# VR blaðið

5. tbl. 24. árg. – Nóvember 2002 – Upplag: 21.500

## Hvað gerir VR fyrir þig?

## Erum komin upp úr skotgröfunum

– Viðtal við formann VR

## Vellíðan í vinnunni

Í SKAMMDEGINU:

# Ávísun á upplyftingu

Óktóberdagur á Laugavegi

Mynd: Erling

VR blaðið

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

**Ábyrgðarmaður:** Gunnar Páll Pálsson

**Ritstjóri:** Anna Björg Siggeirsdóttir

**Útlit:** Ólafur Gaukur

**Umbrot og prentvinnsla:**
Prentmet ehf.

**Starfsfólk á skrifstofu:**
Gunnar Páll Pálsson formaður, Guðmundur B. Ólafsson, forstöðumaður lögfræðisviðs, Sigurlaug Hilmarsdóttir, forstöðumaður rekstrar- og fjármálasviðs, Elías Magnússon, forstöðumaður þjónustusviðs, Alda Sigurðardóttir, Anna Björg Siggeirsdóttir, Auður Búadóttir, Árni Leósson, Bertha Biering, Björn Halldór Björnsson, Dóra Björk Scott, Einar M. Nikulásson, Elín Sveinsdóttir, Elísabet Magnúsdóttir, Elvar Níelsson, Grétar Hannesson, Guðrún Erla Hafsteinsdóttir, Guðrún Þorgerður Hlöðversdóttir, Gunnar Kristinn Hilmarsson, Hafsteinn J. Hannesson, Hansína Gísladóttir, Harpa Gunnarsdóttir, Heiða Björg Tómasdóttir, Júnía Þorkelsdóttir, Laufey Eydal, Magnús L. Sveinsson, Ragnhildur A. Þorgeirsdóttir, Rannveig Rögnvaldsdóttir, Reynir Jósepsson, Rósmarý Úlfarsdóttir, Sigrún Svava Gísladóttir, Sigrún Esther Guðmundsdóttir, Sigrún Viktorsdóttir, Snorri Kristjánsson, Steinunn Böðvarsdóttir, Þorgerður Sigurðardóttir, Þorgrímur Guðmundsson og Þórunn Jónsdóttir.

**Stjórn Verzlunarmannafélags Reykjavíkur:**
Gunnar Páll Pálsson formaður, Stefanía Magnúsdóttir varaformaður, Jóhanna E. Vilhelmsdóttir ritari.

Meðstjórnendur: Benedikt Vilhjálmsson, Edda Kjartansdóttir, Bjarndís Lárusdóttir, Gunnar Böðvarsson, Kolbeinn Sigurjónsson, Kristín Sigurðardóttir, Rannveig Sigurðardóttir, Sigurður Sigfússon, Sigrún Baldursdóttir, Steinar J. Kristjánsson og Valur M. Valtýsson, Valdís Haraldsdóttir.

Varamenn: Ingveldur Sigurðardóttir, Jón Magnússon og Þorlákur Jóhannsson.

**Stjórn Orlofssjóðs VR:**
Benedikt Vilhjálmsson, Grétar Hannesson, Reynir Jósepsson, Valur M. Valtýsson, Bjarndís Lárusdóttir og Sigurður Sigfússon.

**Stjórn Sjúkrasjóðs VR:**
Gunnar Páll Pálsson, Steinar J. Kristjánsson, Benedikt Vilhjálmsson, Kolbeinn Sigurjónsson og Stefanía Magnúsdóttir.

**Framkvæmdastjórn Fræðslusjóðs VR:**
Rannveig Sigurðardóttir, Sigrún Baldursdóttir, Bjarndís Lárusdóttir, Edda Kjartansdóttir og Sigurður Sigfússon.

VR blaðið er blað félagsmanna Verzlunarmannafélags Reykjavíkur og Verslunarmannfélags Akraness

**Haustlitastemmning.** Ljósmynd: Sigurgeir Sigurjónsson

# Skiptir stærðin máli?

Á haustdögum stóð VR fyrir 30 morgunverðarfundum, undir heitinu Ráðgjafarnefnd félagsmanna, þar sem boðið var til opinnar umræðu um VR, þjónustu félagsins og kjarasamninga. Almennt má segja að félagsmenn VR séu hvorki mjög meðvitaðir um uppbyggingu verkalýðshreyfingarinnar, veru VR í Landssambandi íslenzkra verzlunarmanna (LÍV) né veru VR í ASÍ. Það er kannski ekki svo alvarlegt fyrir LÍV þar sem VR er nánast 80% af fjölda félagsmanna þess og einnig í ljósi þess að skrifstofur Landssambandsins voru sameinaðar skrifstofum VR nú í október. Það er hinsvegar áhyggjuefni að félagsmenn stærsta stéttarfélagsins innan ASÍ skynja sig almennt ekki sem meðlimi þess.

Nú um mánaðamótin var ársfundur ASÍ haldinn og þar sem blaðið fór í prentun áður en fundi lauk verður fjallað um hann í næsta blaði. Mér finnst ástæða til að hvetja félagsmenn VR til að kynna sér efni fundarins og láta sig málefni ASÍ sig varða almennt, því Alþýðusambandið er vettvangur verkalýðsfélaga til að taka á málum er varða heildina, eins og sannaðist áþreifanlega síðastliðinn vetur í baráttunni við verðbólguna. Einnig hefur mikilvægi þess stórlega aukist við eftirfylgni mála í Evrópu sem hefur síðan bein áhrif á launafólk hér á landi vegna EES samningsins.

Af og til heyrist sú gagnrýni að VR sé of stórt og víðfemt félag, með of marga ólíka hópa innan sinna vébanda. Þá er gjarnan bent á að minni, einsleitari og samhentari félög virðast vera að ná betri árangri. Þetta eru t.d. stéttarfélög sem tengjast flugi eða stéttarfélög sem tengjast ákveðnu löggiltu réttindanámi. Eflaust hafa þessi félög náð ýmsum góðum áföngum í ávinnslu réttinda fyrir sitt fólk en oft hafa þau einnig fengið þau réttindi sem aðrir hafa samið um án þess að kosta neinu til. Þau standa oft utan heildarsamtaka en njóta ávaxtanna s.s. þegar samið var um lækkun á virðisaukaskatt á matvæli, breytingar á húsnæðiskerfi, lækkun á sköttum o.s.frv. Það virðist sammerkt með þessum félögum að þau hafa einhverja lykilstöðu sem öðrum er ekki gefið og að félagsmenn þeirra vinna hjá einum eða fáum vinnuveitendum.

Það má því segja að félög eins og VR þurfi að bæta sér upp þennan skort félagsmanna sinna á einokunarstöðu í sínu vinnuumhverfi með því að stuðla að aukinni hagkvæmni í krafti stærðarinnar. Hvort sem mönnum líkar það betur eða verr þá stöndum við verslunarmenn frammi fyrir því að við vinnum hjá mjög mörgum vinnuveitendum og er meðal vinnustaður VR félaga um tíu manna vinnustaður. Því er mjög erfitt að gera kjarasamninga með launatöflum sem ná til allra félagsmanna, enda höfum við verið að reyna að aðlaga okkur að þeim raunveruleika sem við búum við. Því má segja að fyrir VR félaga þá skipti stærðin máli við að ná fram bætri þjónustu s.s. með öflugum sjúkrasjóðum og einnig við að knýja á um breytingar á samfélaginu eða breytingar á viðhorfum.

GPP

# Hvað gerir VR fyrir þig?

Félagsgjald til VR er 1% af launum en til að verða fullgildur félagsmaður er nauðsynlegt að hafa greitt félagsgjöld minnst að upphæð 6.048 kr. á síðustu 12 mánuðum. Hér fyrir neðan er talið upp það helsta sem felst í því að vera félagi í VR.

## KAUP OG KJÖR

**Þú getur sótt ýmiss konar aðstoð vegna kjaramála:**

- VR gerir kjara- og fyrirtækjasamninga.
- VR aðstoðar við útreikning launa, túlkun kjarasamninga og lausn ágreiningsmála á vinnustað.
- VR aðstoðar við gerð ráðningarsamninga.
- VR veitir ókeypis lögfræðiaðstoð vegna kjaramála og innheimtu launakrafna m.a. vegna gjaldþrota fyrirtækja.
- VR gerir á hverju ári launakönnun meðal félagsmanna og könnun á fyrirtæki ársins til viðmiðunar fyrir félagsmenn.
- VR stendur fyrir herferðum í fjölmiðlum til að vekja athygli á ýmsum málum, s.s. launamun kynjanna, einelti og kynferðislegri áreitni.
- VR er aðili að ASÍ.

## HEILSUFAR

**Ef upp koma veikindi eða slys áttu möguleika á:**

- Sjúkradagpeningum eftir að veikindarétti lýkur (80% af launum) í allt að 270 daga.
- Slysadagpeningum vegna slysa í frítíma (80% af launum).
- Sjúkradagpeningum vegna áfengismeðferðar (80% af launum).
- Slysa-, dánar- og örorkubætur vegna barna að 16 ára aldri.
- Dagpeningum vegna veikinda barna yngri en 16 ára (80% af launum) í allt að 270 daga.

Ljósm.: Gunnar Kr.

- Örorkubótum vegna slyss í frítíma (allt að kr. 13.350.000).
- Dánarbótum (dæmi: Eftirlifandi maki með 3 börn yngri en 21 árs, fengi kr. 2.800.000).
- Niðurgreiðslu vegna gleraugnakaupa, heilsufarstryggginga, sjúkraþjálfunar, krabbameinsskoðunar, skoðunar hjá Hjartavernd og hjá Hjarta- og lungnastöðinni, líkamsrækt o.fl.

## FRÆÐSLA

**VR styður sí- og endurmenntun heils hugar.**
**Þú átt því möguleika á:**

- Starfsmenntastyrk sem nemur 50% af námskeiðskostnaði allt að kr. 60.000 (fer eftir inneign stiga).
- Tómstundastyrk sem nemur 50% af námskeiðskostnaði, allt að kr. 8.000 á ári.
- Ókeypis námskeiðum á vegum félagsins, t.d. hvernig á að semja um launin, tjáning og tækifæri o.fl.
- Afslætti hjá ýmsum skólum og fræðsluaðilum.
- Greiðari leið að upplýsingum. Þú færð VR blaðið sent heim þér að kostnaðarlausu.

## ORLOFSMÁL

**VR leggur sitt af mörkum til betra orlofs félaga sinna:**

- Þú átt kost á að leigja tjaldvagn eða orlofshús allan ársins hring.

Ljósm.: Elísabet Magnúsdóttir

- Þú færð senda orlofsávísun árlega sem þú getur notað upp í ferðir með ýmsum aðilum, bæði innanlands og utan.
- Þú færð afsláttarkjör á flugfargjöldum, bílaleigubílum og fjölda hótela og gistiheimila í gegnum ASÍ.

## Í ATVINNULEIT

**VR vill láta þér líða betur á milli starfa:**

- VR annast afgreiðslu og útborgun atvinnuleysbóta til félagsmanna
- VR stendur fyrir ýmsum námskeiðum fyrir atvinnulausa

Allar nánari upplýsingar á vefsíðu VR www.vr.is og í þjónustuverinu, sími 510 1700, og á skrifstofunni á 1. hæð í Húsi verslunarinnar.

# Hefur þú gert RÁÐNINGARSAMNING?

## Ef ekki ættir þú að gera það sem fyrst – því fyrr því betra

Þeir starfsmenn sem ráðnir hafa verið til starfa eftir 1996 til lengri tíma en eins mánaðar og vinna að meðaltali lengur en 8 klst. á viku eiga skilyrðislausan rétt á skriflegum ráðningarsamningi við vinnuveitanda í síðasta lagi tveimur mánuðum eftir ráðningu. Þeir sem ráðnir hafa verið til starfa fyrir 1996 geta óskað eftir því við vinnuveitanda sinn að gera slíkt hið sama. Breytingar á ráðningarkjörum, umfram það sem leiðir af kjarasamningum eða lögum, á að staðfesta með sama hætti ekki seinna en mánuði eftir að þær koma til framkvæmda. Ráðningarsamningur er samningur milli einstaklings og fyrirtækis um samskipti þeirra, réttindi og skyldur.

Í ráðningarsamningi á að koma fram eftirfarandi:

- Titill, staða eða eðli starfsins sem starfsmaðurinn er ráðinn í.
- Lengd ráðningar, ef hún er tímabundin.
- Lengd vinnudags eða vinnuviku
- Laun
- Hvaða kjarasamningur skulu gilda varðandi önnur atriði, s.s. neysluhlé, áunnin réttindi, orlof o.fl.

Ef þú hefur spurningar varðandi ráðningarsamninga eða annað varðandi réttindi og skyldur þiggðu þá góð ráð hjá starfsfólki VR á skrifstofunni í Húsi verslunarinnar eða í þjónustuverinu, sími 510 1700.

### Ráðningarsamningur

Samningur skal gerður í tvíriti, eitt eintak fyrir hvorn aðila

**Samningsaðilar**

**Fyrirtæki**
Nafn _____
Heimilisfang _____
Póstnr. _____
Kt. _____

**Starfsmaður**
Nafn _____
Heimilisfang _____
Póstnr. _____
Kt. _____

**Starfssvið**

**Starfsheiti:** _____ **Starfslýsing:** _____
**Starfsstöð:** _____

**Ráðningarkjör**

☐ **a)** Samningur gildir frá _____
☐ **b)** Tímabundin ráðning frá _____ til _____ og lýkur þá án uppsagnar

**Uppsagnarréttur**

Samkvæmt kjarasamningi VR

**Vinnutími**

☐ Fullt starf _____ tímar á mán.
☐ Hlutastarf frá _____ til _____ _____ tímar á mán.

Nánar um tilhögun hlutastarfs:
_____
_____

**Laun**

☐ **a)** Samkvæmt kjarasamningi Launafl./launaþrep: _____
☐ **b)** Samkvæmt samkomulagi _____ kr./mán.
**c)** Yfirvinna: ☐ greidd ☐ innifalin _____ tímar á mán.

**d)** Fyrirkomulag launagreiðslu
Lagt á reikn. nr: _____
**e)** Aðrar greiðslur og hlunnindi:
_____

**Önnur atriði**

Um önnur atriði en þau sem hér eru upp talin varðandi áunnin réttindi, orlof, önnur kjör, greiðslu í lífeyrissjóð o.fl. gilda ákvæði:

Kjarasamnings VR / SA ☐
Kjarasamnings VR / SV-FÍS ☐
Fyrirtækjasamnings ☐
Meðf. samnings ☐ já ☐ nei

**Annað**

**Réttarfar**

Rísi mál út af samningi þessum skal það rekið fyrir héraðsdómi:

Staður _____ Dags. _____

_____ Undirskrift vinnuveitanda
_____ Undirskrift launþega

**Verzlunarmannafélag Reykjavíkur**


www.lyfja.is

# Opið alla daga 8-24

í Lyfju Lágmúla og Lyfju Smáratorgi

AÐRAR VERSLANIR LYFJU

**Laugavegi**
Opið virka daga kl. 9-19 og laugard. kl. 10-16
**Smáralind**
Opið virka daga kl. 11-20, laugard. kl. 10-18 og sunnud. kl. 12-18

**Kringlunni**
Opið virka daga kl. 10-19, laugard. kl. 10-18
**Garðatorgi** í Garðabæ
Opið virka daga kl. 9-18 og laugard. kl. 10-14

**Setbergi** í Hafnarfirði
Opið virka daga kl. 10-19 og laugard. kl. 10-16
**Spönginni**
Opið virka daga kl. 9-19, laugard. kl. 10-16

LYFJA – fyrir heilsuna

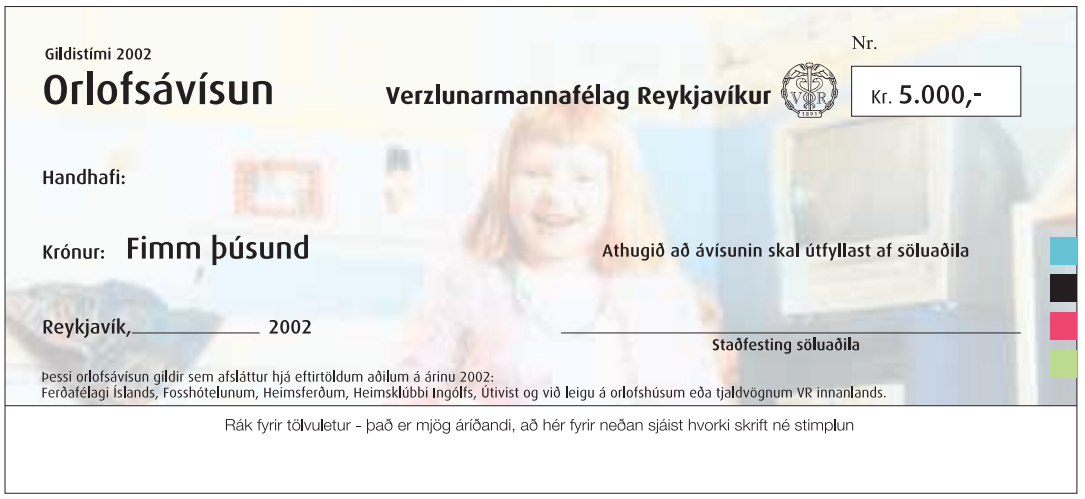
# GLAÐNINGUR INN UM LÚGUNA!

# Ávísun á upplyftingu

Síðastliðið vor var ákveðið að gera tilraun með að senda félagsmönnum orlofsávísun að upphæð kr. 5000 sem þeir gætu notað sem innborgun á ýmsa ferðaþjónustu. Nokkuð erfiðlega gekk að ná samkomulagi við ferðaþjónustuaðila en lagt var þó upp með 5 samstarfssamninga.

Á haustmánuðum bættust 4 við þannig að það eru nú alls 9 aðilar sem taka á móti orlofsávísun VR auk þess sem hún gildir sem greiðsla upp í leigu í orlofshús VR. Félagsmenn hafa tekið þessari nýbreytni vel þrátt fyrir að ýmislegt mætti betur fara í upphafi. Orlofsávísun fyrir árið 2002 gildir til áramóta. Ef vel gengur að semja um samstarf við ferðaþjónustuaðila fyrir næsta ár er gert ráð fyrir því að fyrr verði farið af stað með útsendingu ávísananna fyrir árið 2003. Félagsmenn VR og VA eiga því von á glaðningi inn um lúguna frá félaginu sínu jafnvel strax í janúar.

Eftirtaldir aðilar gerðu samstarfssamning við VR árið 2002



Frá Þórsmörk. Gönguferð með Útivist í Tungur.

Ljósmynd: Gunnar S. Guðmundsson

## Heimsferðir

Heimsferðir voru stofnaðar í mars árið 1992 og fagna því 10 ára afmæli á árinu 2002. Fyrirtækið er í dag önnur stærsta ferðaskrifstofa landsins. Hjá Heimsferðum er boðið upp á beint flug á alla áfangastaði. Helstu áfangastaðir í haust eru: Prag, Búdapest, Barcelona og Kanaríeyjar allan í vetur. Orlofsávísunin gildir ekki í ferðir sem eru með sérstökum afsláttarkjörum eða ef um sértilboð er að ræða.

Upplýsingar í síma 595 1000, á söluskrifstofu Heimsferða í Skógarhlíð 18 og á www.heimsferdir.is

## Heimsklúbbur Ingólfs

Heimsklúbbur INGÓLFS-PRÍMA leggur áherslu á menningarferðir vítt og breitt um veröldina. Þær ferðir sem Heimsklúbburinn býður eru m.a.: Siglingar til Thailands, Bali, beint flug til Orlando og vikusigling með Carnival Pride, jólaferð til Thailands, ferðir til Austurlanda, hnattreisa og margt fleira áhugavert.

Þess má geta að Heimsklúbbur Ingólfs hefur verið útnefndur í alþjóðasamtökin EXELLATION TRAVEL NETWORK fyrir frábærar ferðir.

Kynnið ykkur möguleikana í síma 562 0400 eða á heimasíðunni www.heimsklubbur.is

## ÍT ferðir

ÍT ferðir er alhliða ferðaskrifstofa, einkum fyrir hópa í sérferðir ýmist í áætlunar- eða leiguflugi. ÍT ferðir taka við orlofsávísun VR í skipulagðar ferðir með leiguflugi. Til dæmis vinnustaðaferðir, ferðir á enska boltann, á toppleiki í meistaradeildinni og tónleikaferðir t.d. á Rolling Stones tónleika 2003. Auk þess má nefna golfferðirnar vinsælu en boðið er upp á toppferðir fyrir sanngjarnt verð t.d. til Skotlands, Spánar, Flórida og Thailands.

Nánari upplýsingar í síma 588 9900, netfang info@ittravel.is og á www.ittravel.is.

## Flugleiðir

Flugleiðir taka við orlofsávísun VR í pakkaferðir sem kynntar eru í vetrarbæklingi Flugleiða „Út í heim.“ Með pakkaferðum er átt við flug og bíl eða flug og gistingu. Áfangastaðirnir sem kynntir eru í bæklingnum eru Kaupmannahöfn, Óslo, Stokkhólmur, Amsterdam, Glasgow, London, París, Þýskaland, Baltimore, Washington, New York, Boston, Minneapolis og Florida.

Kynnið ykkur möguleikana í bæklingnum og á heimasíðunni www.icelandair.is

Fosshótel Húsavík.

## Úrval Útsýn

Úrval Útsýn er ferðaskrifstofa sem sérhæfir sig í skemmtiferðum fyrir Íslendinga auk allrar almennrar farseðlaútgáfu fyrir einstaklinga og hópa. Úrval Útsýn tekur við orlofsávísun VR í skipulagðar pakkaferðir með leiguflugi til Dublin, Glasgow, Edinborgar, Tyrklands og Kanaríeyja og fleiri staða. Með pakkaferðum er átt við flug og bíl eða flug og gistingu.

Kynnið ykkur möguleikana í síma 585 4000 og á heimasíðunni www.urvalutsyn.is

## Plúsferðir

Plúsferðir er Ferðaskrifstofa sem sérhæfir sig í ódýrum sumarleyfisferðum fyrir Íslendinga auk allrar almennrar farseðlaútgáfu fyrir einstaklinga og hópa. Plúsferðir taka við orlofsávísun VR í skipulagðar pakkaferðir með leiguflugi til Dublin, Gladsgow, Edinborgar, Tyrklands, Kanaríeyja og fleiri staða. Ýmsir möguleikar eru í boði, kynntu þér kostina í síma 535 2100 og á heimasíðunni, www.plusferdir.is.

## Fosshótel

Fosshótel er keðja 11 hótela sem leggur metnað sinn í að skapa vinalegt og hlýlegt andrúmsloft. Yfir vetrartímann eru 4 þeirra opin. Það eru Fosshótel Húsavík, Fosshótel Reyðarfjörður, Fosshótel Ingólfur á Selfossi og Fosshótel Lind í Reykjavík. Orlofsávísunin gildir eingöngu þegar greitt er fyrir gistingu, þ.e. ekki fyrir mat og drykki. Hún gildir ekki með öðrum tilboðum en „Last minute“ tilboði til félagsmanna VR og VA. Þá geta félagsmenn pantað gistingu með mest 24 tíma fyrirvara ef laust er á eftirtöldum sérkjörum: 1 eða 2 manna herbergi m/morgunm. og baði 8.200 kr. 1 eða 2 manna herb. m/morgunm. án baðs 6.100 kr. Óska þarf eftir „VR – Last minute“ verði við bókun og framvísa persónuskilríkjum við komu á hótelið. Athugið að hundar eru nú velkomnir á Fosshótel Húsavík og Fosshótel Ingólf, en tilkynna þarf við bókun að hundur sé með í för.

Nánari upplýsingar eru veittar á bókunarskrifstofu Fosshótelanna í síma 562 4000, fax 562 4001, á bokun@fosshotel.is og www.fosshotel.is

## Útivist

Útivist er öflugt ferðafélag sem býður upp á fjölmargar og fjölbreyttar ferðir fyrir alla sem vilja ferðast í góðum félagsskap, njóta útiveru og hollrar hreyfingar.

Ferðir Útivistar eru allt frá léttum dagsferðum til lengri ferða auk þess sem blómleg jeppadeild er starfandi. Félagar í Útivist fá ýmis hlunnindi, t.d. afslátt af öllum ferðum, ódýrari gistingu í skálum félagsins, ókeypis tímarit tvisvar á ári, fréttabréf sem kemur út nokkrum sinnum á ári og afslátt af vöruverði hjá mörgum fyrirtækjum. Ef einn úr fjölskyldu er félagi í Útivist nægir það til þess að fjölskyldan öll njóti afsláttarins. Orlofsávísun VR gildir í ferðir sem kosta yfir 12.000 kr. og/eða sem greiðsla fyrir félagsgjald í Útivist.

Nánari upplýsingar um ferðir og pantanir í síma 562 1000 og á www.utivist.is

## Ferðafélag Íslands

Félagið hefur það markmið að stuðla að ferðalögum um Ísland. Yfir vetrartímann er boðið upp á dagsferðir alla sunnudaga sem eru auglýstar í Morgunblaðinu á laugardögum, á Textavarpinu á bls. 619 og á heimasíðu FÍ www.fi.is. Þá er aðventuferð í Þórsmörk 30. nóvember - 1. desember þar sem farið verður í gönguferðir, haldin kvöldvaka og fleira. Einnig verður áramótaferð í Landmannalaugar 29. desember til 1. janúar þar sem farið verður í gönguferðir, gönguskíðaferðir, haldin kvöldvaka og fleira.

Félagsmenn FÍ njóta góðra afsláttarkjara af fargjöldum og gistingu í skálum félagsins og deilda þess og einnig hjá ýmsum þjónustuaðilum og verslunum.

Orlofsávísunin gildir í allar ferðir FÍ.

# Hvað er til ráða ef fyrirtækið sem ég vinn hjá hættir rekstri?

Alltaf er nokkuð um að komi til gjaldþrota eða lokunar fyrirtækja. Það getur gerst með mjög skömmum eða engum fyrirvara að fyrirtæki hættir rekstri. Við slíkar aðstæður geta starfsmenn átt inni áunnin laun og/eða rétt til launa á uppsagnarfresti. Eitt af hlutverkum VR er að aðstoða félagsmenn í slíkum tilvikum.

Ef fyrirtækið sem þú vinnur hjá lokar er vert að hafa í huga nokkur atriði:

**Mikilvægt er að launþegi skrái sig atvinnulausan á uppsagnarfresti hjá viðkomandi vinnumiðlun ef starf hans er skyndilega lagt niður.**

- Mikilvægt að leita til kjaramáladeildar sem fyrst eftir að fyrirtæki lokar, vegna launakrafna sem þú átt hugsanlega inni. Einnig er mikilvægt að halda til haga launaseðlum, ráðningarsamningi og öðrum þeim gögnum sem sýna fram á að ráðningarsamband hafi verið fyrir hendi.
- Skyndileg lokun fyrirtækis hefur oftast í för með sér að starfsfólki gefst ekki kostur á að vinna hjá fyrirtækinu út uppsagnarfrestinn. Uppsagnarfrestur launþega er í beinum tengslum við starfstíma hjá fyrirtæki, með eftirfarandi hætti:

*1-3 mán. í starfi = 1 vika.*
*3-6 mán. í starfi = 1 mánuður, bundinn við mánaðamót.*
*6 mán. eða lengur í starfi = 3 mánuðir, bundinn við mánaðamót.*

Ef launþega gefst ekki kostur á sínu starfi hjá fyrirtækinu á uppsagnarfresti, á hann rétt á launum fyrir þann tíma frá fyrirtækinu. Ef um áður ógreidda launaskuld er að ræða á hann jafnframt kröfu á hendur fyrirtækinu vegna hennar.

- Ef launþegi hefur starf hjá nýju fyrirtæki innan uppsagnarfrests síns hjá gamla fyrirtækinu, fellur krafa til launa á uppsagnarfresti niður frá þeim degi að telja. Ef laun eru lægri hjá hinu nýja fyrirtæki á launþegi rétt á greiðslu vegna mismunar launa.
- **Mikilvægt er að launþegi skrái sig atvinnulausan á uppsagnarfresti hjá viðkomandi vinnumiðlun ef starf hans er skyndilega lagt niður.** Þetta er nauðsynlegt til að tryggja réttarstöðu launþega vegna hugsanlegs gjaldþrots fyrirtækis.
- Launþegi á **ekki** rétt á atvinnuleysisbótum á uppsagnarfresti. Sú staða breytist þó ef fyrirtæki er úrskurðað gjaldþrota

## Gjaldþrot

Þegar fyrirtæki verður gjaldþrota og starfsmenn eiga launakröfu á hendur því er um nokkuð annað ferli að ræða.

- Við gjaldþrot er skipaður skiptastjóri.
- Skiptastjóri lýsir eftir kröfum í þrotabúið.
- Launþegi hefur tvo mánuði til að lýsa kröfu í þrotabúið.
- Launakröfur eru forgangskröfur í þrotabú. Þetta þýðir að slíkar kröfur eru fyrst greiddar ef einhverjar eignir eru fyrir hendi í þrotabúinu. Ef þrotabú er hins vegar eignalaust þá eru launakröfur tryggðar hjá Ábyrgðasjóði launa, þó upp að vissu hámarki. Það hámark nemur þreföldum atvinnuleysisbótum.
- VR aðstoðar félagsmenn sína við innheimtu á launakröfum í gjaldþrota fyrirtæki ef félagsmenn óska þess. Í því felst að VR sér um að reikna upp kröfuna og leggja í viðkomandi þrotabú. Þessi þjónusta er félagsmönnum að kostnaðarlausu.
- Afar mikilvægt að halda til haga sem flestum gögnum úr ráðningarsambandinu. Slíkt getur auðveldað til muna alla vinnslu á launakröfu. Auk þess eru launaseðlar áreiðanlegustu sönnunargögnin ef til ágreinings kemur um umfang og eðli launakröfu.
- **Við gjaldþrot fyrirtækja er mikilvægt að skrá sig atvinnulausan hjá viðkomandi vinnumiðlun.** Þetta verður að gera um leið og launþegi missir starf sitt hjá fyrirtæki. Slík skráning er meðal annars forsenda þess að Ábyrgðasjóður launa greiði út launakröfu vegna óunnins uppsagnarfrests hjá gjaldþrota fyrirtæki.
- Ef fyrirtæki er úrskurðað gjaldþrota eiga launþegar rétt á atvinnuleysisbótum vegna óunnins uppsagnarfrests. Þessar bætur eru síðan dregnar af þeirri launafjárhæð sem launþegi fær greidda frá þrotabúi og/eða Ábyrgðasjóði.

Ef frekari spurningar um réttarstöðu launþega vakna er hægt að leita upplýsinga hjá VR. Einnig er hægt að senda inn fyrirspurnir á póstfangið vr@vr.is.

Ljósm.: Þórunn Jónsdóttir

# Saknar mín ekki einhver?

Ég fannst í efri koju í Miðhúsaskógi í sumar og mig langar svo til mömmu minnar. Hún Þórunn á skrifstofu VR hefur verið að passa mig síðan ég fannst, ég bíð þar. Það er svo sem ágætt hérna á daginn og fullt af fólki sem hefur nóg að snúast. En á nóttunni er ég alein í myrkrinu og verð svolítið myrkfælin. Mamma, komdu fljótt og farðu með mig heim!

# Að láta s

Dóra Guðrún Guðmundsdóttir, verkefnisstjóri Geðræktar, hefur leiðbeint á námskeiðinu „Vellíðan á vinnustað“ sem VR hefur haldið fyrir félagsmenn sína í samvinnu við Geðrækt. VR blaðið átti stutt spjall við Dóru á dögunum um starfið hjá Geðrækt og nauðsyn þess að láta sér líða vel í vinnunni.

**Þú ert verkefnisstjóri hjá Geðrækt, hvað felst í því starfsheiti?**

Verkefnistjóri Geðræktar heldur utan um alla starfsemi verkefnisins og vinnur í samvinnu við framkvæmdaráð og stýrihóp verkefnisins að því að opna umræðuna um geðheilsu og efla geðheilsu landsmanna.

**Nú er starfið væntanlega fjölbreytt og krefjandi, finnst þér aldrei erfitt að takast á við svo viðkvæm málefni sem væntanlega koma inn á borð hjá þér?**

Það er rétt, þetta starf er mjög fjölbreytt og jafnframt mjög krefjandi. Það er það sem gerir það svo skemmtilegt en jafnframt erfitt. Geðræktarverkefnið er fræðslu- og forvarnarverkefni og vinnur mikið að heilsueflingu, þar sem engin heilsa er án geðheilsu. Þótt áherslan hjá okkur sé fyrst og fremst á heilsueflinguna, þá koma líka inn mál tengd geðheilsuvandamálum sem eru viðkvæm og erfið að takast á við. En slík mál efla okkur enn frekar til dáða í að vinna að geðheilsueflingu allra landsmanna því við getum svo sannarlega minnkað líkurnar á því að við þurfum að glíma við slík vandamál ef við hugsum vel um geðheilsuna okkar og ræktum hana, með því að stunda *geðrækt.*

## Góð geðheilsa er forsenda vellíðunar

**Nú leiðbeinir þú einnig á námskeiði hjá VR um vellíðan á vinnustað, um hvað fjallar námskeiðið?**

Ég leiðbeini á námskeiðinu ásamt Elínu Ebbu yfiriðjuþjálfa á geðsviði LSH en hún hefur verið mikill styrkur fyrir Geðræktarverkefnið. Hún býr yfir mikilli reynslu og þekkingu sem hún hefur miðlað til okkar og við áfram. Námskeiðið „Vellíðan á vinnustað“ er hannað af okkur í sameiningu og fjallar um það hvernig við getum aukið vellíðan í vinnunni. Til þess að það sé hægt þurfum við að gera okkur grein fyrir því hvað ógnar vellíðan á vinnustað en það er ekki ólíkt því sem ógnar geðheilsunni. Góð geðheilsa er forsenda vel-

# ér líða vel í vinnunni

Dóra Guðrún Guðmundsdóttir

Ljósm.: Erling

**Það er mikilvægt að hlusta á líkama sinn og bregðast við þegar hann sendir okkur boð til dæmis með stífum öxlum, trommandi fæti eða magaverk.**

líðunar og það sem helst ógnar henni er ójafnvægi og óregla í samskiptum, mataræði, hreyfingu og svefni. Þetta getur birst í mjög ólíkum myndum. Það er margt í kringum okkur sem veldur streitu, miklu fleira en það að vera fastur á Miklubrautinni alltof seinn í vinnunna sem er kannski þessi dæmigerða mynd af streituvaldi. Aðrir streituvaldar sem eru ekki eins greinilegir geta verið hættulegri þar sem við erum ekki meðvituð um þá og eigum þá erfiðara með að vinna gegn þeim. Breytingar geta verið mjög streituvaldandi og þá ekki bara neikvæðar heldur líka breytingar sem við erum sátt við. Ýmsar tilfinningar geta einnig valdið streitu eins og einmanaleiki eða leiðindi og svo getur slæm sjálfsmynd einnig valdið streitu. Slæmt andrúmsloft í vinnunni getur einnig valdið streitu og óöryggi í vinnunni. Vanlíðan annarra í kringum okkur getur líka valdið streitu og lamað vinnustaði. Þess vegna berjumst við í Geðrækt fyrir því að koma umræðu um andlega kvilla á sama plan og um líkamlega kvilla. Til að svo megi verða þarf að opna umræðuna um geðheilsu og geðheilsuvandamál því það er forsenda fyrir því að við getum stutt við þá sem glíma við geðheilsuvandamál. Þetta er ekki einkamál einhvers sérhóps því einn af hverjum fjórum glímir við geðheilsuvandamál einhvern tíma á lífsleiðinni og því snerta þessi vandamál okkur öll. Við þekkjum öll einhvern sem er að glíma við geðheilsuvandamál í fjölskyldunni, vinahópnum eða í vinnunni og ef við vitum ekki af því þá er líklegast að sá hinn sami þori ekki að ræða vandamál sitt af ótta við fordóma samfélagsins. Geðrækt býður upp á fyrirlestur fyrir fyrirtæki sem nefnist „Geðheilsan í vinnunni“ og einnig upp á ráðgjöf til fyrirtækja og vinnuhópa sem vilja opna umræðuna um þessi mál á sínum vinnustað.

## Líðan starfsmanna hefur áhrif á afköst

Við eigum að krefjast þess að búa við vellíðan í vinnunni, það eiga ekki að vera forréttindi nokkurra útvaldra. Vellíðan á vinnustað er háð mörgum ólíkum þáttum en það er mjög mikilvægt fyrir hvern einstakling að átta sig á því hvað hann geti sjálfur gert til að auka vellíðan sína í vinnunni sem og annars staðar. Staðreyndin er sú að við eyðum stórum hluta ævinnar í vinnunni og líðan okkar þar hefur áhrif á allt lífið. Vinnuveitendur þurfa einnig að gera sér grein fyrir að almenn líðan starfsmanna eða geðheilsa þeirra hefur áhrif á afköst þeirra í vinnunni og því er mikilvægt að hlúa að þeim þætti.

**Er ekki algengt að fólk fari með streituna heim og eitri andrúmsloftið þar?**

Það getur reynst fólki mjög erfitt að gera skýr mörk milli vinnu og heimilis, sérstaklega hjá þeim sem taka vinnuna með sér heim. Þetta hefur eins og allir vita aukist með tækniþróuninni og fólk á jafnvel erfitt með að vera veikt heima hjá sér þar sem tölvan og síminn gera þeim kleift að vinna hluta af vinnunni heima. Að sjálfsögðu eru kostir við þetta en við verðum að draga mörkin einhvers staðar og kunna að aðgreina milli vinnu og einkalífs. Þá er einnig mikilvægt að kunna að losa sig við streituna með hreyfingu, slökun eða öðrum aðferðum svo við tökum hana ekki með heim.

**Það eru eflaust margir sem upplifa streitu og vanlíðan á vinnustaðnum sínum, áttu góð ráð til handa þeim?**

Það er mikilvægt að finna út hvað það er sem veldur streitunni og sjá hvað hægt er að gera til að draga úr því. Það er mikilvægt að hlusta á líkama sinn og bregðast við þegar hann sendir okkur boð til dæmis með stífum öxlum, trommandi fæti eða magaverk. Nú svo er nauðsynlegt fyrir hvern og einn að finna sér leið til að losa sig við spennu, hvort sem það er með líkamsrækt, slökun, eða annarri geðrækt. En hver og einn verður að finna það sem á best við hann, það er ekki til nein töfralausn sem á við um alla.Tilgangur námskeiðsins er að hjálpa þeim sem námskeiðið sækja að vinna gegn streitunni.

# Einar M. Nikulásson heiðraður með gullmerki Landssambands sumarhúsaeigenda

Ljósm.: Kristján Maack

Stjórn Landssambands sumarhúsaeigenda veitti nú í haust Einari M. Nikulássyni sem sinnt hefur orlofsmálum á skrifstofu VR undanfarin 12 ár, gullmerki fyrir vel unnin störf í þágu LS sl. 11 ár. „Einar hefur verið í stjórn sambandsins frá upphafi og hefur unnið mikið og gott starf fyrir sambandið og um leið stuðlað að bættum kjörum sumarhúsaeigenda á Íslandi vegna þeirra baráttumála sem sambandið hefur tekið að sér og rekið með velferð og hagsmuni sumarhúsaeigenda í huga. Stjórn sambandsins vill með þessari viðurkenningu þakka Einari það óeigingjarna sjálfboðastarf sem hann hefur lagt af mörkum í rúman áratug. Sú mikla reynsla sem Einar býr að í þessum málaflokki hefur komið sambandinu að góðum notum frá upphafi,“ segir í fréttatilkynningu frá sambandinu.

Ljósm.: Kristján Maack

## RÆTT VIÐ GUNNAR PÁL PÁLSSON, NÝKJÖRINN FORMAN

# Erum komin upp úr skotgröfunum

Hlutverk stéttarfélaga er margþætt og getur falist í því að vera bakhjarl félagsmanna, tryggja þeim umhyggju, stuðla að félagslegri samstöðu og ýta undir uppbyggingu kaupmáttar. Gunnar Páll Pálsson, sem tók við formennsku í VR í vor, lýsir skoðun sinni á breyttri stéttabaráttu og framtíð, þar sem stéttarfélög í stærri og hagkvæmari einingum sækja fram á flestum sviðum og reka m.a. sjúkrasamlög og almannatryggingar.

Árla morguns undanfarnar vikur hefur legið stöðugur straumur af félagsmönnum VR í höfuðstöðvar félagsins í Húsi verslunarinnar.

„Ég ákvað að fara af stað með fundaherferð og hef haldið 30 morgunverðarfundi í haust," segir Gunnar Páll Pálsson, sem í vor tók við af Magnús L. Sveinssyni sem formaður VR og var áður fjármálastjóri VR.

„Ég hef boðið félagsmönnum hingað á hverjum morgni í opið og hreinskiptið spjall um félagið, þar sem m.a. hefur verið rætt um þjónustuna og framtíð félagsins. Til þess að fá þverskurðinn af félagsmönnum, eru þeir sem boðnir eru valdir af handahófi úr félagaskránni."

**Er þetta nýbreytni?**

„Já," segir Gunnar Páll. „Ég ákvað að byrja á 30 fundum í striklotu og vera með vikulega fundi í framhaldi af því. Ég finn að það styrkir mann í starfinu að vera með fingurinn á púlsinum. Þetta eru auðveldir fundir, enda er nánast engin dagskrá. Lagt er upp með að fá alla til að tjá sig og fá vandamálin upp á borðið."

**Hvernig slær púlsinn í félaginu?**

„Það kom mér á óvart að viðhorf félagsmanna eru mun jákvæðari en ég hafði þorað að vona. Það lá við að maður tárfelldi yfir sumum lýsingunum á því hvað fólki hefur fundist félagið bregðast vel við í þeirra raunum. Yfirleitt tengist það áföllum, s.s. gjaldþrotum, en þá komum við inn og veitum ráðgjöf um hvernig starfsfólk eigi að sækja um atvinnuleysisbætur, lýsa kröfum í ábyrgðarsjóð launa, o.s.frv. Fólk er þakklátt fyrir að losna við þessar áhyggjur, nógu mikil streita fylgir því samt að þurfa að leita að nýrri vinnu. Aðrir hafa nefnt aðstoð félagsins, s.s. sjúkradagpeninga vegna veikinda.

En við förum yfir sviðið og oft skapast líflegar umræður. Það er athyglisvert að fyrst þegar orlofshúsin ber á góma, þá vilja flestir byggja fleiri hús, en áhuginn verður mun dræmari eftir umræðuna um hvað þau kosta. Við höfum fengið góðar undirtektir við þeim nýjungum sem við höfum verið að brydda upp á, t.d. orlofsávísununum sem sendar voru til félagsmanna í vor. Eins hefur fallið í góðan jarðveg að í sumar eru fimm hús leigð út, dag og dag, í stað vikuútleigu áður. Það kemur til af því að kerfið hefur verið dálítið rússneskt. Það hafa aðeins verið í boði sex til átta manna hús, viku í senn. Þeir sem hafa verið lengst í félaginu og senda inn skriflegar umsóknir hafa fengið úthlutað orlofshúsum; fengu ekki þeir sem voru með tveggja stafa flokksskírteini dvöl við Svartahafið?" segir Gunnar Páll glettnislega.

„Í þessu nýja fyrirkomulagi er nóg að félagsmenn hringi inn til að fá hús ef það er laust á annað borð. Þetta hefur gefið góða raun og hugsa ég að við tökum fleiri orlofshús inn í þetta kerfi. Það er einnig spurning hvort ætti að hækka verðið, því hvert hús kostar félagið um 50 til 70 þúsund krónur á viku, en verið er að leigja húsin út á 12.500. Það er of breitt bil þar á milli."

**En víkjum að þér og byrjum á sígildri spurningu: Hverra manna ertu?**

„Foreldrar mínir eru Páll Aðalsteinsson, kennari og fyrrverandi skólastjóri, og Guðrún Hafsteinsdóttir, kennari. Ég er alinn upp í Mosfellsbæ frá 5 ára aldri, en þar áður bjó ég á Reykjanesi við Djúp, þar sem pabbi var skólastjóri. En ég man nú ekki eftir mér nema í Mosfellsbænum, – fylgjandi Aftureldingu að málum."

**Býrðu þar ennþá?**

„Nei, ég bý í Grafarvoginum núna. Konan mín er af Kjalarnesinu. Hún heitir Ásta Pálsdóttir. Okkur þótti það ósköp hentugt, ef við færum út í nám, að við værum Pálsson og Pálsdóttir," segir Gunnar Páll brosandi. „Hún vinnur hjá Kaupþingi og er að hefja störf aftur eftir fæðingarorlof."

**Til hamingju. Áttu mörg börn?**

„Ég á þrjá stráka. Þeir eru níu mánaða, 9 ára og 11 ára."

**Einum hefur skotið niður svona langt á eftir hinum.**

„Já, þannig að maður verður á hliðarlínunni á knattspyrnuvellinum fram undir sjötugt," segir hann og hlær.

**Þú hefur svo fetað menntaveginn.**

„Já, ég lauk við Menntaskólann við Hamrahlíð og vann í Noregi um skamma hríð áður en ég fór í viðskiptafræði við Háskóla Íslands. Eftir það var ég ráðinn sem markaðsstjóri til Kexverksmiðjunnar Fróns, og tók einnig að mér skrifstofustjórnun. Ég var þar í rúmt ár. Síðan fór ég til Apple-umboðsins og var þar í tæp tvö ár sem markaðsstjóri. Eftir það var ég framkvæmdastjóri prentþjónustunnar Korpus í tvö ár eða þangað til ég réði mig til starfa hjá VR fyrir að verða ellefu árum, í lok nóvember árið 1991."

**Þá hófst langt og farsælt samstarf þitt við Magnús L. Sveinsson, fráfarandi formann VR, sem settist í helgan stein í vor.**

„Já, Magnús er nú ennþá með skrifstofu hérna. Við fengum hann til að taka saman þætti úr sögu VR, enda hefur hann unnið hjá félaginu síðan á sjöunda áratugnum og er öllum hnútum kunnugur. Hann lítur reglulega við í kaffi til okkar, en mest er hann þó heima við. Samstarf okkar Magnúsar hefur alltaf verið ánægjulegt. Þegar ég kom hingað til starfa var hann á seinni hluta starfsævinnar, en þó var hann alveg ótrúlega opinn fyrir nýjum hugmyndum. Síðustu tíu árin hafa verið tími mikilla breytinga hjá VR. Við yngra fólkið höfum leyft okkur að koma með ýmsar hugmyndir og Magnús hefur gefið fólki frelsi til að vinna að þeim, meðtekið ýmsar af þessum breytingum og komið sjálfur með ýmsar hugmyndir í sömu átt. Allt hefur þetta átt þátt í því að gera VR að enn stærra og öflugra félagi."

**Geturðu lýst því hvað hefur breyst?**

„Það má segja að fram undir 1990 hafi kjaramálin verið í föstum skorðum og viss stöðnun ríkjandi og stóðu menn því frammi fyrir nýjum vanda. Kjarabaráttan sem hafði sprottið úr mun einsleitara og einfaldara samfélagi en við búum við í dag dugði ekki lengur.

Ljósm.: Erling

**Í faðmi fjölskyldunnar. Frá vinstri: Páll, Bjarni, Gunnar Páll með Aðalstein Ara í fanginu og Ásta Pálsdóttir**

Ljósm.: Þórdís Ágústsdóttir

**„Það kom mér á óvart að viðhorf félagsmanna eru mun jákvæðari en ég hafði þorað að vona. Það lá við að maður tárfelldi yfir sumum lýsingunum á því hvað fólki hefur fundist félagið bregðast vel við í þeirra raunum. Yfirleitt tengist það áföllum, s.s. gjaldþrotum, en þá komum við inn og veitum ráðgjöf um hvernig starfsfólk eigi að sækja um atvinnuleysisbætur, lýsa kröfum í ábyrgðarsjóð launa, o.s.frv. Fólk er þakklátt fyrir að losna við þessar áhyggjur, nógu mikil streita fylgir því samt að þurfa að leita að nýrri vinnu. Aðrir hafa nefnt aðstoð félagsins, s.s. sjúkradagpeninga vegna veikinda.“**

Þá hafði kjarasamningurinn verið einskonar starfsmatskerfi og allir nánast í sömu störfum. En um 1990 á almenna vinnumarkaðnum eru menn búnir að brenna sig á því að enginn borgar launahækkanirnar nema verðmætasköpun þeirra eigin handa. Þegar menn fara fram úr því sem innistæða er fyrir, þá fara fyrirtæki annað hvort á hausinn, eins og við þekkjum í dag, eða gengið er fellt, eins og áður tíðkaðist, til þess að bjarga stöðu atvinnuveganna. Þannig höfðu launataxtar hækkað um rúm 80 þúsund prósent á tæplega 30 ára tímabili, frá 1965 – 1995, en kaupmátturinn aðeins um 30%. Síðan þá hefur kaup hækkað um 25%. Auðséð var að þessar gömlu aðferðir voru ekki að skila árangri og rétt væri að leita nýrra leiða. Jafnframt má segja að upp úr 1970 og fram yfir 1990 voru orlofshúsin það sem stóð upp úr í rekstri verkalýðsfélaganna.“

**Þannig að breytingarnar hafa verið miklar.**

„Já, nú er lögð meiri áhersla á að auka kaupmáttinn jafnhliða því að verja stöðugleikann og það hefur tekist vel. Að vísu hafa menn verið heppnir og hitt á uppsveiflu í hagsveiflunni, en mikið hefur verið lagt upp úr því að viðhalda stöðugleikanum og auka framleiðni. Enda er það eina leiðin til að ná meiri kaupmáttaraukningu, en sem svarar hagvaxtarbreytingum á hverju ári. Minna er lagt upp úr orlofsmálum og sjúkrasjóðirnir hafa verið að styrkjast. VR fékk þá með lögum árið 1979 og síðan hefur þeim verið að vaxa fiskur um hrygg. Við höfum bætt jafnt og þétt við vernd sjúkrasjóðsins undanfarinn áratug, og það er gaman að sjá að fólk er virkilega farið að líta til þessara réttinda. Hærra launaði hópurinn hefur gengið í félagið vegna sjúkrasjóðsins og lítur á hann sem góða tryggingavernd.

**Gunnar Páll með synina Bjarna og Pál í skemmtiskokki fyrir nokkrum árum.**

Starfsmennta- og fræðslumálin eru einnig að koma sterkari inn, sem tengist nýrri nálgun í kjarasamningum, þar sem launþeginn ber meginábyrgð á sínum kjörum. Við sjáum það á launakönnunum að betur menntaðir og hæfari einstaklingar fá hærri laun og því eru menntamál kjaramál. Kjarasamningarnir eru því að breytast úr heildarsamfloti, sem ég hef stundum líkt við það þegar menn grófu sig niður í skotgrafir andspænis óvinahernum í fyrri heimsstyrjöldinni og sóttu fram. Nú leggjum við meira upp úr því að efla einstaklinginn til að sækja fram á eigin forsendum. Og erum stöðugt að leita að nýjum sóknarfærum.“

**Nýverið bárust fréttir af því að atvinnuleysi hefði tvöfaldast miðað við sama tíma í fyrra og ekki verið meira í fjögur ár.**

„Við höfum verið með 1.400 til 1.500 manns á skrá hjá okkur, sem við höfum verið að greiða atvinnuleysisbætur. Atvinnuleysið er því meira en verið hefur um langa hríð, eða síðan á tímabilinu 1993 til 1995. Á þessu ári náði það hámarki í júlí, en hefur verið að minnka í ágúst og september. Þetta eru árstíðabundnar sveiflur og það á eftir að verða aukning aftur í janúar, enda höfum við fundið fyrir því að verið er að segja upp fólki núna. Við erum auðvitað að vona að botninum sé náð, en getum ekki verið viss um það, t.d. gefur það tilefni til efasemda að við heyrum af meiri svartsýni erlendis en hér á landi.“

**Hafið þið tekið afstöðu til Evrópusambandsins út frá ykkar félagsmönnum og hagsmunum þeirra?**

„Nei, við höfum ekki tekið afstöðu til þess. Ég hef þó kynnt mér þessi mál vel, m.a. sem formaður í alþjóðanefnd Alþýðusambandsins, þar sem mikið er unnið að kjarasamningum á Evrópuvísu. Ég hef lagt ríka áherslu á að skoða aðildarmál að Evrópusambandinu með opnum huga og í opnum umræðum. Við höfum fengið heilmikla réttarbót fyrir íslenska launþega í gegnum Evrópusambandið, s.s. tilskipanir um vinnutíma, foreldraorlof og fjarvinnu. Evrópusambandið hefur líka skilað auknum mannréttindum á Íslandi, t.d. möguleikanum á að áfrýja málum til Evrópu. En á sama tíma greini ég viss hættumerki, eins og lífeyrisvandann sem gæti haldið niðri lífskjörum og hagvexti og skapað mikinn vanda í Evrópu á næstu 10 til 20 árum. Umræðan er ekki það þroskuð hér á landi að við getum tekið afstöðu. Núverandi ríkisstjórn hefur markað þá stefnu að vera fyrir utan og ég held að raunsætt sé að ætla að við verðum það næstu 5 til 10 árin a.m.k. Við eigum að nota þann tíma vel og þegar kemur að því að taka afstöðu, eigum við að vera í stakk búin til þess.“

**Starfsemi VR hefur verið mjög sýnileg, hvort sem það hafa verið átaksverkefnin, s.s. fyrirtæki ársins og launakönnunin, eða markaðssetningin og auglýsingaherferðirnar. Þetta kann sumum að þykja óvenjulegt fyrir verkalýðsfélag.**

„Sennilega vorum við fyrsta verkalýðsfélagið með leikna sjónvarpsauglýsingu og fengum gríðarlega sterk viðbrögð við henni, mun sterkari en við bjuggumst við. En ástæðan fyrir því að við fórum út í þetta, er sú að við skynjum að félagsmenn eru ekki eins viljugir að sækja fundi eins og á árum áður. Við þurfum því að ná til þeirra heim í stofu, t.d. með auglýsingum eða umfjöllunum í fréttum eða fréttatengdum þáttum og leita svo eftir svörum félagsmanna í gegnum skoðanakannanir. Markvisst starf í þessa veru hefur verið unnið hjá VR. Að auki má

# Upp úr skotgröfunum

geta áðurnefndra morgunfunda, þar sem stefnan er sett á að ná til um 10% félagsmanna á næstu einu til tveimur árum, þannig að á hverri kaffistofu verði í það minnsta einn félagsmaður sem komið hefur á fund hjá okkur.“

**Hvert er meginhlutverk stéttarfélags eins og VR?**

„Meginhlutverki stéttarfélaga má skipta í fjóra þætti. Í fyrsta lagi eru þau bakhjarl þegar eitthvað bjátar á, s.s. uppsagnir, gjaldþrot eða einelti á vinnustað. Þá geta félagsmenn leitað aðstoðar út fyrir fyrirtækið og fengið hlutlausa aðstoð og ráðgjöf. Ef miklir brestir eru komnir í ráðningarsambandið getur stéttarfélagið séð um að kæra vinnuveitandann og farið í innheimtumál. Í öðru lagi sinna stéttarfélög umhyggjuhlutanum, eru til staðar fyrir þá sem falla eða hrasa, og veita lið, m.a. með sjúkrasjóðum fyrir þá sem eiga við veikindi að stríða. Einnig starfrækjum við lífeyrissjóði fyrir þá sem eru á efri árum. Þessir tveir þættir eru einskonar sambland af tryggingafélagi og sveitarfélagi, þar sem margir greiða í sameiginlega sjóði og hagkvæmnin liggur í stærðinni, sem er nauðsynleg til að geta boðið góða þjónustu, t.d. lögfræðinga og ráðgjafa. Í þriðja lagi má nefna félagslega samstöðu, en ef ekki er haldið vel utan þau mál, sem tengjast ímynd félagsins, er hætt við sundrungu í stórum félögum eins og VR, þar sem saman koma ólíkir hópar. Í fjórða lagi og ekki síst vil ég nefna uppbyggingu kaupmáttar, sem við gerum með kjarasamningum, eflingu einstaklinganna í félaginu og með því að stuðla að framfaramálum í þjóðfélaginu.“

**Er það á þessum grunni sem VR byggir?**

„Já, við ætlum að sækja fram á mörgum sviðum. Við höfum verið í stefnumótun undanfarið og skilgreint okkur sem lífsgæðafélag. Við stefnum að því að bæta lífsgæðin í heild, ekki aðeins kaup og kjör. Og höfum sett okkur mælanleg markmið sem við ætlum að ná. En að sjálfsögðu munum við jafnframt halda áfram hefðbundinni kjarabaráttu, þetta er viðbót við það.“

**Í þeirri einstaklingsbundnu baráttu, sem þú gast um áðan, eru launaviðtöl hluti af nýja vopnabúrinu.**

„Við stöndum frammi fyrir því að 20 þúsund manns eru í VR, sem vinna hjá 2 þúsund vinnuveitendum, og meðalvinnustaður er því með 10 félagsmönnum. Þó svo þar geti verið starfsmenn úr öðrum stéttarfélögum, þá vinna félagsmenn VR almennt á mörgum og fámennum vinnustöðum. Af því leiðir að störfin eru ólík og sölumaður eins fyrirtækis vinnur við allt annað en sölumaður annars fyrirtækis. Því er tómt mál að tala um að stilla upp launatöflu fyrir alla, þannig að hún passi öllum. Það sést vel á þróuninni í nágrannalöndunum, þar sem kjarasamningar hafa þróast út í lágmarkslaunasamninga eða hreina markaðslaunasamninga með engu lágmarki. Hjá opinberum starfsmönnum, þar sem eru samleitir hópar eins og kennarar eða hjúkrunarfræðingar, hafa menn treyst sér til að búa til svona launatöflu, en á almenna vinnumarkaðnum stöndum við frammi frammi fyrir dreifstýrðu launakerfi, hvort sem okkur líkar betur eða verr. Raunar sýna ýmsar kannanir að þar er t.d. meiri mismunun í launum kynjanna, en við höfum bara ekkert val. Því viljum við bregðast við með því að vinna í þessu launakerfi, en ekki berja hausnum við steininn og búa til launatöflu sem er ekki í takt við veruleikann.

Það sem fyrir okkur vakir er að útfæra kjarasamningana þannig að taxtarnir í samningunum séu lágmarkslaun, þ.e. greiðslan fyrir að mæta til vinnu. Síðan ef starfsfólkið fær einhverju áorkað í vinnunni, þá á það að fá greitt fyrir það og selja sína vinnu á markaði, þar sem launþegi mætir vinnuveitanda í launaviðtali og semur um sín kjör. Við viljum styrkja hann í að mæta vinnuveitandanum á sem mestum jafnréttisgrundvelli, láta hann fá upplýsingar um laun almennt á markaðnum fyrir sambærilega vinnu og hver aðbúnaðurinn er á einum vinnustað í samanburði við annan. Og ekki má gleymast að viðtalið er bæði í þágu launþegans og vinnuveitandans, því við lítum á það sem framleiðniaukandi, að þeir hittist einu sinni á ári, úti á markaðnum þar sem verðmætasköpunin á sér stað, og skiptist á mati hvor á öðrum. Það er hollt fyrir báða aðila. Ef menn ná ekki saman, þá er ef til vill best að leiðir skilji fljótlega. En ef menn ná vel saman, þá geta menn sett sér markmið inn í framtíðina.“

**Hvernig sérðu fyrir þér að verkalýðsmálin eigi eftir að þróast á þessari öld sem er að hefjast?**

„Það er ljóst að við eigum eftir að halda lengra áfram á þessari braut. Starfsfólkið er að verða æ betur menntað, sérfræðingum hefur fjölgað og starfsmennirnir verða stöðugt mikilvægari fyrir fyrirtækin. Fjármagnið er alþjóðlegt, tæknin er alþjóðleg og fá fyrirtæki byggja orðið starfsemi sína á vernduðu einkaleyfi, þannig að það eina sem skilur á milli fyrirtækja er starfsfólkið. Maður er jafnvel að lesa greinar um fyrirtæki, þar sem starfsfólkið velur sér framkvæmdastjóra og þannig sé launþegalýðræðið, sem gömlu kommana dreymdi um, að kristallast í hinu kapitalíska samfélagi.

Við höldum áfram að styrkja starfsmenn í baráttu sinni á markaðnum, en einnig látum við meira

Ljósm.: Þórdís Ágústsdóttir

til okkar taka í menntamálum, sem sást á síðustu kjarasamningum þegar samið var um framlög vinnuveitenda í starfsmenntasjóði. Síðasta vetur kynnti VR skýrslu um breytingu á skólakerfinu hér á landi, og við ætlum okkur að beita okkur meira í þeim málaflokki. Enda er þetta ekkert einkamál þeirra sem sérhæfa sig í menntamálum, því ljóst er að almenningur greiðir þetta menntakerfi. Við bentum einmitt á það í þessari skólaskýrslu, að á meðan menn fárast yfir því að verslunin sé að byggja húsnæði eins og Kringluna eða Smáralind á tíu ára fresti, þá hafa menn verið að byggja ígildi Smáralindar í menntakerfinu annað hvert ár undanfarinn áratug. Það kemur niður á lífskjörum fólks ef þessum fjármunum er ekki varið vel.“

**Eiga stéttarfélögin líka eftir að láta meira að sér kveða í heilbrigðismálum?**

„Menn eru allsstaðar að lenda í vanda með almannatryggingakerfið, sem víðast hvar er komið í þrot, eins og Tryggingastofnun hér á Íslandi. Ef maður lendir í veikindum eða slysi, þá er algengt að maður eigi fjögurra mánaða veikindarétt hjá vinnuveitanda sínum, og ef stéttarfélaga nyti ekki við, færi maður til Tryggingastofnunar og fengi einungis 20 þúsund á mánuði. Það er deginum ljósara að á því lifir enginn. Þannig að það fellur í hlut stéttarfélaga að búa til þessa samtryggingu, enda er það ef til vill þess vegna sem þátttakan er svona mikil í stéttarfélögum á Íslandi. En eins og félagsmenn VR vita greiðir Sjúkrasjóður VR 80% af launum á mánuði. Ekkert tryggingafélag hefur getað keppt við stéttarfélögin í greiðslu á sjúkradagpeningum og eins er háttað með lífeyrissjóðskerfið hér á landi. Ég held að þessir sjóðir séu betur komnir í höndum stéttarfélaganna en ríkisins, eins og tíðkast í Evrópu, enda er þróunin þar sú að þessi réttindi verða skert á næstu 10 til 20 árum. Ef við horfum lengra inn í framtíðina á jafnvel fyrir okkur að liggja að taka yfir almannatryggingarnar eða stofna sjúkrasamlög óháð ríkinu. Ef litið er á verkalýðshreyfinguna sem atvinnugrein, þá er ljóst að veltan er 6 til 8 milljarðar á ári í hundruðum stéttarfélaga. Það hefur í för með sér mikinn umframkostnað og verkefni næstu ára hljóta að kalla á meiri hagkvæmni í rekstri verkalýðsfélaganna. Sá ábati sem því fylgir getur skilað félagsmönnum auknum tryggingum og væri hægt að bæta þar verulega úr.“

**Hefur ekki þegar orðið nokkur hagræðing í starfi VR?**

„Jú, sem dæmi má nefna að Landssamband íslenzkra verzlunarmanna er flutt hér í hús. Við höfum tekið að okkur að reka Landssambandið og ætlum að stofna sérdeild um að reka hagsmuni okkar gagnvart Alþýðusambandinu og í stærri málum sem Alþýðusambandið sinnir gagnvart íslenska ríkinu og kjarasamningum í Evrópu. Við ætlum að taka markvissari þátt í þessu starfi og verðum með tvo starfsmenn sem halda utan um það. Í tilefni af þessu samstarfi við Landssambandið er ástæða til að kanna hvort verslunarmenn um allt land geti unnið saman og myndað miðstýrðara landssamband en hingað til, með því hagræði sem því fylgir. Til dæmis má vel hugsa sér samvinnu sjúkra- og orlofssjóða allra verslunarmannafélaga á landinu. Þegar hefur orðið mikill samruni hjá stéttarfélögum og framhald verður á því á næstu árum.

Við höfum einnig tekið upp samstarf við Akranes, en þar var hálfur starfsmaður. Við höfum hleypt af stokkunum þjónustuveri með fimm starfsmönnum þar, þannig að ef hringt er í VR, þá er svarað á Akranesi og þar verða veitt svör um réttindi og skyldur og bókuð orlofshús. Við verðum einnig með þjónustuver hér í Reykjavík og vonandi verður þetta fyrirmynd að frekara samstarfi á landsvísu.“

**Svo við tökum aftur upp léttara tal; þú sagðist áðan halda með Aftureldingu, en eru synirnir ekki í Fjölni?**

„Ég hélt með Aftureldingu, en nú er ég bara Fjölnismaður,“ segir Gunnar Páll og er fljótur að leiðrétta blaðamann.

**Fyrri formaður var annálaður íþróttamaður og hreyfði sig mikið, - hvað um þig?**

„Ég hreyfi mig alltof lítið. En ég reyni þó að stunda golf. Það fór reyndar fyrir lítið í sumar vegna anna í þessu nýja starfi. Svo eignaðist ég strák í janúar síðastliðnum og það tekur sinn tíma. En maður er alltaf með áform um að lækka sig meira í forgjöf.“

**Hvað ertu með í forgjöf?**

„Ætli ég sé ekki með 21. Og síðan er maður að spila fótbolta einu sinni í viku með gömlu félögunum.“

**Áttu þér fleiri tómstundaáhugamál sem vert er að nefna?**

„Það hefur farið lítið fyrir því. Ég fór mikið í ferðalög innanlands og gönguferðir, en það hefur nánast alveg lagst af eftir að börnin komu í heiminn. En það er náttúrlega stórt áhugamál að fylgja strákunum í fótboltanum. Það er nánast fullt starf að elta þá til Vestmannaeyja og hvert á land sem er á sumrin. Yngri flokkarnir eru fjölmennir og þar er unnið gott starf. Foreldrarnir leggja sitt af mörkum og mér finnst það vera mjög gefandi starf. Þarna kemur saman allskonar fólk sem maður hefði aldrei kynnst öðruvísi, en einhvern veginn ná allir saman, því allir eiga það sameiginlega markmið að styðja við börnin í íþróttum og ferðalögum, og það myndast fölskvalaus vinátta í hópnum.“

Þetta verða lokaorð formanns VR, enda við hæfi að enda á orðum um samheldni og sameiginleg markmið, sem eiga vel við í starfi VR. Og verður gaman að fylgjast með framþróuninni í starfi félagsins á næstu árum.

# NÝIR TRÚNAÐARMENN VR Á VINNUSTÖÐUM

Helgi Gunnarsson,
Samskip.

Hilmir Elísson,
Íslandssími.

Ljósmyndir: Gunnar Kr.

Særún Sigurgeirsdóttir,
Blindrafélagið.

Sigurbjörg Gunnarsdóttir,
Tal.

Elín Ólafsdóttir,
Thorarensen Lyf.

Valur Þ. Norðdahl,
Lyfjadreifing.

Guðný Ása Þorsteinsdóttir,
Gróco.

Eggert Eggertsson,
Samskipti.

Helga Árnadóttir,
Kaupás.

Svanhildur Erla Benjamínsdóttir,
Tryggingamiðstöðin.

Þórunn Sigurðardóttir,
Edda miðlun og útgáfa.

Sigrún Jón Hauksdóttir,
Flytjandi.

Erla Heiðrún Leifsdóttir,
Norðurál.

Sigrún Andrea Vilhelmsdóttir,
Aco-Tæknival.

Lára Benediktsdóttir,
Ásbjörn Ólafsson.

Sigurður Ragnarsson,
Strengur.

Viktor Jónsson,
Skífan.

# ER TRÚNAÐARMAÐUR Á ÞÍNUM VINNUSTAÐ ?

Frá hófi í tilefni opnunar þjónustuvers VR. Björn H. Björnsson, Einar M. Nikulásson, Herdís Jóhannsdóttir, Sigrún Svava Gísladóttir og Eygló Grímsdóttir.

Ragnhildur A. Þorgeirsdóttir, Guðrún Erla Hafsteinsdóttir, Laufey Eydal og Skapti Þórhallsson hlýða á Gunnar Pál Pálsson flytja ræðu í tilefni dagsins.

# 5 manna starfsstöð VR opnuð á Akranesi

**Tekið var formlega í notkun þjónustuver að Kirkjubraut 40 á Akranesi föstudaginn 25. október sl.**

Helstu markmið þjónustuversins eru að bæta þjónustustig VR og auka skilning yfirstjórnarinnar á umfangi hvers málaflokks fyrir sig. Með þessu móti fæst einnig frekari yfirsýn yfir væntingar félagsmanna og auðveldara verður að finna út hvaða mál ber hæst hverju sinni, því fyrirspurnir í síma verða mældar eftir málaflokkum. Þetta mun auk þess bæta símsvörun félagsins og tími sérfræðinga nýtist betur þar sem þeir fá meiri tíma til að sinna flóknari málum.

Áður störfuðu tveir í móttöku og á skiptiborði félagsins sem vísuðu málum áfram. Eftir opnun þjónustuversins verða allt að átta manns á álagstímum sem svara beint fyrirspurnum félagsmanna. Þjónustuverið verður með tvær starfsstöðvar, eina á Akranesi og eina í Reykjavík. Síminn er 510 1700.

## Til sjóðfélaga

**HEFUR ÞÚ FENGIÐ IÐGJALDAYFIRLITIÐ?**

Lífeyrissjóður verzlunarmanna hefur sent sjóðfélögum yfirlit yfir móttekin iðgjöld á tímabilinu 1. mars til 31. ágúst 2002.
Ekki er óeðlilegt að greiðslur fyrir mánuðina júní til ágúst 2002 vanti á yfirlitið.

**YFIRLIT Í SÉREIGNARDEILD**

Yfirlit hafa verið send til þeirra sem greiddu í séreignardeild Lífeyrissjóðs verzlunarmanna fyrir tímabilið 1. janúar til 30. júní 2002.

**MIKILVÆGT AÐ BERA SAMAN YFIRLIT OG LAUNASEÐLA**

Hafir þú ekki fengið yfirlit, en dregið hafi verið af launum þínum í Lífeyrissjóð verzlunarmanna, eða ef launaseðlum ber ekki saman við yfirlitið, þá vinsamlegast hafið samband við viðkomandi fyrirtæki og/eða innheimtudeild sjóðsins hið allra fyrsta og eigi síðar en 1. nóvember nk.

**GÆTTU RÉTTAR ÞÍNS**

Verði vanskil á greiðslum iðgjalda í lífeyrissjóð geta dýrmæt lífeyrisréttindi glatast.

LÍFEYRISSJÓÐUR VERZLUNARMANNA

Sími: 580 4000 | Myndsendir: 580 4099 | skrifstofa@live.is | www.live.is

Skrifstofa sjóðsins er opin frá kl. 8.30 – 16.30, Húsi verslunarinnar 4. og 5. hæð, 103 Reykjavík

# Stytting á vinnutíma

Undanfarið hefur verið mikið rætt um lífsgæði þegar talað er um kjör fólks á vinnumarkaði. Vinnutími fólks á Íslandi er langur og oft erfitt að samræma fjölskyldulíf og atvinnu. Frídagar barna í skólum og leikskólum skapa t.d. oft vandamál hjá fólki á vinnumarkaði og verður fólk þá oft að taka sér launalaust frí úr vinnu.

## 3 frídagar á ári

Kröfur fólks um aukinn frítíma og sveigjanlegan vinnutíma verða æ meiri með degi hverjum og ljóst að vinnumarkaðurinn verður að bregðast við því með einhverjum hætti. Í síðasta kjarasamningi VR við Samtök atvinnulífsins varð samkomulag um breytingu á vinnutíma sem fólst í því að dagvinnutími launþega var styttur um hálfa klst., þ.e. úr 40 klst. í 39,5 klst. hjá afgreiðslufólki í verslunum og úr 38 klst. í 37,5 klst. hjá skrifstofufólki. Rétt er að útskýra nánar þá möguleika sem í þessu felast. Framkvæmd styttingarinnar er ekki hugsuð með einum ákveðnum hætti. Hægt er að stytta hverja vinnuviku um sig um hálftíma, t.d. að hætta fyrr á föstudegi eða hefja störf síðar á mánudegi. Einnig er hægt að safna styttingunni saman á mánaðareða ársgrundvelli. Í meðalmánuði myndi styttingin nema 2 klst. og 10 mín. Það virðist ekki sérlega mikið en hálftími á viku gefur samtals 3 aukafrídaga á ári.

## Samkomulagsatriði

Þar sem mismunandi er hvað getur hentað hverju og einu fyrirtæki er því verða starfsmenn og vinnuveitendur að ná samkomulagi um sem hagkvæmasta nýtingu á þessum frítíma. Starfsmenn í hlutastarfi eiga einnig rétt á styttingunni en oftast með þeim hætti að starfshlutfallið hækkar til samræmis við nýtt viðmið á fullt starf. Þó er hægt að semja við vinnuveitanda að starfshlutfall haldist óbreytt og að frítími safnist upp líkt og hjá starfsfólki í fullu starfi. Í framhaldi af þessari vinnutímastyttingu hefur einnig skapast talsverð umræða um önnur neysluhlé starfsmanna og fyrirkomulag þeirra. Sem dæmi má nefna að hægt er að „selja" frá sér kaffitíma eða hluta þeirra á þann hátt að starfsmenn bæti í staðinn við frítímainneign sína. Allar slíkar hugmyndir eru að sjálfsögðu háðar samþykki vinnuveitenda en í mörgum tilfellum hefur slíkt fyrirkomulag einnig reynst heppilegt fyrir vinnuveitendur t.d. þegar foreldrar þurfa að taka sér frí vegna aðlögunar barna á leikskóla o.sv.frv.

## Ef þú ert í vafa, hafðu samband!

Rétt er að hafa í huga að þó svo flestir félagsmenn í VR eigi rétt á þessari styttingu er það ekki algilt. Að auki er í gildi annar samningur VR við Félag íslenskra stórkaupmanna og er styttingin með nokkuð öðrum hætti þar. Ef félagsmenn eru í vafa um rétt sinn til vinnutímastyttingar er þeim bent á að hafa samband við kjaramáladeild VR í síma 510 1700 til að fá nánari skýringar.

# Ársfundur ASÍ

var haldinn dagana 31. október og 1. nóvember sl. Aðalefni fundarins voru Staða og framtíð velferðarkerfisins, Evrópusamvinnan og hagsmunir launafólks auk lagabreytinga og venjulegra fundarstarfa.
Nánar verður fjallað um fundinn í næsta VR blaði.

# FRÆÐSLA

## Nokkur sæti laus á námskeið

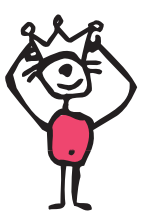
**Betri fjárhagur**,
13. nóvember kl. 18:00-21:30

**Starfs- og námsráðgjöf,**
á þriðjudögum og miðvikudögum í nóvember, 45 mín. ráðgjöf hjá Birni Hafberg starfs- og námsráðgjafa.

**Konur til forystu,** dagana 5. og 6. nóvember kl. 18:00 – 21:30.

**Samhæfing starfs- og einkalífs,**
12. nóvember kl. 18:30-21:30

**Vellíðan á vinnustað,**
5. nóvember kl. 18:30- 21:30



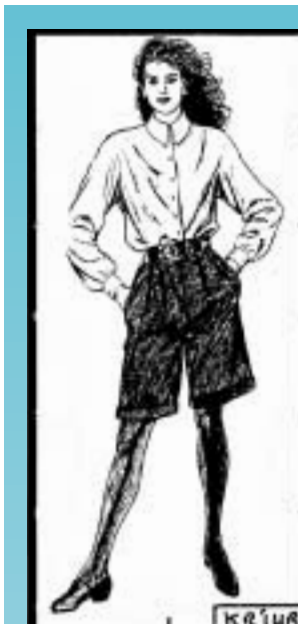
Næsti fyrirlestur í fyrirlestrarröðinni verður haldin miðvikudaginn 6. nóvember kl. 12–13 í fundarsal VR á 0 hæð í Húsi verslunarinnar. Aðgangur er ókeypis, sjá nánari upplýsingar á heimasíðu VR www.vr.is

**Af hverju tekur skynsamt fólk óskynsamlegar ákvarðanir?**
Ægir Már Þórisson, Cand. Psych í sálfræði heldur fyrirlesturinn, en hann starfar sem frammistöðuráðgjafi á ráðgjafasviði IMG.

Fjallað verður um algengar ályktunarvillur sem fólk gerir bæði í leik og starfi.

Ávinningur:
- Innsýn í algengar ályktunarvillur sem fólk gerir.
- Auknar líkur á að ákvarðanir byggi á traustum grunni.
- Aukinn skilningur á ákvarðanatökuferlinu.

# KROSSGÁTA



Ljósm.: Gunnar Kr.

# VERÐLAUN KR. 6.000

**Lausn krossgátunnar í síðasta blaði (september), sem er gömul gáta, hljóðar svo:**

**Hvað er það á bænum er þegir**
**en öllum þó til segir?**

**Því má bæta við að ef einhver hefur glímt við að ráða gátuna, þá er lausnin *bók*. Dregið bar að venju úr réttum lausnum og kom upp nafn Ólafs Guðbrandssonar. Hann er ellilífeyrisþegi og býr í Hrísmóum 1, Garðabæ. Myndin er af Ólafi.**

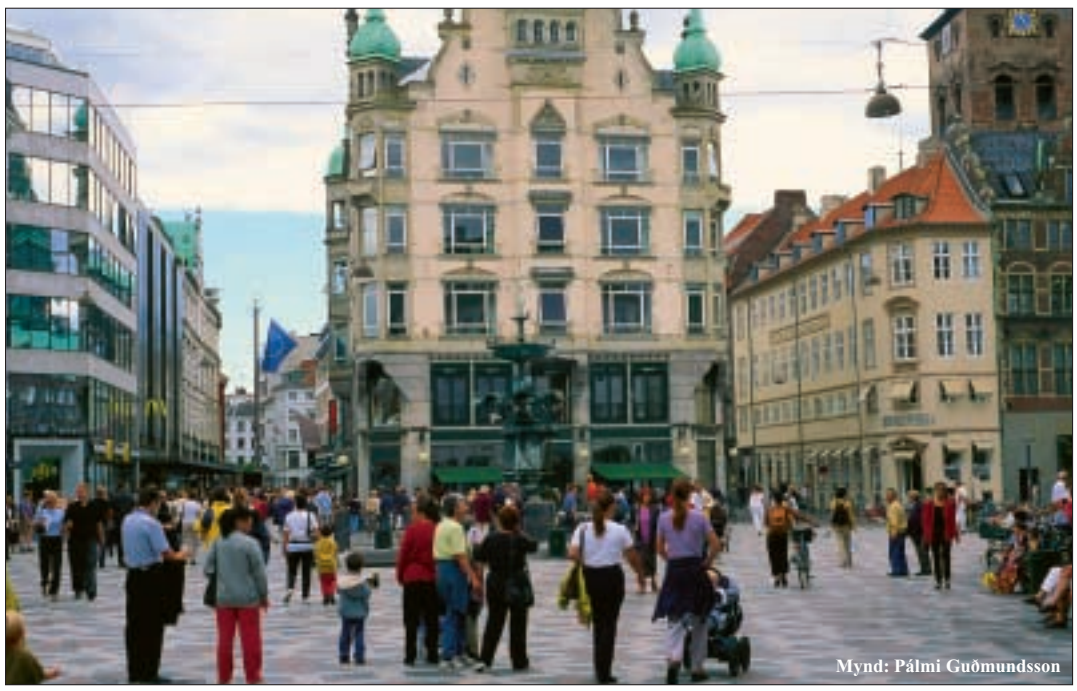
**Snúum okkur næst að gátunni sem hér bíður lausnar. Höfundur hennar lætur þá vísbendingu eina fljóta með að lausnin sé úr kvæðinu „Til móður minnar“ eftir Hannes Hafstein. Síðasti móttökudagur lausna er 25. nóvember.**

**Vinsamlega látið kennitölu fylgja lausnum og skrifið „krossgáta“ utan á umslagið. Utanáskriftin er: VR, Húsi verslunarinnar, Kringlunni 7, 103 Reykjavík. Einnig er hægt að senda lausnina á tölvupóstfangið vr@vr.is**

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | HÆFILEG | HUGAÐAR | BLAÐSTRENGUR | PERSÓNULEGT MAT | SKAUT | ÚÐARREGN | MÆÐU ∨ FUGLINN | SYSTUR | SKEL ∨ ÍLÁT ∨ HLIÐ |
| | | | ANDÓF | 10 | | | | | | | | 9 |
| | | | FANDA + RAUÐBRÚN | | | > | 12 | | | | 5 | |
| | | | ÞVOTTUR + DUGNAÐINN | | | > | | | 30 | | | ∨ |
| | | | ÓÞYA + STIRÐBUSA | | 8 | > | | 2 | | | | |
| | | | TÓNN / DRÁPA | | | ASKAR | 4 | ÞVAÐUR / ÞVERR | | | | 3 |
| ↓ | | KRÍUR / FYRST OG FREMST | | 33 | | | | | DREGUR | 38 ∨ | ELSKA | ∨ |
| FREKJU-DALL | | | | | RANGLÆTI / HANGI | | | 20 | | | | |
| ELLEGAR | 1 | | | TÓNN / ÓFUSAR | | | GALDRAKERLINGA / STYNSA | | | | | 39 |
| ANTIGNAR + KVIÐINN | | 11 | | | | > | 13 | | | | | |
| GARM | → | | | | 36 | PÚKANA / GEFUR UPP SAKIR | | | | | | |
| SKAMMSTÖFUN | | 6 | Á SAMA HÁTT / ÓÐÉTTA | 7 | | | | GUÐ / SKAKKAR | | | HÆÐUM | HNÖTTURINN |
| STILK | | | | | FORFEÐUR / SJÁVARDÝRIÐ | 19 | | | SKÓLAGANGA / MAGUR | | | 18 |
| GUÐ + HINAR | 37 | | | | > | | | 14 | | LEIT / KVÆÐIÐ | | |
| HÁLFUPPGEFNA | | | | | 32 | | LÍFFÆRIN / MANNSNAFN | | | | 26 | |
| | | FLASA | | MANNSNAFNI / ÁLPAST | | | | | | 16 | | |
| FJÁREKSTUR | → | | | | 17 | DANSKT SMÁORÐ / ÁLAPPAR | | | KROPPAR ∨ LEMUR | | STAÐLAUSAR | |
| KLAFI | | | MALDAÐI Í MÓINN | | VERSNAÐ / SNAGI | | | | | | | |
| HREMMA + REYFI | | | 15 | > | | | | ÞJÓTA / RENGSA | | | | REIÐARI |
| | → / MÆRIR | | 22 | | | | | | | DREG UPPI | | |
| | | HRÓP / HNEISA | | | 29 | | ÞUNGA / MSÖLL | | | | 21 | |
| RÖLT | 23 | | | GEGNIR / KONA | | | 24 | | ∨ | SAUR / KVENNAFN | | 27 |
| RANGAN | | | | | | | | ALMA / MYNNI | | | 35 | |
| SUBBA | | 31 | | | TÓBAKS / HREGG | | | | | | TVEIR EINS | |
| SKAPRAUN + KINDUR | | | > | | 34 | ÁGREININGUR | | | | | 25 | |
| HLUTAR MELTINÆARVELARINN | | | | 28 | | | | HEIMSKINGI | | | | |

# AF EVRÓPUVETTVANGI

**Krafist 35 tíma vinnuviku í Austurríki • Fjarvistir starfsfólks aukast í Belgíu Breskir launamenn fá ekki notið orlofs • Áætlun um samlögun innflytjenda í Danaveldi • Finnar kanna allsherjarkjarasamning • Aukinn kaupmáttur samhliða styttingu vinnutíma í Frakklandi • Bankamenn og fréttamenn semja í Grikklandi • Endurskipulagning ítalska flugfélagsins Alitalia samþykkt af starfsfólki • Aukið atvinnuleysi í Noregi • Portúgalskir lögreglumenn fá samningsrétt • Aðgerðir til að minnka launamun kynja í Svíþjóð • Flókin samningamál í Þýskalandi**




**Nýlega gaf danska ríkisstjórnin út nýja áætlun um samlögun innflytjenda við vinnumarkaðinn í Danmörku. Allvel mun hafa gengið að koma nýju áætlununum til framkvæmda. Myndin er frá miðborg Kaupmannahafnar.**

## Austurríki

**Minnkuð greiðslugeta lífeyrissjóða.** Lífeyrissjóðir starfsgreina í Austurríki hafa tilkynnt um verulega minnkandi greiðslugetu í ársbyrjun 2003 ef ekki verður hækkun á verðbréfamarkaði fyrir árslok. Auk þess mun fjárhagsgrundvöllur lífeyrissjóðanna sjálfra raskast mjög og veikjast ef verð hlutabréfa verður ekki orðið viðunandi árið 2004 þar sem löggjöf í Austurríki krefst þess að inneign í lífeyrissjóðum beri lágmarksmeðalvexti á 5 ára tímbili. Nái þeir ekki þeim vaxtatekjum á markaði verða þeir að fjármagna vaxtaaukningu inneignar félagsmanna af eiginfé.

**Alþýðusambandið krefst 35 stunda vinnuviku.** Austurríska alþýðusambandið, ÖGB, hefur nýlega lagt fram kröfu um að vinnuvikan verði smátt og smátt minnkuð í 35 stundir til þess að fleiri störf skapist á vinnumarkaði. Varaforseti ÖGB, Hans Sallmutter, hafnaði fullyrðingum um að slíkt myndi draga úr samkeppnisstöðu austurrískra fyrirtækja og benti á Frakkland þar sem lögbundin 35 stunda vinnuvika hefur verið um árabil.

## Belgía

**Fjarvistir að nálgast 6%.** Samkvæmt rannsókn ráðgjafarfyrirtækisins SD Worx í Belgíu töpuðust 5,99% vinnudaga ársins 2001 vegna fjarvista starfsmanna. Eru þetta örlítið hærri tölur en höfðu verið árið áður. Megnið af fjarvistunum má rekja til veikinda (4,48%) en aðrir þættir eru m.a. fæðingarorlof, jarðarfarir, giftingar, slys á vinnustað og svo eru 0,05% óleyfilegar fjarvistir.

## Bretland

**Launamenn fá ekki notið orlofs.** Breska alþýðusambandið, TUC, hefur gefið út rannsókn sem sýnir að meira en ein milljón breskra launamanna fær ekki notið orlofs eða er neitað um leyfi. Samkvæmt könnuninni eru 400.000 breskir launamenn í þeirri stöðu að fá færri en 12 launaða orlofsdaga á ári og 850.000 til viðbótar eru að missa af orlofsrétti sínum vegna tæknigalla í Reglugerð um Vinnutíma (EIRR 297 bls. 24) sem leyfir vinnuveitendum að telja almenna frídaga sem hluta af lágmarksorlofsrétti launamanna!

## Danmörk

**Samlögun innflytjenda að vinnumarkaði.** Nýlega hefur ríkisstjórnin gefið út nýja áætlun um samlögun innflytjenda við vinnumarkaðinn í Danmörku. Tillögurnar eru í 29 liðum og fela það m.a. í sér starfsþjálfun á vinnustöðum, lægri byrjunarlaun og tungumálakennslu á vinnustaðnum. Á síðustu árum hefur störfum fjölgað og atvinnuleysi hefur minnkað úr 12% í 5%. Hins vegar er atvinnuleysi meðal innflytjenda frá þróunarlöndum ferfalt hærra heldur en landsmeðaltal. Eins og gefur að skilja eru stéttarfélög á móti lægri byrjunarlaunum þar sem slíkt myndi eflaust kalla á lægri byrjunarlaun almennt á markaðnum. Nokkuð vel hefur þó gengið að koma áætlununum af stað.

## Finnland

**Kannað með allsherjarkjarasamning.** Á vormánuðum héldu aðilar á vinnumarkaði fundi, hver í sínu félagi, til þess að ræða og setja sér frummarkmið vegna samnings um næstu allsherjar launastefnu. Að svo komnu máli virðast litlar líkur á að samkomulag náist á þjóðargrundvelli. Stéttarfélögin virðast fremur leggja áherslur á launahækkanir fremur en lækkun skatta og félögum opinberra starfsmanna er meira í mun að minnka launabil á milli starfmanna opinberra fyrirtækja og þeirra í einkageiranum.

## Frakkland

**Nýjustu tölur af vinnumarkaði.** Samkvæmt nýjustu skýrslu hagfræðistofnunar frönsku ríkisstjórnarinnar, DARES, hefur dregið úr nýsköpun starfa á vinnumarkaði og minna er um að nýir kjarasamningar séu gerðir. Samt sem áður hefur kaupmáttur launa aukist lítillega samhliða almennri styttingu vinnutíma.

**Átta af hverjum tíu stjórnendum vinna 35 stunda viku.** Nýleg rannsókn meðal franskra stjórnenda sýnir að næstum átta af hverjum 10 stjórnendum í einkageiranum vinna hjá fyrirtækjum sem hafa gert samninga um styttingu vinnuvikunnar í 35 stundir. Þetta er mun hærra hlutfall heldur en almennt meðal skrifstofumanna þar sem aðeins 54% þeirra eru í sömu stöðu

## Grikkland

**Fyrsti kjarasamningur fréttamanna einkaútvarpstöðva.** Fyrsti allsherjarkjarasamningur fyrir fréttamenn hjá einkareknum útvarpsstöðvum var undirritaður af eigendum einkarekinna útvarpsstöðva í Aþenu, EIIPEA og stéttarfélagi blaðamanna í Aþenu, ESHEA, í júlí 2002. Einnig er í undirbúningi samskonar samningur fyrir fréttamenn einkarekinna sjónvarpsstöðva. Samningarnir koma í kjölfar 24 tíma verkfalls blaða- og fréttamanna á síðasta ári og sameiningu allra útvarps- og sjónvarpfréttamanna í félagið ESHEA í apríl árið 2001.

**Nýir samningar bankamanna.** Samtök bankamanna, OTOE og EET, hafa samþykkt nýgerðan kjarasamning til tveggja ára. Eftir mörg verkföll OTOE voru loks samþykktir nýir samningar eftir málamiðlun vinnumálaráðuneytis. Í samningnum er fólginn 4,2% kauphækkun á árinu 2002 og 3,8% kauphækkun fyrir árið 2003.

## Ítalía

**Starfsmenn samþykkja enduskipulag Alitalia.** Uppkast að endurskipulagi hjá ríkisflugfélaginu Alitalia hefur verið samþykkt í samningi stjórnenda og fulltrúa stéttarfélaga. Þetta gerðist með undirskrift þann 22. mars 2002 (EIRR 339 bls. 9) og miðast við að gera félaginu kleyft að skera niður til sparnaðar án þess að þurfi að koma til uppsagna starfmanna. Meðal ráðagerða er að frysta laun árin 2002 og 2003, frysta framlög í lífeyrissjóði og gerð „samstöðusamninga“ sem þýðir fækkun vinnustunda sem nemur 11 dögum á árinu 2002 og 3 dögum á árinu 2003.

## Noregur

**Fækkun starfa í framleiðsluiðnaði.** Að mati samtaka atvinnurekenda í tækniiðnaði, TBL, tapast mánaðarlega 2000 störf í norskum framleiðsluiðnaði. Meginvandinn er fólginn í því að verksamningar eru gerðir í erlendum gjaldmiðlum en þegar greiðslur eru að lokum inntar af hendi hefur orðið lækkun á gjaldmiðli heimafyrir frá því sem var er samningar voru undirritaðir. Þar sem almenn niðursveifla er í efnahagsmálum geta fyrirtækin ekki hækkað vöruverð til móts við gengistap og verða því að taka á sig þetta tap.

**Atvinnuleysi eykst í öllum geirum.** Eftir margra ára lágt atvinnuleysi virðist sem heildarfjöldi atvinnulausra fari nú vaxandi og í öllum geirum atvinnulífsins í Noregi. Samkvæmt tölum um atvinnuleysi í júlímánuði 2002 er atvinnuleysið nú 3,4% sem þjóðhagstofan í Noregi reiknar með að verði orðið 4,2% á næsta ári og svo 5% árið 2004 og hæst 5,1% 2004/2005.

**Samningum lokið hjá ríki.** 30. apríl var lokið samningum deiluaðila og gerður launasamningur opinberra starfsmanna. Samningar tókust án milligöngu sáttasemjara og þýða milli 5% - 7% hækkun launa.

## Portúgal

**Lögreglumenn fá samningsrétt**

Eftir margra ára baráttu hefur nú lögreglumönnum loks tekist að fá rétt til að stofna og ganga í stéttarfélag. Þing Portúgals samþykkti nýlega lög þess efnis og er það mikið framfaraskref í þá átt að færa lögregluna frá hernaðarskipulagi til borgaralegs skipulags.

## Svíþjóð

**Aðgerðir til að minnka launamun kynja.** Umboðsmaður jafnréttismála í Svíþjóð hefur nýlega sett af stað rannsókn á launamun kynjanna. Er rannsókninni ætlað að leiða í ljós hverjar séu undirliggjandi ástæður kynbundins misræmis í launum sem er staðreynd þrátt fyrir að löggjöf um jafnrétti kynja hafi verið mjög styrkt frá árinu 2001. Laun kvenna eru að meðaltali 18% lægri heldur en laun karla á sambærilegum aldri og með sömu menntun og í svipuðum störfum.

**Breytingar á atvinnuleysisbótakerfinu.** Eins og búist hafði verið við kynnti sænska ríkisstjórnin miklar breytingar á atvinnuleysisbótakerfinu sl. vor. Með breytingunum hækka bætur og fleiri launamenn eiga nú kost á að fá 80% þeirra launa er þeir missa við atvinnumissi. Lægstu atvinnuleysisbætur hafa hækkað um 5,5 evrur (472 ÍSK) á dag og eru nú 35 evrur (3.000 ÍSK) á dag alls. Hæstu bætur sem eru 80% launa undir 2.204 evrum (189.000 ÍSK) á mánuði hækka einnig um 5,5 evrur (472 ÍSK) á dag og eru nú 80 evrur (6.800 ÍSK) á dag. Fjármálaráðherrann áætlar að þetta þýði að 72% launamanna séu nú öruggir með að fá 80% launa við atvinnumissi í stað aðeins 40% fyrir gildistöku þessara breytinga.

## Þýskaland

**Fréttir af samningaviðræðum.** Í mörgum starfsgreinum er samningaferlið í fullum gangi en líkur á verkfallsaðgerðum eru töluverðar. Samningar í byggingariðnaði eru komnar til sáttasemjara og félag byggingarverkamanna, IG Bau, hótar verkföllum á landsvísu. Félagið krefst 4.5% launahækkana en vinnuveitendur bjóða rúmt 1% og bera fyrir sig erfitt efnahagsástand í þessari starfsgrein.

Í bankageiranum leystust samningaviðræður upp í annari umferð samningaferilsins þar sem vinnuveitendur vildu geta hætt við umsamdar launahækkanir ef tímabundnir erfiðleikar kæmu upp í greininni.

Hjá heildsölu- og útflutningsfyrirtækjum krefst stéttarfélagið ver.di 6,5% hækkunar launa og eru samningaviðræður í öngstræti. Hafa vinnuveitendur aðeins boðið á milli 2% - 2,3%.

Í smásölugeiranum hafa samningaviðræður einnig strandað en þar hafði ver.di krafist eingreiðslu uppá 50 evrur auk 3,7% hækkunar.

*Árni Leósson*

# Ávísun á upplyftingu

**Þeir félagsmenn sem hafa ekki enn notað orlofsávísunina sem þeim var send í vor hafa nú meiri möguleika á að nýta sér ávísunina, njóta lífsins og gera eitthvað skemmtilegt í vetrarbyrjun.**

Þeir aðilar sem taka við orlofsávísun VR eru nú orðnir 10 talsins: Ferðafélag Íslands, Flugleiðir, Fosshótelin, Heimsferðir, Heimsklúbbur Ingólfs, ÍT ferðir, Plúsferðir, Úrval-Útsýn og Útivist. Orlofsávísunin veitir þér einnig afslátt af vetrarleigu á orlofshúsum VR.

Ávísunin, sem gildir til áramóta, skal einungis notuð af þeim sem hún er stíluð á.

Nánari upplýsingar á vefsíðu VR, www.vr.is, og hjá samstarfsaðilum.

Starf okkar
eflir
þitt starf

**Verzlunarmannafélag Reykjavíkur**

GOTT FÓLK McCANN-ERICKSON · SÍA · 20280