

# KJARASAMNINGAR 2013

**HÚN LÉT DRAUMINN RÆTAST**  
Viðtal við Steinþóru Sigurðardóttur á Ítalíu

**ÆTLAR ÞÚ AÐ LEIGJA ORLOFSHÚS?**  
Nýjar bókunarreglur

**RÉTTINDI Í DESEMBER**  
Mundu að þú átt þinn hvíldartíma

**DAGUR Í LÍFI FRAMKVÆMDASTJÓRA VR**  
Fylgdumst með Stefáni Sveinbjörnssyni,  
framkvæmdastjóra VR, í einn dag



## KJARASAMNINGAR 2013

- 18 Kjarasamningar 2013 – undirbúningurinn
- 19 Kröfur VR og LÍV gagnvart atvinnurekendum
- 20 Um áherslur í kröfugerð VR og LÍV
- 22 VR-félagar vilja kaupmátt og stöðugleika
- 23 Dauft yfir efnahagslífinu
- 24 Hvað þýða þessi orð?

## FÉLAGSMÁL

- 04 Enn bætist í hópinn
- 04 Desemberuppbót
- 05 Halló – sýnum hvert öðru kurteis!
- 05 Frídagar og stórhátíðir hjá afgangslúfólki
- 05 Morgunfundir fyrir nýja trúnaðarmenn VR
- 07 VR á Skaganum
- 09 Nýir hádegisfyrirlestrar
- 13 Starfsmenntasjóður – nýjar reglur
- 16 Íslenskt launafólk vill stöðugleika
- 27 Aukin þjónusta við atvinnuleitendur innan VR
- 30 Trúnaðarmaðurinn
- 31 Ætlar þú að leigja orlofshús hjá VR?
- 32 Jólin eru að koma!
- 34 Krossgáta
- 35 Krydd í tilveruna

## GREINAR OG VIÐTÖL

- 08 Kaup og kjör skipta alla máli
- 10 MOOC – opin námskeið á netinu
- 12 Draumar rætast
- 14 Samfélagsárbyrgð fyrirtækja og jafnlaunavottun VR
- 17 Kennitölulflakk
- 26 Allir brosa á sama tungumáli
- 28 Hvernig líður þér?
- 29 Listin að lifa í núinu

### VR

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

### VR blaðið 5. tbl. 35. árgangur desember 2013

Ábyrgðarmaður: Ólafía Björk Rafnsdóttir formaður. Ritstjóri: Unnur Guðriður Indriðadóttir. Umbrot og útlit: Tómas Bolli Hafþórsson.  
Forsíðumynd: Herrafataverzlun Kormáks og Skjaldar. Ljósmyndir: Eddi, Helga Laufey Guðmundsdóttir, Árdís Birgisdóttir og Birgir Ísleifur Gunnarsson. Prentun: Oddi. Upplag: 29.241  
Stjórn VR: Ólafía Björk Rafnsdóttir formaður, Bjarni Þór Sigurðsson varaformaður, Sigurður Sigfússon ritari, Ásta Rut Jónasdóttir, Benóný Valur Jakobsson, Birgir Már Guðmundsson, Fríður Birna Stefánsdóttir, Guðrún Björk Halbjörnsdóttir, Helga Ingólfssdóttir, Ingibjörg Ósk Birgisdóttir, Jóhanna Sigurbjörg Rúnarsdóttir, Ólafía Ása Jóhannesdóttir, Páll Örn Líndal, Ragnar Þór Ingólfsson, Rannveig Sigurðardóttir. Varamenn: Benedikt Vilhjálmsson, Kristjana Þorbjörg Jónsdóttir, Óskar Kristjánsson.



# Í LOK ÁRS

Kjarasamningar VR og viðsemjenda runnu út í lok nóvember og þegar þetta er skrifað standa viðræður um nýja samninga enn yfir. Allt bendir til þess að gengið verði frá aðfararsamningi á almennum vinnumarkaði til eins árs og sá tími nýttur til að undirbúa ítarlegri og viðameiri samning til lengri tíma. Félagsmenn VR leggja höfuðáherslu á aukinn kaupmátt og stöðugleika í næstu kjarasamningum, eins og niðurstöður kannanna sýna okkur og endurspeglast í þeirri kröfugerð sem VR kynnti viðsemjendum sínum í október. Í aðfararsamningi eins og þeim sem nú er í burðarliðnum er eingöngu samið um launalið kjarasamninga og mikilvægt að hann taki mið af þessum áherslum.

## **KJARASAMNINGAR, STARFSMENNTAMÁL OG JAFNRÉTTISMÁL**

Í lok árs er venja að líta til baka yfir farinn veg og meta stöðuna. Undirbúningur kjarasamninga setti að sjálfsögðu mestan svip á árið og ljóst að svo verður áfram næstu misseri. Í raun má segja að sá undirbúningur standi allt árið um kring, enda er kjarasamningurinn grundvöllur réttinda-baráttu félagsins. Með það í huga höfum við gert breytingar á skipuriti félagsins og fært kjaratengda þjónustu ofar í skipuriti VR. Kjaramálin eru hjarta og þar af leiðandi þungamiðja félagsins og sá þáttur sem við leggjum mesta áherslu á.

Starfsmenntamálin hafa einnig verið ofarlega á forgangslista okkar en í aðdraganda formannskosninga í vor lagði ég áherslu á mikilvægi þess að VR aðstoði félagsmenn sína með markvissum hætti að endurmennta sig og auka hæfni sína á síbreytilegum vinnumarkaði. Það er stefna okkar að hefja störf í verslun og þjónustu til vegs og virðingar. Starfsmenntanefnd félagsins vinnur nú að því að skipuleggja nám og fræðslu fyrir yngstu félagsmennina sem og starfsmenn í fyrirtækjum í verslun og þjónustu en ljóst er að þar er þörfin brýn.

Jafnréttismálin hafa einnig verið fyrirferðarmikil en nú er tæpt ár síðan félagið kynnti Jafnlaunavottun VR. Alls hafa fjórtán fyrirtæki og stofnanir fengið vottun og á fjórða tug til viðbótar eru í startholunum. Það er ánægjulegt að fyrirtæki í fjölmörgum ólíkum atvinnugreinum og

opinberar stofnanir eru í hópi þeirra sem hafa fengið vottun. Það er von okkar að áhrifa Jafnlaunavottunar VR fari að gæta á launamun kynjanna á vinnumarkaði fljótlega. Jafnréttismál eru kjaramál og við munum ekki una okkur hvíldar fyrr en karlar og konur standa jafnfætis á vinnumarkaði.

## **VIRKJUM GRASRÓTINA ENN FREKAR**

Á þessum árstíma er einnig við hæfi að líta til framtíðar. Ein af áherslum mínum í kosningum til formanns í vor var að virkja betur grasrótina og þá einstaklinga sem gegna trúnaðarstörfum fyrir félagið. Þátttaka trúnaðarráðsmanna í undirbúningi þeirra kjarasamninga sem nú eru í mótun er forystu félagsins mikilvæg og færi ég þeim þakkir fyrir. Við munum á næstu misserum leggja enn meiri áherslu á að skapa vettvang fyrir þetta mikilvæga samtal milli félags og félagsmanna.

Þetta ár hefur verið viðburðaríkt hjá VR og margt áunnist. Framundan eru spennandi og mikilvæg verkefni sem ég hlakka til að takast á við í samstarfi við félagsmenn og starfsmenn VR.

Ég óska félagsmönnum öllum gleðilegra jóla og farsældar á komandi ári.

*Ólafía Björk Rafnsdóttir,*  
formaður VR

## ENN BÆTIST Í HÓPINN

Hýsing Vöruhótel, Securitas, Reykjavík Excursions - Kynnisferðir og Byggðastofnun hafa öll nýlega fengið Jafnlaunavottun.

Í haust hafa þrjú fyrirtæki og ein stofnun bæst í hóp jafnlaunavottaðra fyrirtækja og stofnana og eru þau nú alls orðin fjórtán. Í október fékk Securitas vottun og fylgdu Reykjavík Excursions – Kynnisferðir, Hýsing Vöruhótel og Byggðastofnun í kjölfarið í nóvember. Hjá þessum fjórtán fyrirtækjum og stofnunum starfa ríflega þrjú þúsund starfsmenn sem nú vinna í umhverfi þar sem ríkir jafnrétti karla og kvenna til launa.

Vottunin er ætluð fyrirtækjum og stofnunum sem vilja sýna fram á að launastefna þeirra og mannauðstjórnun mismuni ekki kynjunum. Jafnlaunavottun VR felur í sér ítarlega úttekt á launum starfsfólks þeirra fyrirtækja sem um ræðir, starfslökkun og öðrum þátt-um sem hafa áhrif á kjör. Vottunin byggir á Jafnlaunastaðli Staðlaráðs Íslands.

Öll fyrirtæki og stofnanir á íslenskum vinnumarkaði geta sótt um Jafnlaunavottun VR, óháð stéttarfélagsaðild starfsmanna sinna.

04

## DESEMBERUPPBÓT

### HVERJIR EIGA RÉTT Á DESEMBERUPPBÓT?

Desemberuppbót á að greiða í síðasta lagi 15. desember ár hvert. Fjárhæðin sem er greidd miðast við starfshlutfall og starfstíma hverju sinni.

Fullt ársstarf telst vera 45 unnar vikur fyrir utan orlof.

Starfsmenn sem náð hafa 12 vikum í starfi hjá vinnuveitanda á síðustu 12 mánuðum eiga rétt til uppbótarinnar skv. ákvæðinu, auk þeirra starfsmanna sem eru í starfi hjá vinnuveitanda í fyrstu viku desember.

### HVAÐ ER DESEMBERUPPBÓT HÁ?

Desemberuppbót er fyrir fullt starf kr. 59.200.

Desemberuppbót innifelur orlof.

Desemberuppbót skal gera upp við starfslok, verði þau fyrir gjalddaga uppbótarinnar.

Reiknaðu þína desemberuppbót á [www.vr.is](http://www.vr.is)



Bryndís Guðnadóttir frá VR, Stefán Sveinbjörnsson framkvæmdastjóri VR, Ólafía B. Rafnsdóttir formaður VR, Elin Gróa Karlsdóttir, forstöðumaður hjá Byggðastofnun, Aðalsteinn Þorsteinsson forstjóri Byggðastofnunar, Torfi Jóhannesson frá Atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytinu, Magnús Helgason frá Byggðastofnun og Guðbjörg Sigurbjörnsdóttir frá Byggðastofnun.



Unnur Guðriður Indriðadóttir frá VR, Kristinn Óskarsson framkvæmdastjóri starfsmannasviðs Securitas, Guðmundur Arason forstjóri Securitas, Ólafía B. Rafnsdóttir formaður VR og Bryndís Guðnadóttir frá VR.



Ólafía B. Rafnsdóttir formaður VR, Guðmundur Oddgeirsson framkvæmdastjóri Hýsingar Vöruhótel, Dagný Erla Gunnarsdóttir rekstrarstjóri Hýsingar Vöruhótel og Helga Jónsdóttir innra eftirliti Haga.



Kristján Danielsson framkvæmdastjóri Kynnisferða, Jóhanna Hreiðarsdóttir mannauðsstjóri Kynnisferða og Ólafía B. Rafnsdóttir formaður VR.



## HALLÓ – SÝNUM HVERT ÖÐRU KURTEISI!

Nú er helsti annatími verslana hafinn, sjálf jólaverslunin. Á þessum tíma leggur VR alltaf áherslu á að minna félagsmenn sína á þau réttindi sem starfsmenn hafa. Nú viljum við bæta um betur og hvetjum alla til að brosa, sýna kurteisi, hrósa, hugsa jákvætt og virða hvert annað.

Fyrir í haust skapaðist mikil umræða í þjóðfélaginu þegar fjölmiðlar greindu frá því að ungur starfsmaður í Bónus hefði brotnað niður vegna framkomu viðskiptavina í hans garð. Í kjölfarið stigu margir aðrir fram og skýrðu frá svipuðum atvikum og ljóst er að því miður gerist það of oft að viðskiptavinir skeyti skapi sínu á starfsmönnum.

Bónus hafði samband við VR og lagði til ákveðið samstarf til að vekja athygli á þessu og hvetja til kurteisi. Samstarfið hefur nú skilað áþreifanlegum árangri og hefur hátt í fimm þúsund barmmerkjum verið dreift í verslanir víðs um landið þar sem allir eru hvattir til að sýna samkennd og kurteisi. Verslanir sem hafa áhuga á að fá barmmerki fyrir sína starfsmenn geta haft samband í síma 510 1700 eða sent tölvupóst á [vr@vr.is](mailto:vr@vr.is) og fengið þau send, sér að kostnaðarlausu.

Samhliða þessu átaki okkar viljum við fá að vita hvernig verslunarfólki líður. Við verðum því með könnun á [www.vr.is](http://www.vr.is) í desember og hvetjum alla félagsmenn til að taka þátt í henni með því að svara nokkrum spurningum. VR hefur áður vakið athygli á mikilvægi þess að sýna hvert öðru kurteisi, meðal annars með auglýsingum og umfjöllun. Við teljum ástæðu til að ítreka þessi skilaboð enn og aftur – virðum störf verslunarfólks.

## FRÍDAGAR OG STÓRHÁTÍÐIR HJÁ AFGREIÐSLUFÓLKI

Á frídögum og stórhátíðum er ekki vinnuskylda.

### FRÍDAGAR YFIR HÁTÍÐARNAR ERU:

- Eftir kl. 12 á aðfangadag (stórhátíðardagur)
- Jóladagur (stórhátíðardagur)
- Annar í jólum (almennur frídagur)
- Eftir kl. 12 á gamlársdag (stórhátíðardagur)
- Nýársdagur (stórhátíðardagur)

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

### LAUN Á FRÍDÖGUM

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

- Eftirvinnukaup: 0,8235% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu
- Yfirvinnukaup: 1,0385% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu
- Stórhátíðarkaup: 1,375% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu

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

## MORGUNFUNDUR FYRIR NÝJA TRÚNAÐARMENN VR

Ert þú nýr trúnaðarmaður á þínum vinnustað? Ef svo er, þá er þetta fundur fyrir þig.

Ólafía Björk Rafnsdóttir, formaður VR, Elías G. Magnússon, forstöðumaður kjaramálasviðs VR, og Árdís Birgisdóttir, starfsmaður próunarsviðs, verða með morgunfund fyrir nýja trúnaðarmenn miðvikudaginn **22. janúar 2014 kl. 8.30-10.00.**

Farið verður yfir helstu atriði varðandi stöðu kjarasamninga og störf trúnaðarmanna. Hér gefst trúnaðarmönnum tækifæri til að ræða málin og fá svör við spurningum sínum.

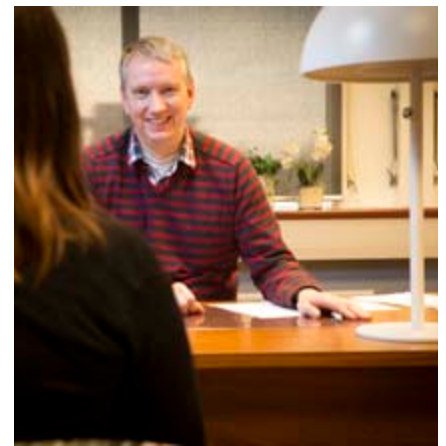
Skráning á fundinn er á Mínum síðum eða hjá þjónustuveri VR í síma 510 1700.

Fundurinn er haldinn í sal VR á 0. hæð í Húsi verslunarinnar, Kringlunni 7. Trúnaðarmenn VR á landsbyggðinni geta fylgst með gegnum fjarfundarbúnað á skrifstofu VR í sinni heimabyggð.

Trúnaðarmönnum standa til boða námskeið og verður dagskrá þeirra auglýst í byrjun árs.

# DAGUR Í LÍFI FRAMKVÆMDASTJÓRA VR

Í september sl. var Stefán Sveinbjörnsson ráðinn framkvæmdastjóri VR, en áður starfaði hann sem framkvæmdastjóri rekstrarsviðs Háskólans á Bifröst. Hann er góðkunni VR, þar sem hann starfaði sem sérfræðingur í kjaramáladeild hér á árum áður.



06

Stefán býr í Borgarnesi ásamt fjölskyldu, Geirlaugu Jóhannsdóttur eiginkonu sinni og þremur börnum, Írisi 12 ára, Axel 10 ára og Sveinbirni 6 ára. Hann er mættur til vinnu fyrir klukkan átta á morgnana og tekur því daginn snemma; vaknar rúmlega sex.

Við fengum að fylgjast með Stefáni einn dag til að kynnst hefðbundum degi í lífi framkvæmdastjóra VR. Hann hlakkar ávallt til að mæta í vinnuna og var þessi dagur engin undantekning. „Það er alltaf skemmtilegt að takast á við krefjandi verkefni og fá að vinna með skemmtilegu fólki,“ segir Stefán, sem ber ábyrgð á skrifstofu VR og að félagsmenn fái góða þjónustu hjá félaginu.

## MIÐVIKUDAGUR HJÁ STEFÁNI

Stefán tekur daginn snemma, þar sem hann keyrir frá Borgarnesi á hverjum morgni. Dagurinn hefst kl. 6.20 með sturtu og morgunmat. Ég legg af stað í vinnuna kl. 6.50. Ég hlusta á Rás 2 eða Bylgjuna þegar ég keyri á milli auk þess sem ég reyni oft að taka símtöl í leiðinni. Það tekur um 50 mínútur að keyra í vinnuna þannig að ég er mættur um kl. 7.40 á skrifstofuna hjá VR í Húsi verslunarinnar.

**Kl. 8:00** Ég byrja daginn á að fara í gegnum tölvupóstinn og reyni að svara sem flestum erindum. Eftir það taka reikningarnir við, en ég fer yfir alla reikninga sem þarf að samþykka. Þegar ég hef samþykkt þá fara þeir yfir í bókhaldið til greiðslu.

**Kl. 9:00** Á mánudögum erum við með sviðsstjórafund sem ég stýri. Þennan miðvikudag skipulagði ég sviðsstjórafund sem halda á í næstu viku. Á þessum fundum förum við yfir málefni VR og förum yfir fyrirbyggjandi verkefni hjá félaginu.

**Kl. 10:00** Við Ólafía formaður VR hittumst reglulega og förum yfir stöðu mála. Nú eru kjaraviðræður í fullum gangi og taka mikinn tíma hjá okkur. Ólafía og Elías, forstöðumaður kjaramálasviðs VR, bera hitann og þungann af þessum viðræðum. Hér hjá VR vinnum við saman að málunum og því erum við dugleg að hittast og fara yfir málin og setja okkar fólk inn í hlutina. Samvinna er lykilatriði.

**Kl. 12:00** Við erum heppin hjá VR, erum með frábært mötuneyti sem hún Ingunn sér um. Hún eldar dýrindismat á hverjum degi og í dag er boðið upp á kjúklingarétt sem ég borða með samstarfsfólki mínu.

**Eftir hádegi** á ég fund með umsjónarmanni orlofshúsa VR um stöðu á byggingaframskæmdum smáhýsa í Miðhúsaskógi, en nú erum við að auka þjónustu okkar við félagsmenn með því að byggja fimm ný hús í Miðhúsaskógi. Við vonum að þau verði jafnvinsæl og núverandi hús en þau eru aðeins minni, kósý fyrir hjón að skreppa í sveitina. Eftir fundinn hitti ég sviðsstjóra þar sem við förum yfir fjárhagsáætlun næsta árs. Eftir það þarf ég að undirbúa fund með orlofsstjórn VR.

**Kl. 17:30** er fundur með orlofsstjórn VR þar sem rætt er um breytingar á úthlutun orlofshúsa, framkvæmdir í Miðhúsaskógi og fleira.

**Kl. 19:15** lýkur fundi orlofsstjórnar og legg ég af stað heim í Borgarnes og er kominn þangað klukkan rúmlega 20:00.

Vinnudagurinn er því nokkuð langur hjá Stefáni, nýjum framkvæmdastjóra VR, en þrátt fyrir langa vinnudaga er hann mikill fjölskyldumaður og var mættur með Axel syni sínum í Bláfjöll um leið og svæðið var opnað. Helstu áhugamálin eru skíði, göngufærðir á fjöllum og sveppatínsla.

Takk fyrir góðan dag.

# VR Á SKAGANUM

Í tæplega 30 ár hafa verslunarmenn á Skaganum getað sótt aðstoð til stéttarfélags síns við Kirkjustræti 40, en húsið byggðu stéttarfélagin á svæðinu til að fá aðstöðu fyrir sig og sína félagsmenn. Nú hýsir þetta reisulega hús þjónustuver VR með fimm starfsmönnum.



Verslunarmannafélag Akraness opnaði skrifstofu í húsinu við Kirkjubraut í janúar 1986 og sinni starfsmaður í hálfu starfi þjónustu við félagsmenn VA. Árið 2001 vildu forsvarsmenn VA kanna hagkvæmni þess að sameinast VR. Erfitt var að fá fólk til að manna stjórn og sinna ýmsum störfum fyrir svo lítið félag og vonir stóðu til að í krafti stærra félags væri hægt að huga betur að þörfum félagsmanna á Akranesi. Viðræðum milli VA og VR um veturinn lauk með undirritun samstarfssamnings til tveggja ára, sem samþykktur var með 96% greiddra atkvæða í kosningu meðal félagsmanna VA. Að þeim tíma liðnum var gengið frá sameiningu félaganna, sem tók gildi í ársbyrjun 2004.

Allar götur síðan hefur VR rekið starfsstöð á Akranesi. Símvær var opnað í húsinu að Kirkjubraut fljótlega eftir undirritun samstarfssamningsins og er símsvörun VR enn sinn t þaðan. Fljótlega var bætt við starfsfólki og vinna nú fimm starfsmenn þar; þrjú þeirra eru

í framlínunni og taka fyrstu símtöl félagsmanna, veita upplýsingar um styrki og bóka í orlofshús svo eitthvað sé nefnt en tveir starfa á kjaramálasviði og veita félagsmönnum ráðgjöf í kjaramálum símleiðis.

Það er stefna VR að þjónustuverið á Akranesi afgreiði 70% af símtölum sem berast og hefur það tekist. Fyrirspurnir sem þurfa sérhæfðari úrlausn eru sendar áfram til starfsmanna í hinum ýmsu deildum félagsins. Markmið með þjónustuveri VR á Akranesi er að veita snögga og góða þjónustu, helst þannig að félagsmenn fái svör við fyrirspurn sinni strax í fyrsta símtali. Það mæðir mikið á þeim fimm konum sem manna starfsstöð VR á Skaganum; á síðasta ári bárust um 65 þúsund símtöl til VR, tæplega 5.500 á mánuði.

Á skrifstofunni er einnig móttaka fyrir félagsmenn á svæðinu og er þar veitt öll almenn þjónusta. Félagsmenn VR á Akranesi geta líka

komið á skrifstofuna og fylgst með á fjarfundi þeim atburðum sem eru í Reykjavík, s.s. fyrirlestrum, fundum og fleiru. Léttur hádegisverður er í boði fyrir þá sem vilja kíkja við og fylgjast með hádegisfyrirlestrum sem VR heldur fyrir félagsmenn sína reglulega yfir veturinn.

Það er óhætt að segja að sameining VA og VR hafi verið lyftistöng fyrir Skagann og kærkomið að fá þar fimm stöðugildi; í sex þúsund manna sveitarfélagi munar um minna. Þrjú af starfsmönnum fimm sem þarna starfa hafa unnið á skrifstofunni frá árinu 2002.

Skagamenn eru hvattir til að kíkja í heimsókn og kynna sér þjónustuna sem VR-félögum stendur til boða.

## FÓLKID Á AKRANESI

Júnía Þorkelsdóttir, sem var formaður Verslunarmannafélags Akraness frá árinu 1991 þar til sameining VR og VA tók gildi, Málfríður Þorkelsdóttir skrifstofustjóri, sem starfaði fyrir VA frá árinu 1998 þar til félagin sameinuðust, Sigrún Svava Gísladóttir, sem hefur starfað fyrir VR frá árinu 2002, og Inga Hanna Ingólfssdóttir og Erna Eyjólfssdóttir sem báðar hafa starfað hjá VR frá 2011. Júnía og Málfríður starfa á kjaramálasviði en þær Sigrún, Inga og Erna starfa í þjónustuveri.

“

Á síðasta ári bárust um 65 þúsund símtöl til VR, tæplega 5.500 á mánuði.

# KAUP OG KJÖR SKIPTA ALLA MÁLI

Viðtal: Steinar Þór Sveinsson



08

Hvort sem fólk telur að það lifi til að vinna eða vinni til að lifa skipta kaup og kjör alla máli. VR gerir heildarkjarasamning við Samtök atvinnulífsins og Félag atvinnurekenda auk sérsamninga. Kjaramálin geta verið sem frumskógur að feta sig um og mjög hefur reynt á réttindi launþega í þeim erfiðleikum sem atvinnulífið á Íslandi hefur farið í gegnum á síðustu árum. Elías G. Magnússon er forstöðumaður kjaramálasviða hjá VR og þjónustarfélagsmenn vegna kjaramála. Elías hefur mikla þekkingu á þessum málum, en hann hefur unnið hjá VR frá árinu 1989 og tekið þátt í gerð allra kjarasamninga fyrir VR frá þeim tíma.

## FLEST MÁL SNÚA AÐ STARFSLOKUM

„Starfsmenn í kjaramáladeild veita félagsmönnum almenna ráðgjöf varðandi kjaramál en starf okkar snýr ekki síst að því að aðstoða fólk sem lendir í einhvers konar ágreiningi við vinnuveitanda sinn. Síðustu ár höfum við fengið á bilinu 1.100-1.600 deilumál á ári til meðhöndlunar. Þetta eru mál sem koma inn á skrifstofu félagsins, þ.e. félagsmenn koma og bera mál sín upp við okkur, ásamt því að

leggja fram gögn er málin varða. Félagsmenn þurfa því að koma til okkar í persónuleg viðtöl áður en við vinnum málin lengra. Fyrir utan þessa þjónustu veitum við ýmiss konar ráðgjöf í gegnum síma en hún er ekki inni í þessum tölum,“ útskýrir Elías. Það liggur í augum uppi að það er félagsmönnum VR mikilvægt að geta snúið sér til reyndra aðila sem veita aðstoð og eru til staðar þegar ágreiningur kemur upp milli vinnuveitanda og launþega, enda getur aðstöðumunurinn annars verið mikill.

Elías segir flest málin snúa að starfslokum með einhverjum hætti, hvort heldur sem er að launþega sé sagt upp störfum eða að einhver mál komi upp sem leiði til þess að launþeginn vilji ljúka störfum. „Þegar félagsmaður kemur með ágreiningsefni til okkar skoðum við það og ef það er mat sérfræðinga okkar að það eigi að halda áfram með málið og reka það fyrir dómstólum sjáum við um allan lögfræðikostnað frá okkar hlið. Málið er svo auðvitað skoðað og endurskoðað reglulega miðað við þau gögn sem koma fram við málareksturinn. Flest deilumál leysast áður en

“

þegar fyrirtæki fara í gjaldþrot getur verið flókið mál fyrir starfsmann að sækja rétt sinn. Kjaramáladeild VR aðstoðar félagsmenn þegar slík staða kemur upp

kemur til kasta dómstóla en við rekum um og yfir 100 mál á ári fyrir dómstólum og vinnum mjög náið með lögmanni VR, Guðmundi B. Ólafssyni hrl.“

## VINNUMARKAÐURINN BREYST MIKIÐ

Elías segir að vinnumarkaðurinn hafi breyst mikið frá hruni. „Fyrir hrun skiptu launþegar oft um vinnuveitendur. Lítið þurfti að koma upp á svo að fólk skipti um vinnu. Nú er staðan hins vegar sú að fólk vill halda vinnu sinni og lætur kannski bjóða sér meira en áður. Við erum að fá svipað mörg mál inn á okkar borð og fyrir hrun en þau eru oft á tíðum erfiðari. Það er oft búið að ganga meira á þegar fólk kemur til okkar núna, því fólk lætur meira yfir sig ganga en það gerði áður. Ástandið hefur því verið vinnuveitendum hagfellt í þessum skilningi eftir hrun, því fólk leggur meira á sig til að halda starfi sínu,“ segir Elías. Hann segir að eftir hrun hafi vinnuveitendur í sumum tilfellum breytt ráðningarkjörum starfsmanna með mun skjótari hætti en þeim væri almennt heimilt samkvæmt kjarasamningum.

„Starfsmönnum var oft stillt upp við vegg varðandi það að lækka laun með mjög skömmum fyrirvara eða vera einfaldlega sagt upp störfum. Fólk stóð því oft frammi fyrir því að halda kjörum sínum út lögbundinn uppsagnarfrest eða lækka laun sín nánast fyrirvaralaust og vonandi halda vinnunni. Starfsmönnum var oft sagt að launalækkanir



yrðu leiðréttar þegar ástandið batnaði og það hefur í sumum tilvikum verið gert en því miður ekki í öllum. Almenn séð voru starfsmenn ekki mikið inni í þessu ferli. Þeim var bara sagt að það þyrfti að skera niður í fyrirtækinu og að það kæmi til uppsagna ef starfsmenn tækju ekki á sig kjaraskerðingu eða lækkun á starfshlutfalli. Ríkisstjórnin og verkalyðsfélög þrýstu á um að sem fæstum yrði sagt upp við þessar aðstæður og varð því oft úr að starfshlutfall starfsmanna var lækkað og þurfti þá að segja upp færri starfsmönnum.“ Elías segir því að gripið hafi verið til mjög harðra aðgerða árin 2008 og 2009. Hann telur að hið versta sé um garð gengið og vonar að þessar launalækkanir gangi sem fyrst til baka, því ljóst sé að kjaraskerðing hafi verið umtalsverð hjá launafólki á þessu tímabili. Elías bendir jafnframt á að enn sé umtalsverð hræðsla úti á vinnumarkaðnum. Fólki sé í óvissu með stöðu sína og þótt ástandið sé orðið betra sé jafnvægi ekki náð.

### AÐSTOÐ VIÐ GJALDÞROT FYRIRTÆKJA

Þegar fyrirtæki fara í gjaldþrot getur verið flókið mál fyrir starfsmann að sækja rétt sinn. Kjaramáladeild VR aðstoðar félagsmenn þegar slík staða kemur upp. „Lýsa þarf kröfum í þrotabú fyrir hönd starfsmanna og sú vinna tekur mikinn tíma. Þeim málum hefur í sjálfu sér ekki fjölgað og er jafnvel minna um þau í ár en oft áður. Þó eru blíkur á lofti með það. Andinn í þjóðfélaginu hefur verið þannig að reynt hefur verið að halda fyrirtækjum á lífi en á einhverjum tímamarki mun uppgjör fara fram og ákveðið verður hvaða fyrirtæki eru rekstrarhæf til framtíðar. Það er því ekki ólíklegt að gjaldþrotum muni fjölga áður en langt um líður,” segir Elías.

### VIÐTÆK ÞJÓNUSTA

Auk þess sem að ofan er talið veitir kjaramáladeild VR viðtæka þjónustu til félagsmanna, til dæmis er kemur að aðilaskiptum að fyrirtækjum, en þá vakna gjarnan upp spurningar um réttarstöðu starfsmanna. Einnig veitir kjaramáladeild aðstoð þegar félagsmenn ráða sig í ný störf, með því að fara yfir ráðningarsamninga og athuga hvort þeir eru í samræmi við lög og reglur á vinnumarkaði. Ýmis fyrirtæki og hópar biðja auk þess um fyrirlestra um kjaratengd atriði og einnig kemur kjaramáladeildin að námskeiðahaldi fyrir trúnaðarmenn VR, en fræðsla fyrir trúnaðarmenn er mikilvægur þáttur í starfsemi félagsins. Þjónusta kjaramáladeildar er því viðtæk og stendur öllum félagsmönnum VR til boða.

# HÁDEGISFYRIRLESTRAR Í BYRJUN ÁRS!

VR býður félagsmönnum sínum upp á áhugaverða morgun- og hádegisfyrirlestra næstu mánuðina. Allir fyrirlestrar VR eru félagsmönnum að kostnaðarlausu. Félagsmenn úti á landi geta fylgst með á skrifstofum VR í sínum landshluta með fjarfundabúnaði. Léttar veitingar í boði. Skráning er á [www.vr.is](http://www.vr.is) og hjá þjónustuveri VR í síma 510-1700

## JAFNVÆGI EINKALÍFS OG STARFS

**16. janúar 2014 kl. 12:00–13:00** Fyrirlesari: Sigríður Hulda Jónsdóttir, Náms- og starfsráðgjöf

Fjallað er um mikilvægi þess að skapa sér lífsstíl sem einkennist af jafnvægi milli ólíkra hlutverka einstaklingsins. Rætt er um leiðir til að hlúa að jákvæðu viðhorfi, skipulagi og sjálfsaga sem leiðir til jafnvægis. Þátttakendur greina ógnir við eigið jafnvægi og setja sér markmið í því skyni að efla jafnvægi starfs og einkalífs.

## KVIÐI SEM HEILBRIGT VIÐBRAGÐ

**23. janúar kl. 12:00–13:00** Fyrirlesari: Oddi Erlingsson, sérfræðingur í klínískri sálfræði

Kvíði er tilfinning sem allir þekkja. Kvíði getur verið mjög gagnlegur, eins og þegar staðið er frammi fyrir hættum eða erfiðum verkefnum, en stundum verður hann það mikill að hann truflar daglegt líf eins og vinnu eða samskipti. Í fyrirlestrinum er farið yfir helstu einkenni kvíða og aðferðir til að takast á við hann, sé hann til vandræða.

## ATVINNUHÆFNI

**13. febrúar kl. 12:00–13:00** Fyrirlesari: Helga Rún Runólfsdóttir

Í erindinu verður lögð áhersla á að nálgast viðfangsefnið á hagnýtan máta og benda á þætti sem geta aðstoðað við eflingu atvinnuhæfni einstaklinga. Atvinnuhæfni gengur að hluta til út á að einstaklingar á vinnumarkaði hugi vel að starfsþróun og starfshæfni sinni til að viðhalda samkeppnisstöðu innan fyrirtækis eða innan þess fags eða starfssviðs þar sem þeir starfa.

## HVER VILL EKKI VERA SNJALL?

**5. febrúar kl. 8:30–10:00**

Starfsmaður frá Advania kemur til okkar og segir okkur frá þeim möguleikum sem snjallsímar og spjaldtölvur bjóða upp á. Skoðuð verða hagnýt „öpp“ sem hægt er að nýta sér í daglegu lífi. Vangaveltur verða um hvernig tæknin muni þróast í nánunstu framtíð.

## AÐ TAKA UPP NÝJAR VENJUR

**20. febrúar kl. 12:00–13:00** Fyrirlesari: Ásgeir Jónsson frá Takmarkalaus lífi

Í fyrirlestrinum verða kynntar leiðir og verkfæri sem gera þátttakendum kleift að taka upp nýjar og betri venjur og viðhalda þeim. Meðal þess sem verður farið yfir er: Hvernig geta „öpp“ og smátæki hjálpað okkur að taka upp nýjar venjur? Hvaða matarvenjur henta þér og hvernig breytir þú þínu skref fyrir skref og „bita fyrir bita“?

## KARLMENN OG KRABBAMEIN

**13. mars 2013 kl. 12:00–13:00** Fyrirlesari: Jóhannes V. Reynisson frá Bláa naglanum

Árlega greinast að meðaltali 737 karlmenn með krabbamein á Íslandi. Jóhannes V. Reynisson kemur til okkar og segir frá verkefninu um Bláa naglann og deilir með okkur reynslusögum. Farið verður yfir mikilvægi þess að karlmenn séu meðvitaðir um helstu einkenni blöðruhálskrabbameins. Þetta á ekki að vera feimnismál. Hvernig á að bregðast við og hvar á að leita upplýsinga? Mættu á fyrirlesturinn og fáðu fræðslu!

## FRÆÐSLUSTJÓRI AÐ LÁNI

**4. mars kl. 8:30–9:30**

Er virk fræðslu- eða símenntunaráætlun í þínu fyrirtæki? Hefur staðið til að endurskoða fræðslumálin en ekki gefist tóm til? Fræðslustjóri að láni býður fyrirtækjum að fá ráðgjafa í heimsókn sem er sérhæfður í því að skipuleggja fræðslu starfsmanna. Á þessum hádegisfyrirlestri ætla Guðríður H. Baldursdóttir, mannauðsstjóri Norvik og Byko, að deila reynslu sinni af þátttöku í verkefninu, en bæði Norvik og Byko fengu nýverið fræðslustjóra að láni. Sólveig Lilja Snæbjörnsdóttir, starfsmaður SVS, fer yfir umsóknarferlið og svarar spurningum.



# MOOC – OPIN NÁMSKEIÐ Á NETINU

Sá tími er liðinn þegar fólk fór í nám, útskrifaðist, fór að vinna og leit ekki í skólabók aftur. Nú er mikil krafa um að fylgjast með nýjungum ásamt því að tileinka sér betri vinnubrögð og vera afkastamikill. Vinnumarkaðurinn kallar eftir fræðslu sem er einstaklingsmiðuð, hentar hverjum starfsmanni og er tímasett þannig að starfsmaður geti sótt fræðsluna þegar hann getur sjálfur prófað það sem hann er að læra. Þetta getur verið dýrt módel og reynist mörgum vinnustöðum erfitt í framkvæmd.

## SÍMENNTUN ER KRAFA Í NÚTÍMA STARFSUMHVERFI

Alþjóðleg fyrirtæki hafa mörg hver sett á fót sinn eigin fyrirtækjaskóla. Þar geta starfsmenn fyrirtækisins sótt úrval námskeiða sem eru í boði. Framsetning námskeiðanna hefur verið í þróun og hafa einhver fyrirtæki fært fræðsluna að einhverju marki yfir á netið. Þá getur starfsmaður setið við skrifborðið sitt og unnið að starfsþróun sinni með því að hlusta á fyrirlestra og leyst verkefni í neti með samstarfsfólki sínu, sem jafnvel er staðsett í öðrum heimsálfum. Sum þessara fyrirtækja hvetja starfsmenn sína einnig til þess að leita að námskeiðum við hæfi sem eru opin á netinu og kallast MOOC á ensku.

Nýlega hafa nokkrir virtir erlendis háskólar opnað kennslustofur sínar fyrir almenningi og boðið námskeið sín á netinu. Flestir þekkja hugtakið fjarnám, sem er í raun aldagamalt og hófst með bréfasólum sem gáfu mörgum tækifæri til náms á sínum tíma. Þeir runnu sitt skeið á enda en þróunin hefur haldið áfram. Margar útfærslur á fjarnámi eru til og á Íslandi er boðið upp á vinsæl fjarnám við bæði framhaldsskóla og háskóla með góðum árangri. Með tilkomu internetsins og aukinna möguleika í upplýsingatækni óx áhugi nokkurra kennara við Stanford-háskóla í Bandaríkjunum á að ná til fleiri nemenda með nýjum miðli. Meginhugmyndin er að geta boðið hverjum sem er upp á eftirsóknarvert nám hvar sem þeir eru staddir í heiminum og skiptir engu hvort þeir eru fátækir eða ríkir vegna þess að námið er ókeypis. Nafnið MOOC er dregið af Massive Online Open Courses.

## GLUGGI INN Í KENNSLUSTOFU FRÆGUSTU HÁSKÓLA Í HEIMI

Það má segja að opnu netnámskeiðin (MOOC) séu ein tegund af fjarnámi, en ólíkt því sem gerist í fjarnámi þurfa þátttakendur ekki að

ljúka fyrir fram ákveðnum námskeiðum og enda á því að fá gráðu. Þátttakendur geta tekið stök námskeið og raðað saman námskeiðum úr hvaða deildum sem þeim sýnist. Námskeiðin eru opin öllum, nemendum að kostnaðarlausu, og reiknað er með stórum hópum sem taka þátt á gagnvirkum hátt. Námskeiðin eru ólík og misjafnt hvernig þau eru byggð upp, en boðið er upp á greinar og lesefni, upptökur af fyrirlestrum, myndbönd og verkefni. Oftast er hægt að hafa samskipti á gagnvirkum vettvangi námskeiðanna þar sem samfélag nemenda, kennara og aðstoðarkennara skapast.

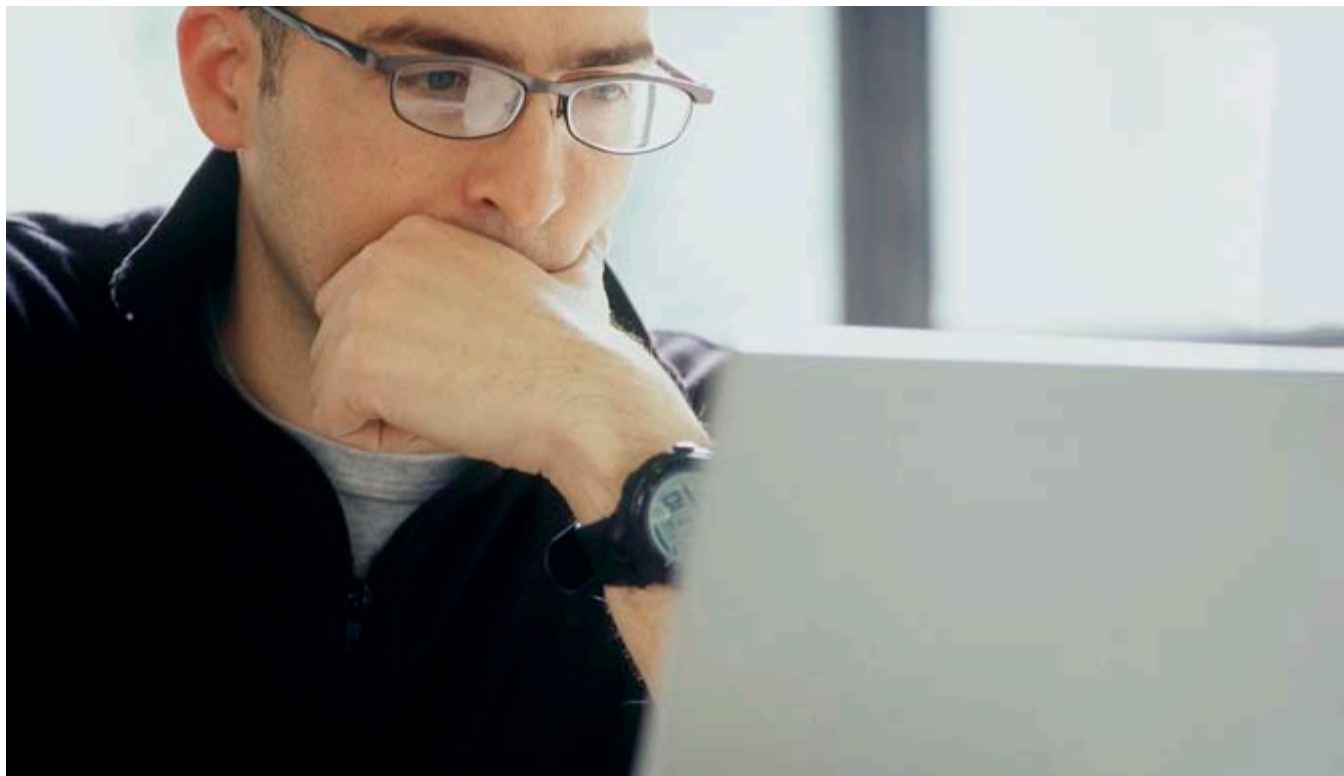
Stærstu miðlarnir sem bjóða upp á opin námskeið eru edX, Coursera og Udacity. Þessir aðilar hafa verið til í 2-3 ár og bjóða virtir skólar, t.d. Stanford, Harvard og Berkeley, upp á námskeið sín í samstarfi við þá.

## HVAÐ ER Í BOÐI?

Á netsíðunni mooc-list.com er að finna heildaryfirlit yfir námskeið sem í boði eru hjá þeim skólum sem bjóða upp á opin netnámskeið. Þar er hægt að leita eftir viðfangsefnum og er margt í boði; líffræði, stjórnum og viðskipti, efnafræði, tölvunarfræði, menntavísindi, persónuleg og starfstengd þróun og margt fleira. Með ákveðið námsefni í huga er einnig hægt að nota leitarvél.

Tímastjórnun er til að mynda viðfangsefni sem marga langar til þess að hafa betur á valdi sínu og með hjálp leitarvélarinnar er hægt að finna námskeiðið Tíma- og streitustjórnun (Time and Stress Management) sem saylor.org býður upp á. Námskeiðið fellur undir viðfangsefnið persónuleg og starfstengd þróun. Auðvelt er að meta hvort þetta námskeið henti þar sem allar upplýsingar eru mjög aðgengilegar. Undir nánari upplýsingar um námskeiðið kemur fram að til þess að útskrifast þurfi þátttakendur að reikna með að meðaltali 5,25 klukkustunda vinnu. Ljúka þarf 15 spurninga prófi þar sem svara þarf 70% spurninga rétt. Lærdómsviðmið sem segja til um hvaða hæfni þátttakandi öðlast eftir námskeiðið eru skilgreind ásamt því að hægt er að skoða hvaða forkröfur eru gerðar til þess að hefja námskeið. Gerðar eru kröfur um enskukunnáttu ásamt því að vera með viðeigandi tölvubúnað og nettengingu.

Annað áhugavert námskeið er inngangur að því að tala á opinberum vettvangi (Public speaking) sem Coursera býður upp á. Þetta námskeið er mjög ólíkt því sem lýst var að ofan. Það er kennt á ákveðnum tíma;



“ *Kostirnir við opin netnámskeið eru margir. Í strjálbýlu landi eins og Íslandi er það mikill kostur fyrir námsmenn að geta stundað nám heima hjá sér eða í vinnu.* ”

hefst 31. mars 2014 og spannar 10 vikna tímabil. Námsmenn þurfa að gera ráð fyrir 3-5 klukkustunda vinnu á viku á meðan námskeiðið stendur yfir. Hér er gerð krafa um að hafa myndavél á tölvunni/símanum sínum og geta deilt myndskaiðum sínum. Ekki er gert ráð fyrir því að námsmenn lesi eða skrifi fyrir þetta námskeið heldur er áherslan á að þjálfá munnleg samskipti og skýra rökræðu ásamt hlustun.

### SVEIGJANLEIKI ER KOSTUR

Kostirnir við opin netnámskeið eru margir. Í strjálbýlu landi eins og Íslandi er það mikill kostur fyrir námsmenn að geta stundað nám heima hjá sér eða í vinnu. Þátttakendur þurfa ekki að ferðast til kennarans, heldur fara öll samskipti við kennara eða aðstoðarkennara í gegnum netið. Þátttakendur geta sótt fræðsluna á þeim tíma sem þeim hentar, t.d. þegar börnin eru sofnuð, í matarhléi o.s.frv. Samkvæmt rannsókn edEx á hegðun þátttakenda á námskeiðum á vegum þess eru flestir að hlusta á MOOC fyrirlestrana milli klukkan tólf á miðnætti til tvö á nóttunni. Í þessu felst mikil áskorun fyrir leiðbeinendurna að halda þátttakendum við efnið og halda athygli þeirra svo að þeir sofni ekki. Algengt er að námskeiðin séu brotin upp með spurningum eða gagnvirkum æfingum milli fyrirlestra til þess að halda athygli þátttakenda. Annar kostur við þessa tegund námskeiða er að þátttakendur stjórna því að einhverju leyti sjálfir hvað þeir vilja læra og þurfa því ekki að eyða dýrmætum tíma í fræðslu sem þeim finnst ekki nýtast þeim.

Forvitlegt verður að sjá hvort opin netnámskeið verða til þess að þátttaka kynjanna í símenntun verði jafnari. Tölur úr vinnumarkaðs-rannsókn Hagstofunnar 2012 sýna að konur eru duglegri að sækja sér símenntun og rannsókn Jóns Torfa Jónssonar og Jóhönnu Rósu Arnardóttur (1999) greinir frá því að karlar séu duglegri við að stunda sjálfsnám en konur fari frekar á námskeið. Bæði kynin eru dugleg að sækja starfstengd námskeið.

### HENTAR EKKI ÖLLUM

Hróbjartur Árnason, lektor á Menntavísindasviði Háskóla Íslands, hefur um árabíl stundað rannsóknir á netnámi. Samkvæmt Hróbjarti hentar þessi tegund námskeiða (MOOC) alls ekki öllum. „Allt fjarnám byggir á miklu sjálfsnámi og krefst sjálfsgaga – MOOC-námskeið alveg sérstaklega. Fólk er misvel í stakk búið til þess að stunda slíkt sjálfsnám. Fólk sem hefur til dæmis ekki setið á skólabekk í mörg ár þarf gjarnan stuðning sem aðeins leiðbeinandi og nán samskipti við samnemendur getur veitt. Aðrir geta átt við námsórðugleika eins og lesblindu að stríða, sumum þeirra gæti vissulega hentað vel að hlusta á upptökur af fyrirlestrum en síður að lesa langa texta eða svara verkefnum skriflega.“ Hróbjartur leggur áherslu á að þessi nýjung geti vissulega verið gagnleg viðbót við framsetningu náms og sjálfsgagt henti það sumum að sækja slík opin námskeið á netinu en ekki sé hægt að líta á þau sem allsherjarlausn fyrir alla. „Áskorunin í fræðslumálum og símenntun starfsmanna virðist vera að hafa góða blöndu af gagnlegu námsefni og fjölbreyttum og áhrifaríkum aðferðum til að hjálpa starfsfólki að auka hæfni sína í starfi,“ segir Hróbjartur.

Þessi nýja framsetning á námi hefur vakið mikil viðbrögð í háskóla-samfélaginu. Sumir virðast mjög hrifnir, sjá strax kostina og vilja gjarnan taka þátt og vera hluti af breytingunni. Aðrir eru gagnrýnni og velta fyrir sér hvernig gæði námsins eru varðveitt og hvernig kennarinn nái sambandi við námsmanninn.

### ÓLÍKAR ÞARFIR KALLA Á MEIRI FJÖLBREYTTNI

Þrátt fyrir að opin netnámskeið muni seint leysa hefðbundið nám og námskeiðahald af hólmi er það þess virði að kynna sér framboðið og athuga hvort þessi tegund af fræðslu henti. Það skemmtilega er hve fjölbreyttar kennsluáðferðir virðast vera í boði milli námskeiða, enda lærur við öll á ólíkan hátt.



12

## DRAUMAR RÆTAST

Ég er afar venjuleg kona og eins og flestir á ég mér draum, draum um að kunna ítölsku. Ég vinn skemmtilega vinnu með góðu fólki og er svo heppin að geta sameinað vinnu og áhugamál. Þar sem ég vinn í ferðageiranum, á ferðaskrifstofunni VITA, hef ég haft fjölmörg tækifæri til að ferðast til hinna ýmsu landa og á þessum ferðum mínum hef ég kynnst frábæru fólki. Að ferðast og kynnst nýju fólki, menningu og siðum eru mín áhugamál. Það hefur kannski eitthvað með forvitnina að geral

### ÁRSLEYFI FRÁ VINNU

Ég heiti Steinþóra og er Sigurðardóttir, ég er 52 ára og á þrjú uppkomin börn sem öll eru frábær og tengdabörn á ég líka sem eru ekki síðri. Einnig á ég eitt barnabarn, tveggja ára telpuhnátu sem er nýr sólargeisli í lífi mínu og hefur bætt það enn frekar. Þrátt fyrir þetta ríkdæmi langaði mig að láta reyna á drauminn

minn (auðga líf mitt) og ákvað að athuga með möguleikana á að fá ársleyfi frá vinnu minni. Leyfinu ætlaði ég að eyða á Ítalíu, nánar tiltekið í Róm, og læra ítölsku. Leyfið var auðfengið og telja yfirmenn mínir að komi ég heim með eitt nýtt tungumál geri það mig hæfari í starfi mínu. Á meðan á dvölinni stendur er ég líka svo heppin að geta nýtt kunnáttu mína við leiðsögn hópa sem koma á vegum VITA til Rómar. Leyfið fékkst sem sagt og ekkert var til fyrirstöðu. Nú var bara að byrja að skipuleggja – draumurinn var að rætast.

### LANGT SÍÐAN ÉG SAT Á SKÓLABEKK

Ég fékk aðstoð hjá frábærri konu hjá Lingo á Íslandi við að bóka skólann. Sú ráðlagði mér að byrja á að gista hjá fjölskyldu sem skólinn útvegaði. Það fannst mér í fyrstu ekki sérlega góð hugmynd en eftir smá umhugsun sá ég að það gæti orðið skemmtilegt, því

þannig myndi ég kynnst venjulegu ítölsku hversdagslífi best. Það varð úr að í byrjun október flutti ég til Rómar og gisti fyrstu fjórar vikurnar hjá vinalegri fjölskyldu sem allt vildi fyrir mig gera. Heimilið var rétt hjá skólanum, sem var mjög þægilegt. Skólinn er skemmtilegur þó að ég verði að viðurkenna að oft finnst mér þetta erfitt. Það er jú frekar langt síðan ég sat á skólabekk og bekkjarfélagarnir eru allir talsvert yngri en ég. Ég verð stundum að bremsa mig af með móðurtilfinningarnar þegar ég horfi yfir hópinn og finnst þau öll vera ung og óreynd.

### FÓLK FRÁ ÖLLUM HEIMSHORNUM

Skólinn minn er í virðulegri og fallegri byggingu. Þar mætast fjölmargir menningarheimar og má heyra fallega flóru tungumála fyrir utan ítölskuna, sem heyrst minna af þar sem við erum enn ekki komin á

Það stíg að geta tjáð okkur svo létt. Í mínum bekk er margt ákaft ungt fólk sem kemur í skólann vegna misjafnra þarfa eða langana. Það er til dæmis hin belgíska Iona sem er að læra innanhússhönnun í sínu heimalandi en verður hér í skiptinámi í vetur. Næst á eftir henni er best að nefna Laurence, sem kemur alla leið frá Ástralíu og hefur lokið prófi í sálfræði. Hann er yfir sig ástfanginn af Ionu, sem tekur ekki eftir því hvað hann þjáist, þegar hún svo ung og nett í sakleysi sínu svífur um ganga skólans á háum hælum og æfir ítölskuna. Kajs er frá London og hefur ráðið sig í svissnesku Alpana í vetur sem skíðakennari. Krafa var um að hann kynni ítölsku og þess vegna er hann hér og alveg ofsalega duglegur að læra. Tím frá Sviss er hér vegna þess að hann hefur enga hugmynd um hvað hann langar að gera við líf sitt, hann er 20 ára. Sviana tvo, Julius og Matteus, sé ég sjaldan, það er eitthvað annað en ítalska tungumálið sem heillar þá. Það er gaman að vinna verkefni með myndarlega piltinum frá Filabeinsströndinni sem ætlar að verða læknir, sömuleiðis með lækninum unga Enith frá Dóminíska lýðveldinu. Henni hefur boðist starf í Svíþjóð og er að hugsa sig um, hún er hrædd um að það sé of kalt og að langir myrkir vetrar fari ekki vel í hana. Fjölmörgu skemmtilegu fólki kynnist ég, en þó er uppáhaldið mitt hann Matheus Luis frá Brasilíu, aðeins 16 ára og er kominn á samning hjá ítalska fótboltafélaginu Roma. Hann er svo feiminn, svo aleinn, mömmuhjartað segir til sín nálægt honum.

### ALLIR MJÖG HJÁLPFÚSIR

Eftir fyrstu fjórar vikurnar leigði ég mér íbúð í fallegu hverfi rétt utan við miðborgina. Hér búa venjulegar ítalskar fjölskyldur og er gaman að fara í bakarið (kaffibarinn) á morgnana og heilsa nágrönnunum sem eru mættir til að fá sér kaffisopann sinn. Í hverfisbúðinni er ég farin að þekkja sum andlit og get ég sagt að allir eru mjög hjálpfúsir og reyna að aðstoða mig við að tala. Hún Roberta, konan sem ég leigi af, býður mér í kaffi og mat, kemur með sultur sem hún býr til og svo förum við í göngutúra með hundinn hennar og æfum ítölskuna mína. Sem sagt, LA VITA BELLA, óskið ykkur varlega, draumar ræstast.

*Hátíðarkveðjur frá Róm,  
Buona natale, Steinþóra*



**STARFSMENNTASJÓÐUR**  
VERSLUNAR- OG SKRIFSTOFUFÓLKS

# NÝJAR REGLUR

### HVENÆR TAKA NÝJAR REGLUR GILDI?

Hægt er að sækja um samkvæmt nýju reglunum strax um áramótin 2013/2014.

### HVER ER HELSTA BREYTINGIN Í NÝJUM REGLUM?

Félagsmaður í fullu starfi hefur rétt á að sækja um allt að 90.000 kr. í styrk á ári samkvæmt nýju reglunum. Í núverandi reglum safna félagsmenn stigum eftir því hvað þeir fá í tekjur. Dæmi: ef starfsmaður hefur 225.000 kr. í tekjur á mánuði fær viðkomandi 1,25 stig á mánuði ( $225.000/180.000 = 1,25$ ). Það samsvarar 1.250 króna styrk á mánuði, eða kr. 15.000 á ári.

### EF ÉG FER Á STARFSTENGT NÁMSKEIÐ SEM KOSTAR 130.000 KR., HVE MIKIÐ GET ÉG FENGIÐ ENDURGREITT SAMKVÆMT NÝJU REGLUNUM?

Samkvæmt nýju reglunum er hægt að fá 75% af greiddu námskeiðsgjaldi í starfstengdu námi endurgreidd. Það gera 97.500 kr. og þá fengið þú 90.000 kr.

### ÉG ER Í HLUFASTARFI, GET ÉG SÓTT UM STYRK SAMKVÆMT NÝJU REGLUNUM?

Fullur styrkur miðast við lágmarkslaun, sem eru 196.450 kr. Félagsmenn sem eru í hlutastarfi með laun undir þeirri krónutölu geta sótt um og fengið hlutfall af hámarksstyrk sem er 90.000 kr.

### HVERS VEGNA VAR ÁKVÆÐIÐ AÐ BREYTA REGLUNUM?

Nýjar reglur eiga að gera félagsmönnum með lægri laun kleift að vinna sér inn réttindi hraðar. Einnig er það von sjóðsins að nýju reglurnar hvetji félagsmenn til frekari þátttöku í símenntun.

### ÉG Á MÖRG FRÆDSLUSTIG UPSÖFNUÐ. HVAÐ VERÐUR UM ÞAU?

Tveggja ára aðlögunartími hefst um áramótin 2013/2014. Þú hefur því tvö ár frá áramótum til þess að nota stigin þín. Ekki er hægt að sækja um styrk samkvæmt eldri og nýjum reglum á sama ári.

### ÞAÐ ER ALLTAF TALAÐ UM AÐ STARFSTENGT NÁM SÉ STYRKHÆFT, HVAÐ MED TÓMSTUNDANÁM EÐA LÍKAMSRÆKT?

Tómstundanám er nám sem tengist starfi ekki með beinum hætti. Hægt er að sækja um styrk fyrir tómstundanámi og er greiddur helmingur af kostnaði þess. Þó ekki hærrí upphæð en 20.000 kr. á ári, sem dregst frá hámarksstyrk 90.000 kr. Líkamsrækt er ekki styrkt af starfsmenntasjóði en hægt er að nýta varasjóðinn vegna hennar.

### ER HÆGT AÐ SAFNA STYRKNUM MILLI ÁRA?

Já, ef ekkert er sótt í sjóðinn í 3 ár getur félagsmáður fengið styrk að upphæð 270.000 kr. fyrir eitt samfellt nám. Ekki er hægt að safna umfram þá upphæð. Þessi regla tekur gildi árið 2017.



## **SAMFÉLAGSÁBYRGÐ FYRIRTÆKJA OG JAFNLAUNAVOTTUN VR**

Festa – miðstöð um samfélagsábyrgð var stofnuð í október 2011, en markmiðið með stofnun hennar var að leita bestu aðferða fyrir fyrirtæki við innleiðingu á stefnu um samfélagsábyrgð, stuðla að vitundarvakningu um samfélagsábyrgð fyrirtækja og hvetja til rannsókna á viðfangsefninu í samstarfi við háskólasamfélagið. Ketill Berg Magnússon, framkvæmdastjóri Festu, svarar hér nokkrum spurningum um samfélagsábyrgð fyrirtækja og hvaða þýðingu Jafnlaunavottun VR hefur.

“Framkoma fyrirtækja við starfsmenn er mikilvægur þáttur samfélagsábyrgðar og markvissar aðferðir fyrirtækja til að tryggja sanngirni í garð starfsmanna eru þar nauðsynlegir hlutar. Jafnlaunavottun VR er dæmi um aðferð til að tryggja slíka sanngjarna og ábyrga starfshætti.

### Í HVERJU FELST SAMFÉLAGSLEG ÁBYRGÐ FYRIRTÆKJA?

Samfélagsábyrgð fyrirtækja felst einfaldlega í því að fyrirtæki axli ábyrgð á áhrifum sínum á samfélagið og umhverfið. Hugmyndafræðin gengur út á að fyrirtæki hafi heildræna sýn á áhrifin sem þau hafa, innleiði ábyrga starfshætti í allri starfseminni og geti metið árangurinn. Það getur verið flókið fyrir fyrirtæki að hafa yfirsýn yfir ólíka þætti eins og umhverfismál, viðskiptahætti tengda vörum og þjónustu, samskipti við starfsmenn eða birgja, stjórnhætti og stuðning við góðgerðamál. Samfélagsábyrgð er hugmyndafræði sem hjálpar ólíkum fyrirtækjum að samþætta ábyrgð sína gagnvart öllum þessum ólíku þáttum undir einn hatt. Því má segja að það að innleiða ábyrga starfshætti auðveldi fyrirtækjum að svara spurningunni „Hefur þitt fyrirtæki jákvæð áhrif á samfélagið?“

### ERU FYRIRTÆKI Á ÍSLANDI

#### SAMFÉLAGSLEGA ÁBYRG AÐ ÞÍNU MATI?

Fjöldi íslenskra fyrirtækja hefur í gegnum tíðina styrkt ákveðna þætti samfélagsins og þannig lagt sitt af mörkum. Við þekkjum dæmi um fyrirtæki sem lagt hafa góðgerðamálum lið í fjölda ára og önnur sem stutt hafa við nærsamfélagið sitt. Einnig eru fyrirtæki þar sem eigendurnir hafa farið langt umfram lagalegar kröfur þegar kemur að öryggi í framleiðslu eða umgengni við umhverfið.

Á hinn bóginn höfum við líka dæmi um stjórnendur íslenskra fyrirtækja sem ekki hafa litið á það sem sitt hlutverk að taka tillit til samfélagsins eða umhverfisins heldur hafa svifist einskis og notað fyrirtækjaformið eingöngu til að hámarka fjárhagslegan ágóða eigenda sinna. Þeir hafa skilið eftir sviðna jörð og fyrirtækin tekið meira en þau hafa lagt af mörkum. Kennitölulflakk, svört atvinnustarfsemi, ógagnsæi í framleiðslu, ójafnrétti í launakjörum og tækifærum, ósanngjörn viðskiptakjör og bola-brögð í krafti einokunar eða stærðar hafa verið til umfjöllunar í íslensku viðskiptalífi. Erfitt er að meta hvort slík vinnubrögð eru algengari hér á landi en í löndunum í kringum okkur.

Þegar á heildina er litið eru vissulega til á Íslandi fyrirtæki sem sýnt hafa samfélagsábyrgð á einu eða fleiri afmörkuðum sviðum. Þegar kemur að því að innleiða samfélagslega ábyrga starfshætti með heildrænum hætti eru hins vegar ekki mörg fyrirtæki á Íslandi komin langt. Slíkt hugarfar er tiltölulega nýtilkomið hér á landi en á sér lengri rætur í nágrennalöndum okkar, þar sem á því fór að bera í upphafi tíunda áratugarins. Áhugi íslenskra fyrirtækja á hugmyndafræði samfélagsábyrgðar hefur aukist að undanförmu og er fjölgun fyrirtækja sem gerast aðilar að Festu – miðstöðvar um samfélagsábyrgð gott merki um það.

### HVERS VEGNA VILJA FYRIRTÆKI VERA SAMFÉLAGSLEGA ÁBYRG – ER EINHVER ÁVINNINGUR FYRIR ÞAU?

Ástæður fyrirtækja fyrir því að vilja innleiða samfélagsábyrga starfshætti eru af tvennum toga. Viðskiptalegu ástæðurnar eru margar og eins skal ekki vanmeta siðferðilegu ástæðurnar, sem eru meðal annars að fyrirtæki

eru hluti af samfélaginu og njóta bæði gæða þess sem og að hafa þar áhrif. Það er því sjálfsgagt að fyrirtæki taki tillit til annarra í samfélaginu á sama hátt og fólk sem þar lifir. Að þau reyni að haga sér vel og lágmarki skaða sem hlýst af starfsemi þeirra, og bæti fyrir hann ef einhver verður.

Viðskiptalegu ástæðurnar fyrir samfélagsábyrgð fyrirtækja tengjast því að flestir, ef ekki allir, hagsmunaaðilar fyrirtækjanna óska eftir því að fyrirtækin séu ábyrg. Ábyrg fyrirtæki eru því líklegri til að fá fleiri viðskiptavinir, verða eftirsóttari vinnustaður og skapa traustara viðskiptasamband við birgja og samstarfsaðila.

Það má segja að vakning eigi sér stað meðal fólks um allan heim um ábyrgð í viðskiptum. Fólk kallar eftir ábyrgum vörum og þjónustu og lætur samfélagsábyrgð fyrirtækja ráða vali sínu. Þessar nýju áherslur skapa tækifæri til nýsköpunar, vöruþróunar og samkeppnisforskots. Við Íslendingar sjáum til að mynda að fiskur og önnur matvæli héðan, sem framleidd eru á sjálfbæran og ábyrgan hátt, eru eftirsótt úti um allan heim. Ísland sem ferðamannastaður hefur ímynd hreinleika og beinna tengsla við náttúruna og íslensk orka veldur minni mengun en annars staðar þekkest. Í þessu felast gríðarleg tækifæri fyrir íslensk fyrirtæki og í raun efnahagslífið í heild. En það er ekki hægt að treysta á að þessi jákvæða ímynd Íslands ein og sér tryggji viðskiptin á þessum sviðum. Stefnumörkun íslenskra fyrirtækja um samfélagsábyrgð getur hjálpað þeim að skapa traustara viðskiptasamband til lengri tíma. Viðskiptavinir íslenskra fyrirtækja þurfa að upplifa að fyrirtækin hafi innleitt ábyrga starfshætti svo að vörurnar og þjónustan sem þau kaupa staðfesti þá sjálfbæru og ábyrgu starfshætti sem ímynd Íslands lofar.

### HVAÐA ÞÝÐINGU HEFUR JAFNLAUNAVOTTUN VR FYRIR FYRIRTÆKI SEM VILJA AXLA SÍNA SAMFÉLAGSLEGU ÁBYRGÐ?

Fyrirtæki eru ólík og nauðsynlegt er því að hvert þeirra greini þá þætti starfseminnar sem helst kalla á innleiðingu ábyrga starfshátta. Eitt fyrirtæki getur þurft að huga sérstaklega að mengunarvörnum á meðan annað þarf að huga sérstaklega að aðbúnaði starfsmanna. Framkoma fyrirtækja við starfsmenn er mikilvægur þáttur samfélagsábyrgðar og markvissar aðferðir fyrirtækja til að tryggja sanngirni í garð starfsmanna eru þar nauðsynlegir hlutar. Jafnlaunavottun VR er dæmi um aðferð til að tryggja slíka sanngjarna og ábyrga starfshætti. Hún fellur vel undir þá hugmyndafræði samfélagsábyrgðar að fyrirtæki innleiði markvissar aðferðir, öðlist yfirsýn og geti mælt árangur sinn á öllum sviðum samfélagsábyrgðar sem snerta starfsemi fyrirtækisins. Það verður gaman að fylgjast með því hvaða áhrif Jafnlaunavottun VR mun hafa í fyrirtækjum. Því er oft haldið fram að við Íslendingar séum á heimsmeðlikvarða þegar kemur að jafnrétti kynjanna. Við erum þó sammála um að við getum gert ennþá betur og eigum ekki að hætta fyrr en óútskýrðum launamun kynjanna hefur verið útrýmt úr íslensku viðskiptalífi. Vonandi mun Jafnlaunavottun VR hjálpa okkur að ná því markmiði.

# ÍSLENSKT LAUNAFÓLK VILL STÖÐUGLEIKA



Kjara- og starfsmenntamál voru helstu mál 28. þings Lands sambands ísl. verzlunarmanna sem haldið var 8. og 9. nóvember. Staða kjarasamninga setti svip sinn á umræðurnar á þinginu og samþykktu þingfulltrúar ályktun þar sem tekið er undir hugmyndir um stuttan samning, í ljósi þeirrar efnahagslegu óvissu sem nú ríkir. Í kjölfarið verði unnið að því að koma hér á stöðugleika, sem kjarasamningur til lengri tíma geti byggt á. Í ályktuninni er ítrekað að stöðugleika eigi ekki að ná fram á kostnað launafólks.

„Stjórnvöld verða að leggja fram trúverðuga efnahagsstefnu sem tryggir stöðugt gengi og verðlag. Þá hafa verðlagshækkunar sem átt hafa sér stað að undanfögnu aukni á óstöðugleika og þær hækkunar sem lesa má út úr fjárhagsáætlunum sveitarfélaga vegna ársins 2014, vekja ekki vonir um að vilji sé til þess að koma á stöðugleika. Þessar hækkunar eru ögrun við íslenskt launafólk sem hefur tekið á sig ómældar byrðar frá efnahagshruninu 2008.“

## TRYGGJUM STARFSMENNTAMÁLUM FRAMGANG Í KJARASAMNINGUM

Auk kjaramála var áhersla lögð á umfjöllun starfsmenntamála á þinginu og samþykkt ályktun þar sem atvinnulífið var hvatt til að taka undir áherslur í kröfugerð VR og LÍV. Sú krafa kom fram að þessum mála flokki yrði gert hátt undir höfði í næstu kjarasamningum og að atvinnurekendur og launafólk sam-einuðust um bókun sem fæli í sér helstu áhersluatriði kröfugerðar sambandsins og VR (sjá kröfugerðina á bls. 20.

„Lands samband íslenskra verzlunarmanna vill auka virðingu fyrir verslunar- og þjónustustörfum og tryggja að ungt fólk líti á störf í þessum greinum sem vænlegan kost til framtíðar. LÍV vill gera nám á þessum vettvangi áhugavert og fyrirtæki í verslun og þjónustu eftirsóknaverða vinnustaði. Til þess þarf að tryggja að sú aukna fagmennska og þekking sem fæst með meiri og skilvirkari menntun í faginu skili sér í hærri launum.“

Báðar ályktanir þingsins eru birtar í heild á heimasíðu VR, [www.vr.is](http://www.vr.is).



## NÝR FORMAÐUR LÍV

Á þinginu var kosið til formanns og stjórnar. Tveir voru í framboði til formanns, Guðbrandur Einarsson, formaður Verslunamannafélags Suðurnesja, og Helga Ingólfssdóttir, stjórnarmaður í VR. Guðbrandur fékk 82% greiddra atkvæða í atkvæðagreiðslu meðal þingfulltrúa en Helga fékk 18%. Guðbrandur tók við af Úlfhildi Rögnvaldsdóttur, sem ekki gaf kost á sér til áframhaldandi formennsku.



Einn listi var í framboði til stjórnar og voru eftirtalin kosin: Ólafía B. Rafnsdóttir, Páll Ö. Líndal, Kristín M. Björnsdóttir, Benóný Valur Jakobsson, Úlfhildur Rögnvaldsdóttir og Gils Einarsson.

Í varastjórn eru Eiður Stefánsson, Jóhanna Rúnarsdóttir, Hjörtur Geirmundsson, Þórhildur Karlsdóttir, Óskar Kristjánsson, Júnía Þorkelsdóttir og Valur M. Valtýsson.

Á þinginu fékk Stefanía Magnúsdóttir afhent gullmerki LÍV fyrir starf sitt í þágu Lands sambands ísl. verzlunarmanna síðustu áratugi.







# KENNITÖLUFLAKK

**Kennitöluflakk veldur miklu tjóni fyrir launafólk og samfélagið allt.**

Alþýðusamband Íslands hefur gefið út skýrsluna Aðgerðir gegn kennitöluflakki og samfélagslegt tjón af þess völdum. Til grundvallar eru þau einföldu sannindi að kennitöluflakk og misnotkun á fyrirtækjum með takmarkaða ábyrgð hefur alvarleg og víðtæk áhrif fyrir samfélagið allt, atvinnulífið og launafólk og veldur þannig miklu samfélagslegu tjóni. Fullyrt er að tjónið skipti tugum milljarða á ári. Af þessu tilefni ræddi VR blaðið við Halldór Grönvold, aðstoðarframkvæmdastjóra ASÍ.

## HVAÐ ER KENNITÖLUFLAKK?

„Í sinni einföldustu mynd má lýsa kennitöluflakki sem skipulagðri aðgerð forsvarsmanna þar sem verðmæti eru tekin út úr einu fyrirtæki og sett í annað fyrirtæki en skuldir og aðrar skuldbindingar skildar eftir og fyrirtækið síðan sett í þrot. Fjölmörg dæmi eru um keðju slíkra gjörninga vegna sama rekstursins þar sem sömu einstaklingar eru í forsvari. Það sem við erum að tala um hér eru fyrirtæki með takmarkaða ábyrgð (hf. eða ehf.) eins og það er kallað. Takmörkuð ábyrgð vísar til þess að sé eða þeir sem að félaginu standa taka ekki á sig aðra skuldbindingu en þá að greiða tiltekna fjárhæð við stofnun fyrirtækisins. Að öðru leyti eru skuldbindingar sem gerðar eru í nafni félagsins á ábyrgð þess en ekki eigendanna eða forsvarsmanna.“

## HVER ERU ÁHRIF FLAKKSINS Á LAUN OG LAUNATENGD GJÖLD?

„Kennitöluflakk og gjaldþrot í kjölfar þess hefur bein áhrif á þá sem starfa hjá viðkomandi fyrirtækjum. Yfirleitt eru stærstu kröfurnar í þessi þrotabú vangeið opinber gjöld og launakröfur og aðrar kröfur sem varða

réttindi starfsmanna. Að vísu er að hluta til hægt að lýsa þessum kröfum í Ábyrgðasjóð launa og ég veit að VR hefur aðstoðað marga félagsmenn sína í þeim efnum. En vandinn er sá að þessar kröfur eru eingöngu greiddar að hluta og sumar aðrar njóta ekki ábyrgðar. Þá getur fólk oft þurft að bíða mánuðum saman eftir að greiðsla berist, sem getur leitt til vanskila og annars tjóns.

Til viðbótar er mikilvægt að benda á að það eru ekki aðeins starfsmenn fyrirtækja í kennitöluflakki sem verða fyrir tjóni. Fyrirtæki í hliðstæðum rekstri búa við skekka samkeppnisstöðu vegna þeirra sem hafa rangt við. Það hefur bein og óbein áhrif. Kennitöluflakkið bitnar á birgjum sem fá ekki greitt fyrir vörur sínar og þjónustu og geta vegna áhrifa slíks tjóns sjálfir orðið gjaldþrota. Loks má nefna launafólk sem á sem einstaklingar viðskipti við kennitöluflakkara og verður fyrir tjóni þar sem ábyrgðir á vöru og þjónustu falla niður, svo dæmi séu tekin.“

## HVER BORGAR BRÚSANN ÞEGAR UPP ER STAÐIÐ?

„Í sem stystu máli má segja að tjónið af kennitöluflakki lendi alltaf að lokum á launafólki og öllum almenningi með beinum og óbeinum hætti. Hér að framan hef ég bent á það tjón sem starfsmenn þessara fyrirtækja, samkeppnisaðila og birgja verða fyrir eða geta orðið fyrir. Til viðbótar er síðan mikilvægt að benda á sameiginlega sjóði landsmanna, sem verða af tekjum sem skipta a.m.k. tugum milljarða á hverju ári. Tekjum sem nýta mætti til að bæta heilbrigðis-, velferðar- og menntakerfi og lækka skatta á heiðarlegt fólk, svo dæmi séu tekin.“

## ÞAÐ KEMUR FRAM Í SKÝRSLUNNI YKKAR AÐ SAMI EINSTAKLINGUR HAFI VERIÐ Í FORSVARI FYRIR 29 FÉLÖG SEM FARIÐ HAFI Í ÞROT Á SÍÐUSTU ÁRUM. HVERNIG ER ÞETTA HÆGT?

„Það má segja að fyrir þessu séu þrjár meginástæður. Í fyrsta lagi eru nánast engar takmarkanir hér á landi á því hverjir geta stofnað eða verið í forsvari fyrir fyrirtæki með takmarkaða ábyrgð. Í öðru lagi komast aðilar upp með að halda áfram rekstri fyrirtækja löngu eftir að í ófni er komið og geta þannig haldið áfram að valda öðrum skaða með framgöngu sinni. Í þriðja lagi skortir mikið á að þeir sem stunda kennitöluflakk og setja fyrirtæki ítrekað í þrot með tilheyrandi tjóni séu sóttir til saka. Það er í skjóli þess alls sem þessir brotamenn, sem því miður eru allt of margir í samfélagi okkar, komast upp með að stunda þessa starfsemi ítrekað.“

## AF HVERJU ER ÞETTA HÆGT? HVER ER STAÐAN Í NÁGRANNALÖNDUNUM?

„Skýringanna er að leita í því sem ég sagði hér á undan. Alþýðusambandið hefur bent á að til að sporna við þessari svikastarfsemi þurfi hvoru tveggja að treysta reglurammann um stofnsetningu og rekstur fyrirtækja og fylgja honum eftir af festu. Í því sambandi höfum við sett fram tillögur í 16 liðum sem taka á þeim vanda sem við er að glíma. Til að nefna bara eitt atriði gerum við tillögur um að hæfiskilyrði þeirra sem mega stofna fyrirtæki með takmarkaða ábyrgð verði aukin og skýrð, en þó þannig að þau hindri ekki frumkvæði og nýsköpun í íslensku atvinnulífi. Hér getum við lært margt af nágrannalöndunum. Ég nefni sérstaklega í þeim efnum Noreg og Danmörku, sem að hluta til búa við sambærilegar aðstæður og gilda hér á landi en hafa með því að bæta löggjöf og fylgja hlutunum eftir af meiri festu náð að koma í veg fyrir tjónið.“ Skýrslu Alþýðusambandsins má nálgast á [www.asi.is](http://www.asi.is)



## KJARASAMNINGAR 2013 UNDIRBÚNINGURINN

Aðalkjarasamningar VR við Samtök atvinnulífsins og Félag atvinnurekenda runnu út í lok nóvember síðastliðinn og hófust viðræður um nýja samninga á haustmánuðum. Til að undirbúa viðræðurnar stóð VR fyrir tveimur könnunum meðal félagsmanna í sumar og haust um áherslur í samningunum og voru niðurstöðurnar kynntar á fundi með trúnaðarráði um miðjan september. Á fundinum var staða samninga rædd og farið yfir helstu áhersluatriði félagsins.

Síðari hluta september skrifuðu VR og Landssamband ísl. verzlunarmanna undir viðræðuáætlanir við félag atvinnurekenda, en VR og lands sambandið fara sameiginlega fram í þessum kjaraviðræðum. Í áætlunum var tekið fram að viðræðurnar myndu byggja á greiningum samstarfsnefndar heildarsamtaka stéttarféлага og atvinnurekenda um launaupplýsingar og efnahagsforsendur kjarasamninga sem þá var að störfum. Formaður VR, Ólafía B. Rafnsdóttir, kvaðst í blaðagrein í lok september vonast til að þetta samstarf markaði upphafið að nýrri þjóðarsátt um stöðugleika – varanlegur stöðugleiki væri meginforsenda þess að um raunverulega kaupmáttaraukningu yrði að ræða á næstu mánuðum og árum. Nefndin skilaði af sér ítarlegri greinargerð um miðjan október og má nálgast hana á heimasíðu VR, [www.vr.is](http://www.vr.is).

### KRÖFUGERÐIN LÖGÐ FRAM Í OKTÓBER

Stjórn VR, kjaranefnd félagsins og sérfræðingar hafa unnið síðustu mánuði að kröfugerð VR í þessum samningaviðræðum og var hún lögð fyrir fund

trúnaðarráðs að kvöldi 30. september, þar sem hún var samþykkt með öllum greiddum atkvæðum. Kröfugerðin er birt í heild á á næstu síðu og ítarlega umfjöllun um helstu atriði hennar er að finna á bls. 20-21.

Í byrjun október lagði ríkisstjórnin fram fjárlagafrumvarp sitt. Forsendur frumvarpsins veita samningsaðilum ákveðin fyrirheit varðandi launalið samninga, sagði formaður VR þegar frumvarpið leit dagsins ljós. Miklar umræður urðu í þjóðfélaginu og í samninganefndunum um frumvarpið og ekki síður tillögur hagræðingarhóps ríkisstjórnarinnar sem kynntar voru nokkrum vikum síðar.

Fyrsti formlegi fundur samninganefnda VR og Samtaka atvinnulífsins var haldinn þann 8. október. Á þeim fundi lýstu báðir aðilar yfir fullum vilja til að ganga til samninga þar sem kaupmáttaraukning væri lögð til grundvallar og voru sammála um að aðkoma ríkisstjórnarinnar skipti sköpum fyrir efnahagslegan stöðugleika. Viðræður VR og Félags atvinnurekenda fara fram samhliða viðræðum við SA og var fyrsti fundur VR og FA haldinn síðari hluta október.

Frá því að kröfugerð VR var lögð fram fyrri hluta október hafa fjölmargir fundir verið haldnir, bæði með viðsemjendum og fulltrúum ríkisstjórnarinnar og borgaryfirvalda. Líkur benda til þess að samið verði til eins árs þar sem megináhersla verði á launalið samninga. Næsta ár verði þannig nýtt til að undirbúa ítarlegri og viðameiri kjarasamninga, þá væntanlega til lengri tíma.

# KRÖFUR VR OG LANDSSAMBANDS ÍSL. VERZLUNARMANNA GAGNVART ATVINNUREKENDUM

## ALMENNAR ÁHERSLUR OG MARKMID

VR og LÍV leggja mikla áherslu á það við gerð nýs kjarasamnings að skapaður verði grunnur að efnahagslegum stöðugleika og unnið verði markvisst að því að auka kaupmátt launafólks.

## LENGD SAMNINGSTÍMA

Það er afstaða VR og LÍV að heppilegra sé að semja til lengri tíma, en það eykur líkur á árangri í baráttunni fyrir stöðugleika og auknum kaupmætti á vinnumarkaði. En þar sem óvissa ríkir í þróun efnahagsmála og hvað aðgerðir stjórnvalda í ríkisfjármálum varðar telja félögin rétt að skoða möguleika á stuttum kjarasamningi.

## STARFSMENNTAMÁL

Aukin menntun og fræðsla eru grunnurinn að styrkari stöðu verslunar- og þjónustufólks og því vilja VR og LÍV leggja áherslu á starfsmenntamál í kjaraviðræðum með það að markmiði að starfsmenntun sem í boði er sé markviss, í takt við þarfir atvinnulífsins og metin til launa.

## LAUN

- Laun taki almennum hækkunum og kaupmáttur launa verði tryggður. Sérstök áhersla verði lögð á millitekjuhópa og hækkun lægstu launa. Launakröfur verða nánar skilgreindar síðar.
- Orlofsréttindi verði aukin, m.a. með það að markmiði að tryggja áunninn orlofsrétt enn frekar. Þá þarf að leysa ágreining sem verði hefur uppi varðandi ávinnslu orlofs eftir 5 ára starf hjá fyrirtæki.
- Launagreiðslur í kjölfar vinnuslysa verði þær sömu og vegna veikinda þannig að föst og reglubundin laun verði greidd, eins og gert er í almennum veikindarétti.
- Launagreiðslur á rauðum dögum verði settar inn í kjarasamning aðila með skýrari hætti en áður.
- Hækkun desember- og orlofsuppbóta skv. almennum hækkunum.
- Álag á nóttunni verði aukið í 50%, sbr. bókun í kjarasamningi frá árinu 2011.
- Farið verði sérstaklega yfir launabátt starfsmanna í gestamóttökum hótela, apótekum og ferðaþjónustu.
- Launagreiðendum verði gert skylt að boða starfsmenn til árlegs viðtals um starf og launakjör með sannanlegum hætti.

## VINNUTÍMI

- Ferðatími vegna ferðalaga á vegum vinnuveitanda teljist til vinnutíma og greiðist samkvæmt því.

## ATVINNUÖRYGGI

- Nefnd hefur verið starfandi varðandi öryggi og aðbúnað verslunarfólks. Vinna nefndarinnar er langt komin og hefur gengið vel. Lagt er til að niðurstöður hennar verði lagðar til grundvallar bókonar í kjarasamningi aðila með það að markmiði að bæta stöðu verslunarfólks.

- Mikilvægt er að ræða sveigjanleg starfslok starfsmanna vegna aldurs með það að markmiði að tryggja góða framkvæmd í þessum málaflokki.

## LÍFEYRISMÁL, TRYGGINGAR, VEIKINDARÉTTUR O.FL.

- Launamenn séu að fullu slysatryggðir á ferðalögum erlendis í þágu vinnuveitanda, sbr. bókun frá árinu 2011.
- Allur kostnaður vegna læknisvottorða og komugjalda verði greiddur af launagreiðanda, ef vinnuveitandi óskar eftir læknisvottorði vegna veikinda.
- Veikindaréttur vegna barna verði útvíkkaður til að mæta veikindum maka og foreldra.
- Veikindaréttur í orlofi erlendis verði færður til þess sem gildir í orlofi innanlands.
- Unnin verði frekari endurskoðun á ákvæðum um tryggingar launþega.

## STARFSMENNTAMÁL

- Fulltrúar vinnumarkaðarins, í samstarfi við menntayfirvöld í landinu, sammælist um að ljúka vinnu við að skilgreina starfsmenntun fyrir starfsfólk í verslunar- og þjónustugreinum með námslokum sem verða metin til launa.
- Í boði verði samfellt nám á framhaldsskólastigi fyrir starfsfólk í verslunar- og þjónustugreinum.
- Áhersla verði lögð á að launafólk með stutta formlega menntun fái tækifæri til þess að fá reynslu sína metna í raunfærnimati.

## JAFNRÉTTISMÁL

- VR og LÍV krefjast þess að baráttan gegn kynbundnum launamun á vinnumarkaði verði hert, en þar hefur VR verið í forystu á undanföllum árum. Jafnlaunavottun er stjórnþæki sem VR hefur sett fram í því sambandi og hvetur atvinnurekendur til aukins samstarfs til að tryggja öllum á vinnumarkaði sömu laun fyrir sömu eða sambærilega vinnu.

## ANNAÐ

- „Pakkalaun“ verði nánar skilgreind og hvað í þeim felst, s.s. hvert er verðgildi dagvinnu, eftirvinnu og yfirvinnu hjá hverjum launþega.
- Auk þess þarf að tryggja að réttindi launþega skv. kjarasamningi geti ekki fallið undir pakkalaun nema með sérstöku samkomulagi milli VR/LÍV annars vegar og SA hins vegar.
- Farið verði yfir réttarstöðu fólks sem er í hlutastörfum og/eða íhlaupastörfum.
- Farið verði sérstaklega yfir réttarstöðu fólks sem vinnur á bakvöktum, bæði hvað varðar greiðslur og útköll.

Að öðru leyti er vísað til sameiginlegra krafna aðildarfélaga ASÍ.



# UM ÁHERSLUR Í KRÖFUGERÐ VR OG LÍV

Undirbúningur kjarasamninga í ár hefur verið með nokkuð hefðbundnum hætti. Í raun má segja að undirbúningur fyrir nýjan kjarasamning sé alltaf í gangi hjá félaginu, sérstaklega hvað varðar þá þætti sem tengjast beint ákvæðum tveggja helstu kjarasamninga VR, annars vegar gagnvart SA (Samtökum atvinnulífsins) og hins vegar gagnvart FA (Félagi atvinnurekenda). Frá því að nýr kjarasamningur er gerður og þar til hann rennur út er sífellt verið að skoða hvað má betur fara.

Á annað hundrað símtöl berast sérfræðingum kjaramálasviðs VR daglega og því vitum við með nokkurri vissu hvar skórin krepur varðandi ýmis ákvæði kjarasamninga og hver helstu vandamál eru. Þau ágreiningsefni sem koma upp varðandi ákvæði kjarasamninga og túlkun á þeim eru síðan til skoðunar og umræðu á vikulegum fundum sviðsins. Haldið er utan um öll slík mál og þau skráð, þannig að hægt sé að meta hvað skuli fara fram með gagnvart vinnuveitendum hverju sinni. Að þessari vinnu koma sérfræðingar félagsins á kjaramálasviði, sérfræðingar í kjaramálum vítt og breitt um landið og síðan samninganefndir félaganna. Auk þess fara stjórn og trúnaðarráð yfir stöðuna áður en kröfugerð félagsins er lögð fram.

## ALMENNAR ÁHERSLUR Í KJARASAMNINGUM

Að þessu sinni var nokkuð ljóst hver hin almenna áhersla í kjaraviðræðunum væri, en það er að auka kaupmátt launa og skapa grunn fyrir stöðugleika í efnahagslífinu. Þessi áhersla kristallaðist á öllum fundum í undirbúningi viðræðnanna auk þess sem niðurstöður kannana meðal félagsmanna vísuðu allar í þessa sömu átt. Þessi áhersla er mjög rökrétt við þær aðstæður sem launþegar búa almennt við.

Þá hefur vægi starfsmenntamála aukist, bæði launþegamegin og kannski ekki síður hjá vinnuveitendum. Þessi mikilvægi málaflokkur – að efla menntun og fræðslu verslunarfólks – hefur því verið settur á oddinn hjá VR að þessu sinni og ætti að koma báðum samningsaðilum til góða.

## SÉRTÆKAR ÁHERSLUR Í KRÖFUGERÐinni

Hér á eftir er farið yfir helstu þætti sem koma fram í kröfugerð félagsins og reynt að bregða ljósi það á hver staðan er í hverjum málaflokki. Hér er alls ekki um tæmandi umfjöllun að ræða, enda umfjöllunarefnið viðamikíð.

## ORLOF

Á undanförunum árum hefur orlofsréttur félagsmanna verið aukinn og er hann því ekki fyrirferðarmikill í viðræðunum þetta árið. Hins vegar hefur önnur hlið orlofsmála verið tekin til umræðu, þ.e. þegar starfsmaður

skiptir um vinnu og þarf að hefja ávinnslu orlofs á nýjan leik, nánast frá grunni. Þetta má leysa t.d. með því að stytta þann tíma sem menn þurfa að vinna hjá nýjum vinnuveitanda til að öðlast fyrri rétt á ný, en það tekur almennt 3 ár í kjarasamningi í dag. Önnur hugmynd er að starfsmenn flytji þessi réttindi á milli fyrirtækja. Báðum þessum hugmyndum fylgja kostir og gallar sem þarf að meta hverju sinni. Að auki er uppi ágreiningur um túlkun varðandi ávinnslu orlofs.

## LAUNAGREIÐSLUR Í KJÖLFAR VINNUSLYSA

Í kjarasamningum VR og LÍV er sú staða uppi að laun í veikindaforföllum geta verið hærri en laun í vinnuslysatilfellum, sem ekki getur talist eðlilegt. Ástæðan er sú að einungis skal greiða dagvinnulaun í síðarnefnda tilfellinu en föst og reglubundin laun í veikindatilfellum. Hér skipta samsetning launa eða fastur vinnutími máli.

## LAUNAGREIÐSLUR Á FRÍDÖGUM OG STÓRHÁTÍÐARDÖGUM

Skýrt er hvornig greiða á fyrir vinnu á frídögum og stórhátíðum en óljósara hvornig greiða á fyrir frídaginn sem slíkan og hafa túlkanir verið ólíkar. Hér þurfa samningsaðilar að ná saman um skýrari línur.

## ÁRLEGT STARFSMANNA- OG LAUNAVIÐTAL

Í síðustu kjarasamningum náðist samkomulag um hvað skuli rætt í árlegu starfsmanna- og launaviðtali starfsmanns og vinnuveitanda. Samkvæmt kjarasamningum er það undir starfsmanninum komið að óska eftir þessu viðtali en margir telja að viðtal af þessum toga eigi að vera sjálfsagður þáttur í samskiptum starfsmanns og vinnuveitanda og að það eigi því að vera alfarið á ábyrgð vinnuveitanda.

## FERÐATÍMI Á FERÐALÖGUM

Ef starfsmaður ferðast á vegum vinnuveitanda og ferðatíminn er utan hins hefðbundna vinnutíma telst sá tími ekki til greidds tíma. Þetta hefur margoft verið rætt í kjarasamningum en ekki hefur náðst samkomulag um að þessi tími verði greiddur. Af vinnuveitanda hálfu er þó viðurkennt að þessi tími sé talinn með varðandi ákvæði sem snúa að hvíldartímaákvæðum kjarasamnings.

## TRYGGINGAMÁL

Nokkur umræða hefur verið um tryggingaþátt kjarasamninga alveg frá árinu 2008, en þá var farið vandlega yfir kaflann sem snýr að tryggingum starfsmanna almennt og meðal annars voru fengnir sérfræðingar til að skoða málaflokkinn sérstaklega. Þrátt fyrir það standa enn út af borðinu

“ Að þessu sinni var nokkuð ljóst hver hin almenna áhersla í kjarasamningaviðræðunum væri, en það er að auka kaupmátt launa og skapa grunn fyrir stöðugleika í efnahagslífnu.

nokkur atriði sem sérfræðingar VR munu halda áfram að vinna með. Þá hefur ekki náðst að semja með nægjanlega afgerandi hætti um réttindi þeirra starfsmanna sem eru á ferðalögum erlendis á vegum vinnuveitanda og lenda í slysum af völdum vélknúinna ökutækja, sbr. bókun frá árinu 2011.

### VEIKINDARÉTTUR

Lagt er til að veikindaréttur vegna barna, sem kveðið er á um í kjarasamningum og er almennt 12 dagar, verði útvíkkaður með þeim hætti að heimilt verði að nota hann einnig við sérstakar aðstæður vegna veikinda maka eða foreldra. Ekki er verið að tala hér um viðbótarrétt heldur einungis möguleika á að útvíkka þann rétt sem fyrir er. Um þetta hefur verið talsverð umræða síðan árið 2010.

Þessu til viðbótar hefur verið rætt um að veikindaréttur í orlofi erlendis verði færður að þeim veikindarétti sem gildir í orlofi innanlands, en meiri kröfur eru gerðar til ýmissa þátta í veikindum erlendis.

### STARFSMENNTAMÁL

Í viðræðum nú er gerð krafa um að aðilar sammælist um að ljúka vinnu við að skilgreina starfsmenntun verslunarfólks og að við námslok komi til launahækkun vegna aukinnar þekkingar. Einnig er talið mikilvægt að boðið verði upp á samfellt nám á framhaldsskólastigi og að launafólk með stutta formlega menntun fái tækifæri og möguleika á að fá reynslu sína metna með raunfærnimati.

### KYNBUNDINN LAUNAMUNUR

Jafnlaunavottun VR er stjórnþæki sem félagið býður fyrirtækjum upp á til að sýna fram á að sömu laun séu greidd fyrir sömu eða sambærilega vinnu innan fyrirtækisins. Kynbundinn launamunur á ekki að líðast á vinnumarkaði og því leggur félagið nú, sem endranær, mikla áherslu á þennan þátt.

### PAKKALAUN

Á undanförunum árum hefur orðið æ erfiðara fyrir launafólk að gera sér grein fyrir því hver raunveruleg laun þess eru. Vinnutími hefur verið að færast lengra fram eftir kvöldi og blandað er saman dagvinnu, eftirvinnu og yfirvinnu og jafnvel greiðslum vegna rauðra daga, desemberuppbóta o.fl. Launasamsetning er því orðin með þeim hætti að nánast er ógerlegt að finna út hver raunveruleg laun eru. Mikilvægt er að sporna gegn þessari þróun. Í síðustu kjarasamningum náðist áfangi í þá veru en gera þarf enn betur. Við getum jafnvel gengið svo langt að segja að nú þurfi stéttarfélag einfaldlega að tryggja að nýju þau réttindi sem þegar hefur verið samið um og á skv. kjarasamningum að greiða sérstaklega fyrir.

### RÉTTARSTAÐA FÓLKS Í HLUFASTÖRFUM/ÍHLAUPASTÖRFUM

Mikið af ungu fólki er í vinnu með skóla og er vinnutími þess oft óljós og ræðst nánast að öllu leyti af þörfum hvers vinnustaðar. Vegna þess

hve vinnusamband aðila er lausbeislað verður réttarstaða þessa fólks oft mjög óljós þegar eitthvað kemur upp. Hér þarf því að reyna að skýra réttarstöðu þessa starfsfólks með betri hætti svo fækka megi ágreiningsmálum.

### RÉTTARSTAÐA FÓLKS SEM VINNUR Á BAKVÖKTUM OG SINNIR ÚTKÖLLUM

Mun fleiri hópar innan félagsins en áður taka að sér þjónustu af þessum toga. Má hér nefna hópa innan ferðageirans, innan tölvugeirans, sölumenn o.fl. Hér má segja að tæknin hafi leikið okkur grátt. Áður var það þannig að þegar starfsmenn þurftu að vinna eitthvað á bakvöktum fóru menn til vinnu og enginn ágreiningur var um það. Í dag er það þannig í mörgum tilfellum að starfsmaðurinn hefur fengið aðstöðu heima við og getur leyst verkefnið þaðan. Hér er því spurningin, hvenær er útkall – útkall? Þetta þarf að skoða frekar og finna skýrari línur.

### SAMEIGINLEG MÁL

Auk þessa sem ég hef rakið hér að ofan hafa VR og LÍV unnið ásamt öðrum aðildarfélagum ASÍ að málum sem tengjast kjarasamningum aðildarfélaganna almennt. Þá er verið að vinna með einstök ákvæði í kjarasamningum félaganna sem eru eins eða mjög svipuð – þannig að þau eiga í raun við um alla á hinum almenna vinnumarkaði. Þessi háttur hefur verið hafður á í undanförunum samningum og hefur gefist vel. Í umræðu hjá ASÍ eru eftirfarandi atriði;

- Skrifleg staðfesting ráðningar varðandi starfsendurhæfingisjóð
- Skrifleg staðfesting ráðningar – úrræði
- Útgáfa launaseðla
- Veikindi og slys í orlof
- Vinnuslys samfelld forföll
- Slys á leið til vinnu í uppsagnarfresti
- Tilkynning vinnuslysa
- Tjón á tönnum við vinnuslys
- Tryggingar vegna starfa erlendis
- Skaðabætur vegna ólögmetra uppsagna
- Samfellt starf og uppsagnarfrestir
- Skilgreining forgangsréttar
- Greiðsla ótekis orlofs
- Réttur til launaðra fjarvista vegna aðkallandi fjölskylduáðstæðna
- Greiðslur komugjalda vegna læknisvottorða
- Lokun vegna „force majeure“-áðstæðna
- Jöfnun lífeyrisréttinda

Sum ofangreindra ákvæða geta því verið bæði á borði samninganeftndar ASÍ og á borði VR og LÍV sérstaklega.

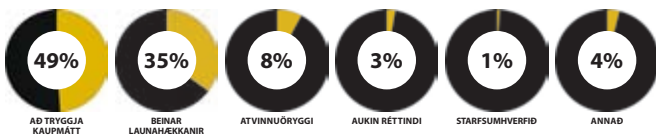
# VR-FÉLAGAR VILJA KAUPMÁTT OG STÖÐUGLEIKA

Kröfugerð VR í þeim kjaraviðræðum sem nú standa yfir byggir m.a. á niðurstöðum tveggja skoðanakannana sem gerðar voru meðal félagsmanna í sumar og haust. Fyrri könnunin var gerð í júní og var fjallað stuttlega um niðurstöður hennar í síðasta VR blaði. Seinni könnunin var gerð í september. Hér að neðan er fjallað um niðurstöðurnar.

## LAUNAKRÖFUR HÆRRI EN VERÐBÓLGA

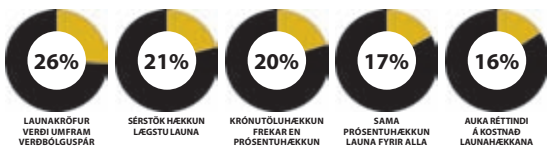
Vilji félagsmanna kom skýrt fram í báðum könnunum; þegar spurt var um áherslur var kaupmáttur efstur á blaði. Hér má sjá niðurstöður fyrri könnunarinnar þar sem spurt var almennt um áherslurnar.

### HVAÐ Á SAMNINGANEFND VR AÐ LEGGJA ÁHERSLU Á Í NÆSTU KJARASAMNINGUM?



Í seinni könnuninni voru félagsmenn beðnir um að raða tilteknum svarmöguleikum í forgangs röð. Aftur var krafna um kaupmátt efst á listanum. Á myndinni hér að neðan má sjá röðun þessara svarmöguleika eftir að tillit hefur verið tekið til þess í hvaða sæti svarendur setja hvern möguleika fyrir sig.

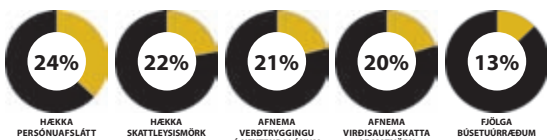
### HVERSU MIKLA EÐA LITLA ÁHERSLU TELUR ÞÚ AÐ LEGGJA EIGI Á EFTIRFARANDI ÞÆTTI TIL AÐ AUKA KAUPMÁTT OG TRYGGJA STÖÐUGLEIKA?



## SKATTAMÁLIN OG VERÐTRYGGINGIN

Þegar félagsmenn voru svo beðnir um að forgangsraða mögulegum leiðum til að styrkja stöðu heimilanna voru skattamálin efst á listanum. Þetta er einnig í fullu samræmi við það sem fram kom í könnuninni í sumar; félagsmenn vilja leggja áherslu á að draga úr skattbyrðinni.

### HVERSU MIKLA EÐA LITLA ÁHERSLU TELUR ÞÚ AÐ LEGGJA EIGI Á EFTIRFARANDI ÞÆTTI TIL AÐ STYRKJA STÖÐU HEIMILANNA OG DRAGA ÚR SKULDAVANDA ÞEIRRA?



## RÉTTINDI FYLGI LAUNAFÓLKI

Í könnuninni nú í haust var einnig spurt hvaða þætti ætti að leggja áherslu á til að efla réttindi félagsmanna VR. Þar var afgerandi niðurstaða; flestir vilja að áherslan verði lögð á að áunnin réttindi fylgi launafólki milli vinnuveitenda en stytting vinnuvikunnar kom þar fast á eftir. Hér má sjá hvernig svarendur röðuðu tilteknum réttindum í mikilvægisröð.

### HVERSU MIKLA EÐA LITLA ÁHERSLU TELUR ÞÚ AÐ LEGGJA EIGI Á EFTIRFARANDI ÞÆTTI TIL AÐ EFLA RÉTTINDI FÉLAGSMANNA VR?

Áunnin réttindi fylgi launafólki milli vinnuveitenda	18%
Stytta vinnuvikuna	15%
Auka sveigjanleika eldri starfsmanna vegna starfsloka	12%
Veikindaréttur vegna barna taki til sjúkra/aldraðra foreldra	12%
Jafna lífeyrisréttindi á vinnumarkaði á kostnað launahækkana	11%
Aldurstengja orlofsréttindi	11%
Fjölga starfsmenntaúrræðum fyrir lægst launuðu	11%
Fjölga orlofsdögum á kostnað launahækkana	10%

## UM KANNANIRNAR

Könnun VR í sumar var send á 3.000 manna úrtak úr félagaskrá auk trúnaðar-ráðs og trúnaðarmanna á vinnustöðum í júní og júlí. Svörun var um 35%, eða um 1.000 svör. Umsjón með könnuninni hafði Capacent.

Í könnun VR í haust var um að ræða þýði en ekki úrtak, þ.e. allir fullgildir félagsmenn höfðu færi á að taka þátt í könnuninni. Könnunin var gerð fyrir hluta september, umsjón með gerð hennar hafði VR og var notast við LimeSurvey könnunartól. Alls bárust um 2.000 fullnaðarsvör, sem samsvarar þátttöku um 7% fullgildra félagsmanna. Í seinni könnuninni voru svarendur beðnir um að raða tilteknum svarmöguleikum í forgangs röð.





# DAUFT YFIR EFNAHAGSLÍFINU



“

Ætla má að í ár verði hlutfall fjárfestinga af landsframleiðslu tæp 13% og hefur þetta hlutfall aðeins einu sinni verið lægra frá lýðveldisstofnun.

Efnahagsleg óvissa fylgir nýrri ríkisstjórn. Boðaðar hafa verið miklar aðgerðir í þágu skuldsettra heimila, eða eins og forsætisráðherra komst að orði á Alþingi 10. september: „Í undirbúningi eru róttækustu aðgerðir stjórnvalda nokkurs staðar í veröldinni í þágu skuldsettra heimila.“ Ljóst er að aðgerðirnar geta haft mikil áhrif á þróun efnahagslífsins. Þá hefur ríkisstjórnin sett aðildarumsókn Íslands að Evrópusambandinu á ís og forsætisráðherra sagt að íslenska krónan verði gjaldmiðill á Íslandi í fyrirsjáanlegri framtíð. Ríkisstjórnin verður því að sýna með trúverðugum hætti hvernig hún sér fyrir sér stjórn peningamála til framtíðar, hvernig hún ætlar að losa um gjaldeyrið og tryggja stöðugt gengi og verðlag.

Eftir þessu bíður launafólk. Áhugi er á því bæði meðal verkalyðshreyfingarinnar og atvinnurekenda að sjá kjar- og efnahagsþróunina hér með svipuðum hætti og annars staðar á Norðurlöndunum, þar sem áhersla er lögð á gengis- og verðstöðugleika og að byggja upp kaupmátt í hægum en öruggum skrefum án þess að skaða samkeppnisstöðu útflutningsatvinnuveganna. Takist nýrri ríkisstjórn að leggja fram trúverðuga efnahagsstefnu og ná um hana breiðri sátt eru líkur á að við getum byggt kjarasamninga á Íslandi á svipuðum gildum og frændur okkar á Norðurlöndunum. Slíkt yrði mikill ávinningur fyrir alla.

Samkvæmt nýlegri hagspá hagdeildar ASÍ er frekar dauft yfir íslensku efnahagslífi. Hagvöxtur verður lítil næstu árin og dugar ekki til að vinna bug á atvinnuleysi eða byggja upp þann kaupmátt sem launafólk tapaði í hruninu. Ein helsta skýringin á því hve erfiðlega gengur að auka verðmætasköpun þjóðfélagsins er litlar fjárfestingar. Ætla má að í ár verði hlutfall fjárfestinga af landsframleiðslu tæp 13% og hefur þetta hlutfall aðeins einu sinni verið lægra frá lýðveldisstofnun.

Núverandi stjórnarflokkar lögðu mikla áherslu á mikilvægi fjárfestinga í aðdraganda síðustu kosninga og mátti skilja á þeim að kapp yrði lagt á auknar fjárfestingar kæmust þeir til valda. Það eru því vonbrigði að ekki er útlit fyrir nauðsynlega aukningu fjárfestinga á næstu árum og sú litla aukning sem er fyrirsjáanleg er að mestu vegna verkefna sem ákveðin voru í tíð fyrri ríkisstjórnar. Má þar nefna uppbyggingu ksilvers á Bakka við Húsavík, fjárfestingar í innviðum á því svæði og byggingu Vaðla-

heiðarganga auk þess sem Norðfjarðargöng voru undirbúin og ákveðin í tíð þeirrar ríkisstjórnar. Núverandi ríkisstjórn hefur helst sett sín fingraför á fjárfestingar með því að falla frá fjárfestingaráætlun fyrri ríkisstjórnar, enda var það fyrsta verk hennar að afþakka þær tekjur af veiðigjaldi sem áttu að standa undir stórum hluta fjárfestingaráætlunarinnar.

Á árinu hefur dregið úr sveiflum á gengi krónunnar, m.a. vegna aðgerða Seðlabankans. Verðbólguvæntingar eru þó enn háar þótt horfur hafi batnað. Nú er því spáð að verðlag hækki um 3,5% milli ára 2013 og 2014 og að verðbólgan verði komin niður í 3,3% í árslok 2015.

Staða á vinnumarkaði hefur batnað töluvert. Búast má við að atvinnuleysi verði að jafnaði um 4,7% á yfirstandandi ári, sem er um prósentu- stigi minna en á því síðasta. Því er spáð að bati á vinnumarkaði komi fram í lengri vinnutíma og fækkunar þeirra sem eru utan vinnumarkaðar frekar en að vinnulausum fækki.



# HVAÐ ÞÝÐA ÞESSI ORÐ?

Í umræðum um kjaramál eru gjarnan notuð hugtök sem við notum ekki dags daglega. Það er þó mikilvægt að skilja þau til hlítar til að átta sig á stóru myndinni. Hér verður farið yfir þau helstu.

24

Við skulum byrja á orðinu **verðbólga**, en verðbólga er fremur gegnsætt hugtak og þýðir að verð hækkar almennt á vöru og þjónustu. Verðið bólgnar út í orðsins fyllstu merkingu. Þar með þarf að borga fleiri krónur fyrir vöruna en áður. Hafi varan til dæmis hækkað úr 100 krónum í 106 krónur er verðbólgan 6%. Hafi varan hins vegar lækkað hefur orðið **verðhjöðnum** og greiddar eru færri krónur fyrir vöruna en áður.

Á Íslandi er verðbólgan mæld á ýmsa vegu en algengasti mælikvarðinn er vísitala neysluverðs sem Hagstofan reiknar út. Það gerir hún með því að fylgjast með breytingum á verði á ýmsum dæmigerðum vörum og þjónustu í útgjöldum heimilanna. Til dæmis er fylgst með verði á fasteignum og einstökum matvörum. Með því að reikna breytingar í hverjum mánuði má fylgjast með þróuninni frá mánuði til mánaðar og bera einnig saman verðbólgu á milli tímabila.

Ýmsar ástæður eru fyrir því að verð á vöru og þjónustu hækkar. Til dæmis gætu framleiðendur ákveðið, eða neyðst til, að hækka vöruna sem þeir framleiða ef kostnaður við framleiðslu hennar hækkar. Ef til dæmis laun hækka gætu framleiðendur ákveðið að ná hækkuninni til baka með því að hækka verðið á vörunni sem framleidd er. Það getur hins vegar ýtt, eins og áður sagði, undir verðbólgu sem aftur kallar á umræðu um launahækkanir. Þannig getur skapast ákveðinn vítahringur. Hér á Íslandi tengjast verðhækkanir á ýmsum matvælum og öðrum innfluttum vörum einnig breytingum á gengi krónunnar.

**Kaupmáttur launa** er hugtak sem er nátengt verðbólgu, en kaupmáttur sýnir hversu mikið er hægt að kaupa fyrir heildarlaunin okkar. Verðbólgan hefur með öðrum orðum áhrif á verðmæti launanna okkar og þar með kaupmáttinn okkar. Kaupmáttur getur því breyst án þess að krónubreytingar verði á laununum okkar. Ef verðbólgan hækkar, svo dæmi sé tekið, rýrna launin okkar, því við fáum minna fyrir þau en áður. Í slíku tilviki er talað um að kaupmáttur minnki. Ef verðbólgan lækkar hins vegar verða launin okkar verðmætari, því við fáum meira fyrir þau en áður. Þá er talað um að kaupmáttur aukist.

Kaupmáttur eykst líka að sjálfsögðu ef launin okkar hækka umfram verðbólgu en hann getur líka minnkað ef launin okkar hækka ekki eins mikið og verðbólgan. Þetta samspil verðbólgu og launa skiptir því miklu máli í kjaraviðræðum. Við viljum ekki að verðbólgan éti upp almennar launahækkanir og að þegar upp verði staðið hafi kaupmáttur okkar staðið í stað eða jafnvel rýrnað.

Ágætt er að hafa í huga að það er munur á hugtakinu **laun** eða **heildarlaun** annars vegar og hugtakinu **ráðstöfunartekjur** hins vegar. Þegar talað er um heildarlaun er ekki búið að taka tillit til tekjuskatts og fleiri gjalda sem dregin eru frá laununum áður en þau enda í vasa launamannsins. Þegar talað er um ráðstöfunartekjur er hins vegar búið að draga frá skatta af heildarlaununum og fleiri gjöld og bæta við bóttum á borð við barna- og vaxtabætur. Ráðstöfunartekjur eru því þær krónur sem enda í launaumslaginu auk ýmissa bóta. Þetta þýðir að munur er á kaupmætti launa og kaupmætti ráðstöfunartekna. Tekjuskattshækkanir geta til dæmis rýrt kaupmátt ráðstöfunartekna á sama tíma og kaupmáttur launa stendur í stað. Í opinberri umræðu er þó ekki endilega alltaf gerður greinarmunur á þessum tveimur hugtökum.

**Launavísitala** er notuð til að mæla launabreytingar í landinu. Hagstofan reiknar þessa vísitölu út með því að taka úrtak af launþegum og skoða hvernig föst laun þeirra breytast að meðaltali á milli mánaða. Einstök stéttarfélag, eins og VR, reikna einnig út launavísitölu félagsmanna sinna. Launabreytingar verða meðal annars vegna almennra kjarasamningsbundinna hækkana, starfsaldurshækkana eða vegna launaskriðs. Síðastnefnda hugtakið er notað yfir þær hækkanir sem verða umfram þær hækkanir sem bundnar eru í kjarasamningum. Ef til dæmis vinnuveitendur hækka laun einhverra hópa meira en kjarasamningar kveða á um er talað um að það hafi orðið launaskrið. Í umræðunni um launabreytingar er launaskrið stundum notað yfir kjarasamningsbundnar hækkanir en mikilvægt er að rugla því ekki saman.



“ Verðbólga er fremur gegnsætt hugtak og þýðir að verð hækkar almennt á vöru og þjónustu. Verðið bólgnar út í orðsins fyllstu merkingu. Þar með þarf að borga fleiri krónur fyrir vöruna en áður.



Í umræðum um efnahagsmál er oft talað um **hagvöxt** og það talið jákvætt að hann aukist því framleiðnin verður þá meiri og þar með verðmætasköpunin. Hagvöxtur er mæling á landsframleiðslu, þ.e.a.s. heildarverðmæti allrar vöru og þjónustu sem framleidd er í landinu á einu ári. Þegar þessi heildarverðmæti aukast er talað um að hagvöxtur aukist. Jákvæður hagvöxtur þýðir með öðrum orðum að framleitt er meira en árið á undan. Þegar landsframleiðsla dregst hins vegar saman er talað um neikvæðan hagvöxt.

Landsframleiðsla samanstendur af einkaneyslu, samneyslu, þ.e.a.s. allri neyslu hins opinbera, fjárfestingum og útflutningi að frádregnum innflutningi. Ef landsframleiðslan eykst á milli ára er meira til skiptanna fyrir þá sem í landinu búa.

**Kynbundinn launamunur** er sá munur sem er á launum karla og kvenna í sömu eða sambærilegum störfum þegar tekið hefur verið tillit til ýmissa þátta, svo sem menntunar, fjölda vinnustunda eða starfsaldurs. Tökum dæmi. Ef munurinn á launum karls og konu sem gegna sambærilegri stöðu er 50 þúsund krónur, karlinum í vil, er byrjað á því að líta til þess hvort þau vinni jafn langan vinnudag, hvort þau hafi sambærilega menntun, hversu lengi þau hafi unnið og fleiri þátta sem gætu mögulega skýrt launamuninn. Ef karlinn stendur framur konunni hvað þessi atriði varðar gæti það verið skýringin á því að hann sé með fimmtíu þúsund krónum hærra laun. Ef ekki stendur eftir launamunur sem ekki verður skýrður með öðru en kynferði. Stundum er því talað um óútskýrðan launamun kynjanna. Þegar talað er um að útrýma kynbundnum launamun er því í raun og veru verið að leggja áherslu á að störf og vinnuframlag kvenna sé metið til jafns við störf og vinnuframlag karla.

**Kjaraviðræður** eiga sér reglulega stað milli vinnuveitenda og stéttarféлага. Markmið slíkra viðræðna er að gera kjarasamninga sem kveða meðal annars á um lágmarkslaun, orlof og almennar hækkanir launa á tilteknu tímabili. Stundum leika stjórnvöld mikilvægt hlutverk í slíkum viðræðum. Er þá einkum horft til þess að þau liði fyrir samningum með til dæmis hækkun persónuafsláttar og/eða breytingum á tekjusköttum.

**Persónuafsláttur** er sú upphæð sem dregin er frá launum áður en tekjuskatturinn er reiknaður. Á þessu ári er persónuafslátturinn 48.485 krónur. Tekjuskattur er nú reiknaður í þremur þrepum og greiða launþegar því 37,32% af tekjum undir 241.475 á mánuði, 40,22% af tekjum frá 241.476 til 739.509 og 46,22% af tekjum yfir 739.509. Ríkisstjórnin hefur boðað breytingar á skattþrepunum en í tengslum við komandi kjaraviðræður er einnig verið að ræða aðrar breytingar á skattkerfinu. Ekkert liggur þó fyrir í þeim efnum þegar þetta er skrifað.

# ALLIR BROSAR Á SAMA TUNGUMÁLI!

Jólavertíð verslana fer að hefjast og hún fer ekki varhluta af því, Francisca Mwansa í Bónus. Hún stendur vaktina á kassanum og það komast færri að en vilja hjá henni. Enda er hún svo glaðleg og skemmtileg að allir fara í gott skap þegar þeir hitta hana. Hún brosir á mörgum tungumálum.



Francisca og samstarfsmenn hennar, eins og margir aðrir starfsmenn verslana í desember, vinna lengri vinnudaga en gengur og gerist og má þar helst nefna lengri opnunartíma yfir hátíðarnar. VR hefur bent á þetta aukna álag um jólin með skemmtilegum sjónvarpsauglýsingum um hana Dísu. Við tókum stutt spjall við Franciscu og viti menn, hún tók brosandí á móti okkur.

## HVERNIG ER AÐ VINNA Í BÓNUS?

Það er mjög gaman að vinna hérna. Ég er mjög ánægð, það eru allir svo yndislegir hér, bæði starfsfólkið sem ég vinn með og allir viðskiptavinirnir sem koma hingað. Þetta fólk er eins og fjölskylda mín.

## HVAÐ HEFUR ÞÚ UNNIÐ LENGIÐ Í BÓNUS?

Ég er búin að vinna í Bónus úti á Granda í sjö ár, síðan í október 2006. Ég á heima í Kópavogi og fer með strætó á milli. Þrjá daga vikunnar byrja ég daginn í Maríukirkju í Breiðholti og fer svo með strætó út á Granda þar sem ég vinn. Mér finnst mjög gott að ferðast með strætó, ég sé svo mikið af borginni og hitti mikið af fólki.

## ÞEKKIR ÞÚ VR?

Já, VR er stéttarfélagið mitt. Ég hef séð VR blaðið og svo sé ég á launa-seðlinum mínum að ég greiði félagsgjöld í VR.

## FÆRÐ ÞÚ LÁGMARKSHVÍLD Í JÓLATÖRNINI?

Já, þegar það er opið lengur hjá okkur eins og um jólin vinnum við á vöktum.

## HVERNIG EYÐUR ÞÚ FRÍDÖGUM ÞÍNUM?

Ég er katólsk og legg rækt við trúna. Á laugardögum og sunnudögum er ég að hjálpa til í Maríukirkju í Breiðholti. Ég opna kirkjuna og hjálpa til við að undirbúa messu og á sunnudögum erum við líka með barnamessu sem ég hjálpa til við að undirbúa. Svo er ég í kirkjukórnum og syng með honum í messum. Eftir vinnu mína í kirkjunni fer ég heim og elda með vini mínum og horfi á sjónvarpið.

## HVENÆR FLUTTIR ÞÚ TIL ÍSLANDS?

Ég flutti til Íslands fyrir 13 árum, árið 2000, en það var vegna þess að vinur minn fann vinnu fyrir mig hér á Íslandi. Áður en ég byrjaði að vinna í Bónus vann ég á Elliheimili og í samlokugerðinni Sóma. Á öllum þessum stöðum var fólk duglegt við að hjálpa mér að læra íslensku en ég fór líka á námskeið til að læra tungumálið. En ég læri mest af því að tala við fólk.

## ÁTTU FJÖLSKYLDU Á ÍSLANDI?

Nei, öll fjölskyldan mín býr í Sambíu. Ég á fjögur systkini og mörg frændsystkini. Ég hef nokkrum sinnum farið heim, fór árið 2005 og svo 2008. Hef reynt að fara annað hvert ár en mamma er að eldast og ég sakna þeirra mikið þannig að mig langar að heimsækja þau einu sinni á ári. Það var yndislegt fólk sem gaf mér og fjölskyldu minni tölvur um daginn og nú sé ég fram á miklu betri tíma og get séð og talað við fjölskyldu mína oftar. Ég hlakka svo til.

## ÁTTU BÖRN?

Nei, ég á engin börn. Ég er ekki gift.

## HVERNIG HELDUR ÞÚ UPP Á JÓLIN?

Ég fagna fæðingu Jesú Krists og fer í kirkju. Svo borðum við saman ég og vinur minn, við erum með brúnaðar kartöflur og Bayonne-skinku í matinn. Mjög gott, mér finnst brúnaðar kartöflur mjög góðar og svo hátíðlegt að borða þær.

## HVAÐ LANGAR ÞIG Í JÓLAGJÖF?

Mig langar nú ekki í neitt sérstakt, er ekki með neinn óskalista. Það sem mér finnst skipta mestu máli er kærleikurinn á bak við gjöfina. Það skiptir ekki máli hvort gjöfin er stór eða lítil, dýr eða ódýr. Það er kærleikurinn á bak við gjöfina sem skiptir öllu.



# AUKIN ÞJÓNUSTA VIÐ ATVINNULEITENDUR INNAN VR

Starf – vinnumiðlun og ráðgjöf ehf. annast ráðgjöf og vinnumiðlun til atvinnuleitenda innan VR og eru sex ráðgjafar á þess vegum starfandi hjá VR. Þjónustan hófst í ágúst í fyrra og er nú þriggja ára tilraunátímabil verkefnisins hálfnað, en þjónustan fluttist frá Vinnumálastofnun yfir til nokkurra stéttarfélaganna er taka þátt í tilrauninni og er VR þar á meðal. Hvernig skyldi svo hafa til tekist á þessum tíma?

Tilfellið er að á þessum stutta tíma hefur Starf náð fyllilega sambærilegum árangri og Vinnumálastofnun er að ná. Þetta merkir að atvinnuleitendum í þjónustu Starfs fækkar jafnvel ívið meira en atvinnuleitendum í þjónustu Vinnumálastofnunar og þjónustukannanir sýna að atvinnuleitendur eru almennt mjög sáttir við þjónustuna, sem m.a. kemur skýrt fram í nýlegri könnun sem gerð var á vegum VR. En af hverju ættu stéttarfélögin eins og VR að sinna þessari þjónustu í stað Vinnumálastofnunar?

Fyrst ber að nefna að hér er um að ræða tilfærslu á verkefnum frá ríkisstofnun til stéttarfélaganna launafólks og fagleg stýring verkefnisins er í höndum félags (Starfs) sem er í eigu landsamtaka stéttarfélaganna og atvinnurekenda og því alls ekki eiginleg einkavæðing eins og sumir hafa haldið fram. Spyrja má hvor aðilinn standi atvinnuleitendum nær og sé því líklegri til að ná persónulegra sambandi við þá og þar með markvissari þjónustu til lengri tíma litið?

Við viljum halda því fram að svarið sé stéttarfélögin en ekki ríkisstofnun, með fullri virðingu fyrir starfsfólki hennar. Það eru hverjum og einum atvinnuleitanda þung skref að skrá sig atvinnulausan og þurfa að sækja tengda þjónustu til að fá atvinnuleysisbætur og því mikilvægt að þjónustuaðilinn sem slíkur sé eins mildandi og kostur er. Ljóst er að til Vinnumálastofnunar kemur einvörðungu atvinnulaust fólk og fram hefur komið að fólki hefur reynt erfitt að ganga þar inn. Stéttarfélögin á hinn bóginn eru ávallt að þjónusta félaganna sína, vinnandi sem án vinnu. Ljóst er að það eru auðveldari skref fyrir atvinnuleitendur að sækja þjónustuna til stéttarfélaganna síns. Þegar stigið er inn í þjónustumiðstöð þeirra er alls ekki augljóst að þú ert atvinnulaus – því eru þetta auðveldari skref og það skiptir máli.

Hér skulu nefnd nokkur atriði sem rökstyðja það að þjónustan við atvinnuleitendur á frekar heima hjá stéttarfélögum landsins en hjá opinberri stofnun og þessi tími sem STARF hefur verið að störfum hefur staðfest að svo er.

- Þjónustumiðstöðvar stéttarfélaganna eru almennt í notalegu húsnæði og eru alls ekki sérstaklega eyrnamerkta stofnanir fyrir atvinnulausa – þangað sækja allir félagar sína þjónustu.

- Þangað sækja félagar stéttarfélaganna margvíslega þjónustu fyrir utan þjónustu Starfs. Þarna má nefna þjónusturáðgjöf VIRK, þjónustu kjaramálaráðgjafa, upplýsingar og umsóknir í orlofsþjónu, sjúkrasjóði, upplýsingar um fræðslustyrki, margvíslega fræðslu og fleira – atvinnuleitendur skera sig því alls ekki úr hópnum á staðnum.
- Stéttarfélögin hafa skýra sýn á atvinnuleitendur þar sem hvert félag er með afmarkaðar starfsgreinar innan sinna vébanda og þekkingu þvi þarfir félagsmanna sinna betur en ótengd ríkisstofnun.
- Atvinnuráðgjafar Starfs eru jafnframt starfsmenn stéttarfélaganna og hver þeirra heldur utan um tiltekna atvinnuleitendur hjá hverju félagi og sinna þeim.
- Á hverri þjónustumiðstöð eru færri atvinnuleitendur undir en hjá Vinnumálastofnun (sem sinnir öllum á tilteknu svæði). Þetta er þeirra stéttarfélag sem þeir greiða sjálfviljugir félagsgjöld til og eiga því rétt á þjónustu þess.
- Atvinnuráðgjafar Starfs þekkingu aðra þjónustu stéttarfélaganna sem félagarnir eru að nýta og ná því heildstæðari ráðgjöf. Þeir þekkingu sérkenni starfsgreina innan stéttarfélaganna og hafa afmarkaðri og skilgreindari hóp undir hjá hverri þjónustumiðstöð þannig að ráðgjöfin og vinnumiðlunin verður markvissari en hjá ríkisstofnun sem hefur allar starfsgreinar landsins undir hjá hverjum ráðgjafa.
- Stéttarfélögin eru í miklum tengslum við atvinnurekendur, sem greiða af starfsfólki sínu til stéttarfélaganna og hafa því margvíslega sameiginlegra hagsmuna að gæta.
- Vinnumarkaðsúrræði er unnt að sérsníða að starfsstéttum hvers stéttarfélags.
- Það eru beinir hagsmunir stéttarfélaganna að koma félagsmönnum sínum aftur til starfa meðan hagsmunir ríkisstofnunar eru meira tölfærðilegs eðlis.

Hér er ekki verið að deila á þjónustu Vinnumálastofnunar eða starfsfólk stofnunarinnar, sem sinnir starfi sínu af fagmennsku og alúð. Munurinn á þjónustu stéttarfélaganna og Vinnumálastofnunar liggur hins vegar í eðli þjónustugjafans. Annars vegar er um ótengda ríkisstofnun að ræða og hins vegar félagasamtök atvinnuleitendanna sjálfra og tengjast atvinnuráðgjafarnir þeim einnig. Þetta skiptir máli og fyrst og fremst séð frá sjónarhóli atvinnuleitandans. Ráðgjafarþjónusta Starfs hjá VR hefur þegar sannreynt ofangreind atriði og því er horft björtum augum út tilraunátímabilið – tilraunin var tímabær og hefur þegar sannað gildi sitt og vonandi verður þetta þjónustuform síðan áfram.

# HVERNIG LÍÐUR ÞÉR?

Rannsóknir sýna að um 20-30% fullorðinna Íslendinga á hverjum tíma eru illa haldin af streitu, kvíða eða þunglyndi. Gera má ráð fyrir því að stór hluti þessa hóps sé alveg frá vinnu vegna veikinda, aðrir koma og fara úr vinnu í lengri eða skemmri tíma. Er hægt að breyta því? Geta stjórnendur og starfsfólk stutt vinnufélaga sinn betur þegar kemur t.d. að streitu, kvíða og þunglyndi, þannig að viðvera hans aukist?

„Já, það er ekki spurning,“ segir Hildur Friðriksdóttir, mannauðsráðgjafi og annar eigenda fyrirtækisins ProActive – Ráðgjöf og fræðsla. Megináhersla í þjónustu fyrirtækisins er viðverustjórnun og vellíðan á vinnustað og hluti af því felst í að hjálpa stjórnendum og starfsfólki að taka faglegar á þessum málaflökki.

## HVER ERU HELSTU SÁLÆNU EINKENNIN?

„Vinnufélagar og yfirmenn hafa kannski tekið eftir að hegðun og frammistaða samstarfsmanns hefur breyst til hins verra, og átta sig ekki á hvað veldur, eða fólk telur að nýi starfsmaðurinn sé bæði latur og hafi ekki áhuga á starfinu sínu. Hvort tveggja getur verið afleiðing sálrænna erfiðleika.“

Algeng birtingarmynd í vinnu er doði, áhugaleysi eða depurð. Fólk vinnur hægar, mætir illa á fundi og jafnvel of seint til vinnu. Það lýkur ekki verkefnum eða klárar þau seint og gerir fleiri villur vegna einbeitingarskorts og gleymsku. Fólk getur einnig orðið neikvætt, kvartsárt og forðast mannamót eða kaffitíma, svo dæmi séu tekin.“

## HVAÐ GETA STJÓRNENDUR GERT?

Best er ef starfsmaðurinn getur talað opinskátt um vanlíðan sína til þess að auðvelda stuðning á vinnustað. Stjórnandi getur tekið starfsmanninn í samtal þar sem rætt er um hvernig frammistaðan hefur breyst og hvort utanaðkomandi úrræði komi til greina eða einhver aðstoð sem fyrirtækið getur boðið. Í samtalinu er ekki rætt um veikindin nema starfsmaðurinn vilji það sjálfur.

„Það sem starfsmaðurinn þarf fyrst og fremst á að halda er skilningur, stuðningur og jafnvel aðstoð við forgangsöröðun verkefna. Eitthvað sem hann ræður auðveldlega við þegar heilsan er í lagi. Það er nefnilega þannig að veikindin koma í bylgjum. Stundum er allt í lagi en stundum fer allt úr skorðum. Þó svo að mörg einkenni streitu, kvíða og þunglyndis séu svipuð þarf aðeins mismunandi nálgun eftir veikindum hvernig best er að hjálpa starfsmanninum að ráða við verkefni sín,“ segir Hildur.

## HVERNIG GETA VINNUFÉLAGAR SÝNT STUÐNING?

„Það er nú svo einkennilegt að fólk spyr hvernig vinnufélaganum líði þegar hann snýr til baka til vinnu eftir axlaraðgerð en það spyr ekki þennan sama starfsmann um líðan hans þó að það viti að hann hafi verið frá vinnu vegna sálrænna veikinda. Þá lítur það jafnvel undan og lætur eins og ekkert sé.“



“

Vinnufélagar og yfirmenn hafa kannski tekið eftir að hegðun og frammistaða samstarfsmanns hefur breyst til hins verra, og átta sig ekki á hvað veldur.

Fyrsta skrefið er að sýna starfsmanninum og líðan hans áhuga; að hann finni að veikindin dragi ekki úr tiltrú yfirmanna og vinnufélaga á honum sem starfsmanni. Sumu fólk finnst ennþá skammarlegt að vera andlega veikt og finnst að viðkomandi sé veiklyndur og viðkvæmur. Málið er flóknara en svo. Það er allt í lagi að segja: Ég sé að þér líður ekki vel. Ég vil styðja þig og vináttu þín er mér mikilvæg – eða þú ert mikilvægur starfsmaður.

Það má einnig útvega starfsmanninum starfsvin, sem er nýjung sem við erum að innleiða hjá ProActive. Starfsvinur er vinnufélagi sem styður starfsmanninn þegar á þarf að halda og það á ekki að vera tímafrekt verkefni.

Aðalatriðið er að fyrirtækið er með hæfan starfsmann sem það vill halda í og styðja. Þá þarf að finna leiðirnar í sameiningu til þess að hann geti sinnt vinnu sinni sem best þrátt fyrir veikindin,“ segir Hildur að lokum.



# LISTIN AÐ LIFA Í NÚINU

Lífð gerist í núinu. En allt of oft látum við núíð renna úr greipum okkar með því að dvelja við neikvæðar hugsanir fortíðarinnar eða verja dýrmætum sekúndum lífs okkar í áhyggjur af framtíðinni. Við burðumst þannig annaðhvort með byrðar gærdagsins eða áhyggjur morgundagsins og gefum okkur lítinn tíma til að róa hugann. Á meðan við erum í vinnunni hugsum við t.d. um jólaundirbúninginn, í jólafríinu höfum við síðan áhyggjur af verkefnunum eftir áramót. Við berum ekki virðingu fyrir núinu vegna þess að „apahugurinn okkar“ – eins og búddistar kalla hann – er öflugur og stekkur um eins og apar sem sveifla sér á milli trjáa. Það er okkar hlutverk að temja hann.

Núvitund merkir að við höfum athygli í núinu á opinn og virkan hátt og fylgjumst með hugsunum okkar eins og þær eru, án þess að dæma þær eða ýta þeim burt. Hér fyrir neðan eru tíu góð ráð til að þjálfá núvitundina:

**01** Gerðu einn hlut í einu, í stað þess að vinna í mörgum hlutum samtímis. Þegar þú ert t.d. að gera jólakonfekt, einbeittu þér þá að því. Þegar þú ert í sturtu, vertu þá bara þar. Ekki reyna að sinna öðrum

verkefnum samtímis á meðan þú ert í símanum eða úti að keyra.

**02** Gerðu hlutina hægt og af ráðnum hug. Gefðu þér tíma, gerðu hlutina af ásetningu og einblíndu á það sem þú ert að gera. Vertu á staðnum.

**03** Gerðu minna. Með því að fylla daginn af verkefnum verður maður á þeytingi við að komast úr einu verkefni í annað. Forgangsráðu og slepptu því sem er ekki mikilvægt.

**04** Hafðu bil á milli verkefna. Þetta gefur þér meiri ró og skapar einnig rými ef verkefni taka lengri tíma en áætlað var.

**05** Verðu a.m.k. 5 mínútum á dag í að gera ekki neitt. Sittu í kyrrð og einblíndu á andardráttinn. Taktu eftir hugsunum þínum og því sem er að gerast í kringum þig. Láttu þér líða vel með þögnina og kyrrðina.

**06** Einblíndu á núíð og njóttu líðandi stundar. Við erum oft það upptekin af framtíðinni að við gleymum að upplifa, hvað þá heldur njóta þess sem er að gerast hér og nú.

**07** Vertu á staðnum í samskiptum við fólk. Hversu mörg okkar hafa varið tíma með fólki en hugsað á sama tíma um eitthvað allt annað, eins og hvað við ætlum að segja næst eða hvað við ætlum að gera seinna þennan dag? Hlustaðu af athygli og njóttu þess að eiga í samskiptum við viðkomandi.

**08** Borðaðu hægt og gæddu þér á matnum. Stundum hánum við í okkur mat án þess að finna bragðið. Gott er að gefa sér tíma til að njóta hvers einasta bita og ná sem mestu út úr matnum. Það skemmtilega er að þannig borðum við líka minna auk þess sem við meltum matinn betur.

**09** Lífðu hægt og gæddu þér á lífinu. Láttu fara vel um þig í því sem þú ert að gera á núlíðandi stundu, t.d. í heita pottinum, í jólaboði eða þegar hlustað er á tónlist. Hægðu á þér og gæddu þér á hverju einasta augnabliki. Notaðu skynfærin og vaknaðu til meðvitundar um heiminn í kringum þig.

**10** Þjálfaðu núvitund í hversdagslegum verkefnum. Við upplifum hversdagsleg verkefni eins og þríf eða eldamennsku oft sem strit en bæði verkefni eru í raun frábærar leiðir til að þjálfá núvitund. Beindu athyglinni að verkefninu og framkvæmdu það hægt.

Hægt er að þjálfá núvitundina á hvaða stundu sem er með því að veita því sem er að gerast hér og nú athygli. Hugsaðu um þig sem eilíft, þögnvitni, og taktu eftir augnablikinu. Hvað heyrirðu? Hvað sérðu? Hvaða lykt finnurðu? Það skiptir ekki máli hvernig tilfinningin er – þægileg eða óþægileg, slæm eða góð – þú skoðar hana einfaldlega af því að þetta snýst um núíð. Haltu áfram að æfa þig því æfingin skapar meistarann í þessu eins og svo mörgu öðru. Og mundu að núíð er bara NÚNA, við eigum aðeins þetta augnablik.

# TRÚNAÐARMAÐURINN

Trausti Sigurbjörnsson er nýr trúnaðarmaður hjá símafyrirtækinu TAL. Hann var kosinn trúnaðarmaður í september síðastliðnum, en þrír starfsmenn voru í framboði. Hjá TAL vinna um 80 manns, í Reykjavík og á Akureyri. Starf trúnaðarmanns er mikilvægt innan fyrirtækja; hann er tengiliður milli VR og starfsfólks og starfsfólks og stjórnenda. Hann getur auðveldlega gert góðan vinnustað betri með góðri samvinnu við stjórnendur og stéttarfélag. Trúnaðarmaðurinn er samherji í að viðhalda góðum vinnuanda og vinnuumhverfi.



## HVAÐ GERIR ÞÚ HJÁ TAL?

Ég starfa sem kerfisstjóri á Verkefna- og tæknisviði.

## HVERSU LENGI HEFUR ÞÚ UNNIÐ HJÁ TAL?

Ég hef unnið hjá TAL frá júlí 2011. Að verða tvö og hálf ár.

## HVERNIG MYNDIR ÞÚ LÝSA TAL SEM VINNUSTAÐ?

Vinnustaðurinn er opinn, skemmtilegur og frjálsgalur og starfsandi er með besta móti.

## HVERNIG LÍKAR ÞÉR VIÐ TRÚNAÐARMANNASTARFIÐ?

Mjög vel. Mér líkar vel að aðstoða fólk og þykir gaman að geta verið til staðar fyrir þá sem þurfa á því að halda.

## HEFÐIR ÞÚ ÁHUGA Á AÐ SÆKJA

### TRÚNAÐARMANNANÁMSKEIÐ HJÁ VR?

Já, tvímælaust. Ég fór einmitt í þriggja daga trúnaðarmannaskólann í október. Þar lærði ég mjög mikið og mörgum steinum var velt við.

Farið var í allt frá samskiptum og vinnuháttum út í mjög hástemmdar umræður um pólitík. Námskeið eins og þetta hjálpar trúnaðarmanni að komast betur inn í starf sitt, með því að gera honum kleift að hitta aðra trúnaðarmenn og ræða við þá og sjá ólík sjónarmið á mismunandi vinnustöðum. Þeir fyrirlesarar sem voru þar voru skemmtilegir og héldu vel á spöðunum varðandi öll málefni.

## HAFNA SAMSKIPTI ÞÍN BREYST VIÐ SAMSTARFSFÓLK EFTIR KJÖRIÐ?

Nei, það finnst mér ekki. Það hafa komið upp einstaka fyrirspurnir og nokkur mál. Yfirleitt hefur það verið leyst á staðnum.

## EYKST VINNUÁLAG HJÁ YKKUR UM JÓLIN/HÁTÍÐARNAR?

Nei, það myndi ég ekki segja. Það er þó alltaf af nógu að taka hjá okkur.

## HVER ERU ÁHUGAMÁL ÞÍN?

Ég er knattspyrnumaður og spila með Þrótti Reykjavík, hef áhuga á ýmiss konar tölvu- og tæknitengdum hlutum og svo hef ég mikinn áhuga á næringu og hreyfingu og er einmitt að ráðleggja mörgum sem lífsstílsleiðbeinandi í frítíma.

## ERTU BYRJAÐUR AÐ KAUPA JÓLAGJAFIR?

Já, og nánast búinn með þær. Ég bý svo vel að kærastan stökk út og keypti meira og minna allar gjafirnar, sem er mjög þægilegt. Nú get ég farið pollrólegur inn í desember og einbeitt mér að því að hafa það notalegt.

## HVAÐ ER Í MATINN HJÁ ÞÉR Á JÓLUNUM?

Hamborgarhryggur er ómissandi á aðfangadagskvöld. Brúnaðar kartöflur, rauðkál, baunir, laufabrauð og brún sósa fylgja svo með.

## HVAÐ FINNST ÞÉR VERA ÓMISSANDI YFIR JÓLIN?

Mér þykir skemmtileg sú hefð sem ég og kærastan höfum komið upp að pakka saman jólagjöfum yfir jólakvikmyndum og drekka kakó með. Það eru ófá kvöld fyrir jól tekin í svona góðar stundir. Ég gæti jafnvel leyft einum köldum jólabjór að fylgja með þessi jól.

## HEFUR ÞÚ LENT Á TRÚNÓ?

Ég hef stundum verið nefndur „Trausti Trúnó“ eftir að ég var kosinn trúnaðarmaður. Ætli maður hafi ekki lent á ófáum trúnum yfir ævina með hinum ýmsu karakterum.



# ÆTLAR ÞÚ AÐ LEIGJA ORLOFSHÚS HJÁ VR?

## BÓKUNARFYRIRKOMULAG ORLOFSHÚSA BREYTIST UM ÁRAMÓTIN.

Nýtt bókunarkerfi, kerfið Frímann, var tekið í notkun hjá VR nýlega við góðar undirtektir félagsmanna. Bókunarkerfið hefur nú verið í notkun um nokkurt skeið og hefur gengið vel. Félagsmenn eru ánægðir með þetta breytta fyrirkomulag, en allar slíkar breytingar eru gerðar með það að leiðarljósi að félagsmenn hafi hag af.

Breytingar verða gerðar á bókunarfyrirkomulagi orlofshúsa í kjölfarið á nýju bókunarkerfi, vonandi til bóta fyrir félagsmenn. Þetta er byggt á sama kerfi og verið hefur og gildir enn reglan „fyrstur kemur, fyrstur fær“.

Opnað verður fyrir bókanir fyrsta miðvikudag í hverjum mánuði kl. 10.00 og verður þá hægt að bóka fjóra mánuði fram í tímann. Opnað verður fyrir einn mánuð í einu, rúllandi kerfi, þannig að leigutímabilið endar alltaf á föstudegi.

### OPNANIR VERÐA EFTIRFARANDI:

- 2. janúar 2014** – opnað fyrir jan., feb., mars, apríl og 1. og 2. maí
- 5. febrúar 2014** – opnað fyrir 2. maí–30. maí.
- 5. mars 2014** – opnað fyrir 30. maí–27. júní
- 2. apríl 2014** – opnað fyrir 27. júní–1. ágúst
- 7. maí 2014** – opnað fyrir 1. ágúst–29. ágúst
- 4. júní 2014** – opnað fyrir 29. ágúst–3. okt.

- 2. júlí 2014** – opnað fyrir 3. okt.–31. okt.
- 6. ágúst 2014** – opnað fyrir 31. okt.–28. nóv.
- 3. sept. 2014** – opnað fyrir 28. nóv.–2. jan. 2015
- 1. okt. 2014** – opnað fyrir 2. jan.–20. jan. 2015
- 5. nóv. 2014** – opnað fyrir 30. jan.–27. feb. 2015
- 3. des. 2014** – opnað fyrir 27. feb.–27. mars 2015

### Afbókunargjald orlofshúsa hjá VR tekur einnig breytingum um áramótin. Afbókunargjald verður með eftirfarandi hætti:

- Sé orlofshúsnæði skilað innan 14 daga (eða fleiri) áður en leiga hefst eru 85% leigugjalds endurgreidd.
- Sé orlofshúsnæði skilað innan 7 daga áður en leiga hefst eru 50% leigugjalds endurgreidd.
- Sé orlofshúsnæði skilað innan 3 daga áður en leiga hefst eru 20% leigugjalds endurgreidd.
- Sé orlofshúsnæði skilað innan 72 tíma áður en leiga hefst þarf að greiða fulla leigu fyrir húsið.

Hringdu í síma 510 1700 eða sendu okkur tölvupóst á [vr@vr.is](mailto:vr@vr.is) ef þú hefur einhverjar spurningar.

# JÓLIN ERU AÐ KOMA!

Maður veitir því óneitanlega eftirtekt að jólin eru á næsta lei. Þau eru fyrir löngu komin í IKEA, margir farnir að huga að jólagjöfunum, baka smákökur og jólaljósin eru farin að lýsa upp skammdegið. Það er gott að hafa jólaljós í kringum sig og flestir skreyta hjá sér innan sem utan með ljósum eða öðrum jólaskreytingum. Við kíktum í verslunina TEKK og fengum starfsfólkið til að gefa okkur nokkrar hugmyndir að fallegum jólaskreytingum. Einnig fengum við þrjá starfsmenn VR til að gefa okkur uppskrift af uppáhaldssmákökunni. **Gleðilega hátíð, kæru félagsmenn VR.**







## Hnetusúkkulaði bitakökur

Uppskrift – Hansína Gísladóttir

### INNIHALD

1 bolli hnetusmjör  
1½ bolli púðursykur  
¾ bolli smjör  
¾ bolli sykur  
¼ bolli vatn  
1 egg  
1¼ tsk. vanilludropar  
2 bollar haframjöl  
1½ bolli hveiti  
1½ tsk. lyftiduft  
¼ tsk. salt  
1 bolli súkkulaðispæmir

### AÐFERÐ

Hrærið hnetusmjöri, púðursykri, smjöri og sykri í krem, bætið í vatni, eggi og dropum, hrærið. Blandið hinu saman við hnetusmjörblönduna, blandið vel. Setjið með teskeið á plötu, bakið við 165 °C í 12-15 mínútur.



## Söru Bernharðskökur

Uppskrift – Auður Búadóttir

### INNIHALD

400 g fín malaðar möndlur  
6 dl flórsykur  
5 eggjahvítur stífpeyttar  
Bakað við 180 °C í 15 mínútur.

### SMJÖRKREM

1½ dl strásykur  
1½ dl vatn  
Soðið saman í 8-10 mínútur í síróp  
5 eggjarauður  
300 g smjör  
2 msk. kakó  
1½ tsk. kaffiduft  
250 g hjúpsúkkulaði opal

### AÐFERÐ

Þeytið rauður mjög vel og hellið sírópi í mjörri bunu út í þær og hrærið. Látið kólna. Bætið mjúku smjörinu saman við og þeytið vel á meðan. Setjið nú kaffiduft og kakó saman við og látið kremið kólna vel. Sett á sléttu hliðina. Bræðið súkkulaði yfir vatnsbaði og látið kólna aðeins. Dýfið nú hverri köku í súkkulaði og látið það þekja kremið.



## Kókostoppar

Uppskrift – Rannveig Rögnvaldsdóttir

### INNIHALD



2 stk. egg  
220 g sykur  
1 tsk. vanilludropar  
60 g hveiti  
200 g kókosmjöl  
70 g suðusúkkulaði  
Börkur af einni appelsínu

### AÐFERÐ

Þeytið sykur og egg vel saman. Saxið niður súkkulaði og rífið borkinn, sigtið hveitið saman við þeytingu og blandið svo öllu saman með sleikju. Látið deigið standa í 5-10 mínútur og setjið svo á plötu með teskeið. Bakið við 180 °C í 10-12 mínútur. Kókostopparnir eiga að vera mjúkir í sér.



# Krossgáta

				Fristund krossgátu- blað (c)	PRJÓSK	SKIR- TEINIS	SK.ST. RIKIS		HÓLK	MEINT		ÁVÓXTUR TRÉS	BREYTA	
				KEYRÐU				GRÝLAN DULA			1			
				SALT									VIÐUR- NEFNI	
				SUDDI			SKORA HNETU						TIL RÝMI	
				TÓK	2					HLJÓM- SVEIT SKILN- INGS				5
		VERK	PÓLI- TIKUS	LEIR	HLAUPIR FÆDDRI							VÍÐBRA		
VOLDUG- ARA						FLUGA SIGR- ADRA				RÉÐ LÆGSTU				
BREYTTU					DURGINN MJKAST	4					EFTIR LOFT- TEGUND			
		DÁNAR- FÉÐ KALDUR						TJÁÐU VÉL- BÁTUR						
PJÓNKUR				HÖFUÐ- STOLL SKIPAST								VEGG- BRÚNIN		
DÁÐ- LEYSI					3		KROTUÐ DANSINN							
DRYKK			GRIND SKYLDAR								SK.ST. MYNTAR HREINS- ADUR			
NÁTT- HAGA					FEST SÝKING				SVEIA MANNI					
MUMRA					BYTTUR LODDAN					STAF UPP- DRAGA		GREMJA		
KROTAR	6					MANN- TETRIN HORAD- AN								
	GAGN TILRÆÐA					7		MISKUNN LIFFÆRI				RÓMV. TALA AFENGI		
NAFNS Í LAND- NAMU				MÆLA SENDI- BODAR						FLÝTIR STARF				
		LIMA KYRRÐ			BRAKIÐ PRÆTA							SPRENGI- EFNI		
KER- ÖLDIN							EINING SÖNG- HEITI TÖNS				LEIK TVÍ- HLJÓÐI			
BIBLIÚ- KONA					KALLA				SAMUR					
LJÓSÁTA		8	KVEN- NAFN					ÁRSTÍÐ						

## VERÐLAUN FYRIR RÉTTA LAUSN KR. 15.000



Lausnin á síðustu krossgátu er: „Málróm“

Vinningshafi krossgátunnar úr síðasta blaði er **Guðbjartur Halldórsson**. Hann hefur verið félagsmaður VR í rúm 30 ár, frá 5. apríl 1983 þegar hann hóf störf hjá Húsasmiðjunni hf., en hann hefur verið viðloðandi sölumennsku á byggingarvörum allar götur síðan. Krossgátan var ráðin með dyggri aðstoð hans ágæta tengdaföður til 35 ára, Þormóðs Helgasonar. Til hamingju Guðbjartur.

Í lausn krossgátunnar hér að ofan er orð. Vinsamlegast látið kennitölu fylgja og skrifið „krossgáta“ utan á umslagið.

**Skilafrestur er til 5. janúar 2014.**

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



# KRYDD Í TILVERUNA

Uppskriftin að þessu sinni kemur frá Ólínu S. Þorvaldsdóttur eða Lólý eins og hún er alltaf kölluð. Lólý er mikill matgæðingur og líður langbest í eldhúsinu. Hún les mikið af matreiðslubókum og blöðum og eru öll tilraunadýrin sem hún hefur notað undanfarin ár komin með matarást á henni. Henni finnst gaman að gleðja fólk með góðum mat og var fljót að segja já þegar við höfðum samband við hana og báðum hana að gefa lesendum VR blaðsins uppskrift. Þeir sem vilja prófa fleiri rétti frá henni geta fundið uppskriftir á síðunni hennar [www.loly.is](http://www.loly.is)



## AÐFERÐ

Blandið saman sykri, hveiti, lyftidufti og kryddi í skál.

Blandið öllum hnetunum saman í annarri skál en takið til hliðar 3 msk. af þeim til að dreifa ofan á kökuna seinna – en blandið restinni saman við þurrefnið ásamt súkkulaðinu.

Þeytið saman egg, smjör og möndludropa og blandið því síðan hægt og rólega saman við þurrefnið. Blandið síðan perunum varlega út í með sleif, deigið er mjög þykkt.

Setjið í hringlaga form og bakið við 160 °C í 50 mínútur en setjið þá álpappír yfir kökuna og bakið hana í aðrar 20 mínútur.

Látið kökuna kólna vel áður en þið bræðið súkkulaði með smá smjöri út í sem þið hellið yfir kökuna og dreifið hnetunum yfir sem þið tókuð til hliðar.

Berið fram með rjóma eða ís.

## JÓLAHNETUKAKA MEÐ PERUM

250 ml brætt smjör	50 g pistasíur, smátt saxaðar
200 g sykur	50 g pekanhnetur, smátt saxaðar
250 g hveiti	100 g dökkt súkkulaði
1 tsk. lyftiduft	3 egg
1 tsk. kanill	1 msk. möndludropar
50 g heslihnetur, smátt saxaðar	2 ferskar perur, skornar í bita
50 g möndlur, smátt saxaðar	

### OFAN Á KÖKUNA

150 g súkkulaði (ég nota stundum appelsínusúkkulaði)  
3 msk. smjör



# Hvíldartíminn

Færð þú umsaminn hvíldartíma í desember?