



---

**10**  
STAÐAN  
Í KJARAMÁLUM

---

---

**14**  
ÞRÆLAHALD  
Á ÍSLANDI?

---

---

**18**  
ÞJÓNUSTA VR  
Á SUÐURLANDI

---

---

**24**  
FYRIR HVERJA ER  
RAUNFÆRNIMAT?

---



## FÉLAGSMÁL

03

Leiðari

04

Fréttir

06

Verðlækkun fasteigna ekki í auglýsingu

18

VR á Suðurlandi

19

Trúnaðarmaðurinn – Haraldur Pálsson

35

Góður svefn – grunnstoð heilsu

## KJARAMÁL

08

Mótframlag launagreiðenda hækkar

10

Staðan í kjaramálum

11

Þú átt rétt á launaviðtali

## STARFSMENNTAMÁL

24

Fyrir hverja er raunfærniþema?

25

Hvað er starfsmenntasjóður og hvernig virkar hann?

26

Raunfærniþema verslunarfulltrúa

27

Aukin fræðsla skilar ávinningi

28

Nýtt nám á fagháskólastigi

30

Hvað er þjónusta?

32

Mun gervigreind stela starfinu mínu?

## ÞEKKTU ÞINN RÉTT

12

7% félagsmanna með erlent ríkisfang

13

Mikilvægi trúnaðarmannsins

14

Prælahald á Íslandi?

16

Vöxtur í atvinnulífnum eykur mikilvægi vinnustaðaeftirlits

17

Dæmi um afrakstur vinnustaðaeftirlits



## Forsíðumynd

Nína Margrét Daðadóttir

## VR BLAÐIÐ

3. tbl. 39. árgangur október 2017

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

## Ábyrgðarmaður

Ragnar Þór Ingólfsson

## Ritstjóri

Unnur Guðríður Indriðadóttir

## Ritstjórn

Árni Leósson  
Fjóla Helgadóttir  
Guðmundur B. Ólafsson  
Ragnar Þór Ingólfsson  
Steinunn Böðvarsdóttir  
Unnur Guðríður Indriðadóttir

## Umbrot og útlit

Tómas Bolli Hafþórsson

## Ljósmyndir

Birgir Isleifur, Guðmundur Þór Kárasón og Snorri Sturluson

## Prentun

Oddi

## Upplag

27.200

## Stjórn VR

Ragnar Þór Ingólfsson formaður  
Helga Ingólfssdóttir varaformaður  
Harpa Sævarsdóttir ritari  
Benóný Valur Jakobsson  
Birgir Már Guðmundsson  
Dóra Magnúsdóttir  
Elisabeth Courtney  
Guðrún Björg Gunnarsdóttir  
Ingibjörg Ósk Birgisdóttir  
Ólafur Reimar Gunnarsson  
Sigríður Lovísa Jónsdóttir  
Sigurður Sigfússon  
Svanhildur Ólöf Þórsteinsdóttir  
Unnur María Pálmadóttir

## Varamenn

Guðrún Björk Hallgrímsdóttir  
Kristjana Þorbjörg Jónsdóttir  
Rannveig Sigurðardóttir

## ÞEGAR VALDASTRÚKTÚRINN RIÐLAST

Þau stórtíðindi hafa gerst að ríkisstjórnin er fallin og kosningar eru á næsta leiti.

Því eru allar líkur á að loforðareikningar stjórnmalaflokkanna verði opnaðir upp á gátt á næstu miss-erum. Hlutverk okkar í verkalýðshreyfingunni verður því bæði að tryggja að hagsmunir launafólks verði settir á dagskrá og að loforð verði efnd en kosningasvik við kjósendur virðist vera einskonar þjóðaríþrótt íslenskra stjórnmalamanna og flokka.

Verkalýðspólítíkin er líka áhugaverð pólitík svo ekki sé meira sagt. Sérstaklega þegar óflokkspólítískur einstaklingur án baklands stjórnmalaflokks eða annarra fylkinga nær kjöri í eina æðstu stöðu innan verkalýðshreyfingarinnar. Margt hefur verið sagt og allt mögulegt lesið út úr niðurstöðunni. Viðskiptablaðið sá sig tilneytt að hengja mig á „vinstri“ flokk í fyrrisögn á grein sinni „Ragnar Þór í Sósíalista flokkinn?“ og taldi sögulegri arfleifð VR ógnað af vinstri vængnum og jafnvel einhverju enn hræðilegra sem blaðið kallaði sósíalisma og er væntanlega að vísa til þess að hægri öflin í pólitíkinni hafa gert tilkall til félagsins í sögulegu samhengi.

Ég vil því benda greinarhöfundum, hverjir sem þeir kunna að vera, á að félagið er eign félagsmanna og félagsmenn geta því hafnað þeim pólitísku öflum sem slegið hafa eign sinni og yfirráðum yfir félaginu og þeim vinnubrögðum sem þar eru viðhöfð. Hægri, vinstri, miðja er aukaatriði þó miðlarnir komist upp með að hólfu fólk niður og draga athyglina frá því sem raunverulega skiptir máli í baráttunni við að auka lífsgæði almennings. Blaðið gengur svo langt að setja forseta ASÍ á háan hest með því að skora á formann VR að hoppa í eina sæng með ASÍ, þá sömu og nokkri fyrri formenn VR hafa dregið upp fyrir haus. Sömu sæng og dregin var upp fyrir haus gagnvart fjármálafyrirtækjunum, okurvöxtunum, verðtryggingunni og brúlinu í lífeyrissjóðunum. Sömu sæng og er upp fyrir haus gagnvart heilbrigðisþjónustunni og grunnþjónustunni sem er að molna niður. Og láta þannig af frekari gagnrýni á störf hreyfingarinnar og vera þægur með hendur í skauti eins og hinir. Síðan tekur blaðið fram að nýkjörinn formaður VR sé ekki formaður allra félagsmanna vegna þess að aðeins 17% félagsmanna séu á bak við kjörið, án þess að hafa fyrir því að fjalla um það sögulega háa hlutfall sem kaus breytingar né fjalla um hvað var undir og hverju var hafnað.

Þær áherslur sem ég setti fram voru að félagsmenn gætu ráðið áherslur VR til næstu tveggja ára. Áherslurnar voru skýrar! Kannski kom Viðskiptablaðinu á óvart að einhver kæmist til valda í íslensku samfélagi, gegnum lýðræðislegar kosningar, og gerði það sem lofað var að gera. Það er kannski ánægjuleg breyting sem stjórnmalamenn allra flokka mættu taka sér til fyrirmyndar. Ef ég er sakaður um að gera það sem ég sagðist ætla að gera og fara of hart fram í að bæta kjör félaga minna og berjast gegn aukinni misskiptingu og gríðarlegri sjálfstöku og yfirbyggingu lífeyriskerfisins verð ég að játa sekt mína. Breytingarnar munu hins vegar ekki gerast af sjálfu sér eða með einum manni. Það mun svo sannarlega ekkert breytast með núverandi forystu ASÍ. Við þurfum að virkja samtakamátt heildarinnar og standa í framlínunni með fólki sem hefur kjark til að synda á móti straumi ríkjandi afla sem viðhalda óbreyttu ástandi og misskiptingu í gegnum vel fjármagnaða pólitíska rétttrúnaðarmiðla og með nafnlausum rógburði.

Ég hef fundið fyrir gríðarlegum stuðningi frá félagsmönnum VR. Aukning félagsmanna hefur ekki verið meiri í áratugi. Þangað sækir ég mitt umboð. Umfjöllun Viðskiptablaðsins staðfestir að ég er á hárrétttri leið. [VR](#)

*Ragnar Þór Ingólfsson*

*Formaður VR*



## STJÓRN VR LEGGUR TIL BREYTINGU Á KOSNINGALÖGUM VR – KOSIÐ VERÐI ANNAÐ HVERT ÁR

Á vinnufundi stjórnar VR þann 24. ágúst sl. var til umræðu tillaga laga-nefndar VR um breytingu á kosningalögum félagsins á þann veg að lengja kjörtímabil stjórnar- og trúnaðarráðsmanna VR. Var niðurstaða fundarins sú að leggja það til við aðalfund félagsins 2018 að lengja kjörtímabilið úr 2 árum í 4 ár þannig að kosið verði annað hvert ár í stað þess að hafa árlegar kosningar eins og nú er. Kæmi það að fullu til framkvæmda frá árinu 2021. Á almennum stjórnarfundum VR þann 13. september 2017 var svo formlega samþykkt að stjórn leggi þessa breytingatillögu fram á næsta aðalfundi.

Umræðan um lengingu kjörtímabils stjórnar og trúnaðarráðs VR hefur verið að þróast á síðustu árum og var tillaga þess efnis borin upp á aðalfundi félagsins 2014 en var þá vísað frá þar sem meirihluti fundarmanna taldi að breytingin þyrfti frekari kynningu. Er það m.a. þess vegna sem nú er farið í það að kynna tillögurnar með svo góðum fyrirvara. Það sem hefur þrýst á um þessar breytingar á síðustu árum er sú staðreynd að gríðarlega mikill tími og fjármunir fara í að halda kosningar í svo stóru félagi sem VR er á hverju ári. Félagsmenn hafa kvartað undan þessum stöðugu kosningum og hefur það valdið ruglingi þegar stjórnarmenn fara svo ört í endurkjör. Með þeim breytingum sem nú eru lagðar til yrði kosið annað hvert ár og þykir mörgum þó nóg um enda er einnig reglulega efnitil kosninga um kjarasamninga. Margir hafa bent á að málefni sem stjórnarmenn VR þurfa að hafa á takteinum séu mörg og flókin, þannig séu þeir rétt búnir að ná tökum á stjórnarstarfinu þegar kjörtímabili þeirra lýkur. Einnig hefur verið bent á að fyrirkomulag um 4 ára kjörtímabil er víða viðhaft með góðum árangri, svo sem í alþingis- og sveitarstjórnarkosning-

um. Það hníga því mörg og góð rök að því að farið verði í þessar breytingar. Umræður urðu um það hvort ætti að hafa kosningar á 4 ára fresti og skipta þá út öllum stjórnar- og trúnaðarráðsmönnum en niðurstaðan var sú að það væri óheppilegt að missa út svo mikla reynslu og þekkingu á einu bretti. Hyggilegra væri að skipta út helmingi stjórnarmanna hverju sinni eins og gert hefur verið hingað til.

Verði þessar breytingatillögur samþykktar verður fyrirkomulagið þannig að stjórn félagsins skipa 15 aðalmenn eftir sem áður en nú 5 til vara. Formaður skal kosinn til fjögurra ára í senn, meðstjórnendur skulu kosnir 7 í einu til fjögurra ára og annað hvert ár ganga 7 úr stjórninni á víxl. Varamenn skulu kosnir til tveggja ára í senn. Tillaga er um að sama eigi við um kosningar í stjórnir deilda VR til að gæta samræmis.

Með sama hætti væri svo lenging á kjörtímabili trúnaðarráðs þannig að annað hvert ár skal kjósa 41 fulltrúa í listakosningu til setu í trúnaðarráði til fjögurra ára í senn og 10 til vara til tveggja ára í senn.

Nokkuð snúið verður að koma þessari breytingu í framkvæmd, verði hún samþykkt, og nauðsynlegt að bæta við bráðabirgðaákvæðum í lögin um sérstakt afbrigði kosninga á árunum 2019-2020 til að laga nýtt fyrirkomulag að þeim sem þegar hafa hlotið kosningu eftir eldri lögum. Það verður því fyrst árið 2021 sem kosið verður að fullu í samræmi við ný kosningalög verði þau samþykkt á aðalfundi með þeim hætti sem hér hefur verið lýst.



## VR HEIMSÆKIR SKÓLANA

VR hefur staðið fyrir kynningum á réttindum og skyldum í grunn- og framhaldsskólum undanfarin 20 ár. Á kynningunni er farið yfir helstu grunnþætti sem mikilvægt er að ungt fólk þekki þegar það fer út á vinnu- markaðinn eins og kjarasamninga, launataxta, lágmarkslaun og veikinda- rétt svo eitthvað sé nefnt. Þá er mikilvægt að unga fólk sé meðvitað um hvaða hlutverki stéttarfélagin gegna og þjónustuna sem þau veita. Forsvarsmenn skóla geta bókað kynningu með því að hringja í þjónustuver VR í síma 510 1700 eða senda tölvupóst á [gurry@vr.is](mailto:gurry@vr.is)



## ERTU Á LEIÐ Í NÁM?

**Félagsmenn VR geta sótt um styrki vegna:**

**Náms** – greitt er 75% af starfstengdu námi, námskeiði eða ráðstefnu. Styrkur getur numið allt að 90.000 kr. á hverju almanaksári, sem er jafnframt hámarksstyrkur.

**Tómstundanámskeiða** – greitt er 50% af tómstundanámskeiði. Styrkur getur numið allt að 20.000 kr. á hverju almanaksári (dregst frá hámarksstyrk).

**Ferðakostnaðar vegna starfstengds náms, námskeiðs og ráðstefnu.** Greitt er 50% af ferðastyrk, sem getur numið allt að 30.000 kr. á hverju almanaksári (dregst frá hámarksstyrk).

Ef ekki hefur verið sótt um starfstengdan styrk í þrjú ár í röð er hægt að sækja um uppsafnaðan styrk fyrir 75% af námskeiðsgjaldi, að hámarki 270.000 kr., fyrir einu samfelldu námi.

VR er aðili að tveimur starfsmenntasjóðum; Starfsmenntasjóði verslunar- og skrifstofufólks (SVS) og Starfsmenntasjóði verslunarinnar (SV). Réttindi til styrks byggja á greiddu iðgjaldi atvinnurekanda sl. 12 mánuði. Réttindin eru hlutfallsleg ef laun eru lægri en byrjunarlaun.

**ATH! Styrkir í starfsmenntasjóðum hækka um næstu áramót**

Félagsmenn geta séð réttindi sín í sjóðum og sótt um rafrænt á Mínum síðum á [vr.is](http://vr.is)

## LÍV ÞING 2017

Þing Landssambands Íslenskra verzlunarmanna verður haldið dagana 13. og 14. október nk. í Hofi á Akureyri. Þetta er 30. þing sambandsins sem fagnar jafnframt 60 ára afmæli í ár.

VR verður með 65 fulltrúa á þinginu. Þingfulltrúar VR eru öflugur hópur trúnaðarráðsmanna og trúnaðarmanna á vinnustöðum.

## HÆKKUN Á STYRKJUM Í STARFSMENNTASJÓÐUM UM NÆSTU ÁRAMÓT

Stjórnir starfsmenntasjóða sem VR á aðild að hafa samþykkt hækkun á styrkjum til félagsmanna sem tekur gildi um næstkomandi áramót.

Veittur er hámarksstyrkur allt að 130.000 kr. á ári.

- 90% af námi/starfstengdu námskeiðsgjaldi/ráðstefnugjaldi – hámark 130 þúsund.
- 50% af tómstund – hámark 30 þúsund (dregst frá hámarksstyrk).
- 50% af ferðastyrk vegna náms – hámark 40 þúsund (dregst frá hámarksstyrk).

Skilyrði fyrir styrkveitingu er að félagsmaður greiði námsgjöld/námskeiðsgjöld/ráðstefnugjöld.

Uppsöfnun einstaklinga til þriggja ára verður því 390 þúsund fyrir einu samfelldu námi. Nánari upplýsingar á vefsíðu VR, [www.vr.is](http://www.vr.is)

Veittir fyrirtækjastyrkir munu að auki hækka í samræmi við styrki til einstaklinga um næstu áramót.

## SAMEIGINLEGUR STYRKUR GERIR FÉLAGSMÖNNUM OG FYRIRTÆKJUM KLEIFT AÐ VINNA BETUR SAMAN AÐ STARFSÞRÓUN FÉLAGSMANNA

Stjórnir starfsmenntasjóða sem VR á aðild að hafa samþykkt möguleika á sameiginlegum styrk félagsmanns og fyrirtækis úr sjóðunum.

Félagsmanni og fyrirtæki gefst kostur á að sækja um sameiginlegan styrk til sjóðanna ef nám félagsmanns kostar kr. 500.000 eða meira. Umsókn er afgreidd eftir reglum sjóðanna um starfstengt nám. Félagsmaður sækir um styrkinn og með umsókn verður að fylgja lýsing á náminu og undirrituð yfirlýsing frá fyrirtækinu. Í yfirlýsingunni skal koma fram að um sé að ræða sameiginlega umsókn og að námið sé hluti af starfsþróunaráætlun starfsmannsins. Við samþykkt umsóknar dregst styrkupphæðin af rétti bæði félagsmanns og fyrirtækis. Hámarksstyrkur getur orðið samtals sem nemur hámarksrétti einstaklings og hámarksrétti fyrirtækis. Sjá nánar ákvæði um hámarksstyrk og uppsafnaðan styrk á [www.starfsmennt.is](http://www.starfsmennt.is).

**Hægt er að sækja um sameiginlegan styrk á Mínum síðum.**



VIÐAR INGASON  
HAGFRÆÐINGUR VR

Það verður því að teljast ólíklegt að ferðamönnum fækki mikið á Íslandi á næstunni og mun það áfram halda leiguverði háu.

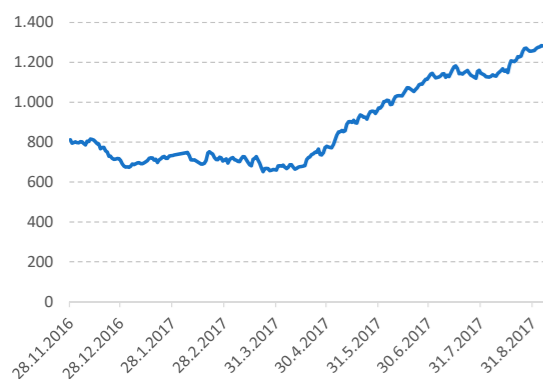
## VERÐLÆKKUN FASTEIGNA EKKI Í AUGSÝN

Húsnæðismarkaðurinn er mikið til umræðu þessa dagana vegna hækkunar á fasteignaverði undanfarin ár, sér í lagi á höfuðborgarsvæðinu. Nú spyrja margir hvort toppinum sé náð og hvort framundan sé verðlækkun? Í stuttu máli er svarið nei, það er fátt sem bendir til þess að fasteignaverð fari lækkandi á næstunni.

Á höfuðborgarsvæðinu hefur verð á fjölbýli sem og sérþýli hækkað langt umfram laun undanfarin eitt til tvö ár. Í samanburði við laun er fasteignaverð á höfuðborgarsvæðinu þó ekki búið að ná sömu hæðum og fyrir hrun, til þess þarf verð að hækka um 15% til viðbótar umfram laun.

Ástæða hækkunarinnar er öllum kunn, eftirspurn hefur verið mun meiri en framboð. Í júní og júlí 2017 tók þó að hægja á hækkun fasteignaverðs, sem má meðal annars rekja til aukins framboðs. Mynd 1 sýnir fjölda eigna í fjölbýli á höfuðborgarsvæðinu sem eru til sölu á hverjum degi síðan í lok nóvember 2016. Athugið þó að fasteignaverð hefur ekki enn lækkað en hækkunin er minni en áður.

Mynd 1 – Fjöldi eigna í fjölbýli til sölu á höfuðborgarsvæðinu

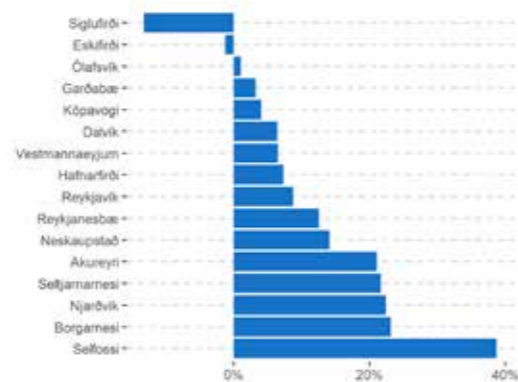


### FJÖLGUN Í NÁGRENNI HÖFUÐBORGARSVÆÐISINS

Mikil hækkun á höfuðborgarsvæðinu hefur leitt til þess að fjölmargir hafa flutt búferlum til annarra bæjarfélaga í nágrenni höfuðborgarsvæðisins. Þessi þróun birtist í hækkandi fasteignaverði viðkomandi bæjarfélaga. Mynd 2 sýnir verðhækkun í ágúst 2017 samanborið við lok nóvember 2016 og er miðað við ásett verð.

Mest hefur hækkunin orðið á Selfossi, tæplega 40%, og þar á eftir í Borgarnesi. Hér eru aðeins birtar upplýsingar fyrir bæjarfélög þar sem 10 eða fleiri íbúðir í fjölbýli voru til sölu á báðum tímabilum.

Mynd 2 – Verðhækkun eftir bæjarfélögum frá nóvember 2016 til ágúst 2017



### HEFUR TOPPINUM VERIÐ NÁÐ?

Sökum mikillar hækkunar telja nú margir að toppinum hafi verið náð og hugsanlega sé verðlækkun framundan. Á árunum fyrir efnahagshrunið 2008 jókst skuldsetning einstaklinga mikið og átti það stóran þátt í þeirri miklu hækkun á verði fasteigna sem þá varð. Þegar hrunið varð mátti því litið út af bera til að verðhækkunin breyttist í mikla verðlækkun sem svo varð raunin. Við fall bankanna jókst óvissa í samfélaginu, aðgengi að lánsfé varð minna og þeir sem höfðu keypt fasteignir aðeins vegna þess að þær voru að hækka í verði hófu að selja þær.

Ástæða þess að ég rek þessa atburðarrás hér er til að sýna samanburð á þróun fasteignaverðs fyrir hrun og nú. Staðan nú er allt önnur. Skuldir heimilanna eru mjög lágar í sögulegu samhengi. Bankakerfið er umtalsvert minna en fyrir hrun og erlendar skuldir eru lágar. Aðgengi að lánsfé er gott þó einhverjar lánastofnanir séu farnar að sporna gegn mikilli aukningu útlána til fasteignakaupa. Það eru því fáir hagvísar sem benda til þess að framundan sé lækkun fasteignaverðs.

Eini þátturinn sem gæti leitt til þess að fasteignaverð lækki er ef ferðamannaíðnaðurinn hrynur. Það er hins vegar fátt sem bendir til þess að það muni gerast. Í grein minni í Vísbandingu þann 21. febrúar á þessu ári bendi



ég m.a. á að fjöldi ferðamanna hefur nær aldrei dregist saman í neinu landi eftir að hafa vaxið jafn hratt og á Íslandi, nema upp komi ógn við öryggi almennings.

Það verður því að teljast ólíklegt að ferðamönnum fækki mikið á Íslandi á næstunni og mun það áfram halda leiguverði háu. Hátt leiguverð mun síðan styðja við hátt verð fasteigna. Til að draga úr verðhækkun þyrfti að auka framboð fasteigna og/eða vextir fasteignalána að hækka til að draga úr eftirspurn eftir fasteignum. Líkt og mynd 1 sýnir hefur framboð fasteigna aukist undanfarið sem hugsanlega er að slá á verðhækkunina. Haldi framboð áfram að aukast eru líkur á því að verðhækkun fasteigna verði minni en ella. En aukið framboð eitt og sér mun ekki knýja fram verðlækkun.

## HÚSNÆÐISNEFND VR

VR hefur undanfarin ár reynt að beita áhrifum sínum á húsnæðismarkaðinum en húsnæði er stærsti útgjaldaliður félagsmanna. Hjá félaginu er starfandi húsnæðisnefnd sem hefur það hlutverk að móta og skýra heildræna stefnu í húsnæðismálum til að bæta kjör félagsmanna. Í húsnæðisnefnd VR eru Bjarni Þór Sigurðsson, Elísabeth Courtney, Helga Ingólfssdóttir og Ólafur Reimar Gunnarsson. Einnig er það hlutverk húsnæðisnefndar VR að kanna hvort félagið eigi að koma að uppbyggingu og þróun almenns leigumarkaðar á Íslandi. Nefndinni er falið að greina sérstaklega lánamál, leigumarkaðinn og byggingu og rekstur almennra leiguíbúða í samvinnu við aðra, svo sem önnur stéttarfélag. Nokkuð hefur áunnist í húnæðismálum þar sem VR kom að stofnun á Bjargi íbúðafélagi gegnum ASÍ. Bjarg er leigufélag sem rekið er án hagnaðarmarkmiða og er ætlað að tryggja tekju-lágum fjölskyldum á vinnumarkaði aðgengi að hagkvæmu, öruggu og vönduðu húsnæði í langtímaleigu. Félagið hefur nú þegar hafið ferli við að byggja 320 íbúðir og er stefnt að því að byggja yfir 1000 íbúðir á næstu árum.

## NÁMSKEIÐ HAUST 2017

### NÁMSKEIÐ - AÐ SEMJA UM LAUNIN

Hvar: VR, Húsi verslunarinnar á 0. hæð

Hvenær: 12. október Kl. 09.00 – 12.00

Umsjón: Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, dósent í mannauðsstjórnun við HÍ

#### Um námskeiðið

Farið verður yfir þá þætti sem skapa virði starfsmanna. Rætt verður um starfsþróun, atvinnuhæfni og starfsþróunaráætlanir. Þátttakendur leggja mat á eigið vinnuframlag, meta styrkleika og veikleika sína og læra að 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 úr undirbúning launaviðtalsins og kenndar mismunandi aðferðir í samningatækni sem nýtast í launaviðtalinu.

Námskeiðið er ókeypis fyrir fullgilda félagsmenn VR. Hægt er að skrá sig á [www.vr.is](http://www.vr.is), í þjónustuveri VR í síma 510 1700 eða með því að senda tölvupóst til [vr@vr.is](mailto:vr@vr.is).





## MÓTFRAMLAG LAUNAGREIÐENDA HÆKKAR

Breytingar á samþykktum Lífeyrissjóðs verzlunarmanna voru kynntar á aukaársfundi lífeyrissjóðsins 21. júní sl. Athugið að breytingarnar eiga við um þá félagsmenn VR sem greiða iðgjald til Lífeyrissjóðs verzlunarmanna en eru sambærilegar hjá öðrum sjóðum.

### BREYTINGARNAR ERU EFTIRFARANDI:

- Samkvæmt samkomulagi milli ASÍ og SA frá 21. janúar 2016 kemur 3,5% hækkun á mótframlagi launagreiðanda til í áföngum, úr 8% í 11,5%, til ársins 2018.
- Fyrsta hækkun (0,5%) varð í júlí 2016 en þá hækkaði mótframlagið úr 8,0% í 8,5%. Önnur hækkun (1,5%) varð 1. júlí 2017 en þá hækkaði mótframlagið úr 8,5% í 10%. Þriðja hækkun (1,5%) verður svo í júlí 2018 en þá hækkar mótframlagið úr 10% í 11,5%. Athugið að iðgjald launamanns verður áfram óbreytt, 4% af launum.
- Hver sjóðfélagi fyrir sig getur valið hvort hækkunin nú (0,5% + 1,5%, alls 2%) fari í samtryggingarsjóð, eins og iðgjaldið (A-deild), eða í tilgreinda séreign (C-deild), og þá hvort hækkunin fari þangað öll eða að hluta til. Ef sjóðfélagi velur að setja hækkunina í séreign fer hún í nýju tilgreindu séreignina. Ef sjóðfélagi velur ekkert fer öll hækkunin í samtryggingu. Sjóðfélagar þurfa **ekki að ákveða sig** fyrir tiltekinn tíma hvort þeir vilji að mótframlagið fari í tilgreinda séreign eða í sameignarsjóðinn.
- Deildum sjóðsins fjölga úr tveimur í þrjár en við a- og b-deild bættist c-deild. **A-deild** er sameignarsjóður eða samtrygging en í hann greiðast lögbundin eða samningsbundin iðgjöld. **B-deild** er séreignarsjóður en í hann greiðast viðbótariðgjöld, oft nefnt viðbótarlífeyrissparnaður. Nýja deildin, **C-deildin**, tekur við lífeyrissparnaði í séreign og er talað um hana sem tilgreinda séreign.

### HVAÐ ER SAMTRYGGING?

Viðbótarframlag getur sjóðfélagi valið að setja í samtryggingu. Þar eignast sjóðfélagi ekki tiltekna inneign á reikningi, eins og gildir um séreignarsparnað, heldur ávinnur sjóðfélagi sér tryggingu fyrir ævilöngum lífeyrisgreiðslum frá því að taka lífeyris hefst. Ævilangur lífeyrir er greiddur ævina á enda í samræmi við áunnin réttindi. Önnur laun og greiðslur skerða ekki ævilangan lífeyri.

Auk réttar til ævilangs lífeyris ávinnur sjóðfélagi sér rétt til örorkulífeyris vegna skertrar starfsgetu. Sjóðfélagi ávinnur einnig maka sínum rétt til makalífeyris við fráfall og börnum sínum rétt til barnalífeyris ef starfsgeta sjóðfélaga skerðist.

Almennur eftirlaunaaldur miðast við 67 ár. Sjóðfélagi hefur val um að flýta töku lífeyris til 65 ára aldurs eða fresta honum til allt að 70 ára aldurs.

### HVAÐ ER TILGREIND SÉREIGN?

Tilgreind séreign (C-deild) er einkaeign sjóðfélagsins og erfist eftir reglum erfðalaga. Aðrar reglur gilda um tilgreinda séreign heldur en frjálsu séreignina (viðbótarlífeyrissparnaðinn – B-deild). Tilgreind séreign er laus til útborgunar við 67 ára aldur. Þó er hægt að flýta útgreiðslu um allt að fimm ár, en þá skal dreifa greiðslunum þar til sjóðfélagi nær 67 ára aldri. Tilgreind séreign myndar sjálfstæðan sjóð í eigu sjóðfélagsins. Hún myndar því ekki rétt til ævilangs lífeyris, heldur minnkar sjóðurinn með hverri úttekt þar til hann að lokum tæmist.

Tilgreinda séreign er hægt að fá greidda út við örorku en hún myndar ekki rétt til örorku-, maka- eða barnalífeyris.

Tilgreindri séreign er ekki heimilt að ráðstafa inn á lán eða í önnur úrræði stjórnvalda sem heimila ráðstöfun á viðbótarlífeyri.


### HVAÐ ÞÝÐIR ÞETTA Í STUTTU MÁLI?

- Mótframlag launagreiðanda hækkar í áföngum um 3,5% til ársins 2018 en í júlí 2018 verður mótframlag launagreiðanda orðið alls **11,5%**. Framlag launamanns verður áfram óbreytt 4%.
- Sjóðfélagi **velur** hvort sú hækkun á mótframlagi launagreiðanda (3,5%) verði lögð inn á samtryggingu (A-deild) eða hvort hækkunin verði lögð inn á hina nýju tilgreindu séreign, einnig nefnd C-deild.
- Með greiðslum í samtryggingu ávinnur sjóðfélagi sér rétt til ævilangs lífeyris, örorku-, maka- og barnalífeyri.
- Með greiðslum í tilgreinda séreign myndar sjóðfélagi sjálfstæðan sjóð sem er einkaeign sjóðfélaga og erfist. Hann myndar ekki rétt til ævilangs lífeyris heldur minnkar sjóðurinn með hverri úttekt þar til hann að lokum tæmist. Tilgreind séreign myndar ekki rétt til örorku-, maka- eða barnalífeyris.
- Ef sjóðfélagi **velur ekkert** verður hækkunin á mótframlagi lögð inn á samtryggingarsjóðinn.
- Sjóðfélagar þurfa **ekki að ákveða sig** fyrir tiltekinn tíma hvort þeir vilji að hækkun á mótframlagi fari í tilgreinda séreign eða í samtryggingarsjóðinn.

Fjármálaeftirlitið (FME) hefur gert alvarlegar athugasemdir við ráðstöfun á hækkuðu iðgjaldi í lífeyrissjóði. FME telur að sjóðfélagar geti ráðstafað því að eigin vild í hvaða viðurkennda séreignarsjóð sem er og aðilar vinnu- markaðarins hafi hvorki lagalega heimild til að skilgreina né takmarka slíka séreignaviðbót eins lagt hefur verið upp með. ASÍ vill meina að sjóðfélagar séu bundnir til að ráðstafa viðbótariðgjaldinu til þeirra sjóða sem reka samtryggingardeildir og hafi þeir eingöngu val um að ráðstafa iðgjaldinu í annað hvort samtryggingarhlutann eða í nýja leið sem nefnd er „tilgreind séreign“.

Hver er munurinn á hefðbundnum séreignarsjóði og sérstaklega tilgreindum séreignarsjóði? Stærsti munurinn er sá að hefðbundin séreign er ekki skerðingarhæf. Það er að bætur umfram greiðslur úr samtryggingahluta lífeyrissjóðanna skerðast ekki með greiðslum úr hefðbundnum séreignarsjóðum en geta gert það vegna greiðslna úr tilgreindi séreign sem spilar þannig með samtryggingarhluta kerfisins að því leyti.

Við hljótum að taka undir með FME í þessu máli og styðja að sjóðfélagar fái fullt frelsi til að ráðstafa þessari viðbót að eigin vali og án þess að eiga von á því að verða fyrir tekjutapi vegna skerðinga þegar fram líða stundir.

Eftir fall síðustu ríkisstjórnar er ljóst að lausnin sem búið var að sníða sem lagafrumvarp til að lögbinda tilgreinda séreign er í algjöru uppnámi og málið í algjörrri óvissu. Rök FME og núgildandi lög hljóta því að vegna þyngra en túlkun ASÍ þangað til og ef önnur lausn verði fundin. 

Allar nánari upplýsingar veitir lífeyrissjóðurinn á vef sínum [live.is](http://live.is), í síma 580-4000 eða í tölvupósti á [skrifstofa@live.is](mailto:skrifstofa@live.is).



## FYRIRLESTRAR VR

VR býður fullgildum félagsmönnum á skemmtilega og fróðlega hádegisfyrirlestra. Allir fyrirlestrar eru haldnir í sal VR á 0. hæðinni í Húsi verslunarinnar kl. 12.00 -13.00. Í boði eru léttar veitingar.

Hægt er að skrá sig á [www.vr.is](http://www.vr.is) eða með því að hringja í þjónustuver VR í síma 510 1700. Félagsmenn utan höfuðborgarsvæðisins geta skráð sig á fyrirlestrana með því að senda tölvupóst á [vr@vr.is](mailto:vr@vr.is) og horft á fyrirlesturinn í gegnum fjarfundarbúnað á skrifstofum VR á Egilsstöðum, Selfossi, Akranesi og í Vestmannaeyjum.

**19. október kl. 12.00–13.00**

### LÍFEYRISMÁL Á MANNAMÁLI

**Fyrirlesarar:** Gerður Björk Guðjónsdóttir og Þór Egilsson

Markmið fyrirlestrarins er að kynna lífeyrismál á mannamáli. Lífeyriskerfið á Íslandi verður kynnt og þátttakendur vaktir til umhugsunar um framtíðina. Meðal annars verður farið yfir þrjár stoðir lífeyriskerfisins, samtryggingarsjóði, séreignarsjóði, eignir og skuldbindingar sjóðanna, mismunandi fjárfestingarstefnur og spád fyrir um lýðfræðilega þróun næstu áratuga.

**23. nóvember kl. 08.30–09.30**

### Í BLÍÐU OG STRÍÐU, MEÐ OKKUR SJÁLFUM – MORGUNFYRIRLESTUR

**Fyrirlesari:** Raket Heiðmarsdóttir

Við erum alltaf að senda okkur sjálfum skilaboð með hegðun okkar, viðbrögðum og ekki síst innra tali við okkur sjálf. Hver eru þessi skilaboð? Erum við að stappa í okkur stálinu eða rífa okkur niður? Erum við að segja okkur að við getum eitthvað sem er erfitt eða segjum við okkur að við séum vonlaus og getum það ekki? Skipta þessi skilaboð máli? Praktísk umræða og vísun í kenningar og rannsóknir í sálfræði.

# STAÐAN Í KJARAMÁLUM

Ragnar Þór Ingólfsson, formaður VR, skrifar:



um leiðréttingu launa unga fólksins sem vinnur á skertum töxtum til 20 ára aldurs. Stytting vinnuvikunnar gæti einnig orðið að stóru máli í okkar kröfugerð sem og starfsmenntamál og slysaflinn.

VR hefur á að skipa gríðarlega öflugu starfsfólki á öllum sviðum kjaramála sem hjálpar okkur að greina betur raunverulega stöðu félagsmanna okkar. Viðar Ingason hagfræðingur er einn þeirra og er hann búinn að reikna út mjög misjafna skiptingu kaupmáttar á meðaltekjuhópa og þeirra sem eru á leigumarkaði svo dæmi sé tekið. Viðar hefur unnið að gerð kaupmáttarreiknivélar sem tekur meðal annars tillit til skerðinga húsnæðis og barnabóta vegna tekjutenginga svo eitthvað sé nefnt ásamt húsnæðis-kostnaði. Þessi vinna mun gefa okkur mun nákvæmari upplýsingar um þróun kaupmáttar en áður hefur þekkt og mun nýttast okkur vel gagnvart viðsejendum okkar.

Þá höfum við rætt fjölmargar leiðir til að ná auknum kaupmætti í gegnum skattkerfið með áherslu á að persónuafsláttur fylgi vísitölu og verði stórefldur í átt að skattleysi lægstu tekna sem mun koma lág- og millitekjuhópum afar vel án þess að þrýsta upp verðbólgu. Einnig hafa komið fram hugmyndir um að barnabætur verði greiddar til barna en ekki tekjutengdar eins og húsnæðisbætur sem hafa gert það að verkum að ríkið étur upp flestar þær kaupmáttarkrónur sem aðilar vinnumarkaðarins hafa búið til í gegnum kjarasamninga síðustu ára. Það er skýlaus krafa um að þetta verði leiðrétt með einhverjum hætti.

Vinna er hafin við að móta helstu kröfur okkar fyrir komandi kjarasamninga. Stjórn VR tók samtal um helstu hugmyndir að áherslumálum sem kjaramálanefnd VR mun vinna með ásamt því að kanna hug félagsmanna. Stjórn VR reið á vaðið og ályktaði um að ein af lykilkröfum félagsins fyrir komandi kjaraviðræður yrði að hækka persónuafslátt með það að markmiði að lágmarkslaun verði skattfrjálst. Þannig væri hægt að tryggja stöðugleika í bland við aukinn kaupmátt og vinna þannig til baka þær kaupmáttarkrónur sem ríkið hefur tekið í gegnum tekjutengingu vaxta, húsnæðis og barnabóta. Sigríður Lovísa Jónsdóttir stjórnarmaður í VR mun leiða vinnu nefndarinnar.

Önnur mál sem standa upp úr eftir samtal okkar í stjórninni og samtali mínu við félagsmenn er rík krafa um að við berum ekki ein þær stöðugleikabyrðar sem lagðar hafa verið á kjör hins almenna launamanns á meðan kjör annara stétta hafa rokið upp. Sérstaklega með tilliti til ákvörðunar kjararáðs um ríflega 45% hækkun launa embættismanna með afturvirkum milljóna eingreiðslum. Þegar ráðamenn þjóðarinnar láta slíkt óréttlæti viðgangast er ekki hægt að búast við öðru en hörðum viðbrögðum frá verkalýðshreyfingunni. Eftir höfðinu dansa jú limirnir. Einnig er rík krafa

Þótt kjarasamningar verði ekki lausir fyrr en 31. desember 2018 er endurskoðunarákvæði í febrúar 2017 þar sem viðsejendur geta sagt kjarasamningum lausum ef tiltekna forsendur hafa ekki staðist. Þar með getur VR ekki sagt upp samningum einhliða þó töluverðar líkur séu á að þeim verði sagt upp.

Fall ríkisstjórnarinnar og komandi kosningar munu hafa mikil áhrif á framvindu komandi kjaraviðræðna. Mikil óvissa hefur skapast vegna þessa en vissulega eru mikil tækifæri líka sem felast í því að stéttarfélagin hafi áhrif á kosningabaráttuna og setja fram raunhæfar hugmyndir að lausnum sem flokkarnir geta tekið upp sem kosningamál.

Enn á margt eftir að gerast á vinnumarkaði og á sviði stjórnmála áður en hægt verður að fullmóta kröfur félagsins. Mörg stéttarfélag og opinberi geirinn eru með lausa samninga á næstu misserum og mun VR fylgjast náið með framvindu þeirra. Allar líkur eru á því að niðurstöður þeirra samninga munu hafa áhrif á kröfugerð okkar.

Ljóst er að mikil vinna er framundan hjá stjórn og starfsfólki VR. [»](#)

# ÞÚ ÁTT RÉTT Á LAUNAVIÐTALI!

Um árabíl hefur launaviðtal verið kjarasamningsbundinn réttur félagsmanna VR en árið 2000 voru ákvæði um persónubundin laun og launaviðtöl tekin upp. Persónubundin laun eiga að endurspeglar menntun og hæfni og samræmast þeirri ábyrgð sem fylgir starfinu. Mikilvægt er að undirbúa sig vel fyrir launaviðtalið og hér á eftir koma nokkur góð ráð sem hjálpa þér að ná markmiðum þínum.

## SJÁLFSKOÐUN

Það er undir þér komið að sýna að þú verðskuldir launahækkun eða hvað annað sem þú vilt semja um. Skoðaðu stöðu þína og reyndu að meta styrkleika þína og veikleika og jafnframt hvaða tækifæri þú hefur. Hvert er þitt framlag? Hvernig stendurðu þig í vinnunni? Hvar og hvernig nýtist þín reynsla og kunnáttu best? Hvernig geturðu styrkt þig sem starfsmann? Þarftu á endurmenntun að halda? Skráðu hjá þér viðfangsefni þín og vinnuframlag til lengri tíma lítið. Skoðaðu stöðu samningsaðila þíns og vinnuumhverfið.

## SÍMENNTUN

Í dag er símenntun starfsmanna nauðsynleg til að viðhalda þekkingu sinni og halda markaðsvirði sínu á vinnumarkaði. Það er allt sem mælir með aukinni menntun fólks á vinnumarkaði. Fólk nær betri tökum á starfinu, það veitir betri þjónustu, verður ánægðara í starfi og öðlast meira sjálfs-traust. Gættu þess að skrá hjá þér öll þau námskeið sem þú sækir því þetta hefur jákvæð áhrif á þjónustu eða framleiðni fyrirtækisins sem gerir samningsstöðu þína sterkari í viðtalinu.

## „GÆS“

Hugsaðu um „GÆS“; ég Get, ég Ætla, ég Skal. Hafðu trú á sjálfum þér, því annars hefur atvinnurekandinn það ekki. Þú þarft að sannfæra hann um að þú sért þess virði að fá ákveðin laun og ef þér finnst þig skorta sjálfs-traust, þá er mikið framboð af sjálfstyrkingarnámskeiðum í boði, m.a. hjá VR í samstarfi við Endurmenntun HÍ.

## MARKAÐSVIRÐI ÞITT

Aflaðu þér upplýsinga um markaðsvirði þitt, hver laun sambærilegra hópa eru og síðast en ekki síst, hvernig kaupin gerast á eyrinni. Notaðu launakönnunina og vinnudagbók þína.

## MARKMIÐASETNING

Settu þér raunhæf markmið, því þú missir trúverðuleikann ef þú biður um laun sem þú átt ekki skilið, hvort sem þau eru allt of lág eða há. Veltu fyrir þér hvaða niðurstöðu þú myndir setta þig við. Ertu að leita eftir launahækkun eða stöðuhækkun? Hvar sérðu sjálfa/n þig eftir fimm ár? Með því að hafa skýr markmið nærðu lengra.

## SAMNINGATÆKNI

Tileinkaðu þér samningatækni og æfðu þig í henni. Reyndu að halda samningaviðræðunum á faglegum grundvelli og ekki verða of tilfinningasöm/-



samur. Til að ná sem bestum árangri geturðu þurft að sýna sveigjanleika, sem getur verið báðum til góða. Bestu samningarnir eru þegar báðir aðilarnir „græða“.

## TÍMASETNING

Mikilvægt er að huga að því hvenær best sé að tala við stjórnendur um launaviðtalið. T.d. getur verið slæmt að ræða launahækkun ef nýlegir ársreikningar hafa komið illa út, þá borgar sig að biða aðeins. Pantaðu tíma hjá yfirmanni með nokkurra daga fyrirvara svo stjórnandinn geti einnig undirbúið sig.

## ÆFÐU ÞIG

Árangur í launaviðtali byggist á góðum undirbúningi en ekki síður þjálfun. Fáðu einhvern sem þú treystir vel til að fara með þér í hlutverkaleik og æfðu þig, hvað þú ætlar að segja og hvernig þú vilt koma því frá þér.

## ÆFINGIN SKAPAR MEISTARANN

Að fá neitun getur verið lærdómsríkt. Ekki hræðast höfnun því nei getur verið leið að jái. Að viðtalinu loknu skráðu hjá þér hvað fór vel og hvað hefði betur mátt fara. Byrjaðu að undirbúa þig fyrir næsta viðtal með því að bæta frammistöðu þína og halda vinnudagbók.

## AÐ TAKAST Á VIÐ KVÍÐA

Það er eðlilegt að finna fyrir streitueinkennum þegar maður fer í launaviðtal og sérstaklega ef það er í fyrsta sinn. Eftir því sem þú ert betur undirbúin/n, því rólegri og yfirvegaðri verður þú. Gott er að anda djúpt áður en maður fer í viðtalið og hugsa að stjórnandinn sé líka mannlegur og líklega pinulítið stressaður líka. [»](#)



**STEINUNN BÖÐVARSDÓTTIR**  
FAGSTJÓRI RANNSÓKNA OG GREININGA



**BRYNDÍS GUÐNADÓTTIR**  
SÉRFRÆÐINGUR Á KJARAMÁLASVIÐI



## 7% FÉLAGSMANNA MEÐ ERLENT RÍKISFANG

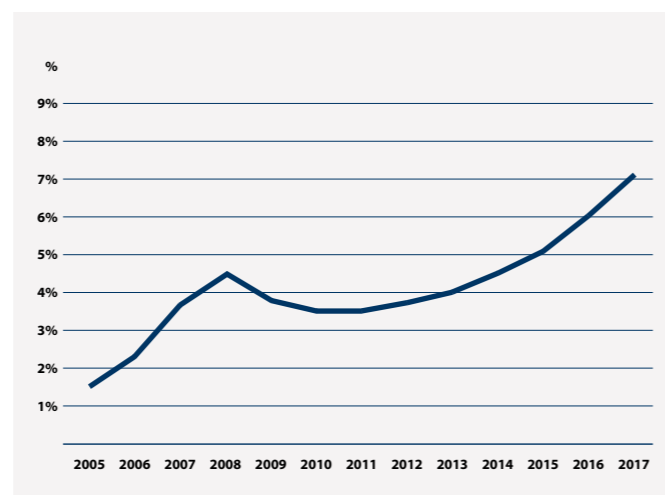
Starfsmönnum með erlent ríkisfang hefur fjölgað mikið á íslenskum vinnu- markaði síðustu ár, í nánast öllum atvinnugreinum og stéttarfélögum. Samkvæmt áætlun Vinnuástandstofnunar voru um 12% starfsmanna á íslenskum vinnu- markaði á fyrri hluta þessa árs erlendir. Félagsmenn VR með erlent ríkisfang voru alls 7% af heildarfjölda félagsmanna.

Árið 1990 voru félagsmenn VR innan við sextán þúsund. Langstærsti hópurinn hafði íslenskt ríkisfang og félagsmenn með erlent ríkisfang voru innan við 1%. Þannig var staðan í nokkur ár og það var ekki fyrr en árið 2006 sem hlutfallið fór yfir 2%. Frá þeim tíma hefur hlutfall félagsmanna með erlent ríkisfang hins vegar aukist ár frá ári, að hrunárunum undanskildum. Í ljósi þessarar þróunar stendur VR nú fyrir herferðinni „Þekktu þinn rétt“ þar sem helstu réttindi á vinnu- markaði eru kynnt á mörgum tungumálum. Sjá nánar á vef VR, [www.vr.is](http://www.vr.is).

### YNGRI FÉLAGSMENN FJÖLMENNASTIR

Nær annar hver erlendir félagsmaður í VR á fyrri hluta þessa árs er á aldrinum 25 – 34 ára. Þessi aldurshópur hefur frá upphafi verið fjölmennastur í hópi erlendra félagsmanna og hefur fjölgað jafnt og þétt síðustu ár frá því að vera þriðjungur erlendra félagsmanna árið 1990. Fæstir erlendra félagsmanna eru í elsta hópnum, 55 ára eða eldri, eða um 4% á fyrri hluta ársins. Ef við skoðum hins vegar aldurskiptinguna í félaginu öllu, burtséð frá ríkisfangi, sést að yngsti hópurinn, undir 25 ára að aldri, er fjölmennastur eða 30% á fyrri helmingi ársins. Þessi hópur hefur löngum verið stærstur en er hlutfallslega minni núna en árið 1990. Elsti hópurinn hefur bætt við sig svo um munar, árið 1990 voru félagsmenn 55 ára og eldri 9% allra félagsmanna en eru núna um 14%. Á grafinu má sjá aldurskiptingu annars vegar hjá félagsmönnum með íslenskt ríkisfang og hins vegar með erlent ríkisfang. [VR](#)

#### Hlutfall félagsmanna með erlent ríkisfang



#### Hlutfall félagsmanna með íslenskt og erlent ríkisfang

	Íslenskt ríkisfang	Erlent ríkisfang
Undir 25 ára	30%	21%
25-34 ára	21%	44%
35-44 ára	19%	23%
45-54 ára	16%	9%
55 ára og eldri	14%	4%

## MIKILVÆGI TRÚNAÐARMANNSINS

Í kjarasamningi er starfsmönnum heimilt að kjósa trúnaðarmann á hverjum vinnustað með 5 eða fleiri starfsmenn. Ef starfsmenn eru fleiri en 50 er heimilt að kjósa tvo trúnaðarmenn.

### AF HVERJU ÆTTU STARFSMENN AÐ KJÓSA SÉR TRÚNAÐARMANN?

Að vera með trúnaðarmann á vinnustað er mjög mikilvægt bæði fyrir félagsmenn stéttarfélagsins á vinnustaðnum og fyrir stjórn og starfsmenn stéttarfélagsins. Að vera með trúnaðarmann á vinnustaðnum er eins og að vera með nokkurs konar útibú frá VR á staðnum. Trúnaðarmaðurinn á fyrst og fremst að gæta þess að á vinnustaðnum séu kjarasamningar og lög virt. Eins og sagt er í 3. mgr. 9. gr. laga um réttindi stéttarfélaganna og afstöðu þeirra til atvinnurekenda nr. 80/1938: „Trúnaðarmaður skal gæta þess, að gerðir vinnusamningar séu haldnir af atvinnurekanda og fulltrúum hans og að ekki sé gengið á félagslegan eða borgaralegan rétt verkamanna.“

Tilvísun í borgaralegan rétt þýðir að starfsmenn geta leitað til trúnaðarmannsins með ýmis málafni er varða vinnustaðinn, líðan þeirra þar eða aðbúnað. Þessum upplýsingum kemur trúnaðarmaðurinn nafnlaust á framfæri við stjórnendur vinnustaðarinnar svo ekki sé hægt að bendla ábendinguna við ákveðinn starfsmann eða starfsmenn. Trúnaðarmanninum ber síðan skylda til að koma svari eða upplýsingum við fyrsta tækifæri til þeirra sem til hans leituðu.

Trúnaðarmaðurinn hefur einnig greiðan aðgang að starfsmönnum og stjórn VR og getur því komið ábendingum um gerð kjarasamninga greiðlega á framfæri frá sínum samstarfsmönnum.

Trúnaðarmaður fær upplýsingar um það sem á sér stað hjá stéttarfélaginu og miðlar því áfram til samstarfsmanna þannig að starfsmenn á vinnustaðum með virkan trúnaðarmann eru oft mun betur upplýstir um það sem er að gerast en í fyrirtækjum sem ekki eru með trúnaðarmann. Þetta er mjög mikilvægt, sér í lagi þegar kjarasamningaviðræður eiga sér stað. Ávinningur starfsmanna af því að vera með trúnaðarmann eru því talsverðir.

### AF HVERJU ÆTTI EINHVER AÐ BJÓÐA SIG FRAM TIL TRÚNAÐARMANNASTARFA?

Trúnaðarmannastarfið er fyrir alla þá sem er annt um samstarfsmenn sína. Sá sem hefur áhuga á þessu starfi en telur sig ekki hafa þekkingu á því eða á kjarasamningum og býður sig þar af leiðandi ekki fram þarf ekki að hafa áhyggjur. Það að hafa áhuga er mjög góð byrjun. VR er með öflugan fræðslu af ýmsum toga sem nýtist trúnaðarmanninum í hans störfum. Til að mynda ítarlega fræðslu um kjarasamninga, námskeið um samskiptafærni og námskeið um trúnaðarmannastarfið svo eitthvað sé nefnt.

Verkefni trúnaðarmannsins eru fjölbreytt og fela meðal annars í sér að svara spurningum um kaffitíma, koma ábendingum til stéttarfélagsins um atriði fyrir kröfugerð vegna kjarasamninga, koma ábendingum eða kvörtunum á framfæri við atvinnurekanda, kynna fyrir samstarfsmönnum sínum kynningarefni og skilaboð frá VR, veita upplýsingar um kjarasamninga, réttindi og skyldur og aðstoða við að koma málum í réttan farveg. Þessi upptalning er alls ekki tæmandi.

Ef upp kemur ágreiningur er trúnaðarmaður ekki dómari en honum ber skylda til að hlusta á alla sem að málinu koma og kemur upplýsingum til atvinnurekanda varðandi úrlausn málsins. Þá hefur trúnaðarmaðurinn aðgang að sérfræðingum á kjaramálavíði VR sem í flóknum málum taka við boltanum sé þess óskað. Trúnaðarmaðurinn er hlutlaus þriðji aðili og á ekki að taka afstöðu í deilumálum.

Trúnaðarmaðurinn er ekki einn þar sem hann hefur aðgang að öflugum tengslaneti trúnaðarmanna á netinu. Jafnframt hefur trúnaðarmaðurinn aðgang að starfsmönnum stéttarfélagsins á opnunartíma. Ef trúnaðarmaður þarf að beita sér í málum fyrir hönd sinna samstarfsmanna þarf hann ekki að hafa áhyggjur af starfi sínu því hann nýtur verndar gegn uppsögn þar sem óheimilt er að segja trúnaðarmönnum upp vinnu vegna starfa þeirra sem trúnaðarmanna skv. 11. gr. laga um stéttarfélög og vinnudeilur nr. 80/1938. Trúnaðarmaðurinn á ekki á nokkurn hátt að gjalda þess að gegna trúnaðarmannastörfum fyrir hönd stéttarfélagsins. [VR](#)



# ÞRÆLAHALD Á ÍSLANDI?

Mansal er í daglegu tali nefnt nútíma þrælahald og er ein stærsta ógn sem mannkynið stendur frammi fyrir. Áætlað er að milljónir einstaklinga séu hagnýttir í mansal árlega, ýmist í eigin landi eða erlendis, í vinnumansal, kynlífsánauð, betl, líffærasölu eða með öðrum hætti.

Alþjóðavinnuálastofnunin (ILO) telur að 21 milljón einstaklinga séu þolendur mansals í heiminum í dag. Þar af eru um 4,5 milljónir seldir mansali í kynferðislegum tilgangi. Konur og stúlkur sem þolendur mansals eru taldir vera 11,4 milljónir og karlar og drengir um 9,5 milljónir.

Mansal hefur um langt árabíl, eða allt frá 2009, verið á forgangslista Evrópulögreglunnar (Europol) sem ein helsta vát í heiminum í dag.

## LAGARAMMI

Árið 2000 var samþykktur á allsherjarþingi Sameinuðu þjóðanna samningur gegn alþjóðlegri og skipulagðri glæpastarfsemi, svokallaður Palermo-samningur. Var tilgangur hans þrjúþættur. Í fyrsta lagi að koma í veg fyrir verslun með fólk, með sérstöku tilliti til kvenna og barna, í öðru lagi að vernda og aðstoða fólk sem fyrir slíku verður þannig að mannréttinda þess sé gætt til fulls og í þriðja lagi að stuðla að samvinnu aðildarríkja í því skyni að ná framangreindum markmiðum.

Það er ekki auðvelt verk að skilgreina í lögum háttsemi eins og mansal og hafa viðeigandi lagaákvæði tekið nokkrum breytingum frá því að refsí-ákvæði var fyrst lögfest í íslensk lög í mars árið 2003. Nokkrar efnislegar breytingar voru gerðar á ákvæðinu í desember 2009 þar sem tekið var tillit til fullgildingar Evrópusamnings um aðgerðir gegn mansali frá 2005.

Án þess að gera nákvæmlega grein fyrir lagaákvæði 227. gr. almennra hegningarlaga sem lýtur að refsingu fyrir mansal, má til einföldunar segja að lagaákvæðið geri ráð fyrir því að til þess að um mansal sé að ræða og sakfelling náist þurfi að vera til staðar að minnsta kosti einn verknaður, ein aðferð og ein hagnýting sbr. neðangreinda mynd:

<b>Verknaðurinn</b>	Útvega, flytja, afhenda, hysa, taka við
<b>Aðferðin</b>	Ólögmat nauðung (225. gr. hgl.) Frelssvipting (226. gr. hgl.) Hótanir (233. gr. hgl.) Ólögmar blekkingar (aðstaða eða bág staða)
<b>Hagnýting</b>	Kynferðisleg misnotkun Nauðungarvinna Brottnám líffæra

Árið 2011 var gefin út ný tilskipun í Evrópu þar sem lögð var áhersla á að reyna að skilgreina þá hagnýtingarþætti sem tíðkast með verslun og hagnýtingu fólks í mansali. Við bættist bann við að fólk væri hagnýtt í nauðungarhjonaband, sem húsprælar, í skipulagða glæpastarfsemi og betl. Íslensk yfirvöld hafa ekki uppfært íslensk lög í samræmi við tilskipunina og því ná þau ekki yfir þessa þætti ólíkt því sem tíðkast í nágrennalöndum okkar.

Í gegnum tíðina hefur nokkuð verið rætt um vændi og mansal því tengdu þar sem vísbendingar eru um að konur séu seldar í kynlífsánauð. Það eru oft á tíðum þær staðalímyndir sem fólk hefur þegar rætt er um mansal. En það er einmitt kjarni málsins, staðalímyndum þarf að eyða því mansal getur hent hvern sem er, óháð stétt, stöðu, þjóðerni, kynþætti eða öðru. Síðustu ár hefur í auknum mæli verið rætt um vinnumansal og afleiðingar þess.

Alþjóðavinnuálastofnunin hefur skilgreint vinnumansal sem aðstæður þar sem einstaklingar eru neyddir til að vinna með því að beita ofbeldi, hótunum um ofbeldi eða öðrum finlegri aðferðum, s.s. með uppsöfnun skulda, sviptingu persónuskilríkja eða hótunum um tilkynningu til útland-ingayfirvalda.

## VINNUMARKAÐURINN Á ÍSLANDI OG MANSAL

Í vaxandi góðæri, minnkandi atvinnuleysi og með aukinni menntun hefur aukist mjög þörf fyrir erlent vinnuafli, einkum verkafólki. Það er í eðli sínu gott og því ber að fagna. Starfsmennirnir koma oft á tíðum frá svæðum og löndum þar sem velmegun er minni, launakjör lág eða afar bágborin og oft mikið atvinnuleysi. Fólksflutningarnir í Evrópu frá löndunum við Miðjarðarhaf og í norður-Afríku hafa líka áhrif svo og fleiri þættir. Fólk kemur hingað til lands til að auka lífsgæði og/eða afla fjár, ýmist í stuttan tíma í senn eða til langframa. Nauðsynlegt er að hafa í huga að við komuna til landsins þekkja fæstir íslenskan vinnumarkað, samfélagið og lög og reglur almennt. Af þessum ástæðum eru þeir sem hingað koma á framangreindum forsendum í meiri hættu að vera misnotaðir og blekkir og verða þolendur mansals. Að upplýsa launafólk og erlent vinnuafli um réttindi sín og hvert megi leita ef á þeim er brotið er því algert lykilatriði í baráttunni gegn mansali.

**Að upplýsa launafólk og erlent vinnuafli um réttindi sín og hvert megi leita ef á þeim er brotið er því algert lykilatriði í baráttunni gegn mansali.**



Alda Hrönn Jóhannsdóttir, yfirlögfræðingur hjá Lögreglustjóranum á Suðurnesjum.

Mikil vitundarvakning hefur verið á meðal stéttarfélagum um þessa þróun vinnuamarkaðarins og hafa þau lagt í mikla vinnu að auka umræðu og aðrar forvarnir til handa launafólki. Helst hefur verið talið að ætlað vinnumansal á Íslandi þrífist í byggingariðnaði, í ferðapjónustunni, þjónustu- og veitingageiranum, í landbúnaði, verksmiðjuíðnaði og skemmtanaíðnaði.

## HVERNIG BERUM VIÐ KENNSL Á MANSAL OG HVERJAR ERU VÍSBENDINGARNAR?


Við þurfum að taka mið af aðstæðum fólks og bakgrunni þess, við þurfum að skilja aðstæður fólksins og vera meðvituð um það trúnaðarsamband og hollustu sem gjarnan ríkir á milli geranda og þolanda, svokallað Stockholm Syndrome. Oft eru þolendur afar óttaslegnir um afdrif fjölskyldu og vana sem kunna að sitja undir hótunum í heimalandi. Það er þó ekki algilt. Margir þolendur mansals hafa slæma reynslu af yfirvöldum og treysta því ekki að þeim verði hjálpað úr aðstæðunum. Þá er algengt að fólkið viti sjálft ekki hvað mansal þýðir og sjái sig hreinlega ekki sem þolendur mansals því kannski eru aðstæður þeirra betri undir ofurvaldi mansalans en í heimalandinu.

Vísbendingar um mansal geta verið margvíslegar og þolendur mansals geta verið bæði Íslendingar og erlendir ríkisborgarar. Mansal þarf ekki að eiga sér stað yfir landamæri. Algeng einkenni mansals eru að þolandi hefur yfir að ráða litlum fjármunum, getur ekki sýnt fram á persónuskilríki því hann hefur þau ekki undir höndum, er kvíðinn og haldinn streitu í samskiptum, sérstaklega við yfirvöld. Fólk er e.t.v. ekki frjálst ferða sinna og er jafnvel fylgt í og úr vinnu af vinnuveitanda eða fulltrúa hans. Búseta þo-

lenda er oft bágborin, þau búa gjarnan mörg saman og réttindi þeirra eru ekki virt hvorki er varðar vinnu- eða hvíldartími né atvinnuskilyrði almennt. Þá hefur vinnuveitandi/mansali gjarnan orðið fyrir þeim og annast túlkun á samtali við yfirvöld. Afar mikilvægt er því að fá hlutlausu túlkun í samskiptum við þá aðila sem grunur leikur á að séu þolendur mansals. Í mansali þar sem kynlífsánauð er til staðar er einkenni gjarnan að lítið af fatnaði er til umráða.

## HVAÐ ER TIL RÁÐA?

Samtakamáttar er þörf í baráttunni gegn mansali. Verslun með fólk er raunveruleiki í heiminum í dag og einnig hér á Íslandi. Það þurfa allir að leggja á eitt, stjórnvöld, hlutaðeigandi stofnanir, sveitarfélög, samtök atvinnurekenda og launþega og samfélagið allt. Það þarf að beita öllum tiltækum ráðum, auka þekkingu á mansali, efla fjölmiðlaumræðu, bæta löggjöfina þar sem þess er þörf og beita þeim úrræðum sem lög mæla fyrir um til að stöðva þá skipulögðu glæpastarfsemi sem mansal er. Kerfið þarf að vera skilvirkt og kné þarf að fylgja kviði. Við, fólkið, erum samfélagið og ef kerfið er ekki að virka fyrir okkur þurfum við að breyta því.

Við „sjáum“ ekki mansal nema vita eftir hverju við eigum að horfa. Verum því meðvituð um umhverfi okkar og bregðumst við ef okkur grunar að mansal sé að eiga sér stað. Hikum ekki við að tilkynna til lögreglu ef minnsti grunur vaknar og trúum því að saman getum við varist þeirri vát sem mansal er og komið lögum yfir þá sem gerast sekir um slíkt. Það geta allir gert betur í baráttunni gegn mansali, hið opinbera, einkageirinn sem og samfélagið allt. Nú er tíminn, látum ekki mansal líðast, rjúfum þögnina! 





Kolbrún Júlía Erlendsdóttir starfsmaður VR og Hjalti Tómasson starfsmaður Bárunnar.

## VÖXTUR Í ATVINNULÍFINU EYKUR MIKILVÆGI VINNUSTAÐAEFTIRLITS

Kolbrún Júlía Erlendsdóttir er nýr starfsmaður VR í vinnustaðaeftirliti á Suðurlandi en Hjalti Tómasson, starfsmaður stéttarfélagsins Bárunnar á Selfossi, hefur sinnt vinnustaðaeftirliti á svæðinu um árabíl. Saman mynda þau teymi sem heimsækir vinnustaði á félagssvæðinu og fylgjast með því hvort farið sé eftir lögum, reglugerðum og kjarasamningum, en slíkt vinnustaðaeftirlit var fest í lög árið 2010. Ýmis stéttarfélag hafa stundað eftirlit með vinnustöðum af mismiklum þrótti en frá árinu 2016 hefur markvisst verið unnið að því að koma á skipulagi og samræmdu verklagi hjá aðildarfélögum ASÍ.

Gríðarlegur vöxtur hefur verið í nánast öllum atvinnugreinum á Suðurlandi og erlendum starfsmönnum fjölga jafnt og þétt. Þá er unga fólkið algengur starfskraftur í ýmis konar verslunar- og þjónustustörfum. Þessir tveir hópar eiga það sameiginlegt að vera lítið upplýstir um réttindi sín og kjör. Það er ljóst að víða hafa atvinnurekendur freistast til að nýta sér þessa vankunnáttu og reynt með ýmsum hætti að koma sér hjá því að uppfylla mörg ákvæði kjarasamninga gagnvart starfsmönnum sínum. Á ferðum sínum um Suðurlandið hefur vinnustaðaeftirlitið séð dæmi um að veikindaréttur sé ekki virtur, fólk sé látið vinna óhóflega langan vinnudag án aukagreiðslna og þá er einnig algengt að ákvæði um uppsagnafrest séu ekki virt. Stéttarfélagin hafa orðið vör við slík vinnubrögð í sífellt meira mæli og hafa þau því lagt aukna áherslu á að koma réttum upplýsingum á framfæri við félagsmenn, ekki síður en stjórnendur og eigendur fyrirtækja.

Á félagssvæði stéttarfélaganna á Suðurlandi skipta kröfur um vangreidd laun umtalsverðum upphæðum og er stærstur hluti þeirra innheimtur

með samkomulagi en stundum þarf að leita atbeina dómstóla svo fyrirtæki fari eftir gerðum samningum.

Vakni grunur um kjarasamningsbrot á vinnustað er ábendingu komið áleiðis til viðkomandi stéttarfélags sem grípur til viðeigandi aðgerða. Innan ýmissa starfsgreina, þar sem unnið er eftir fleiri en einum kjarasamningi, skarast samningar og er því nán samvinna í eftirliti nauðsynleg og hagstæð fyrir alla aðila. Dæmi um slíka vinnustaði eru hótél en þar eru störfin margvísleg og unnin eftir mismunandi kjarasamningum.

Þetta virka eftirlit með kjarasamningum er ný nálgun við að gæta hagsmuna félagsmanna og sýnir árangurinn að full þörf er á að stéttarfélagin séu virk og sýnileg úti á vinnustöðum, bæði fyrir félagsmenn sína en ekki síður stjórnendur fyrirtækjanna. Gríðarlega mikilvægt er að stéttarfélagin séu öflug í að koma réttum upplýsingum á framfæri og gera athugasemdir ef grunur leikur á að ekki sé rétt að málum staðið.

## DÆMI UM AFRAKSTUR VINNUSTAÐAEFTIRLITS Á SUÐURLANDI

Eftir heimsókn eftirlitsaðila á gististað á Selfossi höfðu tvær starfstúlkur samband við vinnustaðaeftirlitið á Suðurlandi. Kvörtuðu þær yfir óhóflegu vinnuálagi, lítilsvirðandi framkomu og að fá ekki greidd laun sín á réttum tíma. Við eftirgrensulan kom í ljós að hvorug stúlkanna hafði fengið greidd laun fyrr en eftir mikla eftirgangsmuni. Þá voru umsamin laun langt undir lágmarksviðmiðum kjarasamninga en vinnuskylda var nánast allan sólarhringinn þar sem þær þurftu að svara í síma fyrirtækisins og innrita gesti sem voru seinir fyrir eða tékka út þá sem fóru snemma í flug. Þeim var ekki séð fyrir mat en fengu stundum að taka pening úr afgreiðslukassanum til að kaupa sér að borða. Þær bjuggu saman í einu gluggalausu herbergi og þorðu ekki annað en læsa að sér á nóttunni vegna ágengni eiganda. Hvorki var haldið utan um unna tíma né gefnir út launaseðlar.

Farið var í að reikna út laun og innheimta. Stúlkurnar óttuðust um öryggi sitt og sótti starfsmaður stéttarfélagsins þær kvöld eitt og kom þeim fyrir á öruggum stað. Seinna var þeim komið til góðs fyrirtækis þar sem þær unnu þar til þær fóru heim seinna um haustið. Málalýktir urðu þær að það tókst að innheimta laun upp á rúma milljón kr. fyrir hvora þeirra en ekki fyrr en lögfræðingur félagsins var búinn að stefna fyrirtækinu fyrir dóm.

Annað dæmi er um vinnustað þar sem bæði er seld gisting og hestaferðir. Þar voru teknar niður tólf skráningar á starfsfólki en aðeins einn var á launaskrá. Hinir ellefu voru sjálfboðaliðar sem unnu launalaust við umhirðu, tamningar og ræstingar auk þess að leysa af í móttöku. Þessir sjálfboðaliðar voru allir kennitölalausir og ótryggðir en samkvæmt túlkun erlendra tryggingafélaga eru þeir sem eru með samevrópskt tryggingaskirteini ekki tryggðir við vinnu á Íslandi. Sjálfboðaliðunum var gerð grein fyrir stöðu sinni og að þetta væri ólöglegt og áhættusamt fyrir þá persónulega. Stjórnendum fyrirtækisins var afhent sameiginleg yfirlýsing ASÍ og SA um launalaus vinnu auk álits ríkisskattstjóra á launalausri vinnu í efnahagslegri starfsemi. Þetta fyrirtæki hefur síðan tekið sig á að miklu leyti en þó er enn haft eftirlit þar reglulega. [M](#)



## NÁMSKEIÐ FYRIR TRÚNAÐARMENN 2017

6. október 2017 kl. 9.00–12.00

**KJARAMÁLANÁMSKEIÐ FYRIR TRÚNAÐARMENN**

**Leiðbeinandi:** Kjaramálasvið

VR leggur mikinn metnað í að trúnaðarmenn fái allar helstu upplýsingar er snúa að kjaramálum félagsmanna og er þetta námskeið einn liður í því. 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. Námskeið sem trúnaðarmenn ættu ekki að láta framhjá sér fara. Léttur morgunverður í boði.

26. október 2017 kl. 09.00 – 12.00

**ÁSKORANIR TRÚNAÐARMANNA  
Á FJÖLBREYTTUM VINNUSTAÐ**

**Leiðbeinandi:** Unnur Magnúsdóttir þjálfari frá Dale Carnegie

Á námskeiðinu verður farið yfir þær áskoranir sem við stöndum frammi fyrir á fjölbreyttum vinnustöðum. Við lærum að þekkja okkur sjálf, okkar leiðtogaftil og hvernig við vinnum á áhrifaríkan hátt með ólíkum einstaklingum. Umfram allt lærum við leiðir til að mynda tengsl og traust.

17. nóvember 2017 kl. 9.00 – 12.00

**SJÓÐIR OG ÞJÓNUSTA VR**

**Leiðbeinandi:** Selma Kristjánsdóttir, sérfræðingur á þróunarsviði VR  
Þjónusta VR er viðtæk og varðar alla félagsmenn. Á þessu námskeiði verður farið yfir þjónustuliði eins og VR varasjóð, Sjúkkrasjóð, Orlofssjóð og Starfsmenntasjóð. Einnig verður farið yfir starfsemi starfsendurhæfingarsjóðsins VIRK og þjónustu VR við atvinnuleitendur. Allir trúnaðarmenn VR þurfa að hafa þekkingu á þessum þáttum og því er mikilvægt að sem flestir trúnaðarmenn nýti sér þetta námskeið. Léttur morgunverður í boði.



## VR Á SUÐURLANDI

Við sameiningu VR og Verslunarmannafélags Suðurlands fyrr á árinu varð til deild VR á Suðurlandi. Skrifstofan er eftir sem áður til húsa að Austurvegi 56 á Selfossi. Á sama stað er þjónustuskrifstofa stéttarfélaganna á svæðinu en stéttarfélagið Báran og Fit, félag iðn- og tæknigreina eru einnig í húsinu. Á skrifstofu VR eru þrír starfsmenn, Gils Einarsson, formaður og starfsmaður á kjaramálasviði, Ásta Björk Ólafsdóttir sem starfar í þjónustuverinu og sér um erlendar umsóknir í starfsmenntasjóðinn og Kolbrún Júlía Erlendsdóttir, starfsmaður í vinnueftirliti. Blaðamaður VR blaðsins heimsótti fjóra félagsmenn á svæðinu á vinnustaði þeirra, ræddi við trúnaðarmann VR í Húsasmiðjunni Hvolsvelli og spjallaði við Gils Einarsson, formann deildar VR á Suðurlandi.



## TRÚNAÐARMAÐURINN HARALDUR PÁLSSON

Aldur: 52 ára

Vinnustaður: Húsasmiðjan Hvolsvelli

### HVAÐ HEFURÐU UNNIÐ LENGI HJÁ ÞÍNU FYRIRTÆKI?

Ég hef unnið hér síðan 2006 en vann áður í Húsasmiðjunni í Hafnarfirði.

### HVAÐ HEFURÐU VERIÐ LENGI TRÚNAÐARMAÐUR?

Síðan 2008.

### HVAÐ GERIR TRÚNAÐARMAÐURINN Á VINNUSTAÐNUM?

Ég segi vinnufélögum helstu fréttir af fundum og öðru sem ég hef sótt sem trúnaðarmaður. Annars er bara rólegt í trúnaðarmannastarfinu, hér hafa sem betur fer ekki komið upp nein mál sem hefur þurft að sinna að þessu leyti.

### ERTU Í SAMSKIPTUM VIÐ AÐRA TRÚNAÐARMENN?

Já maður veit af nokkrum trúnaðarmönnum hér í kring, eins og í Vík og á Selfossi og við ræðum málin þegar við hittumst.

### HVERNIG FRÆÐSLU HEFURÐU SÓTT ÞÉR SEM TRÚNAÐARMAÐUR?

Ég hef sótt öll trúnaðarmannanámskeið og fundi sem í boði hafa verið hjá Verslunarmannafélagi Suðurlands.


### FINNST ÞÉR ÞÚ HAFU LÆRT EITTHVAÐ AF ÞVÍ AÐ VERA TRÚNAÐARMAÐUR?

Já heilmargt og maður er meðvitaðri um ýmis konar réttindi en ég sat einnig í stjórn Verslunarmannafélags Suðurlands svo að þaðan hefur maður ýmsa þekkingu.

### HVAÐ FINNST ÞÉR UM SAMEINGU VR OG VMS?

Ég hef alltaf verið hlynntur sameiningunni og var það strax frá upphafi, ég hef ekkert nema gott um það að segja. Ég var líka í VR þegar ég vann í Húsasmiðjunni í Hafnarfirði og vissi því alveg að hverju maður var að ganga. Það er nú gaman að segja frá því að þegar ég vann í Hafnarfirðinum þá keyrði ég á hverjum degi á milli, frá Hvolsvelli til Hafnarfjarðar, þetta eru rúmir 200 kílómetrar báðar leiðir.

### HVAÐ GERIRÐU Í FRÍTÍMA ÞÍNUM?

Ég fer suður til Reykjavíkur einu sinni í viku til að spila og keppa í pílu. Svo hef ég gaman að því að ferðast um landið og verja tíma með fjölskyldunni en ég náði mér í konu sem á fjögur börn. 



## VR SUÐURLANDI - STÓRBÆTT ÞJÓNUSTA VIÐ SAMEININGU

Verslunarmannafélag Suðurlands sameinaðist VR fyrr á þessu ári og úr varð skrifstofa VR á Suðurlandi. Skrifstofan þjónustar um 22% af öllu landsvæði Íslands en Gils Einarsson, formaður deildarinnar á Suðurlandi, segir að bætt þjónusta hafi verið aðalástæða þess að ákveðið var að sameinast VR.

„Það var aðallega tvennt sem varð til þess að sameining við VR var talin besta lausnin fyrir félagsmenn á Suðurlandi. Það var annars vegar að við vorum farin að sjá aukningu í hópnum sem sótti um í sjúkrasjóðinn hjá okkur og samhliða því hafði fólk fækkað í félaginu. Eftir hrun höfðu fyrirtæki sagt upp starfsfólki og þó salan hafi náð sér á strik hjá flestum eftir hrúnið var ekki verið að bæta við starfsfólki. Þetta hefur þau samverkandi áhrif að fólk brennur út og missir vinnuna vegna veikinda og þarf á sjúkrasjóðnum að halda. Þá er ofboðslega mikilvægt að hér sé sjúkrasjóður sem getur annað þessu. Hins vegar hafði félagið ekki nægilegt bolmagn til að sinna þessu stóra svæði svo vel mætti við una. Það er dýrt og mjög tímafrekt að keyra til dæmis eins og austur á Kirkjubæjarklaustur. Félagssvæðið hérna er mjög stórt, allt frá Lómagnúpi í austri að Herdísarvík í vestri, og svo upp í Kerlingarfjöll og hálandismiðstöðina á Sprengisandi. Það var farið að hamla okkur dálítið að geta ekki sinnt vel þeim fyrirtækjum sem eru á þessu svæði og þá var farið að ræða sameiningu við stærri félög. Eftir könnun sem send var til félagsmanna VMS kom til greina annað hvort sameining við Bárúna hérna á Selfossi eða VR. Sjálfur var ég fyrst um sinn hlynntari sameiningu við Bárúna, félag sem væri hér á svæðinu og meira að segja í sama húsi og við. En þegar ég fór að skoða hlutina betur þá sá ég að sameining við VR væri skynsamleg, bæði hvað varðar sjúkrasjóðinn og aðra þjónustubætti. Sameiningin við VR var svo samþykkt í lok janúar með 80% atkvæða. VR er komið langt í það að vera landsfélag en nú eru bara þrjú hrein verslunarmannafélög á landinu. Svo þetta er að breytast og kannski kemur að því að þetta verður eitt félag verslunar- og skrifstofufólks á landinu sem væri góð og eðlileg þróun.“

### KJARAMÁLIN OG VINNUSTAÐAHEIMSÓKNIR MIKILVÆGIR ÞJÓNUSTUÞÆTTIR

„Kjaramálin eru okkar aðalverkefni og fólk hér á Suðurlandi kemur mjög mikið hingað, bæði ef það þarf einhverja aðstoð en líka bara til að hitta okkur, það hefur alltaf verið mikið um að fólk reki inn nefið og það er alltaf velkomið hingað, nú sem áður. Auðvitað hefur ýmislegt breyst, sumt af því sem við unnum hér á staðnum er nú gert í Reykjavík enda margir sem starfa þar á sviði kjaramála. Ef ég er ekki við hér á skrifstofunni þá er ekkert þjónustuleysi, þá færðu bara einhvern annan kjaramálafulltrúa og hann getur leyst úr hlutunum og fólk getur komið hérna til okkar með pappíra og við leysum úr þessu, hvort sem þau taka það í Reykjavík eða við hér. Allt kjaramálasviðið í Reykjavík ásamt deildunum úti á landi fundar einu sinni í viku og ef það koma upp einhver vandamál eða spurningar þá er það tekið fyrir á þessum fundum og það er rosalega sterkt að hafa svo stórt bakland hjá VR. Það er allt gert fyrir svæðið til þess að þjónustan verði skilvirkari og betri. Ég er sannfærður um það að langflestir eru núna orðnir sáttir við sameininguna og ánægðir og breytingin kemur mjög vel út.“

„Eitt af mínum helstu verkefnum eru vinnustaðaheimsóknirnar en þar hitti ég bæði starfsmenn og stjórnendur sem gerir það að verkum að við eigum tengiliði mjög víða. Það er mjög algengt að ég geti bara tekið upp símann ef það eru einhver mál sem koma upp og yfirleitt er hægt að leysa málin svoleiðis. Ég hef þurft að fara strax af stað, bæði austur í Skaftárhrepp og í

**Eitt af mínum helstu verkefnum eru vinnustaðaheimsóknirnar en þar hitti ég bæði starfsmenn og stjórnendur sem gerir það að verkum að við eigum tengiliði mjög víða.**

Mýrdalinn ef eitthvað sérstakt hefur komið upp því það er margfalt betra að leysa hnútana í upphafi heldur en að leyfa þeim að magnast upp og verða fastari.“

„Ég kemst núna tvo daga í viku í vinnustaðaheimsóknirnar en áður reyndi ég að komast einu sinni í mánuði á þessa staði hér í kring og lengra austur komst ég ekki nema kannski fjórum sinnum á ári. Ég legg af stað kl. 6 að morgni ef ég fer austur í Skaftárhrepp en á Kirkjubæjarklaustri og þar í kring eru 13 fyrirtæki og ég reyni að heimsækja þau öll. Svona vinnustaðaheimsóknir eru ótrúlega mikilvægar, bæði fyrir okkur og félagsmenn, að hittast og ræða málin. Reyndar er mjög algengt að ég fái hringingar dagana á eftir heimsókn en oft kvikna einhverjar vangaveitur og fólk vill athuga málin. Svo eru kannski ekki allir sem vilja að samstarfsfólkið heyri og þá er ágætt að geta bara tekið upp símann og ég hef hvatt fólk til þess. Ég segi alltaf að það sé best að allir vinni saman og oft er heppilegra að hlutlaus aðili komi að málunum. Auðvitað vil ég eiga gott samband við félagsmenn og ég er búinn að segja við þá vinnuveitendur sem ég þekki persónulega að ef þið brjótið á fólkinu okkar þá tek ég á því, alveg eins og hjá öllum hinum! Ég hef þurft að gera það en það leystist og allt svoleiðis en það stendur ekki í veginum fyrir því að maður vinni vinnuna sína.“

### VR BÆTIST Í VINNUSTAÐAÆFTIRLIT Á SUÐURLANDI

„Kolbrún Júlía Erlendsdóttir er nýr starfsmaður sem mun sinna vinnustaðaæftirliti hjá okkur en stéttarfélagið Bárúna hefur sinnt eftirliti á svæðinu um nokkurt skeið. Við höfðum áður ekki bolmagn til að sinna þessu en erum mjög ánægð að geta tekið þátt í þessu nú. Það skiptir öllu máli að vera í góðu samstarfi við hin stéttarfélögin enda erum við öll að gera það sama, við erum að vinna hérna fyrir fólk okkar og eini munurinn er í hvaða stéttarfélag fólk greiðir. Við lögðum mjög mikið upp úr því að hér yrði áfram gott samstarf og okkur finnst það hafa tekist.“

### VR Á SUÐURLANDI

Skrifstofa VR á Suðurlandi er til húsa að Austurvegi 56 á Selfossi.

Skrifstofan er opin kl. 8.00–16.00.

Starfsmenn: Ásta Björk Ólafsdóttir, þjónustuver og skrifstofa

Gils Einarsson, formaður og kjaramálasvið

Kolbrún Júlía Erlendsdóttir, þjónustuver og vinnustaðaæftirlit

Sími: 510 1700 • Tölvupóstur: vr@vr.is • www.vr.is



### Sandra Dís Hafþórsdóttir

Aldur: 43 ára

Starf: Fjármálastjóri hjá Árvirkjanum ehf. á Selfossi

ERTU ÁNÆGÐ MEÐ SAMEININGU VMS OG VR?

Já, ég tel að sameiningin eigi eftir að verða til góðs fyrir félagsmenn VMS. Stærri einingar hafa án efa meira vægi þegar kemur að kjaramálum og öðru slíku.

HEFURÐU KYNNT ÞÉR ÞJÓNUSTU VR?

Já, að einhverju leyti.

SÉRÐU FYRIR ÞÉR AÐ NÝTA ÞJÓNUSTUNA SEM ER Í BOÐI?

Alveg örugglega. Ég nýtti mér meðal annars orlofshús, starfsmenntasjóðinn og líkamsræktarstyrki hjá VMS og mun án efa nýta mér það líka hjá VR.



### Bjarki Þór Vilhjálmsson

Aldur: 51 árs

Starf: Sölumaður hjá Ískrafti á Selfossi

ERTU ÁNÆGÐUR MEÐ SAMEININGU VMS OG VR?

Já, ég tel að sameiningin sé öllum til bóta.

HEFURÐU KYNNT ÞÉR ÞJÓNUSTU VR?

Nei, hef ekki gert það.

SÉRÐU FYRIR ÞÉR AÐ NÝTA ÞJÓNUSTUNA SEM ER Í BOÐI?

Mögulega þegar ég hef kynnt mér þjónustu VR.



### Jónína Björk Birgisdóttir

Aldur: 50 ára

Starf: Bókari hjá bókhaldsstofunni Hjá Maddý ehf. á Selfossi

ERTU ÁNÆGÐ MEÐ SAMEININGU VMS OG VR?

Já, ég er ánægð með sameininguna.

HEFURÐU KYNNT ÞÉR ÞJÓNUSTU VR?

Já, ég hef kynnt mér þjónustu VR.

SÉRÐU FYRIR ÞÉR AÐ NÝTA ÞJÓNUSTUNA SEM ER Í BOÐI?

Já, ég hef verið að nýta mér styrki úr vara- og sjúkrasjóði.



### Hallgrímur Geir Jónsson

Aldur: 40 ára

Starf: Afgreiðslumaður hjá Stillingu á Selfossi

ERTU ÁNÆGÐ/UR MEÐ SAMEININGU VMS OG VR?

Já, ég tel að sameiningin styrki.

HEFURÐU KYNNT ÞÉR ÞJÓNUSTU VR?

Já, ég hef að einhverju leyti kynnt mér þjónustuna.

SÉRÐU FYRIR ÞÉR AÐ NÝTA ÞJÓNUSTUNA SEM ER Í BOÐI?

Ég er ekki í vafa um að ég nýti mér þjónustuna eftir þörfum, t.d. styrki, endurgreiðsluferfið og orlofshúsin.

## FYRIR HVERJA ER RAUNFÆRNIMAT?

Vinnur þú við verslun og þjónustu eða hefur reynslu af því? Langar þig til að styrkja stöðu þína á vinnumarkaði eða bæta við menntun þína? Ef þú ert orðin/orðinn 23 ára og hefur unnið verslunar- og þjónustustörf í þrjú ár eða lengur ættir þú að lesa áfram og kynna þér málið.



Arndís Harpa Einarsdóttir, náms- og starfsráðgjafi.



Á undanföllum árum hafa rétt tæplega fjögur þúsund einstaklingar farið í gegnum raunfærnimat í ýmsum iðn- og verkgreinum og almennri starfs-hæfni hjá símenntunarmiðstöðvum um allt land. Það er samdóma álit þeirra að það hafi styrkt stöðu þeirra og sjálfstraust. Margir hafa í kjölfarið lokið löggiltu námi.

Matið fer þannig fram að þátttakendur mæta nokkrum sinnum í viðkomandi símenntunarmiðstöð. Eftir kynningu og einstaklingsviðtal við náms- og starfsráðgjafa hefst matsferlið. Gerð er færnisráning og í kjölfarið fer fram matsamtal þar sem fagaðili metur stöðu viðkomandi í faginu.

Við raunfærnimat í Verslunarfulltrúa eru þátttakendur metnir skv. námskrá Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins til 29 framhaldsskólalæininga. Markmiðið er að þeir geti stýtt nám í framhaldinu og sýnt fram á reynslu og færni í starfi eða atvinnuumsókn. Eftir matið geta þátttakendur tekið ákvörðun um að ljúka við það sem upp á vantar í námi, nýtt matið sem stökkpall í annað nám eða til að skoða hvar þeir eru staddir og hvert þeir vilja stefna með hliðsjón af því.

Eftirtaldir símenntunarmiðstöðvar bjóða raunfærnimat í Verslunarfulltrúa haustið 2017; **Farskólinn** – miðstöð símenntunar á Norðurlandi vestra, nanna@farskollinn.is sími 455-6010, **Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum**, arndisharpa@mss.is sími 421-7500 og **Mímír – Símenntun**, mimir@mimir.is sími 580-1800. Á vorönn 2018 er matið einnig í boði hjá Mími-Símenntun.

Símenntunarmiðstöðvar um allt land bjóða upp á raunfærnimat í ýmsum iðn- og verkgreinum, þar á meðal raunfærnimat í Verslunarfulltrúa. Það er 29 eininga starfstengt nám á framhaldsskólastigi. Matið er þátttakendum að kostnaðarlausu.

Raunfærnimat er frábær leið til þess að kortleggja færni sína og auka möguleikana á ýmsum sviðum. Margir einstaklingar á vinnumarkaðnum hafa í gegnum áralanga reynslu byggt upp umtalsverða færni en ekki lokið námi af einhverjum ástæðum. Þessir einstaklingar búa yfir raunfærni sem vert er að skoða og meta. Raunfærnimat er ferli þar sem metin er þekking og færni á ákveðnu sviði sem einstaklingur hefur náð með ýmsum hætti, s.s. starfsreynslu, starfsnámi, frístundanámi, skólanámi og félagsstörfum.

## HVAÐ ER STARFS- MENNTASJÓÐUR OG HVERNIG VIRKAR HANN?

### STARFSMENNTASJÓÐUR

#### STARFSMENNTASTYRKUR

75% af skráningargjaldi – hámark 90 þús. á ári.

- Starfstengd námskeið.
- Starfstengd netnámskeið.
- Almenn nám til eininga.
- Tungumálanámskeið.
- Sjálfstyrkingarnámskeið (sem er ekki hluti af meðferðarúrræði).
- Ráðstefnur sem tengjast starfi umsækjanda.
- Stjórnendapjálfun/starfstengd markþjálfun.

#### FERÐASTYRKUR

50% af fargjaldi – hámark 30 þús. á ári.

Dregst frá hámarksstyrk.

- Þegar félagsmaður þarf að ferðast meira en 50km til þess að komast frá heimili til fræðslustofnunar getur hann sótt um ferðastyrk.

#### TÓMSTUNDASTYRKUR

50% af námskeiðsgjaldi – hámark 20 þús. á ári.

Dregst frá hámarksstyrk.

- Námskeið sem hafa skilgreint upphaf, endi og leiðbeinanda.
- Aðeins er hægt að sækja um styrk vegna tómsundanámskeiða sem haldin eru innanlands.

### HVAÐ FELLUR UNDIR STARFSTENGDA STYRKI?

#### NÁMSKEIÐ

Námskeið sem tengist starfi viðkomandi félagsmanns og starfstengt netnám.

#### SJÁLFSTYRKINGARNÁMSKEIÐ

Athugið að sjóðunum er ekki ætlað að styrkja námskeið sem hafa það að markmiði að vinna með heilsubrest einstaklinga. Námskeið sem eru hluti af meðferðarúrræðum vegna heilsubrests eru því ekki styrkt sérstaklega af starfsmenntasjóðunum.

#### NÁM

Nám til eininga og réttinda, ráðstefnugjald erlendis og innanlands og tungumálanámskeið. Athugið að hvorki er veittur styrkur vegna gistingar né upphalds tengt starfsmenntuninni. Vegna starfstengdra ráðstefna erlendis og innanlands þarf dagskrá ráðstefnu að fylgja umsókn og tengill á heimasíðu.

#### STJÓRNENDAPJÁLFUN

Stjórnendapjálfun / starfstengd markþjálfun, að hámarki 12 tímar innan almanaksárs. Á reikningi verður að koma fram að þjálfunin sé starfstengd og fjöldi tíma.

**Ef óljóst er hvernig námskeiðið tengist starfi viðkomandi verður rökstuðningur að fylgja umsókninni. Skilyrði fyrir starfsmenntastyrk er að félagsmaðurinn greiði sjálfur námskeiðsgjald/ráðstefnugjald og þurfa greiðslukvittanir að fylgja umsóknum.**

### HVAR SÉ ÉG HVER RÉTTUR MINN ER Í SJÓÐI VR?

SVAR: á mínum síðum á [www.vr.is](http://www.vr.is)

### HVAÐ Á ÉG RÉTTINDIN MÍN LENGI Í SJÓÐI VR?

SVAR: Það fer eftir hvenær greiðslur hætta að berast. Ef greiðslur hafa ekki borist í 6 mánuði þá falla réttindi niður í réttindasjóði. 24 mánuðir líða þar til inneign í Varasjóði VR byrjar að fyrnast. Fyrningin er 25% á ári að 24 mánuðum liðnum frá síðustu iðgjöldum.

ATVINNUREKENDUR  
greiða 0,3% af launatengdum  
gjöldum



STÉTTARFÉLÖG  
greiða mótframlag 1/4  
af framlagi atvinnurekenda



RÉTTUR Í  
STARFSMENNTASJÓÐ  
er meðaltal af inngreiðslu  
sl. 12 mánuði

# RAUNFÆRNIMAT VERSLUNARFULLTRÚA

Anna Halldóra Ragnarsdóttir er félagsmaður VR en hún starfar sem aðstoðarverslunarstjóri í Nettó á Höfn í Hornafirði. Anna Halldóra fór í Raunfærnimat verslunarfulltrúa og stundar nú verslunarnám á Bifröst.



## HVERS VEGNA ÁKVAÐST ÞÚ AÐ FARA Í RAUNFÆRNIMAT VERSLUNARFULLTRÚA?

Ég ákvað að fara í Raunfærnimat verslunarfulltrúa eftir að Eyrún Unnur frá Fræðsluneti Suðurlands heimsótti okkur hingað í vinnuna og kynnti okkur fyrir þessu mati sem okkur fólkinu í verslunargeiranum stendur nú til boða að taka, en svipað raunfærnimat er einnig í boði fyrir margar aðrar starfsgreinar í landinu.

## VAR ERFITT AÐ TAKA ÞÁ ÁKVÖRDUN?

Nei, það var alls ekki erfitt að taka þá ákvörðun að fara í þetta mat.

## HVERNIG FÓR RAUNFÆRNIMATIÐ FRAM OG HVE LANGAN TÍMA TÓK MATSFERLIÐ?

Matið fór þannig fram að fyrst fengum við doðrant af spurningum sem við þurftum að svara og skila til Eyrúnar. Að því loknu fór ég í viðtal í gegnum Skype og tók það um það bil klukkutíma.

## ÞURFTIR ÞÚ AÐ GREIÐA FYRIR MATIÐ?

Nei, ég þurfti ekki að greiða fyrir matið, það er frítt.

## LÍTUR ÞÚ STARFSFRAMA ÞINN ÖÐRUM AUGUM EFTIR AÐ HAFA FARIÐ Í RAUNFÆRNIMAT?

Kannski ekki á róttækan hátt, en að sjálfsgöðu ýtti það undir það að ég færi í þetta nám sem ég er í núna, Verslun og Þjónusta á Bifröst. Ég vissi reyndar af þessu námi áður en ég fór í matið en fannst það ekki vera raunverulegur valkostur fyrir mig fyrr en eftir matið. Það hvatti mig til að halda áfram. Ég hef haldið áfram á sömu braut í vinnunni en fengið titilinn verslunarfulltrúi eftir matið.

## GAST ÞÚ NÝTT ÞÉR STYRKI TIL AÐ GREIÐA FYRIR NÁMIÐ?

Já, ég gat það og gerði það.

## HVER ER HELSTA TOGSTREITAN SEM FYLGIR ÞVÍ AÐ VERA Í NÁMI OG VINNU?

Helsta togstreitan er að sinna námi og fjölskyldu eftir langan vinnudag.

## HVERSU MIKILVÆGUR ER STUÐNINGUR FRÁ VINNUSTAÐ TIL AÐ GETA STUNDAÐ NÁM MEÐ VINNU?

Ég tel að allur stuðningur sé mjög mikilvægur, sérstaklega frá vinnustað því ef ég þarf að skreppa frá til að klára eða gera ákveðin verkefni sem á að skila á ákveðnum tíma þarf ég einfaldlega að fá svigrúm til að geta stundað námið af fullum krafti. Ég er í fjarnámi og eru stundum vinnuhelg- ar í náminu, þá fer ég vestur á land yfir eina helgi til að mæta á vinnuhelg- arnar og þá er nú gott ef vinnuveitandinn er sveigjanlegur. [vni](#)

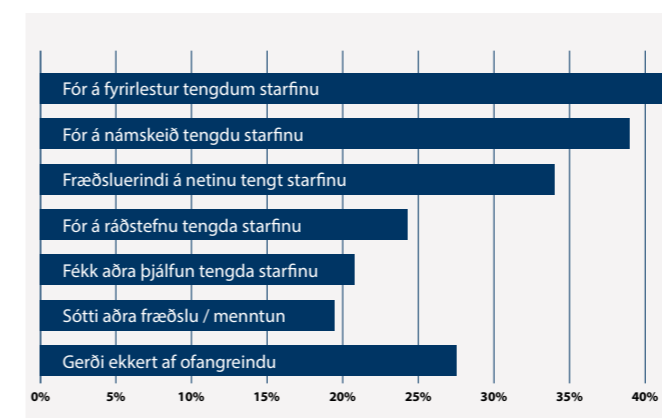


# AUKIN FRÆÐSLA SKILAR ÁVINNINGI

Fræðsla skilar sér í fleiri tækifærum á vinnumarkaði, gerir vinnuna áhugaverðari, eykur sjálfstraust starfsmanna og verðmæti þeirra fyrir vinnustaðinn. Aukin fræðsla virðist hins vegar ekki skila eins miklum ávinningi þegar kemur að launum. Þetta má lesa úr niðurstöðum launakönnunar VR fyrir árið 2017 en þær voru birtar í vor.

Í könnuninni fékk helmingur svarenda spurningar um fræðslumál, meðal annars hvort þeir hefðu fengið starfstengda fræðslu eða þjálfun á árinu 2016. Þrír af hverjum fjórum af þeim sem fengu fræðslutengdar spurningar höfðu sótt einhverja fræðslu sem tengdist starfinu, t.d. fyrirlestur, ráðstefnu eða námskeið, hlustað á erindi á netinu eða fengið annars konar menntun eða þjálfun. Flestir sóttu fyrirlestur eða námskeið tengt starfinu en um þriðjungur hlustaði á fræðsluerindi á netinu. Svarendur fengu sjö valkosti í þessari spurningu og má sjá þá á myndinni. Í um helmingi tilfella var fræðslan að stærstum hluta að frumkvæði starfsmannsins. Í um 70% tilfella var fræðslan greidd af fyrirtækinu.

## Á árinu 2016 sóttu 73% fræðslu eða fengu þjálfun tengda starfinu



## MEIRA SJÁLFTAUST OG FLEIRI TÆKIFÆRI

Um sjö af hverjum tíu sem sóttu sér fræðslu á árinu 2016 sögðu í könnuninni að sú fræðsla hafi gert þá að verðmætari starfsmönnum fyrir fyrirtækið og á það einkum við um stjórnendur. Tveir af hverjum þremur sögðu að fræðslan hefði gert vinnuna áhugaverðari og svipað hlutfall að sjálfstraust þeirra hefði aukist með meiri fræðslu. Þá sagði um helmingur svarenda að fræðslan hafi aukið tækifæri þeirra á vinnumarkaði og eru stjórnendur hæstir hvað þetta varðar.

Fræðslan skilaði hins vegar ekki mikilli hækkun launa samkvæmt svarendum. Í könnuninni var spurt í hve miklu eða litlu mæli fræðslan sem viðkomandi sótti á árinu 2016 hafi hækkað launin. Aðeins 13% sögðu að fræðslan hafi skilar þeim mikilli launahækkun en 42% að hækkingin hafi verið mjög lítil. Þegar litið er til atvinnugreina má sjá að fræðsla skilaði síst launahækkun til starfsfólks hjá fyrirtækjum í samgöngum og ferðaþjónustu.

## RÚMLEGA 40% ÞURFA MEIRI FRÆÐSLU Í TENGLUM VIÐ STARFIÐ

Rúmlega fjórir af hverjum tíu, eða 43%, sögðust hafa mikla þörf fyrir viðbótarmenntun eða fræðslu í tengslum við núverandi starf sitt en 19% að þörfin væri lítil. Eftir því sem menntunin var meiri og launin hærri því líklegra var að viðkomandi taldi sig þurfa meiri fræðslu eða menntun. Það á einnig við um stöðu innan fyrirtækja, þeir sem voru í hærri stöðum töldu frekar þörf á aukinni menntun. [vni](#)

# HR OG BIFRÖST BJÓÐA NÝTT NÁM Í VERSLUNARSTJÓRNUN Á FAGHÁSKÓLASTIGI

Starfsmenntasjóður verslunar- og skrifstofufólks hefur í samstarfi við Háskólann á Bifröst og Háskólann í Reykjavík þróað tillögur að nýju námi fyrir verslunarstjóra sem byggir m.a. á hæfnigreiningu fyrir starf verslunarstjóra, viðhorfskönnun meðal starfandi verslunarstjóra og samstarfi við lykilyrirtæki í verslun og þjónustu. Ráðgjöf og verkefnastjórnun stýrir þróun námsins og innleiðingu í samvinnu við Sólveigu Lilju Snæbjörnsdóttur, fagstjóra starfsmenntamála hjá VR.



Runólfur Ágústsson, verkefnastjóri Ráðgjöf og verkefnastjórnun.

Markmiðið með því að setja á fót slíkt nám er að opna dyr fyrir þá sem mennta sig í verslun og þjónustu og vilja halda áfram í háskólanám. Kennsla hefst um áramót

Námið, sem 60 ECTS einingar, er kennt með vinnu og mun taka tvö ár í dreifnámi. Það byggir að hluta til á áföngum sem nú þegar eru kenndir til BS gráðu í viðskiptafræðum við Bifröst og HR en að hluta er um nýja áfanga að ræða, sérstaklega þróaða með sérþarfir verslunarinnar í huga með þátttöku lykilyrirtækja í greininni. Stefnt er að því að kennsla hefjist í janúar.

## SAMSTARF TVEGGJA HÁSKÓLA

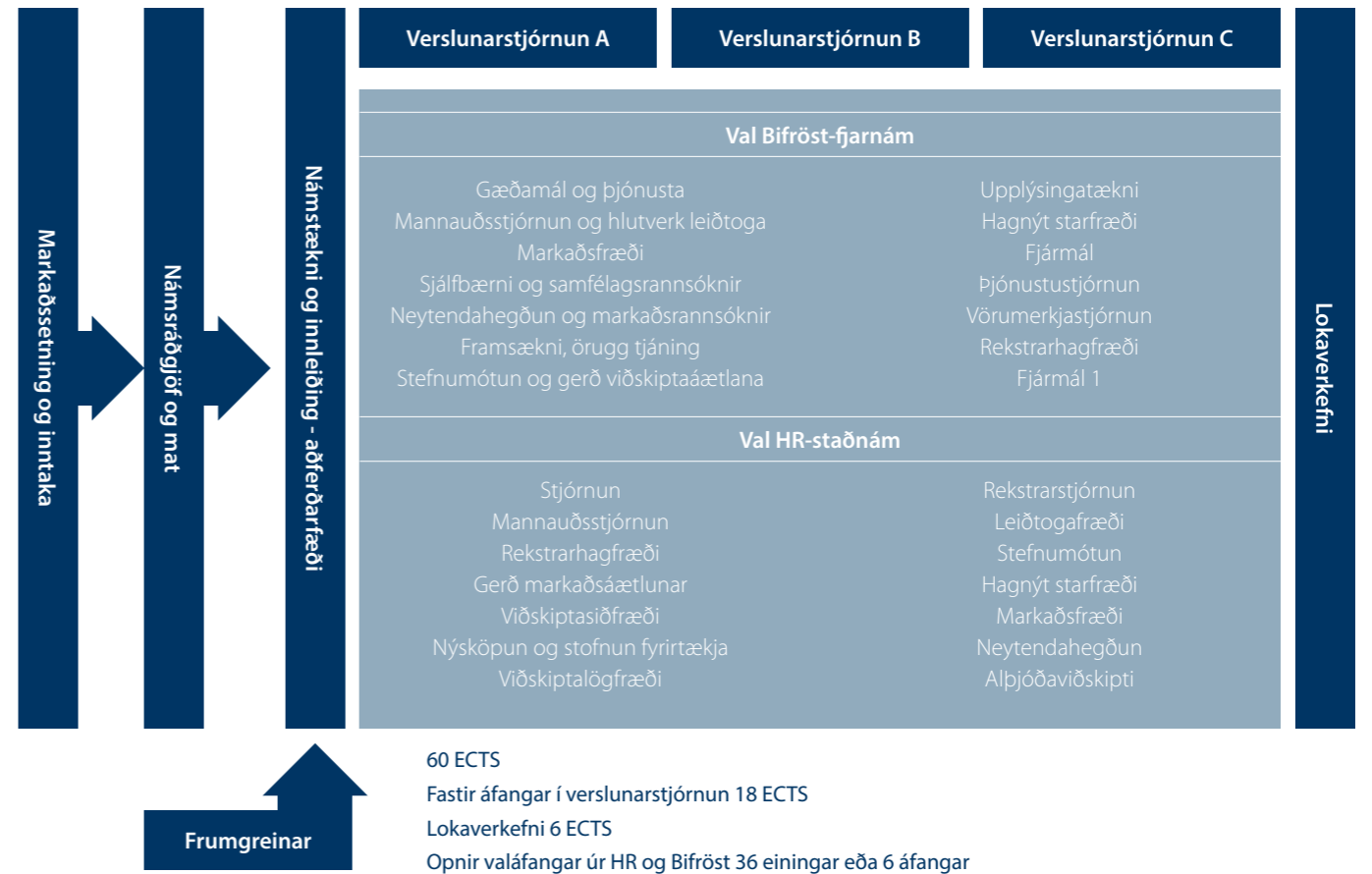
Styrkur námsins liggur þó ekki bara í virku samstarfi við atvinnulífið heldur einnig í samstarfi háskólanna tveggja um þróun þess og kennslu. Námið verður þannig metið til eininga til áframhaldandi náms í viðskiptafræði til BS gráðu, bæði við Háskólann á Bifröst og Háskólann í Reykjavík. Nemendur sem útskrifast með diplómagráðu í verslunarstjórnun munu því geta haldið áfram námi til BS gráðu í viðskiptafræði kjósi þeir slíkt. Háskólarnir munu þróa ferli til að meta gagnkvæmt háskólaeiningar (ECTS) innan verkefnisins, óháð því hvor skólinn kennir einstök námskeið og mat á náminu inn í BS gráðu í viðskiptafræðum.

## EINSTAKLINGSBUNDIÐ NÁM ÚT FRÁ ÞÖRFUM VERSLUNARFYRIRTÆKJA

VR mun í samstarfi við háskólana tvo og lykilyrirtæki kynna námið meðal starfandi verslunarstjóra. Stefnt er að því að fyrirtækin velji nemendur úr starfsmannahóp sínum inn í námið sem einnig verður hægt að sækja um á heimasíðu VR. Allir umsækjendur fá einstaklingsbundna námsráðgjöf samhliða mati á fyrri námi og reynslu. Almenn inngönguskilyrði eru stúdentspróf eða sambærilegt nám, en einnig verður litið til starfsreynslu og hæfni við inntöku nemenda. Þeir sem sækja um á grundvelli starfsreynslu og skortir grunnþekkingu í stærðfræði, íslensku og ensku, munu eiga þess kost að efla sig í þeim greinum.

## VERKEFNAMÍÐAÐ GÆÐANÁM

Námið er fjórar annir og hefst með vinnulotu í námstækni og aðferðafræði. Þrjár skyldukúrsar í verslunarstjórnun eru kjarni námsins, fyrstu þrjár annirnar, en lokaverkefni, sem unnið er með fyrirtæki nemandans, er kjarni þeirrar síðustu. Að auki eiga nemendur val um sex grunnáfanga í viðskiptafræði frá báðum háskólunum, í fjarnámi hjá Bifröst eða í staðnámi hjá HR. Meðal fjölmargra áfanga sem í boði eru má nefna gæðamál, mannauðsstjórnun, stefnumörkun, fjármál, áætlanagerð, markaðsfræði, viðskiptasiðfræði og viðskiptalögfræði. Í verslunarstjórnun er gert ráð fyrir að verkefni séu að verulegu leyti unnin út frá starfi og fyrirtæki nemandans og að nám hans geti þannig gagnast því fyrirtæki sem hann starfar hjá.



## ÁBYRGÐARMÍKIÐ STARF VERSLUNARSTJÓRANS

Verlunarstjórnar sinna ábyrgðarmiklum stjórnendastörfum og algengt er að þeir stýri tugum starfsmanna og beri ábyrgð á hundruð milljóna króna veltu. Námið byggir m.a. á hæfnigreiningu sem Fræðslumiðstöð atvinnulífsins hefur unnið í samstarfi við VR og Samtök verslunar og þjónustu. Kjarni starfsins er samkvæmt því eftirfarandi:

Verlunarstjóri fer með yfirstjórn í þeirri verslun sem hann starfar í og ber rekstrarlega ábyrgð á öllum sviðum verslunarinnar. Hann starfar undir stjórn framkvæmdastjóra og/eða annarra stjórnenda í yfirstjórn fyrirtækisins og þarf að þekkja öll störf í versluninni. Hann leiðir starfið í samræmi við stefnu fyrirtækisins með arðsemi og árangur að leiðarljósi.

Verlunarstjóri mótar þjónustu í sinni verslun og stýrir heildarsýn. Hann sér um áætlanagerð, sölustýringu og tekur þátt í markaðsmálum og fylgir þeim eftir. Hann sinnir innkaupum og pöntunum í samræmi við stefnu fyrirtækisins. Hann ber ábyrgð á útliti og búnaði í versluninni sem og að gæða- og öryggisstöðlum sé framfylgt. Hann sér um val og ráðningar starfsfólks og ber ábyrgð á þjálfun og öðrum starfsmannamálum, þar með talið á verk- og vaktaskipulagi. Hann er fyrirmynd annarra starfsmanna og gefur gott fordæmi með framkomu sinni.

## MIKIL ÞÖRF

VR og SVÞ gerðu könnun meðal verslunarstjóra í vor um menntun þeirra og menntunarþörf. Þar kom í ljós að þörf er á námi sem þessu, en 56% telja sig hafa mikla eða mjög mikla þörf fyrir menntun, þjálfun eða fræðslu í tengslum við núverandi starf. Þegar spurt er hvaða menntun, þjálfun eða fræðslu svarendur myndu vilja eru stjórnun/leiðtogaþæfni og rekstur/áætlanagerð efst á blaði. Jafnframt kom fram að meirihluti verslunarstjóra telja sig hafa mjög eða frekar lítil tækifæri til endurmenntunar.

Með sama hætti hefur námið verið kynnt á undanföllum vikum stjórnendum stórfyrirtækja í verslun og þjónustu sem hafa lýst áhuga á því og tekið þátt í mótun þess með þarfir fyrirtækja sinna í huga.

## TÆKIFÆRI FYRIR STJÓRNENDUR VERSLANA OG FYRIRTÆKI PEIRRA

Sífelld eru gerðar auknar kröfur til stjórnenda í atvinnulífinu hvað menntun varðar og eru stjórnendur almennt nú flestir með háskólanám að baki. Nýtt fagháskólanám í verslunarstjórnun er ætlað að gefa starfandi verslunarstjórum færi á að styrkja sig í starfi með því að bæta við reynslu sína, hæfni og menntun.



DR. ÞÓRHALLUR ÖRN GUÐLAUGSSON  
DÓSENT Í VIÐSKIPTAFRÆÐI VIÐ HÍ

## HVAÐ ER ÞJÓNUSTA?

Í þessari grein er lögð áhersla á að skilgreina það fyrirbæri sem flestir þekkja sem þjónusta og þær forsendur sem þurfa að vera fyrir hendi svo hægt sé að veita góða þjónustu. Ef skilgreina á þjónustu með sem einföldustum hætti má segja að þjónusta sé „ætlunarverk, ferill og frammistaða“. Þá er átt við að þjónusta er gjarnan eitthvað sem gerist í framtíðinni, stendur yfir í tiltekinn tíma og árangurinn oft metinn út frá því hvernig starfsfólk stendur sig. Til eru margar nánari skilgreiningar á þjónustu og algeng og þekkt skilgreining segir að „þjónusta sé allt það þar sem útkoman er ekki áþreifanleg vara, sé venjulega notuð á sama tíma og hún er framreidd, og frammistaðan veitir þeim sem njóta þjónustunnar eitthvert virði sem í eðli sínu er óáþreifanlegt“.

Nokkur atriði einkenna þjónustu og aðgreina hana frá áþreifanlegum vörum. Fyrsta atriðið og það veigamesta er það sem kalla má óáþreifanleiki. Þar sem þjónusta er fyrst og fremst einhvers konar frammistaða fremur en hlutur, fæst hún ekki séð, smökkuð eða snert með sama hætti og þegar um áþreifanlega vöru er að ræða. Þetta hefur í för með sér að ekki er hægt að setja þjónustu á lager, ekki er hægt að fá einkaleyfi á framkvæmd þjónustu, t.d. bros eða kurteisi, og ekki er hægt að sýna þjónustu eða prófa hana fyrirfram. Hér skal tekið fram að áskoranir í þjónustustjórnun ganga út á það að efast um ríkjandi sjónarmið er gilda um eðli og eiginleika þjónustu og reyna þess í stað að finna leiðir til að ná betri árangri. Ágætt að hafa það í huga við lestur þessarar greinar.

Annað sem einkennir þjónustu og aðgreinir hana frá áþreifanlegum vörum er það sem kallað er óstöðugleiki. Þar sem þjónusta er fyrst og fremst einhvers konar framkvæmdaferli, oftar en ekki af hendi einhverrar manneskju, er ljóst að framkvæmd þjónustu verður aldrei nákvæmlega eins í tvö skipti. Sá starfsmaður sem veitir þjónustuna er oft á tíðum, í huga þeirra sem hennar njóta, þjónustan sjálf, og starfsfólk getur verið breytilegt í frammistöðu og hegðun sinni frá einum tíma til annars. Til að gera málið enn flóknara eru þeir sem þjónustuna fá ekki alltaf eins alla daga. Enn fremur eru engir tveir viðskiptavinir nákvæmlega eins og hver og einn gerir ákveðnar kröfur og upplifir þjónustuna með sínum hætti. Báðir aðilar geta haft áhrif á gæði þeirrar þjónustu sem veitt er, starfsfólkið með mismunandi frammistöðu og viðskiptavinurinn með mismunandi upplifun á veittri þjónustu.

Það þriðja sem hægt er að nefna er það sem kallað er óaðskiljanleiki. Á meðan að flestar vörur eru fyrst framleiddar, síðan seldar og loks neytt, þá er þjónusta oftast seld fyrirfram og loks framleidd og hennar neytt samtímis. Þetta hefur það í för með sér að viðskiptavinurinn er gjarnan viðstaddur á meðan á framkvæmd þjónustunnar stendur og upplifir því frammistöðu þess sem veitir þjónustuna um leið og hún er framkvæmd. Því er útilokað að framleiða þjónustu fyrirfram og ganga úr skugga um að hún sé af réttum gæðum áður en hún stendur viðskiptavininum til boða. Því eru gæði þjónustunnar og ánægja viðskiptavinarins mjög háð því sem gerist í rauntíma. Þetta hefur m.a. þau áhrif að valddreifing þarf að vera fyrir hendi svo sá er veitir þjónustuna geti tekið viðeigandi ákvarðanir í því breytilega umhverfi sem hann starfar í.



Fjórdi atriðið sem einkennir þjónustu sérstaklega er það sem kallað er óvaranleiki. Með því er átt við að þjónusta er ekki hægt að geyma, spara, endurselja eða skila. Framboð þjónustu sem ekki er eftirspurn eftir, verður ekki notað síðar þegar eftirspurnin kann að vera meiri. Þetta gerir það að verkum að mat á eftirspurn og gott skipulag framboðsins eru sérstaklega mikilvæg verkefni í þjónustustjórnun.

Það eru algeng mistök að leggja mat á gæði þjónustu einvörðungu út frá frammistöðu þeirra er þjónustuna veita. Eins og áður hefur komið fram skiptir frammistaða þeirra sem þjónustuna fá einnig miklu máli en rannsóknir sýna að stóran hluta þjónustufalls megi einmitt rekja til viðskiptavinarins sjálfs. Viðkomandi gefur ekki réttar upplýsingar, fyllir eyðublað ekki rétt út, fylgir ekki leiðbeiningum og þannig má áfram telja. Vissulega skiptir frammistaða starfsfólks miklu máli en margt getur farið úrskeiðis löngu áður en framkvæmdin á sér stað. Þannig getur verið að fyrirtækið eða stofnunin skilgreini þarfir og óskir viðskiptavina með röngum hætti, þjónustuviðmiðin taka ekki mið af þeirra þörfum heldur miklu heldur þörfum skipulagsheildarinnar og skilaboðin, t.d. auglýsingar, gefa til kynna að þjónustan sé eitthvað allt annað en hún í rauninni er. Ef gerð eru alvarleg mistök á þessum sviðum er erfitt fyrir starfsfólk, sem þó kann að hafa mikinn þjónustuvilja, að veita góða þjónustu. Því er þó gjarnan kennt um þegar illa fer. <sup>1</sup>

<sup>1</sup>Höfundur er dósent í viðskiptafræði við Háskóla Íslands og veitir forstöðu framhaldsnámi í þjónustustjórnun í viðskipta-fræðideild.



### VERSLUNARFÓLK SPURT – HVAD EINKENNIR GÓÐA ÞJÓNUSTU?

*Að vera til staðar – að fólk sjái að starfsmaður taki eftir sér.*  
– Sigrún Hrönn Ólafsdóttir, DUKA

*Að taka allt skrefinu lengra, t.d. fór ég einu sinni með jakkaföt til Húsavíkur.*  
– Heimir Hákonarson, Herragarðurinn

*Að tekið sé vel móti viðskiptavinum, að afgreiðslufólkið sýni hlýleika og sé á staðnum en ekki andlega fjarverandi.*  
– Helena Magnúsdóttir, ZO•ON

*Góð þjónustulund, bjóða góðan daginn og spyrja hvort eitthvað vanti.*  
– Huld Sveinsdóttir, Geysir

*Vera næs, brosa og gera allt sem maður getur til að hjálpa. Vera tilbúinn til að hjálpa fólki.*  
– Rakel Lind Ívarsdóttir, Penninn Eymundsson

*Að bregðast við óskum viðskiptavina.*  
– Sigríður Sigurðardóttir, Marco Polo

*Að vel sé tekið á móti manni þegar maður kemur inn í verslunina og að starfsmenn séu brosmildir og jákvæðir við fyrstu sýn.*  
– Bryndís Guðmundsdóttir, Kultur

*Gott viðmót, þolinmæði og einlægni.*  
– Gulla Bjarnardóttir, VILA

*Segja góðan daginn, bjóða aðstoð og brosa.*  
– Hjördís Ósk Kristjánsdóttir, GS skór

*Vera til staðar, bjóða aðstoð en gefa viðskiptavininum samt rými.*  
– Ásgeir Frank Ásgeirsson, Gallerí 17

*Mér finnst mikilvægt að tala við kúnnann í klefanum. Fyrir mitt leyti þá reyni ég eftir fremsta megni að fanga það móment að viðskiptavinurinn hafi fengið þá þjónustu sem hann vildi og vilji koma aftur. Handaband í lokin sýnir mér oft hvort mómentinu hafi verið náð og það gefur mér tilgang í starfi.*  
– Alexander Örn Kristjánsson, Gallerí 17

*Að veita góða aðstoð og uppfylla þörf einstaklingsins.*  
– Tómas Bachmann, Jack & Jones

*Ná persónulegri tengingu við viðskiptavininn og aðlaga sig að þörfum hans.*  
– Elvar Örn Jónsson, Jack & Jones

*Það skiptir máli að vera brosandir og taka vel á móti fólki þegar það kemur inn. Maður þarf að vera á vaktinni og lesa í líkamstjáningu fólks hvenær það vill frekari þjónustu og vera tilbúinn að veita þjónustu.*  
– Unnur Ólafsdóttir, Leonard

*Alltaf vera vakandi, fylgjast með og sýna endalaus þolinmæði og vera góð. Reyna allt sem þú getur til að láta kúnnanum líða vel.*  
– Tanja Marsibil, Zara

*Bjóða góðan daginn. Lesa í kúnnann og veita persónulega þjónustu, þarf samt að passa að vera ekki of ákafur.*  
– Ásta Gunnlaugsdóttir, Inglot

*Að virða fólk viðlits þegar það kemur inn og veita því athygli.*  
– Sigríður Bjarney Karlsdóttir, Mótör og Mía

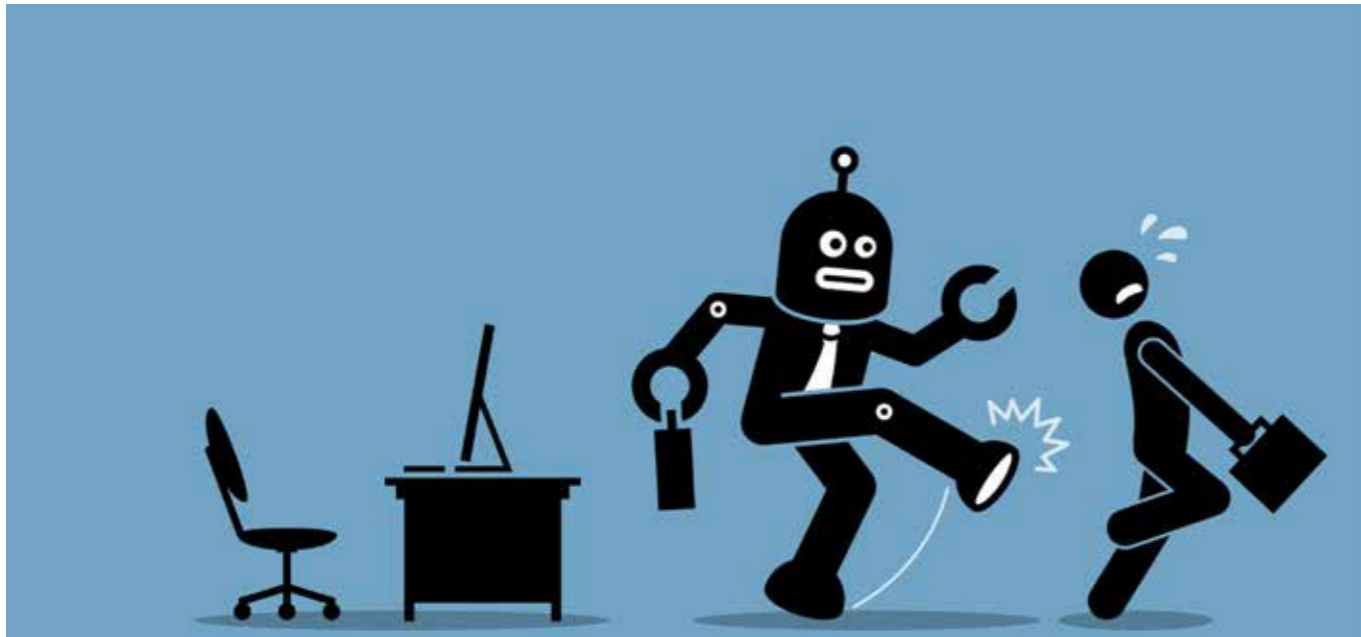
*Veita viðskiptavininum athygli allan tímann og sjá fyrir þörfum viðskiptavinarins.*  
– Hallbjörn Guðjónsson, Game stöðin

*Starfsmaður sem er tilbúinn að gera allt fyrir kúnnann. Þetta snýst eiginlega bara um góð samskipti og ekki standa bara.*  
– Sturla Sær Erlendsson, SMASH





LILJA DÖGG JÓNSDÓTTIR  
FRAMKVÆMDASTJÓRI, BURNING GLASS TECHNOLOGIES



## MUN GERVIGREIND STELA STARFINU MÍNU?

Ímyndaðu þér hvernig það væri að ganga inn í matvörubúð sem heilsar þér með nafni. Þetta er hægt, þökk sé hugbúnaði sem þekkir á þér andlitið. Þú færð samstundis send skilaboð um þær vörur sem þú kaupir oftast og eru á afslætti eða eru ekki til og jafnframt uppástungur um hvað annað þú gæti haft gaman af að prófa. Vélmanni fylla á hillurnar og þú gengur út úr búðinni án þess að taka upp veskið, rafræn greiðsla hefur þegar átt sér stað. Eða kannski hafðir þú ekki tíma til að fara í búðina og pantaðir það helsta í gegnum símann. Það var jafnóðum sent heim að dyrum með dróna.

Þessi dagdraumur er að mörgu leyti nú þegar orðinn að veruleika. Í Seattle í Bandaríkjunum hefur Amazon opnað greiðslukassalausla verslun. Vélmanni gegna lykilhlutverki á lagerum allra stærri verslunardeja heims. Heimsendingarþjónusta - jafnvel samdægurs á allri mögulegri þjónustu heyrir ekki lengur til nýjunga. Á Íslandi er þróunin með svipuðum hætti en hægarí.

Griðarleg þróun er í tækni, sérstaklega gervigreind og vélmennum, og velta margir því fyrir sér hver áhrif verði á vinnumarkaðinn. Ráðgjafar-fyrirtækið McKinsey mat líkur á gervigreindarvæðingu 2.000 starfsverka (e. activities) sem heyrir undir 800 störf. Niðurstaðan var sú að meira en

hellingur þessara starfsverka gætu nú þegar verið leyst af tölvum. Greiningin benti jafnframt til þess að 60% allra starfa samanstandi af að minnsta kosti þriðjungi starfsverka sem gætu verið gervigreindarvædd. Meðal þeirra greina sem hvað líklegast eru til að gjörbreytast á næstu árum eru skrifstofu- og verslunarstörf.

Þetta er alvarleg staðreynd fyrir marga. Sumir „spekúlantar“ halda því fram að stutt sé í það að fólks sé ekki þörf og tölvur vinni öll störf. Aðrir andmæla því og benda á að þessi iðnbylting muni líklega, eins og aðrar, breyta störfum og skapa ný störf frekar en að eyða þeim. Því til stuðnings er bent á iðnbyltinguna og byltingu í landbúnaði sem vissulega eyddu fjölda starfa en stuðluðu jafnframt að velmegun og aukinni eftirspurn eftir vörum og þjónustu sem leiddi svo af sér ný störf. Nú er fjöldi starfa í fjármálum, verkfræði, tækni og þjónustu sem okkur hefði fyrir nokkrum áratugum ekki grunað að yrðu til. En jafnvel þótt veruleikinn sé sá að störf muni ekki hverfa heldur breytast þá er mikilvægt, raunar nauðsynlegt, að við búum okkur sem best undir griðarlegar breytingar sem óhjákvæmi-lega eru á næsta leiti.

Verk sem auðveldast er að úthluta tölvum eru annars vegar þau sem fela í sér líkamlega vinnu í skipulögðu og fyrirsjáanlegu umhverfi og hins vegar þau sem fela í sér söfnun og vinnslu gagna. Verkum sem krefjast greiningar eða skapandi hugsunar er erfiðara að breyta.

### Þvert á dómsdagsspár hefur störfum í verslunargreinum í Bandaríkjunum raunar fjölgað en ekki fækkað. En þau eru gjörbreytt.

Fyrir íslenskan vinnumarkað er til skemmri tíma nóg að horfa til Bandaríkjanna eða Bretlands sem hafa þegar séð ýmsar breytingar sem líkur eru á að verði hérlandis fyrr en síðar. Þvert á dómsdagsspár hefur störfum í verslunargreinum í Bandaríkjunum raunar fjölgað en ekki fækkað. En þau eru gjörbreytt. Hefðbundnum verslunarstörfum hefur fækkað um 140 þúsund stöðugildi en á sama tíma hafa vefverslanir skapað um þrefalt fleiri störf.<sup>2</sup> Töluverður fjöldi þessara nýju starfa eru á lager vefverslana eða í öðrum þjónustustörfum þar sem grunnskilyrði er að geta unnið við og með vélmennum.

Eitt besta ráðið til að verjast og vaxa með tæknibreytingum er að bæta við sig stafrænni hæfni. Þetta kann að virðast ganga þvert gegn því sem halda maetti. Hugbúnaðarfyrirtækið Burning Glass hefur þó með rannsóknnum á starfslýsingum og starfsauglýsingum sýnt fram á að með aukinni tæknivæðingu hefur ein helsta breyting á kröfum vinnuveitenda verið að fara fram á meiri stafræna hæfni. Þetta gildir sérstaklega um störf sem krefjast lítillar menntunar en á þó við á öllum stigum. Kunnátta á framleiðnihugbúnað (s.s. Word og Excel) er orðin grunnkunnátta og sérhæfð hugbúnaðarkunnátta getur skipt sköpum. Dæmi um sérhæfða kunnátta eru þekking á vélmennum sem nýtt eru til framleiðslu eða lagerstarfa, kunnátta á söluhugbúnað og ýmis önnur tölvu- og kerfiskunnátta. Þetta hefur þegar sýnt sig í skrifstofustörfum eins og við þekkjum þau í dag sem mörg hver eru á útleið. Sölumennska, bókhald og markaðsmál – allt eru þetta störf sem koma til með að gjörbreytast.<sup>3</sup>

Ísland er aftur á merinni en Bandaríkin og Bretland í nýtingu ýmissar nýrrar tækni innan fyrirtækja. Fyrirtækin eru smærri og því erfiðara að réttlæta slíka fjárfestingu. En það er engin ástæða til að ætla að sjálfvirk vélmanni á lagerum, afgreiðslukassar án afgreiðslufólks, breytt bókhaldsforrit og fullkomnari söluhugbúnaður nái ekki hingað í meira mæli innan skamms. Það er á ábyrgð fyrirtækja og okkar sjálfra að gæta þess að við verðum í góðri stöðu til að vaxa og breytast með störfunum okkar. Til þess þarf stöðugt að sækjast eftir menntun og endurþjálfun í gamalli tækni og mæta með opnum huga tækninýjungum sem innleiddar eru, okkur til góðs. ■

<sup>1</sup>McKinsey Global Institute (2017). A Future That Works: Automation, Employment and Productivity. McKinsey&Company.  
<sup>2</sup>Michael Mandel (2017). How Ecommerce Creates Jobs and Reduced Income Inequality. Progressive Policy Institute.  
<sup>3</sup>Nánar má lesa um aðferðarfræði og rannsóknir Burning Glass á www.burning-glass.com

# TAKTU DAGINN FRÁ!

22. nóvember 2017  
Kaffi Nauthól kl. 13-16

### Ráðstefna Starfsmenntasjóðs verslunar- og skrifstofufólks um þjónustu og hæfni:

- Þarftu að vera leikari til að veita góða þjónustu?
- Hvað er góð þjónusta?
- Geta allir boðið góða þjónustu?
- Er hægt að læra að bjóða góða þjónustu?
- Hverjar eru helstu áskoranir sem þjónustufyrirtæki standa frammi fyrir?

Erindi verða m.a. frá Bláa Lóninu, CCP, S4S, ASÍ og Bjarti Guðmundssyni, frammistöðubjálfa og leikara.

Í pallborði verða Jón Björnsson forstjóri Festi, María Guðmundsdóttir formaður Hæfniseturs ferðaþjónustunnar, Þórhallur Guðlaugsson forstöðumaður framhaldsnáms í þjónustustjórnun hjá HÍ ásamt fleirum.

Fundarstjóri verður Áslaug Hulda Jónsdóttir forstöðumaður menntamála hjá SVP.



skráning á [www.starfsmennt.is](http://www.starfsmennt.is)

# KROSSGÁTAN

Fristundar krossgátur				FREKAR DAUFUR	ÝTNI	BUNU-STOKK	LOFT-TEGUND	SK.ST. MYNTAR	AT-HVARF	UM-STANG	MED SANDI	MÁLM	EKKI LENGUR TIL	FISK-ÚRGANG	EINS
												1			
SONAR HILDIRIÐAR Í EGILS-SÖGU										KIRTLA ÆÐI					
MERKJA															
NAFN KONU								KARL-MENNSKU DRÁP							
EITT AF NORÐUR-LÖNDUM					2							SIDA ÖLU			
HVÍLT															
GÆLU-NAFN KONU				SÖMU HÆÐAR				FROST-RIGNINGU TAPADS LYFTI-KRAFTS						GAGN-SÆJAN	SPERG-ILL
KONUR-NAR							TÍTT LEIK-TÆKIS			GLÆÐA BRAST					3
SEFAÐ										MÆLTS MÁLS GRID-UNGS					
BJARG-BUANN						RUGLINU HLEÐSL-UR							SKRÆK KLAK-ADAR		
ÖSKU-STO			4	ÁSÝND TÖLVA Á NETI					TÖNN FÓST-BRÓÐIR INGÓLFS			FRA ÍRLANDI STALDRA VID			
RÆÐ YFIR		ÁN SKINNS ARFUR							LÆTUR FÁTT UM FINNAST HORN-SKÖRINN						5
DREPUR						FJAND-ANS HÖFUD-BLÆJA									
DRYKK-UR AF LAUFUM			KINDAR UMVAFIÐ				LEIÐ-BEINT Í STÆRD-FRÆÐI							RÆKT-ARLAND-ANNA	EKKI NOT-ADAR
GRIND	6			LÉT BIÐA KALDIR			7					BANDA-LAG ARF-LEIDA			
EKKI ÆFDI LENGUR					PÍPUM SÉ					NAFN KONU HRÆR-ING					
RÖMV. TALA		TIGINN SPIK-NEFUR				GEIM-GEISLA VESÆLU				9			FERSK SNOTUR		
FRYSTI			STELPA SKEL			ERGJA EYKTA-MARK						FÁLM SJÓR			
ÞJÓN-USTAN									HAND-SALAD SK.ST. SJUK-ÐOMS						8
	HRÆDD-IST				JARÐ-LAGS			HLUT-ANNA							
	INNYFLI				LÍÐA VEL			FRAM-ENDAR							



ERLA BJÖRNSDÓTTIR  
SÁLFRÆÐINGUR

Afar mikilvægt er að reyna að hafa sem mesta reglu á svefntímum og fara alltaf að sofa og á fætur á svipuðum tímum.



## GÓÐUR SVEFN – GRUNNSTOÐ HEILSU

Góður nætursvefn er mikilvæg grunnstoð heilsu og meðal- maðurinn ver um þriðjungi ævinnar í það að sofa. Þó svefninn veiti okkur nauðsynlega hvíld er þetta mjög virkt ástand þar sem mikil vinna á sér stað bæði í líkama og sál. Segja má að líkaminn sé að endurnæra sig og byggja sig upp þegar við sofum og skortur á svefni getur haft margvíslegar neikvæðar afleiðingar á heilsu og líðan.

Góður nætursvefn er mikilvæg grunnstoð heilsu og meðal- maðurinn ver um þriðjungi ævinnar í það að sofa. Þó svefninn veiti okkur nauðsynlega hvíld er þetta mjög virkt ástand þar sem mikil vinna á sér stað bæði í líkama og sál. Segja má að líkaminn sé að endurnæra sig og byggja sig upp þegar við sofum og skortur á svefni getur haft margvíslegar neikvæðar afleiðingar á heilsu og líðan.

Erfitt er að gefa eitt svar við því hversu mikið við eigum að sofa því svefn- þörf okkar er breytileg eftir aldri, milli kynja og milli einstaklinga en flestir fullorðnir þurfa að sofa um 7-8 klukkustundir á sólarhring til að líða vel og vera við góða heilsu.

Hugræn atferlismeðferð er sú leið sem Alþjóðaheilbrigðisstofnunin mælir með sem fyrsta úrræði svefnleysis og hafa rannsóknir sýnt að þessi meðferð er mjög gagnleg til að bæta svefn og líðan. Hér á Íslandi er hægt að fá þessa meðferð hjá nokkrum sálfræðingum sem hafa sérhæft sig í svefn- vandamálum en einnig má nálgast upplýsingar um meðferðina á [www.betrisvefn.is](http://www.betrisvefn.is). Þó við séum ekki endilega að glíma við ákveðin svefn- vandamál getur verið æskilegt fyrir okkur að skerpa á þáttum sem hafa góð áhrif á svefninn.

Því miður eru svefnvandamál algeng í nútímasamfélagi og ætla má að um að þriðjungur fullorðinna glími við svefnleysi einhvern tímann á ævinni. Svefnleysi einkennist af því að eiga erfitt með að sofna á kvöldin, vakna upp á nóttunni og eiga erfitt með að festa svefn á ný eða að vakna of snemma á morgnana og ná ekki að sofna aftur. Þegar þessi vandi er viðvarandi geta áhrifin verið víðtæk og snert flesta fleti daglegs lífs. Flestir hafa upp- lifað stöku andvökunætur um ævina og kannast við afleiðingar þeirra, s.s. þreytu, orkuleysi og einbeitingarskort. Þegar svefnleysi verður langvar- andi eru afleiðingarnar oft alvarlegri og geta haft víðtæk neikvæð áhrif á daglegt líf og heilsu. Sem dæmi má nefna minni framleiðni í vinnu, skerta orku, höfuðverk, minnstruflanir og streitu. Að auki hafa rann- sóknir sýnt að þeir sem þjást af langvarandi svefnleysi taka að jafnaði

Afar mikilvægt er að reyna að hafa sem mesta reglu á svefntímum og fara alltaf að sofa og á fætur á svipuðum tímum, alla daga vikunnar. Svefninn þarf sinn aðdraganda og því er mikilvægt að gíra sig niður eftir amstur dagsins og gera líkama og sál tilbúin fyrir svefninn. Flest verðum við fyrir áreiti frá morgni til kvölds og því er æskilegt að koma sér upp rólegum kvöldvenjum þar sem við náum að slaka á. Þetta getur til dæmis falist í að slökva á tölvunni og stilla símann þannig að hann trufla okkur ekki, minnka ljósmagn, láta renna í heitt bað eða lesa nokkrar blaðsíður í góðri bók áður en við leggjumst upp í rúm. Að stunda reglubundna hreyfingu, borða hollt og lágmarka neyslu á koffeini, sykri og áfengi hefur einnig góð áhrif á svefn.



### VERÐLAUN FYRIR RÉTTA LAUSN KR. 15.000

Lausnin á síðustu krossgátu er: „Gúlsopi“

Vinningshaf krossgátunnar úr síðasta blaði er **Guðbjörg Jørgensen**. Guðbjörg vinnur hjá Lagastoð innheimtubjónustu ehf, hún hefur starfað þar frá árinu 1984 og verið félagi hjá VR frá þeim tíma. Guðbjörg starfar sem innheimtufultrúi. Þetta er í fyrsta skipti sem Guðbjörg sendir inn lausn að krossgátu VR. Fristundum eyðir hún oftast í sumarbústaðnum og við að passa barnabörnin, sem henni finnst skemmtilegast af öllu. Við óskum Guðbjörgu innilega til hamingju!

Í lausn krossgátunnar hér að ofan er orð. Vinsamlegast látið kennitölu fylgja og skrifið „krossgáta“ utan á umslag. Skilafrestur er til 28. október 2017. Utanáskriftin er: **VR-blaðið, Kringlunni 7, 103 Reykjavík**. Einnig er hægt að senda lausnina á [krossgata@vr.is](mailto:krossgata@vr.is)



**Þekktu þinn rétt!**

**Conheça seus direitos!**

**Bądź świadom swoich praw!**

**Kend din ret!**

**รู้จักสิทธิของคุณ**

**Žinokite savo teises!**

**Alamin ang iyong mga karapatan!**

**Tea oma õigusi!**

**Know Your Rights!**