

05 2011
33. ÁRGANGUR

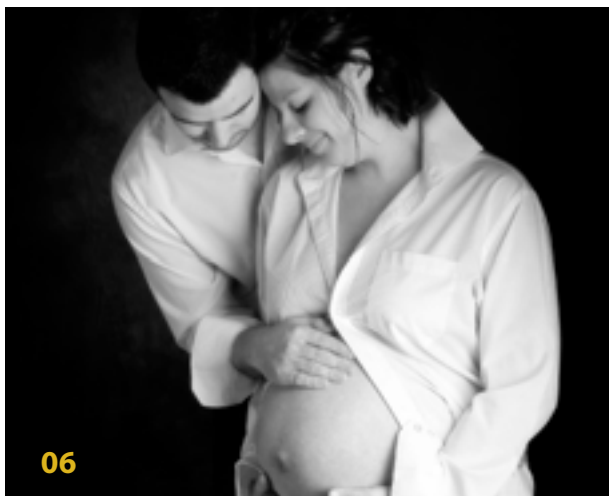
Virðing
Réttlæti



BLAÐIÐ



Efnisyfirlit



FÉLAGSMÁL

- 03 Leiðari
- 04 Hádegisfyrirlestrar
- 04 Ertu að undirbúa sumarfríð
- 05 Atvinnuleitendur námskeið
- 10 Áriðandi að tilkynna um þungun sem fyrst
- 17 Að nýta betur bestu ár ævinnar?
- 28 Mímír-símenntun býður félagsmenn VR velkomna
- 30 Jólatörnin nálgast
- 35 Hvað gerir VR fyrir þig?

GREINAR OG VIÐTÖL

- 06 Á jafnrétti að mæta afgangi?
- 08 Er betra fyrir dæturnar að hafa mömmu heima?
- 09 Í vinnu eftir fæðingu barns
- 11 Laun fyrir kvennastörf óbreytt á milli ára
- 13 Hamingjan í sex orðum
- 14 Kominn á aldur?
- 16 Lykillinn að góðum starfslokum
- 18 Gagnkvæm virðing er allt sem þarf
- 19 Gráa gullið tekur forystuna
- 20 Starfslok vegna veikinda og varanlegrar örorku
- 22 Annríkið í ðjuleysinu
- 23 Hvað er vinnuvikan löng í Evrópu?
- 24 Úr launakönnun
- 26 Á léttu nótunum með eldri félagsmönnum
- 29 Hvað er þjónandi forysta?
- 32 Nátttrafnar og morgunhanar

VR

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

VRblaðið 5. tbl. 33. árgangur nóvember 2011

Ábyrgðarmaður: Stefán Einar Stefánsson, formaður. Ritstjóri: Anna Björg Siggeirsdóttir. Umbrot og útlit: Tómas Bolli Hafþórsson.

Forsíðumynd: Eddi. Fyrirsæta: Þóra Guðmundsdóttir. Ljósmyndir: Eddi. Prentun: Oddi. Upplag: 26.200

Stjórn VR Stefán Einar Stefánsson formaður, Ásta Rut Jónasdóttir varaformaður, Jóhanna S. Rúnarsdóttir ritari, Benedikt Vilhjálmsson, Birgir Már Guðmundsson, Eyrún Ingadóttir, Guðrún Helga Tómasdóttir, Hildur Mósesdóttir, Ingibjörg Ósk Birgisdóttir, Jón Magnússon, Kristjana Þorbjörg Jónsdóttir, Pálmey Helga Gísladóttir, Ragnar Þór Ingólfsson, Sigríður Stefánsdóttir, Sigurður Sigfússon. Varamenn Oskar Kristjánsson, Benóný Valur Jakobsso og Bjarni Þór Sigurðsson.



Sandey í Þingvallavatn

AÐ HEFJAST HANDA

Fyrir nokkru átti Kastljós áhugavert viðtal við Örnólf Thorlacius, hinn vinsæla kennara, þáttagerðarmann og rithöfund. Þar rifjaði hinn aldri spekingur upp gátu sem margir kannast við en hún er eitthvað á þessa leið: Hvað er það sem allir vilja verða, en enginn vill vera? Gátuna lagði hann fyrir spyril þáttarins, unga konu í blóma lífsins, í kjölfar þess að hún spurði hann hvernig það væri að verða gamall. Og vissulega vilja allir ná háum aldri og halda heilsu, en fólk vill einnig vera í blóma lífsins og margir hafa í gegnum tíðina haft tilhneigingu til að ætla að elliárin séu ekki líkleg til að skarta miklum blóma. Það viðhorf hefur þó að miklu leyti breyst á umliðnum áratugum sem betur fer.

SVEIGJANLEG STARFSLOK

Margir kvíða efri árána þegar þau færast nær, enda er það skeið lífsins nokkuð ólíkt flestum þeim öðrum sem við göngum í gegnum. Eitt fyrsta merki þess að maður sé farinn að nálgast það að komast í hóp heldri borgara, eru áminningar frá vinnuveitanda og þeim lífeyrissjóðum sem maður hefur greitt til um ævina, þess efnis að maður skuli fara að leiða hugann að starfslokum. Gerist það einnig í kringum 65 ára aldur, enda hefur sveigjanleiki til starfsloka bæði aukist og um leið sú meðvitund að það krefst mikils átaks að hætta að vinna. Að hverfa af hinum virka vinnumarkaði felur í sér mikla breytingu á högum fólks og þá er mikilvægt að búa þannig um hnútana að hlutirnir gangi sem best upp og í sem mestri sátt.

SPENNANDI TÍMAR

Í fyrrnefndri gátu er vísað til þeirrar þversagnar að öll viljum við verða gömul, þó okkur þyki kannski ekki spennandi að kveðja árin hvert af öðru og hefja glímuna við Ellikerlingu. En það eru forréttindi að verða gamall og fá tækifæri til að takast á við það skeið lífsins. Mörgum er sá tími að sönnu erfiður og samfélaginu ber skylda til að létta undir með þeim sem svo er komið fyrir, jafnt með félagslegum úrræðum sem og öflugum heilbrigðiskerfi. Þeir sem hins vegar eru svo lánsamir að halda heilsunni eiga að geta notið síðustu æviáranna af fullum krafti. Þess vegna er mikilvægt að undirbúa starfslok sín og huga að öðrum þeim þáttum sem skipt geta máli í þeirri viðleitni að halda heilsunni og einangrast ekki frá samfélaginu. Með frumkvæði einstaklingsins sjálfs og aðstoð fjölskyldu, stéttarféлага, lífeyrissjóða og hins opinbera, er hægt að gera árin eftir hina formlegu starfsævi spennandi og innihaldsrík. Af þeim sökum hvet ég alla félagsmenn VR sem nú eru farnir að nálgast hinn svokallaða eftirlaunaaldur, til að huga vel að sínum málum, sækja sér upplýsingar um réttindi sín og huga að því hvert kröftunum skuli beint á komandi árum. VR blaðið er að þessu sinni helgað þessum málum að stórum hluta. Lestur þess er eflaust ekki óskynsamlegt upphafsskref þegar huga þarf að þeim tímamótum sem allir vilja standa á – þó kannski ekki endilega alveg strax. **SES**

Fréttir

NÆSTU HÁDEGIS- FYRIRLESTRAR

10. NÓVEMBER

Fyrirlesari: **Arnór Már Mátsson**

VILTU SJÁ OG SKAPA NÝ TÆKIFÆRI!

Hversu oft hefur þú fengið tækifæri til þess að efla og læra um styrkleika þína, langanir og markmið með fagaðila sem gefur þér hvorki fyrirhæfi né ráð? Hvernig getur markþjálfari aðstoðað þig við að komast að því sjálf/ur hvaða verðmæti leynast í raun og veru innra með þér? Hvað þarf til að losa um verðmætin, skapa tækifæri og hrinda þeim í framkvæmd?

17. NÓVEMBER

Fyrirlesari: **Aðalsteinn Leifsson**

AÐ SEMJA UM HÆRRI LAUN - LAUNAVIÐTALIÐ

Aðalsteinn Leifsson, lektor við viðskiptadeild Háskólans í Reykjavík, hefur þjálfað stjórnendur og starfsmenn í fjölda fyrirtækja á Íslandi og í útlöndum í samningatækni. Á fyrirlestrinum mun Aðalsteinn gefa þátttakendum hagnýtar ráðleggingar sem nýtast í samningaviðræðum, sérstaklega í viðræðum um laun. Hann fjallar um grundvallaratriði samningatækni á grunni hagnýtra rannsókna á samningaviðræðum og gefur ráð um hvernig skynsamlegt er að undirbúa sig fyrir launaviðræður – og aðrar samningaviðræður sem snerta persónuleg fjármál.

11. DESEMBER

Fyrirlesari: **Jón Björnsson**

ENGLAR

Jón Björnsson er sérstakur áhugamaður um engla en á hinnum uppi eru þeir um 266 milljónir eftir að Lúsifer hvarf þaðan með sína sveit og settist að í neðra. Er ekki tímabært að rifja upp fræði um engla? Hvað eru þeir margir? Hvernig líta þeir út? Hvert er hlutverk þeirra. Á fyrirlestrinum verður fjallað um hin ýmsu englafræði almennt og rakin samskipti þeirra við mannkynið og fleira sem ýmist er gagnlegt eða fróðlegt að vita um þessa yfirleitt vingjarnlegu nágretta.



ERTU AÐ UNDIRBÚA SUMARFRÍIÐ?

Bókanir í orlofshús VR fyrir næsta sumar hafnar

Vel hefur bókast í orlofshús VR í vetur. Nú þegar eru bókanir hafnar fyrir næsta sumar, en hægt er að bóka 36 vikur fram í tímann og gildir þá reglan fyrstur bókari, fyrstur fær. Enn er þó mikið laust eftir áramót víðast hvar. Þó er að mestu fullbókað um páskana og einnig á Akureyri en þangað sækja þeir að sjálfsgöðu sem stunda skíðaþróttina. Þá er eitthvað er enn laust um jóla og áramót. Athugið að bóka verður lágmark tvo sólarhringa og hámark tíu sólarhringa í senn. Helgarnar eru leigðar í heilu lagi, frá föstudegi og fram á sunnudag. Ekki er hægt að bóka hús frá og með sunnudegi. Sjá nánar á www.vr.is

Í Miðhúsum hafa verið sett upp ný leiktæki fyrir börn, t.d. er þar nú að finna bráðskemmtilega aparólu og risastórt uppblásið trampólín. Tjaldstæðið nýja verður svo formlega tekið í notkun næsta sumar. Vonast er til að það verði frábær viðbót við orlofshúsasvæði VR í Miðhúsaskógi. Framkvæmdir í orlofsmálum hafa verið töluverðar á árinu, auk nýs tjaldstæðis hefur verið lagt í nokkra endurnýjun á orlofshúsum. Húsið í Ölfusborgum var verið tekið í gegn og einnig fjórar íbúðir VR á Akureyri. Þess má og geta að umgengni orlofshúsagesta hefur verið með besta móti þetta árið, sem er mjög ánægjulegt



SPJALLAÐ VIÐ LANDSBYGGÐINA

Formaður VR, Stefán Einar Stefánsson, hefur verið á faraldsfæti undanfarið til að spjalla við félagsmenn VR vítt og breitt um landið, með aðstoð starfsmanna. Auk þess að hafa tekið upp aftur þann ágæta sið að bjóða félagsmönnum á höfuðborgarsvæðinu á morgunverðarfundi reglulega, hefur hann nýlega sótt aðalfundi deilda VR í Vestmannaeyjum og á Egilsstöðum. Þá hefur hann hitt félagsmenn á morgunverðarfundum þar og á Hvammstanga, Norðfirði og Reyðarfirði og heimsótti einnig Alcoa Fjarðaál en þar hefur nú í fyrsta sinn verið kjörinn trúnaðarmaður VR.



MINNING

Ólafur Gaukur Þórhallsson, tónlistarmaður, lést á hvítasunnudag þann 12. júní sl. áttæður að aldri. Ólafur Gaukur ritstýrði VR blaðinu um margra ára skeið og tók virkan þátt í starfsemi félagsins um árabíl. VR þakkar Ólafi góð störf og vottar ættingjum hans og fjölskyldu samúð.

VR VARASJÓÐUR

VR varasjóður sameinar réttindi í mismunandi sjóðum í VR varasjóð

FÉLAGSMENN GETA NÝTT VARASJÓÐ VEGNA:

- Kaupa á líkamsræktar-, endurhæfingar-, sálfræði-, og lækni- og tannlæknisþjónustu
- Kaupa á hjálpartækjum s.s. gleraugum og heyrnartækjum
- Starfsloka eftir að 60 ára aldri hefur verið náð
- Heilsuþrengingum
- Kaupa á líf-, slysa- og sjúkdómatryggingum
- Kaupa á orlofstengdri þjónustu
- Tómskunda barna að 18 ára aldri
- Námsorlofs og kaupa á menntunarbþjónustu (á einnig við um námsgögn barna félagsmannsins að 18 ára aldri)
- Framfærslu samhliða atvinnuleysisbótum (greiðslur úr varasjóði teljast til tekna)

YFIRLIT YFIR STÖÐUNA

Á Mínum síðum eru birtar upplýsingar um stöðuna í varasjóðnum, greiðslur félagsgjalda, hvaða þjónustu þú hefur nýtt þér hjá félaginu og hreyfingar og stöðu í öðrum sjóðum. Til að komast inn á síðuna þarf af hafa lykilorð.

ATVINNULEITENDUR

VR er með ýmsa kosti fyrir atvinnuleitendur og vill hvetja þá til að kynna sér málið á www.vr.is



Á næstunni er að venju fjölbreytt dagskrá fyrir atvinnuleitendur. Svo eitthvað sé nefnt þá mun **Arnór Már Másson** kynna markþjálfun, **Matti Ósvald** nefnir sitt námskeið því spennandi nafni Sjónsköpun og hugarfar, **Solla í Gló** kennir okkur allt um hráfæði, **Sigurpáll Geir Pálsson** hjá Keili kennir golf, haldið verður samskiptafærinámkeið með **Sirry**, boðið upp á **hestaferðir** fyrir fjölskylduna með lshestum, **líkamsræktin** á góða verðinu stendur fyrir sínu og síðast en ekki síst verður námskeið um það hvernig á að vinna úr því þegar að eftirlaunaaldurinn nálgast. Einnig minnum við á fjölbreytt námskeið í **Hlutverkasetri**, **Mími-símenntun** og **Nýttu kraftinn**.

Á JAFNRÉTTI AÐ MÆTA AFGANGI?

Texti: **Stefán Einar Stefánsson**, formaður VR

06



Jafnrétti er okkur hjá VR hugleikið enda verið eitt helsta baráttumál félagsins í áratugi. Ákvörðun VR vorið 1999 að tryggja félagsmönnum sínum 80% laun í fæðingarlofi markaði tímamót í jafnréttisbaráttunni. Markmiðið var að stuðla að fjölskylduvænna og réttlátara samfélagi með því að auðvelda báðum foreldrum að vera með nýfæddum börnum sínum. Í kjölfarið voru samþykkt lög um fæðingarlof sem tóku gildi þann 1. janúar 2001 og jafnréttissinnar fögnuðu.

Vonir stóðu til að nýju löggin myndu stuðla að auknu jafnrétti karla og kvenna á vinnumarkaði enda eitt af markmiðunum að fjölga feðrum í fæðingarlofi. Og það gekk eftir, í fyrstu. Allt að 90% nýbakaðra feðra tóku fæðingarlof 2004 – 2008, samkvæmt tölum frá Fæðingarorlofssjóði, og feðrum sem nýttu sameiginlegan rétt foreldra fjölgaði jafnt og þétt til ársins 2008. Um miðjan síðasta áratug var þak sett á mánaðarlegar greiðslur úr sjóðnum en það var hækkað með hverju árinu sem leið og nam tæplega 536 þúsund krónum á mánuði árið 2008. Tekjuhærri einstaklingum fjölgaði í hópi þeirra sem tóku fæðingarorlof, sérstaklega körlum. Árið 2008 var tæplega fimmtungur feðra í fæðingarlofi með yfir 400 þúsund krónur í greiðslur og um fjórðungur á árunum 2009 og 2010, samkvæmt bráðabirgðatölum sjóðsins. Löggin stóðu undir væntingum.

“ Tekjuhærri einstaklingum fjölgaði í hópi þeirra sem tóku fæðingarorlof, sérstaklega körlum. Árið 2008 var tæplega fimmtungur feðra í fæðingarorlofi með yfir 400 þúsund krónur í greiðslur og um fjórðungur á árunum 2009 og 2010.

JAFNRÉTTI Í KREPPU

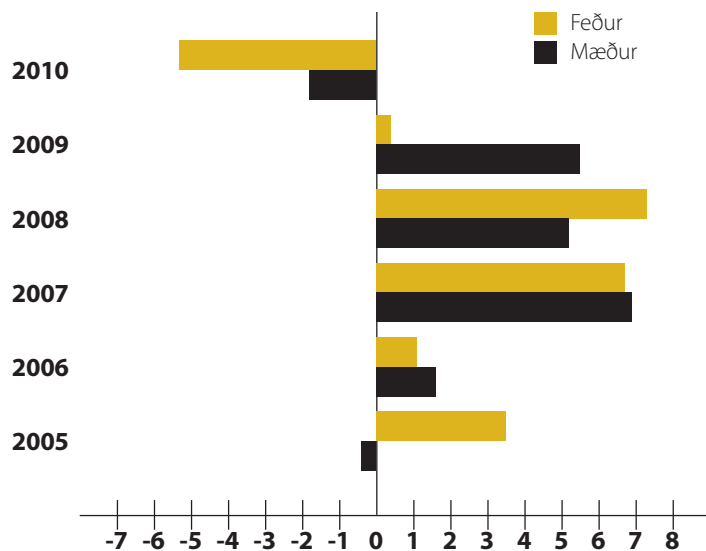
Hrunið árið 2008 og afleiðingar þess gera að engu þennan góða árangur, ef ekkert er að gert. Fæðingarorlofssjóður er fjármagnaður með tryggingagjaldi og hafa lægri laun og aukið atvinnuleysi óhjákvæmilega áhrif á rekstur hans. Til að mæta afleiðingum hrunsins hefur sjóðurinn lækkað hámarkagreiðslur og eru þær nú 300 þúsund krónur á mánuði. Karlar í VR eru að meðaltali með rúmlega 480 þúsund krónur í heildarlaun á mánuði. VR maðurinn í fæðingarorlofi fær því um 90 þúsund krónum lægri mánaðarlegar greiðslur í dag en árið 2008 m.v. sömu tekjur. Hjá félagsmönnum með 600 þúsund krónur í mánaðarlaun er skerðingin 180 þúsund krónur. Karlar eru með hærri laun en konur, það er ósanngjarnt en engu að síður staðreynd. Og þegar spurningin vaknar um það hvor aðilinn eigi að vera á vinnumarkaði, er það iðulega buddan sem ræður.

Árið 2005, þegar hámark var sett á mánaðarlegar greiðslur úr sjóðnum urðu fáir fyrir skerðingu. Á síðasta ári lenti tæplega helmingur feðra í hámarkinu en 18% kvenna, samkvæmt upplýsingum í nýlegri skýrslu velferðarráðherra. Þetta getur reynst jafnréttisbaráttunni dýrkeypt og hefur þegar haft áhrif. Í skýrslu velferðarráðherra kemur fram að greiðslum úr Fæðingarorlofssjóði til feðra árið 2010 m.v. árið á undan fækkaði um rúmlega 5% en um innan við 2% til mæðra (sjá mynd nr. 1). Þá eru vísbendingar um að tekjuhærri einstaklingar sækji síður um fæðingarorlof en áður og að færri feður nýti sameiginlegan rétt foreldra. Þróunin hjá VR er í takt við það sem sjá má á tölum Fæðingarorlofssjóðs (sjá mynd 2).

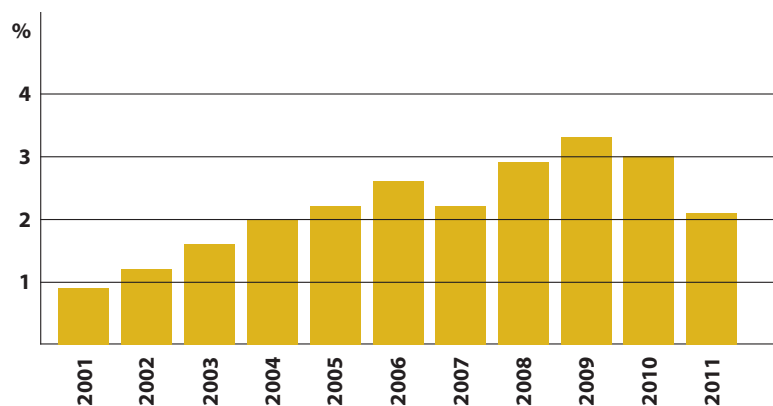
HVAÐ ER TIL RÁÐA?

Eru þetta réttu skilaboðin til launafólks? Að jafnrétti geti mætt afgangi þegar kreppir að? Við getum ekki sætt okkur við það. Jafnrétti á ekki bara við í góðæri, það á alltaf við, allstaðar. Nú er þörf á aðkomu stjórnarvalda til að tryggja að báðir foreldrar geti verið með nýfæddum börnum sínum, það eru sjálfsgöð mannréttindi allra. Endurskoða verður reglur Fæðingarorlofssjóðs og aðlaga þær að breyttu þjóðfélagi til að svo megi verða. VR er reiðubúið að leggja sitt af mörkum **VR**

MYND 1 HLUTFALLSLEG BREYTING MILLI ÁRA Á FJÖLDA FORELDRA SEM HAFU FENGIÐ GREIÐSLUR ÚR FÆÐINGARORLOFSSJÓÐI



MYND 2 HLUTFALL KARLMANNA Í VR Í FÆÐINGARORLOFI



ER BETRA FYRIR DÆTURNAR AÐ HAFNA MÖMMU HEIMA?

Eftirfarandi umfjöllun er byggð á grein sem birtist í nýlegu hefti breska tímaritsins Psychologies þar sem viðfangsefnið er klassíska spurningin um hvort móðirin fer aftur á vinnumarkaðinn eftir að nýtt barn er komið í heiminn. Greinin er skrifuð út frá sambandi mæðra og dætra.

“

Góð móðir er ekki sú sem fórnar sjálfri sér algerlega í þágu barna sinna. Hún þarf að vera raunveruleg manneskja, með sínar eigin þarfir.

Því að móðirin er ekki eingöngu til staðar bara fyrir hana. Það er gott fyrir hana að sjá að móðirin lætur sig aðra skipta og hefur eigin áhugamál. Það er gott að hún sjái móður sína segja „það sem ég vil skiptir máli“.

HVAÐ ER GÓÐ MÓÐIR?

Sálfræðingurinn telur að við verðum að endurkoða viðhorf okkar varðandi hvað er góð móðir og skoða það frá öllum hliðum. Ef við fáum samviskubit, segir hún, þá er það vegna þess að skilningurinn á hugtakinu hvað er góð móðir sé of þröngur. Góð móðir er ekki sú sem fórnar sjálfri sér algerlega í þágu barna sinna. Hún þarf að vera raunveruleg manneskja, með sínar eigin þarfir.

Hún segir enn fremur: „Það er hugsanlegt að ef þú ert að reyna að vera hin fullkomna móðir, með því að vera heimavinnandi, hefur það í för með sér að dóttirin verður sakbitin vegna þess að þú fórnaðir sjálfstæði þínu fyrir hana og að öllum líkindum samþykkir þú sektarkenndina. Dóttir þín verður að sjá að þú hefur mismunandi hliðar, að þú getir annast hana og ræktað sjálfa þig um leið.“

Þetta allt hljómar hughreystandi fyrir okkur



STARFSFRAMANUM FÓRNAÐ

Útivistinnandi eða heimavinnandi? Það er eilífðarspurning sem allar nýbakaðar mæður spyrja sig að. Þetta er sérstaklega erfið ákvörðun ef konan er, þegar hún eignast börnin, að ná góðum árangri á starfsferli sínum.

Þær okkar sem halda áfram á framabrot eftir að börnin eru fædd réttlætum oft ákvörðun okkar með tilvísun til dætra okkar. Við viljum

halda því fram að við gefum þeim gott fordæmi. Við sýnum þeim að konur geta gert eins vel og karlar og við þurfum ekki að vera í öðru sæti.

En er þetta villandi, og ef til vill eigingjörn afstaða? Hvort sem það er eigingjarnt eða ekki er það þó ekki með öllu illt. Breskur sálfræðingur og sérfræðingur í sambandi mæðra og dætra, Rosalind Coward, telur nauðsynlegt fyrir dóttur að gera sér grein fyrir

sem höfum haldið okkur við framabrutina, en finnum samt fyrir sting í brjósti yfir því að hafa ekki sinnt foreldrahlutverkinu nógu vel.

OUR THREACHEROUS HEARTS

Sálfræðingurinn tók viðtöl við 150 konur fyrir bókina sína; Our Threacherous Hearts sem fjallar um baráttuna milli þess að vera í vinnu og eignast börn. Reynsla þessara kvenna spannaði allt frá því að vera á fullri ferð á framabraut og að því að gefa allan starfsframa upp á bátinn eftir fæðingu barns. „Ég hef séð nokkrar konur algjörlega hirðulausar sem foreldrar í eftirsókn sinni eftir starfsframa. En sumar heimavinnandi mæður eru líka hirðulausar um uppeldi barna sinna,“ segir hún.

En hvað um áhrifin á dæturnar? „Þegar á allt er litið þá held ég að það sé gott fyrir dæturnar að sjá mæður sínar útí vinnandi, það verður partur af þeirra umhverfi og þær þurfa ekki að berjast gegn hindrunum eins og við þurftum að gera.“

Þegar Coward var að vinna að rannsóknnum fyrir útgáfu bókarinnar, komst hún að raun um að næstum allar konurnar sem hún tók viðtöl við fundu til sektarkenndar, ekki aðeins þær sem voru útí vinnandi. Satt að segja leið þeim konum verst sem höfðu þurft að fóna miklu í sambandi við starfsframa. Þær voru hvorki ánægðar með sig né töldu sig hafa verið hina fullkomnu móður. Þær voru hins vegar ófullnægðar, höfðu hvorki stöðu né metorð í lífinu og hugsuðu gjarnan að þær hefðu kannski gefið dætrum sínum röng skilaboð með ákvörðun sinni. Þegar börnin fara svo að heiman sitja þær eftir með tómarúm í lífi sínu.

INNRI BARÁTTA OG SEKTARKENND

Niðurstaðan er því sú að mæður burðast með sektarkennd hvort sem þær vinna úti eða eru heima hjá börnunum sínum. Hafðu í huga að best er að fylgja eigin sannfæringu. Ef þú veist að það hentar þér ekki að vera heimavinnandi neyddu þig þá ekki til þess. Ekki er heldur víst að dætur þínar munu kunna að meta það. Besta ráðið er að taka þessari baráttu opnum örmum. Það tekur allt lífið að læra að velja á milli þess sem þig langar til að gera og að finna jafnvægið sem hentar. Hluti af góði lífi er að hafa úr mörgum góðum kostum að velja **VR**

“

Það er mikilvægt að muna að réttindin eru þau sömu og áður, einnig meðan á fæðingarorlofi stendur.

Í VINNU EFTIR FÆÐINGU BARNIS

Það getur reynst erfitt að snúa aftur til vinnu eftir fæðingarorlof. Þú hefur sjálf/ur breyst og ef til vill er sitthvað á vinnustaðnum sem hefur líka breyst. En það er margt sem hægt er að gera til að vera öruggur um að starfið sé tryggt eftir að bleiur og pelar hafa verið uppistaðan í lífi þínu í marga mánuði. Út er komin ný bók eftir blaðamanninn Lotte Kirkeby Hansen og útgáfustjóran Lene Wissing "På job efter barsel – guide til dit nye arbejdsliv."

Höfundar bókarinnar fundu á eigin skinni hve mikil áskorun það var að snúa aftur á vinnumarkaðinn eftir að hafa verið í fæðingarorlofi og fundu fljótt að það voru ansi margir í þeirra sporum. Þær réðust því í það verk að búa til leiðbeiningar fyrir þennan hóp. Bókin er skrifuð frá sjónarmiði kvenna á vinnumarkaði.

Að fæðingarorlofi loknu koma margir að breyttum verkefnum. Verkefnin hafa ef til vill verið bæði spennandi og krefjandi fyrir fæðingarorlofið en þegar komið er til baka hefur starfið breyst, verkefnin eru einfaldari og minna krefjandi. Sumum finnst þær/þeir hafa tapað hluta af þekkingu sinni, upplifa sig utangátta og án réttar til að gera kröfur af því að þær/þeir hafa ekki fylgst með hvað hefur verið að gerast á vinnustaðnum á meðan þær/þeir hafa verið frá.

GERÐU KRÖFUR OG SKIPULEGGÐU ÞIG

Það fyrsta sem nauðsynlegt er að hafa í huga er að sýna ekki auðmýkt. Margir hafa tilhneigingu til að gera það af því að þeim finnst að það sé erfitt fyrir vinnuveitandann að þær/þeir hafi verið í fæðingarorlofi. Þetta er hins vegar sjálfsgætt hlutur og nauðsynlegt að haga sér eftir því. Börn þurfa jú alltaf að fæðast. Það er mikilvægt að muna að réttindin eru þau sömu og áður, einnig meðan á fæðingarorlofi stendur. Það er engin ástæða til þess að koma til baka með skottið milli lappanna og næstum afsaka það að maður hefur verið í burtu til að ala barn.

Það er nauðsynlegt að undirbúa sig vel, strax áður en farið er í fæðingarorlof. Fólk kaupir rimlarúm og bleiur og skipuleggur einkalífið fyrir fæðinguna en gleymir að hinu sem fylgir starfinu. Fyrst þarf að tala við og vera viss um að láta vita af væntingum sínum þegar komið er til baka. Það er sjálfsgætt mál að standa á rétti sínum og bera fram óskir um það sem okkur langar til þrátt fyrir fæðingarorlof sé framundan. Sumum finnst ef til vill að þarna sé farið yfir strikið. En flestir sem hafa gert einmitt þetta fá bæði jákvæðar undirtektir hjá yfirmanninum og vinnufélagunum vegna þess að þær hafa komið heiðarlega fram og sýnt kjark og metnað varðandi starfið sitt **VR**

ÁRÍÐANDI AÐ TILKYNNNA UM ÞUNGUN SEM FYRST

RÉTTINDI Í FÆÐINGARORLOFI

Að flestu leyti eiga sömu reglur við um þungaðar konur og annað launafólk á vinnumarkaði. En þar sem miklar breytingar verða á líkamlegu ástandi þungaðra kvenna sem geta haft áhrif á störf þeirra eru sérstök ákvæði í lögum til að vernda barnshafandi konur á vinnumarkaði.

Foreldrar eiga hvort um sig sjálfstæðan rétt til fæðingarorlofs í allt að þrjú mánuði vegna fæðingar, frumættleiðingar* eða töku barns í varanlegt fóstur. Að auki eiga foreldrar sameiginlegan rétt á þremur mánuðum til viðbótar sem annað foreldrið getur tekið í heild eða foreldrar skipt með sér. Réttur til fæðingarorlofs vegna fæðingar fellur niður þegar barnið nær 36 mánaða aldri.

VERND GEGN UPPSÖGN

Hið fyrsta sem starfsmaður á leið í fæðingarorlof þarf að huga að er að tilkynna vinnuveitanda það formlega eins fljótt og kostur er og í síðasta lagi átta vikum fyrir áætlaðan fæðingardag. Tilkynning þarf að vera skrifleg og tilgreina á þar fyrirhugaðan upphafsdag orlofsins, lengd og tilhögun. Á vef VR er hægt að nálgast eyðublað fyrir tilkynningu til vinnuveitanda. Starfsmaður hefur rétt á að taka fæðingarorlof í einu lagi en með samkomulagi við vinnuveitanda er heimilt að haga fæðingarorlofi á þann veg að það skiptist niður á fleiri tímabil og/ eða það sé tekið samhliða minnkuðu starfshlutfalli.

Tilgangur laganna um fæðingar- og foreldraorlof, er meðal annars að vernda

starfsmenn sem hafa tilkynnt um töku fæðingarorlofs fyrir uppsögnum sem má rekja til umræddrar tilkynningar. Í lögnum segir: „Óheimilt er að segja starfsmanni upp störfum vegna þess að hann hefur tilkynnt um fyrirhugaða töku fæðingar- eða foreldraorlofs, eða er í fæðingar- eða foreldraorlofi nema gildar ástæður séu fyrir hendi og skal þá skriflegur rökstuðningur fylgja uppsögninni. Sama gildir um uppsagnir þungaðrar kvenna og kvenna sem nýlega hafa alið barn.“

Með þessu ákvæði eru barnshafandi konur verndaðar gegn uppsögn úr starfi nema gildar ástæður séu fyrir hendi. Hins vegar á þetta ekki við ef vinnuveitandanum hefur ekki verið tilkynnt um þungunina. Það er því mjög áriðandi fyrir tilvonandi foreldra að tilkynna atvinnurekanda um þungun til að njóta verndar gegn uppsögn.

SAMA STARF OG SAMA STARFSLUTFALL

Í lögnum kemur einnig fram að ráðningar-samband milli starfsmanns og vinnuveitanda á að haldast óbreytt í fæðingar- og foreldraorlofi. Starfsmaður á rétt á að hverfa aftur að starfi sínu og í sama starfshlutfalli að loknu fæðingar- og foreldraorlofi. Sé þess ekki kostur skal hann eiga rétt á sambærilegu starfi hjá vinnuveitanda í samræmi við ráðningarsamning.

Í kjarasamningi VR og SA segir að eftir eins árs starf hjá sama vinnuveitanda teljast fjarvistir vegna lögbundins fæðingarorlofs til starfstíma til útreiknings á desember- og orlofsuppbótum. VR hvetur félagsmenn til að



leita aðstoðar Kjarasviðs félagsins með frekari spurningar varðandi fæðingar- og foreldraorlof [VR](#)

*með frumættleiðingur er átt við ættleiðingu barns sem er ekki barn maka.

10,6%

kynbundinn munur,
þ.e. munur
að teknu tilliti til
áhrifaþátta á launin.

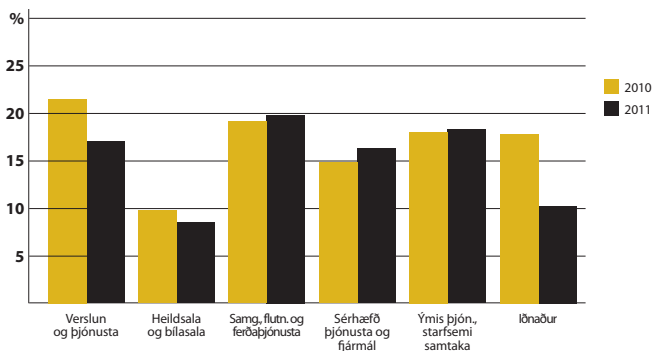
LAUN FYRIR „KVENNASTÖRF“ ÖBREYTT MILLI ÁRA

Engin hækkun varð á launum fyrir svokölluð „kvennastörf“, þ.e. störf þar sem konur eru mikill meirihluti starfsmanna, á milli árunna 2010 og 2011, samkvæmt niðurstöðum launakönnunar VR árið 2011.

Launakönnun VR sýnir að munur á launum kynjanna milli árunna 2010 og 2011 stendur í stað og hefur ekki breyst í þrjú ár. Munur á heildarlaunum er rúmlega 15% og kynbundinn munur, þ.e. munur að teknu tilliti til áhrifaþátta á launin, er rúmlega 10%. Áhrifaþættir á laun eru aldur, starfsaldur, starfsstétt, vinnutími og menntun.

Töluverður munur er á launamun kynjanna eftir atvinnugrein og starfi. Sé lítið til atvinnugreina er mestur launamunur í samgöngum og flutningum eða 19,9%. Hjá fyrirtækjum sem falla undir skilgreininguna ýmis þjónusta og starfsemi samtaka og félaga er munurinn 18,5%. Dregið hefur úr launamun hjá verslun og þjónustu, hann er núna 17% en var 21,6% skv. launakönnun 2010. Minnstur er munurinn í heildsölu eða 8,5%, körlum í hag, og hefur minnkað frá því í fyrra þegar hann var 9,8%.

MUNUR Á HEILDARLAUNUM KARLA OG KVENNA EFTIR ATVINNUGREIN



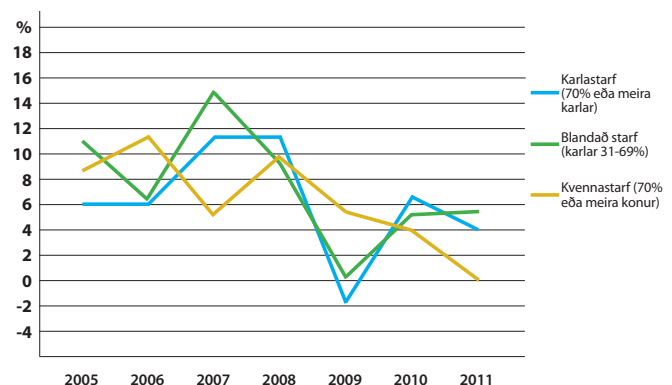
Miklar sveiflur eru í launamun kynjanna eftir starfsstétt, allt frá 4% hjá skrifstofufólki við afgreiðslu upp í 18,9% hjá sölu- og afgreiðslufólki. Síðastnefndi hópurinn telur m.a. tölvusölu og tryggingasölu en munur á launum kynjanna í þeim störfum er mikill. Munurinn hefur aukist hjá skrifstofufólki, hann var 6,1% árið 2010 en er núna 14,6%.

KYNJASKIPTING STARFSGREINA

Störf þar sem karlar eru 70% starfsmanna eða fleiri má flokka sem „karlastörf“ og störf þar sem konur eru 70% starfsmanna eða fleiri má flokka sem „kvennastörf“. Þegar lítið er til þróunar meðaltals heildarlauna í launakönnun VR með tilliti til þessarar skiptingar sést að laun í kvennastörfum hækka ekki milli ára og er það annað árið í röð sem laun í kvennastörfum hækka minna en laun fyrir karlastörf eða blönduð störf. Samkvæmt launakönnun 2010 hækkuðu laun í kvennastörfum um 4% frá 2009 til 2010 en launakönnun VR árið 2011 mælir enga hækkun frá árinu 2010. Karlastörf hækkuðu um 6,4% á milli árunna 2009 og 2010 og um 4% á milli 2010 og 2011. Hér er borið saman meðaltal heildarlauna og þróun þess á milli ára.

Ef við lítum lengra aftur í tímann má sjá að árið 2009 varð töluverð hækkun á launum í kvennastörfum miðað við árið á undan, eða 5,1%, á meðan laun í karlastörfum lækkuðu um tæp 2% og laun í blönduðum störfum stóðu nánast í stað ^{VR}.

LAUNAPRÓUN EFTIR KYNJASKIPTINGU STARFSGREINA, HLUTFALLSLEG HÆKKUN HEILDARLAUNA Á MILLI ÁRA



Hluthafar

Stjórn

Framkvæmdastjóri

Deildarstjóri

Starfsfólk

Mjög mikilvæg tenging

VR

Trúnaðarmaður

Trúnaðarmaður gerir starfsfólki og stjórnendum mikið gagn. Hann gætir þess að samningar séu haldnir á vinnustað, að lög séu ekki brotin á starfsfólki og að samskipti á milli stéttarfélags, starfsfólks og atvinnurekanda séu greið.

Vantar trúnaðarmann á þinn vinnustað?

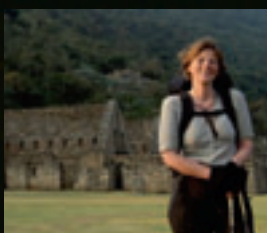
Mikilvægt er að kjósa trúnaðarmann bæði á smærri og stærri vinnustöðum, sé hann ekki nú þegar til staðar. Nánari upplýsingar um starf trúnaðarmanns er að finna á www.vr.is



Að hvíla sátt í sjálfri mér
ÞÓRA BJÖRG ÞÓRISDÓTTIR
ACTAVIS



Að gleðjast yfir feegurð lífsins
ÓLAFUR ÍSLEIFSSON
HAGFRÆÐINGUR



Sumardagar á fjöllum!
MARÍA BERLIND ÞRÁINSDÓTTIR
SIGURJÓNSSON & THOR



Að gefa – hefur gæfu að geyma
GUNNAR HERSVEINN
RITHÖFUNDUR



Opinn faðmur: „Mamma, gefðu mér knús“
SIGRÍÐUR ARNARDÓTTIR
FJÖLMIÐLAKONA



Góð fjölskylda, góðir vinir, mikill hlátur
ÞÓRA ÁSGEIRSDÓTTIR
MASKÍNA



Blundur í mjúku grasi við árbakkann
PÉTUR BLÖNDAL
BLAÐAMAÐUR

HAMINGJAN Í SEX ORÐ

Það reynist mörgum erfitt að lýsa tilfinningu í fáum orðum. VR blaðið setti sig í samband við fríðan hóp fólks og bað hann að skrifa um hamingjuna. Aðeins mátti nota sex orð eða færri. Hér sjáum við afraksturinn og ekki er að sjá annað en að þessir einstaklingar hafi hrist þetta fram úr erminni átakalaust.

KOMINN Á ALDUR?

Þegar aldurinn færast yfir kemur að því að fólk þarf að huga að starfslokum. Flestir hefja töku ellilífeyris við 67 ára aldur en einnig er hægt að flýta því til 65 ára aldurs eða fresta til 70 ára aldurs. Það er mikilvægt að starfsmenn undirbúi það vel að hætta á vinnumarkaði og atvinnurekendur standi vel að verki þegar þetta tímabil rennur upp í lífi fólks, því oft er þetta erfitt skref að stíga.



14

Það er ýmislegt sem þarf að huga. Hér á eftir koma ábendingar til fyrirtækja og einstaklinga sem standa frammi fyrir slíkri umbreytingu.

HVERNIG BER ÉG MIG AÐ ÞEGAR ÉG HÆTTI AÐ VINNA?

Það er ýmislegt sem þarf að huga þegar einstaklingur stendur frammi fyrir því að starfsævinni er að ljúka. Það sem mestu máli skiptir er að hafa einhver áhugamál, vera félagslega virkur og þurfa ekki að hafa áhyggjur af fjárhagslegri afkomu. Flestir hafa greitt af launum sínum í lífeyrissjóð og hafa þar með áunnið sér tryggingu fyrir ævilöngum lífeyrisgreiðslum frá því að taka lífeyris hefst. Þannig munt þú fá greiðslur sem endurspeglar framlag þitt í gegnum árin, auk þeirrar ávöxtunar sem lífeyrissjóðurinn þinn hefur áunnið sér.

“

Athugaðu að sækja þarf um lífeyrisgreiðslur til viðkomandi lífeyrissjóðs. Á heimasíðu þeirra er hægt að nálgast eyðublöð til að sækja um.

GREIÐSLUR FRÁ TRYGGINGASTOFNUN RÍKISINS

Allir sem verða 67 ára og hafa búið og starfað á Íslandi í tilskilinn tíma eiga mögulegan rétt til ellilífeyris. Jafnframt geta eldri borgarar átt rétt á ýmsum styrkjum og uppbótum.

Sækja þarf um allar bætur frá Tryggingastofnun. Þó þurfa þeir sem eru með örorkulífeyrisgreiðslur þegar þeir verða 67 ára ekki að sækja sérstaklega um ellilífeyri. Þetta er ekki flókið því Tryggingastofnun ríkisins sendir öllum sem verða 67 ára bréf þar sem bent er á mögulegan rétt til ellilífeyris. Bréfinu fylgja eyðublöð fyrir umsóknir og tekjuáætlanir sem þarf að koma útfylltum til Tryggingastofnunar. Einnig er þeim sem búa í Reykjavík boðið upp á viðtal hjá stofnuninni. Á heimasíðu stofnunarinnar er að finna ýtarlegar upplýsingar um útreikning lífeyrisgreiðslna og upplýsingar um tekjutryggingu.

Sé gert ráð fyrir að vera áfram á vinnumarkaði eftir að 67 ára aldri er náð getur borgað sig að fresta því að sækja um ellilífeyri hjá Tryggingastofnun. Ellilífeyrir, tekjutrygging og heimilisuppbót hækka þá um 0,5% fyrir hvern mánuð fram til 72 ára aldurs, eða að hámarki um 30%.

Til að tryggja réttar greiðslur frá Tryggingastofnun ríkisins þurfa að liggja fyrir allar nauðsynlegar upplýsingar svo að greiðsla bóta sé rétt. Annars er hætt á að Tr geri kröfu um endurgreiðslu eftir. Þetta er á ábyrgð lífeyrisþegans sjálf. Því þarf að:

- 1 Telja fram á fullnægjandi hátt og á réttum tíma.
- 2 Tilkynna Tryggingastofnun um breytingar sem verða á tekjum.
- 3 Fara vel yfir tekjuáætlun sem send er greiðsluþegum í lok hvers árs vegna næstkomandi árs.
- 4 Fara vel yfir greiðsluáætlun sem send er í byrjun árs og sýnir áætlaðar greiðslur á árinu. Á greiðslufirliti koma fram allar forsendur sem greiðslur eru reiknaðar út frá.

GREIÐSLUR FRÁ LÍFEYRISJÓÐUM

Athugaðu að sækja þarf um lífeyrisgreiðslur til viðkomandi lífeyrisjóðs. Á heimasíðu þessara stofnana er hægt að nálgast eyðublöð til að sækja um og skoða þarf auk þess reglur um skattkort. Athugið að stundum hefur einstaklingur greitt í aðra lífeyrisjóði en greitt er til núna og á því ef til vill réttindi þar.

Við skulum skoða hvernig greiðslum er háttáð hjá Lífeyrisjóði verzlunarmanna. Til að sjá réttindi þín er einfaldast er að fara inn á heimasíðu sjóðsins www.live.is þar sem er að finna reiknivél. Þar getur þú sett inn þær forsendur sem eiga við þig og reiknivélin reiknar svo út fyrir þig greiðslurnar sem þú gætir átt rétt á.

Mánaðarleg greiðsla til þeirra sem hefja lífeyristöku fyrir 67 ára aldur lækkar um allt að 16,2%, eftir því hvenær hún hefst, þar sem lífeyristakan dreifist yfir lengri tíma. Ef þú kýst aftur á móti að fresta lífeyristöku fram yfir 67 ára aldur hækka mánaðarlegar greiðslur að sama skapi um allt að 27,8%.

SÉREIGNASJÓÐIR

Þegar þú nærð 60 ára aldri geturðu fengið endurgreitt úr séreignarsjóðnum þínum. Verðir þú að hætta störfum vegna varanlegrar örorku af völdum slyss eða veikinda áttu rétt á að fá inneign þína í séreignardeild greidda út. Greiðslur úr lífeyrisjóðum eru skattlagðar eins og aðrar tekjur en lífeyrisþegar geta nýtt persónuafslátt sinn til þess að lækka skattana. Greiðslur úr séreignarsjóði lúta sömu lögum [VR](#)

ÝMIS ATRIÐI SEM FORSVARSMENN FYRIRTÆKJA ÞURFA AÐ HUGA AÐ

Viðskilnaður starfsmanns við fyrirtæki þarf að vera með þeim hætti að starfsmaður minnst hans með ánægju. Þakka þarf starfsmanni fyrir samveruna, viðkyrninguna og framlag hans til fyrirtækisins.

Oft er gott að hafa starfslokaviðtal þar sem farið er yfir viðhorf til starfsins, fyrirtækisins og starfsmaðurinn e.t.v. beðinn um að koma með ábendingar um hvað betur mætti fara.

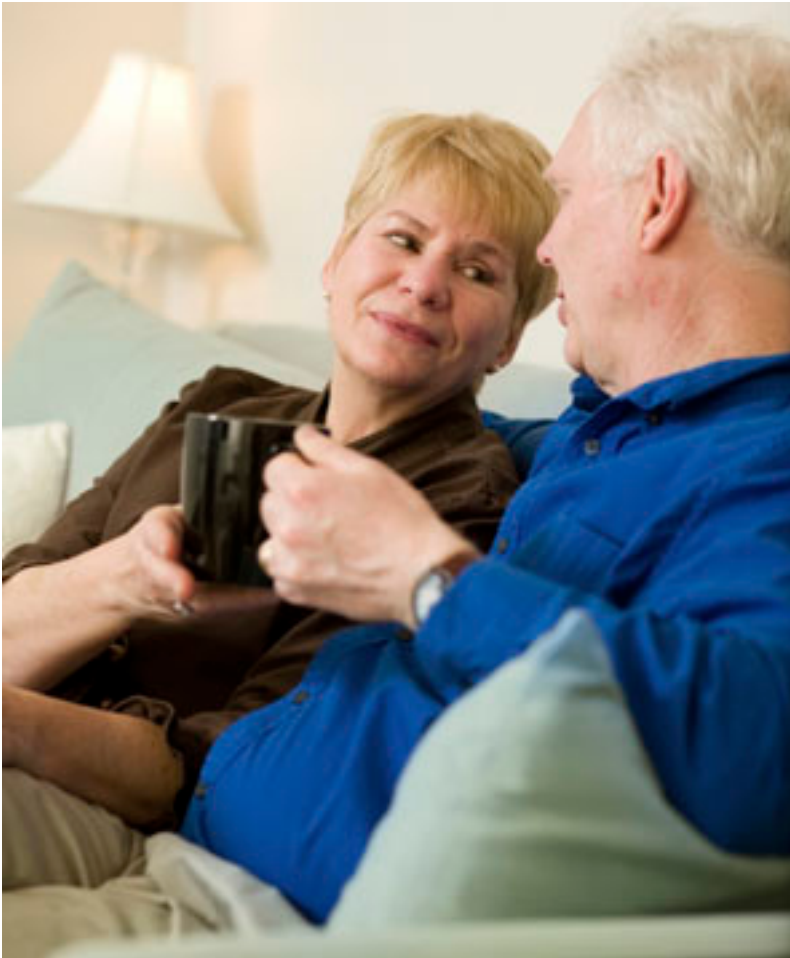
Starfsmaður á rétt á því að vinna sín venjubundnu störf út uppsagnarfrestinn en þó er heimilt að semja um annað. Ef atvinnurekandi óskar ekki eftir vinnuframlagi starfsmannsins verður hann að greiða honum laun sem samsvara rétti til uppsagnarfrests.

Hafa ber í huga að skynsamlegt er að hafa fólk með í ráðum þar sem því líður betur ef það hefur sjálf fengið að hafa áhrif á það þegar það lýkur störfum. Reglan er sú að segja þarf fólk upp störfum vegna aldurs og miða skal við að starfsmaður hætti við næstu mánaðarmót eftir að hann nær 70 ára aldri. Þetta á sérstaklega við um opinbera starfsmenn en fyrirtæki á frjálsum markaði hafa frjáltsari hendur og miða gjarnan við almanaksárið að sjálfsögðu í samráði við starfsmenn. Gæta þarf þess að uppsögn taki mið af lög- eða samningsbundnum uppsagnarfresti en margir eldri starfsmenn hafa lengri uppsagnarfrest en þrjá mánuði.

Atvinnurekanda ber að greiða áunnið ógreitt orlof og er það oftast gert í lok uppsagnarfrests. Um þetta gildir eins og svo margt annað að best er að ná samkomulagi um hvenær orlofið er greitt og hvort viðkomandi vill fá að vinna það eða ekki. Við starfslok þarf atvinnurekandi einnig að greiða persónubætur í samræmi við starfstíma og starfshlutfall á árinu og það er oftast nær gert um leið og önnur laun eru gerð upp eða á þeim tíma sem uppbætur eru vanalega greiddar út - en þetta getur verið mismunandi eftir kjarasamningum.

Mörg stærri fyrirtæki bjóða starsfönnum sínum upp á starfslokanámskeið.

Oft auðvelda atvinnurekendum fólk starfslokinn með aðlögun, minnkun starfshlutfalls, styttingu vinnutíma, lengra orlofi með launadreifingu eða á annan hátt. Reynslan sýnir að þeir starfsmenn sem undirbúa sig undir starfslok vel og eru jafnvel aðeins lengur í starfi en árin segja til um eru ánægðari með lífið [VR](#)



LYKILLINN AÐ GÓÐUM STARFSLOKUM

Skv. nýrri rannsókn er það starfsánægjan sem hefur mesta þýðingu í því sambandi hve lengi maður vill sinna starfi sínu. Rannsóknin var gerð meðal 2400 félagsmanna HK í Danmörku. Níu af hverjum tíu félagsmönnum segja að það sem skiptir mestu máli sé að þeir dafni félagslega og faglega.

Fyrir eldri starfsmenn hefur það mikla þýðingu fyrir vellíðan í starfi að finn að þeir séu metnir að verðleikum. Fólk þarf að finna að þeirra sé þörf og að bæði stjórnendur og starfsfélagar meti mann mikils. Þetta er lykillinn að því að halda í eldri starfsmenn. Ef vinnuveitandinn segir við starfsmanninn að vinnustaðurinn geti hvorki verið án hans né

“
*Það eru mikil
verðmæti fólgin
í eldri starfs-
mönnum.
Þeir eru hollir,
þeir hafa þroskað
mikla hæfni og
reynslu*

DÆMI UM SVEIGJANLEG STARFSLOK

Kona í starfi hjá pósthyrntæki, 64 ára, vinnur 30 tíma í stað 37. Hún er í fríi á föstudögum. Þá daga fær hún ekki laun en það skerðir hins vegar ekki eftirlaun hennar. Í kjarasamningum við póstin í Danmörku var samið um að allir yfir 60 ára fá 20 auka frídaga á ári sem eru að fullu greiddir.

Maður, 65 ára, vinnur á skrifstofu. Hann fær einn auka frídag vikulega, fyrsta árið fær hann 75% laun fyrir frídaginn, næsta ár fær hann helming og eftir þrjú ár 25%.

kunnáttu hans er það næstum regla að starfsmaðurinn kys að halda áfram. Rannsóknin gefur til kynna að 41% af þeim sem eru á eftirlaunum hefðu beðið með að draga sig í hlé frá vinnumarkaði ef þeim hefði líðið betur á vinnustaðnum. Vellíðan á vinnustað snertir ekki bara sambandið við stjórnendur og samstarfsmenn. Streita á vinnustað og tilfinningin varðandi það að fylgja hinum yngri eftir hefur einnig mikil áhrif. Stundum gerist það við komu nýs yfirmanns að starfsmaður þarf að breyta starfsháttum sínum algerlega. Starfsmanninum, sem hefur ef til vill unnið lengi með sama hætti, finnst hann ekki hafa lengur áhrif á starfið sitt og kys að hætta. Hann hættir ósáttur og öllum líður illa með það. Oft er þetta er nauðsynlegt, vinnuumhverfi breytist í nútímataekni og nýjar aðferðir leysa þær eldri af. Það er hinsvegar ljóst að það skapar mikla möguleika fyrir fyrirtæki ef stjórnendur átta sig á að skapa vettvang fyrir þá eldri.

Það eru mikil verðmæti fólgin í eldri starfsmönnum. Þeir eru hollir, þeir hafa þroskað mikla hæfni og reynslu. Þeir hafa góða þekkingu á menningu vinnustaðarinnar sem þeir geta miðlað til yngri starfsmanna og það er mikilvægt fyrir jafnvægi á vinnustaðnum. Það þarf hins vegar að ríkja gagnkvæm virðing milli eldri og yngri starfsmanna og hafa ber í huga að báðir hópar hafa sitt hvað til málanna að leggja, oftast jafn mikilvægt fyrir störfina.

Þeir þættir sem auðvelda eldri fólk að vinna lengur geta verið styttri vinnutími, auka frídagar, eða einhver önnur sérkjör. Rúmlega helmingur þeirra sem tóku þátt í könnuninni töldu að aðlögun að starfslokum á vinnustöðum væri mikilvæg eða mjög mikilvæg **vn**

RÉTTINDI ÞEIRRA SEM ERU 67 ÁRA OG ELDRI Í VR

Ellilífeyrisþegar sem voru félagsmenn VR áður en þeir hættu störfum geta fengið ýmsa fyrirgreiðslu hjá VR þó þeir séu ekki lengur á vinnumarkaði. Þeir sem hætta störfum 67 ára eða eldri, og hafa verið fullgildir í samfelld 5 ár áður en þeir láta af störfum, teljast fullgildir eldri félagar til æviloka. 5 samfelld ár teljast greidd þegar skilað hefur verið iðgjöldum fyrir a.m.k. 50 mánuði á 5 ára tímabili.

Félagsmenn sem láta af störfum við 65 ára aldur, og hafa verið fullgildir í samfelld 5 ár áður en þeir láta af störfum, hafa heimild til þess að greiða félagsgjald til VR af ellilífeyrisgreiðslum til 67 ára aldurs svo þeir haldi fullum réttindum eftir það.

Allir félagar sem náð hafa 70 ára aldri eru gjaldfrjálsir en eiga hins vegar ekki rétt á greiðslum sjúkradagpeninga úr Sjúkrasjóði VR, þó þeir séu enn í launuðum störfum. Berist félaginu iðgjöld vegna vinnu gjaldfrjálsra félaga verða þau endurgreidd.

HELSTU RÉTTINDI ELDRI FÉLAGA VR ERU SEM HÉR SEGIR:

VARASJÓÐUR

Eldri félagsmenn geta sótt um styrk svo fremi að þeir eigi inneign í VR varasjóði.

SJÚKRASJÓÐUR

Aðstandendur geta sótt um dánarbætur hafi félagsmaðurinn verið félagi síðustu 5 árin áður en hann fór á eftirlaun.

ORLOFSSJÓÐUR

Eldri félagsmenn geta sótt um orlofshús svo fremi þeir hafi verið félagsmenn síðustu tíu árin áður en þeir fóru á eftirlaun.

STARFSMENNTASJÓÐIR

Eldri félagsmenn geta sótt um tómtundastyrk í 36 mánuði eftir að hætt er að greiða félagsgjöld svo fremi að þeir hafi verið greiðandi til félagsins þegar þeir fóru á eftirlaun. Hámarksfjárhæð er kr. 30.000 á ári.

Allir 60 ára og eldri geta fengið útborgaða inneign sína í **VR VARASJÓÐI** og er það óháð því hvort þeir eru fullgildir eða ekki.

ANNAÐ

Eldri félagsmenn fá sent VR blaðið.



AÐ NÝTA BESTU ÁR ÆVINNAR

Námskeið fyrir eldri félagsmenn

VR býður félagsmönnum á aldrinum 60-72 ára sem eru að huga að starfslokum eða eru nýlega hættir að vinna á námskeið sem hefur það markmið að auðvelda þeim breytingu á lífsháttum sem gjarnan verður með starfslokum. Umsjón með námskeiðinu hefur Ásgeir Jónsson.

Námskeiðið verður haldið mánudagana 14., 21. og 28. nóvember kl. 9:30-12:00 í húsnæði VR á 0. hæð í Húsi verzlunarinnar.

FJALLAÐ VERÐUR M.A. UM EFTIRFARANDI ÞÆTTI:

Líkaminn, heilsan og næring:

- Hvaða næring er sérstaklega mikilvæg síðari hluta ævinnar?
- Hvað er heilbrigður lífsstíll?
- Hver er í raun grunnurinn að okkar mataræði?
- Hvað fáum við út úr breyttu mataræði annað en lægri tölu á vigtinni?
- Er öll fita óholl eða kannski holl?
- Hver er möguleg orsök flestra okkar kvilla?

Hugarfar og viðhorf

- Hvað skiptir mestu máli til að lifa lífinu til hins ítrasta?
- Hvernig er best að viðhalda sem bestri og mestri heilastarfsemi?
- Tekið verður áhuga- og ánægjusviðspróf.
- Sjálfsmyndin. Meðan við vinnum og erum spurð hvað við gerum, þá er svarið; lækni, framkvæmdastjóri, bílstjóri, verkstjóri og svo framvegis - en hvað erum við þá þegar við hættum að vinna?
- Hvernig viðheldur maður félagslega þættinum, þ.e. þegar þú hittir ekki lengur vinnufélagana á hverjum morgni?
- Kraftur þess að sleppa taki á fortíðinni.
- Hvað hindrar okkur í því sem okkur langar til að gera?

Réttindi og sérkjör

- Hvaða réttindi fylgja því að vera kominn á eftirlaun.
- Hvaða afslættir standa til boða, í verslunum, á þjónustu og í tómtundastarfi.

Helsti ávinningur af námskeiðinu:

Að þátttakendur líti björtum augum á framtíðina og öðlist meiri kjark til að takast á við lífið, aukið sjálfstraust og lífshamingja og aukin hæfni í að takast á við mótlæti.

GAGNKVÆM VIRÐING ER ALLT SEM ÞARF

UM SAMSKIPTI ELDRI OG YNGRI STARFSMANNA



18

Stundum koma upp áreksstrar milli kynslóða á vinnustöðum. Það er ekki óeðlilegt með tilliti til þess hvað vinnumarkaðurinn, tækni og menntun breytist hratt í samfélaginu. Þeir yngri eru fullir af hugmyndum að nýjum aðferðum og lausnum og sjá starfsemi fyrirtækjanna e.t.v. í nýju ljósi á meðan hinir eldri eru meira fyrir það að halda í horfinu, þeir taka síður áhættu og vilja byggja á reynslu og þekkingu þeirra mörgu ára sem þeir hafa sinnt störfum sínum.

Þetta skapar oft leiðindi á vinnustöðum. Ungu fólkið sakar þá eldri um að drepa niður

allar hugmyndir með íhaldsamri neikvæðni og þeir eldri sætta sig ekki við yfirgang unga fólksins sem þykist allt vita best án þess að kynna sér söguna.

Satt að segja hafa báðir hópar nokkuð til síns máls. Lykillinn að betri samvinnu þessara hópa er gagnkvæm upplýsingamiðlun, vilji til samvinnu og virðing fyrir hæfileikum og þekkingu hvers annars.

Það er athyglisvert að skoða einkenni mismunandi aldurshópa á vinnumarkaði. Það getur eflaust líka varpað ljósi á ýmis vandamál

sem við þurfum að takast á við í vinnunni og hjálpað okkur til að skilja af hverju þessir „gömlu jálfar“ eða „þessi blessuð börn“ eru svona en ekki hinsegin.

Vinnumarkaðinum er gjarnan skipt upp í fjórar kynslóðir, Reyndu kynslóðina (f. 1922-1942) sem við gerum ekki skil hér, **Uppgangskynslóðin** (f. 1943-60) sem einkennist af bjartsýni og þroska til samvinnu enda er þessi fjölmenna kynslóð alin upp við takmarkað húsrými. Þetta er vinnusamt fólk, oft í fleira en einu starfi, metnaðarfullt og vill fá umbun í formi efnislegra gæða. Þetta er nokkuð ósveigjanlegt fólk, lítur


“

*Unga fólkið sakar þá
eldri um að drepa niður
allar hugmyndir með
íhaldsamri neikvæðni og
þeir eldri sætta sig ekki við
yfiringang unga fólksins*

á sjálft sig sem miðpunkt, sækist efir hárrí samfélagsstöðu og vill helst ekki leyfa ungu kynslóðinni að spreyta sig í ábyrgðarstöðum. Þessi kynslóð telur sig ennþá flotta og nýmóðins.

X KYNSLÓÐIN er ungu kynslóðin á vinnumarkaðinum (f. 1960-80). Þessi kynslóð er full af sjálfstæðum einstaklingum sem treysta á eigið ágæti. Þau vilja t.d. stjórna sínum tíma sjálf, vinna án yfirmanns og fórna sér ekki fyrir vinnuna. Sumir segja að þessi kynslóð einkennist af því að hafa alið sig upp sjálf, svonefnd lykklabörn. Þau hafi þráð meiri nánd við foreldrana en vól var á og þurfa því jafnvægi og elska það að hafa ekkert að gera. Vinnan er bara nauðsyn. Þessi kynslóð býr yfir mikilli tæknikunnáttu.

Y KYNSLÓÐIN (f. 1980-1995) er stundum nefnd Velmegunarkynslóðin. Henni er mikilvægt jafnvægi milli vinnu og einkalífs og vill ekki fórna sér fyrir vinnuna. Tryggð við fyrirtæki er lítil. Þau eru flink í teymisvinnu og vilja jafna ábyrgð. Símenntun er þessum hópi mikilvæg, þau þróa sig sífellt og setja sér ný markmið. Þessi kynslóð er talin hafa yfirburða þekkingu og menntun miðað við hinar kynslóðirnar.

Það gefur auga leið að árekstrar geta myndast milli þessara kynslóða sem hafa að mörgu leyti ólík viðhorf til vinnunnar. En ef allir leggja sig fram og hafa skilning á viðhorfum starfsfélaga sinna ætti það að auðvelda öll samskipti 

Gangi ykkur vel.

Heimildir:

*Guðrún Helga Magnúsdóttir og Gylfi Dalmann
Aðalsteinsson: Þegar kynslóðir mætast – að
stjórna Y kynslóðinni“. HÍ Viðskiptafræðideild.
5. tbl. VR blaðsins 2007: Af hvaða kynslóð ertu?*

GRÁA GULLIÐ TEKUR FORYSTUNA Í SAMKEPPNINI UM STÖRFIN

Þjálfun, hollusta við fyrirtæki og lítil fjarvera vegna veikinda er eitthvað sem eldri kynslóðin státar af á vinnumarkaði. Eldri starfsmenn geta varðandi þessi atriði hæglega skotið þeim yngri í starfi ref fyrir rass og skv. rannsókn sem gerð var í Álaborgarháskóla í Danmörku á sl. ári, þá er það einmitt það sem þeir gera.

Bara vegna þess að hárið gránar, hrukkur koma í ljós og eftirlaun eru innan seilingar þýðir það alls ekki að meiri hætta sé á atvinnuleysi. Satt að segja er atvinnuleysi meðal 50-59 ára minna en í aldurshópnum 16-49 ára, skv. tölum í Danmörku frá síðasta ári. Það á einnig við um okkur í VR samkvæmt tölum um atvinnulausa VR félagar í ágúst sl.

Uppgangurinn fyrir hrúnið gerði það að verkum að vinnustaðirnir hreinsuðu upp allt laust starfsfólk af vinnumarkaði og réði þar af leiðandi fleira miðaldra og eldra fólk til starfa en áður.

Áður hefðu vinnuveitendur ef til vill hugsað sig um tvisvar um að fjárfesta í starfsfólki sem ef til vill færi fljótlega á eftirlaun. Raunin hefur svo orðið sú að fyrirtækin hafa haldið fast í þennan hóp eftir að efnahagshrúnið skall á fyrir nokkrum árum. Ástæðan er einföld; það hefur skilað góðum árangri fyrir fyrirtækin.

Við skoðun á aldurdreifingu atvinnulausra hjá VR í ágúst 2011, þ.e. þeirra sem eru á atvinnuleysisbótum frá Vinnuálastofnun, kemur í ljós samsvarandi aldurdreifingu og í Danmörku.

ATVINNULAUSIR VR FÉLAGAR Í ÁGÚST 2011

17-20 ára:	36
20-30 ára:	703
30-40 ára:	673
40-50 ára:	489
50-60 ára:	400
60-70 ára:	210

STARFSLOK VEGNA VEIKINDA OG VARANLEGRAR ÖRORKU



20

Því miður er kemur það fyrir að fólk þarf að hætta á vinnumarkaði fyrir aldur fram. Það er í sjálfu sér áfall ofan á áfallið sem kemur við það að missa heilsuna. Áhyggjur af fjármálunum eru ekki til að bæta líðanina. Því þarf að skoða vel hvernig best er að bera sig að við að sækja um lífeyri og styrki vegna veikindanna. Hér á eftir verður reynt að þræða í gegnum helstu atriðin sem vert er að hafa í huga.

GREIÐSLUR FRÁ TRYGGINGASTOFNUN

Almennt eiga 75% öryrkjar á aldrinum 18–67 ára rétt til örorkulífeyris. Ferlið er á þá leið að þegar læknir telur sjúkling óvinnufæran með öllu er hann sendur í svokallað örorkumat, sem er framkvæmt af trúnaðarlækni

Tryggingastofnunar. Í kjölfar þess sækir viðkomandi um örorkulífeyri og þarf vottorð frá lækni að fylgja. Að jafnaði er síðan fengið álit læknis, sem starfar utan Tryggingastofnunar, á einstökum þáttum færnisgerðingar og er umsækjandi boðaður til viðtals í því skyni. Læknisvottorð, svör umsækjanda við spurningalista og álitssgerð læknisins eru svo grunnur að mati tryggingalæknis á örorku umsækjanda.

Tekjuáætlun er forsenda lífeyrisgreiðslna frá Tryggingastofnun. Til að lífeyrisþegar fái þær greiðsur sem þeim ber, þurfa fullnægjandi upplýsingar um tekjur þeirra að liggja fyrir. Skattskyldar tekjur, greiðslur

frá Tryggingastofnun, húsaleigubætur og fjárhagsleg aðstoð sveitarfélaga skerða örorkulífeyri ef einstaklingur fer yfir viss tekjumörk. Ef greiddur er fæðingarstyrkur verður viðkomandi jafnframt að láta Tryggingastofnun vita með því að skila nýrri tekjuáætlun.

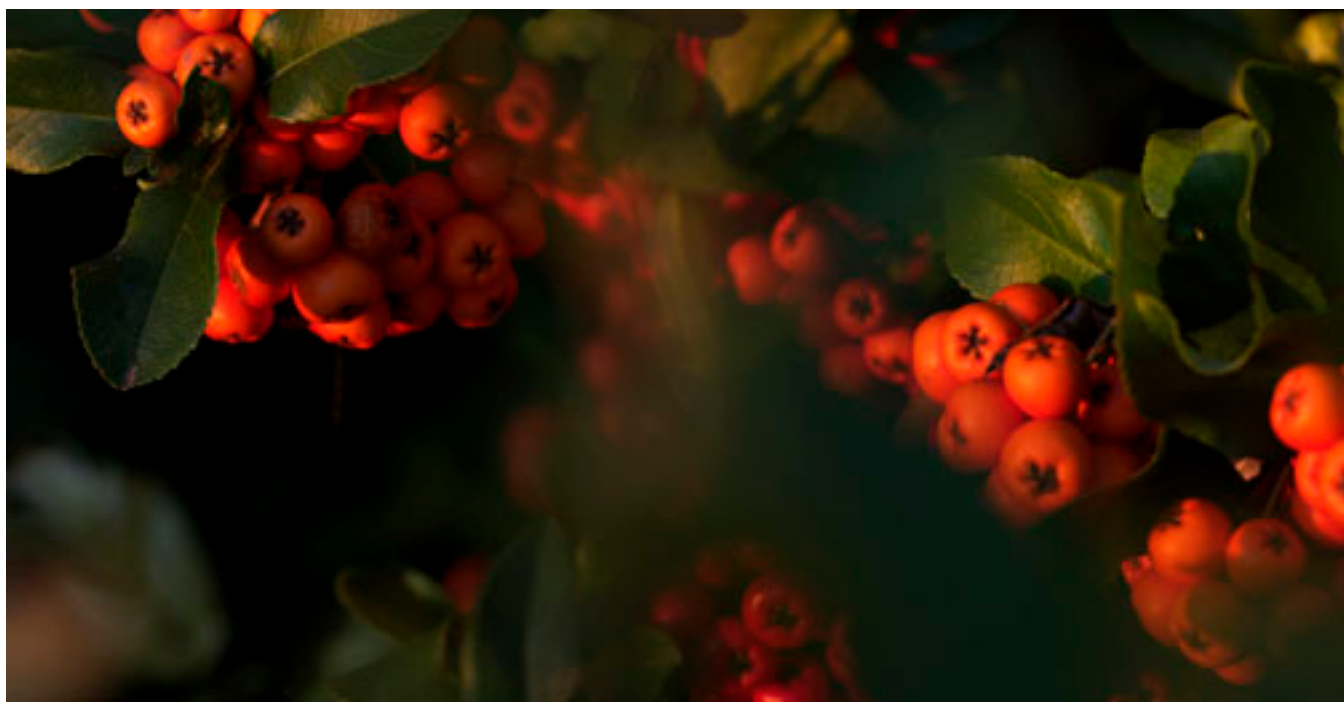
Það er ýmislegt fleira sem öryrkjar eiga rétt á og skynsamlegt að kynna sér það.

FREKARI RÉTTUR ÖRYRKJA

GÆTI VERIÐ:

- Tekjutrygging
- Heimilisuppbót
- Uppbót á lífeyri (sjúkra- og lyfjakostnaðar, umönnunar, dvalar á sambylí, rafmagnskostnaðar vegna súrefnissíu, heyrnartækja og húsaleigu sem fellur utan húsaleigubóta).
- Sérstök uppbót til framfærslu
- Bensínstyrkur, bifreiðakaupastyrkur eða lán
- Niðurfelling bifreiðagjalds á fólksbifreið
- Maka- eða umönnunarbætur
- Mæðra- eða feðralaun
- Barnalífeyrir
- Vasapeningar
- Greiðsla frá öðru EES – landi

Allar nánari upplýsingar eru á www.tr.is og hjá Tryggingastofnun í síma 560 4400.



“ *Peir sem greitt hafa í sjóðinn í tiltekinn tíma fyrir atburð sem veldur örorku ávinna sér rétt til svokallaðs framreiknings örorkulífeyris.* ”

LÍFEYRISSJÓÐUR VERZLUNARMANNA OG SJÚKRASJÓÐUR VR

Við skulum nú skoða réttindin hjá Lífeyrissjóði verzlunarmanna og VR. Tökum dæmi af félagsmanni sem hefur unnið í eitt ár hjá sama vinnuveitanda. Hann á þá inni tveggja mánaða veikindarétt hjá vinnuveitandanum. Þegar þessir tveir mánuðir eru liðnir en veikindin vara lengur snýr félagsmaðurinn sér til VR og fær greiðslur úr Sjúkrasjóði VR en félagsmenn geta átt rétt á sjúkradagpeningum, sem nema 80% af launum þeirra, í allt að 270 daga. Almennt skal það vera skilyrði styrkja og sjúkradagpeningagreiðsla að umsækjandi komi fyrst til viðtals hjá ráðgjafa sjóðsins og að gögn hans séu skoðuð af trúnaðarlækni sjóðsins til þess að leggja mat á möguleg endurhæfingarræði.

Þegar greiðslutímabil Sjúkasjóðs VR er liðið og ljóst að félagsmaður á ekki afturvæmt á vinnumarkaðinn í bili er næsta stig að lækni viðkomandi sækir um örorkumat vegna hans.

Þegar það liggur fyrir eiga þeir sem greitt hafa í lífeyrissjóð rétt á örorkulífeyri sé skerðingin metin til a.m.k. 50% varanlegrar örorku af trúnaðarlækni viðkomandi lífeyrissjóðs.

Þeir sem greitt hafa í sjóðinn í tiltekinn tíma fyrir atburð sem veldur örorku ávinna sér rétt til svokallaðs framreiknings örorkulífeyris. Með framreikningi er bætt við áunnin réttindi, þeim réttindum sem reikna má með að þú hefðir öðlast til 65 ára aldurs miðað við meðaltal réttinda síðustu þrjú ár áður en örorka átti sér stað. Réttindi reiknast að fullu vegna þeirra 30 ára sem hagstæðust eru fyrir sjóðfélagann, þ.e. vegna þeirra ára sem iðgjaldagreiðslur eru hæstar, en að hálfu fyrir önnur ár. Örorkulífeyrir verður aldrei hærri en sem nemur þeim tekjumissi sem sjóðfélagi hefur sannanlega orðið fyrir vegna örorkunnar.

Sækja þarf um örorkulífeyri hjá lífeyrissjóðnum. Umsækjandi þarf að vera yngri en 67 ára og hafa greitt iðgjöld í lífeyrissjóð í samtals 24

mánuði fyrir þann atburð sem olli orkutapinu. Réttur til örorkulífeyris fellur ekki niður þótt iðgjaldagreiðslu sé hætt. Þetta gildir eingöngu ef þú hefur orðið fyrir tekjumissi vegna orkutapsins. Rétturinn miðast þá við þau réttindi sem þú hefur þegar áunnið þér.

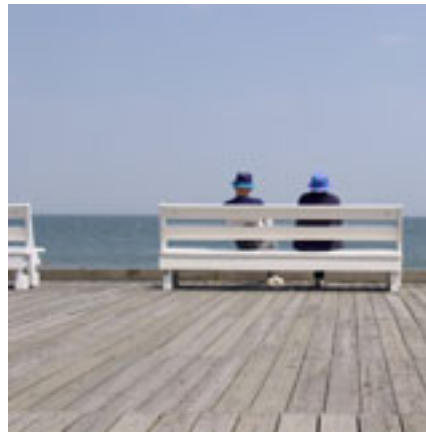
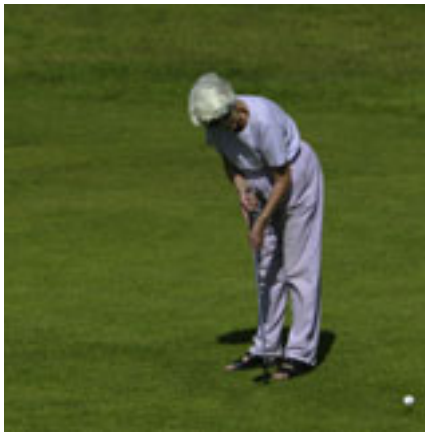
MEÐ ÖÐRUM ORÐUM:

- Þú ert ófær um að gegna því starfi sem veitti þér aðild að sjóðnum
- Örorka þín er metin a.m.k. 50% varanleg
- Þú hefur orðið fyrir tekjumissi vegna örorkunnar
- Orkutap verður að hafa varað lengur en 6 mánuði

Örorkulífeyrir greiðist að hámarki til 67 ára aldurs. Eftir það greiðist lífeyrir til æviloka. Fyrstu þrjú árin miðast örorkumat við getu sjóðfélagsins til að gegna því starfi sem hann hefur gegnt og veitti honum aðild að sjóðnum. Eftir þann tíma miðast örorkumat við getu hans til almennra starfa **VR**

ANNRÍKIÐ Í IÐJULEYSINU

UM TÓMSTUNDIR Á EFRI ÁRUM



Íslendingar eru þekktir fyrir að vinna mikið og gjarnan er litið upp til þeirra sem eiga langan vinnudag og afla vel. Jafnvel má segja að vinnugleðin hafi verið svo mikil að tómstundir hafa gleymst með öllu. Það gerir það að verkum að höggið sem verður þegar að starfslokum kemur verður stundum þungt. Starfið hefur um langt árabil verið það helsta sem hefur gefið lífinu tilgang auk þess að vera undirstaða afkomunnar. Það er því lífsnauðsynlegt að fólk taki virkan þátt í samfélaginu á einn eða annan hátt eftir starfslok annars er hætta á að þunglyndi geri vart við sig.

En hvað á ég að gera? spyr fólk kannski, sem engan tíma hefur haft til að sinna tómstundum og heldur að það hafi engin áhugamál.

Allir hafa hins vegar áhuga á einhverju. Nærtæk-ast er að heimsækja þjónustumiðstöðvar aldraðra en þar er margt skemmtilegt í boði. Þar er t.d. spilað og fönndrað, saumað og þrjónað, sungið, smíðað og málað og svo má lengi telja. Þar finnur fólk líka félagsskap sem er mjög mikilvægt fyrir aldraða ekki síður en fyrir þá sem yngri eru. Þá hafa margir fundið fyrir því að með aldrinum eykst áhugi á því að kanna uppruna sinn, þá er ættfræðin og saga fjölskyldunnar ofarlega á blaði. Þá kemur einnig upp löngun til að sinna gömlu handverki og fólk finnst sér renna blóðið til skyldunnar að rifja upp gömul handtök sem það lærði ungt og forða frá gleymsku. Það er líklega í eðli mannsins að vilja miðla til næstu kynslóðar þekkingu á sögu fjölskyldunnar. Þannig varðveitast gamlar ættarsögur mann fram að manni. Þetta er einnig mjög dýrmætt fyrir þjóðfélagið í heild.

Hreyfing er mjög mikilvæg fyrir alla og ekki síst aldraða. Margir ganga, einir eða í hóp, synda, stunda líkamsrækt, dansa, sinna hestamennsku eða fara í golf. Enn aðrir fá sér gæludýr; kött eða hund, og eru ekki hænur að komast í tísku? Sumir telja að með aldrinum breytist tómstundaiðkun fólks, þörfin verði meiri fyrir hæglatá og íhugula iðju eins og garðyrkju, lestur eða grúsk. Hvað það er sem fólk finnur sér til að gera skiptir reyndar minnstu máli. Það mikilvægasta er að hafa eitthvað fyrir stafni sem veitir gleði og lífsfyllingu [VR](#)

HVAÐ ER VINNUVIKAN LÖNG Í EVRÓPU?

Samningsbundinn vinnutími fyrir fullt starf í aðildarríkjum ESB var 38 klst. á viku að meðaltali árið 2010. Í raun var vinnutíminn töluvert lengri eða 39,7 klst. hjá starfsmönnum í fullu starfi. Frídagar og orlofsdagar voru að meðaltali 35 á árinu 2010 en það getur munað ríflega tveimur vikum á fjölda orlofsdaga milli landa.



Eurofound, rannsóknastofnun Evrópusambandsins í vinnumarkaðsfræðum, gerir árlega úttekt á vinnutíma og vinnufyrirkomulagi aðildarríkja ESB auk Noregs og hefur stofnunin nýlega birt niðurstöður sínar fyrir árið 2010. Í flestum aðildarríkjunum varð engin breyting á kjarasamningsbundnum vinnutíma á milli ára, vinnuvikan var 38 klst. að meðaltali. Vinnuvikan samkvæmt kjarasamingi er styst í Frakklandi, 35,6 klst., en 40 klst. í nær þriðjungum aðildarríkjanna. Norðurlöndin eru öll fyrir neðan meðaltal, þar er vinnuvikan á milli 37 og 37,5 klst. á viku.

HVER ER VINNUTÍMINN Í RAUN OG VERU?

En í raun og veru vinna starfsmenn í aðildarríkjunum lengri vinnuviku eða 39,7 klst. að meðaltali. Á árunum 2006 – 2009 styttest vinnuvikan í ESB en tölurnar fyrir árið 2010 virðast benda til þess að hún sé að lengjast á ný. E.t.v. er skýringin sú að skerðing á vinnutíma,

sem gripið var til á árunum 2008 til 2009 vegna efnahagskreppunnar, hafi gengið að einhverju leyti til baka árið 2010. Það liggur því ekki fyrir hvort tölurnar fyrir 2010 séu til marks um að vinnuvikan sé almennt að lengjast í Evrópu.

Mikill munur er milli aðildarríkjanna hvað varðar þróunina milli ára, í örfáum ríkjum styttest vinnuvikan frá árinu áður en í flestum lengdist hún, frá 0,1 klst. upp í 1,1 klst. í Eistlandi þar sem mesta breytingin varð. Munurinn á vinnutíma samkvæmt kjarasamingum annars vegar og hins vegar því sem gerist í raun og veru á vinnumarkaði jókst því í fyrsta sinn í nokkur ár.


HVERJIR VINNA LENGST?

Rúmenar vinna lengstu vinnuvikuna þegar litið er á tölur yfir raunvinnutíma, 41,3 klst., en Finnar þá stystu, eða 37,8 klst. Vinnuvikan á hinum Norðurlöndunum var einnig styttri

en meðaltalið eða 38,1 klst. í Noregi, 38,6 klst. í Danmörku og 39 klst. í Svíþjóð. Karlar unnu lengri vinnuviku en konur í öllum aðildarríkjum ESB og var munurinn 2,1 klst. að meðaltali. Mun fleiri karlar en konur vinna langa vinnuviku, 18% karla vinna meira en 48 klst. á viku samanborið við 8% kvenna. Þá vinna 20% kvenna minna en 20 klst. á viku en 7% karla. Hér er um meðaltal að ræða fyrir öll ríkin.

MUNAR TVEIMUR VIKUM Á FRÍDÖGUM

Orlof og almennir frídagar samtals eru að meðaltali um 35 á ári í aðildarríkjum ESB, þar af er orlof um 25 dagar á ári. Danir og Þjóðverjar fá flesta orlofsdaga eða 30 hjá þeim sem eru með lengstan starfsaldur en Eistar fæsta daga eða 20. Samtals eru orlofs- og frídagar í ESB frá 27 dögum þar sem þeir eru fæstir (í Rúmeníu) allt að 40 dögum þar sem þeir eru flestir (í Danmörku og Þýskalandi). Hér munar hvorki meira né minna en tveimur og hálfri vinnuviku eða 48%.

Hjá félagsmönnum VR eru samningsbundnir orlofsdagar frá 24 (lágmarksorlof) til 30 hjá þeim sem hafa lengst orlof. Almennir frídagar voru 10 talsins á Íslandi árið 2010. Orlofs- og frídagar félagsmanna VR árið 2010 voru því á milli 34 og 40, hjá þeim sem hafa lengst orlof .

¹ Sjá rit European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions „Working Time Developments 2010“.

ÚR LAUNAKÖNNUN VR 2011

Helstu niðurstöður í launakönnun VR fyrir árið 2011 voru birtar í síðasta tölublaði VR blaðsins. En könnunin er viðamikil og ekki hægt að gera niðurstöðum hennar full skil í einu blaði. Við birtum því hér eitthvað af því sem ekki komst fyrir í síðasta blaði.

24

MUNUR Á HÆSTU OG LÆGSTU LAUNUM MINNKAR MIKIÐ

Samanburður er gerður á meðaltali heildarlauna 5% launahæstu svarenda í launakönnun VR og heildarlauna 5% lægstlaunuðu. Þeir launahæstu eru að meðaltali með 750 þúsund krónur í laun á mánuði en þeir launalægstu eru að meðaltali með 250 þúsund krónur í laun á mánuði. Hæstlaunuðu félagsmennirnir hafa því þrefalt hærri laun en þeir sem hafa lægstu launin eða 200% hærri. Árið 2010 var munurinn fjórfaldur, meðaltal 5% hæstu launa var 874 þúsund krónur á mánuði en meðaltal lægstu launa var 217 þúsund krónur.

LAUNAVIÐTÖLUM FJÖLGAR AFTUR

Tæplega 62% svarenda í launakönnuninni í ár fóru í launa-, starfsmanna- eða ráðningarviðtal á síðasta ári. Það er umtalsverð aukning frá árinu 2010 en þá sögðust 57% hafa farið í viðtal. Fleiri karlar en konur fóru í launaviðtal en ekki er munur á kynjunum hvað starfsmanna- og ráðningarviðtöl varðar. Mikill munur er á svörum eftir menntun, starfi og stærð fyrirtækis. Eftir því sem skólagangan er lengri, því líklegri er að viðkomandi hafi farið í viðtal af einhverju tagi, 71% þeirra sem eru

með masters- eða doktorsgráðu fóru í viðtal á síðasta ári samanborið við 54% þeirra sem eru með grunnskólamenntun eða minna. Munurinn var enn meiri á árinu 2010 eða 68% á móti 45%. Einungis 43% þeirra sem starfa hjá fyrirtæki með færri en 10 starfsmenn fóru í viðtal í fyrra en 64% þeirra sem starfa hjá fyrirtæki með 100 starfsmenn eða fleiri.

Launa- eða starfsmannaviðtal hefur áhrif til hækunar launa, samkvæmt launakönnuninni. Þeir sem fóru í viðtal á síðasta ári voru að meðaltali með 6% hærri heildarlaun og 5% hærri grunnlaun en þeir sem ekki fóru í viðtal

Hlutfall svarenda sem fóru í viðtal

	2009	2010	2011
Starfsmannaviðtal	40	43	46
Launaviðtal	29	19	25
Ráðningarviðtal	10	9	11
Fór ekki í viðtal	39	43	38

NÆR 80% MEÐ RÁÐNINGARSAMNING

Mikill meirihluti félagsmanna VR eða 78%, starfar samkvæmt skriflegum ráðningarsamningi, eins og kveðið er á um í kjarasamningum. Það þýðir hins vegar að einn af hverjum

fimm hefur ekki skriflegan ráðningarsamning. Ráðningarsamningar eru mun algengari í stærri fyrirtækjum en þeim smærri, um 90% starfsmanna í fyrirtækjum þar sem starfa 100 eða fleiri starfsmenn eru með skriflegan samning samanborið við 62% í fyrirtækjum þar sem starfsmenn eru færri en 20 talsins.

FJARVINNA, YFIRVINNA OG VINNUTÍMI

Stjórnendur og sérfræðingar vinna lengstu vinnuvikuna og mikill meirihluti þeirra sinnir hluta starfsins í fjarvinnu eða 63%. Það er mun hærra hlutfall en hjá öðrum stéttum. Það velur hins vegar athygli að þeir vinna færri tíma í fjarvinnu en flestar aðrar stéttir. Meðaltal félagsmanna VR, sem yfirhöfuð vinna fjarvinnu, er 10,4 klst. á viku. Stjórnendur og sérfræðingar vinna 8,8 klst. á viku í fjarvinnu. Sérhæft starfsfólk og skrifstofufólk vinnur töluvert fleiri stundir í fjarvinnu eða á milli 14 og 15 klst. á viku en minnihluti þeirra eða 25% þeirra vinnur fjarvinnu.

Tæplega 16% svarenda í könnuninni vinna ekki yfirvinnu. Yfirvinna er minnst hjá skrifstofufólki, 33% þeirra vinna ekki yfirvinnu, en mest hjá stjórnendum og sérfræðingum en 9% þeirra vinna ekki yfirvinnu. Þeir síðastnefndu eru í

78%

félagsmanna VR starfar samkvæmt skriflegum ráðningarsamningi, eins og kveðið er á um í kjarasamningum.




flestum tilfellum með yfirvinnuna innifalda í launum, eða 62% en það hlutfall er mest 33% hjá öðrum starfsstéttum.

FLESTIR SINNA LÍKAMS-RÆKTINI Á KVÖLDIN

Í launakönnun VR er spurt um fleira en laun, vinnutíma o.þ.h. Í ár lögðum við nokkrar spurningar fyrir svarendur um hreyfingu þeirra og líkamsrækt. Helstu niðurstöður voru birtar í síðasta VR blaði, en ekki allar. Til að mynda spurðum við hvenær svarendur iðka sína líkamsrækt, þ.e. þeir sem það gera reglulega. Það vekur athygli að tæplega 20% nota morgnana til að sinna líkamsræktinni, frá kl. 6:00 til kl. 11:00. En flestir sem stunda einhverja hreyfingu sér til heilsubótartunda hana síðla dags eða að kvöldlagi, 48% gera það á milli klukkan sex síðdegis og miðnættis. Einungis 8% hreyfa sig í hádeginu.

Það vekur óneitanlega athygli að mun fleiri karlar en konur ná að nota kvöldið til að stunda líkamsrækt, 56% karla æfa eftir kl. 18:00 á kvöldin en 41% kvenna. Þær hreyfa sig frekar síðdegis, frá kl. 14:00 til kl. 18:00, eða á morgnana.

VIÐ KEYRUM LANGFLEST Í VINNUNA

Í launakönnuninni spurðum við einnig hvernig fólk ferðast yfirleitt til og frá vinnu. Það er skemmst frá því að segja að mikill meirihluti félagsmanna VR notar einkabílinn eða 89% og er marktækur munur á milli kynjanna, 90% kvenna notar bíl en 87% karla. Ekki er munur á kynjunum þegar kemur að hlutfalli þeirra sem ganga í vinnuna, en það er 5%. Þá fara 3% með strætó og 2% hjóla .



KRISTÍN WAGE

STARFAÐI HJÁ VR

HÆTTI STÖRFUM HVENÆR?

1. september 2011

STJÖRNMERKI? Tvíburí.

BESTA RÁÐ SEM ÞÉR HEFUR VERIÐ GEFIÐ?

„Þekktu og mettu að verðleikum allt það góða sem þér er gefið“.

EF ÞÚ ÆTTIR AÐ NEFNA EITT ATRIÐI SEM ER ÞÉR MINNISSTÆÐAST Í LÍFINU?

Fæðing barna minna.

HVERNIG VERÐU DEGINUM? Fer snemma á fætur, borða morgunmat og gef mér góðan tíma í blaðalestur. Hef ömmudag a.m.k. einu sinni í viku, hitti vinkonur, þrjúna, les bækur, geng talsvert, fer í söfn, á tónleika og. Eitt af því sem ég hafði hugsað mér að gera þegar ég hætti að vinna var að sækja ýmsa fyrirlestra og málþing sem eru jafnan haldin á vinnutíma. Hef enn ekki gefið mér tíma til þess, en mun svo sannarlega gera það seinna. Nýt lífsins með mannum mínum, fjölskyldunni og vinum.

HVAÐ FINNST ÞÉR SKEMMTILEGAST AÐ GERA?

Það er svo ótal margt sem mér finnst gaman að gera að erfitt er að gera þar upp á milli. Ætli ég segi ekki bara að mér finnst skemmtilegast að hlæja.

EFTIR STARFSLOK, HVER ER MESTA BREYTINGIN?

Það er svo stutt síðan ég hætti að vinna að mér finnst ég enn í sumarfríi. En líklega er mesta breytingin enn sem komið er fólgin í því að geta verið dálítið óskipulagðari en ég hef alltaf verið.

Í HVERJU FELST LÍFSHAMINGJAN?

Jákvæðni, þakklæti og geta séð spaugilegu hliðarnar á tilverunni.



RAGNAR ENGILBERTSON

STARFAÐI HJÁ ELLINGSEN OG OLÍS

HÆTTI STÖRFUM HVENÆR?

Janúar 2009.

STJÖRNUMERKI? Vatnsberi

BESTA RÁÐ SEM ÞÉR HEFUR VERIÐ GEFIÐ?

Vera heiðarlegur og vinna að öllu samvirkusamlega.

EF ÞÚ ÆTTIR AÐ NEFNA EITT ATRIÐI SEM ER ÞÉR MINNISSTÆÐAST Í LÍFINU?

Ferð til Indlands árið 2000.

HVERNIG VERÐU DEGINUM? Kíki í tölvuna, les blöðin, fer í göngu, hitti vinina einu sinni í viku þar sem málin eru reifuð, sinni félagsstarfi, hjálpa til með barnabörnin þegar þess er þörf, er mikið í sumarhúsinu á öllum tímum ársins, svo tek ég til hendinni á heimilinu líka.

HVAÐ FINNST ÞÉR SKEMMTILEGAST AÐ GERA?

Vera með fjölskyldunni og barnabörnunum, hitta vinina, ferðast til dóttur minnar í Svíþjóð og dvelja þar með hennar fjölskyldu, þá reynum við hjónin að fara erlendis að minnsta kosti einu sinni á ári.

EFTIR STARFSLOK, HVER ER MESTA BREYTINGIN?

Það er allt miklu rólegra, ekki stress. En ég sakna allra þeirra góðu vinnufélaga sem ég starfaði með og allra þeirra fjölmörgu viðskiptavina sem ég var í sambandi við.

Í HVERJU FELST LÍFSHAMINGJAN?

Góðri heilsu, og vera sáttur við lífið og tilveruna.



KRISTÍN GÍSLADÓTTIR

STARFAÐI HJÁ BÓKSÖLU STÚDENTA

HÆTTI STÖRFUM HVENÆR?

Sumarið 2011.

STJÖRNMERKI? Naut/tvíburi.

BESTA RÁÐ SEM ÞÉR HEFUR VERIÐ GEFIÐ?

Einkunnarorð móðurfjölskyldu minnar, komin frá afa mínum, hafa verið mér hugleikin alla tíð: Menntaðu þig sem mest. Menntunin verður aldrei frá þér tekin, hvað sem þú annars gerir í lífinu.

EF ÞÚ ÆTTIR AÐ NEFNA EITT ATRIÐI SEM ER ÞÉR MINNISSTÆÐAST Í LÍFINU?

Ég er gleymín á atvik og atburði en hef átt margar hamingjustundir í lífinu.

HVERNIG VERÐU DEGINUM? Nýt þess að fara á fætur í rólegheitum og sjá hvað dagurinn færir mér. Sonardóttir mín hitti naglann á höfuðið þegar hún sagði við mig um daginn: „Amma, það er svo gott fyrir konur á ellilaunum að eiga barnabörn.“

HVAÐ FINNST ÞÉR SKEMMTILEGAST AÐ GERA?

Lesa.

EFTIR STARFSLOK, HVER ER MESTA BREYTINGIN?

Frelsið. Að vita að ég hafi tíma til að gera eitt og annað sem mig langar til, skreppa til útlanda, fara á fyrirlestra, í kaffi með vinum, dútla við blómin mín í sveitinni, hlaupa undir bagga með fólkinu mínu þegar þörf krefur og glugga í bækurnar mínar á miðjum degi...

Í HVERJU FELST LÍFSHAMINGJAN?

Góðri, samheldinni fjölskyldu og starfi þar sem hæfleiðar manneskjunnar fá notið sín.



GUNNAR HELGI GUÐMUNDSSON

STARFAÐI HJÁ BYKO

HÆTTI STÖRFUM HVENÆR?

Hætti störfum 1. apríl 2011.

STJÖRNMERKI? Vog

BESTA RÁÐ SEM ÞÉR HEFUR VERIÐ GEFIÐ?

Að vera heiðarlegur.

EF ÞÚ ÆTTIR AÐ NEFNA EITT ATRIÐI SEM ER ÞÉR MINNISSTÆÐAST Í LÍFINU?

Þegar að börnin mín þrjú fæddust.

HVERNIG VERÐU DEGINUM? Fer út að ganga og fer í leikfimi tvisvar í viku. Fer gjarnan tvisvar til þrisvar í viku og drekk kaffi með gömlu félögumum í BYKO. Þar er oft glatt á hjalla. Í BYKO var ég kvaddur höfðinglega sem ég er mjög þakklátur fyrir.

HVAÐ FINNST ÞÉR SKEMMTILEGAST AÐ GERA?

Að fara í sumarbústað í Fljótshlöðinni og stunda skógrækt, en það höfum við hjónin gert undanfarnir 20 ár. Svo dunda ég við viðhald á húsinu og sinni ýmsum félagsmálum, er t.d. í trúnaðarráði VR.

EFTIR STARFSLOK, HVER ER MESTA BREYTINGIN?

Maður hefur meiri tíma fyrir sjálfan sig og getur skiplagt sig betur. En það er mjög nauðsynlegt að hafa áhugamál.

Í HVERJU FELST LÍFSHAMINGJAN?

Að vera ánægður og sáttur með fjölskylduna sína, Hún er það mikilvægasta sem við eigum.



STELLA BREIÐFJÖRÐ MAGNÚSDÓTTIR

STARFAÐI HJÁ IKEA

HÆTTI STÖRFUM HVENÆR?

Árið 1994 hætti ég fullri vinnu vegna liðagigtar.

STJÖRNMERKI? Sporðdrekki.

BESTA RÁÐ SEM ÞÉR HEFUR VERIÐ GEFIÐ?

Þegar ég starfaði 19 ára gömul í verslun, sagði eigandinn við mig: „Afgreiddu alltaf aðra eins og þú vilt að þú sért afgreidd.“

EF ÞÚ ÆTTIR AÐ NEFNA EITT ATRIÐI SEM ER ÞÉR MINNISSTÆÐAST Í LÍFINU?

Það er þegar ég ákvað að skipta um vinnu og ráða mig til IKEA. Vinkona vakti athygli mín á því að IKEA væri að auglýsa eftir fólki. Ég hafði alltaf unnið ein og hraus hugur við að vinna innan um svona margt fólk. Fór þó samt í viðtal og var ráðin. Fólkið hjá IKEA er mín önnur fjölskylda síðan.

HVERNIG VERÐU DEGINUM? Við Magnús vinur minn ferðumst mikið. Við förum víða um landið og gístum gjarnan á hótelum eða bændagistingu innanlands. Svo ferðumst við einnig töluvert erlendis.

HVAÐ FINNST ÞÉR SKEMMTILEGAST AÐ GERA?

Mér finnst allt gaman, þess má get að ég á fimm barnabörn og fimm langömmubörn.

EFTIR STARFSLOK, HVER ER MESTA BREYTINGIN?

Að þurfa ekki að vakna við klukku. Ég fer rólega fram úr og geri allt miklu hægar. Þetta er miklu betra fyrir líkamann.

Í HVERJU FELST LÍFSHAMINGJAN?

Að vera jákvæður og glaður og reyna að sjá það góða í öðrum, að meðtaka það þegar fólk reynist manni vel og gæta sín á því að misnota ekki gæði fólk.

MÍMIR SÍMENNTUN BÝÐUR FÉLAGSMENN VR VELKOMNA

Byrjaðir þú í framhaldsskóla en kláraðir ekki? Viltu halda áfram? Vanti þig aðstoð við að finna nám við hæfi aðstoða náms- og starfsráðgjafar við val á námstækifærum. Náms- og starfsráðgjöf er ókeypis. Hægt er að panta tíma í síma 580 1800 eða með tölvupósti radgjof@mimir.is

Mímir-símenntun er fræðslufyrirtæki sem þróar og skipuleggur nám fyrir einstaklinga og aðila vinnumarkaðarins. Megináherslur Mímis eru að veita fullorðnu fólki sem hefur stutta formlega skólagöngu ný tækifæri til náms.

Mímir heldur fjölda námskeiða í samstarfi við stéttarfélög, Vinnumálastofnun, fyrirtæki og stofnanir. Í mörgum tilfellum gefur nám hjá Mími-símenntun einingar á framhaldsskólástigi.

28

NOKKUR DÆMI UM FRÍSTUNDANÁMSKEIÐ Á NÆSTUNNI

- Kökuskreytingar
- Jólakortagerð
- Kaffinámskeið
- Tungumál (spænska, norska, enska, rússneska)

DÆMI UM ALMENN OG STARFSTENGD NÁMSKEIÐ, SEM ERU METIN TIL EININGA:

- Skrifstofuskólinn
- Færni í ferðaþjónustu
- Upplýsingatækni og samskipti
- Aftur í nám – fyrir lesblinda
- Grunnmentaskólinn

HVAÐ ER RAUNFÆRNIMAT?

Hefurðu þekkingu og reynslu af verslunar- og skrifstofustörfum en ekki formlega menntun? Þá er Raunfærnimat í verslunarfagnámi og skrifstofugreinum eitthvað fyrir þig.

Raunfærnimat er ferli þar sem metin er þekking og færni á ákveðnu sviði, svo sem reynsla af starfi, námi eða félagsstörfum. Markmiðið með matinu er að einstaklingur fái viðurkennda raunfærni sem hann býr yfir á ákveðnum tíma.

Tilgangur raunfærnimats er að gefa út staðfestingu sem einstaklingur getur notað til:

- Styttingar á námi
- Að sýna fram á reynslu og færni í starfi eða í atvinnuumsókn
- Að leggja mat á hvernig einstaklingur getur styrkt sig í námi eða starfi

Raunfærnimat með hliðsjón af námsskrá veitir tækifæri til að fá metna reynslu og færni sem jafngilda námsáfangu svo að viðkomandi þurfi ekki að sækja nám í því sem hann þegar kann.



Mímir – Ofanleiti 2, 3. hæð.

Allar nánari upplýsingar um námskeið og námsráðgjöf er hægt að nálgast á www.mimir.is eða í síma 580 1800.

HVAÐ ER ÞJÓNANDI FORYSTA?


Texti: **Kristinn Ólason**, Rektor Skálholtsskóla – www.thjonandiforysta.is



Á undanförunum árum hafa sjónarmið þjónandi forystu (servant leadership) verið kynnt hér á landi. Áhugahópur um málefnið hefur staðið fyrir fjölbreyttri dagskrá með ráðstefnuhaldi og málstofum, námskeiðum og spjallfundum og kynningarstarfsemi af ýmsum toga. En hvað er þjónandi forysta? Hún er ný sýn á mannleg samskipti og forystu og byggist á lýðræði og fornum gildum. Hugsjónin og heildarhagsmunir koma á undan öllu öðru. Bandaríkjamaðurinn Robert K. Greenleaf (1904-1990) helgaði líf sitt hugmyndafræði þjónandi forystu. Samkvæmt honum er þjónandi leiðtogi fyrst þjónn, svo leiðtogi! Grundvöllur þjónandi forystu er löngun til að þjóna, en þessi löngun er náttúruleg eða eðlislæg tilfinning. Sjónarmið þjónandi forystu ýta undir hugrekki og veita kjark þeim sem tileinka sér þau. Þau eru því líkleg til að hafa jákvæð áhrif í samfélagi sem leitar að gildum sem standast ítrustu gæðakröfur.

“
Þjónandi forysta er ný sýn á mannleg samskipti og forystu og byggist á lýðræði og fornum gildum.

Hollenski fræðimaðurinn Dirk van Dierendonck hefur rannsakað þjónandi forystu og sýnt fram á árangur hennar í atvinnulífinu. Hann hefur sett fram 6 áhersluþætti þjónandi forystu sem liggja til grundvallar þeim góða árangri sem náðst hefur: Efling og sjálfstyrking starfsfólks, auðmýkt og hógværð, trúverðugleiki, gagnkvæm virðing, samfélagsleg ábyrgð og skýr stefna.

Fyrsta atriðið snýst um að hlusta á fólk af athygli, ýta undir frumkvæði og sjálfsöryggi starfsfólks, virða það og hvetja til að taka ákvarðanir í eigin eignum. **Annað atriðið** felur í sér að láta lítið fyrir sér fara, halda sér til hlés þegar hæfir. Viðurkenna að hægt sé að njóta góðs af sérfræðipekkingu og reynslu annarra og leita eftir framlagi þeirra. Slíkur leiðtogi setur hagsmuni annarra framur sínum eigin. **Trúverðugleiki** felur í sér að leiðtoginn tjái sig í samræmi við raunverulegar hugsanir og skoðanir og haldi sig við ákveðnar siðferðisreglur. Hann er heiðarlegur og stendur við orð sín. **Á þessu hvílir fjórða atriðið**, gagnkvæm virðing, þjónandi leiðtogi þarf að geta skilið tilfinningar, skoðanir og afstöðu annarra, hann þarf að geta gleymt ósætti og forðast langrækni. **Fimmta atriðið** er samfélagsleg ábyrgð og birtist í vilja til að þjóna frekar en að stjórna og sinna eigin hagsmunum, vera öðrum fyrirmynd og vilja bera ábyrgð á stofnun eða fyrirtæki í heild og gagnvart samfélaginu. Í því flest ábyrgð gagnvart samfélagi, tryggð og hópvinna. **Sjötti og síðasti þátturinn** snýst um að fólk viti hvað til er ætlast af þeim, gera starf sveigjanlegt þannig að það henti hæfileikum, þörfum og framlagi starfsmanns. Hver og einn þarf að fá tækifæri til að bera hæfilega ábyrgð og geta tjáð sig á vinnustað án þess að það hafi óæskilegar afleiðingar. 

JÓLATÖRNIN NÁLGAST

VERTU MEÐ RÉTTINDIN ÞÍN Á HREINU

30

Í tilefni þess að mesta vinnutörn ársins hjá afgreiðslufólki, jólaværslunin, er framundan er komið að hinum árlegu minnispunktum kjarasviðs VR um ýmis atriði sem lúta að réttindum og skyldum þess hóps.

SKRÁNING VINNUTÍMA

Þegar mikið er að gera er góð vinnuregla að skrá niður vinnutíma sinn. Í mörgum tilvikum er um talsverða aukavinnu að ræða og mikilvægt að halda vel utan um tímaskráningu svo komast megi hjá misskilningi og mistökum við útreikning launa.

Þar sem flestar verslanir ráða tímabundið til sín skólafólk yfir háannatímann er einnig mikilvægt að hnykkja á þessu atriði við nýtt samstarfsfólk.

FRÍDAGAR YFIR HÁTÍÐARNAR ERU:

Eftir kl. 12:00 á **aðfangadag** (stórhátíðardagur)

Jóladagur (stórhátíðardagur)

Annar í jólum (almennur frídagur)

Eftir kl. 12:00 á **gamlársdag** (stórhátíðardagur)

Nýársdagur (stórhátíðardagur)

Ekki er vinnuskylda á þessum dögum og skulu launþegar halda sínum dagvinnulaunum óskertum. Auk þess má minna á að fyrsta vinnudag eftir jóla skal dagvinna í verslunum hefjast kl. 10

LAUN Á FRÍDÖGUM

Samþykki launþegar að taka að sér vinnu á frídögum skal greiða eftirvinnukaup (yfirvinnukaup ef vinna þessi er umfram 171,15 klst. hjá afgreiðslufólki), fyrir vinnu á almennum frídögum og stórhátíðakaup, fyrir vinnu á stórhátíðadögum. Kaupið reiknast þannig:

Eftirvinnukaup: 0,8235%
af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu

Yfirvinnukaup: 1,0385%
af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu

Stórhátíðarkaup: 1,375%
af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu

Hefðbundin dagvinnulaun launþega í föstu og reglubundnu starfi haldast auk þess óbreytt.

DAGLEGUR HVÍLDARTÍMI

Á hverjum sólarhring á starfsmaður rétt á 11 klst. hvíld. Óheimilt er samkvæmt

lögum að skipuleggja vinnu á þann hátt að vinnudagurinn sé lengri en 13 klst.

FRÁVIK OG FRÍTÖKURÉTTUR

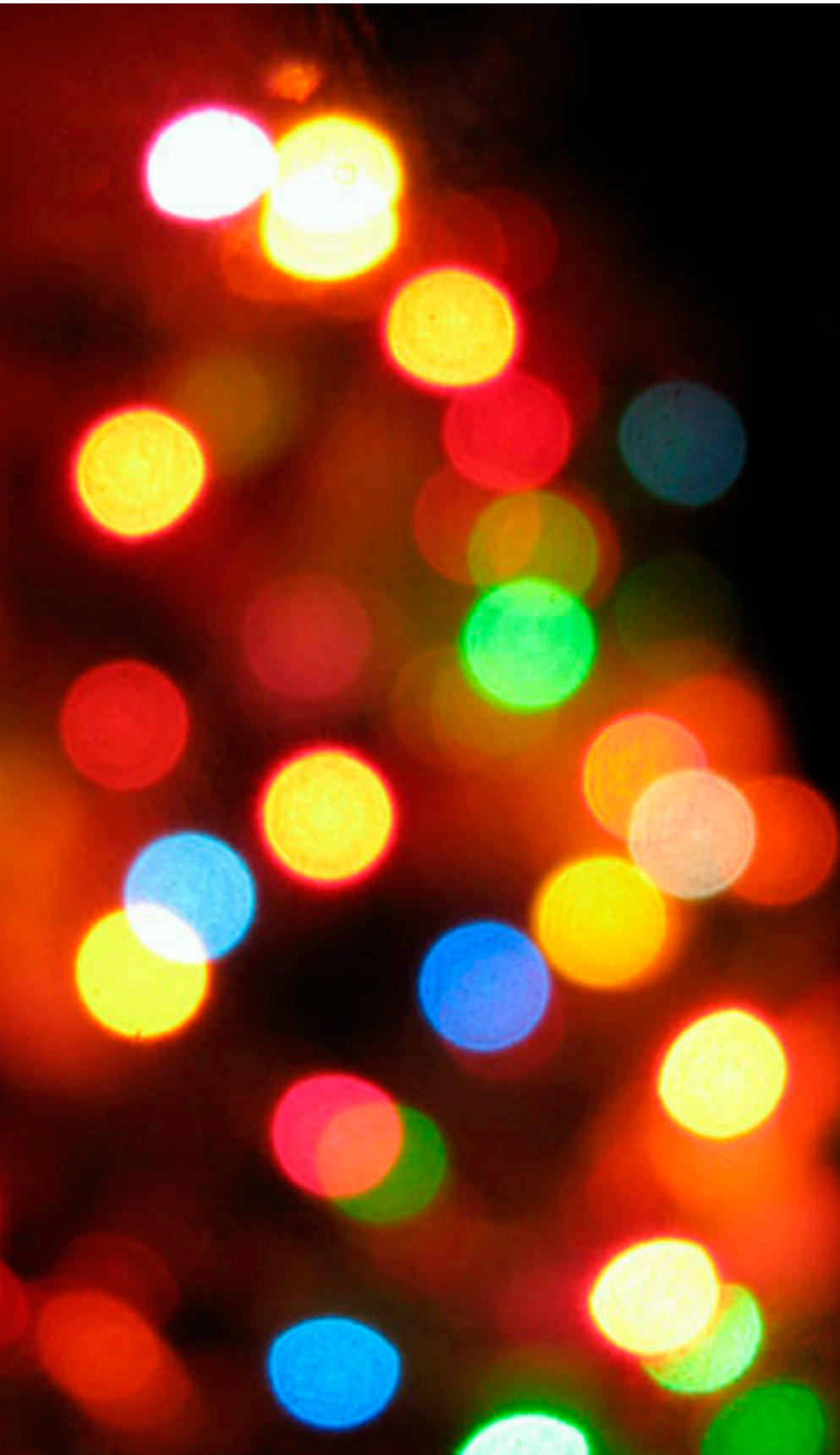
Ef 11 klst. hvíld næst ekki skal veita hana síðar. Þannig safnast svokallaður frítökuréttur upp. Fyrir hverja klst. sem 11 tíma hvíldin skerðist um öðlast starfsmaður 1,5 klst. í dagvinnu í frítökurétt.

Dæmi: Starfsmaður hefur störf kl. 08:00. Hann lýkur störfum kl. 23:00 og kemur aftur til vinnu kl. 08:00 daginn eftir. Samfelld hvíld á milli vinnudaga er einungis 9 klst. Hvíldartími hefur þ.a.l. verið skertur um 2 klst. og öðlast viðkomandi starfsmaður því frítökurétt uppá 3 klst. fyrir vikið.

Undir öllum kringumstæðum er óheimilt að skerða 8 klst. samfellda hvíld.

VIKULEGUR FRÍDAGUR

Vinnu skal skipuleggja á þann hátt að hver starfsmaður fái a.m.k. einn vikulegan frídag. Ef starfsmaður er látinn vinna 7 daga í röð á hann rétt á fríi á virkum degi í næstu viku á eftir, án skerðingar launa.



HELGARVINNA

Pegar unnið er á laugardögum og sunnudögum greiðist aldrei minna en fyrir 4 klst., þótt unnið sé skemur.

MATAR- OG KAFFITÍMAR

Hádegismatartími: Á bilinu ½ - 1 klst. (háð samkomulagi). Þessi matartími telst ekki til vinnutíma. Starfsfólk þarf að vinna a.m.k. 5 klst. til að öðlast rétt til matartíma í hádeginu.

Kvöldmatartími: 1 klst. (á milli kl. 19 og 20) og telst til vinnutíma. Ef kvöldmatartíminn eða hluti hans er unninn skal greiða þann hluta með tvöföldu kaupi. Réttur til kvöldmatartíma miðast við a.m.k. 4,5 klst. vinnu.

Kaffitími: 35 mínútur á dag hjá afgreiðslufólki, (15 mín hjá skrifstofólki) miðað við fullan vinnudag. Er veitt í beinu hlutfalli við vinnutíma starfsfólks í hlutastörfum.

Ef unnið er lengur en til kl. 22:00 skal veita annan 20 mínútna kaffitíma á tímabilinu kl. 22:00 - 22:20. Á Þorláksmessu er heimilt að veita þann kaffitíma á bilinu kl. 21:40 - 22:20.

DESEMBERUPPBÓT

Að lokum er rétt að minna á að desember-uppbót til félagsmanna VR skal greiðast ekki síðar en 15. desember. Desemberuppbót í ár fyrir fullt starf á árinu er kr. 55.400, skv. kjarasamningi VR og SA, auk kr. 15.000,- sérstaks álags, sem gerir í heildina kr. 70.400.-.

Þetta eru helstu atriði sem hafa ber í huga í annríki jólaverslunarinnar. Ef upp koma spurningar eru starfsmenn kjarasviðs ávallt reiðubúinir að aðstoða. Síminn er 510 1700 og netfangið vr@vr.is.

Greinin er miðuð við kjarasamning VR og SA. VR semur einnig við FA og nálgast má upplýsingar um þann samning á heimasíðu VR, www.vr.is, eða hjá starfsfólki kjarasviðs VR.

*Með jólakveðju,
Starfsfólk VR*

NÁTTTHRAFNAR OG MORGUNHANAR



“

Það þarf ekki endilega að vera neikvætt að vera morgunfúll. Morguninn er sá tími sem við þurfum að vera í eigin heimi



„Það rétt rífar í augun, ekkert heyrast nema tuldur og tuð. Ég er ekki morgunmanneskja, fjölskyldan veit af biturri reynslu að hún á ekki að yrða á mig á morgnana, mér líður eins og náttfataklæddum birni með höfuðverk þegar ég staulast niður stigann á morgnana. Ég þarf að minnsta kosti klukkutíma áður en ég get blandað geði við fólk.“

Allt of margir hafa þessa sögu að segja. Fyrir sumt fólk er það hrein martröð að fara á fætur á morgnana. En af hverju byrjar dagurinn svona erfiðlega? Hvernig getur þú lært að fara réttu megin fram úr?

Það þarf ekki endilega að vera neikvætt að vera morgunfúll. Morguninn er sá tími sem við þurfum að vera í eigin heimi, hugsa inn á við, frekar en að fara hlæjandi út í daginn og beint í það að blanda geði við aðra. Þetta er sá tími dags sem fæstir eiga auðvelt með og vandamál geta sannarlega skapast á heimilunum. Því þótt húsbóndanum þyki ef til vill notalegast að eyða morgunstundinni hljóðlega og í einrúmi getur eiginkonan verið þeirrar skoðunar að hans tíma sé betur varið í eitthvað annað og verður því pirruð og geðvond. Ekki er það gott veganesti út í daginn.

Við þurfum ekki öll jafnlangan svefntíma. Sumir lognast út af kl. 10 á kvöldin meðan aðrir eiga erfitt með að festa blund fyrr en löngu eftir miðnætti og eiga þá eðlilega í vandræðum með að komast á fætur á morgnana. Morgunhanarnir spretta á fætur á morgnana fullir af orku og gleði. Fátt fer eins í taugarnar á þeim morgunfúlu og syfjuðu. Sérfræðingur í svefnvandamálum, geðlæknir, telur að það sé genetískt hvort við erum morgunhanar eða náttfragnar. Það er líklegt að við séum svipuð og foreldrar okkar hvað þetta varðar. En það er einnig lífeðlisfræðileg útskýring á þeim erfiðleikum sem sum okkar upplifa í samskiptum okkar yfir morgunverðinum. Náttfragnar eru nefnilega líkamlega meira veikburða á morgnana. Að vera þungur í morgunsárið getur líka tengst kvíða fyrir deginum framundan. Ekki hafa allir neikvæðar tilfinningar til verkefna komandi dags, en þeir sem þjáast af þunglyndi eða kvíða hafa tilhneigingu til þess. Líkja má svefni við

sápukúlu sem springur skyndilega og dregur okkur af grimmd inn í raunveruleikann og það verður erfitt að bjóða nýjan dag velkominn.

GETUR ÞAÐ AÐ VAKNA UPP Í VONDU SKAPI BENT TIL ÞUNGLYNDIS?

Við upplifum öll að vera stundum svolítið þung. Það sýnir bara að eitthvað í lífi þínu þarf að breytast. En ef þú þjáist af raunverulegu þunglyndi og berst við kvíðahugsanir á morgnana þarftu aðstoð sérfræðings til að breyta hugsanagangi þínum. Þegar þú vaknar eru það ytri áhrif sem ráða tíma þínum, það getur verið truflandi. Þú þarf því að skipuleggja þennan tíma vandlega. Til dæmis getur þú ákveðið að fara í sturtu á morgnana frekar en á kvöldin. Vendu þig á að borða góðan morgunverð jafnvel þótt náttfragnar hafi varla matarlyst á morgnana. Ef þú hefur ekki lyst, þá er góður ávaxta smoothie tilvalinn til að byrgja sig upp af vítamíni. Einnig er gott að nota „dagsljós“ lampa sem vekjara sem er ekki eins kröfuharður og vekjaraklukka.

TAKTU STJÓRNINA

Þú þarft að stýra hugsunum þínum. Ef þú vaknar upp neikvæð/ur gefur það tóninn inn í daginn. Ef þú átt von á einhverju leiðinlegu eða þú ert á erfiðum stað í lífinu og hugsar stöðugt um það gerir það bara illt verra. Þú verður að fara jákvæð/ur inn í daginn. Vendu þig á að leita að sönnunum. Þú ert sannfærð/ur um að dagurinn verður slæmur, en það er oftast engin sönnun fyrir því. Ef þú vilt getur þú skipulagt hvern dag á jákvæðan hátt í stað þess að einblína á hið neikvæða. Eyddu fimm mínútum með lokuð augu á hverjum morgni, ímyndaðu þér að þetta verði góður dagur, þar sem þú ert róleg/ur og yfirveguð/aður. Einbeittu þér að því góða í komandi degi, t.d. góðum hádegisverði með vini, kaffisþjalli með góðum vinnufélaga eða skemmtilegustu verkefnum sem liggja fyrir. Sjáðu fyrir þér hvernig er að koma heim eftir mjög góðan dag. Því oftar sem þú gerir þetta því auðveldara á hugur þinn með að ímynda sér að dagurinn verði góður, viðhorf þitt hefur breyst og þar með verður lífið auðveldara **VR**

Byggt á grein í októberhefti tímaritsins *Psychologies*.

Krossgáta



VERÐLAUN FYRIR RÉTTA LAUSN KR. 15.000

Lausnin á síðustu krossgátu er vísan:

*Bleikjan fer á berjamó,
betylýng á veiðar.
Ufsinn skeiðar út með sjó
er með tvo til reiðar.*

Vinningshafi krossgátunnar úr síðasta blaði er Daniel Geir Moritz Hjörvarsson. Hann hefur verið nokkuð sigurviss með verðlaunin því hann sendi með lausninni sinni helstu upplýsingar um sjálfan sig og reikningsnúmerið, en það hefur ritstjóri ekki séð áður. Hann er Norðfirðingur að uppruna, nýhættur störfum við Bóksölu kennaranema þar sem hann starfaði með námi sl. 5 ár. Hann er nú nemi í HÍ til meistaraþrófs í ritlist. Einnig starfar hann sem trúþador og uppistandari. Við sendum honum bestu hamingjuóskir með verðlaunin.

Í lausn krossgátunnar hér til hliðar er vísa án nokkurra vísbendinga. Vinsamlegast látið kennitölu fylgja og skrifðu „krossgáta“ utan á umslagið.

Skilafrestur er til 30. nóvember 2011.

Utanáskriftin er:

VR-blaðið

**Húsi verslunarinnar, Kringlunni 7
103 Reykjavík**

Einnig er hægt að senda lausnina á krossgata@vr.is

HVAÐ GERIR VR FYRIR ÞIG?

Félagsgjald VR er 0,7% af launum. Allir sem hafa greitt félagsgjald í einn mánuð eiga rétt á aðstoð kjaramáladeildar og sjúkradagpeningum.

TIL AÐ VERÐA FULLGILDUR FÉLAGSMAÐUR OG EIGA RÉTT Á ÞEIM FRÍÐINDUM SEM ÞVÍ FYLGIR, ÞARF AÐ HAFNA GREITT LÁGMARKSFÉLAGSGJALD SÍÐUSTU 12 MÁNUÐI. Á MÓTI FÉLAGSGJALDI ÞÍNU GREIÐIR ATVINNUREKANDI SEM HÉR SEGIR:

- 1% í sjúkrasjóð,
- 0,25% í orlofssjóð,
- 0,20% í starfsmenntasjóð
- 0,13% í endurhæfingarsjóð

Allir sem greitt hafa til félagsins síðastliðna tólf mánuði geta sótt um lykilorð inn á Mínar síður á vefnum þar sem hægt er að sjá yfirlit yfir greiðslu félagsgjalda og hvaða þjónustu viðkomandi hefur nýtt sér. Fullgildir félagsmenn sjá að auki stöðu sína í sjóðum félagsins.

VR GÆTIR ÞINNA HAGSMUNA

- VR gerir kjara- og fyrirtækjasamninga
- VR aðstoðar við útreikning launa, túlkun kjarasamninga og lausn ágreiningsmála á vinnustað
- VR aðstoðar við gerð ráðningarsamninga
- VR veitir lögfræðiaðstoð vegna kjaramála og innheimtu launakrafna, m.a. vegna gjaldþrota fyrirtækja
- VR gerir á hverju ári launakönnun og könnun á fyrirtæki ársins til viðmiðunar fyrir félagsmenn
- VR stendur fyrir herferðum í fjölmiðlum til að vekja athygli á ýmsum málum, s.s. launamun kynjanna, einelti og kynferðislegri áreitni
- VR minnir á rétt félagsmanna sinna, s.s. launahækkningar, orlofs- og desemberuppbót og hvíldartíma með auglýsingum í fjölmiðlum.
- VR er aðili að ASÍ

EF UPP KOMA VEIKINDI EÐA SLYS ÁTTU MÖGULEIKA Á

- Sjúkradagpeningum eftir að veikindarétti lýkur (80% af launum) í allt að 270 daga
- Slysadagpeningum vegna slysa í frítíma (80% af launum)
- Sjúkradagpeningum vegna áfengismeðferðar (80% af launum).
- Dagpeningum vegna veikinda barna yngri en 16 ára (80% af launum) í allt að 270 daga
- Slysa-, dánar- og örorkubótum vegna barna að 16 ára aldri
- Örorkubótum vegna slyss í frítíma, allt að 14,7 milljónir króna
- Dánarbótum, dæmi: eftirlifandi maki með 3 börn yngri en 21 árs fengi 2.800.000 kr.

VR VARASJÓÐUR

VR varasjóður sameinar réttindi félagsmanna í mismunandi sjóðum í einn sjóð sem þeir geta nýtt af meira frjálsræði og með meiri sveigjanleika en áður hefur verið. Í sjóðinn renna fjármunir sem áður voru notaðir til styrkja af ýmsu tagi úr sjúkrasjóði og tiltekinn hluti af iðgjöldum í orlofssjóð. Félagsmenn hafa áfram val um að nýta varasjóð sinn til þessara þátta en fá nú að auki þann möguleika að safna í sjóð til að nota í stærri verk eða til að mæta áföllum á lífsleiðinni.

VR LEGGUR SITT AF MÖRKUM TIL BETRA ORLOFS FÉLAGA SINNA

- Þú átt kost á að leigja tjaldvagna eða orlofshús VR allan ársins hring
- Hægt er að panta orlofshús VR 36 vikur fram í tímann og gildir þá reglan fyrstur bókar, fyrstur fær.

VR STYÐUR SÍ- OG ENDURMENNTUN HEILS HUGAR. ÞÚ ÁTT MÖGULEIKA Á

- Starfsmenntastyrk, upphæð styrks fer eftir stigaeign hvers og eins
- Tórstundastyrk

GREIÐARI LEIÐ AÐ UPPLÝSINGUM, ÞÚ FÆRÐ VR BLAÐIÐ SENT HEIM ÞÉR AÐ KOSTNAÐARLAUSU

Á hverju ári
átt þú rétt á:



Jólafríi



Páskafríi



Launaviðtali

Starfsmenn eiga rétt á samningsbundnu viðtali við yfirmann einu sinni á ári um störf sín og hugsanlega breytingu á starfskjörum. Þar geturðu farið yfir launamál þín og gengið úr skugga um að laun þín endurspegli framlagi þitt, hæfni, menntun og ábyrgð sem fylgir starfi þínu.

Allar nánari upplýsingar um launaviðtalið á www.vr.is