

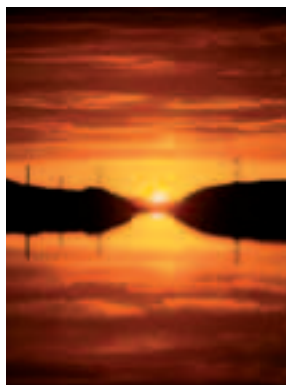
3. tbl. 32. árgangur júní 2010

Virðing
Réttlæti

VR

BLAÐIÐ





Forsíðumynd

Ljósmynd: Pálmi Guðmundsson

VR

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

Ábyrgðarmaður: Kristinn Örn
Jóhannesson, formaður

Ritstjóri: Anna Björg Siggeirsdóttir

Umbrot og útlit: Tómas Bolli Hafþórsson

Ljósmyndir: Eddi, Gunnar Kr. o.fl.

Prentun: Oddi.

Upplag: 28.000

Stjórn VR

Kristinn Örn Jóhannesson formaður,

Ásta Rut Jónasdóttir varaformaður,

Jóhanna S. Rúnarsdóttir ritari.

Bergur Þór Steingrímsson,

Birgir Már Guðmundsson,

Bjarki Steingrímsson,

Guðrún Helga Tómasdóttir,

Guðrún Jóhanna Ólafsdóttir,

Hildur Mósesdóttir,

Ingibjörg Ósk Birgisdóttir,

Jón Magnússon,

Óskar Kristjánsson,

Ragnar Þór Ingólfsson,

Sigurður Sigfússon,

Sigríður Stefánsdóttir

Varamenn: Benedikt Vilhjálmsson,

og Bjarni Þór Sigurðsson



10



20



24

Félagsmál

- 04 Ályktun jafnréttisráðs
- 04 2,5% launahækkun
- 04 Verkaskipting stjórnar
- 05 Styrkir til tekjulægrí félagsmanna
- 07 Hver er munurinn á VR og LV
- 24 Vissir þú...
- 32 Dómur
- 33 Ánægja með sjúkrasjóð

Viðtöl og greinar

- 08 Launaleynd
- 10 Skoðum landið okkar
- 16 Stefnuþing, viðtal
- 18 Um markaðs- og taxtalaun
- 21 Myndaröð frá Fyrirtæki ársins
- 22 Aukinn trúverðugleiki stjórnenda
- 26 Hamingja er val
- 28 Grasrót og græðlingar
- 29 Blómstrandi hamingja – próf



Snæfellsjökull

LEIÐARI

Tækifæri?

Fréttablaðið birti þann 8. júní síðastliðinn grein félagsmálaráðherra með yfirskriftinni „Af tækifærum í niðurskurði“. Vakti greinin eðlilega nokkra athygli. Umræðan í fjölmíðlum á eftir takmarkaðist hins vegar við þann hluta greinarinnar sem sneri að launafrystingu hjá opinberum starfsmönnum, en fjallaði síður um það meginefni greinarinnar sem snerist um leiðir til að mæta tugmilljarða gati í fjárlögum næstu tveggja ára.

Þar dregur ráðherrann upp þá mynd sem blasir við okkur eftir hrun; að óbreyttur ríkisrekstur og óbreytt útgjaldastefna gengur einfaldlega ekki upp. Það verður að bregðast við hallanum í ríkisrekstrinum. Til þess eru í raun bara þrjár leiðir. Ein er að skera niður útgjöld ríkisins og það er sú leið sem félagsmálaráðherra einbeitir sér að í greininni. Hinar eru annað hvort aukin skuldsetning eða aukin skattheimta. Hvorugar þessara síðastnefndu leiða eru sérlega fýsilegar að mínu mati. Skuldir ríkisins eru ærnar fyrir og lánskjör með versta móti. Skattahækkanir eru síðan líklega versta leiðin sem hægt væri að fara við núverandi aðstæður. Það væri mikið áfall nú þegar brýnast af öllu er að koma atvinnulífínu aftur af stað. Þetta bentum við á við gerð hins svokallaða stöðugleikasáttmála og settum við þar það skilyrði að hlutfall tekjuöflunar yrði aldrei meira en 45% af aðlögun ríkisfjármálanna.

Í þeirri þröngu stöðu sem nú er uppi blasir við að herða verður sultarólina og forgangsraða upp á nýtt í verkefnum hins opinbera. Hugmyndir félagsmálaráðherra hvað þetta varðar eru allrar athygli verðar, þó að vonandi þurfi ekki að koma til róttækra aðgerða eins og að frysta laun heilu stéttanna. Sameining ríkisstofnanna, lækun rekstrarkostnaðar og frestun fjárfrekra verkefna hljóta að vera á meðal aðgerða sem hljóta að koma til álita áður en ráðist er á samningsbundin réttindi launafólks. Atvinnulífið hefur nú þegar gengið í gegnum endurskipulagningu. Laun hafa verið fryst eða jafnvel lækkuð, starfshlutfall minnkað og mörg fyrirtæki hafa því miður gripið til þess að segja upp fólki eins og skelfilegar

atvinnuleysistölur bera skýrt vitni um. En almenni markaðurinn getur ekki einn axlað þennan vanda. Í þeim mikla vanda sem ríkiskerfið glímur við ber okkur skylda til að skoða allar hugmyndir opnum huga. Einbeita sér þarf að lausnum sem miða að því að koma okkur sem fyrst út úr vandanum og treysta undirstöður samfélagsins til framtíðar. Mikilvægt er að dreifa byrðunum á sanngjarnan hátt og að vanda ríkisins sé ekki velt áfram yfir á aðra hópa samfélagsins og jafnvel komandi kynslóðir. Atvinnumissir og langvarandi atvinnuleysi er óútfyllt ávísun á framtíðarútgjöld í heilbrigðiskerfinu og á lífeyriskerfið vegna útgreiðslu örorkulífeyris.

Einhvers staðar þarf að byrja því vandi ríkissjóðs hverfur ekki af sjálfu sér. VR hefur lýst sig tilbúið að koma að þeirri vinnu. Meðal þess sem hlýtur að koma til skoðunar að mínu mati eru málefni þröngs hóps ríkisstarfsmanna sem í dag þiggja riflegan ellilífeyri úr ríkistryggðum lífeyrissjóðum samtímis og þeir starfa áfram í hálaunuðum störfum hjá hinu opinbera. Bæði eru þeir þar sem launamenn og verktakar vegna óskilgreindrar „séfræðikunnáttu“. Það er fullkomlega óásættanlegt við núverandi aðstæður í efnahagsmálum að fámennur hópur útvaldra sé með tvöfaldan launatékka í áskrift frá skattgreiðendum. Þessi ríkisstjórn hefur nú þegar gengið svo nærri heimilum landsins með aðgerðum sínum, að auknar byrðar vegna úreltra lífeyrisréttinda lítills hóps ríkisstarfsmanna eru óhugsandi. Það þarf ekki að vera flókið að taka á þessum þyrni í augum alls venjulegs launafólks. Nóg er að bera saman launamiða frá launaskrifstofu fjármálaráðuneytisins og launamiða frá Lífeyrissjóði starfsmanna ríkisins (LSR) til að leiða fram þessa aðila sem kalla má hrúðurkarla á ríkiskassanum. VR getur bent á fleiri silkihúfur í ríkiskerfinu. Heilagar kýr sem hefur verið hlíft en höggva skyldi frekar en grunnþjónustuna og frysta frekar en hina lægstlaunuðu. Tiltæktar er þörf í rekstri hins opinbera og tækifærin til sparnaðar eru hvarvetna.

Vilji er allt sem þarf.
KÖJ

Ást í vinnunni

Í nýrri danskri Gallupkönnun kemur í ljós að Amor skýtur örvum sínum snarlega á vinnustöðum í Danaveldi. Næstum helmingur þeirra, eða 46%, sem tóku þátt í könnuninni hefur orðið ástfanginn af vinnufélaga, 61% daðrar í vinnunni og 30% hefur átt í ástarsambandi á vinnustað. Skyldum við líkjast frændum okkar?

2,5% launahækkun

Þann 1. júní 2010 hækkuðu laun skv. kjarasamningum VR um 2,5%. Hækkunin kemur til útborgunar um næstu mánaðamót þann 1. júlí nk. Byrjunarlaun verða þá að lágmarki kr. 162.450 en voru fyrir hækkun kr. 155.950.

Orlofsuppbót

Orlofsuppbót er kr. 19.500 á árinu 2010 skv. kjarasamningum VR og hana átti að greiða út þann 1. júní sl. Orlofsuppbótin er föst tala sem inniheldur orlof og tekur ekki launabreytingum skv. öðrum ákvæðum kjarasamnings.

Nánar á www.vr.is

Verkaskipting stjórnar

Stjórn skipti með sér verkum sem hér segir:

Orlofsstjórn: Benedikt Vilhjálmsson, Jóhanna Rúnarsdóttir, Óskar Kristjánsson, Guðrún Helga Tómasdóttir, Hildur Mósesdóttir. Varamenn: Ingibjörg Ósk Birgisdóttir og Bjarni Þór Sigurðsson

Sjúkrasjóðsstjórn: Sigurður Sigfússon, Jón Magnússon, Óskar Kristjánsson, Ingibjörg Ósk Birgisdóttir, Sigríður Stefánsdóttir. Varamenn: Birgir Már Guðmundsson og Bergur Steingrímsson

Launanefnd: Sigurður Sigfússon, Sigríður Stefánsdóttir og Birgir Már Guðmundsson.

Endurskoðunarnefnd: Sigríður Stefánsdóttir, Hildur Mósesdóttir, Birgir Már Guðmundsson, Bjarni Þór Sigurðsson og Ragnar Þór Ingólfsson.



VR fagnar ályktun Jafnréttisráðs

Jafnréttisráð samþykkti undir lok apríl ályktun vegna niðurstaðna í nýafstöðum kosningum til stjórnar og trúnaðarráðs VR og lýsti yfir ánægju með þær. VR fagnar ályktuninni.

Eins og kunnugt er fór fram allsherjarkosning í VR í mars síðastliðnum þar sem kosið var um þrjú stjórnarsæti í einstaklingsbundinni kosningu og um trúnaðarráð félagsins. Í kjölfar þessara kosninga sitja nú sjö konur og sjö karlar í aðalstjórn félagsins, auk formanns sem er karlmaður. Í 82 manna trúnaðarráði sitja jafnmarg-ar konur og karlar. Hlutföll kynjanna í félagaskrá VR eru þannig að konur eru um 60% en karlar um 40%.

„Ályktun Jafnréttisráðs 26. apríl 2010 um stjórn og trúnaðarmannaráð VR

Sú gleðilega niðurstaða fékkst í allsherjaratkvæðagreiðslu um stjórn og trúnaðarmannaráð hjá VR sem fram fór 15.-29. mars 2010 að hlutföll kynja urðu í báðum tilfellum hnífjöfn.

Þetta er eðlileg og sjálfsgöð niðurstaða í lýðræðisríki sem vill setja jafnrétti og mannréttindi í öndvegi, en því miður sjaldgæf enn sem komið er.

Jafnréttisráð fagnar því niðurstöðu þessara kosninga hjá VR og vonar að hún verði félagsmönnum öllum til heilla og öðrum til eftirbreytni.

**Þórhildur Þorleifsdóttir,
Formaður Jafnréttisráðs**

VR hefur lengi barist fyrir jafnrétti kynjanna og telur niðurstöðu kosninganna mikilvægt skref í að jafna hlut karla og kvenna. Félagið þakkar hly orð Jafnréttisráðs og tekur undir lokaorð Þórhildar Þorleifsdóttur, formanns ráðsins, von okkar er að niðurstaða kosninganna verði félagsmönnum til heilla og öðrum til eftirbreytni.

Styrkir til tekjulægri félagsmanna

Stjórn VR hefur samþykkt styrkveitingar úr Sjúkrasjóði VR til tekjulægra félagsmanna umfram almenna styrki sjóðsins. Þessir styrkir ná m.a. til tannlækninga, sjúkraþjálfunar og sálfræðikostnaðar. Með þessu vill VR koma til móts við þá félagsmenn sem þurfa á því að halda. Um er að ræða sérstaka styrki fyrir félagsmenn sem hafa 240 þúsund krónur í heildartekjur á mánuði eða minna fyrir fullt starf. Til að fá styrk þarf viðkomandi að hafa verið fullgildur félagsmaður VR síðustu tólf mánuði fyrir dagsetningu umsóknar. Skilyrði fyrir greiðslu þessara styrkja er að félagsmaður leggi m.a. fram staðfestingu frá Ríkisskattstjóra um greidda staðgreiðslu síðustu 24 mánuði og launaseðil.

Styrkirnir eru eftirfarandi:

A	Gleraugnastyrkur	kr. 25.000 á 24 mán. fresti
B	Sjúkraþjálfun	kr. 1.500 í 25 skipti
C	Sálfræðikostnaður	kr. 4.000 í 15 skipti
D	Heyrnartæki	kr. 4.000 í 15 skipti
E	Tannviðgerð	kr. 100.000 á ári en að hámarki 50% kostnaðar

Kvittanir þurfa að fylgja með umsókn og mega ekki vera eldri en frá 1. janúar 2010.

Nánari upplýsingar um styrkina og hvernig nálgast má umsóknareyðublað veita sérfræðingar Sjúkrasjóðs VR í síma 510 1700.

Mundu eftir varasjóðnum þínum

Allar upplýsingar um stöðu þína í sjóðum finnur þú á Mínunum síðum á www.vr.is

VR varasjóður er uppfærður eftir aðalfund ár hvert og og var lagt í sjóðinn í upphafi máí síðastliðinn. Í VR varasjóð rennur hluti af iðgjöldum í sjúkra- og orlofs-sjóði og er hann sérgreind réttindainneign hvers og eins félagsmanns. Hægt er að nota sjóðinn s.s. til að greiða fyrir líkamsrækt, námsorlof, framfærslu samhliða atvinnuleysi, sjúkraþjálfun, læknis- og tannlæknisþjónustu os.fr.

Hægt er að sjá stöðuna í sjóðnum á Mínunum síðum á vef VR, www.vr.is, og þar er einnig hægt að nálgast rafrænt umsóknareyðublað. Á Mínunum síðum má einnig sjá yfirlit yfir greiðslu félagsgjalda, stöðuna í starfsmenntasjóði, yfirlit yfir sóttáþjónustu til félagsins og margt fleira. Aðgangur að Mínunum síðum er einungis með lykilorði sem hægt er að sækja um á vefnum. Lykilorð er sent í heimabanka.

Atvinnulausir félagsmenn

Atvinnulausir VR félagsmenn voru í apríl sl. 2658 eða um það bil 10% félagsmanna. Til samanburðar sjáum við hér tölur yfir atvinnulausa í VR allt frá árinu 2000.

2000 2,1%

2001 2%

2002 4,3%

2003 5,7%

2004 5,3%

2005 3,6%

2006 1,7%

2007 3,1%

2008 3,4%

2009 8,5%

2010 10%



Ávaxtailmur minnkar streitu

Margir vinnustaðir leitast við að auka heilbrigði starfsmanna sinna með því að bjóða upp á ferska ávexti. En ilmurrinn af ávöxtunum hefur einnig áhrif. Skv. rannsóknunum sem gerðar hafa verið á vinnustöðum í Danmörku getur lyktin af t.d. mangó, sítrónu og lavander hjálpað til við að minnka stress. Það er efnið linalool sem finnst m.a. í mörgum plöntum, ávöxtum og kryddjurtum sem hefur þessi áhrif. Það sem verra er við linalool, sem er oft notað t.d. í hársápur og hreinsivörur, að það kallar oft fram sterk ofnæmisviðbrögð og er á lista Evrópusambandsins yfir efni sem ástæða er til að vera á varðbergi gegn. Gangið því ekki of langt í tilraununum með ávextina.

ORLOFSMÁL

Höfum það gott í sumar

Sumarið hefur farið vel af stað í orlofshúsum VR, enda hefur veðrið verið upp á sitt besta. Við vonum að félagsmenn VR eigi ánægjulegt sumar, hvort sem þeir verða í orlofshúsum, tjaldvögnum eða bara heima hjá sér í notalegheitum. Það er gott að hugsa til þess að framundan er sumarfrí og tilbreyting frá hversdagsleikanum. Ef ekki á að fara út úr bænum, brjótið þá upp vanann, farið í gangandi eða hjólandi í lautarferð með nesti, t.d. í Öskjuhlíðina, Elliðaárdalinn, á Klambratún, í Laugardalinn, Heiðmörk, Rauðavatn eða Geldinganes. Njótið sólardaganna úti við og búið til ykkar eigin íspinna eða svaladrykki. Drekkið svo endilega morgunkaffið úti – með regnhlíf og í lopapeysu ef þannig viðrar. Umfram allt hafið það gott í sumar.

Fyrir þá sem heimsækja orlofshúsin eru upplýsingar um hvað er hægt að skoða og gera á hverjum stað fyrir sig á bls. 10 hér í blaðinu.

Ábendingar vegna veru í orlofshúsum VR

Uppþvottavélar - nota rétt efni.

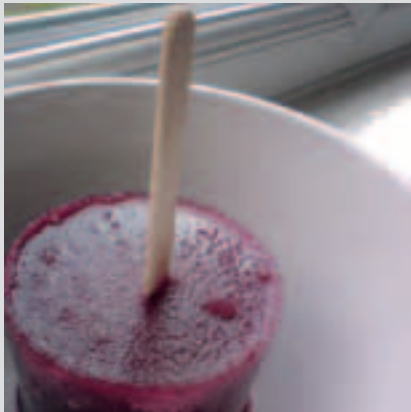
Rétt að minna á að í þeim húsum þar sem upppvottavélar eru til staðar er duft til að nota í vélarnar. Nokkuð hefur verið um að fólk noti upppvottalög í upppvottavélarnar, sem er að sjálfsögðu ekki í lagi. Allt fer á flot – og vélin biluð! Vinsamleg ábending um að nota nú rétt efni.

Gæludýr

Aðeins leyfð í hús nr. 29 á Flúðum og á Blönduósi. Nokkuð hefur borið á því að fólk taki hunda með sér í orlofshús VR, sérstaklega í Miðhúsaskóg. Það er óheimilt. Eina undantekningin er að gæludýr eru velkomin í húsin á Blönduósi og í hús nr. 29 á Flúðum. Þetta var sett á til reynslu í eitt ár og verður endurskoðað eftir árið.

Íspinnar

Hér að neðan eru tvær uppskriftir af frostpinnum sem upphaflega eru ættaðar frá Sólveigu Eiríkisdóttur. Notuð eru frostpinnamót sem fást víða. Einnig er hægt að frysta uppáhaldssafann sinn til að kæla sig í sólinni í sumar, t.d. eru frostpinnar úr ananassafa dásamlegir.



Jarðaberja og banana frostpinnar

- 2 bananar, afhýddir og skornir í bita
- 2 dl vatn
- 200g frosin jarðaber
- 1 msk agave sýróp

Setjið vatn í blandarann ásamt banönunum og blandið smá stund. Bætið berjunum úti smá saman og klárið að blanda þar til þetta er laust við kekki og mjúkt. Hellið í íspinnaform og setjið í frysti. Hægt er að nota hvaða frosnu ber sem er í þessa uppskrift.

Mangópinnar

- 200 g frosið mangó
- 200 ml appelsínusafi
- 2 msk agave sýróp

Takið mangóið út úr frystinum um 15 mín áður en þið ætlið að nota það. Byrjið á að setja 1/3 af mangóinu í matvinnsluvélina með agave sýrópinu og appelsínusafanum og maukið. Setjið restina af mangóinu úti smá saman og maukið þar til silkimjúkt. Þessi uppskrift er passleg í 9-10 form.

FÉLAGSMÁL

Hver er munurinn á VR og Lífeyrissjóði verzlunarmanna?



Þess misskilnings hefur gætt að Lífeyrissjóður verzlunarmanna sé hluti af VR. Svo er hins vegar ekki. Að vísu eru tengsl þar á milli skv. eðli málsins, þar sem báðir eru stofnaðir og reknir með hagsmuni launþega í huga. Hlutverk þeirra eru þó mismunandi. Félagsmenn greiða annars vegar iðgjöld til VR og hins vegar til Lífeyrissjóðsins og eru sjóðir þessara tveggja aðila algjörlega aðskildir. Hér á eftir fara skýringar á þessum mismunandi hlutverkum þannig að fólk geti betur glöggvað sig á aðgreiningunni.

VR

VR er stéttarfélag. Félagssvæði þess nær yfir lögsagnarumdæmi Reykjavíkur, Kópavogs, Hafnarfjarðar, Garðabæjar, Seltjarnarness, Mosfellsbæjar, Álftaness, Kjósahrepps, Vestmannaeyja, Húnaþings vestra, alls Austurlands og Akraness og nágrennis.

Félagsgjald til VR er 0,7% af heildarlaunum. Vinnuveitendur greiða móttframlag til félagsins; 1% í sjúkrasjóð, 0,25% í orlofsheimilásjóð, 0,20% í starfsmenntasjóð og 0,13% í endurhæfingarsjóð.

Félagsgjald er innheimt gegnum Lífeyrissjóð verzlunarmanna en greiðist svo beint inn til VR.

Félagsgjöld til VR eru tekin af launum eftir skatt.

Hvað gerir VR fyrir þig?

Gerir kjarasamninga

Veitir aðstoð vegna kjaramála

Greiðir sjúkra- og slysadagpeninga

Greiðri dagpeninga vegna veikinda barna

Greiðir slysa- dánar- og örorkubætur vegna veikinda barna

Greiðir örorkubætur vegna slyss í frítíma

Greiðir dánarbætur

Greiðir úr varasjóði m.a. vegna námsorlofs, framfærslu samhliða atvinnuleysisbótum, starfsloka, heilsubrests, kaupa á líf- slysa- eða sjúkdómtryggingum, líkamsrækt, endurhæfingar, sálfræði- og lækna- og tannlæknaþjónustu, kaupa á hjálpartækjum s.s. gleraugum og heyrnartækjum og vegna orlofstengdrar þjónustu.

Greitt er úr starfsmenntasjóði vegna náms- og námskeiðskostnaðar.

Leigir út orlofshús til félagsmanna.

Lífeyrissjóður verzlunarmanna

Launþegar sem eru félagar í VR og öðrum samtökum verzlunarmanna eiga aðild að sjóðnum. Öðrum þeim sem starfa á starfssviði sjóðsins er jafnframt heimilt að greiða til hans.

Greiðslur í lífeyrissjóð eru 4% af hálfu félagsmanns en 8% af hálfu vinnuveitanda. Í séreignarsjóð getur félagsmaður greitt 2-4%, móttframlag vinnuveitanda er 2%.

Iðgjöld til lífeyrissjóðsins er tekið af launum fyrir skatt.

Hvað gerir lífeyrissjóðurinn fyrir þig?

Greiðir lífeyrir á eftirlaunaaldri

Greiðir örorkulífeyri vegna skertrar starfsgetu

Greiðir makalífeyri til maka vegna fráfalls

Greiðir barnalífeyri til barna vegna skertrar starfsgetu sjóðsfélaga eða fráfall hans

Þýður upp á lífeyrissjóðslán gegn fasteignaveði – sjóðsfélagi þarf að hafa greitt iðgjöld í 4 af síðustu 6 mánuðum



LÁRA V. JÚLÍUSDÓTTIR HRL.

Launaleynd - nokkrar staðreyndir og vangaveltur

Hugtakið

Hugtakið launaleynd hefur verið mikið notað í umræðu fólks um kjaramál á undanförunum árum. Hugtakið er notað um það þegar atvinnurekandi tekur loforð af starfsmanni um að hann tjái sig ekki um laun sín. Jafnvel í skriflegum ráðningarsamningum hafa fundist ákvæði um launaleynd; starfsmanni væri meinað að tjá sig um laun. Jafnvel þótt ekki sé til staðar skriflegur samningur eða ekki sé minnst á slíkt í skriflegum samningi hafa atvinnurekendur oft tekið loforð af starfsmönnum um að þeir tjái sig ekki um laun. Stundum hefur slíkt bann verið kynnt fyrir nýjum starfsmönnum sem hluti af einhvers konar vinnustaðakúltúr og sagt að hér á þessum vinnustað sé ekki til siðs að ræða um laun. Almennt taka starfsmenn slík fyrirmæli mjög alvarlega.

Tilgangur

Með launaleynd koma atvinnurekendur sér hjá því að starfsmenn beri saman laun sín innan fyrirtækis. Í skjóli

leyndarinnar getur þrífist launamunur, sem oft verður stórfelldur. Lengi vel var megintilgangur launaleyndar sá að fela launamun karla og kvenna en einnig almennt á milli einstaklinga. Við hrun bankanna mun meðal annars hafa komið í ljós verulegur launamunur einstaklinga innan sömu deilda, einstaklinga sem unnu algerlega sambærileg störf. Bent hefur verið á að með því að banna fólki að greina frá launum sínum sé verið að hefta tjáningarfrelsi þess. Slíkt bann sé brot á grundvallarrétti hvers einstaklings sem verndaður er í stjórnskrá.

Bann við launaleynd

Þar sem launaleynd hefur verið talin dragbítur á launajafnrétti kvenna og karla setti ríkisstjórn Sjálfstæðisflokks og Samfylkingar sem tók við völdum vorið 2007 bann við launaleynd á stefnuskrá sína með því að setja inn nýtt ákvæði í jafnréttislög. Í 3. mgr. 19. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla sem eru nr. 10/2008 er nú svofellt

ákvæði: Starfsmönnum skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef þeir kjósa svo. Í athugasemdum með frumvarpinu er ákvæðið skýrt þannig að því sé ætlað að tryggja rétt launafólks til að skýra frá launakjörum sínum ef það kys að gera það. Í athugasemdunum segir ennfremur að þetta sé í samræmi við það sem fram kom hjá langflestum umsagnaraðilum endurskoðunarnefndarinnar en þeir töldu að launaleynd væri til þess fallin að hindra það að jafnréttislög gætu náð markmiði sínu. Í skýrslu Capacent Gallup um launamyndun og kynbundinn launamun frá því í október 2006 var komist að þeirri niðurstöðu að óútskýrður munur á launum karla og kvenna væri 15,7%. Samkvæmt könnuninni töldu margir að launamunur þrífist betur í skjóli launaleyndar og að launaleynd ýtti undir launamun þar sem hún gerði stjórnendum auðveldara að hygla fólki á ófaglegum grundvelli.

Árangur löggjafar

Eðlilegt er að spurt sé hvort og þá hvaða árangur hafi orðið af þessari lagasetningu. Svörin liggja ekki á reiðum höndum.

Í **fyrsta lagi** er stutt síðan ákvæðið var lögfest. Því er ekki komin mikil reynsla á framkvæmdina. Ekki hefur enn verið minnst á ákvæðið í dómum Hæstaréttar og leitarvél Héraðsdómstólanna brást ekki við þegar leitarorðið var slegið inn.

Í **öðru lagi** hefur lagaákvæðið ekki verið mikið kynnt eða borið hátt í umræðu undangenginna missera. Þjóðfélagið hefur verið á öðrum endanum vegna bankahruns og fjármálaöngþveitis og umræða um launajafnrétti kynjanna verið fyrirferðarlítill.

Í **þriðja lagi** hafa þær launakannanir sem gerðar hafa verið ekki beinlínis tekið á því hvort launaleynd hafi skipt máli, en kannanir hafa sýnt að eitthvað dragi úr launamun kvenna og karla.

Í **fjórða lagi** hefur kjarumræðan miðað að því að skerða kjör þeirra hæstlaunuðu og fresta kjarasamningsbundnum launahækkunum. Takmörkuð umræða hefur átt sér stað um innbyrðis leiðréttingu launa, jafnvel þótt bent hafi verið á nauðsyn þess að nýta núverandi stöðu til að draga úr launamun kvenna og karla.

Í **fimmta lagi** má ætla að þeir sem þegar hafa ákvæði um launaleynd í samningi sínum telji sig bundna af þeim ákvæðum og séu að minnsta kosti ekki að flíka launum sínum í óþökk atvinnurekenda sinna á sama tíma og atvinnuleysi nálgast annan tuginn í prósentum.

Þrátt fyrir að ekki sé hægt að benda á árangur af lagasetningunni skiptir miklu að búið sé að lögbinda

„Lagaákvæði um afnám launaleyndar eru hluti grundvallarréttinda alls starfsfólks í vinnurétti, og skipta ekki eingöngu máli í tengslum við jafnrétti kvenna og karla. Þau tengast réttindum eins og veikindarétti og uppsagnarrétti, rétti til hvíldartíma og neysluhléa og rétti til orlofs.“

heimild fólks til að skýra frá launakjörum sínum. Með því verður erfiðara að dylja launamun, umræðan verður opnari og árangur fæst.

Nýlegur dómur

Nú í haust féll dómur í Héraðsdómi Norðurlands vestra þar sem fjallað var um launamun og meint launamisrétti milli konu, fráfarandi bæjarstjóra lítils kaupstaðar og viðtakandi bæjarstjóra, sem var karl. Þessi launamunur átti að fara leynt og komst konan á snoðir um hann fyrir tilviljun löngu eftir að starfslok hennar urðu. Dómurinn sýknaði bæinn af öllum kröfum, en atvikið átti sér stað í tíð eldri laga. Málinu var ekki áfrýjað til Hæstaréttar. Þótt málið hafi að hluta til snúist um að launaupplýsingar fóru leynt hefðu ný lög væntanlega engu breytt, þar sem ný lög tryggja starfsmönnum eingöngu rétt til að skýra frá launakjörum sínum ef þeir kjósa svo. Þau tryggja ekki öðrum, og þar á meðal ekki samstarfsfólki, rétt á að fá vitnesku um kjörin.

Að lokum

Lagaákvæði um afnám launaleyndar eru hluti grundvallarréttinda alls starfsfólks í vinnurétti, og skipta ekki eingöngu máli í tengslum við jafnrétti kvenna og karla. Þau tengast réttindum eins og veikindarétti og uppsagnarrétti, rétti til hvíldartíma og neysluhléa og rétti til orlofs. Í stað þess að hafa ákvæðin um afnám launaleyndar í jafnréttislögum ættu öll þessi ákvæði mun frekar heima í einni heildstæðri löggjöf sem gildi um starfskjör launafólks á almennum vinnumarkaði, starfskjaralögum. Það ætti að vera metnaðarfullt verkefni löggjafarvalds, framkvæmdavalds og aðila vinnumarkaðarins að skipa þessum málum í einum lagabálki í stað þess að dreifa þeim um allt eins og nú er gert. Þeirri hugmynd er hér með komið á framfæri.



ORLOFSMÁL

Skoðum landið okkar

VR ýmist á eða leigir orlofshús fyrir félagsmenn um allt land. Hér á eftir er að finna fróðleik um svæðin þar sem orlofshúsin eru staðsett.



Akureyri

Á Akureyri, höfuðstað Norðurlands, er margt að skoða. Má þar nefna hús skáldanna Nonnahús, Sigurhæðir og Davíðshús og auk þeirra Amtsbókasafnið og Minjasafnið. Listasafnið á Akureyri er yngsta listasafnið á landinu og jafnframt það eina sinnar tegundar utan höfuðborgarsvæðisins. Safnið er til húsa í Listagilinu svokallaða, hjarta bæjarins, sem einnig gengur undir heitinu Grófargil. Safnasafnið á Svalbarðsströnd ógleymanlegt fyrir þá sem þar hafa komið og ekki síst fyrir börnin. Lystigarðurinn frægi er rétt við Menntaskólann og kjörinn fyrir gönguferð og nesti á góðum degi. Í Kjarnaskógi rétt innan við bæinn er stórt útivistarsvæði með leiktækjum og útigrilli fyrir almenning. Þá er auðvitað hægt að skella sér í sund og á skíði þegar viðrar þannig. Á Jaðarsvelli er nyrsti 18 holu golfvöllur í heimi. Með bátunum Húna II og Haffara er boðið upp á skemmtilega upplifun á sjónum, skoðunarferðir og sjóstangaveiði.

Frekari upplýsingar eru á www.akureyri.is

Ólafsfjörður

Ólafsfjörður er stuttur og fallegur fjörður, umvafinn 1000 metra háum fjöllum. Fjöllin, ásamt Ólafsfjarðarvatni og Ósnum, mynda ákaflega fallegt bæjarstæði þar sem byggðin hefur risið í fjarðarhorninu. Hægt er að finna sér ýmislegt til dundurs í Ólafsfirði. Golfvöllur og

góð sundlaug eru í bænum, bleikjuveiði í Ólafsfjarðará og gott svæði fyrir fjórhjóraáhugamenn. Hægt er að fá leigðan bát til veiða í Ólafsfjarðarvatni. Þá veiðist mikið af fiski á bryggjunni, sérstaklega seinnihluta sumars. Ákaflega fallegt útsýni er af gamla veginum upp á Múlann. Ólafsfjörður er líka þekktur fyrir mikið berjaland. Margar merktar gönguleiðir eru í nágrenninu, þar sem nefna Tröllaskaga, Héðinsfjörð, um Ólafsfjarðarskarð inn til Fljóta og ýmsar leiðir yfir í Svarfaðardal. Ýmsar uppákomur eru yfir sumarið í Ólafsfirði og má þar nefna Nikulásarmót þar sem um 20 knattspyrnufélög víðsvegar af landinu eru skráð til leiks. Tónlistarhátíðin Berjadagar er haldin ár hvert auk Blúshátíðar sem einnig hefur fest sig í sessi. Fjöldi uppákoma er bæði á Dalvík og Siglufirði og má þar nefna Fiskidaginn mikla á Dalvík og Síldarævintýrið á Siglufirði.

Frekari upplýsingar eru á www.fjallabyggd.is

Hrísey

Hrísey er önnur stærsta eyja við Ísland á utanverðum Eyjafirði. Náttúruvegur og fuglalíf er mikið og merktar gönguleiðir. Ýmislegt er hægt að gera sér til dundurs í Hrísey. Í húsi Hákarla Jörundar, elsta húsi eyjarinnar, er vísir að sýningu sem tengist hákarlaveiðum við strendur Íslands fyrr á öldum og í Holti, húsi Öldu Halldórsdóttir, er vísir að byggðasafni. Þar er einnig að finna hannyrðir eftir Öldu og mikið af ljósmyndum. Dráttarvélaferðirnar



eru sérstaklega vinsælar, en það er um 40 mínútna skoðunarferð á heyvagni með leiðsögn. Þá er boðið upp á ferðir í Vitann þar sem útsýnið er stórkostlegt og að upplifa þar miðnætursólarlag getur verið hreint ótrúlegt. Ferðirnar eru með leiðsögn og taka um eina og hálfu til tvær klukkustundir. Fuglaskoðunarhúsi hefur verið komið fyrir við svokallaða Lambhagatjörn og má sjá þar margar tegundir af öndum og vaðfuglum. Helstu ástæður fyrir þessu óvenjumikla fuglalífi eru að allt fugladráp og eggjataka eru bönnuð í eygni og þar finnst ekki refir, minkar, mýs eða rottur. Þá er hægt að fara á sjóstöng og leika golf. Athugið að alls ekki er nauðsynlegt að hafa bílinn með út í Hrísey og algjörlega bannað er að fara með hunda eða ketti út í eyjuna. Hríseyjarferja fer frá Árskógssandi á klukkutíma fresti frá kl. 9:30 til 23:30 yfir sumartímann.

Frekari upplýsingar eru á www.hrisey.is

Illugastaðir

Illugastaðir eru í innanverðum Fnjóskadal, um 18 km frá Fnjóskárbrú og um 50 km austan við Akureyri. Illugastaðir eru fornt höfuðból og kirkjustaður. Tímurkirkjan sem nú stendur var reist 1860-61 og predikunarstóllinn er frá 1683. Kirkjan er læst en hægt er að fá lykil hjá húsráðendum á Illugastöðum. Kyrrðarstund er í kirkjunni á hverju sunnudagskvöldi yfir sumartímann. Á orlofshúsasvæðinu, sem er

umvafið gróðri, er verzlun sem starfrækt er á sumrin og sundlaug með heitum pottum og gufubaði. Þar er einnig minigolf fyrir börnin. Hægt er að veiða efst í Fnjóská og eru veiðileyfi seld á staðnum. Í Vaglaskógi sem er skammt frá orlofssvæðinu er vinsælt útivistarsvæði og margar skemmtilegar gönguleiðir. Skógurinn er annar stærsti skógur á landinu og einnig með stórvöxnustu skógum landsins, en þar ná birkitré yfir 13 m. Lengri gönguleiðir eru einnig yfir í Eyjafjörð, í Flateyjardal og Fjörður svo eitthvað sé nefnt. Um 40 mínútna akstur er til Húsavíkur, en þar er t.d. hægt að skoða náttúrugripasafnið og fara í hvalaskoðun.

Einarsstaðir

Eins og allir vita er veðursæld mikil á Fljótsdalshéraði og á miðja vegu milli Egilsstaða og Hallormsstaðar eru Einarsstaðir sem er orlofshúsabyggð í skógivöxnun landi. Þar er mikil náttúrufergurð og merktar gönguleiðir. Margt er hægt að gera sér til gamans í nágrenni Einarsstaða. Sundlaugar eru á Hallormsstað og á Egilsstöðum og á Egilsstöðum eru veitingahús, hestaleiga, golfvöllur og vatnasleðaleiga.

*„Í Hallormsstaðaskógi
er angan engu lík.
Og dögg á grasi glóir
sem gull í Atlavík.“*

Svona orti Kristján frá Djúpálæk um Hallormsstaðaskóg,



stærsta skóg landsins, sem er í næsta nágrenni Einarssstaða, og þar er Atlavík við Lagarfljót, þar sem andrúmsloftið er engu líkt. Áhugavert er að skoða trjásafnið í Hallormstaðaskógi en þar er að finna allt að 70 tegundir trjáa. Frá Hallormsstað er aðeins um 10 mínútna akstur að bílastæði neðan við Hengifoss, sem er annar hæsti foss landsins eða 128 metrar. Hann þykir einstaklega fallegur og eru það berglöggin umhverfis hann sem gefa honum sérstöðu. Því inni á milli blágrýtislaganna eru þunn rauð leirlög. Gönguleið að fossinum er þó nokkuð á fótinn og því ef til vill ekki á allra færi. Fróðlegt er að líta við á Skriðuklaustri og skoða safn Gunnars Gunnarssonar rithöfundar og gæða sér á kaffihlaðborðinu áður er lagt er í bíltúr á Kárahnjúka sem eru í næsta nágrenni. Segja má reyndar að allt Austurlandið sé innan seilingar.

Frekari upplýsingar eru á www.egilsstadir.is

Húsafell

Í Húsafelli er náttúrufegurð mikil og ýmislegt hægt að hafa fyrir stafni. Skammt frá húsi Ferðapjónustunnar er fótboltavöllur og leiktæki eru á tjaldstæðinu. Golfvöllur og minigolf er í nágrenni við sundlaugina sem er með vatnrennibraut og heitum pottum. Veitingastaður er á svæðinu. Ótal góðar gönguleiðir eru um Húsafellisland og er sérstök ástæða til að hvetja menn til að hressa sig og styrkja með því að kanna bæði

láglandið, gilinn og fjöllin. Hægt er að fara langt eða stutt, bratt eða slétt eftir getu hvers og eins. Sett hafa verið upp tíu fræðsluskilti um söguminjar Húsafells. Tilvalið er að skreppa í klukkustundar göngu fyrir alla fjölskylduna til að kynna sér sögu staðarins. Varðeldur er tendraður í Hátíðarlundi á laugardagskvöldum kl: 21:00. Snjósleðaferðir upp á Langjökul er vinsælar meðal orlofshúsagesta í Húsafelli en Langjökull hf. rekur snjósleðaleigu á sumrin og býður upp á ferðir á jökulinn. Ekki er langt að fara í hellana Víðgelmi og Surtshelli og Hraunfossar og Barnafossar eru sannkölluð augnayndi. Hægt er að kaupa veiðileyfi og renna fyrir silung í Hólmavatni og á Arnarvatnsheiði og lax í Norðlingafljóti. Páll Guðmundsson myndlistarmaður, sem margir kannast við, er borinn og barnfæddur á Húsafelli og flutti þangað eftir myndlistarnám heima og erlendis. Þar vinnur Páll að listinni, hann heggur og málar í grjóti sem hann finnur í landi Húsafells.

Frekari upplýsingar á www.husafell.is

Flúðir

Flúðir er þéttbýliskjarni í Hrunamannahreppi á Suðurlandi. Þar er í boði öll hugsanleg þjónusta eins og verslanir, veitingasala, golfvöllur og sundlaug með heitum potti og náttúrulegu gufubaði Margir garðyrkju- bændur hafa sest á að Flúðum og þar eru ræktaðir hinir velþekktu Flúðasveppir. Bændamarkaðurinn,



Kærleiksrásir & kruðerí, er opinn fimmtudaga til sunnudaga í sumar. Fróðlegt er líka að skoða sveppaverksmiðjuna. Boðið er upp á skipulagðar göngur á fimmtudagskvöldum í sumar þar sem allir eru velkomnir með og ókeypis Gönguleiðir eru margar í nágrenni Flúða, til dæmis á Miðfell og Högnastaðaás. Stutt er svo að skreppa í bíltúr að Gullfossi, Geysi og í Skálholt.

Frekari upplýsingar er á www.fludir.is

Miðhúsaskógur

Miðhúsaskógur er í kjarri vöxnu umhverfi, um 20 km. frá Laugarvatni, sannarlega sælureitur á jörð. Fyrir börnin er sandkassi er við hvert hús, fjórir leikvellar eru á svæðinu með rólum, rennibraut og vegasalti. Sparkvöllur er á svæðinu, minigolf og körfuboltavellir. Sundlaugar í nágrenninu eru við Úthlíð, á Reykjum og á Laugarvatni. Í Miðhúsaskógi eru margar fallegar gönguleiðir, t.d. er frábært að ganga í Brúarárskörð og skemmtileg og gönguleið er meðfram Brúará. Í grein eftir Pál Ásgeir Ásgeirsson er að finna heilmikinn fróðleik um náttúruna og göngu- og jeppaferðir í nágrenni Miðhúsaskógs. Hægt er að lesa greinina á www.vr.is undir Miðhúsaskógur. Úr þeirri grein er eftirfarandi klausa um Brúarárskörð:

„Gengið í Brúarárskörð

En fyrir þá sem fýsir í virkilega skemmtilegan en

svolítið erfiðan leiðangur er hápunkturinn að fara inn í Brúarárskörð. Þau eru milli Högnhöfða og Rauðafells og þar eru upptök Brúarár. Stysta leiðin inn að Brúarárskörðum er að aka stuttan spöl inn frá Úthlíð að Mosaskyggni og ganga þaðan eftir grófri slóð gegnum hraunið inn að Brúarárskörðum. Þetta er um 4 kílómetra gangur hvora leið og rétt að reikna með heilum degi til fararinnar. Þegar komið er inn í Brúarárskörð sýnast þau í fyrstu aðeins vera skarð milli fjalla þar sem áin rennur. Ferðalangur þarf að ganga upp á Litlahöfða austan árinna og upp á brún Kúadals sem er lítið dalverpi inni í fjöllum og þá blasa gljúfur Brúarár sem er mjög tröllsleg og þar sprettur áin fram í margbreytilegum uppsprettum og innanlega í gljúfrinu standa sums staðar bunurnar út úr klettaveggjunum. Af brúnum Kúadals er gott útsýni yfir skörðin en hægt er að fara innar og ganga niður í grasi vaxna brekku sem heitir Tangi en þar þarf að ganga fram á brún til þess að sjá stærsta fossinn í Brúarárskörðum. Það er tilkomumikil sjón en gæta þarf að börnum á þessum slóðum og lofthæddir gætu viljað biða uppi á brún.“

Blönduós

Orlofshúsin eru staðsett í jaðrinum á tjaldstæðinu með fallegt útsýni yfir ána. Þau eru með afgirtri verönd og þar er heitur pottur. Góð þjónusta er við ferðamenn og ágætir möguleikar í afþreyingu á Blönduósi og nágrenni. Um Blönduós rennur ein af bestu veiðiám

landsins og eru aðrar fengsælan veiðiar í næsta nágrenni. Á Blönduósi er rekið hótél, gistiheimili, gott tjaldsvæði, sumarhúsaðstæða, hestaleiga, sela- og fuglaskoðunarferðir, kaffihús, grill- og pizzustaðir ásamt allri almennri verslun og þjónustu. Þar er Heimilisiðnaðarsafn sem er hið eina sinnar tegundar á landinu og mjög skemmtilegt að skoða.

Frekari upplýsingar eru á www.blonduos.is

Stykkishólmur

Stykkishólmur er skemmtilegur bær á norðanverðu Snæfellsnesi. Bærinn stendur á Þórsnesi og er bæjarstæðið einstaklega fallegt. Húsin í bænum gefa Stykkishólmi sérstakt yfirbragð, þar sem tekist hefur að varðveita gömlu bæjarmyndina. Ýmislegt er hægt að gera sér til dægrastyttingar í Stykkishólmi, vinsælt er t.d. að ganga út á höfðann á hafnarvæðinu, einnig er hægt að ganga á fjöru út í Landey. Sundlaug og golfvöllur er á staðnum. Byggðasafn Snæfellinga er til húsa í elsta húsi bæjarins, Norska húsinu. Vatnasafnið, Library of Water er staðsett á Þingmannahöfða við Bókhöfðustíg. Þar er einstök innsetning eftir bandarísku listakonuna Roni Horn, sem fjallar um orð, veður, íslenska náttúru, gler og vatn. Safnið prýða m.a. 24 glersúlur með vatni úr helstu jöklum landsins. Þá heldur Ferjan Baldur uppi reglubundnum ferðum yfir Breiðafjörð. Á sumrin fer hún tvær ferðir daglega milli Stykkishólms og Brjánslækjar með viðkomu í Flatey þar sem ferðafólki gefst kostur á að dvelja hluta úr degi í friðsælu þorpi sem á sér langa og merka sögu. Göngur á nálæg fjöll, s.s. Helgafell, Drápuhlíðarfjall og Kerlingarfjall eru á færi flestra og stutt er á söguslóðir, gönguferð eftir Berserkjagötunni stendur t.d. alltaf fyrir sínu.

Meðalfellsvatn

Meðalfellsvatn er í Kjósarhreppi um 50 km. akstur er frá Reykjavík. Keyrt er inn í Hvalfjörð rétt áður en komið er að Hvalfjarðargöngum, beygt til hægri og ekið frá Hvalfirði um veg nr. 461 sem liggur að vatninu. Meðalfellsvatn stendur í 46 metra hæð yfir sjávarmáli og er um 2 km² að stærð og um 18 m. djúpt þar sem það er dýpst. Í vatnið renna Sandsá og Flekkudalsá en úr því fellur Bugða sem rennur í Laxá í Kjós. Lax og sjóbirtingur ganga úr Laxá í gegnum Bugðu og í Meðalfellsvatn. Heimilt er að veiða í öllu vatninu en þó er bannað að veiða nær ósum en 50 metra. Mest veiðist af smábleikju, en einnig nokkur urriði, sjóbirtingur og lax. Urriðinn veiðist best fyrrihluta sumars. Lax gengur oft hratt upp í vatnið og er mögulegt er að veiða lax frá miðju sumri og út veiðitímabilið. Þar sem mikið er af smábleikju í vatninu hentar það mjög vel fyrir ungvíðið. Allt agn er löglegt, fluga, maðkur og spónn. Besti veiðitíminn er frá miðjum júní og fram í miðjan ágúst.

Mjög þægileg aðkoma er að vatninu og tilvalið fyrir fjölskylduna að skjótast til veiða. Snýrtilæg umgengni er skilyrði og bannað er að skilja eftir rusl við vatnið. Hægt er að kaupa dagleyfi og veiðikortið á bænum Grjóteyri. Veiðitímabilið er 1. apríl til 20. september. Veiðitíminn hefst kl. 7.00 og lýkur kl. 22.00. Börn yngri en 14 ára veiða frítt í fylgd með korthafa.

Súðavík

Súðavík er sjávarþorp í Álftafirði við Ísafjarðardjúp, um hálf tíma akstur frá Ísafirði. Hrikaleg náttúra er allt um kring á Vestfjörðum og er Súðavík engin undantekning þar á. Náttúruunnendur geta valið úr fjölmörgum gönguleiðum, farið í fjöruferð, fuglaskoðun og rennt fyrir fisk víða í hreppnum. Einnig er hægt að skreppa í sjóstangaveiði og áætunarferðir eru á Hornstrandir. Upplagt er að heimsækja Raggagarð, fjölskyldugarð vestfirðinga, sem er í ytri byggð Súðavíkur fyrir ofan gistiheimilið. Þar eru leiktæki fyrir börnin og hægt er að grilla í fallegu og kyrrlátu umhverfi. Daglegar siglingar eru í Vigur, næststærstu eyjuna á Ísafjarðardjúpi, sem of er nefnd perlan í Djúpinu. Á gönguferð um eyjuna fá gestir tækifæri til að skoða þúsundir fugla t.d. æðarfugl, lunda og teistu. Innst í Álftafirði er Valagil en þar eru fjölbreytileg berglög sem benda til fornrar megineldstöðvar undir Lambadalsfjalli. Valagil dregur í auknu mæli til sín göngufólk sem hrífst af stórbrotnu og landslagi gilsins. Merkt gönguleið er frá Þjóðveginum.

Frekari upplýsingar eru á www.sudavik.is

Ölfusborgir

Ölfusborgir eru í Ölfushreppi í Árnessýslu rétt hjá Hveragerði. Þar hefur verkalýðshreyfingin komið sér upp orlofssvæði fyrir félagsmenn sína Frá Hveragerði er fljótfarið til margra af merkustu ferðamannastaða Suðurlands, má þar nefna Gullfoss, Geysi, Skálholt og Þingvelli. Umhverfis Hveragerði er ósnortin náttúra, góðar gönguleiðir og sannkölluð paradís fyrir útivistarfólk. Við Ölfusborgir er sparkvöllur, rólur og rennibrautir fyrir börn. Stutt er í hestaleigu og veiði. Ýmislegt er í boði fyrir ferðamenn í Hveragerði þar er t.d. sundlaug með vatnsrennibraut, blómaverslanir, gróðurhús, Heilsuhæli NLFÍ og margt fleira.

Frekari upplýsingar eru á www.hveragerdi.is



Erum að virkja kraftinn í grasrót VR

Formaður VR ræðir stefnumótunarstarf félagsins

„Ég náði á sínum tíma kjöri undir þeim formerkjum að uppi væri krafa um aukna áherslu á hið upprunalega hlutverks stéttarfélagsins og kjaramálastefnu,“ segir Kristinn Örn Jóhannesson formaður VR. „Sömuleiðis hef ég lagt mikla áherslu á að opna félagið og leggja áherslu á lýðræðislega starfshætti. Ég get hins vegar haft mína tilfinningu fyrir því hvað sé rétt og skynsamlegt að gera en nú hafa um 220 félagsmenn tekið þátt í stefnumótunarvinnu og útlínur nýrra og breyttra áherslna hafa tekið að myndast.“

Vildi sjónarmið breiðari hóps

Kristinn segir að eitt af hans fyrstu verkum hafi verið að setja umfangsmikið stefnumótunarstarf í gang en það hófst í desember 2009 og félaginu til ráðgjafar er fyrirtækið Capacent. Félagsmönnum hafi verið gefinn kostur á því taka þátt í því starfi og að auki hafi kjörnir fulltrúar félagsins og starfsmenn tekið þátt. „Ég taldi þýðingarmikið að fá einnig fram sjónarmið breiðari hóps félagsmanna og úr varð að ákveðið var að fara eins konar þjóðfundarleið og halda stefnuþing þar sem félagsmönnum er valdir voru með slembiúrtaki var boðið að koma að stefnumótunarvinnunni og leggja sitt af mörkum til að móta framtíðarsýn VR og áherslur okkar í starfi.“

Stefnuþingið VR var haldið 24. apríl síðastliðið og var markmið þess að kalla eftir hugmyndum félagsmanna í VR. Fram komu um annað hundrað hugmyndir og ábendingar sem félagið vinnur nú að því að útfæra og koma til framkvæmdar undir forystu stjórnar VR. „Það vakti athygli mína hversu mikill samhljómur var á milli sjónarmiða þeirra sem höfðu boðið sig fram til starfans, starfsmanna og svo þeirra sem valdir voru með slembiúrtaki. Rennir það enn frekari stoðum undir gildi þeirrar vinnu sem verður undirliggjandi í framtíðarstarfi félagsins.“

Þarf að stilla kúrsinn

„Í þessu mikla starfi fékk ég það staðfest að meðal félagsmanna er ríkur vilji til þess að stilla kúrsinn af. Við erum ekki að tala um kúvendingu í starfi VR heldur að beina sjónum okkar í auknum mæli að grunninum. Það má segja að það hafi verið rauði þráðurinn í þeim hugmyndum og tillögum sem einkenndu allt stefnumótunarstarfið, hvort sem var á meðal kjörinna fulltrúa, starfsmanna eða félagsmanna.“

Krafan sé til dæmis aukin áhersla á samtryggingarstefnu í stað þeirrar áherslu á persónuleg réttindi sem hafi byggst upp í góðærinu. „Annað sem kom sterklega í ljós er að svo virðist vera að upplýsingar um starfsemi félagsins séu ekki að ná til félagsmanna eða þeir ekki að bera sig eftir þeim. Ég tel því nauðsynlegt að leggjast

yfir það verkefni að auka og bæta þær upplýsingar sem við höfum um félagsmenn, markhópagreina hann og smíða gagnkvæmar samskiptaleiðir í samræmi við það. Vissulega er það vandasamt verkefni í ljósi þess að við erum 28 þúsund félagar í VR og flóran mjög breið.“

Vill breiða sátt um kröfugerð

Í framhaldi af því hversu vel tókst til með Stefnuþingið hefur verið ákveðið að beita sambærilegri aðferð til að undirbúa vinnu vegna kröfugerðar VR fyrir kjarasamningana næsta haust. Kristinn segir að gerð verði könnun meðal félagsmanna um þær áherslur sem þeir vilja sjá og að í framhaldinu verði haldið sérstakt kröfugerðarþing. „Ég hef lagt ríka áherslu á auknið lýðræði og gagnsæi í starfi VR og vil með þessu opna aðkomu sem flestra að vinnu við kjaramál. Eftir því sem fleiri eiga hlut í þeirri stefnu eru meiri líkur á að sátt náist um niðurstöður kjarasamninga. Á Stefnuþinginu kom fram að félagsmenn eru mjög meðvitaðir um sína hagsmuni og hvað raunhæft sé að leggja áherslu á til að ná sem mestum árangri. Í ljósi þeirrar umræðu sem þegar hefur farið fram í tengslum við stefnumótunina tel ég líklegt að rík áhersla verði á úrbætur í réttindamálum í tengslum við kjaraviðræður. Sömuleiðis má búast við kröfum á stjórnvöld. Sú umræða fer fram í gegnum ASÍ og því er mikilvægara nú en oftast áður að við beitum okkur af krafti í starfi Alþýðusambandsins. Ef við ætlum að hafa þau áhrif sem við eigum að hafa með réttu í krafti stærðar félagsins er mikilvægt að menn leggi ágreining til hliðar og sameinist um þau markmið sem félagsmenn gera kröfu um.“ Verkefnin eru ærin framundan og Kristinn segir ómetanlegt að geta nýtt þann kraft sem felst í grasrót félagsins og vinna í þeirri vissu að áherslur félagsins séu í samræmi við óskir og þarfir félagsmanna. Stéttarfélag á borð við VR gegni mikilvægu hlutverki í samfélaginu og geti haft forystu um mikilvægar umbætur og breytingar.

Eigum að vera samfélagslegt afl

„Við eigum að vera samfélagslegt afl sem lætur til sín taka. Ég hef til dæmis velt því mikið fyrir mér hvernig við getum beitt sjóðum þeim sem VR ræður yfir með markvissari hætti í þágu samfélagsins. Tökum þá húsnæðisstefnu sem rekin hefur verið í samfélaginu á síðustu árum. Það verður að spyrja þeirrar spurningar hvort að hún hafi gengið sér til húðar í ljósi þeirra miklu breytinga sem orðið hafa. Það verður að skoða hvort að við getum notað sjóði okkar með þeim hætti að auka félagslega þáttinn í húsnæðiskerfinu en tryggja um leið ávöxtun sjóðanna. Þetta nefni ég einungis sem dæmi um þau fjölmörgu svið þar sem stéttarfélag geta hugsanlega beitt mætti sínum til að verða aflvaki samfélagslegra breytinga.“



Vilhjálmur Jónsson

Félagsmaður VR

Fyrir forvitnissakir ákvað ég að taka þátt í stefnuþingi VR þegar til mín var leitað. Ég hræddist að niðurstaða þingsins væri ákveðin fyrirfram og var tvístígandi hvort ég ætti að taka þátt. Það kom mér á óvart hversu skemmtilegt og fræðandi þingið varð. Margar góðar hugmyndir kviknuðu og skemmtilegar umræður spunnust í hópnum okkar. Eina gagnrýnin sem ég hef á formið er hversu svokallaðir „lóðsar“ geta verið stýrandi fyrir umræðuna og efnistöð. Ég tel að stefnumótun með þessum hætti sé góð og nauðsynleg fyrir VR. Mér finnst ég tengjast félaginu nánar, að ég hafi átt þátt í starfinu, þó í litlum mæli sé. Þetta er væntanlega ein besta leið VR til að kynna starfsemi félagsins fyrir félagsmönnum sínum. Þess vegna ætti VR að halda svona þing árlega og að fá sífellt nýja og fleiri aðila til að sitja þingin. Ég mæli hiklaust við hvern þann félagsmann sem fær boð um að taka þátt í svona stefnuþingi að grípa tækifærið og taka þátt.



GYLFI DALMANN AÐALSTEINSSON, DÓSENT Í MANNAUÐSSTJÓRNUN HÍ

Um markaðs- og taxtalaun

Í gegnum tíðina hafa laun íslenskra launþega verið ákvörðuð í kjarasamningum, samið hefur verið um sömu kauphækkun fyrir alla óháð því hvernig afkoma einstakra fyrirtækja hefur verið og hvernig starfsmenn hafa verið að standa sig í starfi. Þannig hefur íslenskur vinnumarkaður aðallega einkennst af miðstýrðri heildarhyggju þar sem heildarsamtök launþega og vinnuveitenda gera með sér kjarasamning fyrir hönd mjög breiðs hóps stéttarféлага og fyrirtækja. Á uppgangstímum í efnahagslífinu hefur verkalýðshreyfingin reynt að sækja aukinn kaupmátt og einstök stéttarfélög samið sjálf fyrir hönd félagsmanna sinna. Í efnahagslægd, þegar verkalýðshreyfingin hefur verið að verja kaupmátt launþega, hafa heildarsamtök launþega oftast en ekki gengið sameinuð að kjarasamningaborðinu. Helstu gallar við að ákvarða laun eingöngu með töxtum í kjarasamningum eru þeir helstir að lítið svigrúm gefst til launahækkana á gildistíma samningsins umfram það sem kjarasamningur gerir ráð fyrir. Sveigjanleika vantar og hætt er við að góðir starfsmenn njóti ekki afrakstur frammistöðu sinnar þó svo að fyrirtækið eða atvinnugreinin standi vel.

Á síðustu 13 árum hafa kjarasamningar þróast á átt til meiri dreifstýringar. Í kjarasamningaviðræðunum 1997 var lagður grunnur að fyrirtækjasamningum. Hugmyndin að baki fyrirtækjasamningum er að færa ákvörðunartökuna í kjaramálum nær eiginlegum viðsemjendum þ.e. launþegum og fyrirtækjum sem þeir vinna hjá. Hið eiginlega markmið er að efla samstarf starfsfólks og stjórnenda fyrirtækja og skapa forsendur

fyrir bættum kjörum starfsfólks með aukinni framleiðni. Með þessari nálgun var verið að þróa kjarasamninginn og laga hann að aðstæðum fyrirtækja og launþega á þá leið að hann nýtist báðum aðilum til aukins ávinnings.

Það sem ýtti undir þessa þróun var að kjarasamningagerð var ekki nægilega sveigjanleg og tók ekki mið að þörfum einstakra fyrirtækja eða sérstakra hópa eða einstaklinga innan þeirra. Einnig vantaði vettvang fyrir aukið samstarf milli starfsmanna og stjórnenda þar sem hægt væri að ræða atriði sem sneri að stjórnun og rekstri fyrirtækjanna. Enn fremur var ákveðin þörf á því að víkja til hliðar ríkjandi miðstýrðri heildarhyggju fyrirkomulagi kjarasamninga þannig að hægt væri að umbuna starfsmönnum í samræmi við frammistöðu, ábyrgð, menntun og reynslu. Allt gæti þetta aukið sveigjanleika og samkeppnishæfni fyrirtækja og bætt kjör starfsmanna.

Persónubundin laun

Árið 2000 urðu ákveðin vatnaskil í kjarasamningum VR þegar ákvæðið um persónubundin laun og launaviðtöl voru tekin upp. Með persónubundnum launum er átt við að laun eigi að endurspegla menntun, ábyrgð, hæfni og færni starfsmanna ásamt innihaldi starfsins og þeirri ábyrgð sem fylgir starfinu. Enn fremur á launþegi rétt á viðtali árlega við vinnuveitenda um starfskjör sín. Með því að stíga þetta skref var lögð áhersla á frammistöðu einstaklingsins og að hann fái að njóta góðs af góðri frammistöðu. Í launakönnunum VR hafði ítrekað komið fram að verulegur munur var á milli launataxta og raunverulegra greiddra launa. Aðeins lítil hluti VR

félaga fékk greidd laun eftir taxa kjarasamnings eða um 4%, hinir fengu svokölluð markaðslaun þ.e. laun sem vinnumarkaðurinn var tilbúinn að greiða að teknu tilliti til aðstæðna í efnahagslífi og framboði og eftirspurn vinnuafslins. Það þótti því eðlilegt að setja inn ákvæði í kjarasamninginn ákveðinn vettvang fyrir launþega og stjórnenda til að ræða á sanngjarnan og uppbyggilegan hátt starfskjör launþega.

Markaðslaunahugmyndin byggist á því að heildarlaunahækkun í aðalkjarasamningi er stillt í hóf og síðan er það launþegans að sækja ákveðnar launhækkunir sjálfur. Sú hækkun á að taka mið af frammistöðu starfsmanns og aðstæðum í efnahagslífi og viðkomandi atvinnugrein. Í launakönnun VR árið 2008 kemur fram að 68% aðspurðra hafði farið í launaviðtal og 79% þeirra töldu að kjör sín hefðu batnað í kjölfar launaviðtalsins. Segja má að í kjölfar efnahagshrunsins hér á landi hafi landslagið gerbreyst, launaviðtölin hafi að mestu snúist um að verja störfín, halda sömu launum, og jafnvel lækka launin. Í launakönnun VR frá árinu 2009 kemur fram að laun hafi verið skert hjá um fjórðungi félagsmanna.

Helstu kostir

Kostir þess að styðjast við markaðslaun eða persónubundin laun eru aðallega þeir að launþegar hafa meira um sín eigin laun að segja og geta í raun borið meiri ábyrgð á eigin kjörum. Þar gildir gamla máltækið „Sveltur sitjandi kráka, fljúgandi fær“. Sveigjanleikinn er meiri og launþegi getur samið um ýmsa aðra þætti en beinar launahækkunir s.s. aukið orlof, bifreiðastyrk, ferðastyrk, námsstyrk, símastyrk, fjölmíðlastyrk o.s.frv. Hugmyndafræðin er að umbuna góðum starfsmönnum og hvetja aðra til að bæta sig. Fyrst er samið um ákveðna lágmarkshækkun í kjarasamningi en launþega er síðan ætlað að sækja ákveðna kauphækkun sjálfur þar sem ákveðnir þættir eru lagðir til grundvallar og fyrr eru nefndir. Þannig þarf sérhver félagsmaður að hugsa hvað hann getur gert til að verða betri og verðmætari starfsmaður. Þeir þurfa því að þekkja styrkleika sína og veikleika og hvaða hæfnipætti þeir þurfa að þróa til að ná betri árangri. Sá sem fer í launaviðtal þarf að þekkja vel starfslýsingu sína og starfssvið, hann þarf að sýna frumkvæði í starfi, vera í ákveðinni starfsþróun og vera tilbúin að auka starfshæfni sína.

Helstu gallar

Helstu gallar við þessa hugmyndafræði er að það er ekki sjálfgefið að allir geti og hafi burði til að semja um starfskjör sín sjálfir. Launþegar eru misleitur hópur og einstaklingar eiga sumir hverjir erfitt með að semja

„Segja má að í kjölfar efnahagshrunsins hér á landi hafi landslagið gerbreyst, launaviðtölin hafi að mestu snúist um að verja störfín, halda sömu launum, og jafnvel lækka launin. Í launakönnun VR frá árinu 2009 kemur fram að laun hafi verið skert hjá um fjórðungi félagsmanna.“

um sín kjör. Enn fremur virðist þessi hugmyndafræði eiga upp á pallborðið hjá launþegum þegar vel gengur en er síður vinsæl þegar illa árar. Yfirleitt er staða launþega gagnvart vinnuveitenda veik þegar kemur að samningum um kaup og kjör. Ýmsar gagnrýnisráddir hafa heyrst í þá veru að stéttarfélög séu komin nokkuð langt frá upphaflega markmiði sínu eða tilgangi að láta launþega bera ábyrgð á starfskjörum sínum. Til að bregðast við þessari gagnrýni hefur félagsmönnum verið boðið upp á sérstök námskeið þar sem þeir hafa fengið þjálfun í að meta styrkleika sína og veikleika ásamt grunnatriðum í samningatækni.

Ekki sjálfgefið að laun hækki stöðugt

Það er alltaf spurning hvort þessi aðferð til að ákvarða starfskjör launþega eigi rétt á sér. Í þeirri efnahagslegri niðursveiflu sem Íslendingar glíma við í dag er ljóst að ekki er mikið svigrúm til launahækkana. Það er í raun ekkert sjálfgefið að laun hækki stöðugt. Með því að nota þessa aðferð eða hugmyndafræði fara félagsmenn í ákveðna sjálfskoðun sem er öllum nauðsynleg. Þeir spyrja sig hvort þeir verðskuldi hærri laun, hvernig þeir eru að standa sig í starfi og hvernig þeir geta bætt sig. Enn fremur fá þeir betri innsýn inn í aðstæður fyrirtækisins og stjórnendur öðlast betri skilning á aðstæðum starfsmanna sinna. Á hinn bóginn er hætt á því að vinnuveitendur noti ástandið sem „afsökun“ fyrir því að hækka ekki launin umfram ákvæði aðalkjarasamnings. Hugmyndin á bak við launavitalið er mjög góð og allt til þess vinnandi að halda í þessa aðferð. Ávinningur starfsmanna er heilmikill, þeir gera sér betur grein fyrir frammistöðu sinni, launaviðtalið er að hluta til tengt starfsmannasamtölum, notast er við hlutlæga mælikvarða, starfsmenn setja sér ákveðin markmið, átta sig betur á virði sínu og öðlast betri skilning á aðstæðum og rekstrarskilyrðum fyrirtækjanna. Í niðursveiflu er kallað eftir launataxtahækkunum eingöngu en í uppsveiflu vilja menn fara markaðslauna-leiðina en það er ekki bæði sleppt og haldið.



Fyrirtæki ársins 2010

Mikil eftirvænting og spenna ríkti á Hilton hótél föstudaginn 7. maí sl. en þá var haldið hóf í tilefni af vali á Fyrirtæki ársins 2010. Fyrirtækin sem urðu hlutskörpust í þetta sinn voru Íslenska gámafélagið, í flokki stærri fyrirtækja, og Spölur í hópi minni fyrirtækja. Þá bætti Johan Rönning sig mest á milli ára í hópi stærri fyrirtækja og er hástökkvari ársins. Í hópi minni fyrirtækja var Hagvangur hástökkvarinn. Þá hlutu 20 fyrirtæki í hvorum flokki þann eftirsóttta titil Fyrirmyndarfyrirtæki. Eins og sjá má af myndunum hér á opnunni var fólk að vonum glatt í bragði með góðan árangur.



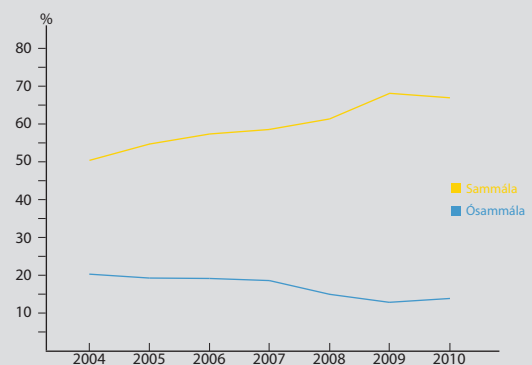
Aukinn trúverðugleiki stjórnenda

Í árlegri könnun VR á Fyrirtæki ársins eru hátt í fimmtíu spurningar lagðar fyrir þátttakendur. Þær ná yfir nokkra lykilþætti sem varða líðan starfsmanna á vinnustað, viðhorf þeirra og samskipti á milli manna. Þegar litið er yfir niðurstöður þessara könnunar síðustu ár má sjá miklar breytingar á nokkrum þáttum. Hér að neðan er fjallað um viðhorf svarenda til stjórnenda í könnuninni 2004 - 2010.

Í könnuninni er spurt um fjölmörg atriði sem varða trúverðugleika stjórnenda fyrirtækisins og samskipti þeirra við starfsmenn. Með stjórnendum er átt við forstjóra, framkvæmdastjóra og aðra sem annast daglegan rekstur fyrirtækisins, ekki stjórn þess. Hafa ber í huga að árið 2009 var spurningunum breytt eilítið, fyrir þann tíma var spurt um viðhorfið til yfirstjórnar fyrirtækisins en frá og með árinu 2009 var spurt um viðhorfið til stjórnenda fyrirtækisins. Í báðum tilfellum var hins vegar tekið fram í könnuninni að verið væri að spyrja um forstjóra og/eða framkvæmdastjóra og eru niðurstöðurnar því samanburðarhæfar.

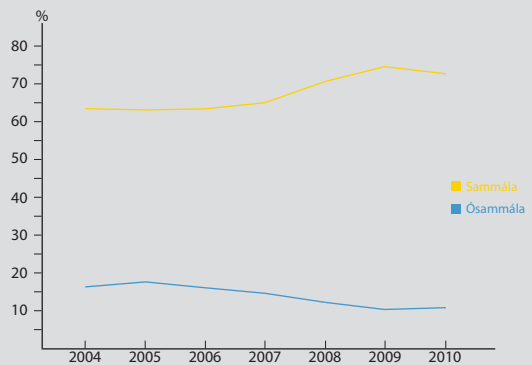
Einkunnir fyrir þennan þátt hafa hækkað jafnt og þétt frá árinu 2004 sem e.t.v. má rekja til aukinnar fagmennsku í greininni og meiri áherslu á mannauðsstjórnun innan fyrirtækja. Það sem einkennir þessa þróun er að almennir starfsmenn fá nú meiri stuðning frá stjórnendum en áður og samskipti virðast vera betri milli manna. Einkunnir lækkuðu sumstaðar lítillega á milli árunna 2009 og 2010 sem rekja má til þess efnahagsástands sem nú ríkir. Hér til hliðar má sjá þróunina frá 2004 til ársins 2010.

Ég fæ stuðning og hvatningu frá stjórnendum fyrirtækisins*



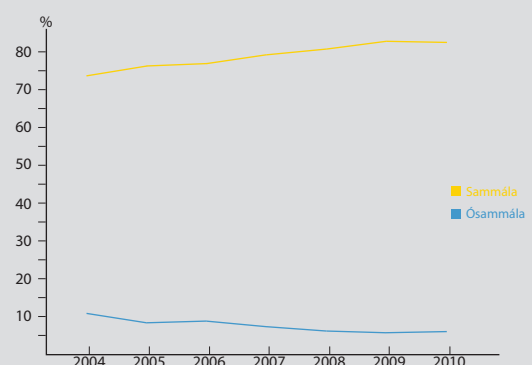
* Hér eru ekki birtar tölur yfir hvorki sammála né ósammála, samtalan er því ekki 100%.

Stjórnendur fyrirtækisins virða starfsfólkið mikils*



* Hér eru ekki birtar tölur yfir hvorki sammála né ósammála, samtalan er því ekki 100%.

Næsti yfirmaður er sanngjarn við starfsfólk*



* Hér eru ekki birtar tölur yfir hvorki sammála né ósammála, samtalan er því ekki 100%.

NÝ AUGLÝSINGAHERFERÐ

VR vill auka jákvæðni

VR hefur hleypt nýlega af stokkunum nýrri auglýsingaherferð og er yfirskrift hennar „jákvæðni“. Á tímum atvinnuleysis og fjárhagslegrar óvissu er mikilvægara en nokkru sinni að efla jákvæðina því hún smitar út frá sér og hefur margfeldisáhrif í samskiptum fólks. Hin fleygu orð Einars Benediktssonar, Eitt bros getur dimmu í dagsljós breytt, eiga því við nú sem endranær og sjaldan hefur mikilvægi þeirra verið meira.

Jákvæðni eykur ekki aðeins vellíðan fólks heldur eru áhrifin mun víðtækari en marga grunar: fólk sem er jákvætt kemur frekar auga á möguleika og tækifæri, það er opnara fyrir nýjungum og samstarfi og sköpunargáfa þess er virkari. Þetta hafa rannsóknir sýnt fram á með óyggjandi hætti. Jákvæðni getur skipt sköpum í rekstri fyrirtækja; jákvæðni, hómur og gott andrúmsloft hafa bein áhrif á skapandi hugsun

og framleiðni. Það skiptir því höfuðmáli að stuðla að jákvæðri forystu. Ótalin er þá hin slæmu áhrif sem neikvætt viðhorf hefur á einstaklinga en ónæmiskerfið stendur verr að vígi hjá þeim sem eru svartsýnir og neikvæðir. Afkoma fyrirtækja skiptir óneitanlega miklu máli við endurreisn íslensks samfélags, en vellíðan einstaklinga er engu að síður til alls fyrst. Jákvæðir einstaklingar stuðla að betri afkomu.

Með þetta í huga hefur VR, í samstarfi við auglýsingastofuna Fiton og kvikmyndagerðarfélagið Republik, gert auglýsingaherfer undir yfirskriftinni „ákvæðni“. Með því að minna á mikilvægi jákvæðni vonumst við til þess að sem flestir temji sér jákvæðni í samskiptum, sjálfum sér og nánasta umhverfi til heilla. Það var Lárus Jónsson leikstjóri sem leikstýrði sjónvarpsauglýsingunni.



Vissir þú ...

- 1946 Orlof verslunarmanna er aðeins 12 dagar.
- 1948 Bættust 6 dagar við eftir 15 ára starf í sama fyrirtæki, tekið að vetri til.
- 1952 Sumarfríð lengdist í 15 daga. Eftir 12 ár í starfi kom 3ja daga frí til viðbótar tekið að vetri til.
- 1955 Samið um 18 virka daga. Eftir 10 ár hjá sama fyrirtæki, bættist við 3ja daga frí að auki og eftir 20 ára starf 3 dagar að auki, samtals 24 dagar.
- 1965 Orlofið lengdist í 21 virkan dag. Eftir 10 ára starf bættust við 3 dagar að auki og eftir 15 ár 6 daga orlof að auki.
- 1971 Sett lög um orlof. Skv. þeim skal orlof vera 2 dagar fyrir hvern unninn mánuð á síðasta orlofsári og reiknast hálfur mánuður eða meira sem heill mánuður. Það telst vinnutími þótt maður sé frá vinnu vegna veikinda eða slysa eða hann er í orlofi. Af orlofinu skal a.m.k. 21 orlofsdagur veittur á tímabilinu frá 2. maí til 15. september.
- 1974 Samið um að þeir, sem samkvæmt ósk vinnuveitanda fá ekki sumarfrí á tímabilinu frá 2. maí til 15. september, skuli fá 25% lengingu á þann hluta orlofs, sem veitt er utan orlofstímans eða greiðslu sem því nemur.
- 1976 Samið um að veikist launþegi innanlands í orlofi það alvarlega, að hann geti ekki notið orlofsins, og veikindin vari lengur en 3 sólarhringa, eigi hann rétt á uppbótarorlofi.
- 1982 Lög taka gildi sem kveða á um að 5 fyrstu laugardagarnir í orlofi teljist ekki orlofsdagar. Þetta þýðir orlofsdagarnir teljast frá mánudegi til og með föstudegi, eða 5 dagar í viku, og orlofið lengist sem því nemur.
- 1995 Samið um að starfsmaður sem öðlast hefur rétt til þriggja daga orlofs að auki við 21 virkan dag, eftir 10 ára starf hjá sama fyrirtæki, skal fá hann að nýju eftir 3ja ára starf hjá nýjum vinnuveitanda.
- 1997 Samið um að eftir 5 ára starf í sama fyrirtæki skuli starfsmaður hafa 25 daga orlof og eftir 10 ára starf hjá sama fyrirtæki 27 daga orlof.
- 2000 Samið við FÍS um að greinin um veikindi í orlofi frá 1976, gildi einnig ef launþegi veikist erlendis. Einnig var var samið við SA að fullnægi starfsmaður tilkynninga-skyldu um veikindi og þau stæðu lengur en 3 sólarhringa innanlands eða 6 sólarhringa erlendis ætti hann rétt á uppbótarorlofi jafnlangan tíma og veikindin sannanlega vöruðu. Árið 2000 var auk þess samið um að eftir 10 ára samfellt starf í sama fyrirtæki lengdist orlof 28 virka daga frá og með 1. maí 2001.
- 2002 2002 var samið við SV-FÍS um 28 daga orlof eftir 10 ár hjá sama fyrirtæki.

Eins og sjá má hefur orlofið lengst reglulega með kjarasamningum VR við atvinnurekendur í gegnum tíðina félagsmönnum til mikilla hagsbóta. VR hefur unnið drjúgt starf í þína þágu.

Heimild: Áfangar í kjarabaráttu Verzlunarmannafélags Reykjavíkur frá 1955-2003. Magnús L. Sveinsson fyrrum formaður VR tók saman.



„Aðgát skal höfð í nærveru sálar“

Einar Benediktsson

Jákvætt hugarfar bætir lífsgæði okkar allra.

Sjaldan eða aldrei hefur verið mikilvægara að hafa jákvæðni að leiðarljósi. Rannsóknir sýna að fólk sem er jákvætt sér fleiri möguleika og tækifæri, er opnara fyrir nýjungum og sköpunargleði þess eykst. Með því að vera jákvæð náum við betri árangri í starfi, aukum andlega vellíðan og eflum starfsánægju okkar og þeirra sem við störfum með. Verum jákvæð.



DR. ÁRELÍA EYDÍS GUÐMUNDSDÓTTIR, DÓSENT VIÐ VIÐSKIPTAÐEILD HÍ

Hamingja er val

Jákvæðni stuðlar að vellíðan einstaklinga og betri vinnustaða.

Síðasti föstudagur var erilsamur og áður en ég vissi af var ég farin að þeytast á milli staða. Ég mætti alltof seint á fundi og var of sein á útskrift dóttur minnar í leikskólanum og einnig í útskriftarveislu. Allt voru þetta viðburðir sem undir venjulegum kringumstæðum glæða líf mitt. Ég lauk við fyrirlestrana og vinnufundina, komst ekki í bankann og bölvaði í hljóði yfir því að leikskólinn væri með útskrift á föstudegi á þessum tíma og að útskriftarveislan sem ég væri að fara í byrjaði svona snemma. Um leið og ég hentist inn á leikskólann, 10 mínútum of sein, stóð ég mig að hugsunum eins og :

„Þú ert alltaf of sein, allir góðu foreldramir eru löngu komnir“ og síðan „Þú stendur þig ekki nógu vel.“ Ég fann hvernig maginn á mér herptist saman og ég varð þung og þreytt. Ég var heppin því athöfnin var ekki byrjuð. Ég settist niður og fann fljótlega hvernig þreytan og stressið leið úr mér. Þegar börnin byrjuðu að syngja þá fann ég bókstaflega hvernig jákvæðar tilfinningar vöknuðu í brjósti mér. Nú voru hugsanir mínar á þessa leið: „Mikið eru þau falleg, en hvað það er dásamlegt að sjá hvað þau njóta augnabliksins og brosa sínum tannlausu sex ára brosum framan í heiminn.“ Ég fann

fyrir frelsistilfinningu, eins og hjartað á mér opnaðist, og ég var aftur orðin jákvæð.

Við erum það sem við hugsum

Við þekkjum öll neikvæðar tilfinningar. Allt frá því að finnast við vera föst í aðstæðum, eins og mér leið sl. föstudag, yfir í það að finnast lífið vera svartnætti eitt. Ef við lítum betur á dæmið hér að ofan má sjá að hugsanir mínar höfðu meiri áhrif á vanlíðan mína en aðstæðurnar. Eftir því sem streitan jókst urðu hugsanir mínar neikvæðari. Ég gat stöðvað þessar hugsanir en gerði það ekki. Ég sjálf var völd að vanlíðan minni, sem þýðir einfaldlega að við erum það sem við hugsum. Hugsanir okkar stýra líðan okkar og ef við hugsum jákvæðar uppbyggilegar hugsanir þá líður okkur vel og við erum jákvæð í eigin garð og annarra. Ef við hugsum um það hvað okkur gengur illa eða veltum okkur upp úr því sem betur hefði mátt fara þá líður okkur illa. Margur kannast við að geta ekki sofnað og liggja í myrkrinu og velta sér upp úr neikvæðum hugsunum og líðan. Í dæminu frá mér hér að ofan þá náði ég að slaka á og njóta augnabliksins. Eftir það fann ég fyrir jákvæðum tilfinningum og þar með breyttist dagurinn til hins betra. Jákvæðar tilfinningar mýkja hjarta okkar þannig að við verðum umburðarlyndari og við verðum færari um að byggja okkur sjálf upp. Jákvæðni stuðlar þannig að því að við tengjumst fólki betur og vinnum verkefni okkar með meiri einbeitingu. Dr. Barbara Fredrickson (2009) bandarískur prófessor hefur rannsakað áhrif jákvæðni og dregur helstu niðurstöður sínar saman í tvo þætti, annars vegar mikilvægi jákvæðni í því að opna okkur fyrir öðru fólki og lífinu almennt. Hins vegar mikilvægi jákvæðni í lærdómsferli okkar. Afleiðing jákvæðni er að við erum mun betri í að greina vanda-málið og leysa úr því en þegar við erum neikvæð. Ástæðan er einföld, við sjáum mun fleiri leiðir og tækifæri en ella.

Jákvæðara starfsfólk – betri fyrirtæki

Rannsóknir sýna að þau fyrirtæki sem byggja upp jákvæðan starfsanda ná meiri árangri en önnur. Jákvæður starfsandi stuðlar að vellíðan á vinnustað og hefur áhrif á framleiðni fyrirtækja. Rannsóknir sem ég hef unnið að undanfarin ár sýna að jákvæðir vinnustaðir leggja áherslu á og meta þætti eins og sjálfsöryggi, jákvæð viðbrögð, von, og þrautseigju. Þessir þættir geta skýrt árangur í starfi og haft mikil áhrif á starfsánægju. Leiðtogar sem búa yfir sjálfsþekkingu og samkvemd, geta náð að gera vöxt fyrirtækja mögulegan og styrkt jákvæða hugsun starfsfólks. Íslenskt dæmi um slíkan leiðtoga er Vigdís Finnbogadóttir, fyrverandi forseti en hún er góð fyrirmynd og hefur sterkt gildismat hennar haft mótandi áhrif á lífshlaup hennar (Ragnhildur Helgadóttir, 2010).

Við verðum að horfast í augu við að hið samkeppnisdrífna umhverfi, sem hefur verið allsráðandi undanfar-

in ár, var líklegra til að yta undir vanlíðan starfsfólks. Vinnustaðir sem byggja á jákvæðri hugmyndafræði eru líklegri til að ná meiri árangri til frambúðar. Leiðtogar sem einbeita sér að jákvæðri frammistöðu og að því að hjálpa starfsfólki að blómstra ná meiri árangri en aðrir. Ekki er þó skynsamlegt að horfa fram hjá því sem betur má fara heldur að reyna að bæta úr með jákvæðri nálgun. Mikilvægt er í þessu samhengi að finna leiðir til að hlúa að styrkleikum og dyggðum hvers og eins starfsmanns. Við verðum líka sjálf að leggja vinnu í að finna og hlúa að styrkleikum okkar. Við erum það sem við hugsum og gerum. Mín skoðun er sú að við eigum að njóta þessa lífs sem okkur var gefið og stefna að því að vera hamingjusöm.

Það sem einkennir hamingjusamt fólk, samkvæmt hamingjufræðunum, er eftirfarandi:

Þeir leggja rækt við fjölskyldu sína og vini og fólk í kringum sig.

Þeir sýna þakklæti fyrir það sem þeir hafa og eiga.

Þeir eru oftast fyrstir til að rétta öðrum hjálparhönd.

Þeir horfa til framtíðar með bjartsýni og jákvæðni.

Þeir reyna að fá sem mest út úr því góða sem fyrir þá kemur og njóta augnabliksins.

Þeir hreyfa sig reglulega.

Þeir setja sér lífstíðarmarkmið og hafa metnaðarfull markmið. Reyna að gera heiminn betri, hvetja börn sín áfram í lífinu eða eitthvað sem sprettur frá gildismati þeirra.

Þegar þeir mæta erfiðleikum þá takast þeir á við erfiðleikana af æðruleysi.

Hamingja er val. Þrátt fyrir að hafa notast við rannsóknir úr jákvæðri sálfræði og jákvæðum leiðtogafræðum í mörg ár veit ég að það er auðvelt að detta í neikvæðni enda er hún mun sterkari tilfinning en sú jákvæða. Neikvæðni tekur meira pláss innra með okkur. Við getum hins vegar reynt af fremsta megni að byggja upp samfélag þar sem jákvæðni er megin verkefni okkar, byggja upp vinnustaði þar sem jákvæðni er höfð að leiðarljósi og síðast en ekki síst byggja líf okkar upp þannig að við séum eins jákvæð mögulegt er. Þess vegna er herferð VR nú mikilvæg til að minna okkur á að við getum reynt að ráða yfir hugsunum okkar. Hugsum jákvætt og bættum þannig okkur sjálf og umhverfi okkar.

Heimildaskrá:

Kim Cameron (2007). Positive Leadership. Berrett Koehler. USA.

Barbara L. Fredrickson (2009). Positivity. Crown Publishers. New York.

Sonja Lyubomirsky (2008). The how of happiness. Ragnhildur Helgadóttir (2010). Ósvikinn leiðtogi. Óútfærin meistaraaritgerð við Viðskiptadeild HÍ.

Rannsóknir sýna að þau fyrirtæki sem byggja upp jákvæðan starfsanda ná meiri árangri en önnur. Jákvæður starfsandi stuðlar að vellíðan á vinnustað og hefur áhrif á framleiðni fyrirtækja.



EYRÚN INGADÓTTIR SAGNFRÆÐINGUR SITUR Í TRÚNAÐARRÁÐI OG RITNEFND VR

Grasrót og græðlingar

Eyrún veltir hér fyrir sér þætti félagsmanna í mótun og starfi félagsins.

VR er stórt stéttarfélag með 27 þúsund félagsmenn. Virkni almennra félagsmanna er ekki mikil en trúnaðarráð og net trúnaðarmanna á vinnustöðum eiga að vera augu og eyru félagsins út á við. Félagsmenn eiga síðan greiðan aðgang að starfsmönnum VR sem reyna að liðsinna þeim eftir bestu getu. Í þessari grein langar mig að velta fyrir mér hvernig hægt væri að virkja almennra félagsmenn betur með því að huga að grasrótinni með markvissum hætti.

Uppbygging félagsins

Stjórn félagsins er skipuð 14 mönnum auk formanns sem fundar reglulega. Trúnaðarráð er síðan skipað 82 fulltrúum sem eiga vera stjórn félagsins ráðgefandi varðandi ýmis stærri málefni sem upp koma í starfsemi félagsins en það hélt fundi oftast síðasta ár en nokkru sinni fyrr. Auk þess eru trúnaðarmenn á vinnustöðum en þeirra hlutverk er að gæta þess að samningar séu haldnir á vinnustaðnum og lög ekki brotin á starfsfólki. Í staðinn hljóta þeir meiri réttindi og til að mynda er mjög erfitt að segja trúnaðarmönnum upp störfum.

Að eiga þéttriðið net

Ég myndi vilja að í framtíðinni yrðu einungis níu í stjórn félagsins. Stór stjórn er ekki endilega ávísun á meira lýðræði heldur þvert á móti er hún þyngri í vöfum og ákvarðanatata erfiðari. Í staðinn myndi trúnaðarráð verða virkjað enn frekar en nú er og aðilar þar myndu setjast í ýmsar nefndir á vegum félagsins. Fundir trúnaðarráðs yrðu haldnir fjórum sinnum á ári og oftast ef þurfa þætti. Ekki væri verra ef að trúnaðarmenn vinnustaða sæktust eftir því að sitja í trúnaðarráði og forysta félagsins hefði þannig þéttriðið net 100-150 félagsmanna úr öllum atvinnugreinum sem eiga aðild að VR. Þetta net væri hægt að virkja með stuttum fyrirvara og kalla til skrafs og ráðagerða.

Góðu og mögru árin

Þegar góðæri ríkti á vinnumarkaðinum heyrðist stundum í þeim sem

töldu að stéttarfélög væru óþörf því launafólk væri fullfært um að semja fyrir sig sjálf. Á þeim tíma lagði VR mesta áherslu á einstaklingsbundna samninga enda var eftirspurn eftir starfsmönnum mun meiri en framboð á útpöndum vinnumarkaði. Margir félagsmenn voru betur launaðir en taxtar sögðu til um og tóku prósentuhækkningar eftir samningum VR en ekkert annað. Þá var einnig stofnaður varasjóður félagsmanna, félagsgjöld lækkuð úr 1% í 0,7% og lögð áhersla á að hækka lægstu launataxtana sem þó fáir fengu greitt eftir og er það vel. Nú eru aðrir tímar og framboð af fólki meira en eftirspurn. Því er mikilvægt fyrir félagið að máta aftur gömlu sparifötin og leggja aukna áherslu á kjaramál og launataxta enda fjölga þeim félagsmönnum sem eru á berstripuðum töxtum og mun fjölga áfram.

Stéttarfélög þurfa að geta hagað seglum eftir vindi og brugðist fljótt við breyttum aðstæðum á vinnumarkaði til að mæta þörfum félagsmanna sinna. Þéttriðið net áhugasamra félagsmanna sem styðja við bakið á forystu félagsins er sú grasrót sem mér hugnast best.

Ólíkir hópar innan eins félags

Innan raða VR eru afgreiðslufólk í verslunum, starfsfólk á lager, skrifstofufólk, viðskiptafræðingar, hærri stjórnendur, atvinnulausir, ungir og eldri félagsmenn svo fátt eitt sé nefnt. Þarfir þessara félagsmanna eru mismunandi og mig myndi langa að sjá þá flokkaða niður til að reyna koma til móts við þarfir hvers hóps fyrir sig. Ungir stjórnendur gætu til dæmis lært heilmikið af þeim eldri sem í félaginu eru og fræðst um leið hvaða gildi góðir stjórnendur hafa tileinkað sér. Það myndi svo koma sér vel fyrir aðra félagsmenn VR sem eru undir þessum stjórnendum og svo koll af kolli. Þarfagreining félagsmanna gæti einnig skilað okkur í VR áhugasömu fólki í trúnaðarráð úr öllum starfsgreinum innan félagsins, fólk sem gerir sér grein fyrir mikilvægi stéttarfélaga og samstöðu á vinnumarkaði. Þannig myndu græðlingar skjóta rötum og styrkja VR til framtíðar.

Blómstrandi hamingja

VR blaðið leitaði í smiðju Önnu Jónu Guðmundsdóttur sálfræðings sem hefur sérhæft sig í jákvæðri sálfræði og bað hana að útvega einskonar próf þar sem þú getur skoðað hvar þú stendur í „hamingju-kvarðanum“. Anna Jóna valdi tvö próf annað þeirra mælir lífshamingjuna og hitt gefur vísbendingu um hvort við blómstrum Við vonum að þú hafir bæði gagn og gaman af og hvetjum alla til að líta í eigin barm, vera jákvæða og brosa gegnum lífið.

Nærð þú að blómstra?

Blómstrunarkvarðinn (The Flourishing Scale) er, eins og nafnið gefur til kynna, mælikvarði sem mælir hvort þú ert að blómstra í lífinu. Hann samanstendur af átta fullyrðingum sem snerta mikilvæga þætti í lífi fólks, nánar tiltekið jákvæð samskipti, þá tilfinningu að hafa færni til að takast á við hluti og finna tilgang og merkingu í eigin lífi.

Merktu við hverja fullyrðingu með tölu sem þér finnst passa best við þig.

- 1 - Mjög ósammála
- 2 - Ósammála
- 3 - Frekar ósammála
- 4 - Hvorki sammála né ósammála
- 5 - Frekar sammála
- 6 - Sammála
- 7 - Mjög sammála

- Líf mitt hefur tilgang og merkingu.
- Félagsglegu tengslin mín styrkja mig og eru gefandi.
- Ég tek virkan þátt og hef áhuga á mínu daglega lífi.
- Ég legg á virkan hátt mitt af mörkum til að stuðla að vellíðan annarra.
- Ég hef hæfni og getu til að gera það sem skiptir mig máli.
- Ég er góð manneskja og lífi innihaldsríku lífi
- Ég horfi björtum augum fram á veginn
- Fólk ber virðingu fyrir mér.

Leggðu saman stigin (1-7) fyrir alla átta fullyrðingarnar. Stigaföldi getur verið frá 8 og til 56 stig.

Hátt skor er til merkis um að próftaki sé að blómstra, hafi margvíslega styrkleika og líði vel.

Lífsánægjukvarði

Hér fyrir neðan eru fimm staðhæfingar sem þú getur verið annaðhvort sammála eða ósammála. Notaðu skalann frá 1-7 hér fyrir neðan til að gefa til kynna hversu sammála þú ert hverju atriði með því að setja viðeigandi númer fyrir framan hverja staðhæfingu. Vinsamlega vertu heiðarleg/ur í þinni svörum.

Merktu við hverja fullyrðingu með tölu sem þér finnst passa best við þig.

- 7 - Algerlega sammála
- 6 - Mjög sammála
- 5 - Frekar sammála
- 4 - Hvorki sammála né ósammála
- 3 - Frekar ósammála
- 2 - Mjög ósammála
- 1 - Algerlega ósammála

- Á flestum sviðum er líf mitt eins og best verður á kosíð.
- Almennt séð eru lífsaðstæður mínar mjög góðar.
- Ég er ánægð/ur með líf mitt.
- Fram til þessa hef ég náð fram flestum þeim markmiðum sem eru mér mikilvæg.
- Ef ég gæti lifað lífi mínu aftur myndi ég nánast engu breyta.

- 31 - 35 Mjög sátt/ur
- 26 - 30 Sátt/ur
- 21 - 25 Örlítið sátt/ur
- 20 Hlutlaus
- 15 - 19 Örlítið ósátt/ur
- 10 - 14 Ósátt/ur

©Copyright Ed Diener og Robert Biswas-Diener, janúar 2009.

10 hlutir sem sem eittra andrúmsloftið á vinnustaðnum

Vinnufélagar sem mæta of seint og óhrein salerni eru meðal þess sem skemma fyrir ánægju fólks með vinnustaðinn sinn skv. könnun sem gerð var nýlega meðal 1000 sænskra starfsmanna á almennum vinnumarkaði. Hér á eftir fer listi með þeim atriðum sem hafa verstu áhrifin á starfsánægjuna raðað eftir mikilvægi:

1. Reykingar, áfengi og vond lykt.
2. Skortur á hreinlæti í eldhúsinu og á salerninu.
3. Vinnufélagar sem alltaf koma of seint.
4. Hávær persónuleg samtöl.
5. Slúður.
6. Manneskjur sem eiga erfitt með að viðurkenna mistök.
7. Fullar ruslafötur.
8. Tónlist á vinnustaðnum.
9. Langar raðir við ljósritunarlína.
10. Einræður vinnufélaga.

Verzlunarmenn í London

VR blaðið var á ferð í Teddington í útjaðri London um daginn og ákvað að bregða á leik. Við kíktum í nokkrar verslanir og spurði verslunarmenn spjörunum úr um land og þjóð.



Sophie Chadwick

Selwyn-Smith Art Studio - Teddington

Stjörnumerki? Krabbi

Hefur þú komið til Íslands? Nei.

Hver er höfuðborg Íslands? Er ekki viss, nei.

Þekkir þú einhvern Ísleding? Nei, þú ert fyrsti Íslendingurinn sem ég hitti.

Getur þú nefnt mér einn íslenskan tónlistarmann? Björk.

Hvað heitir eldfjallið sem nýlega gaus á Íslandi? Ég man eftir að hafa séð þetta í fréttum, hef ekki hugmynd hvað það heitir.



Selin Hough

Kitchen Syne - Teddington

Stjörnumerki? Vog

Hefur þú komið til Íslands? Aldrei.

Hver er höfuðborg Íslands? Reykjavík.

Þekkir þú einhvern Ísleding? Það var Íslendingur með mér í skóla, en á enga íslenska vini.

Getur þú nefnt mér einn íslenskan tónlistarmann? Björk.

Hvað heitir eldfjallið sem nýlega gaus á Íslandi? Ég get ekki munað nafnið, man bara að það var mjög langt og með skrítna stafasamsetningu.



Jules Winstanley

TCS - Teddington

Stjörnumerki? Sporðreki

Hefur þú komið til Íslands? Já, var að vinna sem stílisti við tónlistar video sem var tekið í Bláa Lóninu og á Suðurlandi.

Hver er höfuðborg Íslands? Reykjavík.

Þekkir þú einhvern Ísleding? Nei.

Getur þú nefnt mér einn íslenskan tónlistarmann? Björk.

Hvað heitir eldfjallið sem nýlega gaus á Íslandi? Ég man það ekki, var svo langt og flókið orð.



Rosé Lakin og Liz Braidwood

Mele Mele Vintage

Stjörnumerki? Vog og hrútur

Hafi þið komið til Íslands? Nei.

Hver er höfuðborg Íslands? Reykjavík.

Þekkir þú einhvern Ísleding? Nei.

Getur þú nefnt mér einn íslenskan tónlistarmann? Björk.

Hvað heitir eldfjallið sem nýlega gaus á Íslandi? Nei, en þetta var í öllum fréttum á sínum tíma, man ekki nafnið.

Hvað gerir VR fyrir þig?

Réttindi

VR gerir kjarasamninga sem tryggja grunnréttindi.

VR veitir lögfræðiþjónustu og aðstoð við gerð ráðningarsamninga, útreikning launa, innheimtu launakrafna, túlkun kjarasamninga o.fl.

VR gerir árlega kannanir á launum og aðbúnaði á vinnustöðum.

VR stendur fyrir auglýsingaherferðum til að tryggja mannréttindi á vinnumarkaði.

VR veitir styrki til náms.

VR býður orlofshús og tjaldvagna til leigu.

Öryggi

VR stuðlar að afkomuöryggi vegna sjúkdóma og slysa

VR greiðir sjúkra- og slysadagpeninga, 80% af launum í allt að níu mánuði.

VR greiðir dagpeninga vegna veikinda barna, 80% af launum í allt að níu mánuði.

VR greiðir slysa-, dánar- og örorkubætur vegna barna að 16 ára aldri.

VR greiðir örorkubætur vegna slyss í frítíma, allt að rúmlega 17 milljónum króna.

VR greiðir dánarbætur.

Varasjóður

Þú getur nýtt VR varasjóð

Til endurmenntunar eða námsorlofs.

Til forvarna eða endurhæfingar.

Til orlofs, s.s. til ferðalaga eða í orlofshús VR.

Til að kaupa líf-, slysa- eða sjúkdómatryggingar.

Til að mæta stærri áföllum í lífinu, s.s. atvinnuleysi eða heilsubrestí.

Til að auðvelda starfslok.



Í BRENNIDEPLI

Uppsögn og miskabætur fyrir Hæstarétt

Hæstiréttur hefur staðfest dóm Héraðsdóms Reykjavíkur í máli sem varðaði ágreining um uppsögn og miskabætur vegna rangra ásakana um misferli í starfi.

Málavextir voru reifaðir í VR blaðinu í september á síðasta ári en málið varðaði félagsmann sem leitaði til VR eftir að hann var ákærður af vinnuveitanda fyrir auðgunarbrot og vikið fyrirvaralaust úr starfi. VR gerði kröfu um laun í uppsagnarfresti, laun fyrir viðbótarfrídaga vegna vinnu utan venjulegs vinnutíma auk orlofs og uppbóta. Þá gerði VR kröfu um miskabætur vegna rangra sakargifta en rannsókn lögreglu leiddi ekki í ljós að félagsmaðurinn hafi gerst sekur um það sem hann var sakaður um. Héraðsdómur taldi fyrirvaralaus uppsögn án tilefnis og dæmdi félagsmanninum laun í uppsagnarfresti. Einnig féllst dómurinn á aðrar kröfur um laun, orlof og desember- og orlofsuppbætur sem og um miskabætur. Héraðsdómur taldi lögreglukærana hafa verið illa grundaða og að þær sakir sem bornar voru á félagsmanninn hafi falið í sér ólögmeða meingerð gegn persónu hans og æru.

Vinnuveitandinn skaut málinu til Hæstaréttar sem felldi sinn dóm nýlega. Í dómnum kemur fram að vinnuveitandinn byggir á því að félagsmanninum hafi borið að takmarka tjón sitt með því að ráða sig í aðra vinnu á uppsagnarfresti, en þess í stað hafi hann unnið að því að setja á fót eigið fyrirtæki í samkeppni við vinnuveitandann. Hæstiréttur tekur undir með héraðsdómi að félagsmaðurinn hafi ekki rofið trúnað við vinnuveitanda sinn og að ekki hafi verið sýnt fram á að hann hafi aflað tekna hjá öðrum á uppsagnarfresti og heldur ekki að hann hafi hafnað kostum sem honum hafi boðist í því efni. Héraðsdómur fjallaði ekki sérstaklega um þessa málsástæðu áfrýjanda, segir í dómi Hæstaréttar, en eftir atvikum þykir það þó ekki eiga að varða ómerkingu héraðsdóms. Hæstiréttur fellst á það með héraðsdómi að félagsmaðurinn eigi rétt til bóta sem jafngilda launum í tvo mánuði, og staðfestir niðurstöður héraðsdóms um önnur efnisatriði, tildæmda fjárhæð, dráttarvexti og málskostnað. Guðmundur B. Ólafsson hrl. flutti málið fyrir hönd félagsmannsins.

Ánægja með Sjúkrasjóð

Mikil ánægja er með Sjúkrasjóð VR meðal félagsmanna en 93% þeirra sem notið hafa aðstoðar sjóðsins eru ánægð með hann samkvæmt nýlegri könnun. Þriðjungur svarenda í könnuninni fór beint út á vinnumarkaðinn aftur eða í skóla eftir að greiðslum úr sjúkrasjóði lauk.

Könnunin var gerð á fyrri hluta þessa árs meðal skjólstaðinga Sjúkrasjóðs árið 2009 og var hún í formi ítarlegra viðtala við eitt hundrað félagsmenn. Langflestir fengu greiðslur úr sjóðnum vegna eigin veikinda, aðrir vegna slyss eða langvarandi veikinda maka.

Í könnuninni var spurt sérstaklega um viðmót starfsfólks Sjúkrasjóðs og er ljóst af niðurstöðunum að starfsmenn njóta trausts félagsmanna. Af þeim sem áttu einhver samskipti við starfsmenn sögðust allir nema einn vera ánægðir með viðmótið og lýstu margir yfir þakklæti í garð starfsfólks. Gott jafnvægi ríkir í samskiptum starfsmanna og félagsmanna og starfsmenn eru hæfilega nærgöngulir án þess að ganga of langt að mati 93% svarenda.

Af þeim 100 sem tóku þátt í könnuninni fór þriðjungur beint út á vinnumarkaðinn aftur eða í skóla eftir að greiðslum úr sjúkrasjóði

lauk og 9 til viðbótar fóru að vinna skömmu síðar. Þegar könnunin var gerð, í febrúar árið 2010, hafði ríflega helmingur ekki enn farið út á vinnumarkaðinn. Af þeim fengu 18 örorkubætur, 15 fengu atvinnuleysisbætur og 13 fengu endurhæfingarlífeyri. Sambærileg könnun var gerð árið 2007 og eru niðurstöður hennar frábrugðnar hvað þetta varðar. Þá var rætt við 100 félagsmenn sem höfðu notið aðstoðar Sjúkrasjóðs árið 2006 og voru einungis 12 af þessum eitt hundrað án vinnu þegar könnunin var gerð á fyrri hluta árs 2007. Mun fleiri sneru beint út á vinnumarkaðinn eftir að greiðslum úr sjúkrasjóði lauk árið 2006 eða 38 samanborið við 27 samkvæmt niðurstöðum könnunarinnar í ár. Af viðtölum má merkja að vegna efnahagsástandsins sé erfiðara fyrir fólk að fóta sig á vinnumarkaði eftir veikindi nú en það var árið 2006 en að umburðarlyndi í þjóðfélaginu sé hins meira gagnvart þeim sem hafa verið fjarverandi vegna veikinda.

Það var ráðgjafarfyrtækið Kná ehf. sem sá um framkvæmd kannanna og úrvinnslu niðurstaðna.



HRESSING
FYRIRTÆKJAPJÓNUSTA ÖLGERÐARINNAR



Allt fyrir fyrirtækið

Kaffivélar - Vatnsvélar - Kæliskápar
Safa og djúsvélar - Sjálfsalar

Sími söludeildar 412 8100
www.hressing.is

„Eitt bros getur dimmu í dagsljós breytt“

Einar Benediktsson

Jákvætt hugarfar bætir lífsgæði okkar allra.

Sjaldan eða aldrei hefur verið mikilvægara að hafa jákvæðni að leiðarljósi. Rannsóknir sýna að fólk sem er jákvætt sér fleiri möguleika og tækifæri, er opnara fyrir nýjungum og sköpunargleði þess eykst. Með því að vera jákvæð náum við betri árangri í starfi, aukum andlega vellíðan og eflum starfsánægju okkar og þeirra sem við störfum með. Verum jákvæð.