

08

TRÚNAÐARMENN

Er trúnaðarmaður á þínum vinnustað? Námskeið trúnaðarmanna haustið 2014.

12

ORLOFSHÚS

Nýjustu orlofseignir VR í Miðhúsaskógi eru tengdar við lífræna skólphreinsistöð.

21

LAUNAKÖNNUN

Kynbundinn launamunur hefur minnkað um 44% frá aldamótum.

32

FÉLAGSMÁL

Matarskatturinn og heimilin í landinu. Áhrif breytinga á virðisaukaskattinum.



10

LAUNAKÖNNUN 2014

- 21**
Launakönnun 2014
- 22**
Hver er kaupmáttur VR félaga?
- 23**
Laun hækka um 7% frá 2013
- 24**
Hver eru launin 2014?
- 26**
Samanburður á milli ára
- 28**
8,5% kynbundinn launamunur
- 30**
Pakkalaun aukast enn
- 30**
Hvenær sólarhringsins vinnur þú?
- 31**
Menntun skilar minni ávinningi en áður

FÉLAGSMÁL

- 04**
Hádegisfyrirlestrar haust 2014
- 05**
Fræðslustjóri að láni
- 05**
Fræðslustyrkur
- 06**
Hvað ætlar þú að gera í vetur?
- 07**
Námskeið – Að semja um launin

- 08**
Trúnaðarmaðurinn
- 09**
Trúnaðarmanna námskeið
- 10**
Myndir frá Fyrirtæki ársins 2014

GREINAR OG VIÐTÖL

- 12**
Ný hús með tandurhreint affall
- 13**
Af hverju bjóða stéttarfélag uppá samarbústaði?
- 14**
Aðstoð við að snúa aftur á vinnumarkaðinn
- 20**
Njóta þeir sem eru hamingjusamir meiri velgengi en aðrir?
- 32**
Matarskatturinn og heimilin í landinu
- 34**
Krossgátan



12



14



Forsíðumynd
Tómas Bolli Hafþórsson

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

Ábyrgðarmaður
Ólafía Björk Rafnsdóttir formaður

Ritstjóri
Unnur Guðríður Indriðadóttir

Umbrot og útlit
Tómas Bolli Hafþórsson

Ljósmyndir
Birgir Ísleifur Gunnarsson, Eddi,
Árdís Birgisdóttir, Páll Jökull

Prentun
Oddi

Upplag
26.500

Stjórn VR
Ólafía Björk Rafnsdóttir formaður
Bjarni Þór Sigurðsson varaformaður
Sigurður Sigfússon ritari
Ásta Rut Jónasdóttir
Benóný Valur Jakobsson
Birgir Már Guðmundsson
Dóra Magnúsdóttir
Guðrún Björk Hallbjörnsdóttir
Harpa Sævarsdóttir
Helga Ingólfssdóttir
Ingibjörg Ósk Birgisdóttir
Páll Örn Línal
Ragnar Þór Ingólfsson
Rannveig Sigurðardóttir
Svanhildur Þórsteinsdóttir

Varamenn
Ólafur Reimar Gunnarsson
Kristjana Þorbjörg Jónsdóttir
Gísli Kristján Gunnsteinsson

SAMAN MÖRKUM VIÐ LEIÐINA

Innan við sex mánuðir eru þar til kjarasamningar VR renna út og er undirbúningur fyrir næstu lotu kominn á fullt skrið. Síðasti samningur félagsins var stuttur enda ekki forsendur á þeim tíma fyrir kjarasamningi til langs tíma. Frá því VR skrifaði undir í desember árið 2013 hefur óvissan á vinnumarkaði hins vegar aukist og ljóst að framundan er erfiður vetur. Sú leið sem við fórum við gerð síðustu samninga var tilraunarinnar virði en markmið hennar var að efla kaupmátt og tryggja stöðugleika. Verðbólugumarkmið samningsins hafa staðist hingað til og allt bendir til þess að þau muni standast samningstímamann en samstaða verkalyðshreyfingarinnar rofnaði og mikil óvissa er um framhaldið. Og nýtt fjárlagafrumvarp ríkisstjórnarinnar auðveldar ekki samningaviðræður. Frumvarpið gerir ráð fyrir breytingum á virðisaukaskattskerfinu sem leggjast þyngra á tekjulægri heimili en þau tekjuhærrí, eins og sjá má í umfjöllun í blaðinu.

LAUNAKÖNNUN VR 2014


Í september ár hvert kynnum við niðurstöður árlegrar launakönnunar félagsins og skoðum þróun helstu lykiltalna á þeim vettvangi. Niðurstöðurnar í ár sýna að laun félagsmanna hafa haldið í við þróun launa á almennum vinnumarkaði, heildarlaun hækka um 7% á milli ára sem er svipað og launavísitala Hagstofunnar yfir sama tímabil.

VR hefur hins vegar skoðað sérstaklega kaupmáttarþróun ráðstöfunartekna félagsmanna og gefið út kaupmáttarvísitölu VR. Sú vísitala og þróun kaupmáttar samkvæmt launakönnun sýna að félagsmenn eru á sama stað og í upphafi árs 2005 á meðan kaupmáttarvísitala Hagstofunnar sýnir að staðan nú sé svipuð og í upphafi árs 2007. Í blaðinu er ítarlega fjallað um þessa þróun sem brýnt er fyrir okkur að fylgjast náið með.

LAUNAMUNUR KYNJANNA MINNKAR

Það er mér sérstök ánægja að fjalla um árangur félagsins í baráttunni fyrir jafnrétti á vinnumarkaði. Þá baráttu hefur VR leitt undanfarin ár og áratugi og er hún að skila áþreifanlegum árangri. Samkvæmt launakönnun VR 2014 er kynbundinn munur á launum innan VR nú 8,5% og mælist í fyrsta skipti undir níu prósentustigum. Það er ljóst að þessi áhersla VR á jafnrétti undanfarin ár skilar ekki einungis ávinningi til félagsmanna heldur til fleiri hópa á vinnumarkaði.

SAMTAL FÉLAGS OG FÉLAGSMANNA

Á næstu mánuðum verður tekist á um hvaða leiðir aðilar vinnumarkaðarins vilja fara til að ná fram markmiðum um stöðugleika og kaupmáttaraukningu. VR leggur ætíð áherslu á að undirbúa kjarasamninga af kostgæfni. Liður í því er samtal milli félags og félagsmanna í aðdraganda kjarasamninga, m.a. með fundahöldum og könnunum. Í ár ætlum við að taka þetta samstarf okkar skrefinu lengra og kalla til félagsmenn í rýnihópavinnu. Það er von mín að við getum sameiginlega markað leiðina að þeim kjarasamningi sem skilar okkur öllum ávinningi .

*Ólafía B. Rafnsdóttir,
formaður VR.*



» Það er mér sérstök ánægja að fjalla um árangur félagsins í baráttunni fyrir jafnrétti á vinnumarkaði. Þá baráttu hefur VR leitt undanfarin ár og áratugi og er hún að skila áþreifanlegum árangri.«

ÓLAFÍA B. RAFNSDÓTTIR
FORMAÐUR VR

HÁDEGISFYRIRLESTRAR HAUST 2014

16. OKTÓBER Kl. 12:00 – 13:00

NÚVITUND SEM HEILSUEFLING

Fyrirlesari: **Oddi Erlingsson**, sálfræðingur.

Núvitundaræfingar eru aðferðir til að halda athygli vakandi en oftast er hugur manns og hugsanir ómeðvitaðar. Vakandi athygli er lykilatriðið í hugleiðslu og rannsóknir hafa sýnt að iðkun einfaldrar hugleiðslu hefur mjög jákvæð áhrif á líðan og heilsu. Í þessari kynningu verða grunnatriði núvitundar og hugleiðslu útskýrð og kenndar einfaldar æfingar sem geta strax haft jákvæð áhrif á líðan.

23. OKTÓBER Kl. 12:00 – 13:00

AÐ MIÐLA FJÁRSJÓÐI

Fyrirlesari: **María Ellingsen**, leikkona.

María Ellingsen leikkona heldur örnámskeið í framkomu og ræðumennsku. Hún leiðir æfingar sem styrkja sjálfstraust og útgeislun og kennir aðferðir við að koma frá sér hugmyndum á lifandi og áhrifaríkan hátt. María er leikkona, leikstjóri og höfundur og hefur auk þess unnið við ráðgjöf við stjórnun og kennslu í framkomu og ræðumennsku um árabíl og er eftirsóttur fyrirlesari. "Það búa allir yfir fjársjóði af reynslu, menntun og hugmyndum - en hvernig miðlar þú þeim fjársjóði til annara svo hann beri ávöxt?"

13. NÓVEMBER Kl. 12:00 – 13:00

TÍMASTJÓRNUN Í DAGLEGU LÍFI

Fyrirlesari: Alda Sigurðardóttir, stjórnendabjálfi og eigandi Vendum.

Í þessum fyrirlestri er farið yfir hagnýt ráð varðandi atriði eins og hvernig við komum jafnvægi á líf okkar, betra skipulag, forgangsröðun og algenga tímaþjófá. Gerðar eru persónulega æfingar sem að auðvelda þátttakendum að taka næstu skref í bættri nýtingu tímans og þar með aukinna afkasta og betra jafnvægis. Lögð er áhersla á virka þátttöku, raunhæf dæmi, skemmtilegar æfingar og tengingu við veruleika áheyrenda í hvert sinn til að hámarka árangur og yfirfærslu þekkingar yfir á dagleg störf.

20. NÓVEMBER Kl. 12:00 – 13:00

KVÍÐI OG SVEFNVANDI

Fyrirlesari: Helena Jónsdóttir, sálfræðingur.

Fræðsluerindi um tengsl kvíða og svefnleysis og aðferðir hugrænnar atferlismeðferðar til lausnar á kvíðatengdum svefnvanda. Hugræn atferlismeðferð er eitt árangursríkasta meðferðarform við kvíða og svefnleysi sem völ er á. Fræðsluerindið hentar sérstaklega þeim sem kvíði og svefnleysi truflar í daglegu lífi og starfi. Veitt er fræðsla um svefn og svefnleysi og þátttakendum gefin ráð til að breyta svefnhegðun og hugarfari sem grefur undan góðum svefni.



Frá heimsókn okkar til Ollís.

VIÐ HEIMSÆKJUM FÉLAGSMENN

Ólafía B. Rafnsdóttir formaður VR hefur sótt heim fjölda fyrirtækja og nú síðast Ollúfélag Íslands. Markmið heimsóknanna er að ná til félagsmanna, heyrja hugmyndir þeirra og viðhorf til félagsins. Til stendur að heimsækja VÍS, Eimskip og TM á næstunni. Einnig mun Ólafía heimsækja félagsmenn á Austurlandi, Hvammstanga og í Vestmannaeyjum á næstu vikum.

VILTU FÁ OKKUR Í HEIMSÓKN?

Hafðu þá samband við Árdísi Birgisdóttur, ardis@vr.is



VR Á FACEBOOK

Á facebook er hægt að fylgjast með öllu því helsta sem er um að vera hjá VR. Fylgstu með okkar á Facbook.

www.facebook.com/VR.Virding.Rettlaeti

FRÆÐSLUSTYRKUR

STERKT AÐ SÆKJA UM STYRK ÚR STARFSMENNTASJÓÐI

Ef þú hefur hugsað þér að bæta hæfni þína í starfi, auka þekkingu eða bara læra eitthvað nýtt og skemmtilegt ættir þú að athuga rétt þinn í starfsmenntasjóði.

HVERNIG VEIT ÉG HVAD ÉG GET SÓTT UM MIKIÐ?

Inni á Mínum síðum getur þú skoðað hver réttur þinn er hjá starfsmenntasjóði. Um síðustu áramót tóku nýjar reglur um úthlutunarrétt gildi og fram til 2016 geta félagsmenn sótt um annað hvort samkvæmt þeirri eldri eða nýju. Athygli skal vakin á því að þegar valin er nýja reglan þá er ekki hægt að nota áunnin stig lengur.

HVAÐ ER ELDRI REGLA OG NÝ REGLA?

Samkvæmt eldri reglunum nýta einstaklingar áunnin rétt í formi stiga þar sem allt að 50% af námskostnaði við starfstengt nám er styrkt, ekkert þak er á úthlutun vegna starfstengds náms en 30.000 kr. hámark er vegna tómsundanáms. Félagsmenn eiga mismörg stig sem reiknuðust hlutfallslega eftir tekjum en með nýjum reglum myndast ekki fleiri stig. Aðlögunartímabil varðandi nýtingu á stigaeign er út árið 2015 en í upphafi árs 2016 fylgja allir nýju reglunum.

Samkvæmt nýju reglunum myndast réttindi í krónum eftir félagsgjaldi sl. 12 mánuði. Félagsmaður með laun sem eru jöfn eða hærri en byrjunarlaun afgreiðslufólks á rétt á hámarksstyrk kr. 90.000 á hverju almanaksári. Starfstengt nám er styrkt fyrir allt að 75% af námskostnaði og tómsundanám fyrir allt að 50% af námskostnaði en að hámarki 20.000 kr. á ári.

HVERNIG SÆKI ÉG UM?

Sótt er um rafrænt á Mínum síðum á eyðublaði undir Starfsmenntasjóðir/ Rafræn umsókn. Reikningur á nafni félagsmanns og staðfesting á greiðslu þurfa að fylgja umsókn um styrk og mega ekki vera eldri en 12 mánaða. Á gögnum þarf að koma fram hvaða nám/námskeið viðkomandi sótti ásamt nafni og kennitölu fræðsluáðila. Greiðslukvittun úr heimabanka dugur ekki ein og sér. Greitt er út á föstudögum og skal skila inn umsóknum eigi síðar en á miðvikudeginum á undan.

FRÆÐSLUSTJÓRI AÐ LÁNI

Fyrirtæki geta fengið að láni mannauðsráðgjafa til að fara yfir fræðslu- og þjálfunarmál þeirra. Ráðgjafinn dregur fram það sem vel er gert, gerir eða dýpkar greiningu á þörfum fyrirtækisins og samhæfir við önnur námskeið eða viðurkenndar fræðsluleiðir innan óformlega fræðslukerfisins. Til að fá ráðgjafa þarf að:

1. Hafa samband við Sólveigu Lilju Snæbjörnsdóttur solveig@starfsmennt.is í síma 510 1718. Skilyrði er að fyrirtækið hafi starfsmenn innan SVS og hafi greitt til sjóðsins í 12 mánuði. Við komum á fund til þín/ylkar og ræðum verkefnið.
2. Ef öllum líst vel á verkefnið, eru gerð drög að samningi sem þið farið yfir. Fjöldi tíma sem ráðgjafinn vinnur fyrir fyrirtækið er tengdur fjölda starfsmanna sem eiga aðild að starfsmenntasjóðunum. Einungis er leitað til sjálfstæðra ráðgjafa sem hafa mikla reynslu af verkefnum í fyrirtækjum.
3. Ef verkefnið er samþykkt er gengið til samninga og hefst það strax við undirskrift.
4. Verkefnið er mótað til fulls í samráði við fyrirtækið.
5. Komið er á fót rýnihópum innan fyrirtækisins en ráðgjafinn leiðir þá vinnu, vinnur þarfagreiningu og gerir símenntunaráætlun. Áætlunin er eign fyrirtækisins og viðkomandi sjóðs sem gættir fyllsta trúnaðar.
6. Verkefnið er kynnt á lokafundi að viðstöddum fulltrúum viðkomandi starfsmenntasjóða sem eiga aðild að verkefninu.

Nánari upplýsingar má finna á www.starfsmennt.is



HVAÐ ÆTLAR ÞÚ AÐ GERA Í VETUR?

Nokkur áhugaverð námskeið sem vöktu forvitni okkar:

ENDURMENNTUN HÍ

Árangursrík samskipti, 30. september.

Hugbjálfun - leið til árangurs, 1. október.

www.ehi.is

OPNI HÁSKÓLINN Í HR

Framkoma og ræðumennska, 6. október.

Markaðssetning á leitarvélum, 24. október.

www.ru.is/opnihaskolinn

SÍMENNTUN HÁSKÓLANS Á BIRFÖST

Diplómanám í verslunarstjórnun.

www.bifrost.is

NTV

Skrifstofuskólinn.

www.ntv.is

MÍMIR SÍMENNTUN

Grunnmenntaskólinn – langar þig aftur í skóla en vantar grunninn?

Menntastoðir – langar þig í háskóla en hefur ekki lokið stúdentsprófi?

Þjónusta við ferðamenn.

Raunfærnimat í Verslunarfagnámi.

www.mimir.is



Á myndinni eru þau Ólafía B. Rafnsdóttir, Haraldur Líndal Pétursson forstjóri Johan Rönning og Liv Bergþórsdóttir forstjóri Nova.

MANNAUÐURINN ER MIKILVÆGUR

Mikilvægi þess að hlusta á starfsfólk og ræða málin var meðal þess sem fyrirlesarar á morgunverðarfundum VR og Capacent um mannauðsmál lögðu áherslu á. Góð samskipti og samstaða á vinnustaðnum, að hafa gaman í vinnunni og njóta sjálfstæðis í starfi skiptir miklu máli.

Forstjórar tveggja fyrirtækja, sem undanfarin ár hafa verið ofarlega á listanum yfir fyrirtæki ársins, héldu mjög áhugaverð erindi á morgunverðafundi, eftir að niðurstöður í vali á fyrirtæki ársins lágu fyrir fyrr á þessu ári, um hvernig þeir fara að því að ná inn á topp tíu listann ár eftir ár og hvernig þeir vinna í mannauðsmálum innan sinna fyrirtækja. Þetta voru Haraldur Líndal Pétursson forstjóri Johan Rönning sem var valið Fyrirtæki ársins í flokki stórra fyrirtækja í ár þriðja árið í röð, og Liv Bergþórsdóttir forstjóri Nova sem hefur verið á topp tíu listanum undanfarin ár.

Rauði þráðurinn í erindum beggja, þegar kom að mannauðsmálum, var mikilvægi góðra og opinna samskipta, virðing fyrir starfsfólki þess og að hafa gaman í vinnunni. Þátttaka stjórnenda fyrirtækjanna í því sem gerist á vinnustaðnum er einnig gríðarlega mikilvæg að þeirra mati og áriðandi að stjórnendur séu góðar fyrirmyndir.



ASÍ ÞING 2014

Þing Alþýðusambands Íslands verður haldið dagana 22. – 24. október nk. á Hótel Nordica Reykjavík.

Yfirskrift þingsins er „Samfélag fyrir alla – Jöfnuður og jöfn tækifæri“. Þrjár málstofur verða á þinginu:

- 1. Kaup og kjör** – sköpum verðmæti til að ná fram jöfnuði,
- 2. Velferð** – sköpum grundvöll fyrir jöfn tækifæri,
- 3. Skipulagður vinnumarkaður** – öflug verkalyðshreyfing. VR verður með 85 fulltrúa á þinginu og hélt sérstakan undirbúningsdag fyrir þingfulltrúa síðari hluta september. Þar voru málefnið rædd og línurnar lagðar. Mikil ánægja var með fundinn en VR hefur á að skipa öflugum hópi trúnaðarráðsmanna og trúnaðarmanna á vinnustöðum sem taka virkan þátt í allri starfsemi félagsins og hagsmunabaráttu þess.

NÁMSKEIÐ - AÐ SEMJA UM LAUNIN

Gylfi Dalmann verður með námskeið fyrir félagsmenn VR til undirbúnings fyrir launaviðtalið. Gylfi hefur verið með þessi námskeið fyrir félagsmenn VR með góðum árangri. Hægt er að skrá sig rafrænt á námskeiðið eða með því að hringja í þjónustuver VR í síma 510 1700.

UM NÁMSKEIÐIÐ

Farið verður yfir þá þætti sem skapa virði starfsmanna. Rætt verður um starfsþróun, atvinnuhæfni og starfsþróunar-áætlanir. Þátttakendur leggja mat á eigið vinnuframlag, meta styrkleika og veikleika sína og koma auga á þau tækifæri sem eru til staðar. Þátttakendur rýna einnig í eigin menntun, þekkingu, færni, hæfni, reynslu, árangur og frammistöðu í starfi. Farið verður í undirbúning launaviðtalsins og kenndar mismunandi aðferðir í samningatækni sem nýtast í launaviðtalinu. Fyrirlesari er Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, dósent í mannauðsstjórnun við Háskóla Íslands.

ÞAÐ SEM ER TEKIÐ FYRIR Á NÁMSKEIÐINU:

- Atvinnuhæfni - starfsþróun.
- Að leggja raunhæft mat á sjálfan sig.
- Undirbúningur launaviðtalsins – greining gagna.
- Samningatækni.

ÁVINNINGUR:

- Þekking styrkleika og veikleika.
- Geta gert starfsþróunaráætlanir og eft atvinnuhæfni.
- Öðlast sjálfstraust í launaviðtalinu.
- Aukið virði sitt sem starfsmenn og þar með árangur í launaviðtalinu.

KENNSLUADFERÐIR:

- Verkefni.
- Fyrirlestur.
- Hlutverkþjálfun.

HVAR OG HVENÆR?

Haldin verða tvö námskeið:

Fimmtudaginn 9. október, kl. 19:00-22:00.

Fimmtudaginn 30. október, kl. 09:00-12:00.

Námskeiðið er þrjár klukkustundir og er það haldið í húsa- kynnum VR í Kringlunni 7 í Reykjavík og er ókeypis fyrir fullgilda félagsmenn VR. Félagsmenn utan höfuðborgar- svæðisins geta fylgst með í gegnum fjarfundarbúnað á skrifstofum VR á svæðinu.



HAUSTIÐ Í SVEITASÆLU

Nú þegar haustið skellur á er huggulegt að fara í sumarbústað með fjölskyldu og vinum. Margir nýta tækifærið og fara eina helgi í sumarbústað fyrir jólin. Hægt er að baka smákökur, skrifa jólakortin eða bara hafa það huggulegt og lesa góða bók. Orlofshús VR hafa verið vel nýtt á þessum tíma en enn eru þó einhver hús laus.

Til að bóka og greiða fyrir orlofshús þarf að skrá sig inn á Minar síður. Athugið að hús er afhent eftir kl. 14:00 á föstudegi. Skila þarf húsum á sunnudögum fyrir kl. 19:00.

Allar nánari upplýsingar um húsin og myndir má nálgast á orlofsvef VR á www.vr.is



SKÓLAKYNNINGARNAR SLÁ ALLTAF Í GEGN!

Eins og undanfarin ár býður VR 10. bekkjum grunnskóla og útskriftarhópum í framhalds- skólum upp á frábæra kynningu um helstu réttindi og skyldur á vinnumarkaði. VR leggur mikla áherslu á að bjóða skólum upp á slíka fræðslu og vill árétta mikilvægi þess að foreldrar fylgist vel með og hafi samband ef einhverjar spurningar vakna.

Í fyrirlestrinum er farið yfir helstu atriði er varða réttindi og skyldur; s.s. kjarasamninga, vinnutíma, lágmarkslaun, jafnaðarkaup, launaseðla, veikindarétt og annað er málið varðar. Hluti af fyrirlestrinum er leikin atriði með Jóni Gnarr sem hafa vakið mikla athygli. Fræðslan hefur mikið forvarnargildi og hvetjum við forsvarsmenn skóla að hafa samband við okkur í síma 510 1700 eða senda tölvupóst á selma@vr.is til að bóka tíma.



TRÚNAÐARMAÐURINN

Trúnaðarmaðurinn er tengiliður starfsfólks á vinnustað bæði við VR og atvinnurekandann. Honum er ætlað að auðvelda samskipti milli þessara aðila enda á hann að eiga greiða leið að upplýsingum.

Hlutverk trúnaðarmannsins er m.a. að gæta þess að samningar séu haldnir á vinnustaðnum og lög ekki brotin á starfsfólki. Þar sem félagsmenn eiga nú auðveldara með að nálgast upplýsingar um réttindi sín, á heimasíðunni og með tilkomu þjónustuvers VR, hefur starf trúnaðarmannsins breyst. Í dag felst það meira í því að kynna VR og hvetja félagsmenn til að leita sér upplýsinga. Þá krefst síbreytilegur vinnumarkaður á tímum sameininga og vaxandi samkeppni hæfileika trúnaðarmannsins sem sálægsluaðila í auknum mæli. Hann verður því gjarnan ráðgjafi og milligöngumaður í erfiðum málum á vinnustaðnum. Ekki má gleyma þeim áhrifum sem trúnaðarmaðurinn getur haft á þróun og starfsemi félagsins með virkri þátttöku.

OPNAR DYR - LUKTAR DYR

Starfsfólk á að upplifa það þannig að dyr trúnaðarmannsins standi því ávallt opnar og það geti óhikað leitað til hans, jafnvel með erfið og viðkvæm mál. Að sama skapi á trúnaðarmaðurinn að hafa óheftan aðgang að nauðsynlegum upplýsingum hjá atvinnurekandanum og VR. Einnig er mikilvægt að starfsfólk geti treyst því að það

sem fer þeim og trúnaðarmanninum á milli fari ekki lengra nema með þeirra samþykki.

VERND

Trúnaðarmanni má ekki segja upp vegna starfa hans sem trúnaðarmanns og hann gengur fyrir um vinnu þurfi atvinnurekandi að fækka starfsfólki.

FRÆÐSLA

Til að efla trúnaðarmanninn í starfi stendur VR fyrir ýmsum námskeiðum um réttindi og skyldur á vinnumarkaði auk námskeiða sem miða að því að auka persónulega hæfni trúnaðarmannsins sjálfs. Dagvinnulaun skerðast ekki meðan trúnaðarmaður situr námskeið á vegum VR. Misjafnt er eftir kjarasamningum um hversu marga daga er að ræða.


SAMRÁÐ NAUÐSYNLEGT

Trúnaðarmenn mega sinna störfum sínum í vinnutíma, í samráði við stjórnendur fyrirtækisins, án þess að laun þeirra skerðist. Þetta á við um mál sem samstarfsmenn hafa falið trúnaðarmanni að skoða og/eða VR hefur óskað eftir að hann sinni. Það að vera valinn

trúnaðarmaður sýnir að þér er treyst. Jafnframt eru gerðar kröfur um að þú standir þig vel í starfi og sýnir lipurð í mannlegum samskiptum. Munið að upplýsingar sem trúnaðarmenn verða áskynja í starfi sínu eru trúnaðarmál. Það er þó ekki brot á trúnaði að leita til VR. VR leggur mikla áherslu á að trúnaðarmenn leiti til félagsins með ágreiningsefni sem upp kunna að koma á vinnustaðnum svo hægt sé að aðstoða við lausn þeirra. Hjá VR starfar breiður hópur sérfræðinga sem ætíð er reiðubúinn til aðstoðar.

HVERNIG Á AÐ KJÓSA?

Starfsmenn á vinnustaðnum kjósa sér trúnaðarmann til tveggja ára í senn. Kosning fer fram í samráði við VR en trúnaðarmaðurinn fær staðfestingu á kjöri og umboð sitt frá félaginu. Kjósa má trúnaðarmann á vinnustað þar sem starfa fimm manns eða fleiri. Ef starfsmenn eru fleiri en 50 má kjósa tvo trúnaðarmenn.

Ef þú vilt koma á kosningu á þínum vinnustað hafðu samband við þjónustuver VR í síma 510 1700 eða sent tölvupóst á ardis@vr.is og við munum aðstoða þig .

HAUST 2014 – NÁMSKEIÐ TRÚNAÐARMANNA

7-8. OKTÓBER Kl. 09:00-15:30

TVEGGJA DAGA TRÚNAÐARMANNASKÓLI

Námskeið frá Félagsmálaskóla Alþýðu.

Á fyrri deginum verður farið yfir hvert hlutverk trúnaðarmanns á vinnustað er, hvað á hann að gera og hvað á hann ekki að gera. Skoðað verður hlutverk trúnaðarmanna samkvæmt lögum og kjarasamningum. Á seinni deginum verður farið yfir lestur launaseðla og launaútreikninga. Ólafía, formaður VR, mun hitta trúnaðarmenn í upphafi námskeiðs. Dagskrá námskeiðs er hægt að nálgast inn á heimasíðu VR, www.vr.is.

28. OKTÓBER Kl. 9:00-12:00

SJÓÐIR OG ÞJÓNUSTA VR

Leiðbeinendur: Starfsmenn þjónustu- og mannauðssviðs VR.

Þjónusta VR er víðtæk og á þessu námskeiði verður farið yfir þjónustuliði eins og VR varasjóð, Sjúkrasjóð, Orlofsjóð og Starfsmenntasjóði. STARF sem er þjónusta VR við atvinnuleitendur verður kynnt og farið yfir þjónustu starfsendurhæfingarsjóðsins VIRK.

5. NÓVEMBER Kl. 09:00 – 12:00

KJARAMÁLANÁMSKEIÐ

Leiðbeinendur: Starfsmenn kjaramálasviðs VR.

Farið verður yfir helstu atriði kjarasamninga VR s.s. veikindarétt, uppsagnir, orlof, vinnutíma og áunnin réttindi. Hér gefst trúnaðarmönnum tækifæri til að ræða málin og fá svör við spurningum sínum.

18. NÓVEMBER Kl. 09:00 – 12:00

LYKILATRIÐI Í SAMSKIPTUM

Leiðbeinandi: Jóhann Ingi Gunnarsson.

Hlutverk trúnaðarmanns er í senn krefjandi og mikilvægt. Má enn fremur segja að hlutverkið reyni á marga hæfnisþætti, svo sem sjálfstraust og samskiptaleikni. Á þessu vinnunámskeiði verður m.a. fjallað um ýmis lykiltríði í samskiptum, þ.á.m. virka hlustun og hvernig leysa má ágreining með farsælum hætti. Jafnframt verður lögð áhersla á aðferðir til að viðhalda og byggja upp öflugt sjálfstraust. Þá verður einnig fjallað um hvernig unnt er að ná árangri við krefjandi aðstæður. Námskeiðið er ætlað öllum trúnaðarmönnum sem vilja styrkja sig enn frekar auk þess að hafa jákvæð áhrif á aðra. Kennsla verður í formi fyrirlesturs, umræðna og verkefna.

Skráning á námskeiðin er bæði rafræn á www.vr.is og hjá þjónustuveri VR í síma 510-1700. Námskeiðin eru haldin í fundarsal VR á 0 hæð í Kringlunni 7. Trúnaðarmenn VR á landsbyggðinni geta fylgst með gegnum fjarfundarbúnað á skrifstofu VR í sinni heimabyggð.



Er trúnaðarmaður á þínum vinnustað?

www.vr.is

Virðing
Réttlæti

VR

FYRIRTÆKI ÁRSINS 2014

Johan Rönning, Miracle og Vinnuföt eru Fyrirtæki ársins 2014 samkvæmt niðurstöðum árlegrar könnunar VR. Þetta er annað árið í röð sem þessi fyrirtæki eru efst á lista en það hefur aldrei gerst áður að sömu fyrirtæki vinni í öllum stærðarflokkum í könnun VR tvö ár í röð. Johan Rönning var valið Fyrirtæki ársins í hópi stórra fyrirtækja þar sem starfsmenn eru fimmtíu eða fleiri, Miracle í hópi millistórra fyrirtækja með 20 - 49 starfsmenn og Vinnuföt í hópi fyrirtækja þar sem starfsmenn eru færri en tuttugu talsins. Þrjú fyrirtæki voru valin hástökkvarar ársins 2014, það eru Opin kerfi í hópi stórra fyrirtækja, Ísaga í hópi millistórra fyrirtækja og Kortapjónustan í hópi lítilla fyrirtækja. Þessi þrjú fyrirtæki bættu sig mest á milli árána 2013 og 2014. Könnunin var gerð meðal fullgildra félagsmanna VR auk fjölda annarra starfsmanna á almennum vinnumarkaði. VR hefur staðið fyrir þessari könnun árlega í tæp tuttugu ár en síðustu ár hafa fleiri stéttarfélag, SFR stéttarfélag í almannapjónustu og Starfsmannafélag Reykjavíkurborgar, tekið þátt ásamt starfsmönnum annarra ríkisstofnana. Þetta er því stærsta vinnumarkaðskönnun sem gerð er á Íslandi. Það er Capacent sem sér um framkvæmd könnunarinnar og úrvinnslu niðurstaðna.







Emil Gústafsson umsjónarmaður orlofshús VR.



NÝ HÚS MEÐ TANDURHREINT AFFALL

Nýjustu orlofseignir VR í Miðhúsaskógi eru tengdar við lífræna skólphreinsistöð sem hreinsar skólpið frá bústöðunum það vel að vatnið er drykkjarhæft.

TEXTI **SNÆFRÍÐUR INGADÓTTIR** MYND **PÁLL JÓKULL**

„Við viljum ganga á undan með góðu forðæmi og vanda okkur í þessum málum,“ segir Emil Gústafsson, umsjónarmaður orlofseigna VR, aðspurður að því hversvegna félagið ákvað að tengja fimm ný orlofshús í Miðhúsaskógi við hreinsistöð í stað þess að nota venjulega rotþró. Húsin, sem voru í byggingu í vetur, voru í vor tengd við lífræna skólphreinsistöð frá Borgarplasti en stöðin hreinsar affallið það vel að vatnið úr stöðinni er drykkjarhæft. „Það kemur að því að það verði gerð almenn krafa um svona búnað. Það er nú þegar gerð krafa um það innan vatnsverndarsvæðis Þingvalla svo það má segja að við séum bara skrefi á undan,“ segir Emil.

HREINT VATN ÚT Í NÁTTÚRUNA

Auk þessara fimm nýju húsa á VR 40 orlofseignir en þetta er í fyrsta sinn sem félagið nýtir sér hreinsibúnað sem þennan við affall bústaða sinna. Aðrar eignir í Miðhúsaskógi eru tengdar við hefðbundnar rotþrær og deilir hver gata, alls fimm hús, einu rotþróarkerfi. Emil segir kostnaðinn við hreinsistöðina vissulega vera meiri en við hefðbundnar rotþrær en til lengri tíma litið telur hann að þessi leið muni borga sig. „Þessi hreinsistöð er neðanjarðar og samanstendur af tveimur stórum rotþróum

með tengibúnaði og tölvustýrði stjórnstöð. Vatnið úr rotþrónum endar í siturlögn en það er alveg hreint þegar það fer út í náttúruna.“

MINNI OG ÓDÝRARI HÚS

Það er þó ekki bara skólpmálin sem eru öðruvísi við þessar nýju orlofseignir VR heldur er stærð húsaanna einnig óvenjuleg. „Hingað til hafa bústaðir okkar verið gerðir fyrir 6-7 manns en þessi nýju hús eru einungis 37 fm, svokölluð smáhýsi, sem eru einungis með einu svefnherbergi,“ útskýrir Emil. Hann segir að könnun sem gerð hafi verið meðal félagsmanna hafi leitt í ljós að félagsmenn óskuðu eftir því að eiga möguleika á því að leigja minni bústaði. „Á veturna eru þör mikið að nota bústaðina og þá er óþarfi að leigja sjö manna bústað með tilheyrandi þrífum.“ Nýju bústaðirnir eru líka með minni pottum sem þýðir að minna vatn fer í rotþróna. Þetta gefur möguleika á ódýrari leigu. „Við erum ákaflega stoltir af þessum nýju húsum, bæði hvað varðar hreinsibúnaðinn og heildarútkomuna“ [VR](#).

Viðtalið birst í Sumarhúsið og garðurinn fyrir í sumar og er birt hér með góðfúsu leyfi blaðsins.



HVAÐ ER LÍFRÆN SKÓLPHREINSISTÖÐ?

Lífrænar skólphreinsistöðvar eru notaðar til að hreinsa skólp þar sem viðtaki (umhverfi) er viðkvæmur fyrir móttöku þess óhreinsuðu. Borgarplast hefur verið að selja slíkar stöðvar með KLARO stýribúnaði sem vinna í samræmi við SBR-tækni (raðlotuhvarfageymir) og eru ætlaðar fyrir heimili og sumarhús.


Hreinsunaraðferð lífrænna skólphreinsistöðva byggist á því að þær brjóta niður og fella út efni í skólpi með lofti og eða íblöndun viðbótarefna í lotum þannig að hægt sé að hleypa vökvanum út í umhverfið á staðnum. Hreinsiferlið skiptist í fimm vinnslustig sem eru framkvæmd hvert á eftir öðru og eru endurtekin nokkrum sinnum á sólahring.

Nánari upplýsingar má fá á heimasíðu Borgarplasts, www.borgarplast.is



AF HVERJU BJÓÐA STÉTTARFÉLÖG UPPÁ SUMARBÚSTAÐI?

Einhvern kann að undra það afhverju stéttarfélög á Íslandi eru í því að reka orlofsþjónustu, m.a. að leigja út sumarbústaði, en það á sér auðvitað sínar skýringar og forsögu. Stéttarfélögum á Íslandi þótti það snemma heyra undir sínar skyldur að hjálpa félagsmönnum til að njóta orlofs og hvíldar. Svo virðist sem fyrirmyndir slíks frá hinum Norðurlöndunum hafi verið mönnum sérstakur hvati í þeim efnum. Orlofsheimilásjóður var stofnaður árið 1969 með yfirlýsingu frá fulltrúum vinnuveitenda um að þeir myndu leggja til, og beita sér fyrir við samþykkingu sín, að samið verði um 0,25% tillag í orlofsheimilásjóði verslunarmanna. Seinna á árinu var stofnaður Orlofsheimilásjóður verslunarfólks sem vera skyldi eign félaga þess og undir þeirra stjórn. Vinnuveitendur greiddu til sjóðsins 0,25% af byrjunarlaunum verslunarmanna. Árið 1974 voru svo lög samþykkt á Alþingi um skyldu allra vinnuveitenda til að greiða í orlofsjóði viðkomandi stéttarfélaga. Tveimur árum síðar, árið 1976, var samið um að vinnuveitendur greiddi til Orlofsheimilásjóðs verslunarmanna 0,25% af sama launastofni og lífeyrissjóðsiðgjöld eru reiknuð. En áður var bara miðað við byrjunaun ákveðins launaflokks og því aðeins að hluta launa. Einnig var samið um að viðkomandi lífeyrissjóðir annist innheimtu gjalds þessa.

Fyrsta orlofshús VR var keypt 1964 í Ölfusborgum og var öðru bætt við á sama stað árið 1967 en fram til ársins 1992 voru keypt og seld 46 orlofshús og íbúðir. Í dag á félagið 44 hús og íbúðir ásamt tjaldstaði í Miðhúsaskógi fyrir um 40-50 gesti. Auk þessa hefur félagið mörg undanfarin ár tekið á leigu 15-20 hús víðsvegar um landið yfir sumartímann auk húsa í Danmörku. Frá upphafi var orlofshúsunum úthlutað eftir punktakerfi þar sem lengd félagsaðildar réði því hver fékk bústað. Félagsmenn sendu þá inn umsókn en síðastliðin 4 ár hefur verið notast við regluna fyrstur kemur fyrstur fær. Hægt er að bóka hús á www.orlof.is/vr og nýlega hefur reglum verið breytt þannig að hægt er að bóka 4 mánuði fram í tímann 

AÐSTOÐ VIÐ AÐ SNÚA AFTUR Á VINNUMARKAÐINN

VR var fyrst stéttarfélag til að bjóða félagsmönnum sem sækja um sjúkradagpeningaráðgjöf og stuðning til að snúa aftur til vinnu eftir veikindi eða slys. Í kjarasamningum árið 2008 var slíkt fyrirkomulag tekið upp og VIRK starfsendurhæfingarsjóður settur á lagginnar af stéttarfélögum og atvinnurekendum sameiginlega.

Í upphafi stóð öllu launafólki, sem missti starfsgetu vegna veikinda eða slysa, til boða ráðgjöf og aðstoð við að snúa aftur á vinnumarkaðinn sem tekur mið af aðstæðum hvers og eins. Með lögum nr. 60/2012 eiga fleiri rétt á þjónustu VIRK og því hefur fjölgað mjög í þeim hópi sem leitar til VIRK. Um 6.600 einstaklingar hafa leitar til VIRK á undanförunum 5 árum og í dag eru um 2.400 einstaklingar í þjónustu á vegum VIRK.

Hjá VR starfa átta VIRK-ráðgjafar og er Þórarinn Þórsson fagstjóri þeirra. „Starf VIRK-ráðgjafanna er umfangsmikið og eru miklar kröfur gerðar til þeirra varðandi menntun og starfsreynslu.

Til að eiga rétt á þjónustu VIRK þarf félagsmaður að vera með vottaðan heilsubrest frá lækni. Meginskilyrði fyrir aðstoð hjá VIRK eru tvö; í fyrsta lagi að viðkomandi geti ekki sinnt starfi sínu eða tekið þátt á vinnumarkaði vegna hindrana af völdum heilsubrests sem rekja má til veikinda eða slysa. Um er að ræða fjarvistir frá vinnu í lengri tíma vegna heilsubrests af andlegum eða líkamlegum toga. Í öðru lagi að markmið einstaklings sé að verða aftur virkur þátttakandi á vinnumarkaði, eða auka þátttöku á vinnumarkaði, svo fljótt sem verða má.

Þjónusta okkar snýr að því að auka vinnugetu fólks, og hjálpa því aftur út á vinnumarkaðinn. Því styttri tími sem líður frá því að fólk dettur úr vinnu af heilsufarsástæðum og þar til starfsendurhæfing hefst, þeim mun betra. Það er ákveðin hætt á því að fólk sem veikist eða verður fyrir slysum og er fjarri vinnu í langan tíma hætti að vera virkt, hverfi af vinnumarkaði og fari á örorku. Markmið okkar er að reyna að koma í veg fyrir að það gerist með því að endurhæfa fólk til starfa eins fljótt og hægt er,“ segir Þórarinn.

TEKUR MIÐ AF ÞÖRFUM HVERS OG EINS

Þeir VR-félagar sem hafa heilsubrest, vilja aftur út á vinnumarkaðinn, hafa ákveðna lágmarksgetu til þátttöku og



Þórarinn Þórsson, fagstjóri starfsendurhæfingarsjóðs hjá VR.


eru með vottorð frá lækni eiga rétt á þessari þjónustu, stór hluti kemur einnig í gegnum Sjúkrasjóð VR.

Þórarinn segir að eftir að einstaklingur hefur þjónustu hjá VIRK er mál hans tekið fyrir af þverfaglegu teymi til að tryggja sem besta þjónustu og setja upp einstaklingsmiðaða áætlun til starfsendurhæfingar. Í þverfaglegu teymi starfa m.a. læknar, sjúkráþjálfarar, sálfræðingar, iðjuþjálfar og félagsráðgjafar allt eftir þörfum hvers og eins. „Hlutverk okkar ráðgjafanna er að afla upplýsinga, veita stuðning, ráðgjöf og hvatningu og halda utan um ferilinn og þau úrræði sem nýtt eru í starfsendurhæfingunni, ásamt því að vera í tengslum við lækna og aðra meðferðaraðila. Við tryggjum virkt upplýsingaflæði milli allra þeirra aðila sem koma að starfsendurhæfingu einstaklingsins.

Ef vinnusamband er til staðar hvetjum við félagsmenn til að rækta vinnutengslin, förum jafnvel með starfsmanninum á fund hjá fyrirtækinu og vinnum að því að viðkomandi fái sveigjanleika varðandi endurkomu til vinnu sé þörf á því, til dæmis að hann fái að vinna í hlutastarfi eða fái tilfærslu í starfi innan sama fyrirtækis þegar hann er reiðubúinn að byrja að vinna aftur,” útskýrir Þórarinn.

74% VERÐA STARFSHÆF

Margir þættir spila inn í þegar einstaklingar fara í gegnum starfsendurhæfingarferli og árangurinn er mjög einstaklingsbundinn. Flestir einstaklingar fara í launað starf, virka atvinnuleit eða lánshæft nám við lok þjónustu. Tölur sýna að 74% þeirra einstaklinga sem fara í gegnum ferlið hjá VIRK útskrifast með starfsgetu, þ.e. fara aftur í vinnu, nám eða í atvinnuleit.

Þórarinn segir það mjög mikilvægt að aðstoða fólk við að ná upp starfsgetu á ný. Hér sé ekki aðeins um krónur og aura að ræða heldur sé vinnan fólki ákaflega mikilvæg og hluti af sjálfsmynd þess. „Hún skiptir máli félagslega, hún setur reglu í daginn hjá fólki, fólk finnur að það gerir gagn og hafi hlutverk. Vinnan er því mjög stór þáttur af sjálfsmyndinni. Það getur því verið mjög erfitt að hafa ekki starfsgetu eða missa vinnu og vera atvinnulaus og þess vegna er mikilvægt að aðstoða fólk við að komast aftur til starfa. Atvinnumissir hefur því miður oft neikvæð áhrif á heilsu fólks. Það skiptir líka miklu máli hvernig vinnumarkaðurinn tekur á þessum málum og það er mikilvægt að vinnuveitendur sýni skilning. Það getur skipt sköpum að ákveðinn sveigjanleiki sé til staðar og fólk geti til dæmis byrjað í hlutastarfi þegar það er að koma aftur inn á vinnumarkaðinn eftir veikindi eða slys“ 



Á myndinni, sem tekin var við afhendingu Jafnlaunavottunar VR til SORPU, eru Ragna I. Halldórsdóttir, deildarstjóri umhverfis- og fræðsludeildar SORPU, Björn H. Halldórsson, framkvæmdastjóri SORPU, Sigríður Björg Einarsdóttir, skrifstofustjóri SORPU, Ólafía B. Rafnsdóttir formaður VR og Birgir Már Guðmundsson, Trúnaðarmaður VR hjá SORPU.

SORPA HLÝTUR JAFNLAUNAVOTTUN VR

SORPA fékk Jafnlaunavottun VR, á kvenréttindadaginn, þann 19. júní síðastliðinn.

„SORPA hefur verið með vottað gæðakerfi (ISO 9001) frá því maí 2011 og umhverfisvottun (ISO 14001) frá því í 12.12.2013. Jafnlaunvottun er enn ein varðan á þeirri vegferð fyrirtækisins að staðla og samræma allt starf fyrirtækisins. Starfsmenn og stjórnendur eru mjög ánægðir með þennan nýja áfanga. Metnaður SORPU hefur frá upphafi verið sá að konur jafnt sem karlar fái sömu kjör fyrir sambærileg störf. Jafnlaunavottun VR er ánægjuleg staðfesting á þessu markmiði og sérstaklega ánægjulegt að vottunin skuli vera afhent þann 19. júní, á hátíðisdegi íslenskra kvenna“ segir Björn H. Halldórsson, framkvæmdastjóri SORPU.

„Það er mikilvægt þegar öflug fyrirtæki á við SORPU bætast í hóp jafnlaunavottaðra fyrirtækja og fagna ég því.“ segir Ólafía B. Rafnsdóttir, formaður VR. „Það er ánægjulegt að sjá fjölbreytnina í þessum hópi, fyrirtæki og stofnanir sem hafa hlotið vottun VR eru m.a. í framleiðslu, verslun og sérhæfðri þjónustu af ýmsu tagi. Jafnlaunavottun VR tekur nú til 22 fyrirtækja og stofnana á íslenskum vinnumarkaði eða vel á fjórða þúsund starfsmanna.“ Til hamingju SORPA.

JAFNLAUNAVOTTUN VR

Vottunin er markviss leið fyrir fyrirtæki og stofnanir til að meta stöðu kynjanna innan eigin veggja með viðurkenndri aðferðafræði og samræmdum viðmiðum. Jafnlaunavottun VR felur í sér ítarlega úttekt á launum starfsfólks, starfaflokkun og öðrum þáttum sem hafa áhrif á kjör. Öll fyrirtæki og stofnanir á íslenskum vinnumarkaði geta sótt um Jafnlaunavottun VR, óháð stéttarfélagsaðild starfsmanna sinna.



ÞÍN RÉTTINDI Í STUTTU MÁLI

Allir sem hafa greitt í VR í einn mánuð eiga rétt á aðstoð kjaramálasviðs og sjúkradagapeningum. Til að verða fullgildur félagsmaður og eiga rétt á þeim fríðindum sem því fylgir, þarf að hafa greitt lágmarksfélagsgjald á síðustu 12 mánuðum. Mikilvægt er að þekkja réttindi sín – hér að neðan er stiklað á stóru á þínum réttindum.

VINNUÞÍMI AFGREIÐSLUFÓLKIS

Dagvinna frá kl 09:00 – 18:00 alla virka daga.

Matartími 1/2 - 1 klst. og kaffítímar 35 mínútur á dag fyrir fulla vinnu.

Kvöldmatartími er frá kl. 19:00 – 20:00.

HELGARVINNA Í VERSLUNUM

Þegar unnið er á laugardögum og sunnudögum, skal aldrei greiða minna en 4 klst. í eftir-/yfirvinnu, þó unnið sé skemur.

VINNUÞÍMI SKRIFSTOFUFÓLKIS

Dagvinna frá kl. 8:00/9:00 – 16:00/17:00 alla virka daga.

Matartími 1/2 klst. og kaffítímar 15. mín. á dag.

Kvöldmatartími frá kl. 19:00 – 20:00.

LÁGMARKSHVÍLD

Starfsmaður skal fá samfellda 11 klst. lágmarkshvöld á sólarhring.

Óheimilt er að skipuleggja vinnu þannig að vinnutími fari umfram 13 klst.

Á hverju sjö daga tímabili skal starfsmaður hafa a.m.k. einn vikulegan frídag. Skal sá frídagur vera að öllu jöfnu á sunnudögum.

UPPSAGNARFRESTUR

Uppsagnarfrestur er gagnkvæmur og uppsögn skal vera skrifleg.

Skylt er að vinna lögbundinn uppsagnarfrest nema um annað sé samið.

STARFSTÍMI - UPPSAGNARFRESTUR

0-3 mánuðir -> Ein vika.

3-6 mánuðir -> Einn mánuður, bundinn við mánaðamót.

Eftir 6 mánaða starf -> Þrjú mánuðir, bundnir við mánaðamót.

EFTIR 10 ÁRA STARF HJÁ SAMA FYRIRTÆKI

55 ára aldur -> Fjórir mánuðir, bundnir við mánaðamót.

60 ára aldur -> Fimm mánuðir, bundnir við mánaðamót.

63 ára aldur -> Sex mánuðir, bundnir við mánaðamót.

Starfsmaður með lengdan uppsagnarfrést vegna aldurs getur hins vegar sagt upp starfi með 3 mánaða fyrirvara.

ORLOF

Orlofsárið er frá 1. maí – 30. apríl ár hvert.

Lágmarksorlof er 24 virkir dagar. Orlofslaun eru þá 10,17% af heildarlaunum.

Eftir 5 ár í sömu starfsgrein eru 25 virkir dagar í orlof. Orlofslaun eru þá 10,64% af heildarlaunum.

Eftir 5 ár hjá sama vinnuveitanda eru 27 virkir dagar í orlof. Orlofslaun eru þá 11,59% af heildarlaunum.

Eftir 10 ár hjá sama vinnuveitanda eru 30 virkir dagar í orlof. Orlofslaun eru þá 13,04% af heildarlaunum.

ORLOF SKAL TEKIÐ Í SAMRÁÐI VIÐ VINNUVEITANDA
OG TEKIÐ Á TÍMABILINU
FRÁ 2. MAÍ – 15. SEPTEMBER ÁR HVERT.

EF ORLOF ER TEKIÐ EFTIR 15. SEPTEMBER AÐ ÓSK
VINNUVEITANDA LENGIST ÞAÐ UM 25%.

VEIKINDARÉTTUR

Á fyrsta ári eru 2 veikindadagar í mánuði fyrir hvern unninn mánuð.

Eftir 1 ár í starfi er veikindaréttur 2 mánuðir á hverju 12 mánaða tímabili.

Eftir 5 ár í starfi er veikindaréttur 4 mánuðir á hverju 12 mánaða tímabili.

Eftir 10 ár í starfi er veikindaréttur 6 mánuðir á hverju 12 mánaða tímabili.

Veikindaréttur vegna barna er 2 dagar fyrir hvern unninn mánuð en þó að hámarki 12 dagar.

Í vinnuslysa- eða atvinnusjúkdómatilfellum sem orsakast við vinnuna eða af henni, eða flutnings til og frá vinnustað greiðir atvinnurekandi laun fyrir dagvinnu í allt að 3 mánuði til viðbótar áunnum veikindarétti.

LAUNAHÆKKANIR 2014

Þann 1. janúar 2014 var almenn launahækkun 2,8%. Sérstök hækkun launataxta VR undir kr. 230.000.- var kr. 9.750.-

Launataxtar VR sem eru frá kr. 230.000.- og upp í kr. 285.700.- hækkuðu um kr. 8.000.-

UPPBÆTUR MIÐAÐ VIÐ FULLT STARF

Desemberuppbót á árinu 2014 er kr 73.600.-

Orlofsuppbót vegna orlofsársins frá 1. maí 2013 – 30. apríl 2014 er kr. 39.500.-



„ÁTT ÞÚ EKKI AÐ VERA Í VR-SKÓLA LÍFSINS?“

NETNÁMSKEIÐ FYRIR 16 - 24 ÁRA

Í haust hleypir VR af stokkunum VR-SKÓLA LÍFSINS, netnámskeiði fyrir ungt fólk sem er að taka sín fyrstu skref á vinnumarkaði.

Í VR-SKÓLA LÍFSINS lærir ungt fólk á óvenjulegan hátt um réttindi og skyldur á vinnumarkaði. Þátttakendur fylgjast með myndböndum um Líf Mist, unga konu sem er að hefja störf í verslun og lendir í ýmsum ævintýrum.

Tilgangur námskeiðsins er að búa ungt fólk undir þátttöku í atvinnulífni og veita nauðsynlegar upplýsingar um réttindi og skyldur fólks í vinnu.

Í lok hvers námskeiðs koma þátttakendur saman, leysa létt verkefni og fá staðfestingu á þátttöku sinni. Staðfestinguna má láta fylgja starfsumsóknum til að sýna fram á að umsækjandi hafi farið í gegnum VR-SKÓLA LÍFSINS

VR-SKÓLI LÍFSINS fer í loftið 30. september.
Fylgstu með á www.vrskolilifsins.is

MUNDU EFTIR AÐ SKOÐA LAUNASEÐILINN ÞINN!

Starfsmaður skal fá launaseðil við hverja útborgun þar sem launagreiðslan er sundurliðuð sem og allur frádráttur, segir í kjarasamningi VR og SA í gr. 1.9.1.

María Jónsdóttir, sérfræðingur á Kjaramálasviði vill brýna fyrir félagsmönnum mikilvægi þess að fá launaseðil og skoða hann vel um hver mánaðarmót. Launaseðillinn er kvittun launamannsins fyrir þeim gjöldum sem hafa verið dregin af honum t.d. sköttum, lífeyrisjóðsgjöldum og félagsgjaldi til stéttarfélags. Launagreiðanda ber skv. lögum að greiða þau gjöld sem hann hefur haldið eftir. „Launaseðillinn er því sönnun launamannsins á því að hann hafi greitt umrædd gjöld ef launagreiðandinn af einhverjum ástæðum stendur ekki í skilum,“ segir María.

Það er einnig mikilvægt að skoða rafrænu launaseðlana, en vinnuveitendur hafa í auknum mæli notað rafræna launaseðla sem birtast í heimabanka starfsmanna. „Mjög þægilegt í alla staði en það vill stundum gleymast að skoða þá seðla,“ segir María.

Á launaseðlum kemur meðal annars fram til hvaða stéttarfélags verið er að greiða. Félagsgjaldið til VR er 0,7% af heildarlaunum. Vinnuveitandi greiðir svo í Sjúkrasjóð (1%), Orlofsheimilásjóð (0,25%), Starfsmenntasjóð (0,20%) og Endurhæfingasjóð (0,13%), samtals 1,58% ofan á laun. Ef vinnuveitandi hefur ekki skilað inn gjöldunum en launamaður getur sýnt fram á að hann hafi greitt þau skv. launaseðil hefur hann rétt á aðstoð kjaramáladeildar og á sjúkradagpeningum frá fyrsta mánuði. En það á ekki við um greiðslur úr Varasjóði VR t.d. endurgreiðslu vegna tannlæknakostnaðurs, gleraugna- eða líkamsræktarstyrkja, en í þeim tilvikum verður að vera búið að greiða félagsgjöldin. „Það er því mikilvægt að félagsmenn fái launaseðla frá sínum vinnuveitanda og fylgist með því hvort félagsgjöldin séu dregin af,“ segir María.

María segir það koma fyrir að félagsmenn þurfi að leita til kjaramálasviðs vegna ógreidda iðgjalda en það gerist sem betur fer ekki oft. „Nýlegasta dæmið sem ég hef fengið á borð til mín var ung stúlka sem var að vinna í verslun. Hún hafði unnið í sömu versluninni í eitt ár, alltaf fengið



María Jónsdóttir, sérfræðingur á kjaramálasviði.

Sýnishorn ehf		Atvinnurekandi				
Kringlan 7 – 103 Reykjavík Kt. 250899-7589						
Launaseðill						
Friðbjartur Agnmundarson Blásalir 999		Dagsetning:	28. 02. 2014			
201 Kópavogur		Tímabil:	01.02.–28.02.2014			
		Seðilnúmer:	2			
		Kennitala:	300592-5759			
		Laun:	181.733			
		Frádráttur:	33.099			
		Útborguð laun:	148.634			
		Fjöldi unna tíma / starfshlutfall				
Laun		Tímar/Ein.	Taxti	Upphæð	Frá áramótum	
					Tímar/Ein.	Upphæð
101	Dagvinna	80	1.212,94	97.035	160	194.070
102	Eftirvinna	40	1.698,06	67.922	80	135.845
305	Orlof 10,17%		164.957	16.776		33.552
		Samtals laun:	181.733	Launataxti		
Frádráttur		Tímar/Ein.	Taxti	Upphæð	Frá áramótum	
					Tímar/Ein.	Upphæð
10	Iðgjald 4%			6.598		13.196
50	Félagsgjald 0,7%			1.155		2.310
910	Staðgreiðsla skatta			8.570		
305	Orlof greitt í banka			16.776		
		Samtals frádráttur:	33.099	Sundurliðaður frádráttur		
Staðgreiðsluskyld laun eru 164.957 en til lækkunar kemur iðgjald launþega í lífeyrissjóð 6.598. Staðgreiðslustofn er því 158.359. Heildarstaðgreiðslustofn í febrúar 2014 er 158359 og dreifist á skattþrep samanber eftirfarandi sundurliðun:						
Þrep 1: upphæð:	158.359	37,30% skattprósenta:	reiknuð staðgreiðsla:	59.068	Greiddir skattar	
Þrep 2: upphæð:		39,74% skattprósenta:	reiknuð staðgreiðsla:			
Þrep 3: upphæð:		46,24% skattprósenta:	reiknuð staðgreiðsla:			
Staðgreiðsla reiknast samtals 59.068 en persónuafsláttur til lækkunar er 50.498.				Persónuafsláttur		
Staðgreiðsla er því 8.570.						
Lífeyrissjóður verslunarmanna		VR - Stéttarfélagsgjald		Stéttarfélag		
iðgjald launþega: 6.598		Félagsgjald launþega: 1.155 - greitt í aðra sjóði: 2.606				
Arionbanki – Kirkjubraut 28		Áunnið orlof				
- Laun lögð inn á bankareikning: 0330-26-4447 kr. 148.634		frá 1. maí 2013 kr. 149.552				
- Orlof lagt inn á orlofsreikning 0330-16-33334 kr. 16.776						

launaseðla og alltaf var dregið af henni til stéttarfélagins og í lífeyrissjóðinn. Þannig að hún hafði engar áhyggjur. En þegar hún ætlaði að nýta VR Varasjóðinn og fá endurgreitt vegna líkamsræktar þá var engin innstæða í sjóðnum. Í slíkum tilvikum er langbest að koma á skrifstofu VR eða setja sig í samband við kjaramálaráðgjafa með afrit af launaseðlum og setja í innheimtu. Hægt er að hafa samband í gegnum vr@vr.is. Ég vil einnig árétta að hægt er að koma með launaseðilinn á USB lykli eða senda okkur í tölvupósti," segir María.

Hægt er að fylgjast með greiðslu iðgjalda til VR á Mínum síðum á vef VR, www.vr.is en það er mikilvægt að skoða það reglulega því ef ekki er staðið skil á félagsgjöldunum og viðkomandi getur ekki sýnt fram á félagsaðild sína með launaseðlum getur sá hinn sami misst meðal annars:

- Rétt til aðstoðar kjaramálasviðs.
- Réttindum í Sjúkrasjóð VR, þ.m.t. rétti á dagpeningum og styrkjum.
- Réttindum í VR varasjóði.
- Leigu orlofshúsa og tjaldvagna.
- Fræðslustyrkjum

Að lokum vill María brýna fyrir félagsmönnum að þrátt fyrir skyldur atvinnurekandans þá er það á ábyrgð launamannsins að fara vel yfir launaseðlana sína.

LAUNASEÐILLINN – ÚTREIKNINGAR

DAGVINNUKAUP = deila föstum mánaðarlaunum fyrir 100% starf með 170 klst. í verslun eða 160 klst. á skrifstofu.

Föst mánaðarlaun/170 eða 160.

EFTIRVINNUKAUP er 0,8235% af föstum mánaðarlaunum hjá afgreiðslufólki og 0,875% af föstum mánaðarlaunum hjá skrifstofufólki. Um er að ræða 40% álag á dagvinnukaup.

Eftirvinna er sú vinna sem unnin er utan dagvinnutíma, þ.e. á kvöldin og um helgar, þar til 171,15 klst. er náð í verslun og 162,5 klst. á skrifstofu. Þegar þeim tímafjölda er náð skal greiða yfirvinna.

NÆTURVINNUKAUP er 0,8529% af föstum mánaðarlaunum hjá afgreiðslufólki og 0,9063% hjá skrifstofufólki. Um er að ræða 45% álag á dagvinnukaup.

Næturvinnukaup greiðist á tímabilinu frá kl. 00:00 – 07:00 og kemur til greiðslu áður en yfirvinna greiðist.

YFIRVINNUKAUP er 1.0385% af föstum mánaðarlaunum.

Yfirvinna er sú vinna sem unnin er utan dagvinnutíma og þegar 171,15 klst. er náð í verslun eða 162,5 klst. á skrifstofu.

STÓRHÁTÍÐARÁLAG er 1,375% af föstum mánaðarlaunum.

Stórhátíðarvinna telst sú vinna sem unnin er á stórhátíðardögum, en þeir eru t.d. nýársdagur, föstudagurinn langi, páskadagur, hvítasunnudagur, 17. júní, frídagur verslunarmanna, jóladagur og eftir kl. 12:00 á aðfangadag og gamlársdag.

DAGKAUP = deilt er með 21,67 dögum upp í föst mánaðarlaun. Vikukaup = deilt er með 4,333 vikum upp í föst mánaðarlaun. Ath! Hér er eingöngu vísað í kjarasamning VR og SA.

NJÓTA ÞEIR SEM ERU HAMINGJUSAMIR MEIRI VELGENGNI EN AÐRIR?

Þeir sem eru jákvæðir og hamingjusamir eru líklegri til að setja sér fleiri markmið og að ná þeim. En hvort kemur á undan? Hænan eða eggíð? eru ekki líkur á því að ef fólki gengur vel þá sé það hamingjusamt?

Rannsóknir leiða í ljós að þeir sem eru glaðværir, jákvæðir eða hamingjusamir eru líklegri til að hafa hærra laun og að vera ánægðari í vinnu. Þannig að velgengni getur gert okkur hamingjusöm en það er mjög líklegt að hamingjan sé ábyrg fyrir velgengninni. Þetta gæti virst vera ósanngjarn en það er ýmislegt sem við getum gert til að auka líkurnar á að vera jákvæður.

HVERNIG EYK ÉG PERSÓNULEGA HÆFNI MÍNA?

Hæfnin til að spyrja réttu spurningana er oft vanmetin. Miðað við ofangreint er rétt að byrja á að spyrja hvernig er hægt að auka ánægju sína með lífið almennt. Síðan að svara þeirri spurningu hvað sé líklegt til að auka persónulega hæfni á öllum sviðum. Þetta er ekki eins einfalt og það gæti litið út fyrir að vera því svörin eru að sjálfsögðu mjög einstaklingsbundin. Það sem eykur ánægju eins er líklegt til að vekja leiðindi annars. Einnig er mikilvægt að hver og einn skilgreini fyrir sjálfan sig hvað sé velgengni í þeirra huga?

Ef við skoðum algengar skilgreiningar í samfélaginu er horft til peninga, valda, frægðar og útlits. Þeir, sem eiga peninga, hafa völd og eru fallegir, njóta velgengi. Samt sem áður vitum við, samkvæmt rannsóknum, að slíkir ytri hvatar virka ekki til langs tíma til að auka hamingju. Hver og einn verður því að leggja á sig að finna hvað það er sem eykur hamingju og jákvæðni. Svokallaðir innri hvatar eru mun líklegri til þess, það sem í hverju hjarta býr.

Grundvöllurinn er að finna út úr eilífðarspurningunni sem heimspekingar: Hver er ég? Hvers konar manneskja vill ég vera? Grunnildin eru eins og fingrafar okkar, ólík og algjörlega einstaklingsbundin. Þeim, sem eru drifnir áfram af því að vera góðar manneskjur eða að láta gott af sér leiða, virðist ganga betur á heildina séð. Ástríða og eldmóður, forvitni og umburðalyndi kynda undir



DR. ÁRELÍA EYDÍS
GUÐMUNDSDÓTTIR
DÓSENT VIÐ
VIÐSKIPTAÐEILD HÍ

» Þeir sem eru drifnir áfram af því að vera góð manneskja eða að láta gott af sér leiða virðist ganga betur á heildina séð. »

betri grunn til að því að finna sér verkefni við hæfi. Ef við nálgumst verkefni okkar þannig að þau hafi persónulegan tilgang, að starf okkar skipti máli og að hvert augnablik sé til þess fallið að glæða tilveru okkar, þá náum við meiri árangri. Markmiðið með verkefnunum verða ólík þegar okkar eigin gildi eru höfð að leiðarljósi.

Til að auka persónulega hæfni þína myndi ég byrja á að finna út hver þú raunverulega ert. Stjórnaðu sjálfum þér en láttu ekki umhverfið eða tíðarandann stjórna þér. Þú munt ná miklu meiri árangri á sviði eða í starfi og verkefnum sem þú hefur gaman af og hefur persónulega merkingu fyrir þig. Finndu kjarnann í starfinu. Þú þarft ekki að vera með ákveðna menntun eða vera á rétta aldrinum eða með rétta útlitið. Þeir sem eru ánægðastir í starfi eru á réttri hillu, hver sem hún er.

HVERNIG VEIT ÉG HVORT ÉG ER Á RÉTTRI HILLU?

Við þurfum að endurskoða reglulega hvort við séum á réttri hillu. Það eru ekki sömu þarfirnar eða gildin sem blasa við þeim sem eru að hefja störf á vinnumarkaði og þeim sem eru komnir miðja vega á starfævinni. Oftast eru þeir sem eru að byrja leitandi en hinir sem lengra eru komnir jafnvel farnir að spyrja sig hvort valið hafi verið rétt. Eina leiðin til að finna út úr þessu er að prófa sig áfram og halda áfram að spyrja réttu spurninganna út frá því sem býr í hjartastað með innri hvata að leiðarljósi. Ef fólk hefur skilgreint hvað velgengni þýðir fyrir það persónulega þá eru svörin augljósari.

Hvernig viltu verja deginum þínum? Hvað viltu gera á hverjum degi? Á venjulegum þriðjudegi? Hvenær liður þér best? Það er ekki markmiðið sjálft sem fær fólk til að ná þeim heldur skrefin sem tekin eru í átt að þeim. Eins gott að þau markmið séu til þess fallin að auka lífsgæðin ^{VR}

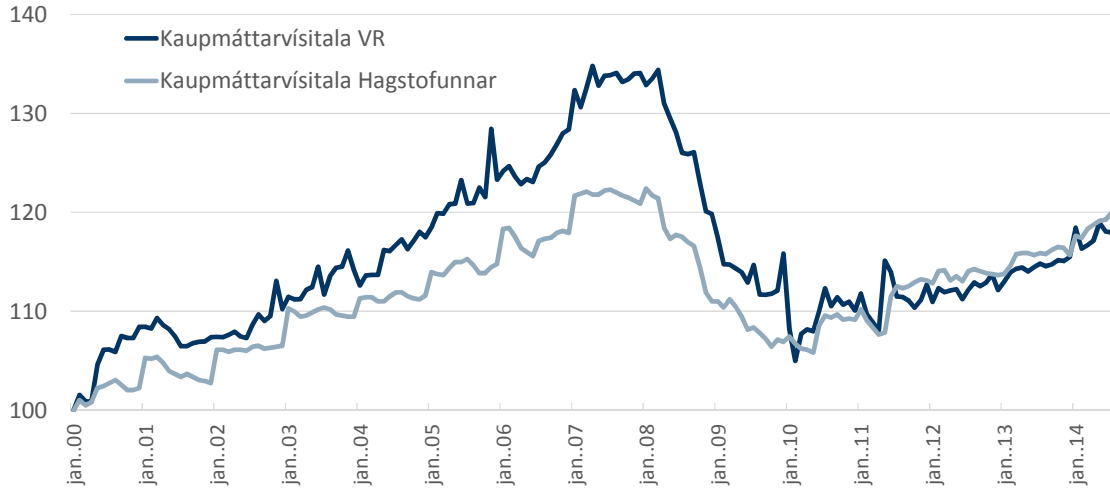
LAUNAKÖNNUN 2014

UMFJÖLLUN **STEINUNN BÖÐVARSDÓTTIR**, FAGSTJÓRI RANNSÓKNA HJÁ VR.

Heildarlaun félagsmanna VR hækkuðu um 7% milli 2013 og 2014 samkvæmt niðurstöðum launakönnunar VR. Grunnlaun hækkuðu um 6,9%. Þessar launahækkunir eru umfram kjarasamningsbundnar hækkunir á tímabilinu og umfram hækkun launavísitölu Hagstofunnar.

Kynbundinn launamunur er 8,5% en var 9,4% í fyrra. Þó þessi breyting sé innan vikmarka hefur launamunurinn dregist mikið saman til lengri tíma litið; kynbundinn launamunur hefur minnkað um 44% frá aldamótum.

Launakönnun VR er gerð árlega meðal fullgildra félagsmanna. Um 20 þúsund félagsmenn fengu senda könnun og var svörun betri en í fyrra eða 53%. Í blaðinu er umfjöllun um helstu niðurstöður, töflur yfir laun eftir starfsheimum og samanburður launa á milli ára. Á heimasíðu VR er að finna upplýsingar um laun starfsheita innan atvinnugreina auk ítarlegri upplýsinga um niðurstöðurnar.



HVER ER KAUPMÁTTUR VR FÉLAGA?

VR hefur tekið saman og birtir nú í fyrsta sinn Kaupmáttarvísitölu VR. Vísitalan sýnir hversu mikið af vöru og þjónustu er hægt að kaupa fyrir laun eftir skatt. Vísitalan sýnir að kaupmáttur félagsmanna VR sé á svipuðum stað og í janúar 2005. Hagstofan birtir einnig sína kaupmáttarvísitölu en hún sýnir að kaupmáttur sé á svipuðum slóðum og í janúar 2007.



VIÐAR INGASON
HAGFRÆÐINGUR VR

UM KAUPMÁTTARVÍSITÖLU VR

Kaupmáttarvísitala VR sýnir þróun kaupmáttar ráðstöfunartekna félagsmanna í hverjum mánuði. Ráðstöfunartekjur eru allar tekjur viðkomandi þ.e. grunnlaun, yfirvinna, uppbætur o.s.frv. að frádragnum sköttum. Flestir hafa betri tilfinningu fyrir ráðstöfunartekjum en launum fyrir skatt í ljósi þess að það er sú upphæð sem þeir hafa til ráðstöfunar um hver mánaðamót. Hagstofan birtir kaupmáttarvísitölu launa fyrir skatt og er því nokkuð frábrugðin Kaupmáttarvísitölu VR. Kaupmáttarvísitala VR er góð viðbót við kaupmáttarvísitölu Hagstofunnar og gefur fyllri mynd af þróuninni.

HVAÐ SKÝRIR MUNINN Á KAUPMÁTTARVÍSITÖLUM HAGSTOFUNNAR OG VR?

Í útreikningum á kaupmáttarvísitölu Hagstofunnar eru heildarlaun, þ.e. grunnlaun og yfirvinna, reiknuð út á hverja greidda vinnustund. Það þýðir að fundið er út meðal-tímakaup. Þetta leiðir til þess að missi starfsmaður t.d.

yfirvinnuna vegna samdráttar í fyrirtækinu er sú staða möguleg að Hagstofan reikni sem svo að viðkomandi lækki nokkuð minna í launum en raun ber vitni.

TÖKUM DÆMI:

Starfsmaður vinnur 162,5 tíma í dagvinnu og 40 tíma í yfirvinnu í hverjum mánuði líkt og taflan sýnir.

	Laun	Vinnutímar	Tímakaup
Dagvinna	350.000 kr.	162,5	2.154 kr.
Yfirvinna	145.390 kr.	40	3.635 kr.
Samtals	495.390 kr.	202,5	2.446 kr.

Ef starfsmaðurinn missir yfirvinnuna lækka heildarlaun hans úr 495.390 kr. á mánuði í 350.000 kr. eða um 29%. Í sínum útreikningum myndi Hagstofan hins vegar horfa á tímakaupið og reikna sem svo að viðkomandi lækki í launum um 12%. Kaupmáttarvísitala VR er reiknuð út frá heildarlaunum og myndi því ná utan um þessa 29% lækkun heildarlauna starfsmannsins.

Þar sem Kaupmáttarvísitala VR byggir á ráðstöfunartekjum tekur hún einnig tillit til breytinga í tekjuskattskerfi einstaklinga auk nýrra skatta. Tekið er tillit til breytinga á tekjuskattsprósentum, persónuafslætti, útvarpsgjaldi o.s.frv. Þessir tveir þættir, þ.e. breyting á vinnutíma og tekjuskattskerfinu, skýra misjafna þróun Kaupmáttarvísitölu VR og Hagstofunnar [VR](#)

LAUN HÆKKA UM 7% FRÁ 2013

En kaupmáttur ráðstöfunartekna er sambærilegur og í upphafi árs 2005

Heildarlaun félagsmanna VR hækkuðu um 7% að meðaltali milli janúarmánaða 2013 og 2014 og grunnlaun um 6,9% samkvæmt niðurstöðum árlegrar launakönnunar félagsins. Þessi hækkan er umfram kjarasamningsbundnar hækkanir á tímabilinu. Vísitala neysluverð hækkaði um 3,1% á milli árunna 2013 og 2014 og jókst kaupmáttur heildarlauna félagsmanna því um tæplega fjögur prósentustig. Þegar kaupmáttur ráðstöfunartekna síðustu ára er skoðaður sést hins vegar að félagsmenn er nú á svipuðum stað og í upphafi árs 2005. Sú niðurstaða er staðfest af þróun nýrrar kaupmáttarvísitalu VR sem nú er birt í fyrsta skipti.

Launavísitala Hagstofu frá janúar 2013 til janúar 2014 hækkaði um 6,7%. Tvær launahækkanir skv. kjarasamningum voru á tímabilinu, 3,25% í febrúar 2013 og 2,8% í janúar 2014, eða samtals um 6,1%. Miðgildi heildarlauna hækkaði meira en meðaltal eða um 8,2% og miðgildi grunnlauna hækkaði um 7,3%. Laun félagsmanna hafa því hækkað að meðaltali umfram almenna launaþróun í landinu og umfram kjarasamningabundnar hækkanir.

HVERJIR HÆKKUÐU MEST?

Umtalsverður munur er á launahækkunum milli ára eftir starfsheimum. Sölu- og afgreiðslufólk hækkar mest, bæði í grunnlaunum og heildarlaunum, þegar litið er til yfirflokka en launaþróun einstakra starfsheita eru ólík. T.d. hækka starfsmenn í sérhæfðum sölustörfum mest en starfsfólk við afgreiðslu á matvöru og sérvöru minnst. Sá hópur hækkaði hins vegar mikið á milli árunna 2012 og 2013.

Heildarlaun starfsmanna við gæslu-, lager- og framleiðslustörf hækka minnst yfirflokka en þar er einnig umtalsverður munur eftir starfsheimum og miklar sveiflur á milli ára. Sjá töflu yfir launabreytingar grunn- og heildarlauna á bls. 26.

Á heimasíðu VR, www.vr.is, má einnig sjá launaþróun starfsheita miðað við lengra tímabil.

Í HVÆÐA GREIN ER MESTA HÆKKUNIN?

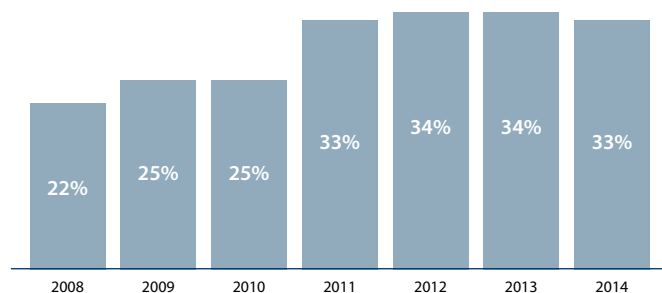
Þegar litið er til atvinnugreina má sjá að laun í fyrirtækjum í verslun og þjónustu hækka mest á milli ára að meðaltali en hækkanin er engu að síður mismikil innan atvinnugreinarinnar sjálfar. Minnsta launahækkan er hjá fyrirtækjum í samgöngum, flutningum og ferðaþjónustu. Sjá töflu yfir launabreytingar eftir atvinnugreinum á bls. 25.

HÆSTU LAUNIN ÞREFÖLD Á VIÐ ÞAU LÆGSTU

VR hefur undanfarin ár birt samanburð á meðaltali heildarlauna 5% launahæstu félagsmanna og 5% launalægstu. Heildarlaun þeirra hæstu eru að meðaltali um 915 þúsund krónur á mánuði samkvæmt launakönnuninni í ár en þeirra lægstu er 300 þúsund að meðaltali. Laun þeirra lægstlaunuðu eru því um þriðjungur af launum þeirra hæstlaunuðu. Með öðrum orðum, þeir launahæstu eru með þreföld laun á við þá launalægstu.

Munurinn var umtalsvert meiri fyrir nokkrum árum. Í könnun VR árið 2008, sem gerð var rúmu hálfu ári fyrir hrun, var munurinn einna mestur. Þá voru laun 5% launahæstu félagsmannanna ríflega fjórföld á við laun 5% launalægstu - munurinn var 346%. Þeir sem voru með lægstu launin voru að meðaltali með 22% af launum þeirra sem höfðu hæstu launin. Smám saman dró saman með hópnum og árið 2011 minnkaði munurinn umtalsvert og hefur haldist nánast óbreyttur síðan.

HLUTFALL LÆGSTU LAUNA AF ÞEIM HÆSTU 2008 – 2014



KAUPMÁTTUR SAMBÆRILEGUR OG 2005

VR hefur skoðað þróun ráðstöfunartekna síðastliðin ár miðað við greidd félagsgjöld (sjá bls. 22) og einnig miðað við niðurstöður launakannanna. Báðar greiningar sýna sömu niðurstöðu; kaupmáttur ráðstöfunartekna félagsmanna VR er í dag svipaður og hann var í upphafi árs 2005.

Miklar sveiflur einkenna hins vegar þróunina á þessu tímabili. Á árunum 2005 til 2008, rétt fyrir hrun, jókst kaupmáttur mikið, alls um 9,7% miðað við niðurstöður launakönnunar. Í hruninu þurrkaðist þessi árangur út og ríflega það. Frá árinu 2009 hefur kaupmáttur hins vegar aukist aftur smám saman eða um alls 2,5% á þessu fimm ára tímabili. Mesta aukningin varð á milli árunna 2013 og 2014, eða 4,2%.

HVER ERU LAUNIN 2014?

MEÐALLAUN SVARENDA EFTIR STARFSSTÉTT OG KYNI

	Grunnlaun í þúsundum króna Launadreifing*				Heildarlaun í þúsundum króna Launadreifing*				Meðaltal heildarlauna eftir kyni		
	Meðaltal	25% mörk	Miðgildi	75% mörk	Meðaltal	25% mörk	Miðgildi	75% mörk	Karlar	Konur	Fjöldi
Alls	506	382	467	591	542	406	499	630	592	502	5751
Stjórnendur og sérfræðingar	591	458	550	690	633	490	596	740	663	598	3037
Framkvæmdast./Önnur hærrí stjórnunarstörf	758	544	740	900	807	577	776	979	832	761	182
Forstöðumenn	757	650	788	900	802	700	849	950	838	745	102
Sviðsstjórar	633	490	600	735	682	530	620	805	691	665	45
Deildarstjórar	625	482	605	750	665	525	650	785	703	630	243
Fjármálastjórar	683	520	630	828	730	555	668	887	748	719	112
Markaðsstjórar	619	500	600	728	671	550	647	818	671	671	92
Rekstrarstjórar	620	467	580	750	664	525	620	796	708	584	73
Sölustjórar	566	443	550	658	623	500	600	714	644	552	187
Mannauðs-/starfsmannastjórar	761	646	730	850	806	673	760	915	-	808	35
Verslunarstjórar	435	361	411	500	497	401	451	545	550	435	143
Skrifstofustjórar	531	421	507	650	570	450	532	655	670	554	110
Innkaupastjórar	571	483	540	679	599	501	562	680	617	552	65
Verkstjórar	485	420	458	527	541	438	520	602	559	470	56
Þjónustustjórar	476	400	480	530	499	411	495	565	521	482	99
Svæðisstjórar	482	351	462	600	541	410	480	721	592	460	31
Viðskiptastjórar	518	440	518	580	557	455	563	630	555	560	50
Vörustjórar	542	478	531	600	575	500	564	657	589	541	93
Gæðastjórar	565	468	550	652	615	469	585	696	623	594	25
Önnur stjórnunarstörf	503	406	489	584	544	420	518	616	567	528	62
Tölvunarfræðingar	650	550	650	740	679	570	661	774	682	663	206
Kerfisfræðingar	587	462	584	676	638	513	619	730	639	631	121
Hag- og viðskiptafræðingar	591	481	547	642	637	503	584	699	696	604	168
Endurskoðendur	716	514	669	872	845	650	860	1021	844	845	51
Verkfræðingar	577	480	583	650	605	480	600	727	646	-	18
Tæknifræðingar	561	479	526	650	597	494	535	693	650	-	12
Arkitektar	454	410	422	525	459	410	422	525	-	459	11
Sál-, mann-, stjórn-, fél.- eða uppeldisfr.	576	460	634	701	615	500	681	717	-	565	10
Efna-, eðlis-, líf- og/eða matvælafræðingar	490	440	494	550	503	451	502	558	553	478	18
Uppl.fulltr., alm.tengsla- eða fjölm.fræðingar	561	437	497	665	585	438	565	714	656	552	19
Lögfræðingar	680	540	620	793	749	575	692	872	797	718	36
Ráðgjafar með háskólapróf	571	475	562	650	614	500	605	676	666	574	117
Verkefnastjórar	555	440	545	631	578	460	560	650	608	562	257
Ferðafræðingar (háskólamenntaðir)	413	364	403	437	436	375	420	490	443	434	26
Háskólamennt. sérfr. við rannsóknarstörf	516	360	458	603	557	433	533	649	580	526	16
Grafískir hönnuðir	498	439	500	534	508	446	511	552	534	448	44
Aðrir háskólamenntaðir sérfræðingar	548	450	542	605	571	470	555	654	577	568	102
Sérhæft starfsfólk og tæknar	435	370	420	483	458	388	437	504	497	446	1570
Aðalbókarar	487	407	474	537	506	411	482	567	581	495	115
Bókarar með diplómanám	465	415	461	504	482	432	481	520	-	486	57
Bókhaldsfulltrúar	411	365	401	451	433	383	422	473	397	434	205
Viðurkenndir bókarar	447	395	445	483	471	399	462	507	-	478	48
Fjármálafulltrúar	473	420	461	531	498	420	464	580	444	511	31
Launafulltrúar	478	426	500	535	504	445	505	575	-	505	66
Innheimtufulltrúar	435	390	422	473	443	398	425	486	-	442	97
Markaðsfulltrúar	462	397	440	505	513	421	478	510	531	504	48
Innkaupafulltrúar	454	391	445	498	466	391	448	504	529	436	77
Þjónustufulltrúar	379	338	375	419	403	350	400	437	420	395	272
Fulltrúar	410	350	391	450	420	361	407	459	490	401	116
Tækniteiknarar	399	350	390	420	416	361	398	433	-	413	19
Umbrot og/eða grafík	480	410	460	515	514	410	488	535	-	494	13
Vefsíðugerð eða -umsjón	490	391	465	583	504	427	467	600	520	470	22

*Hér sést dreifing launa innan hverrar starfsstéttar. Helmingur svarenda fær hærrí laun en miðgildi segir til um og helmingur lægri laun. Talan í dálknum 25% mörk gefur til kynna að fjórðungur svarenda sé með lægri laun en þau sem birtast í dálknum og eru þá 75% svarenda með hærrí laun. Talan í dálknum 75% mörk gefur hins vegar til kynna að fjórðungur svarenda sé með hærrí laun en þau sem birtast í dálknum og eru þá 75% svarenda með lægri laun.

	Grunnlaun í þúsundum króna Launadreifing*				Heildarlaun í þúsundum króna Launadreifing*				Meðaltal heildarlauna eftir kyni		
	Meðaltal	25% mörk	Miðgildi	75% mörk	Meðaltal	25% mörk	Miðgildi	75% mörk	Karlar	Konur	Fjöldi
Alls	506	382	467	591	542	406	499	630	592	502	5751
Vefstjórar	503	413	450	560	524	440	480	570	-	517	13
Ferðafræðingar (IATA próf)	384	351	364	395	421	360	396	477	-	411	44
Sérhæfing við tryggingar/Tryggingaráðgjafar	510	431	470	550	560	461	502	640	659	486	49
Tjónauppgjör	488	440	478	542	510	448	495	567	534	473	41
Lyfjatæknar	378	295	384	431	396	352	390	431	-	396	26
Leiðbeinendur											5
Matreiðslumeistarar/Matsveinar	374	280	386	420	398	280	429	477	-	388	7
Rannsóknarmenn	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
Snyrtifræðingar	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
Annað sérhæft starfsfólk	461	375	441	514	490	402	463	550	510	469	189
Skrifstofufólk	400	330	390	447	417	357	405	467	486	412	142
Umsjón með skrifstofu	404	330	408	467	416	360	408	485	-	409	19
Sérhæfðir ritarar/Læknaritarar	410	359	408	458	423	367	430	481	-	423	48
Almennir ritarar	381	320	361	406	398	330	393	415	-	398	27
Önnur almenn skrifstofustörf	401	328	383	435	423	345	406	457	488	408	48
Skrifstofufólk við afgreiðslu	357	308	350	401	377	328	365	413	394	375	173
Gjaldkerar/Innheimtustörf	411	368	403	459	424	380	403	469	-	426	51
Móttökuritarar	338	305	343	361	351	320	346	379	-	352	56
Símavarsla	329	290	325	365	351	314	351	376	-	353	26
Gestamóttaka	330	291	325	350	370	330	360	411	431	339	21
Önnur skrifstofustörf við afgreiðslu	341	289	330	385	371	318	365	420	-	374	19
Sölu- og afgreiðslufólk	397	320	380	450	439	350	420	500	476	392	579
Tölvusalar	514	422	494	570	569	494	570	616	569	-	9
Bílasalar	531	422	495	620	591	480	519	646	550	-	24
Sala í ferðaþjónustu	345	311	331	370	383	337	366	425	395	380	49
Símasala/Vinna v. úthringingar	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
Tryggingasalar	540	403	525	609	624	472	603	800	691	-	12
Önnur sérhæfð sölustörf	428	351	385	470	463	371	449	523	497	411	40
Sölufulltrúar	418	350	400	472	462	380	435	520	489	413	283
Afgreiðsla á matvöru (t.d. í kjötborði)	293	232	284	320	350	288	311	406	-	337	11
Afgreiðsla á sérvöru (t.d. föt eða leikföng)	349	278	333	400	373	300	354	418	418	351	30
Afgreiðsla á kassa	256	212	229	320	303	228	282	364	-	309	15
Almenn sölustörf í verslun	323	245	318	374	360	300	339	439	388	333	55
Vaktstjórar í verslun	326	255	330	375	390	318	370	429	385	396	16
Aðstoðarverslunarstjórar	363	310	351	419	402	344	399	460	412	386	30
Gæslu-, lager- og framleiðslustörf	334	273	322	377	390	320	376	443	400	354	250
Öryggisvarsla	388	300	351	475	433	370	420	540	440	-	13
Húsvarsla	403	326	392	452	433	370	421	452	449	-	18
Ræstingar og þrif	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
Framleiðsla eða þökkun	303	237	300	357	340	257	315	423	387	290	27
Matráðar/Matartæknar	388	285	382	463	428	358	411	525	-	428	10
Lagerstörf	330	280	326	361	379	320	360	423	384	346	136
Útkeyrsla	320	278	302	382	407	326	412	451	415	-	28
Bifreiðastjórar/bílstjórar (ekki við útkeyrslu)	278	225	228	275	441	373	419	484	445	-	16

LESIÐ ÚR TÖFLUNNI

Meðaltal launa í töflunni, sem hér er birt, segir til um hver meðallaunin eru innan tiltekinna starfsstéttar. Einnig eru birtar upplýsingar um launadreifingu. Helmingur svarenda er með hærri laun en miðgildið segir til um og helmingur er með lægri laun. Talan í dálknum 25% mörk gefur til kynna að fjórðungur svarenda sé með lægri laun en þau sem birtast í dálknum og eru þá 75% svarenda með hærri laun. Talan í dálknum 75% mörk gefur hins vegar til kynna að fjórðungur svarenda sé með hærri laun en tilgreind eru í dálknum á meðan 75% svarenda eru með lægri laun.

Mikilvægt er að skoða bæði meðaltal launa og miðgildi. Meðaltal getur verið villandi þegar fáir einstaklingar innan hópsins eru með miklu hærri eða lægri laun en meginþorri hópsins. Miðgildi er þá oft betri mælikvarði á laun í hópnum. Ef svarendur eru fáir er mikilvægt að skoða meðallaunin með gát því ekki er víst að þau séu lýsandi fyrir hópinn.

Á heimasíðu VR, www.vr.is, eru birtir listar yfir laun eftir atvinnugreinum, nánari upplýsingar um gerð könnunarinnar og niðurstöður. Þar er einnig reiknivél sem hægt er að nota til að reikna út laun miðað við tilteknar forsendur.

SAMANBURÐUR Á MILLI ÁRA

BREYTINGAR Á MEÐALTALI GRUNNLAUNA OG HEILDARLAUNA Á MILLI ÁRA EFTIR STARFI

	Grunnlaun í þúsundum króna			Heildarlaun í þúsundum króna				
	Meðaltal		% breyting frá síð. VR könnun	Meðaltal		% breyting frá síð. VR könnun	Fjöldi	
	2014	2013		2014	2013		2014	2013
Alls	506	473	6,9%	542	507	7,0%	5751	5941
Stjórnendur og sérfræðingar	591	557	6,0%	633	599	5,7%	3037	2976
Hærrí stjórnendur	740	713	3,9%	789	757	4,1%	329	300
Deildarstjórar	625	571	9,4%	665	601	10,5%	243	243
Fjármálastjórar	683	673	1,4%	730	716	1,9%	112	117
Markaðsstjórar	619	586	5,8%	671	640	4,8%	92	100
Rekstrarstjórar	620	577	7,3%	664	617	7,6%	73	70
Sölustjórar	566	535	5,9%	623	590	5,7%	187	195
Verslunarstjórar	435	427	1,9%	497	475	4,6%	143	121
Innkaupa- og skrifstofustjórar	546	509	7,2%	581	545	6,5%	175	194
Þjónustu- og verkstjórar	479	451	6,2%	515	483	6,6%	155	155
Vörustjórar	542	481	12,6%	575	513	12,2%	93	93
Önnur stjórnunarstörf	555	524	6,0%	601	559	7,4%	203	158
Tölvunarfræðingar	650	615	5,7%	679	645	5,2%	206	209
Kerfisfræðingar	587	562	4,4%	638	610	4,7%	121	115
Hag- og viðsk.fr./endurskoðendur	620	576	7,6%	685	643	6,5%	219	268
Ráðgjafar með háskólapróf	571	523	9,3%	614	582	5,5%	117	120
Verkefnastjórar	555	517	7,3%	578	544	6,4%	257	251
Aðrir háskólamenntaðir sérfræðingar	540	509	6,1%	568	545	4,2%	312	267
Sérhæft starfsfólk og tæknar	435	408	6,4%	458	430	6,5%	1570	1679
Aðalbókarar	487	479	1,7%	506	495	2,3%	115	125
Bókhaldsfulltrúar	411	389	5,7%	433	407	6,4%	205	221
Bókarar, fjármála- og launafulltrúar	466	440	5,9%	489	468	4,5%	202	221
Innheimtufulltrúar	435	396	9,9%	443	407	8,8%	97	100
Markaðs- og innkaupafulltrúar	457	418	9,5%	484	454	6,5%	125	129
Þjónustufulltrúar/Fulltrúar	388	368	5,5%	408	382	6,7%	388	379
Tækniteikn./Umbr.- og grafíkst./Vefs.gerð	465	405	14,9%	485	421	15,2%	67	82
Sérhæfing vegna trygginga/Tjónauppgjör	500	457	9,2%	537	485	10,8%	90	83
Annað sérhæft starfsfólk	435	409	6,4%	466	435	6,9%	281	339
Skrifstofufólk	400	383	4,6%	417	399	4,6%	142	163
Sérhæfðir ritarar/Læknaritarar	410	396	3,6%	423	405	4,4%	48	70
Önnur almenn skrifstofustörf	396	373	6,1%	415	395	5,1%	94	93
Skrifstofufólk við afgreiðslu	357	349	2,2%	377	368	2,6%	173	204
Gjaldkeri/Innheimtustörf	411	401	2,4%	424	412	3,0%	51	77
Móttökuritarar/Símavarsla	335	320	4,6%	351	339	3,4%	82	101
Önnur skrifst.störf við afgr./Gestamóttaka	335	311	7,9%	370	346	6,9%	40	26
Sölu- og afgreiðslufólk	397	369	7,4%	439	407	7,9%	579	631
Sérhæfð sölustörf	430	381	12,9%	476	425	11,9%	139	146
Sölufulltrúar	418	395	5,7%	462	434	6,5%	283	306
Afgreiðsla á sérvöru/matvöru	312	317	-1,5%	350	341	2,5%	56	60
Alm. sölustörf/Vaktstjórar í verslun	335	314	6,7%	377	351	7,5%	101	119
Gæslu-, lager- og framleiðslustörf	334	334	-0,2%	390	377	3,4%	250	288
Öryggis- og húsvarsla/Ræsting	394	395	-0,1%	430	434	-1,1%	33	54
Framleiðsla og þökkun/Mötuneyti	326	336	-3,0%	364	365	-0,4%	37	44
Lagerstörf	330	316	4,4%	379	355	6,7%	136	151
Útkeyrsla/Bilstjórar	305	322	-5,2%	419	400	4,9%	44	39

BREYTINGAR Á GRUNNLAUNUM OG HEILDARLAUNUM MILLI ÁRA EFTIR ATVINNUGREINUM

	Grunnlaun í þúsundum króna			Heildarlaun í þúsundum króna			Fjöldi	
	Meðaltal 2014	2013	% breyting frá síð. VR könnun	Meðaltal 2014	2013	% breyting frá síð. VR könnun	2014	2013
Alls	506	473	6,9%	542	507	7,0%	5751	5941
Verslun og þjónusta	433	400	8,4%	472	430	9,9%	668	671
Stórmarkaðir, matvöruverslanir og söluturnar	416	393	5,8%	456	429	6,4%	153	173
Bygginga- og/eða járnvöruverslanir	436	406	7,4%	479	432	10,7%	195	168
Verslun með lyf, hjúkrunar- og snyrtivörur	408	383	6,6%	437	415	5,3%	32	52
Verslun með heimilisvarning, fatnað og aðra sérvöru	445	400	11,3%	487	437	11,6%	235	168
Verslun með skrifstofubúnað og húsgögn	433	407	6,3%	450	424	6,2%	53	110
Heildsala (umboðssala) og bílasala	498	462	7,8%	541	501	8,0%	1057	1095
Sala og viðgerðir á bílum; bensinstöðvar	484	457	5,8%	537	505	6,3%	262	323
Heildverslun með matvæli	494	477	3,7%	531	512	3,8%	224	204
Heildverslun með lyf, heimilivöru eða fatnað	485	450	7,7%	517	481	7,5%	242	266
Heildverslun með eldsneyti, málma, timbur o.fl.	552	437	26,4%	597	469	27,5%	76	37
Heildverslun með aðrar vörur	513	473	8,5%	559	510	9,5%	253	265
Samgöngur, flutningar og ferðaþjónusta	474	449	5,6%	503	476	5,7%	789	776
Hótel, veitingahús og ferðaskrifstofur	440	418	5,4%	483	456	5,8%	284	294
Samgöngur á sjó og landi, flutningaþjónusta	511	484	5,6%	532	505	5,3%	328	332
Flugsamgöngur	459	433	6,0%	484	452	7,0%	177	150
Fjármál, tölvuþjónusta og önnur sérhæfð þjónusta	553	520	6,4%	591	557	6,2%	1932	1955
Fjárm.starfs., tryggingar og lífeyrissjóðir	578	528	9,4%	600	548	9,5%	439	438
Sérhæfð þjónusta (t.d. lögfr.þj., endursk., ráðgj., ranns.)	521	497	4,9%	576	550	4,7%	832	815
Tölvu- og hugb.sala eða -þjónusta; fjarskiptafyrirtæki	576	541	6,5%	603	569	6,1%	661	702
Ýmis þjónusta/Starfsemi samtaka og félaga	484	448	8,2%	516	475	8,5%	496	531
Ýmis opinber, persónuleg og almenn þjónusta	484	435	11,3%	521	468	11,4%	165	204
Starfsemi samtaka og félaga	489	468	4,5%	520	499	4,4%	198	180
Tómstunda-, íþróttá-, fræðslu-, og menningarstarfsemi	479	442	8,3%	503	458	9,9%	133	147
Iðnaður	510	476	7,0%	541	511	6,0%	785	870
Matvæla- og drykkjariðnaður	473	457	3,5%	503	457	10,1%	191	209
Ýmis iðnaður þ.m.t. lyfjaiðnaður og byggingastarfsemi	531	489	8,5%	561	520	7,7%	443	489
Fjölmíðlar, útgáfustarfsemi og/eða prentiðnaður	493	463	6,6%	534	512	4,2%	151	172

UM LAUNAKÖNNUN VR

Launakönnun 2014 var gerð í febrúar til apríl meðal fullgildra félagsmanna VR þ.e. þeirra sem greitt höfðu lágmarksfélagsgjald á tólf mánaða tímabili, frá október 2012 til september 2013 og voru á síðustu skilgrein fyrirtækis þegar könnunin hófst. Könnunin var rafræn eingöngu og fengu alls tæplega 21 þúsund félagsmenn aðgang að henni. Svarhlutfall var 53,2% sem er meira en á síðasta ári þegar það var 47,2%.

Niðurstöðurnar í könnuninni miða við laun greidd fyrir janúar 2014. Capacent Gallup hafði umsjón með gerð könnunarinnar og úrvinnslu niðurstaðna. Athugið að launakönnun VR byggir á heildarþýði, ekki úrtaki, því allir félagsmenn VR höfðu færi á að taka þátt að uppfylltum þeim

skilyrðum sem nefnd eru hér að framan. Við úrvinnslu launaupplýsinga voru notuð svör þeirra sem eru í 70% starfshlutfalli eða meira og voru laun fyrir lægra starfshlutfall en 100% reiknuð upp. Við úrvinnslu á vinnutíma og launamun kynjanna voru einungis notuð svör þeirra sem voru í fullu starfi.

Niðurstöður könnunarinnar eru birtar í nokkrum töflum, bæði heildar- töflum og töflum eftir atvinnugreinum. Í þessu blaði eru birtar þrjár töflur, tafla yfir laun eftir starfsheimum óháð atvinnugrein (sjá bls. 24-25) og töflur yfir breytingar á launum milli 2013 og 2014, annars vegar eftir starfsheimum og hins vegar eftir atvinnugreinum. Töflur yfir laun starfsheita eftir atvinnugreinum eru birtar á heimasíðu VR, www.vr.is.

8,5% KYNBUNDINN LAUNAMUNUR

Baráttan fyrir jafnrétti skilar árangri – kynbundinn launamunur hefur dregist saman um 44% frá aldamótum.

Kynbundinn launamunur innan VR er nú 8,5% samkvæmt niðurstöðum launakönnunar félagsins og er það í fyrsta skipti sem munurinn mælist undir níu prósentustigum frá því að VR hóf að mæla mun á launum kynjanna. Munur á heildarlaunum karla og kvenna hefur dregist saman um rúman þriðjung frá árinu 2000 og kynbundinn launamunur um 44%. VR hefur á þessum árum markvisst og skipulega unnið að því að jafna stöðu kynjanna á vinnumarkaði og er ánægjulegt að sjá að þessi áhersla hefur skilað áþreifanlegum árangri.

Karlar í VR voru að meðaltali með rúmlega 575 þúsund krónur í heildarlaun á mánuði í janúar síðastliðnum, samkvæmt niðurstöðum launakönnunarinnar, en konur voru með tæpar 499 þúsund. Hér er miðað við meðaltal allra sem tóku þátt í könnuninni og voru í fullu starfi.

HVAÐ ER KYNBUNDINN LAUNAMUNUR?

Munurinn á heildarlaunum karla og kvenna samkvæmt launakönnuninni er 13,3% en þá er ekki búið að taka tillit til áhrifaþátta á launin. Stærsti áhrifaþátturinn á laun er vinnutíminn en vinnutími karla er lengri en kvenna, jafnvel þó að hér sé eingöngu verið að skoða starfsfólk í fullu starfi. Karlar í fullu starfi vinna að meðaltali 45,1 klst. á viku en konur 42,2 klst.

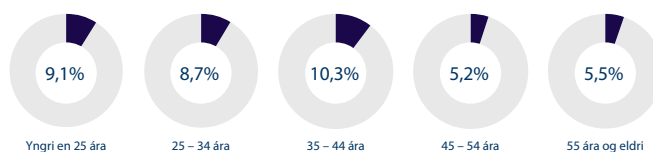
Aðrir þættir sem hafa áhrif á launin eru starfsaldur, menntun, vaktavinna, mannaforráð og að lokum starfsstétt og atvinnugrein og er þá miðað við yfirflokka í báðum tilfellum. Þegar búið er að taka tillit til ofangreindra

þátta er munurinn 8,5% en var 15,3% árið 2000. Munurinn sem eftir stendur, 8,5%, er sá munur sem skýrist af kynferði eftir að tekið hefur verið tillit til allra þátta.

HVAR ER MUNURINN MESTUR?

Þegar við skoðum kynbundinn launamun nána eftir aldri sést að munurinn er minni meðal eldri félagsmannanna en þeirra yngri. Mestur er munurinn hjá félagsmönnum á aldrinum 35 til 44 ára þar sem konur eru með 10,3% lægri laun en karlar að meðaltali. Hér er miðað við heildarlaun en þróunin er sú sama sé litið til grunnlauna.

KYNBUNDINN LAUNAMUNUR EFTIR ALDRI



Ekki er marktækur munur á kynbundnum launamun eftir yfirflokkum starfsstétta og atvinnugreina. Þó má sjá vísbendingu um að munurinn sé minni meðal stjórnenda og sérfræðinga en í hópi afgreiðslu- og sölufólks. Einnig benda tölur til þess að kynbundinn munur sé minni í fyrirtækjum í sérhæfðri þjónustu og fjármálageira en í fyrirtækjum í verslun og þjónustu.

2000

Stjórn VR samþykkti jafnréttisstefnu félagsins



2006

Herferðin „Dapurleg ummæli“

1999

VR ruddi brautina fyrir nýjum fæðingar-orlofslögum með því að tryggja félagsmönnum 80% laun í fæðingarorlofi

2001

VR fékk viðurkenningu Jafnréttisráðs Kynbundinn launamunur var 13,8%

2005

Þema ársins helgað jafnréttismálum. Herferð VR „Ekki láta útlitið blekkja þig“ Kynbundinn launamunur var 12,1%

ER JAFNRÉTTI Á VINNUSTAÐNUM?

Í launakönnuninni var einnig spurt um viðhorf til jafnréttismála og telja fleiri nú en á síðasta ári að kynin njóti sömu kjara og tækifæra á vinnustaðnum, miðað við fyrri mælingar. Þrír af hverjum fjórum telja að karlar og konur sem vinna sambærileg störf, fái sömu laun. Eftir stendur hins vegar að fjórðungur telur að karlar fái hærri laun.

Munurinn er umtalsverður eftir því hvort kynið svarar; 91% karla segja að jafnrétti til launa ríki á vinnustaðnum en 62% kvenna. Þá eru svörin einnig ólík eftir stærð fyrirtækisins. Yfir 80% svarenda í fyrirtækjum þar sem starfsmenn eru færri en 20 talsins segja að þar ríki jafnrétti til launa en einungis 63% þar sem starfsmenn eru fleiri en 500 talsins.

Sama á við þegar spurt er hvort karlar og konur njóti sömu möguleika til starfsframa innan fyrirtækisins. Á heildina litið segja 73% að kynin standi jafnfætis hvað það varðar sem er umtalsvert betri staða en árið 2005 þegar þetta hlutfall var 64%. En kyn svarenda og stærð fyrirtækis skipta máli, fleiri karlar en konur segja að kynin hafi sömu möguleika á starfsframa og starfsmenn minni fyrirtækja eru einnig frekar þeirrar skoðunar en starfsmenn hjá stærstu fyrirtækjunum.

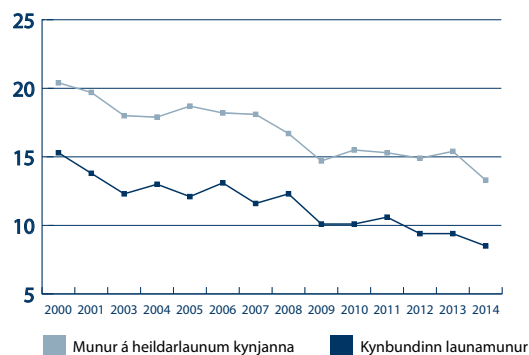
HVER ER STAÐAN HJÁ JAFNLAUNAVOTTUÐUM FYRIRTÆKJUM?

VR kynnti Jafnlaunavottun félagsins í upphafi árs 2013 og hafa yfir 20 fyrirtæki nú fengið vottun. Jafnlaunavottun VR þýðir að viðkomandi fyrirtæki uppfylli kröfur jafnlaunastaðals Staðlaráðs Íslands og að konur og karlar sem þar starfa njóti jafnra launa og sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Launakönnunin sýnir að í fyrirtækjum sem hafa fengið jafnlaunavottun er jákvæðara viðhorf til jafnréttismála en í fyrirtækjum sem ekki hafa fengið vottun. T.d. telja fleiri í vottuðum fyrirtækjum að

kynjunum séu greidd sömu laun fyrir sama starf eða 85% en hjá fyrirtækjum sem ekki hafa Jafnlaunavottun er þetta hlutfall 75%. Sama er uppi á teningnum þegar spurt er hvort kynin njóti sömu möguleika á starfsframa.

Fyrirtæki með Jafnlaunavottun koma reyndar betur út hvað flesta þætti varðar í launakönnun og könnun á Fyrirtæki ársins. Þessi fyrirtæki koma betur út þegar spurt er ánægju á vinnustað, þau fá hærri einkunnir fyrir trúverðugleika stjórnenda og vinnuskilyrði svo eitthvað sé nefnt.

LAUNAMUNUR KYNJANNA INNAN VR



HVAÐ HEFUR VR GERT?

Konur eru meirihluti félagsmanna VR og hafa jafnréttismálin verið ofarlega á forgangslista félagsins undanfarin ár og áratugi. Aukinn kraftur var settur í baráttuna fyrir jöfnum launum kynjanna árið 1999 þegar félagið sýndi sjónvarpsauglýsingu sem vakti mikil viðbrögð og umræður í þjóðfélaginu. Frá þeim tíma hefur VR markvisst unnið að því að minnka launamuninn. Hér að neðan er stiklað á stóru á því sem VR hefur gert síðustu fimmtán ár.

2010

Jafnréttismálin settu svip sinn á launakönnun ársins

2012

Launamunur í fyrsta skipti undir 10%

2014

Kynbundinn launamunur er 8,5%



2011

Herferðin „Léttum álögum“

Kynbundinn launamunur var 10,6%

2013

Jafnlaunavottun VR

Kynbundinn launamunur var 9,4%

55%

stjórnenda eru með pakkalaun

PAKKALAUN AUKAST ENN

Rúmlega þriðjungur félagsmanna VR eða 35% er á pakkalaunum og hefur þetta hlutfall aukist jafnt og þétt undanfarin ár. Árið 2006 sögðust 28% vera með pakkalaun eða fastlaunasamning. Í launakönnun VR eru pakkalaun skilgreind þannig að þau feli í sér alla vinnu, bæði dag- og yfirvinnu.

HVERJIR ERU MEÐ PAKKALAUN?

Mikill munur er eftir starfi, menntun og ekki síst kyni hvernig fyrirkomulag launagreiðslna er. Karlar eru mun líklegri en konur til að vera með pakkalaun og hefur svo verið undanfarin ár. Í launakönnun 2014 segjast 41% karla vera með fastlaunasamning eða pakkalaun en 31% kvenna.

Meira en helmingur stjórnenda, 55%, er á pakkalaunum. Þessu er öðruvísi farið hjá þeim sem vinna lagerstörf eða við framleiðslu en þar fær einn af hverjum tíu pakkalaun. Þetta er í samræmi við niðurstöður eftir menntun, 52% þeirra sem hafa lengstu skólagönguna að baki eru á pakkalaunum en 24% þeirra sem hafa grunnskólapróf eða minni menntun.

Þeir sem eru á pakkalaunum eru með 16% hærra heildarlaun að meðaltali en þeir sem eru fá yfirvinnuna greidda sérstaklega. Vinnuvika þeirra er einnig lengri svo nemur tæplega klukkustund, 45,6 klst. á móti 44,7 klst. Þeir sem eru með pakkalaun vinna einnig frekar fjarvinnu, 53% þeirra sem eru með pakkalaun vinna fjarvinnu á móti 30% þeirra sem fá yfirvinnuna greidda sérstaklega.

HVENÆR SÓLARHRINGSINS VINNUR ÞÚ?

Um helmingur svarenda í launakönnun VR eða 52% vann hluta af sínum vinnutíma utan hins hefðbundna dagvinnutíma í janúar síðastliðnum. Þetta á frekar við um yngri félagsmenn en þá eldri og hæsta hlutfall utan dagvinnu er í verslun og þjónustu. Líklega má telja að margir telji fjarvinnu sína með en nær fjórur af hverjum tíu svarendum unnu fjarvinnu í viðmiðunarmánuðinum.

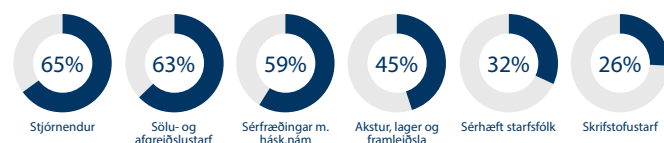
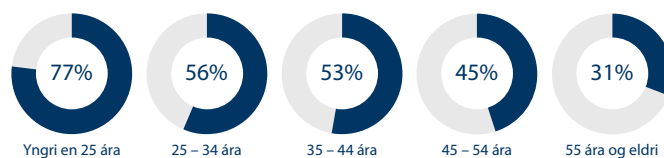
HVERJIR VINNA Á KVÖLDIN OG UM HELGAR?

Það eru einkum yngri félagsmenn sem vinna á kvöldin, næturnar og um helgar, 77% félagsmanna yngri en 25 ára unnu hluta sinnar vinnu utan dagvinnutíma í janúar 2014. Meðaltalið var hvorki meira né minna en 63% vinnutímans hjá þessum ungu félagsmönnum samanborið við 28% að meðaltali þegar litið er til allra svarenda óháð aldri.

Þegar litið er til atvinnugreina sést að fleiri vinna utan dagvinnu í verslun og þjónustu en öðrum atvinnugreinum eða 64%. Þetta er í samræmi við niðurstöður eftir starfsheitum, 63% sölu- og afgreiðslufólks vinnur hluta síns vinnutíma utan dagvinnu. Þetta endurspeglar líklega þá þróun sem átt hefur sér stað í opunartíma verslana undanfarin ár.

Karlar eru líklegri til að vinna hluta sinnar vinnu utan dagvinnu samkvæmt launakönnuninni eða 61% á móti 44%. Þá er vinna utan dagvinnutímans algengari hjá stjórnendum en öðrum starfsstéttum eða 65% á móti t.d. 26% skrifstofufólks. Líklegt er að svarendur taki mið af fjarvinnu þegar þeir svara þessari spurningu. Fleiri karlar en konur vinna fjarvinnu og stjórnendur og sérfræðingar vinna frekar fjarvinnu en aðrir.

HLUTFALL SEM VANN HLUTA VINNUTÍMANS Í JANÚAR 2014 Á KVÖLDIN, NÓTTUNNI EÐA UM HELGAR



MENNTUN SKILAR MINNI ÁVINNINGI EN ÁÐUR

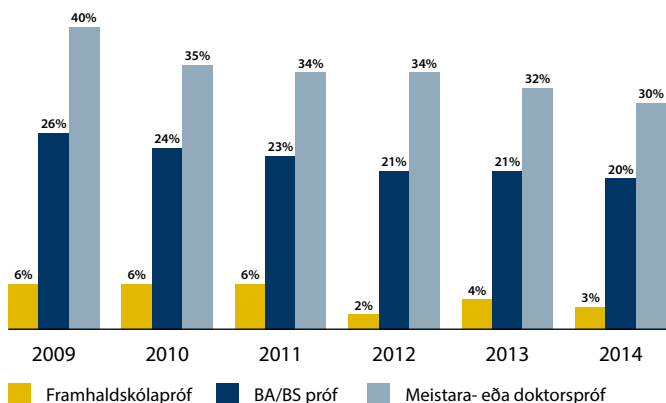
Framhaldsnám í háskóla, meistara eða doktorspróf, skilar tæplega þriðjungi hærrí launum en grunnskólapróf. Hins vegar benda niðurstöður launakannanna VR undanfarinna ára til þess að nám skili minni hækkun í launaumslagið í dag en það gerði fyrir fimm árum.

FRAMHALDSNÁM Í HÁSKÓLA SKILAR MESTU

Stúdentsprófið skilar nú 3% hærrí heildarlaunum en grunnskólapróf. Grunnám í háskóla, þ.e. BA eða BS próf, skilar töluvert hærrí launum, þeir sem hafa lokið því námi eru að meðaltali með 20% hærrí laun en þeir sem hafa grunnskólapróf eingöngu. Mesti ávinningur er svo hjá þeim sem hafa lengstu skólagöngu að baki. Laun félagsmanna sem hafa lokið framhaldsnámi á háskólastigi, meistara- eða doktorsprófi, eru 30% hærrí en þeirra sem hafa grunnskólapróf.

Launakannanir síðustu ára sýna hins vegar að ávinningur lengri skólagöngu er minni nú en áður. Árið 2009 voru þeir sem lokið höfðu meistara- eða doktorsprófi með 40% hærrí laun en þeir sem luku námi eftir grunnskóla. Samkvæmt launakönnun VR fyrir árið 2014 er þetta hlutfall komið niður í 30%. Þá er búið að taka tillit til annarra þátta sem áhrif hafa á laun, svo sem starfsaldurs, starfsstéttar, mannaforráða, atvinnugreinar, vinnutíma; kyns og aldurs.

Á MYNDINNI MÁ SJÁ HVAD HVERT MENNTUNARSTIG SKILAR Í PRÓSENTUM OFAN Á HEILDARLAUN FÓLKS MEÐ GRUNNSKÓLAPRÓF AÐ TEKNU TILLITI TIL ANNARRA ÞÁTTA SEM ÁHRIF HAFU Á LAUN.



VISSIR ÞÚ AÐ ...

Vinnutími svarenda í launakönnun VR hefur lítið breyst frá hrúni, er 43,5 klst. á viku að meðaltali. Árið 2007 var vinnuvikan 45 klst. og hefur vinnuvikan eftir hrún því verið að meðaltali rúmri klukkustund skemmri en hún var fyrir hrún.

38% svarenda í launakönnun VR í ár vinna fjarvinnu, að meðaltali rétt tæpar 8 klst. á viku.

73% svarenda í könnuninni eru með hlunnindi – farsími, greiddur símakostnaður og líkamsræktarstyrkur eru efst á lista.

Rúmur fjórðungur er með fastan bílastyrk innifalinn í launum, 33% karla en 24% kvenna.

Helmingur svarenda er ánægður með launin sín sem er hærra hlutfall en undanfarin fjögur ár. Karlar eru ánægðari en konur og ánægjan er meiri í minni fyrirtækjum en þeim stærri. Í stærstu fyrirtækjum eru 42% ánægð með launin en í minnstu fyrirtækjunum er þetta hlutfall 63%.

65% svarenda fóru í launa- eða starfsmannaviðtal af einhverju tagi á síðasta ári. Þetta hlutfall hefur aðeins einu sinni verið hærra, árið 2008 þegar það var 68% en þá var könnunin gerð í upphafi árs, rúmu hálfu ári fyrir hrún. Árið 2004 fór helmingur svarenda í viðtal.

Átta af hverjum tíu hefur skriflegan ráðningarsamning – mun fleiri í stærri fyrirtækjum starfa samkvæmt skriflegum samningi en í minni fyrirtækjum eða yfir 90% í fyrirtækjum þar sem starfsmenn eru fleiri en 100 talsins en undir 70% þar sem starfsmenn eru færri en tuttugu.



MATARSKATTURINN OG HEIMILIN Í LANDINU

ÓLAFÍA B. RAFNSDÓTTIR – FORMADUR VR

Stjórn VR samþykkti á fundi sínum í september ályktun þar sem gerðar eru athugasemdir við tillögur um breytingar á virðisaukaskatti á matvæli sem lagðar eru til í fjárlagafrumvarpi ríkisstjórnarinnar fyrir árið 2015. Í ályktuninni segir að hækkun á lægra þrepi virðisaukaskatts úr 7% í 12% komi harðar niður á þeim heimilum sem hafa lægstu tekjurnar en þeim sem hafa hæstu tekjurnar.

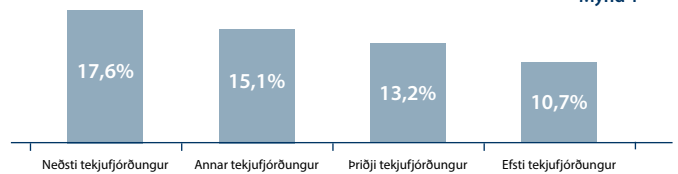
Í umræðunni er því gjarnan haldið fram að hlutfall tekna sem varið er til kaupa á matvælum sé jafnhátt hjá öllum heimilum óháð tekjum þeirra. Gögn Hagstofunnar sýna hins vegar að tekjulægri heimili verja hærra hlutfalli af sínum ráðstöfunartekjum í matar- og drykkjarvöru en þau tekjuhærra (sjá mynd nr.1). Með ráðstöfunartekjum erum við að tala um launatekjur, lífeyrisgreiðslur, bótagreiðslur, hlunnindi, fjármagnstekjur og aðrar tekjur, ef einhverjar eru, að frádregnum sköttum.

Þegar áhrif breytinga á virðisaukaskattinum samkvæmt fjárlagafrumvarpinu eru skoðuð sést að útgjöld tekjulægstu heimilanna sem hlutfall af ráðstöfunartekjum myndu hækka um tæplega 0,8%. Útgjöld tekjuhæstu heimilanna myndu hækka minna eða um rúmlega 0,4. Hér erum við eingöngu að skoða áhrif breytinga á virðisaukaskattskerfinu á heimilin. Í þessari greiningu eru undanskilin áhrif vörugjalda og afnáms undanþága frá virðisaukaskatti. Sjá á mynd nr. 2.

Við fögnum hugmyndum stjórnvalda um afnám almennra vörugjalda sem munu bæta hag allra heimila til lengri tíma lítið. Tekjulægri heimili eiga hins vegar erfiðara með að nýta sér þá lækkun sem afnám vörugjalda og lækkun á efra þrepi virðisaukaskatts skila þar sem svigrúm þeirra er mun minna en þeirra tekjuhærra. Og við gerum athugasemdir við að slíkar breytingar séu fjármagnaðar með hækkun matarskatts [VR](#).

HLUTFALL MATAR- OG DRYKKJARVÖRU AF RÁÐSTÖFUNARTEKJUM HEIMILA

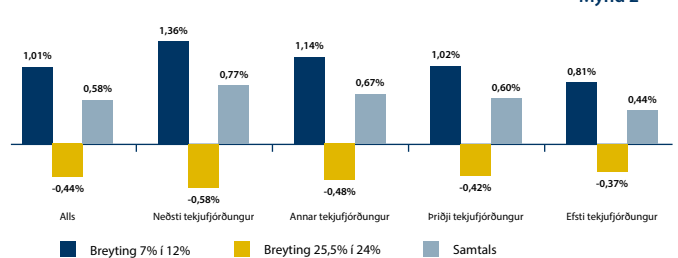
Mynd 1



Hér má sjá hve stórum hluta ráðstöfunartekna heimilin verja til að kaupa mat- og drykkjarvöru þar sem búið er að skipta fjölda heimila í fern eftir tekjum. Í neðsta tekjufjórðungi eru þau heimili sem hafa lægstu ráðstöfunartekjurnar og í þeim efsta eru þau heimili þar sem hæstu tekjurnar eru. Heimild: Útgjaldarannsókn Hagstofu Íslands.

HÆKKUN ÚTGJALDA SEM HLUTFALL AF RÁÐSTÖFUNARTEKJUM VEGNA BREYTINGA Á VSK

Mynd 2



Hér má sjá hve áhrif breytinga á virðisaukaskattskerfinu skv. tillögum í fjárlagafrumvarpi ríkisstjórnarinnar á heimilin eftir tekjufjórðungum. Heimild: Hagstofa Íslands, Rannsókn á útgjöldum heimilanna 2010-2012 tafla 14 og tafla 23, fjárlagafrumvarp 2015 og útreikningar VR.

Ályktun stjórnar VR,
samþykkt á fundi 10. september 2014:

STJÓRN VR GAGNRÝNIR FJÁRLAGAFRUMVARPIÐ

Stjórn VR mótmælir auknum álögum á þorra launafólks sem fjárlagafrumvarp ríkisstjórnarinnar felur í sér og harmar framkomu stjórnvalda í garð atvinnulausra sem þurfa að þola skerðingu á bótarétti sínum.

HÆKKUNIN LEGGST ÞYNGST Á TEKJULÆGRI

Hækkun á lægra þrepi virðisaukaskatts úr 7% í 12% kemur verst niður á tekjulægri heimilum sem þegar eru komin að þolmörkum. Launafólk með lægstu tekjurnar ver í dag 17,6% ráðstöfunartekna sinna í matar- og drykkjarvörur á móti 10,7% hjá þeim sem hafa hæstu tekjurnar.

Breytingarnar á virðisaukaskattkerfinu, sem ríkisstjórnin leggur nú til, leggst með næstum tvöfalt meiri þunga á lægsta tekjuhópin en þann hæsta. Það er óásættanlegt.

KOMA ÞARF TIL MÓTS VIÐ TEKJULÆGRI HEIMILI

Hækkun barnabóta og breytingar á vörugjöldum jafna ekki út þessa hækkun matvæla hjá launalægsta hópnum, eins og stjórnvöld vilja vera láta. Að auki eru fjölmargir launamenn með lágar- og millitekjur barnlausir eða með eldri börn á framfæri og fæstir þeirra eru tíðir gestir í þeim verslunum sem geta lækkað verð á sínum vörum í kjölfar afnáms almennra vörugjalda. Þetta er einfaldlega leikur að tölum. Miklu meira þarf að koma til svo komið sé til móts við tekjulægri heimili.

AÐFÖR AÐ ÞEIM SEM MINNA MEGA SÍN

Stjórn VR mótmælir harðlega aðför stjórnarvalda að atvinnulausum, sérstaklega þeim einstaklingum sem hafa verið hvað lengst án atvinnu. Skerðing á bótarétti er þungur skellur og kippir fótunum undan fjölda fólks. Atvinnuleysi minnkar ekki við það að velta vandanum yfir á sveitarfélögin.

Þá er framtíðarstaða VIRK starfsendurhæfingarsjóðs í óvissu en ekki er gert ráð fyrir fjárveitingum til sjóðsins í fjárlagafrumvarpinu. Það er því ljóst að stjórnvöld munu ekki halda í heiðri samkomulag um að koma með fjármagn inn í sjóðinn eins og kveðið er á um í lögum frá árinu 2012.

Viltu VR blaðið sent á rafrænu formi?

Ef þú vilt framvegis fá VR blaðið á rafrænu formi í stað þess að fá prentað eintak sent heim kíktu þá á www.vr.is og skráðu þig. Blaðið er sent á það netfang sem er skráð í félagakerfi VR en hægt er að breyta þeirri skráningu hvenær sem er á Mínum síðum.



www.vr.is

Virðing
Réttlæti

VR

KROSSGÁTAN

				Frístund krossgátugerð (c)	HRÓS	SK.ST. FJÖLDA	SNJÓ		BOGNA	JURTA-SEYÐI	MINNAST MIS-GERÐA	ÓHEFT		GAT TIL AÐ SKRÍÐA Í GEGNUM	BAR
							1	VÍSU-PARTUR					SVÖRD		
								LAKAR					STING		
								MÁL-MUR					ÖRLÖG		
										LÖNGUN					FLÝTIR
										ÞVAÐRA					
													ÁL-PAST		
													SKEGG-RENDUR		
													GLEÐI-MERKI		
													MYLSNA		
		EINS OG TEYGJU-BYSSA	FÚI	FÆÐI OG KLÆÐI	LOKID	KLAFI	2	LJÓS-GJAFI							
								GRÆN-METI							
ÞEKJA MEÐ TORFI						JÖTUN				GLÖÐAR-LAMPI				GENGINN Í BARN-DÖM	HÖKTA
										VERA FINN					
TÖLU-TÁKN		AMBOÐ		3		BLAÐ								SK.ST. TÍMA	
		ÞORA				ELDUR								HREYF-ING	
SETJA						HRUN				FLASKA					
						TRÉSPÍRI				DRYKK-UR					
STERKUR								SEYTLA			HVÍTTUN	LAUS-UNG			
								ÚRKOMA				NÝR			
KVEÐJA			KVIK-SYNDI	5				PUNNUM ÍS						BÓK	4
			BORGUN					FERSKU						HLAUP	
VAR-FÆRINN									KRAKI					ÓLMUR	
									AD-HÆFING					STRÍÐ	
GABBA						TÆPA Á				STÆRÐ-FRÆÐI					
										BEINPIPU					
RÓM-VERSK TALA		STÖK				SÖNGUR					BLÁSA			ÞRÆL-KUN	KITLA
		LÍTID LAND				LOFT-TEGUND					GJÁL-FRA				
LÝSIR FÖGNUM					ÖGNVEKJ-ANDI									RANGL	7
					VELLIÐAN									LOFAD	
SÓUN						6	HÖFNUN	SIÐUN						TÁKN ÞJÓÐAR	
								FUGL						SPOTT	
SK.ST. ÍS-LENSKS KAUP-STADAR		MAR LEIK				STUTT					RÁÐID VID				
						RYK Í SÓLSKINI					VAFI				
HRÓPA							DVELJA			LOS-ADUR					
STÓLPI							TIL LANDS	8		LEGA					



VERÐLAUN FYRIR RÉTTA LAUSN KR. 15.000

Lausnin á síðustu krossgátu er: „Lómatjörn“

Vinningshafi krossgátunnar úr síðasta blaði er Ingibjörg Skarphéðinsdóttir. Ingibjörg er búsett í Reykjavík og verður 83 ára á þessu ári. Hún vann sem gjaldkeri hjá Ölgerðinni í 30 ár og hefur því verið félagsmaður VR mjög lengi. Aðal áhugamál Ingibjargar í dag er að leysa krossgátur en þetta er í fyrsta sinn sem hún vinnur í krossgátu VR. Útivist og ferðalögum bæði innan- og utanlands hefur hún gaman að – en skíðaferðirnar eru í miklu upphaldi. Við óskum Ingibjörgu innilega til hamingju!

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

Skilafrestur er til 5. nóvember 2014. Utanaskriftn er: **VR-blaðið, Kringlunni 7, 103 Reykjavík.** Einnig er hægt að senda lausnina á krossgata@vr.is

NÚ ERU GÓÐ RÁÐ DÝR

ÓKEYPIS!

Ráðgjöf fyrir félagsmenn VR

Vissir þú að VR veitir ...

... kjaramálaráðgjöf og lögfræðiaðstoð vegna ágreiningsmála tengdum kjarasamningi – án endurgjalds

... starfsendurhæfingarráðgjöf fyrir félagsmenn í samstarfi við VIRK endurhæfingarsjóð – án endurgjalds

... atvinnuleitendum í félaginu ráðgjöf á sviði vinnumiðlunar, starfs- og námsráðgjafar, í samstarfi við STARF – án endurgjalds

Ert þú að hugsa um
að fara í **nám**?

Hefur þú verið á
námskeiði nýlega?

- Samkvæmt nýjum reglum SVS er nú hægt að fá endurgreitt 75% af námskostnaði. Styrkupp hæðin getur numið allt að 90.000 kr. á ári.
- Markmið með nýjum reglum SVS er að hvetja félagsmenn til aukinnar þátttöku í símenntun.

Kynntu þér nýjar reglur SVS á www.starfsmennt.is eða hjá þínu stéttarfélagi.

*Að uppfylltum skilyrðum um styrkveitingu



SAMTÖK ATVINNULÍFSINS



STARFSMENNTASJÓÐUR
VERSLUNAR- OG SKRIFSTOFUFÓLKS

Að Starfsmenntasjóði verslunar- og skrifstofufólks standa SA, VR og LÍV.