

06 | 2011
33. ÁRGANGUR

Virðing
Réttlæti

VR

BLAÐIÐ



Efnisyfirlit



FÉLAGSMÁL

- 03 Leiðari
- 04 Desemberuppbot
- 04 Vel sótt námskeið um starfslok
- 05 Jólatörnin
- 05 Morgunverðarfundir
- 06 Hádegisfyrirlestrar
- 07 Að nýta bestu ár ævinnar
- 07 Námskeið fyrir trúnaðarmenn
- 10 Enn óvíst um kjarasamninga
- 12 Segðu hvað þér finnst
- 32 Hlutaþréf og bakvaktir fyrir Hæstarétti

VIÐTÖL OG GREINAR

- 08 Unga fólkíð og kreppan
- 11 Atvinnuhæfni
- 12 Jólahald í Sviss
- 14 Kjarabætur í hættu vegna skattahækkana
- 16 Kærleikur, gleði, von og friður
- 17 Jólahaldi í Serbíu
- 18 Rjúfun þögnina
- 20 Glötuð réttindi launafólks
- 22 Ertu með þokkalega spaug greind?
- 24 Ljósadýrð loftin gyllir
- 26 Hagstæðasta sparnaðarformið rýrt um þriðjung
- 27 Bakveikir fyrir aldur fram
- 28 Félagsmenn á léttu nótnum

VR

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

VRblaðið 4. tbl. 33. árgangur september 2011

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

Forsíðumynd: Eddi. Ljósmyndir: Eddi. Prentun: Oddi. Upplag: 24.600

Stjórn VR Stefán Einar Stefánsson formaður, Ásta Rut Jónasdóttir varaformaður, Jóhanna S. Rúnarsdóttir ritari, Benedikt Vilhjálmsson, Birgir Már Guðmundsson, Eyrun 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 Óskar Kristjánsson, Benóný Valur Jakobsso og Bjarni Þór Sigurðsson.

20?2



Jólin nálgast og heimili, verslanir og aðrir vinnustaðir taka á sig nýja mynd. Í myrkrinu skín ljósið skærast. Og þá er VR mjög vakandi yfir velferð þeirra félagsmanna sinna sem þurfa að vinna mikið í aðdraganda hátíðarinnar. Ljóst er að verslunarfólk leggur mikið af mörkum til okkar allra í undirbúningi jóla og það er sérstök stemning að líta við í búðum utan hins hefðbundna opnunartíma – þá veit maður að jólin eru að nálgast. En annað er það sem nálgast á sama tíma og það er nýja árið. Hvað mun það bera í skauti sér? Jólin eru einatt tilhlökkunarefni og það er von mín að það eigi við í lífi okkar allra, en á sama tíma er mikil óvissa í íslensku samfélagi og ákveðið óöryggi sem fylgir því að skyggjast inn í nýja árið. Hvað þarf að skýrast og hreyfast í rétta átt til þess að nýja árið geti orðið tilhlökkunarefni en ekki undirorpið kvíða og vonbrigðum?

ATVINNULEYSI ER ALLTOF MIKIÐ

Helsta og stærsta forgangsverkefni íslensku samfélags um þessar mundir er að draga úr og útrýma þeim vágesti sem atvinnuleysið er. Í október voru atvinnulausir yfir 10.000 talsins og ef að líkum lætur mun þeim fjölga á fyrstu mánuðum næsta árs. Á sama tíma sýna tölur Hagstofunnar að störfum hefur aðeins fjölgað um 0,1% á þessu ári – slíkar tölur höfum við oftast námundað að núlli. Atvinnurekendur og stjórnvöld verða nú að skapa fleiri störf fyrir vinnufúsar hendur. Þeim ber skylda til þess og við munum ekki hvika frá þeirri kröfu okkar. Ef ekkert fer að gerast sem bendir til viðsúnings í þessum efnunum, verða stéttarfélagin í landinu

með VR í broddi fylkingar, að rísa upp og knýja á um breytingar með því afli sem þau búa yfir.

HVAÐ MEÐ SKULDIR HEIMILANNA?

Á undangengnum 36 mánuðum hefur mikil umræða verið um það hvernig og hvort hægt sé að koma til móts við þau heimili í landinu sem orðið hafa fórnarlömb stökkbreyttra lána, jafnt þeirra sem tengd voru erlendum gjaldmiðlum sem og verðtryggingunni. Einhver skref hafa verið stigin í þessum efnunum og ber þar helst að nefna hina svonefndu 110% leið. Þrátt fyrir þessar aðgerðir, sem og fleiri, eiga margar fjölskyldur um sárt að binda vegna óbærilegrar skuldastöðu og stjórnvöld, bankar og lífeyrissjóðir verða að svara því með skýrum hætti hvort og þá hvernig leyst verður úr þessum vanda. Óvissan er verst og fólk á rétt á því að vita hvar það stendur og hvernig það geti best hagað enduruppbyggingu fjárhags síns eftir hið erfiða áfall.

HÆRRI SKATTAR – MEIRI NIÐURSKURÐUR

Ekki er nóg með að íslensk þjóð hafi tekið á sig þungar byrðar í gegnum stökkbreytt lán og hækkandi vöruverð heldur mæta erfiðleikarnir okkur einnig í niðurskurði hins opinbera. Heilbrigðiskerfið hefur orðið sérstaklega illa úti og ljóst að þjónustustig við landsmenn, jafnt á sjúkrahúsum, á heilsugæslu sem og öðrum velferðarstofnunum hefur lækkað mjög og bendir flest til þess að lengra verði ekki gengið í þeim efnunum öðruvísi en að valda miklu tjóni fyrir landsmenn. Á sama tíma hækka skattar og það

er eðlilegt að fólk spyrji hví þjónustan skerðist á sama tíma og hærra hlutfall tekna okkar rennur til hins opinbera. Stjórnvöld eru sannarlega að berjast við gínandi gap fjárlagahallans og þeim ber skylda til að bregðast við því. En það verður ekki gert með enn meiri skattþeningu og takmarkalausum niðurskurði. Þjóðin verður að fá tækifæri til þess að vinna sig út úr vandanum með vinnu og þeim dugnaði sem hún býr yfir og þess vegna verður að fjölga atvinnutækifærum og skapa þær aðstæður sem gera fyrirtækjum kleift að þrífast og dafna.

GLEÐILEG JÓL OG GLEÐILEGT NÝTT ÁRI!

Í þekktum sálmi sr. Valdimars Briem, sem einatt er sunginn við áramót segir meðal annars: „Ó gef þú oss, Drottinn, enn gleðilegt ár“. Óhætt er að taka undir þessa bæn skáldsins og það er vonandi að árið sem framundan er, muni einkennast af jákvæðum fréttum um uppbyggingu, minnkandi atvinnuleysi, að óvissunni í skuldamálum heimilanna verði eytt og að hægt verði að stöðva það niðurbrot velferðarkerfisins sem hvarvetna er sýnilegt. Á getum við að ári liðnu tekið heilshugar undir með sr. Valdimar þar sem hann segir:

Nú Guði sé lof fyrir gleðilegt ár og góðar og frjósamar tíðir, og Guði sé lof, því að grædd urðu sár, og Guði sé lof, því að dögg urðu tár. Allt breyttist í blessun um síðir.

Gleðileg jól
SES

Fréttir

04

KÆRU VÍSAÐ FRÁ

Kærunefnd jafnréttismála hefur vísað frá kæru á hendur VR fyrir brot á jafnréttislögum. VR var kært fyrir að hvetja fyrirtæki til að sýna stuðning við herferð félagsins fyrir jafnrétti kynjanna og veita konum 10% afslátt af vörum og þjónustu á tilteknu tímabili. Þessi afsláttur samsvarar kynbundnum launamun innan VR eins og hann hefur mælst í launakönnunum félagsins undanfarin þrjú ár. Kærandi taldi að með þessari hvatningu hafi VR farið gegn 24. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 en sú grein kveður á um bann við mismunin í kjörum. Kærunefndin taldi kæranda ekki hafa einstaklingsbundna hagsmuni af úrlausn málsins og vísaði kærinni frá.

DESEMBERUPPBÓT

Desemberuppbótin í ár er fyrir fullt starf **kr. 55.400** auk sérstaks álags að upphæð **kr. 15.000**, sem gerir í heildina **kr. 70.400**. Þetta er fóst tala sem inniheldur orlof og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum.

Áunna desemberuppbót skal gera upp samhliða starfslokum verði þau fyrir gjald-daga uppbótarinnar.

HVERJIR EIGA RÉTT Á DESEMBERUPPBÓT?

Desemberuppbót greiðist í síðasta lagi **15. desember** ár hvert, miðar við starfshlutfall og starfstíma, öllum starfsmönnum sem verið hafa samfellt í starfi hjá atvinnu-rekanda í 12 vikur á síðustu 12 mánuðum eða eru í starfi fyrstu viku í desember.



VEL SÓTT NÁMSKEIÐ UM STARFSLOK

Á fjórða tug eldri borgara sátu námskeið um starfslok sem haldið var í nóvember sl. Þar fór Ásgeir Jónsson vitt og breitt yfir þær breytingar sem verða á lífi fólks þegar starfsævinni lýkur. Rætt var m.a. um líkamann og næringuna, hugarfar og viðhorf, tómstundir og réttindi og sérkjör. Góður rómur var gerður að námskeiðinu og komust færri að en vildu. Fyrirhugað er að bjóða upp á annað námskeið á vordögum.

JÓLATÖRNIN

Við viljum benda á nokkur atriði sem varða vinnu í desember.

Desemberuppbót sem með sérstöku álagi í ár er kr. 70.400.

11 stunda lágmarkhvíld milli vinnudaga.

Vikulegan frídag.

Að á frídögum og stórhátíðum er ekki vinnuskylda.

Stórhátíðarálag er greitt eftir kl. 12 á aðfangadag, gamlársdag og allan nýjársgdag.

Með bestu óskum um góða og gleðilega jólaaverslun.

MORGUNVERÐARFUNDIR MEÐ FORMANNI

Félagsmönnum gefst þar kostur á að hitta formann félagsins, Stefán Einar Stefánsson, til skrafs og ráðagerða um starf félagsins, réttindi og skyldur. Fundirnir á vorönn verða sem hér segir:

19. janúar

16. febrúar

15. mars

10. maí

Fundirnir eru haldnir í Húsi verslunarinnar, Kringlunni 7, á 0. hæð og standa yfir frá kl. 8:30 til 10:00.

Á hvern fund eru boðaðir 15- 20 félagsmenn sem valdir eru handahófskennt úr félagskrá. Félagsmenn geta einnig skráð sig sjálfir á fundina með því að hringja í þjónustuver VR í síma 510 1700.

ERU FÉLAGSGJÖLDIN EKKI ÖRUGGLEGA AÐ SKILA SÉR?

Fylgstu með á Mínum síðum og fáðu upplýsingar um stöðu þína

Félagsgjöld til VR eru 0,7% af launum og sér vinnuveitandi um skil þeirra til félagsins. Til að viðhalda fullgildum félagsrétti í VR þurfa félagsgjaldsgreiðslur að berast reglulega. Ef ekkert félagsgjald er greitt í þrjá mánuði samfelld fellur viðkomandi félagsmaður af félagskrá.

Með greiðslu lágmarksfélagsgjalda koma tiltekin réttindi. Félagsmenn VR hafa rétt til:

- Upplýsinga um réttindi og skyldur,
- Aðstoðar við túlkun kjarasamninga,
- Aðstoðar við gerð ráðningarsamninga,
- Aðstoðar við útreikninga á launum og innheimtu,
- Aðstoðar ef upp kemur ágreiningur á vinnustað,
- Lögfræðiaðstoðar tengda kjaramálum,
- Trygginga í veikindum í gegnum sjúkrasjóðinn,
- Styrkja til forvarna, trygginga og endurhæfingar,
- Niðurgreiðslu á námi og námskeiðum,
- Aðgangs að orlofshúsum (á 21sta aldursári).

Upphæð félagsgjalda og nafn stéttarfélags á að koma fram á launaseðli. Á Mínum síðum á vef VR er hægt að fylgjast með skilum félagsgjalda og sjá yfirlit yfir greidd félagsgjöld aftur í tímann. Mínar síður eru persónulegar síður félagsmanna sem eru aðgangsstýrðar. Fullgildir félagsmenn hafa aðgang að Mínum síðum sem og þeir sem eiga réttindi í VR varasjóði þó þeir hafi ekki náð fullgildingunni.

Við hvetjum félagsmenn til að skoða launaseðilinn sinn vel og fylgjast með skilum félagsgjalda á Mínum síðum.



SPENNANDI HÁDEGIS- FYRIRLESTRAR Á VORÖNN

Margt áhugavert er í boði í fyrirlestraröð VR á nýju ári og er það von okkar að sem flestir geti fundið eitthvað við sitt hæfi. Fyrirlestrarir eru haldnir á 0. hæð í Húsi verslunarinnar í hádeginu milli kl. 12 og 13 og eru öllum félagsmönnum opnir. Léttar veitingar eru í boði. Félagsmenn úti á landi geta fylgst með á skrifstofum VR í sínum landshluta með fjarfundabúnaði. Skráning er á www.vr.is og í síma 510 1700.



06

19. JANÚAR

AÐ LÁTA GOTT AF SÉR LEIÐA

Fyrirlesari: **Elín Ebba Ásmundsdóttir**

Elín Ebba er framkvæmdastjóri, iðjupjálfi og dósent og hefur í tæpa þrjá áratugi veitt iðjupjálfunardeildum geðsviðs Landspítala Háskólasjúkrahúss forstöðu. Hún hefur beint orku sinni í að breyta viðhorfum almennings til einstaklinga með geðraskanir

og barist m.a. fyrir fjölþættari valkostum í meðferðarnálgunum. Elín Ebba hefur haldið fjöldann allan af erindum og námskeiðum þar sem hún fjallar um andlega líðan fólks á breiðum grundvelli. Á þessum fyrirlestri mun Elín Ebba ræða um gleðina við að láta gott af sér leiða. Hverjir láta gott af sé leiða og af hverju? Hvernig fer maður að og hverjir njóta afrakstursins.

9. FEBRÚAR

ÖFLUGT HUGARFAR – HEILBRIGÐ SKYNSEMI – HEILSUNNAR VEGNA

Fyrirlesari: **Matti Ósvald Stefánsson**

Matti sem er nuddari og heilsuráðgjafi til margra ára, lýsir hvaða áhrif það hefur að veita mikilvægustu þáttum lífsins meiri athygli. Hann hefur síðastliðin 20 ár verið með heilsu- og lífsstílsráðgjöf og nuddstofu og mun á þessu námskeiði miðla því sem hann telur skila þér mestum árangri og meiri vellíðan. Fjallað verður um jákvæðni og neikvæðni, hindranir og lausnir og heilbrigðan lífsstíl.

1. MARS

LISTIN AÐ LIFA

Fyrirlesari: **Berghildur Erla Bernharðsdóttir**

Berghildur hefur starfað við almannatengsla- og kynningarstörf síðustu ár. Hún starfaði um árabíl við fréttamennsku og dagskrárgerð ásamt kvikmyndagerð og ritstjórn þ.á. m. tímaritsins Uppeldi. Berghildur ræðir við okkur um sterka sjálfsmynd, farsælt líf, sjálfs-hjálparbækur, mátt hugsana, ábyrgð, markmið, fyrirgefningu, umburðarlyndi og þakklæti.

22. MARS

AÐ LAÐA TIL SÍN ÞAÐ GÓÐA

Fyrirlesari: **Sirry**

Sirry er félags- og fjölmiðlafræðingur og hefur áralanga og farsæla reynslu af námskeiðshaldi í samskiptafærni. Sirry mun færa okkur tæki og tól til að halda út í framtíðina, bjartsýn, upplitsdjörf og tilbúin til að laða að okkur hamingjudaga.

26. APRÍL

TILVERAN Í NÝJU LJÓSI

Fyrirlesari: **Halla Halldórsdóttir**

Halla Halldórsdóttir er hjúkrunarfræðingur og ljósmóðir. Hún hefur langa og umfangsmikla reynslu í heilbrigðis-, mennta- og samfélagsgeirunum. Við lendum öll í margvíslegum breytingum hvar sem við erum stödd í lífinu. Halla ræðir um jákvæðni, trú á eigin getu, hvatningu, von, húmor og heilsueflingu til að vinna á tilfinningum sem koma fram við breytingar í lífinu.

10. MAÍ

MEÐ SÍNU NEFI

Fyrirlesari: **Sigríður Klingenberg**

Sigríður hefur notið mikilla vinsælda á Íslandi og víða erlendis og verið eftirsótt á alls kyns fundi, námskeið og skemmtanir. Námskeiðið er leiðarvísir að lífsgleði þar sem Sigga kennir hvernig orð okkar, hugsanir og viðbrögð við öllum aðstæðum sem upp koma í lífinu geta skipt sköpum. Þátttakendum eru kenndar aðferðir við að breyta lífi sínu og fjölga gleði- og hamingjustundum.



AÐ NÝTA BESTU ÁR ÆVINNAR

Námskeið fyrir eldri félagsmenn

VR býður félagsmönnum á aldrinum 63-72 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 þriðjudagana 7., 14. og 21. febrúar kl. 9:30-12:00 í húsnæði VR á 0. hæð í Húsi verslunarinnar. Skráning er í þjónustuveru VR í síma 510 1700 eða með því að senda tölvupóst til vr@vr.is.

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.
- Sjálfmyndin. 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 tómstundastarfi.

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.

NÁMSKEIÐ FYRIR TRÚNAÐARMENN

Starf trúnaðarmanna VR er mjög mikilvægt fyrir starfsemi félagsins og þjónustuna við félagsmenn. Þeir þurfa að takast á við ýmis mál í starfi sínu, lítil og stór. VR hefur gegnum árin boðið trúnaðarmönnum upp á margskonar fræðslu, sem þjálfar þá bæði í mannlegum samskiptum og eykur þekkingu þeirra á réttindum og skyldum á vinnumarkaði.

Skráning á námskeiðin er á „Mínum síðum“ á heimasíðu VR, www.vr.is og í þjónustuveru VR í síma 510 1700. Þau eru haldin í fundarsal VR á 0. hæð í Kringlunni 7. Trúnaðarmenn VR á landsbyggðinni geta fylgst með gegnum fjarfundarbúnað á skrifstofu VR í sinni heimabyggð.

Námskeið sem eru í boði á haustönn.

VERKEFNI OG STAÐA TRÚNAÐARMANNA

Leiðbeinendur:

Stefán Einar Stefánsson formaður VR

Elías G. Magnússon

Kalla Björg Karlsdóttir

31. janúar og 15. maí, kl. 8:30-10:30

Námskeiðið er fyrir nýja trúnaðarmenn.

Farið verður yfir það helsta sem máli skiptir í trúnaðarmannastarfinu og starfsemi VR kynnt.

KJARAMÁL

Leiðbeinendur:

Starfsmenn kjaraviðs VR

13. mars, kl. 8:30-12:00

Farið verður yfir kjarasamninga VR og fjallað um ýmis túlkunatriði.

AÐ SETJA KRAFT Í HLOTUNA

Leiðbeinendur:

Pétur Guðjónsson hjá Global Consulting Club

13 mars, kl. 8:30-12:00

Markmiðið með þessu námskeiði er að kynnst aðferðum til að nýta sér sannfæringarkraftinn og leiðum til að missa ekki lífskraftinn. Spennandi námskeið sem trúnaðarmenn ættu ekki að láta framhjá sér fara.

SJÓÐIR OG ÞJÓNUSTA VR

Leiðbeinendur:

Starfsmenn þjónustuviðs VR

Starfsmenn Lífeyrisjóðs verslunarmanna

24. apríl, kl. 8:30-12:00

Þjónusta VR er viðtæk og á þessu námskeiði verður farið yfir þjónustuliði eins og Varasjóð VR, Sjúkrasjóð, Orlofsjóð, Starfsmenntasjóð verslunarmanna og Lífeyrissjóð verslunarmanna.

12,6%

atvinnuleysi meðal fólks
á aldrinum 15 - 24 ára
á heimsvísu er spáin fyrir árið 2012.

UNGA FÓLKIÐ OG KREPPAN

Í nýlegri samantekt Alþjóðavinnuástandastofnunarinnar, ILO, segir að óvissa ungs fólks á vinnumarkaði hafi aukist mikið á síðustu árum og að kreppan hafi sýnt hversu brothætt og viðkvæm staða þeirra sé. Atvinnuleysi meðal þessa hóps jókst hratt í kreppunni og mældist 12,7% árið 2010 að meðaltali á heimsvísu. Í aðildarríkjum ESB og öðrum vestrænum ríkjum var þetta hlutfall mun hærra eða 17,9%. Á Íslandi nam atvinnuleysi ungs fólks 16,2% árið 2010.

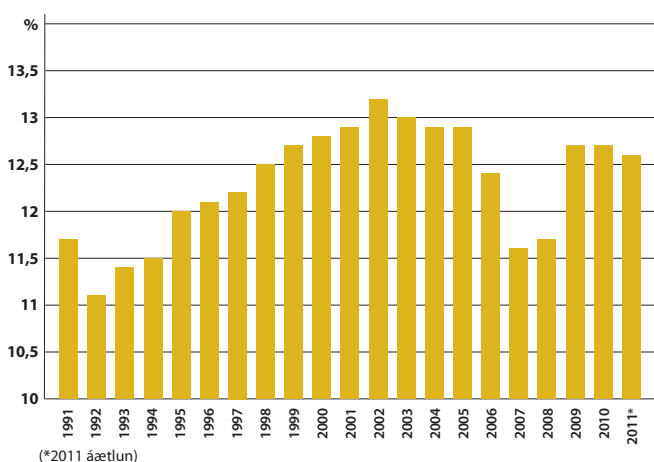
08

Árið 2002 var atvinnuleysi fólks yngra en 25 ára að meðaltali 13,2% í heiminum og hafði ekki verið hærra frá því mælingar ILO hófust árið 1991. Atvinnuleysi jókst jafnt og þétt frá 1992 til 2002 en lækkaði síðan ár frá ári til ársins 2007 þegar það mældist 11,6%. Frá þeim tíma hefur atvinnuleysi ungs fólks hins vegar aukist aftur og var 12,7% árin 2009 og 2010, eins og fyrr sagði. Aukningin í atvinnuleysi ungs fólks á milli árána 2008 og 2009 var sú mesta sem mælst hefur á síðustu tveimur áratugum. Atvinnuleysi jókst meira hjá ungu fólki en því eldra og bendir það til þess að ungt fólk á vinnumarkaði sé viðkvæmara fyrir efnahagslegum áföllum en þeir sem eldri eru. Á árinu 2011 stefnir í að atvinnuleysi meðal fólks á aldrinum 15 – 24 ára dragist örlítið saman og gera spár ráð fyrir 12,6% atvinnuleysi á heimsvísu.

MIKIÐ ATVINNULEYSI Í VESTRÆNUM LÖNDUM

Staðan er mjög misjöfn eftir löndum og svæðum í heiminum. Í Suður

ATVINNULEYSI MEÐAL UNGS FÓLKS Í HEIMINUM, SKV. ILO



og Austur Asíu var atvinnuleysi ungs fólks undir 10% á árunum 2008 til 2010 en í ESB og öðrum þróuðum ríkjum var staðan árið 2010 sú versta frá því mælingar hófust¹. Atvinnuleysi meðal ungs fólks jókst hlutfallslega mest á milli árána 2008 og 2010 á þessu svæði, úr 13,3% árið 2008 í 17,9% árið 2010. Atvinnuleysi meðal ungra manna jókst meira en hjá ungum konum, 4,9 prósentustigi á móti einu prósentustigi hjá konum. Í flestum þróuðum ríkjum er langtímaatvinnuleysi mun meira hjá ungu launafólki en því eldra. Í samantekt ILO er nefnt dæmi um Ítalíu þar sem ungt fólk er þrefalt líklegra en eldra fólk til að vera án atvinnu í ár eða lengur.

Atvinnuþátttaka ungs fólks hefur minnkað úr 49,4% árið 2009 í 48,8% árið 2010, segir í skýrslu ILO, einkum í ESB og þróuðum ríkjum sem og Suður Asíu. Þá bættust færri ungmenni við hóp starfandi á þessum aldri en langtímaspár gerðu ráð fyrir. Þetta bendir til þess að vaxandi óánægja með atvinnuleysi og lítið og lélegt framboð starfa hafi ýtt mörgum ungum mönnum og konum út af vinnumarkaðinum. Þau ungmenni séu því ekki lengur í atvinnuleit og tölur um atvinnuleysi geti þannig verið mun hærri en fram kemur hér.

HVER ER STAÐAN Á ÍSLANDI?

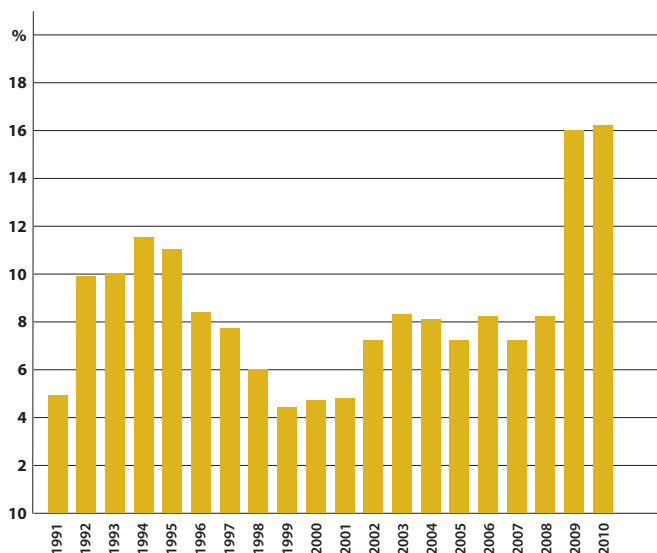
Staðan á Norðurlöndunum er ólík en alls staðar má þó sjá aukningu frá hruni. Á Íslandi jókst atvinnuleysi meðal ungs fólks mikið frá hruni eða úr 7,2% árið 2007 í 16,2% árið 2010, samkvæmt tölum ILO². Atvinnuleysi danskra ungmenna var ívið minna eða 13,8% árið 2010 miðað við 7,9% árið 2007. Í Finnlandi og Svíþjóð var atvinnuleysi hins

vegar mun meira árið 2010, 20,3% í Finnlandi (aukning úr 15,7% árið 2007) og 25,2% í Svíþjóð (aukning úr 18,8% árið 2007). Staða ungs fólks virðist best í Noregi en þar var atvinnuleysi árið 2007 svipað og á Íslandi eða 7,3% en jókst hlutfallslega minna og mældist 9,3% árið 2010.



Í skýrslu ILO kemur fram að ungu fólki í hlutastörfum fjölgaði á milli ára 2007 og 2010 í flestum þróuðum ríkjum. Það er ekkert nýtt að ungt fólk vinni hlutastörf, segir í skýrslunni, en þessi mikla fjölgun í Evrópu frá hruni er talin til marks um að hlutastörf séu í auknum mæli eina vinnan sem stendur ungu fólki til boða. Á Íslandi fjölgaði ungu fólki í hlutastörfum umtalsvert eða um rúmlega níu prósentustig frá 2007 til 2010.

ATVINNULEYSI 16 – 24 ÁRA Á ÍSLANDI 1991 – 2010, SKV. HAGSTOFU ÍSLANDS



SLÆM STAÐA Í FÁTÆKARI RÍKJUM HEIMS

Á síðustu tveimur áratugum hefur um fjórðungur ungmenna í Miðausturlöndum og norðanverðri Afríku verið án atvinnu að meðaltali, þrátt fyrir miklar framfarir í menntun ungra karla og kvenna, segir í skýrslu ILO. Þarna er atvinnuleysi ungs fólks alla jafna hæst í heiminum. En tölur um atvinnuleysi segja ekki alla söguna um erfiðleika ungs fólks á vinnumarkaði. Ætla mætti að fólk á þessum aldri í Suður og Austur Asíu standi betur að vígi en margir aðrir í ljósi þess að atvinnuleysi meðal þeirra var undir 10% árið 2010, eins og fram kemur hér að ofan. En ungt fólk er hlutfallslega stór hópur meðal fátækra á vinnumarkaði og ungt, fátækt fólk verður að vinna til að lifa. En að hafa vinnu þýðir ekki endilega að starfið sé mannsæmandi. Stór hluti ungs fólks í fátækari ríkjum heims getur ekki leyft sé þann munað að bíða eftir besta starfinu og verður að taka því sem býðst. Iðulega er það illa launað starf í hinu óformlega hagkerfi, vinnutímmin langur og aðstæður óviðunandi.

HVER ER FRAMTÍÐIN?

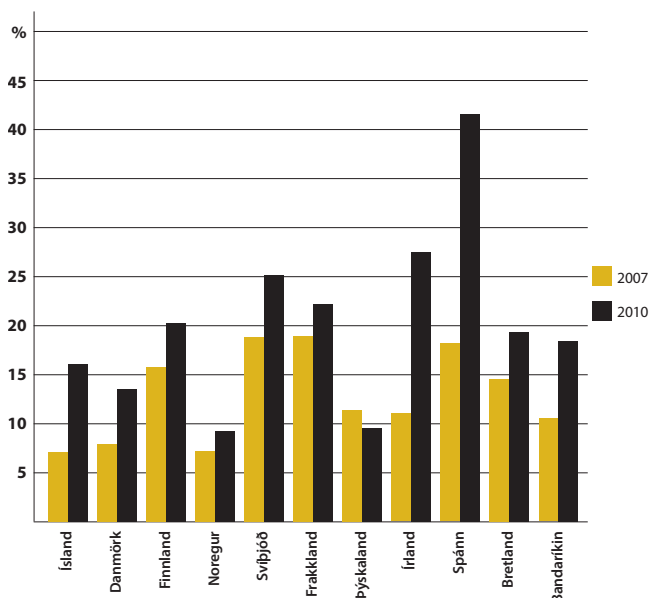
Í skýrslu ILO er því spáð að lítillaga dragi úr atvinnuleysi meðal ungs fólks á árinu 2011 en að óvissa í efnahagsmálum hafi í för með sér að staða þessa hóps sé afar ótrygg. Ungt fólk hefur látið í ljósi óánægju sína með mótmælum í mörgum löndum síðustu ár, bæði hinum vestræna heimi og í löndum Afríku, Miðausturlanda og víðar, í sumum tilfellum blóðugum eins og greint hefur verið frá í fjölmörgum. Fjöldi ungmenna hefur einnig einfaldlega flúið land, til að mynda tvöfaldaðist fjöldi ungs fólks sem flutti búferlum frá Írlandi á milli árána 2004 til 2009.

ILO bendir á að skammtímalausnir dugi ekki í því efnahagsástandi sem nú ríkir og að mikilvægt sé að aðgerðum, sem gripið var til vegna kreppunnar, sé viðhaldið nægjanlega lengi. Nauðsyn sé á stuðningi við unga fólkið til lengri tíma litið hvað varðar félagslegt öryggisnet, menntun, þjálfun og atvinnu. Fjárfesting í ungu fólki er fjárfesting sem borgar sig **me**.

1 Hér er miðað við svæði í heild, ekki einstök lönd þar sem atvinnuástandið getur ýmist verið betra eða verra. Það svæði sem í skýrslunni er nefnt Developed Economies & the European Union er í þessari grein nefnt ESB og þróuð ríki. Sjá Global Employment Trends for Youth: 2011 Update, október 2011, International Labour Office.

2 Sjá einnig upplýsingar á vef Hagstofunnar, www.hagstofa.is. Í skýrslu ILO er miðað við 15 til 24 ára en í upplýsingum á vef Hagstofunnar er miðað við 16 til 24 ára.

ATVINNULEYSI UNGS FÓLKS Í NOKKRUM LÖNDUM 2007 OG 2010, SKV. ILO





Stefanía Magnúsdóttir þáverandi formaður LÍV og Stefán Einar Stefánsson formaður VR.

ENN ÓVÍST UM KJARASAMNINGA

Í kjarasamningum frá sl. vori er gengið út frá því að þeir haldi gildi sínu til ársins 2014 að ákveðnum forsendum uppfylltum. Hafa samningsaðilar tvívegis tækifæri til þess að taka samningana upp með einum eða öðrum hætti, sé talið að forsendur samningsins standist ekki. Það þarf að gerast fyrir 20. janúar 2012 og sama tíma árið 2013. Í meginatriðum eru þær forsendur sem lagt hafur verið upp með fjórþættar:

1. Kaupmáttur launa hafi aukist á tímabilunum desember 2010-2011 og 2011-2012 samkvæmt launavísitölu Hagstofu Íslands.
2. Verðlag haldist stöðugt á samningstímanum og að ársverðbólga í desember 2012 sé innan við 2,5%.
3. Að gengi krónunnar styrkist og að gengisvísitalan verði innan við gildið 190 í desember 2012.
4. Að stjórnvöld hafi staðið við loford þau sem fólust í yfirlýsingu hennar, sem gefin var út að kvöldi 5. maí 2011.

Ljóst er, miðað við fyrirbyggjandi gögn, að fyrsta forsendan stenst sem sakir standa. Þá ber að líta til þess að forsenduákvæði tvö og þrjú eiga fremur

við um endurskoðun samninganna í janúar 2013 en þá endurskoðun sem við stöndum frammi fyrir í janúar næstkomandi. Fjórdða forsendan snýr hins vegar að aðgerðum hins opinbera og enn er óljóst hvort ríkisstjórnin muni standa við gefin fyrirheit. Margt bendir því miður til að ágreiningur sé um það enda hefur komið í ljós að lítið hefur þokast í atvinnuuppbyggingu, fjárfesting er langt undir markmiðum og fátt bendir til þess að verið sé að liðka fyrir auknum umsvifum. Þá er ljóst að fjármálaráðherra verður að láta af þeim fyrirætlunum sínum að herja á lífeyrissjóðina í landinu með æ meiri skattheimtu.

Sérstakri forsendunefnd, sem skipuð er fulltrúum ASÍ og SA, er falið að fara yfir forsendur samningsins og meta hvort þær standist. Sé niðurstaðan sú að þær geri það mun samningurinn halda gildi sínu óbreyttur. Að öðrum kosti verður að taka samninginn upp og meta hvort gera þurfi nauðsynlegar breytingar á honum eða hreinlega að segja honum upp. Vonandi munu samningsaðilar og hið opinbera ná farsælli lendingu í þessu máli, enda skiptir máli að ætluð 3,5% hækkun almennra launa verði að veruleika þann 1. febrúar. Ljóst er hins vegar að verði samningum sagt upp, mun sú hækkun ekki ganga eftir [VR](#).



Atvinnuhæfni skiptir máli fyrir einstaklinga sem vilja bæta og/eða viðhalda stöðu sinni og hæfni á vinnumarkaði.

ATVINNUHÆFNI

Mikilvægur þáttur til að tryggja stöðu sína á vinnumarkaði

Texti: **Helga Rún Runólfsdóttir** og **Gylfi Dalmann Aðalsteinsson**

Undanfarin misseri hefur hugtakið atvinnuhæfni (employability) fengið aukið vægi og umfjöllun. Stéttarfélög hafa sýnt hugtakinu mikinn áhuga. Hvort sem starfsmenn eru í starfi eða í atvinnuleit er mikilvægt að huga sífellt að atvinnuhæfni sinni og mikilvægt er fyrir starfsmann að hafa í huga hvaða kröfur atvinnurekendur gera til starfsmanna. Atvinnuhæfni gengur að hluta til út á að starfsmenn hugi vel að starfsþróun og starfhæfni sinni til að viðhalda samkeppnisstöðu innan fyrirtækis eða innan þess fags eða starfssviðs þar sem þeir starfa.

Atvinnuhæfni skiptir máli fyrir einstaklinga sem vilja bæta og/eða viðhalda stöðu sinni og hæfni á vinnumarkaði, hvort sem þeir eru í vinnu og eða í leit að vinnu. Atvinnuhæfni snýst um færni, getu og vilja einstaklinga til að nýta hæfileika sína á þann hátt sem er líklegur til að skila árangri miðað við forsendur og þær aðstæður sem þeir búa við. Atvinnuhæfni veltur einnig á því hvaða hæfileika, viðhorf og þekkingu einstaklingur hefur og hvernig hann nýtir þessa þætti og kynnir þá fyrir vinnuveitanda. Að vera virkur í að efla eigin atvinnuhæfni byggir á því að einstaklingur sýni frumkvæði og fylgist vel með breytingum á verkefnum, vinnuumhverfi og vinnumarkaði.

Atvinnurekendur, starfsfólk og atvinnuleitendur geta haft mismunandi sýn á atvinnuhæfni. Máli skiptir einnig að skilgreina hugtakið vítt og huga að þáttum sem geta haft áhrif á atvinnuhæfni einstaklinga. Mikilvægt er að taka með í

reikninginn bæði persónulegar aðstæður hvers og eins og ytri þætti svo sem aðstæður í efnahagslífinu. Persónulegar aðstæður hafa talsverð áhrif á getu og vilja einstaklings til að finna sér tiltekna vinnu og þann félagslegan þrýsting sem hann verður fyrir í tengslum við það. Ytri aðstæður í þjóðfélaginu s.s. efnahagsástand og atvinnustig geta einnig haft mikil áhrif á hvort viðkomandi finnur starf við hæfi. Þættir sem taldir eru geta haft áhrif á atvinnuhæfni eru almenn þekking og hæfni, lærdómsgeta, stjórnun eigin starfsframa og starfsleit, fagþekking og seigla. Eftirfarandi líkan útskýrir hugtakið:



Líkanið sýnir atvinnuhæfni uppbyggðá líkt og þíramída. Neðst má finna starfsþróun, reynslu, fagþekkingu, almenna þekkingu og tilfinningagreind. Þessa þætti þurfa starfsmenn reglulega að endurskoða og íhuga hvort breytinga sé þörf. Ofar í þíramídanum eru s-in þrjú, sjálfstrú, sjálfsöryggi og sjálfsvirðing en þessir þættir eru samvirkir, það er ef einn þáttvantar hefur það áhrif á hina. Samanlagðir eru þeir grunnurinn að atvinnuhæfni.

Fagþekking, það er þegar starfsmenn sækja sér dýpri þekkingu, telst mikilvægur hluti líkansins. Almenna þekkingu er erfiðara að skilgreina, en helst er nefnt í þessu sambandi sköpunargáfa, aðlögunarhæfni, lærdómsvilji, sjálfstæði, samskiptahæfileikar, geta til að vinna undir álagi, skipulagshæfileiki, hæfni til að koma auga á smáatriði og færni í skriflegum og munnlegum samskiptum. Tilfinningagreind er hluti af líkaninu, en hún getur skipt höfuðmáli til að viðhalda atvinnuhæfni, sérstaklega á tímum þar sem starfsöryggi er af skornum skammti.

Undir starfsþróun fellur hæfni til að þekkja vinnumarkaðinn, sjá hvaða möguleikar eru til staðar, hvernig best er að kynna sig fyrir framtíðarvinnuveitanda og taka yfirvegaðar og upplýstar ákvarðanir um eigin starfsframa. Undir reynslu fellur bæði lífs- og starfsreynsla. Bent hefur verið á að einstaklingar sem búa yfir víðtækri starfs- og lífsreynslu séu líklegri til að tryggja sér vinnu en þeir sem hafa minni reynslu.

Atvinnuhæfni einstaklinga snýst um samspil margra þátta sem saman geta opnað dyrnar að nýjum tækifærum. Mikilvægt er að gera sér grein fyrir að atvinnuhæfni tryggir ekki atvinnu, en einstaklingurinn getur bætt samkeppnisstöðu sína á vinnumarkaði með því að vinna í og viðhalda atvinnuhæfni sinni. Það er ekki síst mikilvægt í því efnahagsástandi sem nú ríkir. Starfsmissir gæti verið handan við hornið og því mikilvægt að hafa þá færni, hæfni, þekkingu og reynslu sem auðveldar leit að nýju starfi **VR**

SEÐU HVAD ÞÉR FINNST!

Hvernig stendur þitt fyrirtæki sig í samanburði við önnur? Er einhverju ábótavant í vinnu-umhverfinu eða samskiptum milli manna? Fyrirtæki ársins er kjörinn vettvangur til að koma þínum skoðunum á framfæri og láta stjórnendur vita ef einhverju þarf að breyta.

Könnun VR á fyrirtæki ársins og launakjörum félagsmanna árið 2012 verður send út í febrúar. Könnunin er tvískipt, annars vegar er spurt um líðan á vinnustað, t.d. aðbúnað, viðhorf til stjórnenda og samskipti á vinnustaðnum og hins vegar er spurt um launakjör. Allir fullgildir félagsmenn VR fá senda könnun en fullgildur félagsmaður er sá sem greitt hefur lágmarksfélagsgjald á undangengnum tólf mánuðum. Jafnframt er gerð sú krafa að viðkomandi hafi greitt félagsgjald til félagsins á síðustu þremur mánuðum áður en listi yfir viðtakendur könnunarinnar er tekinn, í byrjun árs 2012.

ALLIR GETA VERIÐ MEÐ

– LÍKA ÞEIR SEM ERU EKKI Í VR

Stjórnendur fyrirtækja geta óskað eftir því að allir starfsmenn, sama í hvaða stéttarfélagi þeir eru, fái senda könnun. Kostnaður fylgir þátttöku annarra en félagsmanna VR sem fá könnunina senda þeim og fyrirtækjunum að kostnaðarlausu. Á heimasíðu VR, www.vr.is, undir liðnum Kannanir má sjá hvernig stjórnendur eiga að snúa sér í því vilji þeir að allir taki þátt. Við hvetjum fyrirtæki til að nýta þetta tækifæri og gefa öllum starfsmönnum færi á að tjá skoðanir sínar.

NÚ VERÐA ÞRJÚ FYRIRTÆKI

VALIN FYRIRTÆKI ÁRSINS

Síðastliðin ár hafa tvö fyrirtæki fengið titilinn Fyrirtæki ársins, annars vegar í hópi stærri fyrirtækja þar sem starfsmenn eru 50 eða fleiri og hins vegar í hópi smærri fyrirtækja. Þátttakendum í könnuninni hefur hins vegar fjölgað jafnt og þétt og þar af leiðandi fyrirtækjum einnig. Því hafa skapast



forsendur til að skipta hópnum í þrennt. Þrískipting fyrirtækja þýðir einnig að minni fyrirtæki geta nú á auðveldari hátt borð sig saman við fyrirtæki af svipaðri stærð, það getur verið töluverður munur á stöðu fyrirtækja þar sem starfsmenn eru níu talsins eða fjörutíu og níu.

Árið 2012 fá þannig þrjú fyrirtæki þennan eftirsóttu titil, í hópi lítilla fyrirtækja þar sem starfsmenn eru færri en 20, í hópi meðalstórra fyrirtækja þar sem starfsmenn eru 20 til 49 talsins og í hópi stærri fyrirtækja þar sem starfsmenn eru 50 eða fleiri.


MIKILVÆGT TÆKI STARFSMANNA

Launakönnun VR er mitt mikilvægasta tæki félagsmanna en launakönnun er gerð meðal fullgildra félagsmanna VR samhliða könnuninni um Fyrirtæki ársins. Athugið að einungis fullgildir félagsmenn fá senda launakönnun. Könnunin sýnir hver markaðslaun eru innan atvinnugreina og eru niðurstöðurnar greindar eftir starfsheitum og fleiri bakgrunnspáttum. Í niðurstöðunum má bæði sjá meðallaun og miðgildi en

einnig hvernig launadreifingin er, þ.e. hversu mikil breidd er í launum félagsmanna í sömu störfum innan sömu atvinnugreinar.

VIÐ HVETJUM ÞIG TIL AÐ TAKA ÞÁTT

Haft verður samband símleiðis við alla fullgilda félagsmenn VR í janúar og febrúar og þeim boðin þátttaka, óháð því hvort fyrirtækið sem þeir starfa hjá hefur ákveðið að bjóða öllum starfsmönnum þátttöku eða ekki. Við hvetjum alla félagsmenn til að nota tækifærið og svara könnuninni.

Á síðustu árum hefur þessi könnun stækkað jafnt og þétt með þátttöku fleiri stéttarfélaga, fyrirtækja og stofnana. Auk VR félaga fá félagsmenn í SFR, stéttarfélagi í almannabjónustu, Starfsmannafélagi Reykjavíkurborgar sem og Verkstjóra-sambandi Íslands könnun, ýmist bæði um Fyrirtæki / Stofnun ársins og launin eða eingöngu launakönnun. Starfsmenn stofnana ríkisins fá einnig senda könnun á Stofnun ársins. Viðtakendur könnunarinnar árið 2012 eru þannig um fimmtíu þúsund talsins og hafa aldrei verið fleiri 

JÓLAHALD Í SVISS

Christkind, Samichlaus og aðstoðarmaðurinn Schmutzli eru í aðalhlutverki



Andrea Burgherr starfar hjá Íslenskum fjallaleiðsögumönnum við skipulagningu lengri ferða innanlands og til Grænlands. Hún er fædd og uppalin í Sviss, litlum bæ sem heitir Lenzburg, Kanton Aargau. Hún kom fyrst til Íslands sem skiptinemi árið 1983 var í eitt ár. Svo kom hún aftur sem leiðsögumaður og ílengdist. Hún hefur nú búið á Íslandi 21 ár, er í sambúð og á eitt barn.

OKKUR LÉK HUGUR Á AÐ VITA HVERNIG JÓLIN VÆRU HALDIN HÁTÍÐLEG Á HEIMASLÓÐUM ANDREU.

„Jólahaldið í Sviss hefst þann 6. desember þegar Samichlaus (St. Nikulás) kemur til byggða með aðstoðarmanninum sínum Schmutzli. Hann kemur með stóran poka með góðgæti og stóra bók, og oft er asni með í för sem ber pokann, börnin taka á móti honum með ljóðalestri. Hann fer yfir hegðun barnanna yfir árið, sem ýmist hafa verið góð og stillt eða svolítið óþekk. Þetta eru allt upplýsingar sem hann hefur aflað


sér yfir árið og skrifað í stóru bókina sína. Ég var alltaf mjög hissa hvernig hann vissi þetta allt saman! Góðu börnin fengu hnetur, mandarínur, Lebkuchen og súkkulaði en ef þau höfðu verið óþekk afhenti Samichlaus foreldrunum hrísvönd til að rasskella börnin. Í mjög alvarlegum tilfellum var Schmutzli svartklæddur, skítugur og með grátt skegg og með tóman poka til að taka óþekk börn út í skóg þar sem þau áttu allt næsta ár að baka fyrir næsta St. Nikulásardag. Í mínum heimabæ var mikil hefð í sambandi við þann dag. Á fimmtudegi sem lá næst 6. desember var alltaf markaðsdagur og er enn. Þann morgun fóru strákarnir mjög snemma á stjá til að að reyna að láta Samichlaus koma sem fyrst úr fjöllum. Þeir notuðu langar svipur til að smella mjög hátt og vöktu alla íbúana um kl. 5,“ sagði Andrea.

CHRISTKIND SÉR UM JÓLATRÉÐ

„Við höfum alltaf haldið upp á jól á aðfangadagskvöld,“ segir Andrea, en

bætir við að á jóladaginn hefði verið haldið fjölskylduboð fyrir ættingjana. „Á aðfangadag fyrir hádegi voru gerð síðastu innkaupin fyrir jólin. Þegar því var lokið vorum við börnin send í göngferð með mömmu. Pabbi þurfti aðeins að vinna meira og komst aldrei með, var okkur sagt. Á meðan við vorum í gönguferðinni kom alltaf Christkind eða jólabarnið með skreytt jólatré! Síðan klæddu sig allir í sparifötin. Ekki voru þó keypt sérstök jólaföt, þetta voru bara aðeins finni föt en dagsdaglega. Þá voru allir jólapakkar sett undir tréð og við kveiktum á alvöru kertum á trénu. Svo voru sungin jólalög, við þrjár systurnar spiluðum á flautu eða gítar og pabbi spilaði undir á píanó. Jólamaturinn var yfirleitt kjötfondue sem var mjög þægilegt því kjötið var hægt að kaupa tilbúið og sósurnar gat maður búið til daginn áður. Jólasmákökur voru á borði á meðan sungið var og aldrei mátti vanta heimagerða jólakonfektíð! Svo var farið í kvöldmessu í kirkjunni.“

BORÐBOMBA Á ÁRAMÓTUM

Andrea segir áramótin í Sviss ekki eins „brjálæðisleg“ og á Íslandi. „Sem barn man ég bara eftir því að við borðuðum góðan mat og vorum með borðbumbu. Oft vorum við í frii í fjöllum og þá var farið út til að horfa á örfáa sprengjur. Í borgum eins og Zürich er hinsvegar skipulögð ótrúlega flott flugeldaasýning yfir Zürich-vatninu sem endurspeglar alla dýrðina! Mér fannst alltaf erfitt að halda mér vakandi fram eftir og sem barn fannst mér þetta aldrei eins merkilegur atburður og jólin. Seinna meir breyttist þetta auðvitað,“ sagði Andrea að lokum 

KJARABÆTUR Í HÆTTU VEGNA SKATTAHÆKKANNA

Áramótaglaðningur fjárlagafrumvarpsins - breytingar er varða launamenn.

Texti: **Sigurður Már Jónsson**, blaðamaður



14

Fjárlagafrumvarpið er pólitískasta plagg hvers árs en í því birtist stefnumótandi vilji ríkisvaldsins um hvernig tekna verður aflað og til hvaða verkefna fjármununum verður varið. Á þessu eru eins margar skoðanir og bjóðast. Líklega þykir þeim sem greiða til samfélagsins að það mætti vera minna og þeir sem fá eitthvað úr sameiginlegum sjóðum telja að það ætti að vera meira. Í samfélagi þar sem góður hagvöxtur ríkir

þarf ekki að hafa svo miklar áhyggjur af þessu. Sé hagvöxtur minni en 2% myndist halli í opinberum rekstri en jafnvægi ríki við 2% hagvöxt. Aukin landsframleiðsla leiðir af sér að skattstofnar stækka og þarf því ekki endilega að hækka skatta til að kosta samneysluna. Málin vandast þegar landsframleiðsla dregst saman, tekjustofnar minnka en þarfirnar ekki að sama skapi. Þá hafa sumir stjórnmálamenn tilhneigingu

til þess að auka tekjur ríkisins með aukinni skattheimtu. Oft með þau orð á vörum að ekki verði skorið meira niður.

EIGA ERFITT MEÐ AÐ META EIGIN TILLÖGUR

Fjármálafrumvarpið er að öllu jöfnu ekki lesið nema af þeim sem nauðsynlega þurfa þess. Því fara oft framhjá fólki undarlegar og kerfislægar mótsagnir þess, sem ganga

eins og endurtekin stef í gegnum hvert frumvarpið af öðru. Í greinargerð með síðasta frumvarpi (ráðstafanir í ríkisfjármálum) segir:

„Erfitt er að meta af nákvæmni hvaða áhrif framangreindar aðgerðir hafa á einstakar efnahagsstærðir eins og ráðstöfunartekjur heimilanna, verðlag eða kaupmátt ráðstöfunartekna, sem aftur hafa áhrif á framvindu efnahagsmála og þar með tekjur ríkissjóðs, enda aðgerðirnar mjög margvíslegar. Þá eru áhrif þeirra bæði bein og óbein sem koma ekki einungis fram á árinu 2012 heldur á næstu árum.“

Hvað þýðir þetta? Jú, að fjármálaráðuneytið sjálf treystir sér varla til að leggja mat á áhrif eigin tillagna! Skýringin er auðvitað sú að ef skatti er breytt koma full áhrif þeirra breytingar ekki fram strax. Þegar mörgum sköttum er breytt á sama tíma er þetta enn erfiðara. Ef mörgum sköttum er breytt á hverju ári á nokkur ár verður nánast útiloka að meta með einhverjum vitrænum hætti hverjar endanlegar afleiðingar verða.

ENDAST KJARABÆTUR?

Margt bendir til þess að íslensk stjórnvöld séu komin út fyrir öll mörk eðlilegrar skattheimtu og nánast ómögulegt sé að afla frekari tekna sökum þess skaða sem skattlagningin og sífelldar breytingar eru að valda. Þetta hefur meðal annars valdið landflóttu í stétt hátekjumanna eins og lækna.

Í vor voru samþykktir kjarasamningar sem áttu að færa launafólki kjarabætur en því miður virðist margt ætla að vinna gegn þeim markmiðum. Þó er það svo, að í raun og veru þarf ekki mikið annað en að stjórnvöld standi við það sem skrifað var undir í kjarasamningunum. Þar voru ákvæði

(í takt við stöðugleikasáttmálann frá 2009) um verklegar framkvæmdir af ýmsum toga. Komist slíkar fjárfestingar af stað skapast forsendur fyrir þeim kjarabótum sem samið var um. En því miður sjáum við lítið af þessum framkvæmdum í gangi og einstaka ráðherrar virðast ekki telja sig skuldbundna af þessum samningum. Aðalatriðið hlýtur að vera að koma almennri fjárfestingu í gang á ný svo verðmætasköpun standi undir kjarabótum.

BREYTINGALIDIR

Ef við víkjum að einstaka breytingum sem skipta launamenn máli þá má fyrst nefna að tryggingagjald í staðgreiðslu tekjuárið 2011 er 8,65% og var því óbreytt frá fyrra ári. Nú er gert ráð fyrir að tryggingagjaldið lækki og verði 7,79% og er lækkunin 0,91%. Ekki mikil breyting en jákvæð þó en hún dregur úr launakostnaði atvinnurekenda og ýtir vonandi á eftir ráðningu fleiri starfsmanna. Á móti kemur að í frumvarpinu er gert ráð fyrir nýju gjaldi, fjársýsluskatti á fjármálafrýrtæki, lífeyrissjóði og váttryggingafélög. Gert er



Í vor voru samþykktir kjarasamningar sem áttu að færa launafólki kjarabætur en því miður virðist margt ætla að vinna gegn þeim markmiðum.

ráð fyrir að þessir aðilar greiði fjársýsluskatt af öllum tegundum launa eða þóknana fyrir starf, hverju nafni sem nefnist, og er skatthlutfallið umtalsvert eða 10,5%. Margvíslegar óbeinar breytingar hafa áhrif á stöðu launamanna. Lagt er til að fjárhæðarmörk tekjuskattsstofns hækki í takt við almennar forsendur kjarasamninga á árinu 2012, eða um 3,5%, í stað þess að taka breytingum í upphafi árs í réttu hlutfalli við hækkun á launavísitölu næstliðins tólf mánaða tímabils (8%). Þannig skulu skattleggjast í fyrsta þrepi skattskyldar tekjur að fjárhæð kr. 2.601.000 (37,31%), í öðru þrepi tekjur að fjárhæð kr. 5.853.000 (40,21%) og í efsta skattþrepi tekjur umfram kr. 8.454.000 (46,21%). Þessu fráviki frá gildandi ákvæði er einungis ætlað að varða mörkin fyrir staðgreiðsluárið 2012.

Hafin verður skattlagning á 2% framlagi í lífeyrissjóði sem dregur úr sparnaðarmöguleikum launamanna. Það gerist með þeim hætti að lagt er til að á árunum 2012-2014 verði mönnum heimilað að draga að hámarki 2% viðbótariðgjald frá tekjuskattsstofni í stað 4% eins og er nú. Þessu hafa lífeyrissjóðirnir og forsvarsmenn stéttarfélaganna mótmælt hástöfum.

Hækkun á kolefnisgjöldum á eldsneyti auka kostnað heimila við rekstur á bíl. Jafnframt er gerð tillaga um 2,5% hækkun á olíugjaldi. Þá er fyrir séð að ýmis gjöld hækka í takt við verðlag og gera má ráð fyrir hækkun á opinberri þjónustu um áramót að venju. Þar má nefna að lagt er til að fjárhæð sérstaks útvarpsgjalds (nefnskattur) verði hækkað um kr. 900 og nemi kr. 18.800. Áfengi og tóbak hækka að venju um áramót en lagt er til að fjárhæð áfengis- og tóbaksgjalds verði hækkuð um 5,1%



KÆRLEIKUR, GLEÐI, VON OG FRÍÐUR

Texti: **Gunnar Hersveinn**, rithöfundur

Siðfræði jólanna er ævinlega um gildi sem ekki þarf að deila um: kærleika, gleði, von, frið og gjöfina góðu. Jafnvel þótt form jólanna verði úrelt, helst innihald þeirra stöðugt. Óháð aðstæðum og trúarbrögðum ættu einstaklingar hvarvetna á hnettinum að geta sameinast um dýpstu merkingu jólanna, því hún vísar á frið handa öllum en ekki stríð og ofbeldi.

HVAÐ TÁKNAR JÓLATRÉ?

Undrunin fær okkur til að spyrja: Hvað eru jólatré að gera inni í híbýlum manna? Hvers vegna að höggva tré eða að flytja það inn frá útlöndum með skipum og flugvélum til landsins, bara til að halda því lífandi í vatni

“
Jólatréð í híbýlum manna á rætur að rekja til sögunnar um Paradís sem sagt er frá í fyrstu Mósebók.

í tvær vikur og henda svo? Sumir gefast upp á þessu og kaupa sér einfaldlega gervijólatré. Á jólaböllum er síðan dansað í kringum jólatréð. Og á Austurvelli er jólatré sem Oslóborg gefur Reykjavík. Hvað merkir þetta eiginlega?

Jólatréð í híbýlum manna á rætur að rekja til sögunnar um Paradís sem sagt er frá í fyrstu Mósebók þar sem guð ákveður að reka manninn út úr aldingarðinum svo þau eti ekki af lífsins tré og öðlist ei eilíft líf eins og guð: „Aðeins að hann rétti nú ekki út hönd sína og taki einnig af lífsins tré og eti, og lifi eilíflega!“ er haft eftir guði í aldingarðinum eftir að maðurinn át eplin af tré viskunnar sem kenndi honum að gera greinarmun á góðu og illu, réttu og röngu.

Maðurinn hefur ekki enn fundið tré lífsins. En hann hefur þó ekki misst vonin um að finna það. Jólatréð er táknið yfir þetta lífsins tré sem nefnt er í Mósebók. Sígræna jólatrésins merkir ódauðleikann og grænka þess er litur vonarinnar sem ekki deyr. Af þessum sökum og vegna þessarar duldu vonar um eilíft líf er jólatrjám enn stillt upp í stofum landsmanna.

Af þessu má læra og með því að rýna í liti og tákni jólanna má gera sér helstu hugtök þeirra í hug. Grænn litur er vonin. Rauður merkir kærleikann og andann. Hvítur táknar hreinleika, sakleysi og gleði. Siðfræði jólanna er kærleikur, gleði og von auk sakleysis jólabarnsins.

Önnur hugtök sem tengjast siðfræði jólanna sterkum böndum eru gjöfin: tilvísun í pakkana, og friðurinn: við segjum: hátíð ljóss og friðar.

HVAÐ ERU JÓLIN?

En hvað eru þá jólin? Kraftaverkið sem gerist í hjartanu er óháð búsetu, kyni, stöðu, kynþætti, trúarbrögðum, ríkisdæmi, stærð, aldri ... Meginverkefnið er að grípa tilfinninguna og finna hana læðast um líkama og sál: eigin klingjandi gleði og kærleika til annarra. Þrátt fyrir allt, þrátt fyrir myrkið, sorgina, stríðin, græðgina, hrúnið, hégómann, streituna, vandann, kvíðann, áhyggjurnar ... Má finna gleðina og kærleikann og vonina um betri tíð framundan.

Jólin geta verið, ef vil viljum, vonarstjarnan og ljósið í hjartanu. Augun vænta himnastjörnunna og eyrun hörpunnar þegar bjartur strengur ómar og nóttin titrar.

GLEÐILEG JÓL

JÓLAHALD Í SERBÍU

Áramótin koma á undan jólunum



Sladjana Vukovic er fædd og uppalin í Serbíu. Hún segir að ástin hafi dregið hana til Íslands og hún hefur nú búið á Íslandi í 10 ár, er gift Íslendingi og á eina dóttur. Sladjana starfar við endurskoðun hjá PricewaterhouseCoopers.

VIÐ SPURÐUM HANA HVERNIG JÓLIN OG ÁRAMÓTIN VÆRU HALDIN HÁTÍÐLEG Í SERBÍU.

„Serbar eru í Rétttrúnaðarkirkjunni og því eru jólin í heimalandi mínu haldin hátíðleg þann 7. janúar,“ segir Sladjana. „Yfirleitt fastar fólk a.m.k. í tvo daga fyrir jól, á meðan verið er að undirbúa jólahátíðina og jólamatinn. Á boðstólum í föstunni er alltaf fiskur og sérstakur serbneskur réttur „prebranac“ gerður úr smjörbaunum ásamt öðru góðgæti.“


Sladjana segir að venjan sé að fjölskyldan hafi heilt grillað svín (eða lamb) sem kallast „pecenica“ í aðalrétt á jóladag. Hátíðahöldin hefjast þó kvöldið áður, þann 6. janúar með því að borin eru inn eikartré (sem á serbnesku kallast „badnjak“), „pecenica“ og hey. Þessi dagur er þekktur sem „Badnjidan“. Eikartréð á að merkja það tré sem notað var til að hita hlöðuna þar sem Jesús fæddist í. Með „pecenica“ er verið að færa fórn til Guðs, en heyið merkir það hey sem Jesús fæddist. Hey er sett undir borðstofuborðið en síðan

“
Áramótin eru á undan jólunum í mínu heimalandi. Þá er jólatré skreytt og jólaseriur sjást hér og þar, en ekki næstum eins mikið og hér á Íslandi. Krakkarnir fá gjöf frá Jólaveininum og í dag gefa margir sínum nánustu gjafir.

eru sælgæti, smápeningar og leikföng falin í heynu sem börnin á heimilinu fá að leita að. Um kvöldið er kveikt á kerti við matarborðið, farið með bænir, allir óska hver öðrum gleðilegra jóla svo hefst borðhaldið. Í Serbíu heilsast fólk með „Hristos se rodi!“ (Jesús er fæddur) yfir jólahátíðina og svarið er á móti með „Vaistinu se rodi!“ (Hann er sannarlega fæddur).

„Á jóladaginn sjálfan, sem er aðaldagurinn, vakna allir á heimilinu snemma, klæðast sparifötunum og fara í messu. Húsfreyjan á heimilinu býr til sérstakt brauð „cesnica“ snemma um morguninn og setur í það smápening. Áður en farið er að borða er þetta brauð, sem er alltaf kringlótt, brotið í jafnmarga hluta og fjölskyldumeðlimir eru margir og sá sem finnur peninginn verður gæfurikastur það árið. Á boðstólum er bara það besta, sérstakir serbneskir réttir, t.d. „sarma“ ásamt „pecenica“ sem er aðalrétturinn og fullt af kökum og tertum. Að venju á fjölskyldan að vera saman þennan dag og ekki er farið í heimsóknir. Allir sitja saman, spila og lesa. Jólin í rétttrúnaðarkirkjunni standa yfir í þrjá daga, annar og þriðji dagurinn eru notaðir til að heimsækja ættingja og vini og taka á móti heimsóknum,“ segir Sladjana. Ekki er síður að gefa jólagjafir í Serbíu.

ÁRAMÓTIN ERU PARTYKVÖLD

Hún heldur áfram. „Áramótin eru á undan jólunum í mínu heimalandi. Þá er jólatré skreytt og jólaseriur sjást hér og þar, en ekki næstum eins mikið og hér á Íslandi. Krakkarnir fá gjöf frá Jólaveininum og í dag gefa margir sínum nánustu gjafir. Áramótin eru ekki fjölskylduhátíð heldur party kvöld, fólk hópast saman, sameinast í góðum mat, horfir á sjónvarp og hlustar á tónlist, syngur og dansar. Yngra fólk fer á kaffibari, veitingahús og skemmtistaði þar sem eitthvað prógram er í gangi. Partyið hefst frekar snemma um kvöldið og heldur áfram til morguns. Á miðnætti kysast allir með óskum um gleðilegt nýtt ár, með stjörnuljós í hönd og nokkrum flugeldum er skotið upp, en ekkert líkt og flugeldabrájæðið á Íslandi“ 

RJÚFUM ÞÖGNINA

Vinnustaðurinn þarf að vera góður bakhjarl þeirra sem sæta heimilisofbeldi

18



Því miður er það svo að fjöldi kvenna sætir ofbeldi á heimili sínu. Enda höfum við sjálfsagt mörg séð einhver dæmi þess í umhverfinu, jafnvel á vinnustaðnum. Þá er þörf á að grípa inn í og bjóða fram aðstoð okkar. Það reynist því miður oft erfitt að koma til hjálpar þar sem þolandi heimilisofbeldis á gjarnan í erfiðleikum með að tjá sig og jafnvel viðurkenna að vandamálið sé til staðar.

Í baráttunni gegn heimilisofbeldi getur vinnustaðurinn gegnt stóru hlutverki. Í Danmörku er hæfið áttak hjá yfirvöldum í samvinnu við stéttarfélag um að vekja vinnustaði til vitundar vandann og stjórnendur til að bregðast við með því að búa til aðgerðaáætlun og skipuleggja fræðslu til trúnaðarmanna og starfsmanna. Ljóst er að margar konur vilja ekki að samstarfsfólkið viti af ofbeldinu. En það má ekki koma í veg fyrir að

“

Í flestum tilvikum bera konur það ekki utan á sér að þær búi við heimilisofbeldi. Slíkt getur verið falið árum saman og fólk í nánasta umhverfi hefur ekki hugmynd um hvernig í pottinn er búið.

það bjóði fram hjálp sína. Einföld skilaboð eins og: „Við sjáum að þér líður ekki vel. Þú veist að þú getur leitað til okkar,“ geta brotið ísinn. Við verðum hinsvegar að virða það er hún þiggur ekki aðstoðina.

HVAÐ ER HEIMILIOFBELDI?

Heimilisofbeldi getur verið bæði andlegt og líkamlegt og birst í ýmsum myndum, til dæmis í því að konan er einangruð frá umheiminum, komið er í veg fyrir að hún eigi samskipti við fjölskyldu og vini og jafnvel að hún sæki vinnu eða nám. Efnahagsleg stjórnun, hótanir og tilfinningaleg kúgun er oft hluti af heimilisofbeldi þar sem fórnarlambið er niðurlægt og brotið niður. Líkamlegt ofbeldi er sú birtingamynd sem er greinilegust en oft er andlega ofbeldið það sem erfiðast er að vinna úr.

Í flestum tilvikum bera konur það ekki utan á sér að þær búi við heimilisofbeldi. Slíkt getur verið falið árum saman og fólk í nánasta umhverfi hefur ekki hugmynd um hvernig í pottinn er búið. Það er afar nauðsynlegt að umhverfi konunnar sýni því skilning þegar hún ákveður að brjótast út úr ofbeldismynstri. Þar getur vinnustaðurinn leikið stórt hlutverk. Vanlíðanin sem fylgir ofbeldinu brýst oft út í líkamlegum einkennum sem fylgja tíðar heimsóknir til lækna vegna smákvilla konunnar eða barna hennar. Líkamleg einkenni geta verið höfuðverkur, svefntruflanir, þreyta, ýmis stoðkerfiseinkenni, meltingaróþægindi, átröskun og einkenni frá hjarta. Andlegu einkennin geta verið þunglyndi, kvíði, ótti, spennu, kynlífsvandamál,

áráttuþráhyggjuhegðun, áfengis- og lyfjamisnotkun og sjálfsvígstilraunir. Einangrunin sem er oft fylgifiskur heimilisofbeldis getur birst í því að konur hafa ekki eigin fjárráð og er aftrað frá því að taka þátt í félagslífi með vinnufélögum eða á öðrum vettvangi.

AF HVERJU FER HÚN EKKI?

Við veltum því gjarnan fyrir okkur af hverju hún fari ekki. Þá er þarft að hafa í huga að í ofbeldissamböndum er konan brotin niður og sjálfsmýnd hennar er oft aðeins til sem endurspeglun á manningnum. Hennar eigin tilfinningar eru hættar að skipta máli, það eina sem hefur þýðingu eru tilfinningar og viðbrögð mannsins. Eftir að líkamlegu ofbeldi er beitt kemur stundum gott tímabil þar sem maðurinn er fullur iðrunar og bæði kjósa að trúa því að ofbeldið muni ekki endurtaka sig. Þá getur konan einfaldlega verið orðin háð manningnum um veraldleg gæði; peninga og húsnæði, og stundum er gefin sú ástæða að konan vill ekki svipta börnin því að búa hjá báðum foreldrum.

VINNUVEITENDUR GÓÐIR BANDAMENN

Að berjast gegn heimilisofbeldi er ábyrgð samfélagsins alls og ekki síst atvinnurekenda og vinnufélaga sem verða varir við eitthvað misjafnt. Reyndar sýnir reynslan það að í mörgum tilvikum eru atvinnurekendur bestu bandamenn kvenna sem búa við heimilisofbeldi. Oft hefur það komið fyrir að vinnuveitendur hvetja konur til að leita til Kvænnaathvarfsins og hafa jafnvel hringt fyrir þær og ekið þeim í athvarfið. Vinnuveitendur vita að það skiptir miklu máli að starfsfólki líði vel bæði í vinnunni og heima. Mikilvægt er fyrir atvinnurekendur sem aðra að hafa það í huga að hver sem er getur lent í því að búa við heimilisofbeldi. Þessar aðstæður velur enginn en erfitt getur reynst að koma sér út úr þeim.


HVAÐ ER TIL RÁÐA?

Ef grunur vaknar um að starfsmaður sé beittur heimilisofbeldi skal fylgja þeirri reglu að konan sjálf sé sérfræðingur í sínum málum. Konan verður sjálf að vera tilbúin. Því er nauðsynlegt að taka ekki fram fyrir hendurnar á henni heldur veita henni frekar stuðning og benda á úrræði. Það getur verið stórt skref fyrir konuna að tala um sín vandamál og oft felst besti stuðningurinn í því að hlusta í trúnaði án þess að dæma. Þar sem konur upplifa oft að þeim sé um að kenna og ábyrgðin á heimilisofbeldinu liggja hjá þeim er nauðsynlegt að koma skilaboðum til þeirra að ofbeldi sé aldrei réttlætjanlegt. Ef sést greinilega á konu að henni hefur verið misþyrmt er hægt að bregðast við með því að segja: „Það hefur greinilega einhver farið illa með

þig“. Þar með er verið að segja að einhver beri ábyrgð á barsmiðunum önnur en konan. Setningar eins og: „Ég veit að þú munt vinna þig út úr þessu“ gefa líka til kynna trú á konuna og styrkir hana í því að leita sér hjálpar og veitir henni von um að hún geti breytt lífi sínu.

Þegar konur ákveða að brjótast út úr ofbeldissambandi skiptir stuðningur og skilningur atvinnurekenda oft sköpum. Þegar kona kemur til dvalar í Kvænnaathvarfinu er hún hvött til að greina vinnuveitanda frá stöðu mála og nær undantekningarlaust er aðstæðum hennar sýndur fullur skilningur. Í sumum tilvikum þarf konan að fá frí um stundar sakir eða svigrúm til að haga vinnutíma með öðrum hætti en venjulega. Þá er mikilvægt að atriði eins og breyting á launagreiðslum gangi hratt fyrir sig, til dæmis í tilvikum þar sem laun hafa verið lögð inn á reikning makans. Þegar kona er, eða hefur verið, beitt heimilisofbeldi þarf oft að huga að öryggi hennar á vinnustaðnum. Fyrirverandi máki sem beitt hefur heimilisofbeldi er allt eins líklegur til að sitja fyrir konu á vinnustað hennar og stundum getur tekið langan tíma fyrir fórnarlambið að losna algerlega við ofbeldismanninn úr lífi sínu. Öryggisráðstafanir á vinnustað geta falist í að upplýsa samstarfsfólk um stöðu mála, forðast aðstæður þar sem konan er ein að störfum og láta aðra um að svara í síma ef svo ber undir. Þessar ráðstafanir skal samt alltaf gera í samráði við konuna sjálfa.

AÐSTOÐ

Fórnarlömb heimilisofbeldis geta ávallt leitað til Kvænnaathvarfsins. Þar er rekið athvarf fyrir konur og börn þeirra þegar dvöl í heimahúsum er þeim óbærileg vegna andlegs eða líkamlegs ofbeldis eiginmanns, sambýlismanns eða annarra heimilismanna. Athvarfið er einnig fyrir konur sem hafa orðið fyrir nauðgun. Einnig er hægt að fá ráðgjöf sólarhringinn í síma 561 1205. Konur geta hringt og rætt mál sín og fengið stuðning og upplýsingar, en þeir sem vita af ofbeldi en eru óöryggir um hvað skal gera er einnig bent á að hringja og leita ráða. Boðið er upp á ókeypis viðtöl, þar sem konur geta komið og fengið stuðning og upplýsingar. Þá er einnig að hafa margvíslegar upplýsingar á heimasíðunni www.kvænnaathvarf.is bæði fyrir þá sem hafa orðið fyrir heimilisofbeldi og eins þá sem vilja koma konum í þeirri aðstöðu til hjálpar 

Heimildir: Ofangreint er að mestu byggt á grein Drífu Snædal sem er birt í heild sinni á www.kvænnaathvarf.is og auk þess umfjöllun á www.hk.dk um átak yfirvalda til að sporna gegn heimilisofbeldi í Danmörku.

GLÖTUÐ RÉTTINDI LAUNAFÓLKS NEMA ÁTTA MILLJÖRÐUM

Tapaðir skattar, gjöld og réttindi vegna svartrar vinnu eru tæplega 14 milljarðar á ári, þar af eru glötuð réttindi launafólks tæplega átta milljarðar króna. Þetta eru niðurstöður átaksins Leggur þú þitt af mörkum sem ASÍ, SA og Ríkisskattstjóri stóðu fyrir í sumar en VR tók virkan þátt í því.

20

Ákveðið var að fara í átakið í tengslum við gerð kjarasamninga í vor. Markmiðið var að leiðbeina fyrirtækjum um tekjuskráningu, sporna við svartri atvinnustarfsemi og upplýsa um skyldur smærri og meðalstórra fyrirtækja. Verkefnið var afmarkað við fyrirtæki með ársveltu undir einum milljarði króna og fóru eftirlitsteymi á vegum átaksins í rúmlega tvö þúsund fyrirtæki. Þátttaka VR fólkst í því að leggja sitt af mörkum við að manna eftirlitsteymi.

12% VORU Í SVARTRI VINNU

Í skýrslu með niðurstöðum átaksins kemur fram að 55% fyrirtækjanna hafi fengið athugasemdir og að áberandi sé hversu mikið þekkingarleysi sé víða á markmiðum og innihaldi laga og reglna um tekjuskráningu, staðgreiðslu og á kjarasamningum. Niðurstöðurnar benda til þess að svört vinna sé umfangsmikil og e.t.v. mun umfangsmeiri en margan grunar; 12%, af rúmlega sex þúsund starfsmönnum sem rætt var við, unnu svart. Svört atvinnustarfsemi er langmest í fyrirtækjum með undir 150 milljónir í veltu. Í skýrslunni er umfang svartar vinnu ekki greint eftir atvinnugreinum en þar segir þó að ákveðnar vísbendingar séu í gögnunum um að ástandið sé einna

verst í hótél- og veitingaþjónustu og í bygginga- og mannvirkjagerð, miðað við grófa atvinnugreinaflokkun. Ástæða er til að hnykkja á því aftur að verkefnið náði eingöngu til fyrirtækja með veltu undir einum milljarði króna á ári.

GLÖTUÐ ORLOFS- OG LÍFEYRISRÉTTINDI

Afleiðingar svartrar vinnu eru m.a. lakari kjör einstaklinga og töpuð réttindi á vinnumarkaði. Á ársgrundvelli eru tapaðir skattar, gjöld og réttindi af svartri vinnu 13,8 milljarðar króna, segir í skýrslunni. Þegar glötuð gjöld og greiðslur, sem annars myndu falla launafólki í skaut með beinum eða óbeinum hætti, eru greind sérstaklega kemur í ljós að verðmat glataðra réttinda launafólks er tæplega átta milljarðar króna.

VERÐMAT GLATAÐRA RÉTTINDA LAUNAFÓLKS VEGNA SVARTRAR VINNU

	Milljónir króna
Orlofsréttindi	1.999
Réttur til atvinnuleysisbót ofl. (Tryggingagjald)	1.858
Lífeyrisréttindi (Lífeyrissjóðs gjöld)	3.145
Ýmis félagstengd gjöld (sjúkrasjóður, starfsmenntun o.fl.)	786
Samtals verðmat glataðra réttinda	7.788

Í skýrslunni segir að mikilvægt sé að draga lærdóm af áttakinu og draga þeir sem að því stóðu eftirfarandi ályktanir:

1. Viðeigandi úrræði / Laga- og reglugerðabreytingar. Ef árangur á að nást í að færa það til betri vegar sem aflaga er, þarf lagabreytingar svo unnt sé að innleiða virk og einföld eftirlitsúrræði til að taka á og koma í veg fyrir brot á formreglum skattskila og skila á öðrum gjöldum. Leiðbeinandi tilmæli ásamt skynsamlegri beitingu viðurlaga þarf til að farið sé eftir einföldum og nauðsynlegum leikreglum.

2. Aukin og bætt fræðsla og þjónusta. Mikilvægt er að stjórnendur fyrirtækja hafi greiðan aðgang að upplýsingum og fræðslu er varðar tekjuskráningu, virðisaukaskatt, staðgreiðsluskil og framkvæmd kjarasamninga.

3. Undirbúa og vanda betur lagabreytingar. Nauðsynlegt er að standa þannig að breytingum á lögum um skatta og gjöld að hægt sé að kynna þær í tíma. Það er forsenda þess að innleiðing nýrra laga heppnist sem best hjá viðeigandi stjórnsluembættum og fyrirtækjum og eykur líkur á að markmið lagabreytinga skili sér eins og til er ætlast.



4. Þekking og reynsla.

Mikilvægt er að byggja á þeirri þekkingu og reynslu sem verkefnið hefur skilað, þróa áfram aðferðir við eftirlit og nýta þekkingu reyndra starfsmanna. Við framkvæmd þessa verkefnis hafa verið þróaðar vinnuaðferðir og fólk þjálfað til að beita þeim. Þetta er dýrmæt reynsla og það hefur verið lagður góður grunnur að árangri til framtíðar.

“Aðilar að átakinu eru sammála um að mikilvægt sé að fylgja því eftir með frekari aðgerðum. Ljóst er að hér er um

langtímaverkefni að ræða sem vinna þarf með mismunandi áherslum eftir aðstæðum á hverjum tíma. Markmiðið er að einstaklingar

““

Afleiðingar svartrar vinnu eru eru m.a. lakari kjör einstaklinga og töpuð réttindi á vinnumarkaði.

njóti þeirra réttinda sem þeim ber af vinnu sinni, stuðla að eðlilegri samkeppnisstöðu fyrirtækja sem stunda heiðarlegan atvinnurekstur og að samfélagið í heild verði ekki af sköttum og gjöldum sem renna eiga í sameiginlega sjóði. Til að það megi takast er ljóst að breyta þarf viðhorfi starfsfólks og stjórnenda fyrirtækja, sem og samfélagsins alls til svartrar atvinnustarfsemi.” (Skýrsla um átaksverkefni ASÍ, SA og RSK, bls. 6.) Hægt er að nálgast skýrslu með niðurstöðum átaksins á heimasíðu VR, www.vr.is og á heimsíðu Ríkisskattstjóra, www.rsk.is

ERTU MEÐ ÞOKKALEGA SPAUGGREIND?



Flestir nota húnor meðvitað eða ómeðvitað til að leyna tilfinningum sínum. Margir gera óspart grín að sjálfum sér t.d. að eigin ofþyngd.

Kímni­gáfa, skopskyn eða húnor er eiginleiki sem nýtist á margan hátt í samskiptum fólks. Við notum hana til að öðlast vinsældir, láta í ljós áhuga okkar á öðru fólki, daðra og sem tæki til að þjarga okkur úr vandræðalegum kringumstæðum.

22

Kímni­gáfa manna hefur verið skoðuð frá öröfi alda og hér verður tæpt á ýmsum hugmyndum sérfróðra um þetta áhugaverða fyrirbæri. Ég nota í greininni jöfnum höndum orðin kímni­gáfa, skopskyn og húnor. Kímni­gáfa er fallegt orð, dregið af sögninni að gefa og af sömu sögn er komið nafnorðið gæfa. Sagt er að kímni­gáfan sé að hluta til arfgeng, eins og gáfurnar, en það á hins vegar ekki við um gæfuna. En einhversstaðar las ég að hinn gæfusami þroski þá eiginleika sem honum eru gefnir og þar með máttulegan skammt af kímni­gáfu. Til er líka í íslensku orðið spauggreind, sem fáir nota, enda óþjált en felur í sér svipaða hugsun og kímni­gáfa, nefnilega þá að sérstaka hæfileika þurfi til að sjá heiminn í spaugilegu ljósi.

HVAÐ ER HÚMOR?

Það er að sönnu erfitt að útskýra þetta fyrirbæri þar sem skynjunin er svo einstaklingsbundin. Sýnt hefur verið fram á að karlar eru gefnari fyrir klúran húnor, neðanbeltisbrandarana, en konur vilja hafa hann absúrd. Bæði kyn vilja að gert sé grín að hópum sem þau tilheyra ekki en vilja jafnframt frekar að konur séu skotspónninn en karlar. Manninum er eiginlegt að hlæja og er hann er eina dýrið þeirrar náttúru. Nietzsche sagði að maðurinn einn þjáðist

svo óbærilega í heiminum að hann yrði að skapa hlátur til að þola við. En það er engin trygging fyrir að húnor sé hvati þessa hláturs. Margt annað getur nefnilega kallað hann fram, m.a. streita og árásargirni. Í hlátrinum fest losun.

NOTADRJÚGT TÆKI

Hinn elskulegri húnor, sem fjallar um að eiga skemmtileg samskipti við aðra eða ná athygli, á rætur sínar í barnæsku okkar og oft í samskiptum við systkini. Talið er að þegar við leitumst við að vera fyndin séum við í raun að veita öðrum aðgang að barninu sem býr innra með okkur. Fyrst og fremst er húnor einskonar leikur í samskiptum manna á milli. Fólk þróar gjarnan með sér sérstakan stíl, sem er að sögn sérfróðra, bæði meðfæddur og að hluta til lærdur úr umhverfinu. Því neikvæðari sem húnorinn er því líklegri er að hann sé lærdur úr umhverfinu, segja sérfræðingarnir. Dæmin eru fjölmörg um fjölskyldur sem hafa þróað með sér kvikindislega stríðni sín á milli.

Flestir nota húnor meðvitað eða ómeðvitað til að leyna tilfinningum sínum. Margir gera óspart grín að sjálfum sér t.d. að eigin ofþyngd. Þeir gera grín að sjálfum sér svo aðrir geri það ekki. Þetta er eins og fyrirfram

játning, „ég veit að ég er of feit/ur.“ Við látumst vera afar ánægð með að vera í yfirvigt og leynum sönnum tilfinningum og afneitum jafnvel vandanum. Við notum húnor einnig til að yfirstíga mótlæti, til að þola streitu, berjast gegn kvíða og til að öðlast viðurkenningu og samþykki frá öðrum.

EINELTI

Dekkri hliðar húnors geta haft alvarleg áhrif á fólk. Sumir hafa kvikindislegan húnor sem oft leiðir til alvarlegs eineltis. Þeir sem nota slíkan húnor vilja upphefja sjálfan sig á annarra kostnað. Fólk sem notar slíkan húnor hefur tilhneigingu til að vera fjandsamlegt og árásargjarnt, þröngsýnt og fordómafullt. Það er oft særandi, kuldalegt og skortir gjarnan samúð. Eins er það líklegt til að geta ekki átti í fullnægjandi sambandi við annað fólk. Við þurfum ávallt að vera vakandi gagnvart einelti í umhverfi okkar og bregðast við því. Á www.vr.is er umfjöllun um einelti og hvað er til ráða. Lesendur eru hvattir til að kynna sér það.

HJÁLÞVÍÐ STREITU OG ÁFÖLLUM

Það getur sannarlega hjálpað okkur á erfðum tímum að hafa húnorinn í lagi og hjálpar okkur að takast á við erfðleika og




álag sem fylgir áföllum. Það er líka gott að hlæja að því sem stressar okkur. Það fær okkur til að líta á málin frá öðru sjónarhorni, í öðru ljósi. Stundum sjáum við hins vegar ekki björtu og spaugilegu hliðarnar fyrir en löngu síðar.

Freud var heillaður af skopskyninu. Hann trúði að þessi eiginleiki gerði okkur kleift að takast á við allt sem okkur þætti óþægilegt. Samkvæmt kenningum Freuds felur notkun á kímni í sé ákveðinn létti; leið til að takast á við vandamálin í lífi okkar, málefni sem eru vandræðaleg eða okkur gengur illa að takast á við. Nefna má hugsanir um dauðann, kynlíf, hjónaband, líkamsstarfsemi og raunverulega allt það sem er erfitt að tala um án þess að verða vandræðalegur.

HÚMORSLEYSI

Það er líklegra að maður sýni áhuga á samskiptum við manneskju ef hún hefur kímniþáttu í lagi. Það skiptir sköpum í því hvort manni fellur fólk vel eða illa. Stundum hittir maður ekki í mark. En ef þér líður vel með það sem fær þig til að hlæja, er það gott. Ef aðrir gera lítið úr þínum húmor, þá segir það meira um þá en þig. Reyndu bara að hafa húmor fyrir því hvað þeir eru með lélegan húmor. Það er löngu sannað að hlátur bætir andlega heilsu, það hjálpar okkur að takast á við stress og minnkar líkurnar á að við verðum þunglynd og örvæntingarfull.

Í lokin fylgir ein hughreysting fyrir þá húmorslausu. Hlátur og mikil kímniþáttu gerir fólk almennt ekki heilsuhaustara líkamlega. Það hefur einungis áhrif á andlegu heilsuna. Það eru jafnvel nokkrar vísendingar í þá átt að fólk með mikla kímniþáttu hafi tilhneigingu til að deyja fyrir en þeir húmorslausu. Gleðipinnarnir eru nefnilega fjörugri í lífinu almennt og taka ýmsa áhættuþætti varðandi heilsuna ekki nógu alvarlega. Fólk með kímniþáttu er því líklegra til að reykja, neyta fíkniefna, drekka ótæpilega og stunda áhættusaman lífsstíl .

Svona er nú það.

LJÓSDÝRÐ LOFTIN GYLLIR ...



Systurnar Þórunn og Sveinbjörg Jónsdætur kunna vel að elda góðan mat og bera hann fallega á borð fyrir fjölskyldu og gesti. Þórunn er mörgum lesendum kunn því hún hefur séð um að leigja út orlofshús VR í vel yfir áratug og Sveinbjörg er grafískur hönnuður sem hefur sérhæft sig í vöru- og umbúðahönnun á sviði nýsköpunar. Við fengum þær til að gefa lesendum uppskriftir sem segja má að séu punkturinn yfir i-ið á jólaborðið. Þær bjuggu til rauðrófusalat af rússneskum og austfirskum uppruna sem er kjörið með hangikjötinu, hamborgarahryggnum og síldinni, sultaðan rauðlauk sem bragðast einstaklega með hreindýrapaté og ristaðar möndlur með hunangi og rósmarín sem daðra við bragðlaukana.

JÓLAMÖNDLUR

2 msk olífuolífa
1 poki möndlur með hýði
2 pokar afhýddar möndlur
3 greinar ferskt rósmarín (má nota þurrkað, þá 1 msk.)
1 msk maldon salt
1-2 msk acacia-hunang

Olían hituð á pönnu við meðalhita. Möndlur settar og hrært þannig að olían þeki möndlurnar vel. Rósmarín sett úti og látið malla rólega innan um möndlurnar. Hunangi hellt yfir og látið blandast öllu vel. Að lokum er salti stráð yfir og þetta látið malla þangað til afhýddar möndlur hafa tekið á sig brúnan lit. Hrært vel í allan tímann.

Tekið af pönnunni og sett á disk og látið kólna. Borið fram sem jólanasí.

RAUÐLAUKS-SULTA

3 msk sólblómaolífa
3 msk olífuolífa
1 kg rauðlaukur - flysjaður og skorinn / saxaður í strimla
1 msk korianderfræ - mulin í mortéli
2 lárviðarlauf
3 msk rauðvínsedik
3 msk balsamicedik
3 msk hrásýkur eða hunang
2 tsk flögusalt (t.d. Maldon)

Olían hituð á meðalhita og öllu bætt úti. Látið sjóða niður í 30-40mín. Kælt.

HÁTÍÐARRAUÐRÓFUSALAT

2 msk majones
1 msk sykur
Smá sítrónusafi
Pískað saman
1 peli rjómi þeyttur
2 græn epli
1 lítil krukka rauðrófur
1 dl valhnetur saxaðar (má sleppa)

Eplin eru afhýdd, kjarnhreinsuð og skorin í bita. Smá sítróna kreist yfir. Rauðrófurnar eru skornar í bita. Rauðrófurnar og eplin sett út í majonesið og svo er rjómanum bætt við eins og þarf. Valhneturnar fara síðast í, magn fer eftir smekk.

Best er að búa salatið til samdægurs. Það fer einstaklega vel með hangikjöti, hamborgarahrygg, síld og sem meðlæti á hlaðborð.



HAGSTÆÐASTA SPARNAÐARFORMIÐ RÝRT UM ÞRIÐJUNG

Séreignarsparnaður dregst saman um þriðjung frá og með byrjun næsta árs, 2012, verði hámark frádráttarbærra iðgjalda lækkað úr 4% í 2%, eins og gert er ráð fyrir í fjárlagafrumvarpinu, sem nú liggur fyrir Alþingi.

Texti: Þór Egilsson, deildarstjóri séreignardeildar Lífeyrissjóðs verzlunarmanna

AFAR HAGSTÆTT SPARNAÐARFORM

Séreignarsparnaður er afar hagstætt sparnaðarform eins og er. Launþegar geta lagt fyrir 4% launa sinna, fyrir skatt, fengið 2% í móttframlag frá launagreiðanda, geymt og ávaxtað hjá lífeyrissjóði sínum eða öðrum vörsluaðila að eigin vali. Tekjuskattur af þessum samtals allt að 6% launa er ekki greiddur fyrr en sparnaðurinn er tekinn út og hann er undanþeginn fjármagnstekjuskatti. Þá nýtur þessi sparnaður sambærilegrar verndar og önnur lífeyrissjóðir að því leyti að ekki verður tekið fjárnám í honum t.d. við gjaldþrot. Þá má loks nefna að séreignarsparnaður sem fellur til erfingja er undanþeginn erfðafjárskatti enda er greiddur af honum tekjuskattur.

Eftir bankahrunið 2008 hefur verið heimilt að taka út séreignarsparnað að hluta og hafa margir nýtt sér það. Engu að síður hefur þetta sparnaðarform notið sívaxandi vinsælda, bæði vegna þess hve hagstætt það er, en ekki síður fyrir það öryggi sem séreignarsparnaðurinn veitir fólki eftir að það hverfur af vinnumarkaði vegna aldurs.

AUKIÐ AFKOMUÖRYGGI OG FJÁRHAGSLEGT SJÁLFSTÆÐI

Séreignarsparnaður sem byggður hefur verið upp um árabíl, að ekki sé talað um áratugi, hefur myndað dágóðan sjóð, sem veitir ekki aðeins afkomuöryggi á efri árum, heldur ekki síður frelsi til athafna, ferðalaga, þátttöku í samfélaginu og gerir eigendum sparnaðarins

kleift að halda reisu sinni og virðingu með fjárhagslegu sjálfstæði. Verði þessi áform sem birtast í fjárlagafrumvarpinu að veruleika, minnka þessir sparnaðarmöguleikar um þriðjung. Frádráttarbær iðgjöld launþegans lækka úr 4% í 2%, því verður ekki raunhæft að leggja fyrir meira en 2% í séreignarsparnað, þar sem allt umfram það verður tvískattað. (Sjá töflu)

ÞRIÐJUNGS MINNKUN SJÓÐMYNDUNAR

Í meðfylgjandi töflu er dæmi um áhrif þessa. Í dæminu er miðað við að laun séu 350 þúsund krónur á mánuði og að ávöxtun sé 3,5%. Þar kemur í ljós að eftir breytinguna verður iðgjald launþegans í séreignarsjóð 7.000 krónur, í stað 14.000 króna áður. Það þýðir að hann greiðir rúmum 2.800 krónum meira í skatta, en hefur tæplega 4.200 krónum meira til ráðstöfunar. Séreignarsjóðurinn, sem byggist upp á 40 ára tímabili, miðað við þessar forsendur, minnkar úr því að verða 20,7

milljónir króna í 13,8 milljónir, lækkunin er 6,9 milljónir króna.

MIKIÐ HAGSMUNAMÁL ALLRA LAUNÞEGA

Það skal tekið fram að þessi lækkun er ekki beint tap launþegans, peningarnir eru ekki af honum teknir. Hins vegar þýðir breytingin að hann á ekki lengur möguleika á að safna þessum fjármunum í öruggan sjóð á vöxtum, sem hann síðan getur notið á efri árum. Þess í stað hefur hann fáeinum krónum meira til ráðstöfunar hvern mánuð á starfsævinni. Lítilsháttar mánaðarlegur ávinningur kemur í stað hins mikla ávinnings að eiga öflugan séreignarsjóð til viðbótar öðrum lífeyri.

Það er því mikið hagsmunamál allra launþega að Alþingi samþykki ekki þessa breytingu og leyfi þess í stað óbreyttum reglum að gilda, að launþegar geti áfram lagt fyrir 4% frádráttarbær iðgjöld í séreignarlífeyrissjóð **VR**.

	Fyrir	Eftir	Breyting	Breyting	
Mánaðarlaun	350.000	Mánaðarlaun	350.000		
Sameign 4%	14.000	Sameign 4%	14.000		
Séreign 4%	14.000	Séreign 2%	7.000		
Tekjuskattsstofn	322.000	Tekjuskattsstofn	329.000		
Tekjuskattur 1	23.404	Tekjuskattur	126.218	2.815	2,3%
Ráðstöfunartekjur	198.596	Ráðstöfunartekjur	202.782	4.185	2,1%
Greiðslur frá 27 til og með 66 ára aldri m.v. 3,5% ávöxtun á tímabilinu					
Inneign í m.kr.	20,7		13,8	-6,9	-33,3%

BAKVEIKIR FYRIR ALDUR FRAM

Vinnueftirlitið í Danmörku fullyrðir að unglingar eigi á hættu að skaða á sér bakið þegar fara út á vinnumarkaðinn á sumrin. Nú verða vinnuveitendur að axla ábyrgð á þessu vandamáli, segja forsvarsmenn HK Handel, systurfélags VR í Danmörku.



Þessi sakleysislega sumarvinna sem gefur af sér auka pening í vasann skapar stundum hættu á að unga fólkið skaði heilsuna. Þriðji hver vinnandi unglingur er látinn í starf sem getur eyðilaggt bakið, ef marka má samantekt Danska vinnueftirlitsins eftir óvæntar heimsóknir þess í verslanir sl. sumar.

Það er algerlega óásættanlegt að unglingar séu í störfum sem skapa heilbrigði þeirra í hættu. HK Handel í Danmörku undrar sig á að vinnuveitendur sjái gegnum fingur sér með þetta og breyti ekki vinnuáðstöðu ungmennanna. Við verðum enn og aftur að benda á, segir á heimasíðu HK, að það er skylda vinnuveitenda að sjá um að unglingar lyfti ekki of þungu og séu ekki látnir sinna störfum sem þeir ráða ekki við og eru ekki í takt við reglur um vinnu unglinga. Þriðji hver unglingur vinnur við lyfta hlutum sem eru þyngri en tólf kíló, sem er hámarkið sem ungt fólk undir 18 ára má lyfta. Þetta er

sambærilegt við íslenska reglugerð um vinnu barna og unglinga. Það eru bæði drengir og stúlkur eru í erfiðri vinnu skv. eftirlitinu.

Oft koma ungmenni til starfa í búðirnar til að meðhöndla vörur sem eru allt of þungar fyrir þá, t.d. þegar tæma á bretti með þungum ávaxta- og grænmetiskössum. Það er mjög nauðsynlegt að verslanirnar hafi góðar leiðbeiningar á takteinum svo ungmennin lyfti ekki of þungu eða meiði sig. Kannski þarf að breyta vinnutilhögun. Það er skylda vinnuveitandans að leiðrétta starfið með tilliti til þess að ungmennin skaði sig ekki. Það er ekki bara rangar og of þungar lyftur sem eftirlitsmennirnir urðu vitni að. 13% ungmenna vinnur við að færa og ýta yfir 100 kílóum. Það getur líkaminn ekki þegar hann er enn á vaxtarstigi.

Við höfum of oft orðið vitni að slíkum vinnubrögðum, ef haft eftir fulltrúum

Vinnueftirlitsins. Unglingarnir halda sjálfir að þeir geti allt. Þeir eru ekki upplýstir um þá áhættu sem er fólgin í því að lyfta þungu á meðan hryggurinn er enn óþroskaður. Verði menn bakveikir á unga aldri getur öll starfsævin verið í hættu. Við segjum alltaf unglíngunum að þeir skuli hugsa sig um en það er á ábyrgð vinnuveitandans að halda reglurnar **VR**

27

ÚR REGLUGERÐ UM VINNU BARNNA OG UNGLINGA Á ÍSLANDI

Skipuleggja þarf vinnuna með hliðsjón af að andlegu og líkamlegu heilbrigði ungmenna sé ekki hættu búin.

Meta þarf áhættu áður en starf er hafið.

Tryggja þarf viðeigandi eftirlit þjálfaðs fullorðins einstaklings og fullnægjandi kennslu og leiðbeiningar.

Gera ráðstafanir til að tryggja öryggi og heilbrigði.

Kynna ráðstafanirnar fyrir ungmennunum og forráðamönnum þeirra.

Gera áhættumat áður en ungmenni hefja störf og hvert sinn sem verulegar breytingar eru gerðar á starfskilyrðum.

Matið taki sérstaklega tillit til hættu sem stafar af ungun aldri, skorts á reynslu og meðvitund um hættur, að ungmenni eru ekki fullþroska.

Sjá nánar lög og reglugerðir um vinnu barna og ungmenna á www.vinnueftirlit.is



DAVÍÐ J. SIGURÐSSON

STARFSMAÐUR **CCP**

STJÖRNUMERKI? Sporðreki

**HVAÐA HÆFILEIKA
VILDIR ÞÚ HELST HAFA?**

Ef við erum að tala um ofurhæfileika þá myndi ég ekki segja nei við því að geta flogið. Ef við erum bara að tala um eitthvað venjulegt þá myndi ég vilja geta teiknað betur.

**BESTA RÁÐ SEM
ÞÉR HEFUR VERIÐ GEFIÐ?**

Þegar þú byrjar að sætta þig við að tapa þá muntu aldrei vinna.

HVAÐ FÆR ÞIG TIL AÐ HLÆJA?

Sjónvarpsþættirnir Community standa alltaf fyrir sínu.

EFTIRMINNILEGUSTU JÓLIN?

Jólin 2007 fór ég í bakinu og gat bara setið. Þeim eyddi ég sem sagt í sófanum með nýfæddan son minn meira og minna sofandi á maganum á mér. Það eru jól sem ég gleymi seint þar sem að ég gat ekkert hjálpað til við undirbúninginn bara setið og skipt mér af við mikinn fögnuð annara.

**EF ÞÚ ÆTTIR ÓSKASTUND
HVERNIG MYNDIR ÞÚ EYÐA HENNI?**

Það væri nú ekki verra að vera fyrsti starfsmaður CCP til að fljúga geimskipi. Ég myndi taka fjölskylduna og mömmu eina ferð umhverfis tunglið.



ÓLÖF S. BALDURSDÓTTIR

STARFSMAÐUR **LANDSBJARGAR**

STJÖRNUMERKI? Sporðreki

**HVAÐA HÆFILEIKA
VILDIR ÞÚ HELST HAFA?**

Hæfileikann til að læra nýtt tungumál ljótt og vel.

**BESTA RÁÐ SEM
ÞÉR HEFUR VERIÐ GEFIÐ?**

Að velja vel þær reglur sem maður setur börnunum sínum, að taka bara slaginn um það sem virkilega skiptir máli.

HVAÐ FÆR ÞIG TIL AÐ HLÆJA?

Lélegir brandarar. Þá hlæ ég af því hvað þeir eru ömurlegir.

EFTIRMINNILEGUSTU JÓLIN?

Man alltaf vel eftir jólnum þegar ég var barn og öll stórfjölskyldan kom saman heima hjá ömmu og afa. Þá var oft mikið fjör.

**EF ÞÚ ÆTTIR ÓSKASTUND
HVERNIG MYNDIR ÞÚ EYÐA HENNI?**

Í litla kotinu mínu, í hlýju bóli, í mjúkum náttfötum með góða bók.



FINNBOGI ALBERTSSON

STARFSMAÐUR **SKÝRR**

STJÖRNUMERKI? Sporðdreki

HVAÐA HÆFILEIKA VILDIR ÞÚ HELST HAFA?

Eiga einfalt með að læra tungumál ... og ekki væri nú verri að geta flogið.

BESTA RÁÐ SEM ÞÉR HEFUR VERIÐ GEFIÐ?

Brostu, njóttu og hafðu gaman.

HVAÐ FÆR ÞIG TIL AÐ HLÆJA?

Glaðir og góðir vinir.

EFTIRMINNILEGUSTU JÓLIN?

1979 fór með félögum mínum í kolvitlausu veðri á vélsleðum að sækja unga konu austur í Þingvallasveit og komum henni á fæðinga-deildina (drengur fæddist ca. 40 mín. síðar).

EF ÞÚ ÆTTIR ÓSKASTUND HVERNIG MYNDIR ÞÚ EYÐA HENNI?

Með tærnar upp í loft á sólríkrri og gróðursælli eyju í Suðurlhöfum.



ÞURÍÐUR K. HEIÐARSDÓTTIR

STARFSMAÐUR HJÁ **LÍFEYRISSJÓÐUR VERZLUNARMANNA**

STJÖRNUMERKI? Krabbi

HVAÐA HÆFILEIKA VILDIR ÞÚ HELST HAFA?

Að geta sungið og spilað á hljóðfæri.

BESTA RÁÐ SEM ÞÉR HEFUR VERIÐ GEFIÐ?

Að kurteisi kostar ekki neitt og heiðarleiki borgar sig.

HVAÐ FÆR ÞIG TIL AÐ HLÆJA?

Ég hlæ mikið og oft af litlu tilefni.

EFTIRMINNILEGUSTU JÓLIN?

Síðustu jólm, sælutími í faðmi fjölskyldunnar.

EF ÞÚ ÆTTIR ÓSKASTUND HVERNIG MYNDIR ÞÚ EYÐA HENNI?

Óskastundin mín er að vera með börnum mínum og barnabörnum í bústaðnum; hlusta á ærslin í þeim í heita pottinum; sitja á veröndinni með góða bók og konfektkassa í skugganum; leita svo að karlinum sem er að bjástra einhvers staðar og færi honum nýlagað kaffi. Laumast svo að pottinum með kaldvatnsslönguna!



BJÖRN INGI RAFNSSON

STARFSMAÐUR **PARLOGIS**

STJÖRNUMERKI? Tvíburi

HVAÐA HÆFILEIKA VILDIR ÞÚ HELST HAFA?

Ég er alveg sáttur við þá hæfileika sem ég hef. Hef reyndar hugsað lengi um að læra á trommur. Það vantar trommuleikara í fjölskylduna.

BESTA RÁÐ SEM ÞÉR HEFUR VERIÐ GEFIÐ?

Gera sitt besta í að sýna þolinmæði og fara ekki illa að fólki.

HVAÐ FÆR ÞIG TIL AÐ HLÆJA?

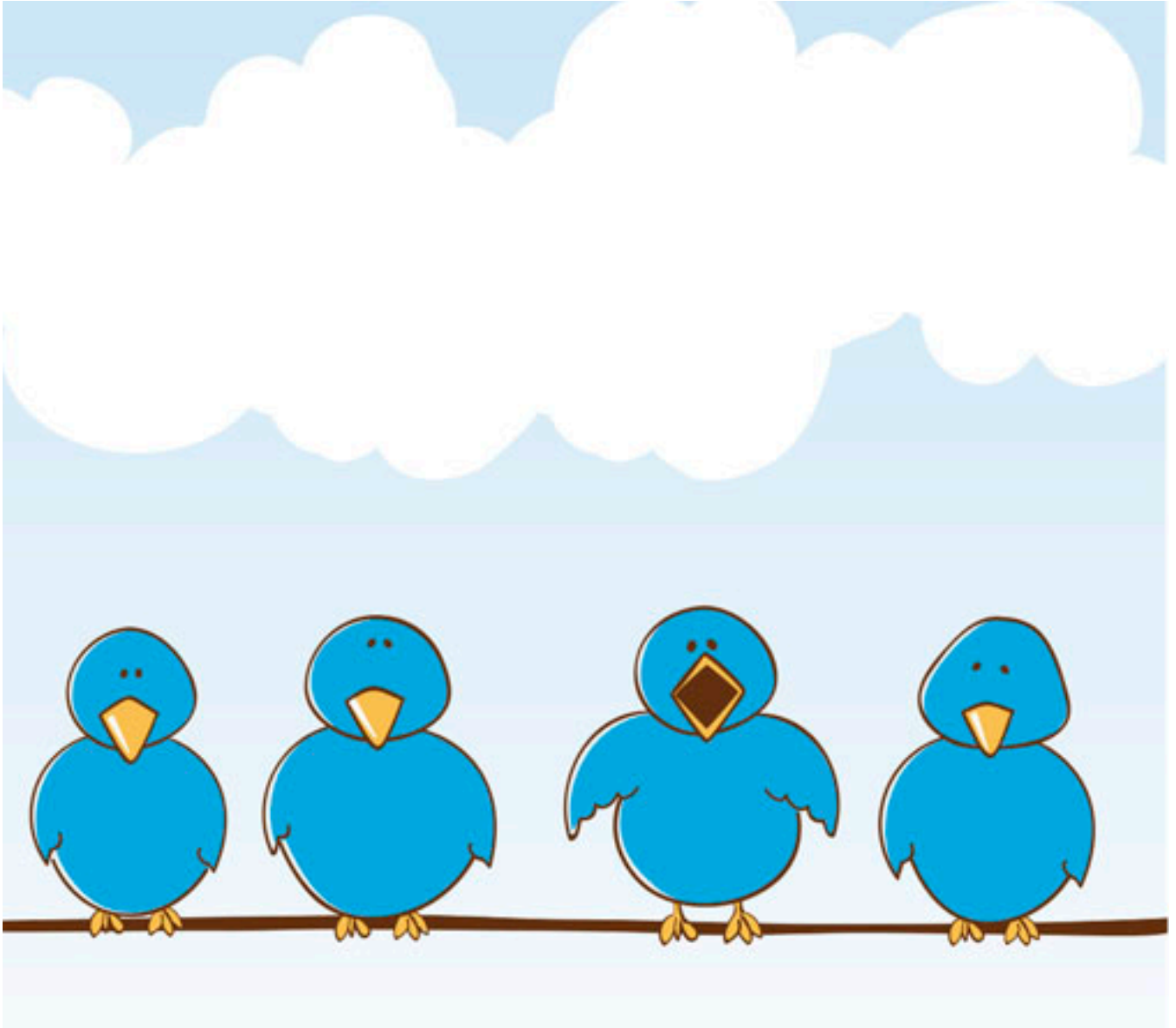
Nánast allt í umhverfinu. Flestir hlutir hafa spaugilega hlið.

EFTIRMINNILEGUSTU JÓLIN?

Öll jólm. Jólin eru svo yndislegur tími. Núna eru það síðustu jólm. Næst þessi.

EF ÞÚ ÆTTIR ÓSKASTUND HVERNIG MYNDIR ÞÚ EYÐA HENNI?

Með fjölskyldunni. Ekkert til betra.



ALLTAF AÐ 24/7?

Ertu alltaf á fullri ferð í félagslífinu, og með facebook og twitter opið heima og í vinnunni? Ef til vill þjáist þú af FOMO – Fear Of Missing Out – Syndrome sem má leggja út sem hræðsluna við að missa af - heilkenni.

“ Þú horfir ef til vill líka á bíómyndir sem þú ert ekki spenntur fyrir, bara til þess að geta tekið þátt í umræðunni á kaffistofunni.

Stundum ert þú kannski lengur úti á lífinu með félögum en þig langar til, einfaldlega vegna þess að þú ert hræddur um að missa af einhverju spennandi. Þú horfir ef til vill líka á bíómyndir sem þú ert ekki spenntur fyrir, bara til þess að geta tekið þátt í umræðunni á kaffistofunni. Og stundum fer allt kvöldið í að skoða tölvupósta, twitter og facebook af einskærri forvitni um hvað aðrir hafa fyrir stafni í staðinn fyrir að vera með hugann við þitt. Þetta eru einkennandi dæmi um FOMO. Hræðslan við að missa af einhverju er, að sögn sérfræðinga, ein tegund kvíða, einhverskonar fyrirfram eftirsjá. Möguleikarnir eru svo margir, það er svo margt sem þú gætir verið að gera, fá eða vera.

NETIÐ KEMUR MEÐ AUKINN SAMANBURÐ

Satt að segja er þetta ekkert nýtt af nálinni. Þetta er nútímalegt afbrigði að því sem allir þekkja að halda að grasið sé alltaf grænna hinum megin. Sérfræðingar eru hins vegar sammála um að vandinn hafi aukist mikið með internetvæðingunni. Samskipti manna á milli á netinu bæta olíu á eldinn. Facebook, Twitter og LinkedIn yta undir samanburð og samkeppni. Það verður æ auðveldara að fylgjast með með öllu öðru en því sem þú ert upptekinn af. Þetta hefur mjög neikvæð áhrif. Vítenskja sem leiðir til ónáægju af því að þú gætir hafa valið eitthvað annað en þú valdir. Þú sérð strax eftir að hafa valið þína leið þegar þú sérð hvað hinir hafa valið.

Tökum dæmi: Kona ein starfar á vinnustað þar sem félagslíf er mikið. Hún segir ekki nei því þá er hún ekki gjaldgeng umræðunni í vinnunni daginn eftir. Skyndilega sitja vinir hennar á hakanum og að lokum hætta þeir að bjóða henni með sér út. Hún hefur ekki mikla skemmtun af þessum eilífu vinnutengdu uppákomum, en finnst hún verða að fara svo hún missi ekki af einhverju spennandi, eða einhverju sem kemur sér vel á starfsferlinum. Um helgar er hún svo dauðuppgæfin og hefur ekki orku til að sinna sínum áhugamálum.

Það versta við FOMO er að við það dregur þróttinn úr okkur, við eyðum tíma í að hafa áhyggjur af því sem við erum ekki að gera. Við erum svo hrædd við það sem við erum að missa af að það endar með að við missum af öllu. Þetta ár er dæmigert fyrir þetta heilkenni, því í fyrsta skipti er sala á smart sínum meiri en á einkatölvum. Að vera tengdur netinu er ekki lengur háð því að vera heima eða á skrifstofunni. Við getum verið tengd í 24 tíma á dag, 7 daga vikunnar.

Auðvitað er það ekki heimsendir þótt þú missir úr nokkurra tíma svefn af því að þú hefur verið úti fram á nótt eða eytt tímanum í að horfa á X Factor bara svo að þú sér með í umræðunum næsta dag. En


þegar FOMO tekur yfir verður þetta að vítahring og hefur áhrif á allt lífið. Kvíðinn sem fylgir því að halda í við það sem aðrir eru að gera mun gera þig óánægðan með allt, fjölskylduna, makann, vinnuna og lífið eins og það leggur sig.

ERTU FOMO MANNGERÐIN?

Það er engum blöðum um það að fletta að sum okkar verða frekar fyrir áhrifum af þessu en aðrir. Sérfræðingar segja að hræðsla við að missa af sé fyrst og fremst hræðsla við félagslega útilokun. Þegar þú ert á toppnum, þegar þú hefur völd, hefur þú ekki svo miklar áhyggjur af þessu. Þeir sem eru óöruggir og sérstaklega táningar eru mun næmari fyrir þessu. En alls kyns fólk þjáist af FOMO, ekki síst upplýst og vel gefið fólk. Kona ein segir að þegar hún fari til London fari hún alltaf á nýja sýningu á TATE safninu þó að hún vildi miklu fremur vera að versla á Oxford Street. Hún les ekki lengur eða horfir á það sem hana langar til, aðeins það sem hún heldur að hún eigi að vera að gera.

Talið er að næmi fyrir FOMO hafi meira með persónuleikanum að gera en aldurinn. Þeir sem eru sáttir með sitt eru minna líklegir til að þjáist af FOMO. Þeir vita hvað þeir vilja og þegar þeir hafa fengið það eru þeir sáttir og hætta að skoða það sem aðrir eru að bjástra. En svo eru þeir sem sífelldu skoða allar hliðar málsins og velta sér uppúr því hvað annað sé í stöðunni. Þeir kjósa að rannsaka hvern valkost vel áður en þeir taka ákvörðun. Þeir hafa sífelldar áhyggjur af því að þeir hafi ekki tekið rétta ákvörðun og verða því ekki eins ánægðir með ákvörðun sína.

FOMO GETUR VERIÐ GOTT FYRIR ÞIG

En það er mikilvægt að vita að þetta er ekki að öllu leyti slæmt. FOMO á sér bjartari hlið. Það getur verið mjög hvetjandi. Sjálfsóánægja gerir suma sterkari, fljóttari, betri. Það sem þig langar ekki sérstaklega til að gera, eins og að fara á söfn, sjá leikrit eða lesa bók, getur samt reynst mjög skemmtilegt og fræðandi þegar til kemur. En óhjákvæmilega er fín lína milli þess að nota FOMO til hvatningar og að vera yfirbugaður af kvíða. Til eru ráð til þeirra sem eru plagaðir af þessu. Reyndu að lifa í núinu, njóta þess sem þú ert að gera núna, í staðinn fyrir að velta þér upp úr því sem aðrir eru að gera og óska þess að þú sért í þeirra sporum. Líttu á hið jákvæða í lífi þínu, staldraðu við og hugsaðu: Sjáðu hverju ég hef áorkað. Þú gætir ef til vill áttað þig á að grasið var grænna þín megin allan tímann 

Ef þú vilt kanna hvort þú sért FOMO týpan getur þú farið inn á netslóðina www.tinyurl.com/maximisertest. Þar er hægt að fylla út tékklista til gamans.

HLUTABRÉFAKAUP OG BAKVAKTIR FYRIR HÆSTARÉTTI

Þrír dómar sem varða hagsmuni félagsmanna VR féllu í Hæstarétti í nóvember. Í einu málanna staðfesti rétturinn dóm Héraðsdóms Reykjavíkur sem sýknaði fyrirtæki af kröfu félagsmanns vegna fjárhagslegs tjóns sem hann varð fyrir af hlutabréfakaupum í fyrirtækinu. En rétturinn féllst hins vegar á niðurstöðu Héraðsdóms Reykjaness í málum tveggja félagsmanna vegna greiðslu fyrir bakvaktir en deilt var um hvort þær féllu undir ráðningarsamninga þeirra.

TAP AF HLUTABRÉFAKAUPUM Í FYRIRTÆKINU

Í fyrsta málinu voru málavextir þeir að félagsmaður VR var ráðinn framkvæmdastjóri hjá fyrirtæki en síðar sagt upp störfum. Í aðdraganda uppsagnar óskaði hann eftir því að fyrirtækið bæri tap sem orðið hafi af hlutabréfakaupum hans í fyrirtækinu. Hann sagði að stjórnendur fyrirtækisins hafi verið hvattir til að standa með fyrirtækinu þegar það var sett á markað og taka þátt í hlutafjárukningu. Það hafi hann gert með kaupum á hlutabréfum. Hann hafi fengið lán vegna kaupanna en einnig lagt fram eigið fé. Talsverð verðlækkun varð á hlutabréfunum á þeim tíma sem hann starfaði hjá fyrirtækinu og varð hann fyrir fjárhagslegu tjóni vegna þess.

Í starfslokasamningi var tekið á þessari ósk hans og var í honum meðal annars svofellt ákvæði: „Framkvæmdastjóri fjárfesti í félaginu á þeim tíma sem félagið var skráð á markaði. Væntingar um þróun gengis hafa ekki gengið eftir og er verulegt tap af þessari stöðu. Félagið mun vinna að lausn þessa máls þannig að tjón framkvæmdastjóra verði sem minnst.“

Félagsmaðurinn byggði kröfu sína á því að fyrirtækið hafi ekki staðið við sinn hluta samkomulagsins. Hann krafðist þess að tjón hans

yrði bætt honum að skaðlausu eða að hluta þar sem í aðdraganda samningsins hafi honum verið lofað að hann yrði a.m.k. sáttur við aðkomu fyrirtækisins.

Hæstiréttur leit einungis til orðalags samningsins við ákvörðun dómsins. Í dómi Hæstaréttar segir m.a.: „Framangreind orð í samningi aðilanna ... verða ekki eftir hljóðan sinni skilin svo að þau feli í sér skuldbindingu [fyrirtækisins] til að tryggja [félagsmanninum] skaðleysi af hlutabréfakaupunum Þau fela heldur ekki í sér loforð um að [fyrirtækið] muni takast á hendur nánar tilteknaðgerðir til að draga úr tjóni [félagsmannsins], heldur vil yrði um að „vinna að lausn þessa máls“, sem ekki var afmarkað frekar.“

Hæstiréttur staðfesti þar með dóm héraðsdóms og var félagsmanninum gert að greiða fyrirtækinu málskostnað fyrir Hæstarétti.

GREIÐSLA FYRIR BAKVAKTIR LÆKKUÐ

Seinni tveir dómar Hæstaréttar varða tvö samhljóða mál félagsmanna hjá sama fyrirtækinu í Kópavogi en Héraðsdómur Reykjaness dæmdi í málinu haustið 2010, félagsmönnum VR í vil. Ágreiningur var um hvort ráðningarsamningar félagsmannanna fælu í sér vinnu fyrir bakvaktir og hvort þeim bæri bilastyrkur í uppsagnarfresti.

Félagsmennirnir, tvær konur, gegndu yfirmannsstörfum hjá fyrirtæki í Kópavogi samkvæmt ráðningarsamningi og starfslýsingu. Þær fengu bifreiðar til umráða vegna vinnu sinna, sem átti að nota vegna verkefna á vegum fyrirtækisins, og farsíma. Síðla sumars 2006, nokkru eftir að þær hófu störf, tóku þær að sér bakvaktir við símaþvöslu sem ekki var greitt sérstaklega fyrir og var ekki kveðið á um í starfslýsingu.



“*Ágreiningur var um hvort ráðningarsamningar félagsmannanna fælu í sér vinnu fyrir bakvaktir og hvort þeim bæri bílastyrkur í uppsagnarfresti.*”

Deilan snerist um hvort símavaktin væri hluti af starfsskyldum þeirra samkvæmt ráðningarsamningi og starfslýsingu eða hvort um bakvaktir í skilningi kjarasamninga hefði verið að ræða.

Niðurstaða meirihluta Hæstaréttar var að fyrirtækið hafi ekki fært sönnur á að vinnuskylda á bakvöktum hefði rúmast innan starfsskyldna félagsmannanna samkvæmt ráðningarsamningi. Fyrirtækið hafi hvorki haft frumkvæði að því að breyta ráðningarsamningum þannig að þar kæmi fram að símavaktin félli undir starfsskyldur þeirra, án þess að greiðsla kæmi fyrir, né greint þeim frá því með skriflegum hætti eins og kveðið er á um í kjarasamningi. Kröfur þeirra um greiðslu bakvaktalags voru teknar til greina. Þá féllst Hæstiréttur á það með héraðsdómi að fyrirtækið skyldi greiða þeim umsamin bifreiðahlunnindi á uppsagnarfresti.

Hæstiréttur féllst hins vegar á kröfur fyrirtækisins um að lækka greiðslur fyrir símavaktir, en sú krafa var lögð fram af hendi fyrirtækisins til vara. Hæstiréttur féllst á að félagsmennirnir hafi ekki haft rétt á 33% bakvaktalagi heldur 16,5% af dagvinnulaunum og var vísað í grein 2.8 í kjarasamningi VR og SA því til stuðnings en þar segir um bakvaktir: „Fyrir hverja klukkustund á bakvakt þar sem vakthafandi starfsmaður er bundinn heima fær hann greitt sem svarar 33% dagvinnustundar. ... Fyrir bakvakt þar sem ekki er krafist tafarlausra viðbragða af hálfu starfsmanns en hann er tilbúinn til vinnu strax og til hans næst, þá greiðist 16,5% af dagvinnukaupi fyrir hverja klst. á bakvakt.“


Í dómum Hæstaréttar segir að af gögnum málsins verði ekki ráðið að félagsmönnum hafi verið skylt að vera heima þann tíma, sem þeir

voru á bakvöktum og að ekki hafi verið krafist tafarlausra viðbragða síðla kvölds og um nætur, hvort heldur á virkum dögum eða um helgar. Því telur rétturinn að þeir eigi rétt á 16,5% bakvaktalagi af dagvinnulaunum samkvæmt ráðningarsamningi.

Þá segir í dómnum „ljóst að umsamin laun ... voru ekki eingöngu dagvinnulaun, heldur fólust einnig í þeim laun fyrir eftir- og yfirvinnu, enda þótt ekki væri greint á milli þessa tvenns í ráðningarsamningnum. Af því leiðir að [félagsmennirnir eiga] ekki rétt á að bakvaktalag ... sé miðað við hin umsömdu heildarlaun ...“ Fyrirtækið hélt því fram að eðlilegt væri að miða álagið við taxta kjarasamninga fyrir dagvinnulaun sérþjálfara starfsmanna verslana og taldi Hæstaréttur að sú viðmiðun væri sanngjörn og féllst á að miða bakvaktalag við þann launataxta. Og að lokum felst í dómi Hæstaréttar að bakvaktalagið miði við færri stundir en félagsmennirnir kröfðust á þeim forsendum að vinnutími þeirra hafi verið sveigjanlegur á milli klukkan 8:00 og 20:00 á virkum dögum ^{VR}.

Guðmundur B. Ólafsson hrl.
flutti málin fyrir hönd félagsmannanna.

Krossgáta

				ENGL EIDD AR RAGN			OFSA PULS FORN MYNT	50	LIFFIL PONI FÖRGA		VITSNA RITAN ÞUKA
	BRE ST UR						7				
	TÍNA						44	3 ALDA	67		2
	STAVUR ARNIR	FRAM AR	VEGIN FISKA ÞVOFT	14					30		
RUDU LEGG	39						61		25		38
HANNA SUNDARA TITILL			18		HAUVA Y EGBI						MEIN SOGDU OSATY
59	46	64			WALFA SK. ST. LITLA VISA		23	LEIÐUR VERNA BURK			
		13		LEI FERID VALL MENNI	71		49		END ÞVAG		35
FUGL HAR KOLLU			8			45		KUGA LÆKK ABIR	10		SIGUR AR ROSTUR
END OSKA SKANA	32		OSLODI A MDTI VILURAR RIG.				55		29		
			63				17	HELJA ANDLUB SNARAR			42
BAND VIT LAUSI		56			GUTL REID MENN		57	SÉR ÞEKILL			
							31		22		36
											6
HAUNI SNYFSI VALD		LEDDU GÆSLA					70		ÞVINI GALLA HLEKK INNI		54
SPYNN BUGA	20			15						60	HREIN ASTI
HNUM LEINI FÖNN		51		FRÁ SOGNA	21	ÞUKKA EÐ FJALL HARÐIK		43			
ATT SAGT UM BEST	37		LEI STRANGI EINI ELSKUNA		58		3	ÞJORT BLUND SKATTA		9	
								47			19
ÞUNNI BULGAR				26						53	
				28				62			5
SKREYD DOKKAR TITILL	33	FJÖRTI OSGJÓRN MELDUR DEILING								41	
LJANNA NEMA	2 EINS		12	SOGNA SÆGRÐ ÞURK				ENGI FERISA SUNNA STRAN		27	
			48		ÞONK ÞANNIG	34		66			68
SVEKON LUNGU RUMI		4							STRAM KAST END	24	
STRÖLU FÁLKI ATK			72					40			
STRÖMJA HÆÐA ÓFLUGA	16			65		52			69		11



VERÐLAUN FYRIR RÉTTA LAUSN KR. 15.000

Lausnin á síðustu krossgátu er vísan:

*Sá eg þrúða perluskel
í pollinum
draga stóran syndasel
úr sollinum*

Vinningshafi krossgátunnar úr síðasta blaði er Ásgerður Halldórsdóttir. Hún hefur starfað hjá skartgripaverslunni Aurum í Bankastræti í um það bil eitt ár en þar áður hjá Kolbrúnu grasalækni. Ásgerður les mikið og leikur þess á milli með barnabörnin sem henni finnst allra skemmtilegast. Við sendum henni bestu hamingjuóskir með verðlaunin.

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

Skilafrestur er til 20. janúar 2012.

Utanáskriftin er:

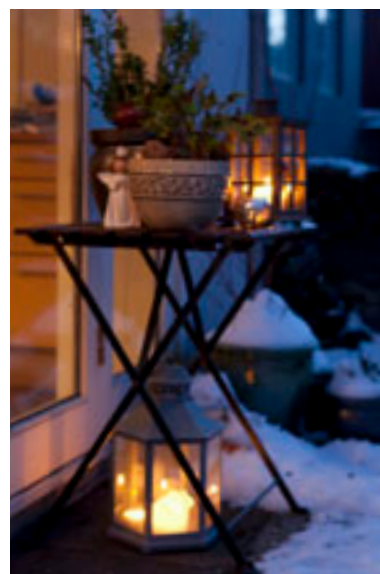
VR-blaðið
Húsi verslunarinnar, Kringlunni 7
103 Reykjavík

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

SKREYTUM HÚS MEÐ GRÆNUM GREINUM ...

Jólin eru á næsta leyti og ljósaseríur komnar í trén. Þær lýsa okkur leið í skammdeginu og blika í snjókófinu og gleðja augun í desemberbyrjun. Í gluggunum sjást víða kertaljós þegar birta dagsins tekur að dvína og sumir drekka alltaf morgunkaffið við kertaljós á þessum árstíma. Ljósmyndari VR blaðsins leit við hjá vinkonu sinni í Vesturbænum í vikunni. Sú hafði aðeins misst sig í jólastandinu og var búin að skreyta bæði innanhúss og utan.

Kransinn var kominn á útidyrnar með sínum grænu greinum og kerti og einfalt skraut í stofugluggann. Þessi jólaglaða húsmóðir sagðist alltaf setja útiskreytingu með kertaluktum við glugga því þá væri hægt að njóta hennar bæði utanhúss og innan. Það er aðvelt að stilla upp skreytingunni, galdurinn er að eiga í potti eitthvað sígrænt frá sumrinu og skreyta með könglum, eplum eða kúlum og setja á lítið borð með fallegri lukt.



FYRIRTÆKI ÁRSINS 2012

Hvernig líður starfsfólkinu þínu í vinnunni?

Fyrirtæki ársins 2012

Öll fyrirtæki geta tekið þátt í könnun VR, **Fyrirtæki ársins**. Stjórnendur þeirra geta svo nýtt sér niðurstöðurnar og fengið skýra mynd af aðbúnaði og ánægju starfsfólksins. Þessar upplýsingar koma sér vel í daglegum rekstri. Það er því allra hagur að sem flestir segi hvað þeim finnst.

Hvetjum samstarfsfólk okkar til að taka þátt í könnuninni!

Athugið að skila þarf inn þátttökulistum í síðasta lagi 6. janúar 2012. Allar nánari upplýsingar fást á heimasíðu VR, www.vr.is, eða með því að senda póst á vr@vr.is