



VR

blaðið

1. tbl. 24. árg. – Janúar 2002 – Upplag: 20.000

Orlofshús um páskana

Vinnuvikan styttist

Námskeið á vorönn

Verðbólgan er alvarleg ógnun

- bls. 2

Útgefandi: Verzlunarmannafélag Reykjavíkur,
Húsi verslunarinnar – Sími 510 1700 – Fax 510 1717
Netfang: vr@vr.is – Heimasíða: www.vr.is

Ábyrgðarmaður: Magnús L. Sveinsson

Ritstjóri: Steinunn Böðvarsdóttir

Útlit: Ólafur Gaukur

Umbrot og prentvinnsla:
Prentmet ehf.

Forsíðumynd: Pálmi Guðmundsson

Starfsfólk á skrifstofu:

Magnús L. Sveinsson, formaður, Gunnar Páll Pálsson, forstöðumaður hagdeildar, Guðmundur B. Ólafsson, lögfræðingur, Elías Magnússon, forstöðumaður kjaramálaeildar, Alda Sigurðardóttir, Anna B. Siggeirsdóttir, Auður Búadóttir, Árni Leósson, Bertha Biering, Björn Halldór Björnsson, Einar M. Nikulásson, Elín Sveinsdóttir, Elísabet Magnúsdóttir, Elvar Níelsson, Grétar Hannesson, Guðrún Erla Hafsteinsdóttir, Guðrún Þorgerður Hlöðversdóttir, Hafsteinn J. Hannesson, Hansína Gísladóttir, Harpa Gunnarsdóttir, Kristín Sveinsdóttir, Laufey Eydal, Rannveig Rögnvaldsdóttir, Reynir Jósefsson, Rósmarý Úlfarsdóttir, Sigrún Viktorsdóttir, Snorri Kristjánsson, Steinunn Böðvarsdóttir, Þorgerður Sigurðardóttir, Þorgrímur Guðmundsson og Þórunn Jónsdóttir.

Stjórn Verzlunarmannafélags Reykjavíkur:

Magnús L. Sveinsson formaður, Stefánía Magnúsdóttir varaformaður, Elín Elíasdóttir ritari og Edda Kjartansdóttir gjaldkeri.

Meðstjórnendur: Benedikt Vilhjálmsson, Bjarndís Lárusdóttir, Gunnar Böðvarsson, Jóhanna E. Vilhelmsdóttir, Kolbeinn Sigurjónsson, Kristín Sigurðardóttir, Rannveig Sigurðardóttir, Sigurður Sigfússon, Sigrún Baldursdóttir, Steinar J. Kristjánsson og Valur M. Valtýsson,

Varamenn: Valdís Haraldsdóttir og Ingveldur Sigurðardóttir.

Stjórn Orlofssjóðs VR:

Elín Elíasdóttir, Benedikt Vilhjálmsson, Grétar Hannesson, Jóhanna E. Vilhelmsdóttir, Reynir Jósefsson og Valur M. Valtýsson.

Stjórn Sjúkrasjóðs VR:

Magnús L. Sveinsson, Steinar J. Kristjánsson, Benedikt Vilhjálmsson, Kolbeinn Sigurjónsson og Stefánía Magnúsdóttir.

Framkvæmdastjórn Fræðslusjóðs VR:

Rannveig Sigurðardóttir, Sigrún Baldursdóttir, Bjarndís Lárusdóttir, Jóhanna E. Vilhelmsdóttir og Sigurður Sigfússon.



Við grænmetisborðið.

Ljósmynd: Jim Smart - Morgunblaðið

Atvinnulífið á allt undir því að stöðugleikinn haldist

Það er ljóst að flestir hafa miklar áhyggjur af verðlagsþróun síðustu mánaða. Mjög miklar hækkunarir hafa dunið yfir, bæði í vöru og þjónustu, og verðbólgan er á fullri ferð. Sérstaka athygli hafa vakið hinar miklu hækkunarir á matvöru í sumum verslunum. Eins og fram hefur komið í fjölmiðlum síðustu daga hafa sumar verslanir hækkað vöru sína um allt að 30% á síðustu 11 mánuðum. Þessar hækkunarir eru langt yfir þeim mörkum sem gengislækkun á síðasta ári gaf tilefni til.

Opinberir aðilar, ríki og sveitarfélög, hafa einnig verið að hækka þjónustugjöld að undanfögnu. Það er ljóst að allar þessar hækkunarir stofna verðlagsforsendum kjarasamninganna í mikla hættu og ef þessi þróun heldur áfram verða kjarasamningar á almenna vinnumarkaðinum uppsegjanlegir í maí n.k.

Markmiðið með samkomulaginu sem gert var 13. desember sl. milli aðila vinnumarkaðarins og yfirlýsingu ríkisstjórnarinnar sem því fylgdi, var að tryggja stöðugleika í efnahagsmálum, styrkja undirstöður atvinnulífsins og stuðla að bættum lífskjörum í landinu.

Verðbólgan hefur farið hækkandi á síðustu mánuðum og mældist hún 9,4% á síðasta ári. Verðbólgan er alvarleg ógnun við afkomu heimilanna í landinu. Hún er líka ógnun við atvinnulífið sem á allt undir því að stöðugleikinn haldist í efnahagsmálum. Þetta ættu menn að þekkja frá verðbólguárunum 1970 til 1990. Óhætt er að fullyrða að slíkt tímabil vilja menn ekki upplifa aftur. Það er því mikið í húfi að þeir aðilar sem stofnað hafa til þeirra

miklu hækkana sem dunið hafa yfir að undanfögnu átti sig á þeim hættum sem við þjóðinni blasa ef ekki verður snúið frá hækkunaröldunum.

Verðsamanburður í stórmörkuðum, sem gerður var í þessum mánuði og birtist í Mbl. 17. janúar sl., á algengri neysluvöru á Íslandi og í nokkrum Evrópulöndum hefur vakið mikla athygli. Í langflestum tilfellunum er vöruverðið hæst á Íslandi, allt að 180% herra en erlendis. Þeir aðilar sem hér eiga hlut að máli skulda þjóðinni skýringu á þessum mikla verðmun.

Ríkisstjórnin hefur gefið gott fordæmi og ákveðið að endurskoða þjónustu- og gjaldskrárhækkunarir ríkisins að undanfögnu. Því hefur einnig verið beint til sveitarfélaga að endurskoða hækkunarir sem ákveðnar hafa verið og hafa viðbrögð forystumanna þeirra verið jákvæð. Nú stendur upp á verslunina, sem hefur hækkað vörur að undanfögnu meira en sem nemur verðbólgunni, að sýna ábyrgð og lækka vöruverðið. Í verðkönnunum sem fjölmiðlar hafa kynnt hefur komið fram að hluti verslana hefur ekki hækkað meira en sem nemur verðbólgunni. Sú staðreynd er skilaboð til þeirra verslana sem hækkað hafa meira.

Allir þessir aðilar bera ábyrgð á verðbólgu- draugnum. Þeir hafa þeim skyldum að gegna að kveða hann niður með því að draga úr þeim hækkunum sem þeir hafa fætt verðbólguna á og stefnir efnahagslífi þjóðarinnar í hættu.

Breytingar gerðar á útliti og uppsetningu



Á þessu fyrsta tölu- blaði VR blaðsins ársins 2002 má sjá nokkrar breytingar á blaðinu, bæði hvað varðar útlit þess og uppsetningu. Er það von okkar að þessar breytingar falli í góðan jarðveg meðal lesenda.

Áfram verður unnið að þróun á útliti blaðsins á næstu mánuðum.

Framvegis verða einungis birtar heilsíðu- og hálfíðu- auglýsingar í VR blaðinu. Þeim sem vilja auglýsa í blaðinu er bent á að hafa samband við Berthu Biering í síma 510 1750 eða með tölvupósti til vr@vr.is. Viðmiðun-

arverð fyrir heilsíðuauglýsingu í lit er kr. 150.000 og kr. 80.000 fyrir hálfíðuauglýsingu.

Upplag VR-blaðsins er alls um 20 þúsund eintök og er blaðið í upplagseftirliti Verslunarráðs Íslands. Blaðið er sent til félagsmanna Verzlunarmannafélags Reykjavíkur og Verslunarmannafélags Akraness auk fjölda einstaklinga, fyrirtækja og stofnana víða um land.

Magnús L. Sveinsson lætur af formennsku VR á næsta aðalfundi

Magnús L. Sveinsson, formaður VR, lætur af störfum á næsta aðalfundi félagsins eftir að hafa veitt félaginu forystu í 22 ár. Gunnar Páll Pálsson, hagfræðingur VR, var sjálfkjörinn eftirmaður hans.



Magnús L. Sveinsson



Gunnar Páll Pálsson

Ákveðið var að viðhafa allsherjar- atkvæðagreiðslu um stjórn, trúnaðarmannaráð og endurskoðendur fyrir árið 2002. Frestur til að skila inn framboðum til kjörstjórnar rann út á hádegi þann 18. janúar. Aðeins einn listi barst, listi stjórnar og trúnaðarmannaráðs, og var hann því sjálfkjörinn.

Magnús L. Sveinsson, formaður VR, tilkynnti fyrr í janúar þá ákvörðun sína að gefa ekki kost á sér til áframhaldandi setu sem formaður. Magnús hefur starfað hjá VR frá árinu 1960. Hann var framkvæmdastjóri félagsins þar til hann var kosinn formaður árið 1980 og hefur gegnt því starfi síðan. Magnús hefur gegnt fjölmörgum trúnaðarstörfum fyrir félagið á starfstíð sinni og setið í stjórn þess frá árinu 1964.

Varaformaður VR, Stefania Magnúsdóttir, gaf ekki kost á sér til formanns. Stjórn félagsins samþykkti einróma að leggja til að Gunnar Páll Pálsson, hagfræðingur VR, yrði formaður og var það einnig einróma samþykkt í trúnaðarmannaráði félagsins.

Gunnar hefur starfað sem hagfræðingur og fjármála- stjóri VR síðan árið 1991. Hann hefur átt sæti í samninga- nefndum, stjórnun ýmissa félaga og margvíslegum nefndum á vegum VR á undanföllum árum. Hann situr

m.a. í miðstjórn ASÍ, stjórn Lífeyrissjóds verzlunarmanna, stjórn Vinnueftirlits ríkisins og framkvæmdastjóri Landssambands íslenskra verzlunarmanna auk þess sem hann á sæti í Jafnréttisráði.

Gunnar, sem er viðskiptafræðingur frá Háskóla Íslands, starfaði áður sem framkvæmdastjóri hönnunarfyrirtækisins Korpus, var markaðsstjóri Apple umbóðsins á Íslandi og markaðsstjóri Fróns hf.

Kjöri formanns og stjórnar VR sem og trúnaðarmannaráðs verður lýst á næsta aðalfundi félagsins sem haldinn verður undir lok marsmánaðar en þá tekur ný stjórn við.

MEIRI MENNTUN FYLGIR MEIRA STARFSÖRYGGI

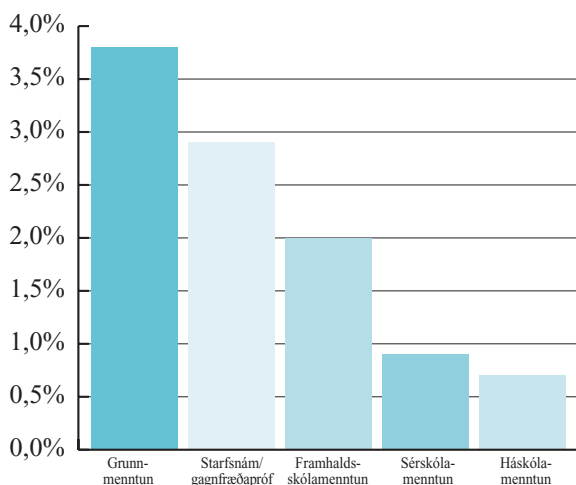
Með aukinni menntun hækkar einstaklingurinn ævitekur sínar og eykur möguleikana á að hann fái starf sem honum hentar og líkar.

En aukin menntun eykur einnig starfsöryggi því minni líkur eru á að betur menntaður einstaklingur verði atvinnulaus en einstaklingur með minni menntun. Samkvæmt tölum frá Hagstofu Íslands var atvinnuleysi meðal háskólamenntaðra 0,7% árið 2000 en var 3,8% meðal starfsmanna með grunnenntun eingöngu.

Í þessu tölu- blaði VR blaðsins er fjallað um mikilvægi menntunar og kynnt þau námskeið sem félagið býður upp á vorið 2002.

Sjá nánar á bls. 7-9.

Atvinnuleysi eftir menntun 2000



Hvernig á að greiða fyrir bakvaktir?

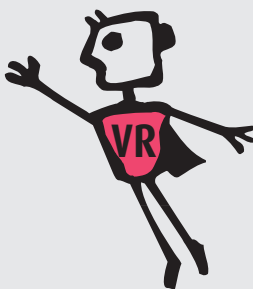
Í síðustu kjarasamningum VR við samtök vinnuveitenda á árinu 2000, annars vegar við Samtök atvinnulífsins (SA) og hins vegar við Samtök Verslunarinnar-FÍS (SV-FÍS), var í fyrsta sinn sett inn ákvæði sem tekur á því hvernig greiða skuli fyrir bakvaktir.

Í grein 2.6. í samningi VR og SA segir:

„Heimilt er að setja á bakvaktir þar sem starfsmanni er skylt að vera í símasambandi og að sinna útköllum. Sé ekki um annað samið í ráðningarsamningi gildir eftirfarandi:

Fyrir hverja klukkustund á bakvakt þar sem vakthafandi starfsmaður er bundinn heima við fær hann greitt sem svarar 33% dagvinnustundar.

Fyrir bakvakt þar sem ekki er krafist tafarlausa 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.

Fyrir útkall á bakvakt skal starfsmaður fá greitt fyrir unninn

tíma, þó að lágmarki fjórar klst., nema dagvinna hefjist innan tveggja stunda frá því að hann kom til vinnu. Bakvaktargreiðslur og yfirvinnugreiðslur fari þó aldrei saman.“

Og í grein 2.1.5. í samningi VR og SV-FÍS segir:

„Heimilt er að semja um bakvaktir þar sem starfsmanni er skylt að vera í símasambandi og sinna útköllum, og skal þá greiða 1/3 dagvinnulauna fyrir hverja klukkustund á bakvakt nema um annað sé samið í ráðningarsamningi.“

Þó nokkrar fyrirspurnir hafa

borist kjaramáladeild um túlkun greinarinnar í samningnum við Samtök atvinnulífsins þar sem gefnir eru tveir kostir á greiðslu fyrir bakvaktir. Hefur fyrst og fremst verið deilt um hvort um sé að ræða *minni* eða *meiri* bakvakt. Almenna reglan er sú að 33% dagvinnulaun greiðast fyrir bakvaktina. Það er atvinnurekandans að á rétta og sýna fram á að 16% dagvinnulaunagreiðslan eigi við, þ.e.a.s. að ljóst sé af hans hálfu að hann krefjist ekki tafarlausa viðbragða starfsmannsins.

Kjaramáladeild



Við erum með minnstu bumburnar

VR styður félagsmenn sína til að efla heilsuna og halda kroppnum í góðu formi. Næst þegar þú kaupir kort í líkamsræktarstöð getur þú fengið endurgreiðslu úr sjúkrasjóðnum fyrir hluta af verðinu.

Félagsmenn VR eiga einnig kost á endurgreiðslu úr sjúkrasjóði félagsins fyrir hluta af kostnaði vegna kaupa á líf- og sjúkdóma-tryggingum, heyrnartækjum, gleraugum og ýmsu öðru sem tengist heilsunni.

Leitaðu frekari upplýsinga á vr.is eða á skrifstofu VR í síma 510 1700.



Starf okkar
eflir
þitt starf

Vinnuvikan styttist um rúma klukkustund

Vinnuvika félagsmanna innan við 43 klst. að meðaltali

Meðalvinnutími félagsmanna VR styttist um rúmlega klukkustund á viku að meðaltali á milli árunna 2000 og 2001, samkvæmt niðurstöðum launakönnunar Verzlunarmannafélags Reykjavíkur og Verslunarmannafélags Akraness fyrir árið 2001.

Þetta stafar einkum af styttri vinnuviku hjá sölu- og afgreiðslufólki. Frá árinu 1999 hefur vinnutíminn styst um 2,5 klst. á viku að meðaltali.

Launakönnunin var gerð meðal félagsmanna í VR og Verslunarmannafélags Akraness fyrir árið 2001.

mannafélagi Akraness (VA) sl. haust og miðar við vinnu í september 2001. Þar sem þetta er í fyrsta skipti sem könnunin tekur til félagsmanna í VA á sá samburður á vinnutíma milli ára sem hér er kynntur eingöngu við um félagsmenn í VR. Aðrar niðurstöður könnunarinnar verða kynntar á kjarabingi félagsins sem haldið verður þann 7. febrúar n.k.

Vinnuvikan innan við 43 klst.

Samkvæmt niðurstöðum síðustu tveggja launakannana á vegum VR hefur vinnuvika félagsmanna styst að meðaltali úr 44 klst. á viku í 42,7 klst. eða um rúmlega eina klukkustund. Þetta stafar einkum af styttri vinnuviku hjá sölu- og afgreiðslufólki en í

heildina styttist meðalvinnutími þeirra um 3,5 klukkustundir. Vinnuvikan meðal hærri stjórnenda og þjónustufulltrúa styttist um 2,5 klst en lengdist um 1,5 klst. að meðaltali hjá milli-stjórnendum.

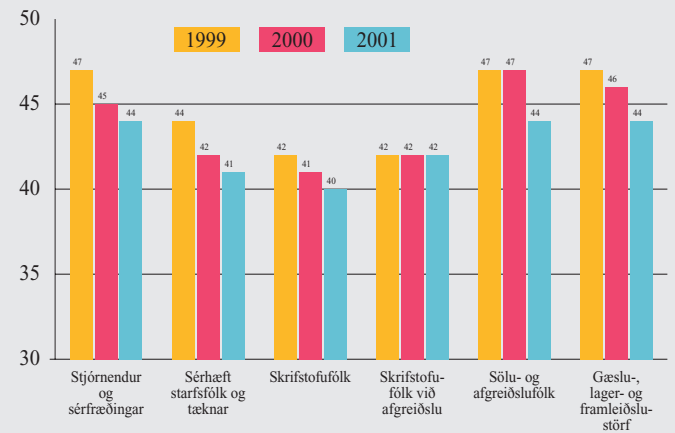
Karlar vinna 4 klst. lengur

Karlar í fullu starfi unnu að jafnaði lengur á viku en konur eða 45 klst. samanborið við 41 klst. hjá konunum. Vinnuvikan var lengst hjá yngsta aldurshópnum, fólki á aldrinum 16 til 20 ára, eða 45 klst. Hún var aftur á móti styst hjá þeim elstu, 56 ára og eldri, eða 42 klst. Þetta á bæði við um konur og karla. Í báðum þessum aldurshópnum voru karlar að vinna lengur en konur.

Vinnutími félagsmanna VR

Vinnuvika félagsmanna í Verzlunarmannafélagi Reykjavíkur styttist að meðaltali um rúma klukkustund á milli árunna 2000 og 2001.

Hér má sjá þróun vinnutíma eftir starfsstétt frá árinu 1999.



Vinnutími eftir starfsstétt, klst. á viku miðað við fullt starf. Allar tölur miða við heila klst.

Vinnuvikan mislöng innan starfsstétta

Þegar litið er á einstaka hópa innan starfsstétta má sjá að starfsfólk við afgreiðslu á kassa og við matvöru vann lengstu vinnuvikuna að meðaltali eða 47 klst. og er það 3 klst. styttri vinnuvika en í síðustu launakönnun félagsins.

Innan starfsstétta má sjá að hjá körlum var vinnuvikan lengst meðal ungra karlanna á aldrinum 16-20 ára sem störfuðu við

sölu og afgreiðslu eða 48,1 klst. að meðaltali. Næstmest unnu karlar á aldrinum 21-30 ára í gæslu-, lager og framleiðslustörfum eða rétt tæplega 48 stundir á viku.

Meðal einstakra hópa kvenna var vinnuvikan lengst hjá 21 til 30 ára konum í gæslu-, lager- og framleiðslustörfum eða 46,4 klst. að meðaltali. Næstmest unnu konur í stjórnunar- og sérfræðistörfum á aldrinum 21-30 ára eða 44,2 klst á viku að meðaltali.

ORLOFSHÚS Á SPÁNI



Frá Torrevieja.

Umsóknarfrestur rennur út 5. febrúar

Félagsmönnum VR standa til boða fimm orlofshús og -íbúðir á Spáni næsta sumar en umsóknarfrestur um húsin er til 5. febrúar. Niðurstöður úthlutunar liggja fyrir 11. febrúar og verður öllum umsækjendum tilkynnt um þær skriflega.

Í síðasta VR blaði voru upplýsingar um húsin og hvernig átti að sækja um. Nánari upplýsingar og myndir sem og umsóknareyðublað er hægt að nálgast á heimasíðu VR, www.vr.is. Hægt er að sækja um húsin rafrænt á heimasíðunni eða prenta umsóknareyðublaðið út og senda það í pósti. Umsóknareyðublað liggja einnig frammi á skrifstofu VR, á 1. hæð í Húsi verslunarinnar í Kringlunni 7.

Dagpeningar úr Sjúkrasjóði staðgreiðsluskyldir

Frá og með 1. janúar 2002 ber Verzlunarmannafélagi Reykjavíkur að taka skatt af greiðslu sjúkradagpeninga, í samræmi við breytingu á lögum um undanþágur á skilum á staðgreiðslu. Greiðslur úr Sjúkrasjóði hafa verið skattskyldar, en ekki hefur verið tekinn staðgreiðsluskattur af þeim fyrr en nú. Því er brýnt að þeir félagsmenn sem fá greiddar bætur úr Sjúkrasjóði VR komi með skattkort sitt þegar sótt er um dagpeninga, að öðrum kosti verður tekinn staðgreiðsluskattur af þeim.

Hækkaðu kröfurnar um 26% , þá ertu komin í sömu laun og karlmaður fengi fyrir sama starf



Það á ekki að skipta máli hvort það er karl eða kona sem situr á móti vinnuveitandanum og semur um laun.

En í launakönnun sem VR gerði meðal félagsmanna sinna árið 2000 kom í ljós að konur eru að meðaltali með 26% lægri laun en karlmenn fyrir sömu störf. Það kom einnig í ljós að einungis 5% félagsmanna VR fá greidd laun samkvæmt taxa, hinir semja um sín laun sjálfir.

Þennan launamun þarf að leiðrétta og þar eru konur sjálfar í lykilhlutverki.

VR hvetur konur til að meta sína vinnu að verðleikum og semja um hærri laun. Vinnuveitendur eiga að meta vinnuframlag, reynslu og hæfni hvers einstaklings fyrir sig, óháð kyni.

Starf okkar
eflir
þitt starf

Verzlunarmannafélag Reykjavíkur



Hversu verðmætur starfskraftur ert þú?

Hversu margir geta sagt að starfið þeirra sé eins og það var fyrir tíu árum eða jafnvel þremur árum? Sennilega mjög fáir ef þeir horfa til þeirra verka sem þeir sinna, tækjanna og tólanna sem þeir nota eða vörunnar eða þjónustunnar sem starfsemi vinnustaðarins snýst um. Raunin er sú að störf okkar breytast mjög hratt í dag og um leið væntingar til okkar sem starfsmanna. Vegna þessa lækkar virði okkar hratt og þar með þeir valkostir sem okkur standa til boða ef við gerum ekkert til að viðhalda verðgildi okkar sem starfskrafta.

Uppruna þessara hröðu breytinga má rekja til tækniþróunar sem hefur valdið því að hlutir sem okkur finnast ómissandi í dag voru jafnvel óþekktir fyrir nokkrum árum. Ekki eru nema tíu til fimmtán ár síðan tölvur urðu almennar á skrifborðum starfsmanna, tölvupóstur kom í almenna notkun fyrir kannski sjö árum, internetið hefur orðið ómissandi fyrir þorra manna á sl. fimm árum og farsímminn hluti af daglegu lífi flestra eldri en 12 ára á undanförunum þremur árum. Samgöngur og samskipti hafa breyst og orðið hraðari og því fylgt alþjóðavæðing sem stækkar markaðssvæði og eykur samkeppni. Aðgengi að upplýsingum er enn fremur auðveldara en á sama tíma er magn upplýsinga hálfgerð áreiti.

Breytt umhverfi fyrirtækja

Þessar breytingar hafa haft áhrif á fyrirtækjarekstur. Að viðhalda samkeppnishæfni krefst betri nýtingar mannauðs, fjármuna, hráefnis og aðfanga. Samruni eða yfirtaka fyrirtækja er algeng forsenda rekstarhagræðingar og betri samkeppnisstöðu og því fylgja líka oft breytingar fyrir starfsfólkið. Þau fyrirtæki sem vilja lifa og dafna verða að bregðast við breytingunum sem sjálfsgöðum hlut í starfsemi. Ef

Sú staða er því ekki til í dag að klára skóla og vera hæfur fyrir lífið. Störf í dag krefjast stöðugt aukinnar og breyttrar þekkingar og hæfni, bæði störfín sem við erum í núna og þau sem við viljum eða þurfum að fara í seinna meir.

ekki, eiga þau í hættu að sitja eftir því viðskiptavinurinn þarf að lifa af sömu aðstæður og þjónustuveitandinn og gerir því kröfu um betri, fljótari og sveigjanlegri þjónustu. Þetta kallar á þjónustumiðaða hugsun, hraða ákvarðanatöku og frumkvæði og sjálfstæði starfsfólks til að halda viðskiptunum.

Breytingarnar hafa ekki bara áhrif á starfsemi einstakra fyrirtækja heldur á heilu atvinnugreinarnar. Þannig hefur störfum fækkað í hefðbundnari atvinnugreinum, t.d. landbúnaði, fiskveiðum, fiskvinnslu, iðnaði, byggingariðnaði og samgöngum, en um leið fjölgað í þjónustugreinunum, t.d. verslun og gistingu, fjármálastarfsemi og opinberri starfsemi. Sérstaklega athyglisvert er að störfum sem krefjast minni þekkingar og getu fækkar stöðugt en þeim sem krefjast meiri menntunar fjölgar. Um leið er krafa um þekkingu og getu almennt orðin meiri í þeim störfum sem fyrir hendi eru.

Breytingar eru tækifæri, ekki ógnun

Við einstaklingarnir förum ekki heldur varhluta af breytingunum því þær endurspeglast í þeirri kröfu sem er gerð til okkar. Við seljum þjónustu okkar til fyrirtækjanna sem starfskraftar en til

að geta selt okkur þurfum við að mæta væntingum atvinnuveitandans og mæta þeim betur en aðrir mögulegir starfskraftar. Krafa í dag er sú að við getum tekist á við flóknari verkefni, vinnum hraðar, séum sveigjanlegri og getum unnið í samstarfi við aðra sem búa yfir annarri þekkingu en við sjálf. Fyrir mörg okkar eru skilin á milli vinnu og einkalífs einnig orðin minni því meiri sveigjanleiki er í vinnutíma auk þess sem við tökum fartölvurnar heim eða tengjum okkur að heiman inn á netþjóninn í vinnunni. Á sama tíma leggjum við meiri áherslu á að viðhalda persónulegum tíma til að verja með fjölskyldu og vinum.

Til þess að ráða við þessar aðstæður og óvissuna sem þeim fylgir þurfum við að búa yfir miklu sjálfstrausti og vera jafnframt fullviss um að við ráðum við það sem upp kemur. Við þurfum að sjá aðstæðurnar og breytingarnar sem tækifæri en ekki ógnun, en til að svo sé þurfum við að vera viss um að við fylgjum tímanum. Einmitt þar koma vandamálin upp því bilið á milli þeirra sem eiga marga valkosti á vinnumarkaði og þeirra sem eiga fækkandi valkosti er að aukast. Þeir sem fylgja breytingunum og eru undir þær búnir eiga auknið val en hinir ekki. Því lengur sem einstaklingurinn gerir ekkert til að halda í við breytingarnar því



Hrönn Pétursdóttir, stjórnunarráðgjafi og MBA nemandi við HÍ. Greinin byggir á samnefndum fyrirlestri. Mynd: Erling

erfiðara er fyrir hann að ná þeim sem standa sig betur.

Þekking úrelidist á tveimur árum

Ástæðan er einföld – í þessu umhverfi breytinga úrelidist sú þekking og hæfni sem við búum yfir á skömmum tíma. Þekking í dag úrelidist á tveimur árum að meðaltali, þó í sumum störfum sé hálf ár viðmiðið. Staðan er því ljós; ef við leggjum okkur ekki fram um að fylgjast með og endurnýja þekkinguna á einhvern hátt minnkar verðmæti okkar í augum vinnuveitenda einfaldlega vegna þess að við erum ekki jafn hæf og samkeppnisaðilar okkar um starfið og skilum vinnuveitandanum ekki sama virði.

Um leið og verðmæti okkar minnkar eigum við um færri valkosti að velja á vinnumarkaðinum – okkur reynist erfiðara að selja okkur sem starfskrafta. Og þegar við erum einu sinni farin að dragast aftur úr tekur enn meira á að koma sér af stað og ná upp því sem á skortir. Færri valkostir á vinnumarkaði þýðir að við erum samkeppnishæf um færri störf, fáum síður tækifæri til að starfa við það sem okkur langar til og á endanum geta áhrifin verið töluverð á upphæðina í launumslaginu og jafnvel á þau lífsgæði sem við njótum. Stéttaskipting er

þannig orðin til á grundvelli menntunar.

Hver er þín staða?

Sú staða er því ekki til í dag að klára skóla og vera hæfur fyrir lífið. Störf í dag krefjast stöðugt aukinnar og breyttrar þekkingar og hæfni, bæði störfín sem við erum í núna og þau sem við viljum eða þurfum að fara í seinna meir. Ef þekking og hæfni einhvers er úrelt eða verður fljótlega úrelt er viðkomandi það líka á vinnumarkaðinum því verðmæti starfskrafts er metið eftir því framlagi sem hann leggur til vinnustaðarins og framlagið tengist því hvað hann veit, kann og getur. Spurningarnar sem við þurfum því hvert og eitt að spyrja okkur eru „Hversu verðmætur starfskraftur er ég?“, „Hvernig vil ég að líf mitt verði í nánustu framtíð og til lengri tíma?“ og „Hvað þarf ég að gera til að framtíðin verði eins og ég vil?“ Enginn getur svarað þessum spurningum fyrir annars hönd eða tekið ábyrgð á hans framtíð. Við þurfum að svara þeim sjálf sem einstaklingar.

Það að tryggja framtíðina þýðir vinnu og áherslu á eigið viðhald það sem eftir er ævinnar. Þó slíkt sé oft erfitt og krefjist fórnar er fjölmargt sem styður þá sem eru til í að leggja slíkt á sig. Þannig er ekki lengur nauðsynlegt að hætta vinnu til að setjast á skólabekk því skólar og einkaaðilar bjóða upp á nám með vinnu. Menntun er heldur ekki eingöngu fengin í skólakerfinu því það að læra er að takast á við ný og krefjandi verkefni eða fylgjast með Gunnu á næsta borði. Sjálfsnám og námskeið geta skilað jafn miklu. Jafnframt leggja stéttarfélag á borð við VR aukna áherslu í kjarasamningum á fjármuni sem styðja félagsmenn til símenntunar, einstaklingunum og vinnuveitendum til góða. Þá stendur eftir að spyrja „Hver er þín staða og hvað ert þú að gera til að undirbúa framtíðina?“

Hrönn Pétursdóttir

700 félagsmenn á námskeiðum VR

Alls sóttu 700 félagsmenn námskeið á vegum VR á nýliðnu ári, þar af tæplega 100 sérstök námskeið fyrir konur.

VR bauð upp á níu námskeið á árinu 2001 sem stóðu til boða félagsmönnum, þeim að kostnaðarlausu. Boðið var upp á námskeiðið *Ad semja um launin* en það námskeið er ætlað til að aðstoða félagsmenn við að undirbúa sig fyrir launaviðtalið. Alls sóttu það nær 300 félagsmenn. Þá voru í boði sértæk námskeið fyrir konur í samræmi við jafn-

réttsis stefnu félagsins sem samykkt var í upphafi síðasta árs. Þessi námskeið, *Konur til forystu* og *Tjáníng og tekifæri*, mæltust mjög vel fyrir og komust færri að en vildu. Þessi námskeið verða því aftur í boði í ár. Þá bauð félagið upp á starfs- og námsráðgjöf, námskeið fyrir trúnaðarmenn, trúnaðarmannaskóla, námskeið fyrir starfsfólk í bókaværslunum, byggingavörvurslunum og starfsfólk í ferðahjónustu. Nánari upplýsingar um þau námskeið sem í boði verða á vorönn 2002 eru á bls. 8-9.

VR býður félagsmönnum námskeið af ýmsum toga þeim að kostnaðarlausu

Námskeið á vorönn 2002

Hér er að finna upplýsingar um námskeið á vegum félagsins á vorönn 2002. Vinsamlega athugið að félagsmaður getur einungis skráð sig á eitt ókeypis námskeið á önn. Skráning á námskeiðin er í síma 510 1700 eða á heimasíðu VR, www.vr.is.

Kennt verður í húsnæði VR, Húsi verslunarinnar, Krínglunni 7, á fyrstu hæð (gengið inn um aðalinnangang hússins).

Námskeið fyrir konur

VR samþykkti á síðasta ári jafnréttisstefnu þar sem áhersla er lögð á jafnrétti á vinnumarkaði óháð kyni. Í stefnunni segir að sérstaklega þurfi að efla menntun kvenna, m.a. með því að bjóða sértæk námskeið fyrir konur. VR býður upp á tvö námskeið sem sérstaklega eru ætluð konum, annars vegar stjórnunarnámskeið sem heitir *Konur til forystu* og hins vegar sjálfstýrkingarnámskeið sem heitir *Tjáning og tækifæri*. Námskeiðin voru mjög vel sótt fyrir áramót og komust færri að en vildu.

Konur til forystu

Námskeið fyrir konur sem annað hvort eru með 5 ára starfsreynslu eða háskólamenntun og 2ja ára starfsreynslu. Námskeiðið er alls 7 klst. langt og verður m.a. fjallað um:

- Starfsþróun og starfsframa
- Hlutverk stjórnenda í nútímafyrirtækjum
- Breytingar
- Hópa og hóphlutverk
- Markmiðasetningu

Þátttakendur skilgreina eigin áhuga og væntingar um starfsframa og fara í sjálfsskoðun þar sem þeir velja fyrir sér hvaða

hæfni þeir búa yfir, hvaða hæfni þeir vilja öðlast og hvert þeir vilja stefna. Þeir fræðast um hlutverk stjórnandans og fá innsýn í stjórnunarhegðun en stjórnendur nútímafyrirtækja þurfa að skilgreina þjónustu sína með tilliti til starfsfólksins. Mikið er í húfi því það er engin tilviljun að helsta ástæða uppsagna er samskipti við stjórnendur. Hæfni stjórnenda í mannlegum samskiptum er því orðin afar mikilvæg.

Á námskeiðinu verður farið í forsendur breytinga og hlutverk stjórnenda í breytingaferlinu, helstu hamlandi þætti í breytingum og áhrifaþætti á hegðun starfsfólks.

Þá er á námskeiðinu fjallað um myndun og hvatningu skilvirkra hópa og skoða þátttakendur styrkleika sína og veikleika í hópstarfi. Í lok námskeiðsins setja þátttakendur sér markmið sem geta varðað persónulegan þroska þeirra eða starfið. Leiðbeinendur eru frá Þekkingarsmiðjunni, IMG.

Tímasetningar

Námskeið I: 13. og 14. febrúar kl. 18:00-21:30
Námskeið II: 6. og 7. mars kl. 18:00-21:30
Námskeið III: 10. og 11. apríl kl. 18:00-21:30

Tjáning og tækifæri

Námskeið sem er opið öllum innan VR og VA. Á hverju námskeiði, sem er alls 10,5 klst., eru að hámarki 16 þátttakendur. Helstu markmið með námskeiðinu eru að þátttakendur öðlist aukið öryggi, læri að nýta styrki sína og kosti og hvernig á að ryðja úr vegi hindrunum og takast á við ögrandi verkefni. Fjallað verður um samskiptahæfni, hvernig byggja á upp jákvætt viðhorf og brjóta niður múra, hvernig á að stjórna kvíða og öðlast örugga framkomu.

Einnig verður fjallað um tjáningu í ræðustól, hvernig á að greina styrkleika og veikleika í tjáningu og endurgjöf og gagnrýni. Námskeiðið er unnið í verkefnavinnu og í umræðuhópum ásamt innleggi leiðbeinenda og æfingum þátttakenda.

Leiðbeinendur eru Mjöll Jónsdóttir og Rakef Yr Guðmundsdóttir, verkefnastjórnar hjá Skref fyrir skref.

Tímasetningar

Námskeið I: 19., 21. og 26. febrúar kl. 18:00-21:30
Námskeið II: 12., 14. og 19. mars kl. 18:00-21:30
Námskeið III: 16., 18. og 23. apríl kl. 18:00-21:30



Þátttakendur á námskeiðinu *Konur til forystu* s.l. vor.

Að semja um launin

Í síðustu kjarasamningum VR og atvinnurekenda, sem undirritaðir voru árið 2000, var samið um persónubundin laun eða markaðslaun og rétt félagsmanna til árlegs viðtals við vinnuveitendur sína um laun og starfskjör. VR býður félagsmönnum námskeið til að undirbúa þá undir þetta viðtal og kenna þeim aðferðir til að semja á árangursríkan hátt um laun. Á síðasta ári sóttu tæplega 300 félagsmenn slík námskeið.

Námskeiðið er 9 klst. langt og verður m.a. lögð áhersla á að leita svara við eftirfarandi spurningum:

- Hvað eru markaðslaun?
- Hvert er markaðsvirði mitt á vinnumarkaðinum?
- Hvernig á ég að bera mig að í samningum við vinnuveitanda minn?
- Hvernig nýti ég mér launakönnun VR?
- Hvernig get ég aukið markaðsvirði mitt á þann hátt sem ég er sátt(ur) við?

Fjallað verður um hugmyndafræðina á bak við markaðslaunakerfið, þátttakendum kynntar leiðir til að leggja mat á vinnuframlag sitt, styrkleika og veikleika. Áhersla verður lögð á að félagsmenn geti borið sig saman við aðra að teknu tilliti til menntunar, hæfni, reynslu, árangurs og frammistöðu í starfi.

Kenndar verða mismunandi aðferðir í samningatækni, hvernig á að undirbúa launaviðtal á árangursríkan hátt og hvernig hægt er að fylgja eftir niðurstöðum þess. Mikilvægt er fyrir starfsmenn að geta lagt mat á núverandi hæfni og framtíðarhæfni, geta gert áætlun til að mæta kröfum morgundagsins og bera ábyrgð á eigin starfsþróun.

Leiðbeinendur eru frá Þekkingarsmiðjunni, IMG.

Tímasetningar:

Námskeið I: 18., 20. og 21. febrúar kl. 18:30-21:30
Námskeið II: 18., 20. og 21. mars kl. 18:30-21:30
Námskeið III: 15., 17. og 18. apríl kl. 18:30-21:30



Mynd: Elísabet Magnúsdóttir

Námskeið fyrir trúnaðarmenn

Trúnaðarmannanámskeið

Hefðbundin trúnaðarmannanámskeið þar sem áhersla er lögð á að kynna starfsemi félagsins og þjónustu þess, farið er yfir kjarasamninga, réttindi og skyldur og margt fleira. Leiðbeinendur eru starfsfólk VR og fleiri aðilar.

Tímasetningar:

Námskeið I: 12., 13., 19. og 20. febrúar, kl. 8:30-16:30

Trúnaðarmannaskóli

Í vetur hefur VR boðið upp á nýjung fyrir trúnaðarmenn, svokallaðan trúnaðarmannaskóla. Námið er alls 32 stundir og er kennt hálfan dag í einu fyrir hádegis. Tvær vikur a.m.k. líða milli kennslu. Alls var boðið upp á tvö námskeið fyrir áramót og var fullt á þau bæði. Leiðbeinendur eru

Hansína B. Einarsdóttir, forstjóri Skref fyrir skref, Mjöll Jónsdóttir, Steinþór Þórðarson og Raket Ýr Guðmundsdóttir sem er verkefnastjóri verkefnisins. Boðið verður upp á trúnaðarmannaskólann aftur næsta vetur.

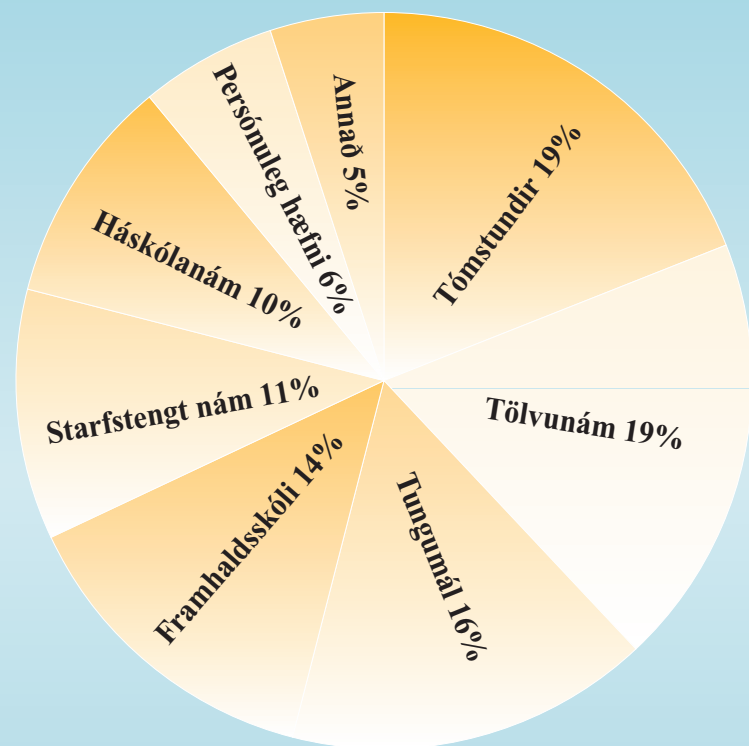
Markmiðið með skólanum er að efla trúnaðarmenn í starfi og einkalífi með því að hjálpa þeim að:

- Byggja upp sjálfstraust og samskiptahæfni
- Geta tjáð sig af öryggi
- Geta stýrt fundum á faglegan og skipulagðan hátt
- Geta tekist á við erfiðar aðstæður og vandmál í starfi sem trúnaðarmaður.

Skráning í síma 510 1700.

Ýmislegt

Starfs- og námsráðgjöfin og hin ýmsu starfsgreinanámskeið verða aftur í boði á haustönn 2002. Nánari upplýsingar eru á heimasíðu VR, www.vr.is



Námskeið félagsmanna VR 2001

Hér má sjá hvernig skiptingu fræðslustyrkja til félagsmanna var háttáð árið 2001.

Réttur til fræðslustyrks

Allir félagsmenn VR og VA geta sótt um styrk til Starfsmenntasjóðs verslunar- og skrifstofufólks sem stofnaður var í tengslum við gerð kjarasamninga árið 2000. Styrkirnir nema allt að helmingi námskeiðsgjalda, þó að hámarki 60 þúsund krónur á ári. Upphæð fer eftir stiga-eign hvers og eins en eitt stig er gefið fyrir hvern mánuð sem greitt er iðgjald í sjóðinn.

Dæmi: Félagsmaður sem hefur greitt iðgjald í þrjú ár á inni 36 stig sem samsvarar styrk að upphæð kr. 36 þúsund. Þeir sem eru með hærri tekjur en kr. 150 þúsund á mánuði fá hlutfallslega hærri styrk. Sem dæmi má nefna félagsmann sem hefur kr. 180 þúsund krónur í tekjur á mánuði. Hann fær 1,2 stig á mánuði ($180.000 / 150.000 = 1,2$) en það samsvarar kr. 1.200 styrk á mánuði.

Skilyrði fyrir styrk

Skilyrði fyrir því að fá styrk er að félagsmaður sé greiddandi til félagsins þegar sótt er um styrk, þ.e. hafi greitt til sjóðsins lágmarksgjald sem samsvarar lágmarksfélagsgjaldi VR á undangengnum 12 mánuðum eða alls kr. 5.678 miðað við árið 2001. Þá er það einnig skilyrði að viðkomandi ljúki þátt-

töku á námskeiðinu og standist þær kröfur sem gerðar eru.

Styrkur til félagsmanns getur aldrei numið hærri fjárhæð en stigaeign hans. Hann þarf að greiða fyrir námskeiðið sjálfur til að fá greiddan fullan styrk. Ekki eru styrkt námskeið sem atvinnurekandi sendir félagsmann á en taki atvinnurekandi þátt í kostnaði á námskeiði sem er ekki tengt starfinu þarf hann að staðfesta á greiðsluvittuninni með undirskrift og stimpli hversu stóran hluta hann greiðir.

Greiðsla styrkja

Styrkir eru greiddir eftir að námi lýkur. Skila þarf inn viðurkenningarskjali um að náminu sé lokið, greiðsluvittun og upplýsingum um banka- og reikningsnúmer. Umsókn og önnur gögn um styrk þurfa að berast innan 12 mánaða frá námslokum.

Veittir styrkir

Starfsmenntastyrkur

Veittur er starfsmenntastyrkur allt að kr. 60.000 á ári en þó aldrei meira en sem nemur helmingi námskeiðsgjalds. Fullan styrk má nýta í fleiri en eitt námskeið. Stig dragast frá í samræmi við þá fjárhæð sem greidd er. Sé fræðslustyrkur nýttur að fullu dragast 60 stig frá inneign.

Tómstundastyrkur

Veittur er styrkur til að sækja tómstundanámskeið að fjárhæð kr. 8.000 á ári, en þó aldrei meira en sem nemur helmingi námskeiðsgjalds. Fullan styrk má nýta í fleiri en eitt námskeið. Stigaeign

dregst frá í samræmi við þá fjárhæð sem greidd er. Sé tómstundastyrkur nýttur að fullu dragast 8 stig frá inneign.

Ferðastyrkur

Hægt er að sækja um ferðastyrk vegna sérstakra námsferða. Með námsferð er ekki átt við sölu/vörusýningar, heimsóknir í einstök fyrirtæki, ráðstefnur almenns eðlis og starfsþjálfun. Reglur um ferðastyrki eru þær sömu og um fræðslustyrki.

25% fleiri fengu fræðslustyrk

Fjórðungi fleiri félagsmenn fengu styrk frá VR til náms árið 2001 en árið á undan eða alls 2.030 talsins. Tungumála, tölvunámskeið og ýmiss konar tómstundanámskeið voru vinsælust en einni styrkti félagið marga til náms í framhaldsskóla eða háskóla.

Til minnis

Starfsmenntastyrkur, tómstundastyrkur og ferðastyrkur geta aldrei orðið samanlagt hærri en kr. 60.000 á ári. Mikilvægt er að öll gögn vegna umsóknar um fræðslustyrk berist VR á sama tíma til að fyrirbyggja tafir á afgreiðslu styrkja. Styrkir eru greiddir út tvisvar sinnum í mánuði, um mánaðamót og um miðjan mánuðinn.

Sjá einnig nánar um styrkveitingar og reglur Starfsmenntasjóðsins sem og umsóknareyðublað um styrk á heimasíðu VR, www.vr.is eða á heimasíðu sjóðsins, www.starfsmennt.is

Brýnt að í fyrirtækjum sé starfandi trúnaðarmaður

Trúnaðarmenn gegna lykilhlutverki í gerð fyrirtækjasamninga á vinnustað

Alls eru nú starfandi um 140 trúnaðarmenn VR og VA á fjölda vinnustaða. Það er brýnt að í fyrirtækjum sé starfandi trúnaðarmaður, hann er tengiliður milli starfsfólks vinnustaðarins og stéttarfélagins. VR hefur lagt áherslu á að styrkja trúnaðarmenn félagsins og stendur m.a. fyrir trúnaðarmannanámsskeiðum og trúnaðarmannaskóla (sjá nánar á bls. 8-9).

Í 9. gr. laga um stéttarfélög og vinnudeilur frá árinu 1938 er hlutverk trúnaðarmanns skilgreint. Honum er ætlað að gæta þess að samningar séu haldnir á vinnustaðnum og lög ekki brotin á starfsfólki. Trúnaðarmaður er því fyrst og fremst tengiliður milli stéttarfélags og starfsfólks en einnig við atvinnurekanda. Trúnaðarmaður getur auðveldað samskipti milli þessara aðila og gert bæði starfsfólki og stjórnendum mikið gagn, enda á hann jafnan að eiga greiða leið að öllum upplýsingum varðandi samninga um kaup og kjör og annað sem máli kann að skipta.

Starfsmenn snúi sér til trúnaðarmanns

Reynslan hefur sýnt að viðfangsefni trúnaðarmanna eru einkum tengd kjarasamningum, s.s. varðandi kaupgreiðslur, vinnufyrirkomulag, orlofsmál, greiðslur í veikinda- og slysaforföllum, uppsagnir o.fl. Þegar ágreiningur kemur upp milli starfsmanns og vinnuveitanda skal starfsmaðurinn snúa sér til trúnaðarmanns sem getur þá aflað sér upplýsinga varðandi ágreiningsþátt milli aðila á skrifstofu VR og komið þeim

upplýsingum á framfæri við viðkomandi starfsmann. Trúnaðarmenn hafa rétt til að sinna störfum sem trúnaðarmenn í vinnutíma í samráði við stjórnendur fyrirtækisins. Þetta á bæði við um mál sem þeim eru falin af starfsfólki á viðkomandi vinnustað eða af stéttarfélaginu. Laun trúnaðarmanns skerðast ekki af þessum ástæðum.

Trúnaðarmanni er heimilt, í tengslum við ágreiningsefni, að yfirfara gögn og vinnuskýrslur varðandi ágreiningsefnið og ber honum að fara með þau gögn sem trúnaðarmál. Honum er ætlað að hafa fullt samráð og samvinnu við stéttarfélag sitt um ágreiningsefni sem upp kunna að koma á vinnustað og lausn þeirra.

Vinnustaðafundir

Trúnaðarmanni er heimilt að boða til fundar með starfsfólki tvisvar sinnum á ári á vinnustað í vinnutíma og hefjist fundirnir einni klukkustund fyrir lok dagvinnutíma, eftir því sem við verður komið. Til fundanna skal boða í samráði við viðkomandi verkafélagsleiðgjafa og stjórnendur fyrirtækisins með 3ja daga fyrirvara, nema fundarefni sé mjög brýnt og í beinum tengslum við vandamál á vinnustaðnum. Þá nægir eins dags fyrirvari. Laun starfsfólks skerðast ekki af þessum sökum fyrstu klukkustund fundartímans.

Aukið vægi trúnaðarmanna

Samkvæmt kjarasamningi VR og vinnuveitenda frá árinu 1997 hefur vægi og hlutverk trúnaðarmanna stórlega aukist en skv. þeim samningum gegna þeir lykilhlutverki í gerð fyrirtækjasamninga á vinnustaðnum, þ.e. þeir eru í forsvari fyrir starfsmenn í slíkum viðræðum. Trúnaðarmanni er heimilt að láta fara fram kosningu



um tvo til fimm menn til viðbótar í samninganefnd eftir fjölda starfsmanna og mynda þeir þá sameiginlega samninganefnd.

Trúnaðarmenn og kjörnir fulltrúar í samninganefnd njóta sérstakrar verndar í starfi og óheimilt að láta þá gjalda starfa sinna í samninganefnd. Þannig er óheimilt að segja þeim upp störfum vegna starfa þeirra í samninganefnd. Þar sem trúnaðarmenn hafa ekki verið skipaðir, getur stéttarfélagið beitt sér fyrir kosningu samninganefndar.

Í kjarasamningi segir að áður en gengið sé til fyrirtækjasamnings skuli stjórnendur upplýsa trúnaðarmenn og aðra í samninganefnd um afkomu, framtíðarhorfur og starfsmannastefnu fyrirtækisins. Á gildistíma fyrirtækjasamnings skuli trúnaðarmenn upplýstir um framangreind atriði og áherslur í rekstri tvisvar á ári. Þeir eiga að gæta þagmælsku um þessar upplýsingar að því marki sem þær eru ekki til opinberrar umfjöllunar.

Val á trúnaðarmanni

Kosning meðal starfsmanna er aðferð til að finna trúnaðarmenn. Trúnaðarmaður fær umboð sitt frá stéttarfélagi sínu sem tilnefnir hann til starfans. Þegar stéttarfélagið hefur tilnefnt viðkomandi aðila, öðlast hann fyrst rétt til trúnaðarstarfa samkvæmt kjarasamningum. Félagsmenn kjósa úr sínum hópi trúnaðarmann á viðkomandi vinnustað. Kosningin er í raun ábending til félagsins um vilja félagsmanna á viðkomandi

vinnustað. Ef aðeins er stungið upp á einum starfsmanni til að gegna starfi trúnaðarmanns er hann sjálfkjörinn. Ef um fleiri er að ræða skal fara fram kosning milli aðila. Heppilegt er að fulltrúi stéttarfélagsins hafi umsjón með kosningunni.

Í 9. gr. laga um stéttarfélög og vinnudeilur og í kjarasamningum frá árinu 1977 eru ákvæði um þann rétt stéttarfélaga að skipa einn trúnaðarmann á vinnustað, þar sem vinna 5 starfsmenn eða fleiri. Á vinnustað þar sem fleiri starfsmenn eru en 50, er heimilt að hafa 2 trúnaðarmenn. Kjörtímabil hvers trúnaðarmanns er 2 ár.

Námskeið fyrir trúnaðarmenn

Hefðbundin trúnaðarmannanámsskeið eru að jafnaði haldin tvisvar á ári og er þá öllum starfandi trúnaðarmönnum sem ekki hafa sótt námskeið boðin þátttaka. Hvert námskeið stendur í fjóra vinnudaga. Trúnaðarmenn á vinnustaðnum skulu halda óskertum dagvinnulaunum meðan þeir sækja slík námskeið enda er sérstaklega kveðið á um það í kjarasamningum.

Á dagskrá trúnaðarmannanámsskeiða er m.a. ítarleg umfjöllun um starf trúnaðarmanns, farið yfir helstu atriði kjarasamninga, m.a. kaup og kjör, vinnutíma, matar- og kaffitíma, orlof, veikindarétt, uppsagnarfrest o.fl., auk ýmissa annarra þátta í starfsemi félagsins. Trúnaðarmannanámsskeiðin hafa gefist mjög vel og reynst trúnað-

armönnum mjög gagnleg hvað varðar fjölbreyttar upplýsingar. Trúnaðarmönnum stendur jafnframt til boða að sækja námskeið á vegum félagsins sem gerir þá hæfari í starfi s.s. um samskipti, um framsögn, um hagfræði o.fl. Heimild trúnaðarmanns til að sækja námskeið skv. kjarasamningum er tvær vikur á fyrsta ári fyrir nýja trúnaðarmenn en ein vika á ári eftir það.

Starfsöryggi trúnaðarmanns

Ekki má ekki segja upp trúnaðarmanni vegna starfa hans sem trúnaðarmanns eða láta hann gjalda þess að stéttarfélag hefur falið honum að gegna því starfi. Trúnaðarmenn eiga einnig að öllu jöfnu að ganga fyrir um vinnu, þurfi atvinnurekandi að fækka starfsfólki. Þó er hægt að segja trúnaðarmanni upp starfi ef hann gerist brotlegur í starfi. Atvinnurekandi þarf þá að hafa aðvarað hann eða áminnt skriflega og gert honum grein fyrir því að tiltekin hegðun hans eða atferli geti varðað uppsögn.

Þegar eigendaskipti verða og nýir eigendur taka við fyrirtæki skal trúnaðarmaður halda réttarstöðu sinni og starfi samkvæmt lögum og samningum, að svo miklu leyti sem atvinnureksturinn heldur sjálfstæði sínu. Ef trúnaðarmaður missir umboð sitt vegna eigendaskiptanna skal hann eftir sem áður njóta þeirrar verndar sem lög eða samningar kveða á um.

Hvers vegna ná menn markmiðum?

Á gamlárskvöld eða í upphafi nýs árs taka fjölmargir ákvörðun um að breyta einhverju og setja sér metnaðarfull markmið fyrir næstu tólf mánuði.

Markmiðasetning er aðferð sem fjöldi fólks notar til að ná persónulegum markmiðum. Hálf íslenska þjóðin gerir áramótaheit um að hreyfa sig meira, grenna sig eða verða betri manneskja.

Tólf mánuðum seinna verðum við fyrir vonbrigðum þegar í ljós kemur að við erum engu nær þeim markmiðum sem við settum okkur. Ef eitthvað, þá erum við búin að bæta á okkur nokkrum kílóum og líkamsræktarkortíð er enn ónotað í veskinu.



Ingrid Kuhlman, framkvæmdastjóri Bekkingarmiðlunar ehf.

menn markmið og ekki mælanleg. Hvað viltu léttast mikið nákvæmlega? Hvað meinar þú með „að hreyfa þig meira“? Það er of óljóst markmið þegar sölumaður segist ætla að „gera sitt besta og selja eins mikið og hægt er“. Betra er fyrir hann að setja sér það sem markmið að auka söluna um 15%.

Hægt er að komast að því hvort markmið er sértækt með því að spyrja sig hv-spurninga: Hver, hvað, hvenær, hvar, hvers vegna, hvernig? Til að gera markmið áþreifanleg og skýr er æskilegt að skrifa þau niður og lýsa þeim í eins mörgum smáatriðum og hægt er. Að gera markmið sértæk, mælanleg og skrifleg gerir okkur kleift að mæla stöðugar framfarir okkar og árangur, við vitum nákvæmlega hvenær við verðum búin að ná markmiðinu.

Ákveða tímamörk

Mikilvægt er að setja tímamörk á markmiðið. Fyrir hvaða tíma ætlarðu að vera búin að auka söluna um 15%? Án tímamarka er mjög freistandi að fresta aðgerðum og „gera það á morgun“. Markmið sem við ætlum að ná „eins fljótt og hægt er“ verða þannig fljótt að „einu hvern tím-ann...“ markmiðum. Tímamörk eru skuldbinding og hvetja okkur til dáða. Þau eiga að vera raunhæf með tilliti til annarra skuldbindinga og sveigjanleg þar sem aðstæður breytast stöðugt. Tímamörk gera okkur kleift að brjóta langtímamarkmið niður í smærri einingar og áþreifanleg skref í aðgerðaáætluninni. Að léttast um 12 kíló fyrir 1. júlí 2002 þýðir tvö kíló á mánuði eða hálf kíló á viku.

Allir geta sett sér markmið en það skiptir máli hvernig þau eru sett og að þeim fylgi áætlanir. Fólk veit oft ekki hvernig það á að setja sér greinileg og góð markmið. Til að geta sett okkur markmið þurfum við að vita nákvæmlega hvað við viljum og þráum og þar kveppir skórinn oft, fæstir virðast vera með það á hreinu. Hér að neðan eru nokkrar ráðleggingar til að auka líkurnar á við náum okkar persónulegu og starfstengdu markmiðum.

Sértæk, mælanleg og skrifleg

Markmið verður að vera mælanlegt, t.d. í tíma, peningum eða magni. Ef það er erfitt að mæla markmið þá verður líklega erfitt að ná því. Það að ætla að grennast eða hreyfa sig meira eru of al-

LAUNATAXTAR 2002

Þann 1. janúar sl. hækkuðu laun hjá félagsmönnum VR sem starfa hjá aðildarfyrirtækjum Samtaka atvinnulífsins um 3%. Í síðasta VR blaði birtum við lágmarkslaun samkvæmt aðalkjarasamningi en hér að neðan má sjá lágmarkslaun afgreiðslufólks árið 2002 eftir hækkinguna samkvæmt sérkjarasamningum við Baug, Kaupás og Samkaup og lágmarkslaun samkvæmt sérkjarasamningum starfsfólks í kvikmyndahúsum.

Baugur (nema Bónus og 10-11, sjá neðar), Kaupás og Samkaup

	Mánaðarlaun	Dagvinna	Yfirvinna	Stórhátíðarálag
16 ára unglingar	76.378	449,28	730,17	933,33
17 ára unglingar	80.621	474,24	742,52	985,19
Byrjunarlaun	84.864	499,20	781,60	1.037,04
Eftir 6 mán	92.772	545,72	854,43	1.133,67
Eftir 1 ár	93.837	551,98	864,24	1.146,69
Eftir 2 ár	98.378	578,69	906,06	1.202,18
Eftir 5 ár	99.948	587,93	920,52	1.221,36

Bónus, almennt afgreiðslufólk

	Mánaðarlaun	Dagvinna	Yfirvinna	Stórhátíðarálag
16 ára unglingar	89.952	529,13	740,78	952,44
17 ára unglingar	94.950	558,53	781,94	1.005,35
Byrjunarlaun	99.947	587,92	823,09	1.058,26
Eftir 6 mán	104.880	616,94	863,72	1.110,49
Eftir 1 ár	106.347	625,57	875,80	1.126,03
Eftir 2 ár	114.319	672,46	941,45	1.210,44
Eftir 5 ár	117.317	690,10	966,14	1.242,18

10-11, almennt afgreiðslufólk

	Mánaðarlaun	Jafnaðarkaup	Yfirvinna	Stórhátíðarálag
16 ára unglingar	108.988	641,11	941,34	1.498,59
17 ára unglingar	115.043	676,72	976,96	1.581,84
Byrjunarlaun	121.098	712,34	1.012,58	1.665,10
Eftir 6 mán	130.152	765,60	1.065,83	1.789,59
Eftir 1 ár	141.467	832,16	1.231,39	1.945,17
Eftir 2 ár	149.394	878,79	1.179,02	2.054,17

Kvikmyndahús, almennir starfsmenn

	Dagvinna	Jafnaðarkaup	Yfirvinna	Stórhátíðarálag
16 ára unglingar	444,67	585,00	785,04	1.039,42
17 ára unglingar	469,37	617,00	828,65	1.097,15
Byrjunarlaun	494,08	651,00	872,27	1.154,91
Eftir 1 ár í starfsgrein	518,78	677,00	915,88	1.212,65
Eftir 3 ár í starfsgrein	524,74	712,00	926,40	1.226,58
Eftir 5 ár í starfsgrein	532,12	765,00	939,43	1.243,83
Eftir 7 ár í sama fyrirtæki	537,34	836,00	948,65	1.256,03

Kvikmyndahús, vaktstjórar

	Dagvinna	Jafnaðarkaup	Yfirvinna	Stórhátíðarálag
Byrjunarlaun	568,19	749,00	1.003,11	1.328,14
Eftir 1 ár í starfsgrein	596,60	779,00	1.053,27	1.394,55
Eftir 3 ár í starfsgrein	603,45	819,00	1.065,36	1.410,56
Eftir 5 ár í starfsgrein	611,94	880,00	1.080,35	1.430,41
Eftir 7 ár í sama fyrirtæki	617,94	961,00	1.090,94	1.444,43

Breyta litlu í einu

Við erum almennt ekki hrifin af breytingum. Við leitum í hið þekkta og forðumst hið óþekkt. Því meira sem við ætlum að breyta því meiri verða líkurnar á að tilraunir okkar mistakist. Best er að einbeita sér að einu eða tveimur af mikilvægustu markmiðunum þínum. Þegar þú nærð öðru þeirra, byrjaðu þá á hinu. Ekki færa of mikið í fang í einu.

Raunhæf markmið

Byrjun nýs árs girar okkur upp til að gera breytingar í lífi okkar, stundum óraunhæfar og of háleitar. Það er staðreynd að ögrandi markmið leiða til betri frammistöðu en auðveld og miðlungserfið markmið. En of krefjandi eða yfirþyrmandi markmið eru aðeins sjálfsþekking og virka ekki hvetjandi heldur letjandi. Markmið verða að vera raunhæf með tilliti

til t.d. aldurs, líkamlegs ástands og núverandi hæfni og reynslu. Þau verða að vera í samræmi hvert við annað. Að setja sér það sem markmið að selja 50% meira ef þú ætlar á sama tíma að minnka vinnuna niður í 50% hlutastarf er ekki dæmi um raunhæft markmið.

Sjálfsagi og þrautseigja

Til að ná okkar persónulegu markmiðum þurfum við að búa yfir þrautseigju, viljastyrk og sjálfsaga. Við þurfum á leggja á okkur og gefast ekki upp þótt á móti blási. Mikilvægt er að ávinningurinn af því að ná markmiðinu sé skýr. Hvers vegna viltu ná þessu markmiði? Hvaða gildi hefur það fyrir þig? Ef þú átt þér stóran draum er ekkert sem getur stöðvað þig. Eða eins og heimspekingurinn Nietzsche sagði: „Sá sem hefur eitthvað hvers vegna til að lifa fyrir, afber næstum allt hvernig.“

Í upphafi skyldi endirinn skoða

Ein árangursrík aðferð við markmiðasetningu er að beita sjónmyndun eða „visualization“ en þá horfum við fram á við og reynum að sjá lokaárangurinn fyrir okkur í eins mörgum smáatriðum og hægt er með því að nota öll skynfærni. Við sköpum í huganum það sem við þráum í raunveruleikanum. Sjónmyndun eykur vilja okkar og trú okkar á að við náum markmiðinu. Það sem við getum ímyndað okkur og séð fyrir okkur getum við öðlast. Að setja markmið er að ákveða hvaða árangri við viljum ná. Rannsóknir sýna að þeir sem ná miklum árangri í lífinu vita hvað þeir vilja., m.ö.o. vita á hvaða mark þeir miða. Því ef þú veist ekki hvert þú ert að miða, hvert ert þú þá að miða?

Ingrid Kuhlman

Tímabært að sækja um orlofshús á páskum

Páskavikunni er skipt frá miðvikudegi til laugardags og frá laugardegi til þriðjudags í fimm húsum til reynslu

Nú er upp runninn sá tími félagsmenn VR og VA að sækja þarf um orlofshús til dvalar um páskana, það er að segja dagana 27. mars til 3. apríl. Umsóknarfrestur er til og með 15. febrúar 2002.

Umsóknareyðublaðið er að finna á heimasíðu VR á

netinu, www.vr.is, og þar er hægt að fylla út umsókn og senda, en einnig má prenta út umsóknareyðublaðið, fylla út og pósthleggja. Þá liggur eyðublaðið að sjálfsgöðu frammi á skrifstofu VR. Sem sagt ýmsir möguleikar.

Að þessu sinni standa félagsmönnum VR og VA til boða þrjú

hús í Húsafelli, 2 hús á Kirkjubæjarklaustri, 20 hús í Miðhúsaskógi, 2 hús á Einarstöðum á Völlum, 1 hús í Ölfuborgum, 3 hús á Flúðum, 4 íbúðir á Akureyri, 2 íbúðir á Stóra Kambi á Snæfellsnesi, eitt hús í Stykkishólmi og 1 hús í Skyggnisskógi í Biskupstungum.

Hver öðrum betri

Þessir staðir eru hver öðrum betri eins og þeir vita sem þar hafa dvalið. Einn dvalarstaðanna



Fjölskylda í heilsubótargöngu á góðum degi í Miðhúsaskógi.

Mynd: K. Maack.



er nýr, nefnilega Stóri Kambur, þar sem til boða standa 2 nýnir réttáðar íbúðir á fallegum stað úti á Snæfellsnesi. Þarna munu félagsmenn vafalaust njóta góðra leyfisfunda um ókomin ár.

Páskavikunni skipt

Stjórn orlofskjóðs hefur tekið ákvörðun um að gera eina breytingu á skipulagi páskaútleigu frá því sem verið hefur undanfarin ár. Samkvæmt henni verður páska- vikunni skipt frá miðvikudegi 27. mars til laugardags 30. mars og

frá laugardegi 30. mars til miðvikudags 3. apríl í einu húsi í Húsafelli og fjórum húsin í Miðhúsaskógi. Þetta er gert til reynslu og vonast menn til að það geti gefið fleiri félagsmönnum kost á páskaðvöl.

Og verðið

Niðurstöður úthlutunar munu liggja fyrir 22. febrúar og fá allir unsækjendur sent bréf þar að lútandi. Leigusamning þarf svo að undirrita á skrifstofu VR fyrir 1. mars.

Og hvað kostar svo að leigja hús eða íbúð um páskana? Í Miðhúsum, á Flúðum og í Húsafelli er leigan fyrir páska- vikuna kr. 12.000, en á öllum öðrum stöðum kr. 10.500. Og að lokum er hér að neðan að finna úthlutunarreglur orlofshúsa VR.

Tvö af húsum VR á Flúðum.

Mynd: Einar M. Nikulásson.

ÚTHLUTUNARREGLUR ORLOFSHÚSA

Reglur um úthlutun orlofshúsa VR

1. Fullgildir félagsmenn njóta forgangs við úthlutun orlofshúsa VR, en þó er heimilt að gera undantekningu varðandi öryrkja.
2. Úthlutunartímabil sumars er frá lokum maí mánaðar til miðs september ár hvert, u.þ.b. 16 vikur.
3. Páskaviku er úthlutað á sama hátt og sumartíma.
4. Þeir sem sótt hafa um hús en fá ekki úthlutað, fara á biðlista, sem úthlutað er eftir, ef einhver fellur út.
5. Ef umsókn berst ekki um tiltekna viku og enginn umsækjandi

óskar að nýta sér það innan þriggja vikna frá aðalúthlutun, verður húsinu úthlutað til þess sem fyrstur óskar eftir að fá það leigt, þó umsókn hafi ekki borist fyrir aðalúthlutun.

6. Ef umsækjandi, sem greitt hefur leigugjald, óskar að hætta við leigu, fær hann endurgreitt, ef húsið leigist öðrum.

7. Að loknum sumartíma, frá 15. september til 1. maí, að páskum undanskildum, gildir venjuleg vetrarleiga, en þá eru húsin leigð yfir helgi eða heila viku, allt eftir óskum félaga. Umsóknir um vetrarleigu eru afgreiddar í þeirri röð sem þær berast, þó aldrei meira en 6 mánuði fram í tímann.



8. Réttur til úthlutunar á orlofshúsi byggist á félagsaldri í VR að frádregnum fyrri úthlutunum

orlofshúsa samkvæmt stigafjölda samanber 9. og 10. lið. Stigafjöldi umsækjenda ræður úthlutun. Séu tveir eða fleiri umsækjendur jafnir að stigum, skal tölva ráða hver fær úthlutað.

9. Stig eru reiknuð þannig að hver félagi fær 1 stig fyrir hvern mánuð sem hann greiðir félagsgjald enda sé hann orðinn fullgildur félagsmaður, það eru þeir sem greitt hafa lágmarksfélagsgjald viðkomandi árs.

10. Fyrir hverja úthlutun á orlofshúsi eða tjaldevagninu eru dregin af viðkomandi félaga stig, misjafnlega mörg eftir því á hvaða árstíma hann fékk úthlutað, sbr. eftirfarandi töflu:

Orlofshús	Tjaldvagnar 6 dagar	Tjaldvagnar 13 dagar	
15. júní - 1. júlí	30 stig	15 stig	30 stig
1. júlí - 15. ágúst	60 stig	30 stig	60 stig
Páskar	60 stig	0 stig	0 stig
Vetur	0 stig	0 stig	0 stig

Til frádráttar skv. töflunni koma allar úthlutanir frá árinu 1965 þegar VR bauð fyrst upp á orlofshús fyrir félaga sína.

11. Þegar sótt er um orlofshús er hægt að merkja við aðalval og varaval. Úthlutað er eftir stigafjölda umsækjenda. Fáir umsækjandi ekki ósk sína uppfyllta skv. aðalvali, er varaval hans skoðað og eigi hann rétt samkvæmt því fær hann úthlutun.

HVAÐ GERÐIST Á ÁRINU 2001?

JANÚAR

Jafnréttisstefna: Stjórn VR samþykkti jafnréttisstefnu félagsins þar sem kveðið er á um nokkur grundvallaratriði í baráttunni fyrir jafnrétti á vinnumarkaði. Með samþykkt stefnunnar setti VR jafnréttismál formlega meðal helstu áhersluatriða félagsins. Í stefnunni er áhersla lögð á að efla menntun kvenna, jafna ábyrgð kynjanna á fjölskyldu og hækka laun svo eitthvað sé nefnt.

FEBRÚAR

Launakönnun: Niðurstöður launakönnunar fyrir árið 2000 voru birtar í byrjun febrúar. Félagið gaf út bækling og auka-bláð með Morgunblaðinu þar sem niðurstöðurnar voru kynntar. Niðurstöðurnar sýndu tæplega 21% hækkun heildarlauna að meðaltali frá fyrri könnun sem gerð var 19 mánuðum fyrr. Þá sýndu niðurstöðurnar að karlar voru með 26% hærri heildarlaun en konur.

Kjaráþing: Á annað hundrað manns sátu kjaráþing VR sem haldið var 8. febrúar. Til umfjöllunar voru niðurstöður í launakönnuninni og markaðslaunakerfi það sem samið var um í síðustu kjarasamningum VR og atvinnurekenda.

Útlitið skiptir máli: Niðurstöður í launakönnun VR um áhrif útlits á laun vöktu mikla athygli, ekki bara hér á landi heldur víða um heim. Fjallað var um málið í breska ríkisúvarpinu, danska ríkisúvarpinu, hollenskum dagblöðum, á fréttavefnum Reuters og í útvarpsstöð í Suður Afríku svo eitthvað sé nefnt. Niðurstöðurnar benda eindregið til þess að útlit skipti máli, t.d. voru hávaxnir með hærri laun svo nam tugum þúsunda og ljóshærðir voru með 25 þúsund krónum lægri laun en skólhærðir.

Hækkun eingreiðslna: VR og Samtök atvinnulífsins undirrituðu samning um hækkun á orlofs- og desemberuppbótum félagsmanna sem starfa hjá aðildarfyrirtækjum SA.

Nýr varaformaður: Stefanía Magnúsdóttir var kjörin nýr varaformaður VR í stað Péturs A. Maack á stjórnarfundum félagsins í apríl. Pétur A. Maack lét af störfum sem framkvæmdastjóri félagsins og sagði sig úr stjórn þess í kjölfar deilna innan forystu félagsins. Hann lét einnig af öðrum trúnaðar- og nefndarstörfum sem hann gegndi fyrir hönd félagsins. Við sæti hans í stjórninni tók Kristín Sigurðardóttir.

MARS

Aðalfundur: Aðalfundur VR var haldinn undir lok mars. Á honum kom m.a. fram að fjöldi félagsmanna sem nýtti sér þjónustu félagsins á árinu 2000 jókst um nær 10% frá árinu áður og nam tæplega 11 þúsund. Einnig

Jafnréttismál, samstarf og samspil útlits og launa settu sinn svip á árið 2001. VR fékk viðurkenningu Jafnréttisráðs, niðurstöður í launakönnun bentu sterklega til þess að ljóshærðir beri skarðan hlut frá borði og VR tók upp samstarf við verslunarmenn á Akranesi. Hér er stiklað á því helsta sem gerðist á árinu 2001.

kom fram að félagsmönnum VR hafi fjölgað um 50% á fimm árum.

Styrkur til Krabbameinsfélagsins: Samþykkt var á aðalfundi félagsins að styrkja Krabbameinsfélagið til tækjakaupa um sem nemur 11 milljónum króna.

APRÍL

Breytingar á Sjúkkrasjóði: Í apríl komu til framkvæmda breytingar á Sjúkkrasjóði VR og var markmiðið að auka valfrelsi félagsmanna. Sjúkkrasjóður VR greiðir nú styrki til félagsmanna vegna líf-, slysa- og sjúkdómatriygginga, líkamsræktar, endurhæfingar og kaupa á hjálpar-tækjum s.s. gleraugum og heyrnartækjum, ef ekki koma greiðslur frá Tryggingastofnun ríkisins. Félagsmaðurinn ráðstafar sjálfur þeim styrk sem hann hefur rétt á.

Þá voru gerðar breytingar á greiðslu dagpeninga vegna veikinda barna, sjúkradagpeningar, sem nema 80% af launum, eru nú greiddir í allt að 270 daga á hverju tólf mánaða tímabili, enda missi félagsmaður launatekjur vegna þeirra.

Orlofshús: Alls sóttu tæplega 2.200 félagsmenn um orlofshús og tjaldvagna félagsins fyrir sumarið 2001 eða nær 50% fleiri en árið áður.

MAÍ

1. maí: Rúmlega 1.200 manns sátu kaffisamsæti VR að loknum útifundi á baráttudegi verkalyðsins þann 1. maí.

Fyrirtæki ársins: Niðurstöður í könnun VR á fyrirtæki ársins voru kynntar í maí, m.a. með aukablaði með Morgunblaðinu. IMG hf. var sigursælast í hópi stærri fyrirtækja en Tandur hf. í hópi minni fyrirtækja. Þetta var annað árið í röð sem Tandur fékk hæstu einkunn. Niðurstöðurnar benda til þess að trúverðugleiki stjórndenda skipti mestu um ánægju starfsmanna með starf sitt og vinnustað.

Ný heimasíða: Í tengslum við



Hátt í níu þúsund manns skemmtu sér í boði VR í Fjölskyldu- og húsdýragarðinum í Laugardalnum á frídegi verslunarmanna

Mynd: Erling

kynningu á niðurstöðum í könnun á fyrirtæki ársins var opnuð ný heimasíða VR á slóðinni www.vr.is.

Ársfundur ASÍ: Um fjórútu fulltrúar VR sátu ársfund ASÍ í lok maí en fundurinn var sá fyrsti eftir að þing ASÍ samþykkti árið 2000 róttækar breytingar á starfsemi sambandsins. Framtíð velferðarkerfisins og jafnréttis- og fjölskyldumál voru meginviðfangsefni fundarinnar.

Síðdegishóf á uppstigningardegi: Um 700 eldri félagsmenn tóku þátt í árlegri skemmtun VR á uppstigningardegi þann 24. maí.

VR mótmælir lagasetningu á sjómenn: Stjórn VR samþykkti í maí harðorð mótmæli vegna lagasetningar á kjaradeilu sjómanna og útvegsmanna.

ÁGÚST

Frídagur verslunarmanna: Hátt í níu þúsund manns skemmtu sér í boði VR í Fjölskyldu- og húsdýragarðinum í Laugardalnum á frídegi verslunarmanna, fimmta árið í röð.

SEPTEMBER

Vika símenntunar: VR tók þátt í viku símenntunar í september og kynnti þá ný námskeið á vegum félagsins, m.a. sérstök stjórnunarnámskeið fyrir konur.

Erlent samstarf: VR tók þátt í verkefni sem miðaði að því að styrkja stoðir vinnumarkaðarinnar í Lettlandi og Litháen. Samstarfsaðilar félagsins voru m.a. ASÍ og bandaríska sáttasemjarembættið. Verkefnið kom til í kjölfar ráðstefnunnar um Konur og lýðræði.

OKTÓBER

Jafnréttisviðurkenning: VR fékk viðurkenningu Jafnréttisráðs fyrir árið 2001. Það var samhljóða niðurstaða ráðsins að veita VR viðurkenninguna fyrir sérstakt og eftirbreytnivert framtak í jafnréttismálum, sagði Elin Líndal, formaður ráðsins, í ávarpi þegar viðurkenningin var tilkynnt. „Í stuttu máli mætti segja um forsvarsmenn Verzlunarmannafélags Reykjavíkur að þar hafi ekki verið setið með hendur í skauti og beðið eftir margrómaðri viðhorfsbreytingu heldur gripið til aðgerða sem breytt hafa viðhorfum.“

Þing LÍV: Um 90 fulltrúar VR sátu 23. þing Landssambands íslenzkra verzlunarmanna sem haldið var í október en á þinginu var fjallað um skipulag og starfsemi sambandsins. Nokkrar hugmyndir voru lagðar fram og verða þær og nýjar hugmyndir ræddar áfram. Áformað er að afgreiða tilöggu um framtíðarskipulag LÍV á framhaldsþingi í maí 2002.

DESEMBER

Samstarf við VA: Skrifað var undir samstarfssamning VR og Verslunarmannafélags Akraness í desember. Gert er ráð fyrir að félögin tvö sameinin, sé fyrir því vilji að loknum tveggja ára reynslutíma. Markmiðið með samstarfi félaganna tveggja er að efla þjónustu við félagsmenn.

Frestun á endurskoðun kjarasamnings: Í desember var skrifað undir samkomulag milli VR og Samtaka atvinnulífsins um frestun á endurskoðun á launalið kjarasamnings aðila fram í maí 2002. Þessi frestun kom í kjölfar samkomulags verkalyðshreyfingarinnar, atvinnurekenda og ríkisvaldsins um aðgerðir til að lækka verðbólgu, styrkja gengi krónunnar og lækka vexti. Samkomulagið gerir ráð fyrir að verði vísitala neysluverðs ekki hærri en 222,5 stig í maí 2002 teljist verðlagsfor-sendur kjarasamninga hafa staðist.

Í Svíþjóð er þátttaka launþega í stéttarfélögum nálægt 80% sem er eitt hæsta hlutfall sem þekktist í heiminum í dag. Samt sem áður verða stéttarfélög í Svíþjóð nú að horfast í augu við þær áskoranir sem fylgja breytingum á hinu pólitíska og efnahagslega kerfi landsins.

Jafnvel þótt þátttaka í launþegafélögum sé, á alþjóðamælikvarða, mjög há í Svíþjóð, eru nokkur atriði sem setja þrýsting á breytingar í félagafjölda sænskra stéttarfélaganna og þá einkum í félögum verkamanna.

Stéttarfélögin bregðast við þessum aðstæðum með ýmsu móti, t.a.m. með sameiningu félaga, endurskipulagningu sem m.a. er fólgin í nýjum þjónustupáttum svo sem aðstoð við starfsleit og starfsval, auk hinna hefðbundnu tryggingaþátta.

Breytt uppbygging stéttarfélaganna

Það hafa orðið gífurlegar breytingar á ásynnd sænsku verkalyðsfélaganna á síðustu áratugum sem að mestu má rekja til breytinga á tilhögun samningaferlis við gerð aðalkjarasamninga. Að lokinni seinni heimstyrjöldinni var sett upp miðstýrt samningaferli þar sem komu saman landsamtök vinnuveitenda, SAF, og alþýðusambandið, LO (sem voru meginsamtök verkamanna á þeim tíma). Þetta miðstýrða samningaferli ásamt fastmótadri launastefnu, virkri vinnumarkaðsstefnu og almennu velferðarkerfi urðu lykilþættir í því sem varð þekkt sem „sænska módelið“.

Á þeim tíma hentaði þetta miðstýrða kerfi öllum aðilum. SAF var ánægð með að geta samið við alla á einu bretti og komast þannig hjá fjölda vinnudeilna auk þess sem stjórnvöldum var haldið frá samningaferlinu. Á sama tíma var það álit LO að með gerð allsherjarkjarasamnings væri hægt að hækka lægstu launin og jafna launamun annars vegar á milli einstakra iðngreina og svo hins vegar á milli iðnaðar- og þjónustugeirans.

Miðstýringin olli samþjöppun meðal verkamannafélaga. Seint á fimmta áratugnum voru 48 stéttarfélög í LO en þeim fór ört fækkandi vegna sameininga við lok sjötta áratugarins. Í dag samanstendur LO af 17 félögum og mun sú tala lækka á næstunni ef tekst að reka endahnútt á nokkur sameiningaferli sem verið hafa í undirbúningi. Á sama tíma og samþjöppun varð hjá verkamannafélögum varð fjölgun á félögum skrifstofu- og fagfólks vegna fleiri starfa hjá hinu opinbera. Á seinni helming sjöunda áratugarins urðu kröfurnar meiri hjá þessum nýju

Nýtt hagkerfi er áskorun fyrir stéttarfélög í Svíþjóð

félögum að fá veigameiri aðkomu að aðalkjarasamningaferlinu. Varð það að lokum til þess að SAF lýsti því yfir formlega, árið 1984, að samtökin gætu ekki lengur tekið ábyrgð á allsherjarkjarasamningaferlinu. Þar með hættu samtökin að koma að allsherjarkjarasamningum nema þegar þau undirrituðu Rehnberg-samninginn 1991 sem varð til að binda endi á hættulega launa- verðbólgu á þeim árum.

Frá sjónarhóli stéttarfélaganna skrifstofu- og fagfólks voru þessi endalok aðalkjarasamnings jákvæð enda voru þau ósammála hinna föstu launastefnu LO sem hafði leitt til þess að stundum fóru launataxtar langt framur framleiðni getu sem leiddi síðan til þess að kaupmáttur varð neikvæður þrátt fyrir miklar taxtahækkanir.

Uppgangur starfsgreinasamninga

Við hrun hins miðlæga allsherjarsamningakerfis jukust völd einstakra iðnaðarfélaganna, sérstaklega þeirra sem voru á sviði bygginga, efnaframleiðslu og timburframleiðslu. Urðu samningar þessara félaga oft viðmið á öðrum sviðum hagkerfisins. Kom það berlega í ljós í samningunum í mars 1997 þegar samningar voru gerðir á milli atvinnurekendasambandanna og LO félaga í félögum járníðnaðar, efnaframleiðslu, skógariðnaðar, matvælaíðnaðar og pappírskjarniðnaðar auk þess sem SIF, samband skrifstofu- og tæknifólks, og fleiri áttu þátt í samningagerðinni. Náði samingurinn til samtals um 800.000 launþega.

Hið aukna vægi og vald iðnaðarfélaganna hefur orðið til þess að önnur félög í einkageira og hjá félögum opinberra starfsmanna hafa orðið að skipuleggja sig í samtökum til þess að eiga von um að geta haft sambærileg áhrif og iðnaðarfélögin. Þessar nýju samfylkingar hafa gert óljósar línur á milli hinna hefðbundnu starfsgreinasambanda og enn frekar nú við einkavæðingu margra opinberra þjónustustofnana. Þannig er alls ekki ljóst hvaða stéttarfélögum starfsmenn sveitarfélaganna eiga að heyra til þegar þjónustan hefur verið einkavædd. Þannig að þótt fyrirtækið sem þeir starfa hjá sé nú einkafyrirtæki er starfið óbreytt og hafa því mörg stéttarfélög nokkuð til síns máls er þau gera kröfu um að koma að skipulagi og samningum fyrir þá launþega.



Frá Gautaborg

Ljós.: Kjartan Þorbjörnsson - Morgunblaðið

Viðræður um sameiningar

Þessi snúna staða hefur orðið hvati til þess að nú eru hafnar samrunaviðræður milli stéttarfélaganna sem mynda samband skrifstofufólks, TCO, félags opinberra starfsmanna, ST, starfsmanna sveitarfélaganna, SKTF, og skrifstofu- og þjónustufélagsins HTF. Að þessu ferli hefur líka komið félag starfsmanna í opinberri félagsþjónustu (sem er í LO) sem á síðustu árum hefur misst 10.000 félaga vegna tölvuvæðingar, samdráttar í þjónustu og nýrrar starfsráðninga- stefnu sem gerir aðeins ráð fyrir nýjum starfsmönnum með æðri menntun. Frekari fréttar af þessum samruna ætti að vera að vænta fljótlega og gert er ráð fyrir að samruninn taki fullt gildi þann 1. janúar 2003. Má gera ráð fyrir að hið nýja stéttarfélag verði með 450.000 félagsmenn.

Einnig eru samrunaviðræður í gangi á milli smásluflélaganna Handels sem er í LO og félags flutninga- og verkamanna sem einnig er í LO. Ein ástæðan fyrir hugsanlegum samruna þessara félaga eru hin óljósa mörk sem eru orðin á mörgum sviðum milli félaganna. Til dæmis er hefð fyrir því að starfsmenn bensinstöðva séu í flutningaverkamannafélögum en slíkar stöðvar eru að breytast í litlar matvöru- og smásluverslanir og því þykir báðum félögum nauðsynlegt að samræma milli félaga t.d. yfirvinnugreiðslur og reglur um opnunartíma.

Fleiri félög eru í samrunahugleiðingum m.a. kennarar sem starfa í fimm stéttarfélögum, byggingaverkamenn sem hugleiða samruna við önnur LO félög, félag yfir-

manna í her sem hugleiðir samruna við félag yfirmanna í lögreglu, félag bankamanna sem hugleiðir samruna við félag tryggingafólks (sem gæti svo vakið áhuga fagfélaga t.d. lögmanna) og síðan eru auðvitað mjög mörg félög í heilsgæslu (læknar, hjúkrunarfólk, sjúkraliðar, félagsráðgjafar, sálfræðingar o.s.frv.) sem gætu farið af stað með samrunaferli á næstu misserum.

Þróun samsetningar meðlima stéttarfélaganna

Ef skoðaðar eru tölur um félagsmenn stéttarfélaganna á árinu 2000 má vera ljóst að þau félög sem almennt tapa flestum félagsmönnum eru verkamannafélögin og félög opinberra starfsmanna. Á hinn bóginn verður fjölgun í ákveðnum félögum skrifstofufólks og hjá fagfólki. Almenn stéttarfélagasáðild hefur þó á síðustu fimm árum fallið úr 85% í 79% þátttöku launamanna í stéttarfélögum. Félagspátttaka í starfsgreinum sem LO hefur með að gera helst um 80% enda þótt hlutfallslega sé LO félögum að fækka: t.d. tilheyrðu um 79% allra launamanna félögum í alþýðusambandinu LO en í dag er það ekki nema um 54%.

Stéttarfélagspátttaka yngra fólks meðal launafólks hefur hrapað gífurlega: fyrir sjö árum tilheyrðu 69% vinnandi fólks á aldrinum 16-24 ára einhverju stéttarfélagi. Þetta hlutfall hefur nú hrapað í 52%. Sérfræðingar benda á að þetta sé meginorsök minnkandi félagsaðildar í LO. Auk þess er ungt fólk oft með tímabundna ráðningu í upphafi starfs og tilhneiging meðal þeirra að ganga ekki í stéttarfélag

fyrir en það hefur fengið fastráðningu.

Önnur þróun sem orðið hefur er sú að launþegar gangi í atvinnuleysistryggingasjóði stéttarfélaganna frekar heldur en félagið sjálft. Þetta er sérlega áberandi í störfum sem heyra undir hið „nýja hagkerfi“ og störf í stórborgum. Það er áætlað að nú sé einn af hverjum fjórum járníðnaðarmönnum og starfsmönnum í smásölu utan stéttarfélaganna á Stokkhólmssvæðinu en sem eru samt tryggðir af atvinnuleysistryggingasjóðum félaganna. Á landsvisu eru 20% skrifstofufólks og 10% verkamanna félagar í atvinnuleysistryggingasjóði stéttarfélaganna án þess að vera í félaginu. Þetta eru slæmar fréttir fyrir félögin því þau hafa einmitt reitt sig á að afla nýrra félaga og halda í þá sem fyrir eru með slíkum tryggingasjóðum. Engu að síður er ljóst að meirihluti stéttarfélagasmeðlima telur slíka félagssjóði vera megin-kost félagsaðildar. Fjárhagslega eru stéttarfélög í Svíþjóð mjög vel stað með eiginfjárstöðu uppá €2,7 milljarða (Ísk. 243 milljarðar) þrátt fyrir lagabreytingar sem hafa orðið til þess að felldur hefur verið niður bróðurpartur ríkisstyrkja til skóla og námskeiða í umsjá stéttarfélaganna á niunda áratugnum.

Tekst að snúa við fækkun félaga?

Í ljósi almennrar fækkunar félagsmanna eyða stéttarfélögin nú töluverðum tíma og orku í það að finna leiðir til að snúa við þessari þróun. Margir eru að hallast á þá skoðun að frekari samruni stéttarfélaganna sé kannski ekki réttta svarið – t.d. hafa mörg hinna smærri félaga lítið sameiginlegt faglega og myndu því ekki styrkjast við samruna þar sem félög á smærri stöðum myndu m.a. fjarlægjast leiðtoga sína á landsvisu. Þeirri skoðun vex fylgi að það yrði stéttarfélögum til meiri framdráttar að auka hlutverk, vægi og þekkingu trúnaðarmanna, stjórnarmanna og starfsmanna félaganna því það myndi hjálpa þeim til að laða til sín nýja félaga.

Auk þess að veita aðild að tryggingasjóðum stéttarfélaganna sjálfra bjóða stéttarfélög félagsmönnum uppá almenna tryggingaráðgjöf svo þeir geti betur fótta sig í hinum flökna frumskógi gylliboða á trygginga- og sjóðamarkaðnum. Er nú talið að auk þessara tryggingaráðgjafa ættu stéttarfélögin einnig að ráða starfs- og námsráðgjafa til þess að vinna að því að leiðbeina og hvetja félagsmenn til þess að notfæra sér það starfsnám og starfsþjálfun sem launþegum býðst, sérstaklega nú í ljósi þess að það verður sífelld algengara að launþegar semji sjálfir um sín launakjör.

Tenging stéttarfélaganna við flokk Sósíaldemókrata

Fyrir meira en 100 árum síðan stofnuðu stéttarfélögin í Svíþjóð Sósíaldemókrataflokkinn og hafa æ síðan átt sterk samskipti við þann flokk stjórnmálanna. Engu að síður hefur verulega losnað um þau bönd á síðasta áratug. Í upphafi niunda

áratugarins var hætt að tengja félagsaðild í stéttarfélögum á hverjum stað við félagsaðild að Sósíaldemókrataflokknum og fækkaði því flokksfélögum á svipstundu úr 800.000 í 200.000. Þrátt fyrir það eru tengsl og hollusta við flokkinn studd með lagagreini í félagslögum allra félaga í alþýðusambandinu LO, (með einni undantekningu). Þegar Sósíaldemókrataflokkurinn var við stjórnvölinn í Svíþjóð starfaði hann farsælega með stéttarfélögum svo til varð „gullaldarskeið“ nægrar atvinnu frá miðjum fimmta áratugnum fram undir miðjan sjöunda áratuginn. Jafnvel tilkoma stjórnar Miðflokks og Frjálslyndra á árunum 1976 til 1982 varð ekki til að draga úr samstarfi stéttarfélaganna um framgang stjórnarstefunnar. Hins vegar voru margar lagabreytingar hægristjórnarinnar á árunum 1991 – 1994 til þess fallnar að veikja stöðu stéttarfélaganna, m.a. með afnámi skattaafsláttar af stéttarfélagsgjöldum.


Menn óttast bakslag

Með tilkomu núverandi stjórnar Sósíaldemókrata, sem kom til valda árið 1998, (flokkurinn verður, á þingi, að reiða sig á stuðning fyrrum kommúnista og græningja) hefur tekist að snúa við þeirri neikvæðu efnahagsþróun sem varð á fyrri hluta níunda áratugs. Samt sem áður hefur verið mikill niðurskurður á fjárveitingum til velferðarmála og á ráðningum opinberra starfsmanna. Óttast menn nú bakslag eftir nokkur ár jákvæðrar efnahagsþróunar því almennt atvinnuleysi er 4% - 7% alls vinnuaflds. Er hætt við að þær tölur muni enn aukast ef Svíþjóð lendir í efnahagslægð á næstunni. Því má nú greina það að félagsmenn stéttarféлага eru að missa trúna á Sósíaldemókrata því aðeins 52% félaga LO kusu flokkinn í þingkosningunum árið 1998 en 21% kusu hins vegar flokk fyrrum kommúnista.

Sérfræðingar eru sammála um að vilji stjórnvöld endurheimta fulltíngi stéttarféлага verða þau að hækka þak sjúkra- og atvinnuleysisbóta þannig að a.m.k. 90% vinnuaflds eigi rétt á að fá 80% launa sinna í bætur. Eins og staðan er nú fær margt skrifstofufolk og fagfólk aðeins um 60% - 65% launa í formi tryggingabóta vegna þess að laun þeirra voru vel yfir þaki tryggingaupphæðar. Hins vegar virðist stjórnarandstaðan á hægrivæng þvert á móti vilja lækka þetta þak og að fólk kaupir sér einkatryggingar samhliða almannatryggingum. Væntanlega verður þetta ekki leitt til lykta fyrir en að loknum næstu þingkosningum sem eiga að fara fram á árinu 2002.

Almennt er talið að stuðningur við Sósíaldemókrata muni verða tengdur stefnu þeirra til aðalkjarasamninga á næstu árum. Við þær aðstæður sem nú ríkjast þar sem áherslan er á starfsgreinasamninga, sem stéttarfélög í iðnaði virðast leiða, hafa margir hópar dregist aftur úr í samanburði við þróun launa í iðnaði, svo sem starfsmenn sveitarfélaga og í einkaþjónustu. Sérlega munu konur að störfum hjá hinu opinbera ekki vera ginnkeyptar fyrir því að kjósa Sósíaldemókrata á þessu ári nema að þær sjái verulegar breytingar verða á launum og félagslegum bótum.

Árni Leósson



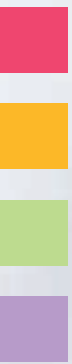
	HUG-ÖLD	FTR	SKREPPA-RANDYR	STAVANGANG	DRÝSTA DAD	GUD	ÖRNIAK	TRÉ	KVEIKA V. VILSKAN	SEIN-LETI	ENDING	TROLL	TRÉ	LYKTA V. EN-KENNI
DYR-UR I LUNN		1		90									MÁL-UR	
STAR-IVINDR EAF-INSTAR			2					MELT-INLAR-FERID						
HER-BERGI						STARFS-FÖÐRAR				ARG		6		
TRÚ-ADIRI MENN					9			ÞVER-NEITA-FISKAR		8				
SLITN-AR			BANDYR	BRALD-UISAR	SYSTIR				V	SKUNDA				45
STYKTI	STIFLA	HILDAR	GUDS	ÞOTTUR	SKATA	6	SLÆMT MANNNAFN		V	GÚTAR-LAMP	SUNNAR-ÚT			
RHANG-ÞEND-URNIR		15						SAUNGA-HUG-ADAR			SKESS-AN		L'IK-AMM-S	HEUTAN
VILL-INCAR	29				2	EINI		ELIÞ			26			ÖNUG
SLEIKSA				10	VEL	VÉRI	FARINN	OFNANA			TÓK		REYFA	REIFAR
ÞUNDI-ÞÖLL	ÞUNDI			48		ELO-ÞEÐI	JARN		12	GUD-GLADIR	MANNNAFN			36
TRÉ	OTAFN-AN	STANDA	JID			SKOZ-DYRID					SKVLOI		FLUG-ELDUR	
EIN-KENNI-STARFIR	33	KENNRUM	REGNAL	13		RIKAR	ÞVAIT-AR				JAM-REDA		ÞOR	
RENJA + FULL	41					SYL	BÝINN	AD	VEGA		HEIMIN	INSTANA	BRINAN	
KVENNAFN				16		BLAUT-AGA	LEIFA				ÞVABAR-MENNA		RUR	
DYKUR						HAND-ÞOK		DRYKK-UR	FEDIR		TRÝNI		SUIK	18
TRÉ		GEINOR	BOK-STARFUR	JURT		LOF-AGA			21		SHAKAR		FÖTMAL	49
HÖL	↓	44				HITT	NÆGI	LEGAR		47	ERFIÐI		ESJAN	
KRAMAN	37					HARMA	LANGA	KVEDID	5			19	FREÐAR-VERKS	ILATIN
ÞOK-STARFUR			ÞEGAR					MÁLUR	HEPPI-AST	34		FÉLAG	HAFID	FLANA
TRÉ			LIKAM	HLUT-ANA					38		HRÆD-IST	20		KVISTA
TRÉ	→			23				SELA						KVAD
ÞÖNNU						MEINUR	HANGA							SKAD
HEIÐ-LIRS			FSDR	25	FIFL									46
ÖGNIN					39	HALL-AMM	TANGI				30			
ENDING		OFULL-KOMID		29				HEILLA-SKALAR			43		FÆÐA	28
ÞVALIR	HER-LEIKS													ÉYÐAR

ENDURBIRT JÓLAKROSSGÁTA

Verðlaun kr. 7.500

Því miður urðu þau tæknilegu mistök í desember- blaðinu að jólakrossgátan prentaðist illa og orðaskýringar voru sumar lítt læsilegar. Ekki er gott að ráða gátu ef ekki sjást orðaskýringar, svo mikið er víst. Það er því nauðsynlegt og beinlínis sjálfsagt að birta hana aftur og gerum við það hér með

Skýring með gátunni er á þessa leið:
 Lausnin er úr kvæðinu „Jól“ eftir Stefán frá Hvítadal.
 Síðasti móttökudagur lausna verður nú mánudagur 18. febrúar og verðlaunin þau sömu og hafa verið fyrir jólakrossgátur, kr. 7.500. Vinsamlega látið kennitölu fylgja lausnum og skrifðið „krossgáta“ utan á umslagið. Utánskriftin er: VR, Húsi verslunarinnar, Kringlunni 7, 103 Reykjavík.



„Núna byrjum við mamma að safna hálf tímum. Bráðum getum við tekið okkur frí saman á venjulegum mánudegi“.

Starf okkar
eflir
þitt starf

Virkur vinnutími	Áður	Nú
Afgreiðslufólk	37:05	36:35
Skrifstofufólk	36:45	36:15

Í síðustu kjarasamningum VR var stigið stórt skref í átt að auknum lífsgæðum þegar samþykkt var í fyrsta sinn í áratugi að stytta vinnuvikuna um 30 mínútur.

Vinnuvikan hjá afgreiðslufólki er nú 36 klst. og 35 mínútur án kaffitíma samkvæmt kjarasamningi við SA.

30 mínútur á viku virðist ekki mikið við fyrstu sýn, en ef þú hefur tækifæri til að safna tímum saman geturðu reglulega átt auka frídag. Að sjálfsögðu þarftu að hafa samráð við atvinnurekanda þinn og ræða við hann um möguleika þína á að nýta tímana betur og bóka frjálsar stundir. Lífsgæði eru nefnilega fólgin í því að njóta lífsins.

Þú færð nánari upplýsingar hjá VR í síma 510 1700.