOR- LINGUR
RÖT- GRÖNN HÄTTUR		27	30		TAP- MIVIL ÖHLTÓSS		29
HALL- MELIR			MUNNA MANN- NAFNS			HALLUR GOTT EÐLI	28
HUGUR + BIK				36		51 KARL- FUGLAN	33
ÁKAFAR				HRYGSA FISKS			SPIL
AT OFNA		24			GRAS- LEGG LEIÐ		22
GLING- UR				TVEIR EINS	31	ÞADUR GELT	35
ÞÁSAM- LEG						TÖK	
HESTUR	26		ÖDR- LIGNI- AR	34			



Verðlauna- krossgáta kr. 8000

Lausn krossgátunnar í janúarblaðinu var málshátturinn „Ekki er svo fögur eik, hún fölni ekki um síðir“. Fjölmarginir freistuðu gæfunnar og sendu inn lausn eins og venja er. Hlutskarpastur að þessu sinni var **Forni Eðsson** starfsmaður hjá Öryggismiðstöð Íslands hf. Hann var að vonum kátur með verðlaunin.

Þá er ný gáta til lausnar. Höfundur gefur visbendingu um lausn og er það Suður-afrískur málsháttur að þessu sinni. Síðasti móttöku-dagur lausna er 1. júní. Vinsamlegast látið kennitölu fylgja lausnum og skrifið „krossgáta“ utan á umslagið.

Utanáskriftin er: VR-blaðið, Húsi verslunarinnar, Kringlunni 7, 103 Reykjavík. Einnig er hægt að senda lausnina á netfangið vr@vr.is

Veitingar

Þjóðum upp á glæsilegan matseðil, hlaðborð í hádeginu og a la carte á kvöldin.

Hestaleiga

Fallegar reiðleiðir í Haukadalskógi. Traustir og barngóðir hestar.

Söluskáli

Gott úrval af sælgæti og skyndibita. Eigum einnig helstu nauðsynjavörur.

Minjagripaverslun

Gott úrval af útivistarfatnaði ásamt öðrum fallegum munum.

Geysisstofa

Nútímaleg margmiðlunar- og minjasýning.


Hótel GEYSIR
GEYSIRCENTER

sími 480-6800

SKYNDIPRÓF 2

Hvaða breytingar hefur þú upplifað?
Merktu við atriðin sem þú manst eftir.

Manstu...

- eftir viðskiptahóftunum?
- eftir braggahverfunum?
- eftir mjólkurbúðunum?
- eftir Albert í boltanum?
- þegar laugardagar voru vinnudagar?
- þegar börn voru send í sveit á sumrin?
- eftir sparimerkjunum?
- þegar það voru engar pizzur á Íslandi?
- þegar það þurfti að framvísa vegabréfi til að kaupa gjaldeyri?
- eftir myntbreytingunni?
- eftir óðaverðbólgunum?
- þegar fyrstu blokkirnar risu í Breiðholtinu?
- þegar tölvur voru kallaðar „rafmagnsheilar“?

1 til 5

Litlega koma mörg atviki á listanum þér á því, en þú mott vera viss um að engin þessa eru uppkölluð. Þú mott beutrygðendastarfi fyrri kynslóða, en mottu vita meir um um þjóðlífi og breytingar undanfarna 30 ára.

5 til 10

Þú ert ekki færður í gær en áttar þig líklega á að margi samstarfsmenn þína hafa gengið í gegnum meiri breytingar en þú og að þessa starf þetta á vissan hátt lagt grunninn að þeim tækilum sem þú hefur not á.

10 eða fleiri

Þú ert af kynslóð sem hefur gengið í gegnum meiri og óvænt samfélagsbreytingar en flestar aðrar. Þú hefur útgágunn þessum til að sjá hlutina í samhengi og vonandi nýttar reynsla þín til að byggja við breytt og tókast á við nýjar ákvarðanir.





SUMIR ATVINNUREKENDUR HALDA AÐ...

- ... þeir spari á að skipta starfsfólki með reynslu út fyrir yngra fólk.
- ... reynslan verði eftir í fyrirtækinu þótt reyndasta fólkinu sé sagt upp.
- ... fólk á miðjum aldri geti ekki bætt við sig kunnáttu.
- ... menntun yngra fólks og nýjar prófgráður geti komið alfarið í staðinn fyrir „vitið í húsinu.“
- ... tölvukunnátta og tækniþekking sé mikilvægari en reynsla og mannaúður.
- ... afkoman sé gullþryggð með því að veðja á nýjstu tiskuhugmyndir um stjórnun og rekstur.

ÞÚ GETUR BREYTT ÞVI

Starf okkar
eflir
þitt starf

VR 