

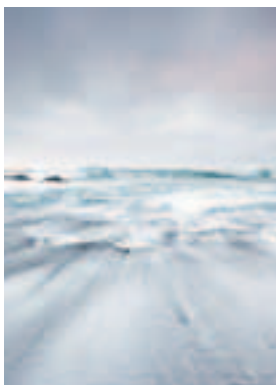
1. tbl. 33. árgangur febrúar 2011

Virðing  
Réttlæti

VR

BLAÐIÐ





### Forsíðumynd

Selatangar  
Ljósmynd: Oscar Bjarna

### VR

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

Ábyrgðarmaður: Kristinn Örn  
Jóhannesson, formaður

Ritstjóri: Anna Björg Siggeirsdóttir

Umbrot og útlit: Tómas Bolli Hafþórsson  
Ljósmyndir: Eddi, Magnús Ólafsson, og  
Nordic Photos

Prentun: Oddi.

Upplag: 26.300

#### Stjórn VR

Kristinn Örn Jóhannesson formaður,  
Ásta Rut Jónasdóttir varaformaður,  
Jóhanna S. Rúnarsdóttir ritari.  
Bergur Þór Steingrímsson,  
Bjarki Steingrímsson,  
Guðrún Helga Tómasdóttir,  
Guðrún Jóhanna Ólafsdóttir,  
Hildur Mósesdóttir,  
Ingibjörg Ósk Birgisdóttir,  
Jón Magnússon,  
Óskar Kristjánsson,  
Ragnar Þór Ingólfsson,  
Sigurður Sigfússon,  
Sigríður Stefánsdóttir

Varamenn: Benedikt Vilhjálmsson,  
og Bjarni Þór Sigurðsson



## Félagsmál

- 04 120 milljónir til orlofsmála
- 04 Kosningar framundan
- 04 Hádegisfyrirlestrar
- 05 Námskeið fyrir atvinnuleitendur
- 06 Breytingar á kosningalögum VR
- 08 Fagnám
- 08 Mennt er máttur
- 09 Stjórnendakönnun, niðurstöður
- 31 Tjaldsvæði í Miðhúsaskógi

## Viðtöl og greinar

- 14 VR 120 ára
- 16 Hinn dæmigerði VR félagi
- 18 Misjafn sauður í mörgu fé
- 21 Er verið að breyta starfinu þínu?
- 22 Verðtryggður til æviloka
- 24 Einelti á vinnustað
- 26 Hlutastörfum fylgjar í ESB
- 27 Annus horribilis
- 28 Félagsmenn teknir tali
- 30 Minns er læknir, en þinns?
- 32 Dómar



Kleifarvatn

LEIÐARI

# Tímamót og tíðarandi

Kæru félagar,

Til hamingju með afmælið. VR, áður Verzlunarmannafélag Reykjavíkur, er orðið 120 ára. Hrumleiki og elli á svo sannarlega ekki við VR þó árin séu mörg. VR endurnýjar sig stöðugt, nýjar frumur koma í stað úr sér genginna. Þannig hefur félagið þróast og breyst í takt við samfélagið á hverjum tíma og oft verið á undan sinni samtíð og í forystu í ýmsum málum.

Félagið var í fyrstu sameiginlegt félag atvinnurekenda og launafólks í verslunarstétt en varð hreint stéttarfélag 1955. Síðan hefur félagið eflst og dafnað og í raun tekið stakkaskiptum með breyttum atvinnuháttum og vinnumarkaði. Í dag eru fæstir hinna 28 þúsund félagsmanna „verslunarmenn“ í eiginlegum skilningi þess orðs. Félagsmenn eru starfandi á öllum sviðum verslunar og þjónustu, allt frá lagermönnum til framkvæmdastjóra. Hagsmunir slíks fjölda eru breiðir og geta verið ólíkir á milli hópa. Slíkt kallar á samstöðu heildarinnar á sama tíma og virðing er borin fyrir hagsmunum ákveðinna hópa og einstaklinga. Einungis þannig náum við fram réttlátri niðurstöðu.

Í upphafi þessarar aldar skilgreindi félagið sig sem lífsgæðafélag, bak-hjarl félagsmanna sem gætu leitað í öfluga sjóði félagsins. Var það vissulega í takt við tíðarandann þar sem efnahagslegur uppgangur var mikill, atvinnustig hátt og kaupmáttur launa jókst jafnt og þétt á markaðslegum forsendum.

Þessar forsendur brustu við banka- og gengishrunið árið 2008 og mikil ólga myndaðist í kringum félagið sem og í samfélaginu öllu. Kröfur um um breytingar á félaginu urðu háværar. Krafa var að það yrði stéttarfélag á ný. Undir þá kröfu tók ég þegar ég bauð mig fram í kosningum til formanns árið 2009 og hef verið henni trúr æ síðan. Þessi vilji félagsmanna var svo endurstaðfestur í viðtækri, opinni og

lýðræðislegri stefnumótunarvinnu sem fjölmargir félagsmenn tóku þátt í á undanförunum mánuðum. Gögn úr þeirri vinnu undirstrika þá sýn félagsmanna að félagið færi sig hægtum en öruggum skrefum nær grunnhlutverki sínu sem stéttarfélag, að samtakamátturinn sé nýttur félagsmönnum til framdráttar, að vörður sé staðinn um réttindi og kjörin bætt. Þessar kröfur er ekki hægt að hunsa og stjórn félagsins er skylt að einhenda sér í það verkefni að vinna úr þessum gögnum stefnu fyrir félagið byggða á vilja félagsmanna.

VR er stórt og öflugt félag og um margt spegilmynd af samfélaginu á hverjum tíma. Mikil ólga ríkir í samfélaginu í kjölfar kreppunnar og nær sú ólga inn í raðir stjórnarinnar. Ólgunni fylgja stundum uppköst! Því miður hefur kreppan ekki þjappað saman fólki heldur sundrað. Þetta á við innan VR sem víða annarsstaðar. Þeir sem ættu að vera samherjar berast á banaspjótum í gegnum fjölmiðla. Lýðræðislegar niðurstöður eru ekki virtar, flestir virðast einvörðungu vinna samkvæmt eigin sannfæringu og nánast í einskona einkaumboði. Slík vinnubrögð eru ekki líkleg til árangurs og allra síst í félagi eins og okkar. Þau eru þvert á vilja félagsmanna og ganga gegn hagsmunum þeirra. Lýðræði felst í samvinnu og það þýðir að allir þurfa að gefa eftir.

Nú ríður á að stjórn, kjörnir fulltrúar og starfsmenn félagsins sýni samstöðu og samstarfsvilja. Yfirstandandi eru viðræður um kjarasamninga við mjög erfiðar efnahagslegar aðstæður. Okkar skylda og forgangsverkefni við félagsmenn og samfélagið allt er vinna að því að koma á stöðugleika. Það byggir upp aukningu á kaupmætti, velferð og vellíðan. Nú ríður á að við sinnum hlutverki okkar sem stéttarfélag.

KÖJ

# Hádegisfyrirlestrar á vorönn 2011

Eins og fyrr eru fyrirlestrarnir haldnir á 0. hæð í Húsi verslunarinnar milli kl. 12 og 13 og eru öllum félagsmönnum opnir. Félagsmenn úti á landi geta fylgst með á skrifstofum VR í sínum landshluta með fjarfundabúnaði. Boðið er upp á léttar veitingar.

## Hæfilegt daður og hressandi hrós

Fimmtudaginn 24. febrúar

Fyrirlesari: Sigríður Arnardóttir

Skemmtilegur fyrirlestur um samskiptafærni þar sem verða uppákomur, happdrættisglæðingar og margt fróðlegt um samskiptafærni einstaklingsins.

## Stökktu!

Fimmtudaginn 17. mars

Fyrirlesari: Guðjón Svansson

Stökktu! er fyrirlestur sem hvetur fólk til að taka stjórnina í eigin lífi og láta drauma sína rætast. Í ágúst 2008 lagði fimm manna fjölskylda af stað í árs heimsreisju. Þau fóru án þess að vita nákvæmlega hvert stefndi og hvað tæki við þegar þau kæmu til baka. Þau tókust á við margar áskoranir og komu til baka með mikið af stórkostlegum minningum, nýjum vinum og aukinni þekkingu og reynslu. Fjölskyldan sannaði fyrir sjálfum sér og öðrum að það er ekki svo erfitt að láta drauma sína rætast. Guðjón miðlar hér af reynslu fjölskyldunnar með það fyrir augum að vera öðrum hvatning.

## Orð eru álög

Fimmtudaginn 7. apríl

Fyrirlesari: Sigríður Klingenberg

Fyrirlesturinn er byggður er á samnefndri bók þar sem þátttakendur læra að tengja sig sálinni, ná betri tókum á lífi sínu og finna leiðina að hamingjunni. Fyrirlesturinn er leiðarvísir að lífsgleði þar sem Sigríður kennir hvernig orð okkar, hugsanir og viðbrögð geta skipt sköpum. Farið verður einnig út í drauma sem eru skilaboð sálarinnar og kenndar aðferðir til að skilja þá og túlka.

## Viltu breyta lífi þínu? Byrjaðu núna!

Fimmtudaginn 5. maí

Fyrirlesari: Ásgeir Jónsson

Í fyrirlestrinum verður fjallað um það hvernig við getum sjálf stjórnað hamingjunni með því horfa til möguleikanna í stað þess að einblína á hamlanir og takmörkun á getu. Ásgeir er afreksmaður í íþróttum og hefur sjálfur tekist á við marga fjallstinda bæði í raunveruleikanum og huglæga. Hann hefur látið drauma sína rætast á mörgum sviðum, klifið 3 fjöll af 7 sem teljast hæstu fjöll hverrar heimsálfu, klárað IronMan, hlaupið maraþon, lokið meistaranámi, skipstjóranámi, og margt fleira. Ásgeir telur að okkur séu engin takmörk sett. Með jákvæðu hugarfari og framkvæmd eru okkur allir vegir færir.

# Af kjarasamningum

Samtök atvinnulífsins óskuðu eftir því að ræða við launþegahreyfinguna um samræmda launastefnu og langtímasamninga til að eyða óvissu á vinnumarkaði, koma á stöðugleika svo hefja megi atvinnuuppbyggingu og minnka atvinnuleysi. Var þessum hugmyndum vel tekið enda í eðli sínu sameiginlegir hagsmunir launafólks, atvinnurekenda og samfélagsins alls. Í góðri trú var farið í hugmyndavinnu innan ASÍ með þessi markmið í huga þar sem byggt væri á kjarasamningum sem tryggja myndu öllum launþegum raunverulegar kjarabætur og kaupmáttaraukningu á samningstíma sem vera átti í 3 ár.

Strax í upphafi þreifinga á milli ASÍ og SA um möguleika á slíkri samræmdri leið í kjarasamningum kusu atvinnurekendur að setja sjávarútvegsstefnu stjórnvalda á oddinn og kröfur um aðkomu og niðurstöðu þeirrar stefnu. Þarna gera SA og LÍU ágreining sinn við stjórnvöld, sem er utan samningssviðs kjarasamninga, að úrslitamáli í yfirstandandi kjarasamningum.

Óvissa um sjávarútvegsstefnu stjórnvalda er vissulega slæm fyrir þá atvinnugrein en óvissa um kjarasamninga er slæm fyrir allar atvinnugreinar. Við slíka stöðu verða engar fjárfestingar gerðar í einni einustu starfsgrein. Við slíka óvissu fjölgar ekki störfum. Við slíka óvissu gerir enginn áætlanir fram í tímann. Þannig hafa atvinnurekendur tekið allar samningaumleitani og væntingar um heildstæða og skynsamlega lausn með víðtækum kjarabótum í gíslingu.

Slík framkoma er í senn ófyrirleitun og óábyrg. Þarna er hagsmunum fjölgans fórn að fyrir tiltölulega fáa. Slíkt er óásættanlegt. Einnig er óásættanleg sú ætlun atvinnurekenda að ota launafólki út í aðgerðir til þess eins að beita stjórnvöld þrýstingi. Aðgerðir sem allir munu tapa á.

Ég hlýt að vara við slíkum aðferðum og aðgerðum. VR og önnur stéttarfélag verða að finna lausn til þess að færa félagsmönnum sínum kjarabætur án þess að slík barátta hafi áhrif á stefnumörkun stjórnvalda í sjávarútvegsmaalum, hver svo sem hún kann að vera. Það er deila sem launþegar eru ekki aðilar að. KÖJ

## Kosningar framundan hjá VR

Þegar þetta er skrifað er runninn út framboðsfrestur til kjörs formanns, stjórnar og trúnaðarráðs VR. Auglýst var á vef félagsins og í dagblöðum eftir áhugasömum aðilum til að gefa kost á sér. Listi uppstillinganefndar VR til trúnaðarráðs verður kynntur fljótlega á vef VR, [www.vr.is](http://www.vr.is), og verður þá jafnframt auglýst eftir móttframboðum til trúnaðarráðs. Gert er ráð fyrir að félagsfundur verði haldinn um miðjan mars og kemur kosningablað VR-blaðsins út um það leyti. Stefnt er að því að allsherjar-kosningar hefjist fljótlega í kjölfarið.

Félagsmönnum er bent á að fylgjast vel með á vef VR en allar dagsetningar verða birtar þar um leið og þær liggja fyrir. VR hvetur félagsmenn til að kynna sér menn og málefni vel áður en þeir ganga til kosninga.

# Námskeið fyrir atvinnuleitendur

## Raunfærnimat skrifstofufólks

Ertu orðinn 23 ára eða eldri og hefur unnið við skrifstofustörf í a.m.k. 5 ár? Þá gæti raunfærnimat hjá Mími-símenntun verið eitthvað fyrir þig.

## Nýttu kraftinn

Verkferakista, ferilskrá og stuðningur við atvinnulausa.

## Leiðin að léttara lífi

Hefst 22. febrúar.

Lærðu að lifa lífinu á léttan hátt, bæði andlega og líkamlega, námskeið Helgu Bergsteinsdóttur.

## Streitulaust líf

Hefst 1. mars

Streita er tilfinning sem hægt er að læra að ná stjórn á, á tiltölulega einfaldan hátt.

## Mímir símenntun

Nám eftir hlé, ferilskráin og færnimappan, náms- og starfsráðgjöf.

## Hlutverkasetur

Leiklist, myndlist, leirlist, ættfræðigrúsk, karlahópur, slökun og margt fleira.

## Fjármálaráðgjöf

Úr skuldum í jafnvægi - hverjar eru leiðirnar? Ráðgjöf fyrir þig!

## Bóthildur án endurgjalds

Notendavænt bókhaldskerfi fyrir þá sem vilja öðlast betri yfirsýn.

## Reiðtúrar með Íshestum

Fyrir byrjendur og lengra komna.

## Líkamsrækt á góðu verði

Ræktum bæði líkama og sál.

Við viljum líka benda á upplýsingar á heimasíðu Rauðakrosshússins, [www.raudakrosshusid.is](http://www.raudakrosshusid.is), um frístundir og námskeið sem kosta lítið eða ekki neitt.

Námið sem í boði er aðeins fyrir fullgilda félagsmenn VR og er þeim að kostnaðarlausu. Þá fá atvinnulausir í Reykjavík og fólk sem nýtur fjárhagsaðstoðar hjá Reykjavíkurborg frían aðgang að sundstöðum borgarinnar og frí notendakort í Borgarbókasafni Reykjavíkur. Þjónustumiðstöðvar Reykjavíkurborgar annast afgreiðslu á bókasafns- og sundkortum. Athugið að kort frá árinu 2010 gilda ennþá eða pangað til ný kort verða gefin út.

# Karlmenn, ykkar tími er kominn

Ásgeir Jónsson er fyrrverandi framkvæmdastjóri, sjómaður, fjallamaður, „IronMan“ og með MBA gráðu frá Háskólanum í Reykjavík. Hann mun vera með námskeið sem verður sérsniðið fyrir íslenska karlmenn.

Dagsetningar námskeiða: 10/2 frá kl. 9:30-12:00 og 17/2 og 23/2, frá kl. 13:00-15:30. Skráning er á netfangið [jonssonasgeir@msn.com](mailto:jonssonasgeir@msn.com). Námskeiðið verður haldið í sal VR á 0. hæð í Húsi verslunarinnar.

## Hvernig heilhveitis, ananas, bévítamíns mat á ég eiginlega að borða?

Hvernig er hægt að versla og borða hollt og gott án þess að rústa fjárhagnum? Hvernig á að gera mat úr öllum þessum heilsuvörum sem fást í matvörubúðum? Hvernig hámarkar maður næringargildi matarins? Hvernig skilur maður hismið frá kjarnanum þegar alls kyns fræðingar ráðleggja okkur hitt og þetta um mataræði og upplýsingarnar stangast á?

Auður Ingibjörg Konráðsdóttir svarar þessum spurningum og fleirum á skemmtilegum matar- og lífsstílnámskeiðum. Námskeiðin eru í formi fyrirlesturs og sýnikennslu. Komdu með gleði í hjarta og hungur í maga.

Fyrirhugað er að Auður verði með námskeið í mars nk. Frekari upplýsingar á [www.vr.is](http://www.vr.is).



## FÉLAGSMÁL

# Breytingar á kosninga- ákvæðum laga samþykktar

Framhaldsaðalfundur VR samþykkti þann 11. janúar sl. breytingar á 20. gr. laga félagsins um kosningu formanns, stjórnar og trúnaðarráðs. Um 200 manns sátu fundinn en aðalefni hans var lagabreytingar.

Fyrir fundinum lágu tvær tillögur til breytinga á 20. greininni, annars vegar frá meirihluta stjórnar félagsins og hins vegar frá trúnaðarráðsmanni, Rannveigu Sigurðardóttur. Síðar-nefnda tillagan var borin upp fyrr og var samþykkt með þorra atkvæða. Ekki kom því til atkvæðagreiðslu um tillögu meirihluta stjórnar og aðrar breytingatillögur á lögum félagsins í tengslum við hana voru dregnar til baka.

Í 20. gr. laga um kosningu til formanns, stjórnar og trúnaðarráðs, sem samþykkt var á fundinum, er gert ráð fyrir því að formaður sé kosinn einstaklingsbundinni kosningu annað hvert ár, sjö stjórnarmenn séu kosnir einstaklingsbundinni kosningu árlega til tveggja ára í senn og 40 trúnaðarráðsmenn séu kosnir í listakosningu árlega til tveggja ára í senn.

Auglýsa skal eftir framboðum og halda rafræna kosningu meðal félagsmanna ef fleiri bjóða sig fram en sem nemur fjölda sæta sem í boði eru. Í ljósi þess að trúnaðarráð hefur hingað til verið kosið í heild til eins árs í senn verða tveir listar trúnaðarráðs kosnir í ár, annar til eins árs og hinn til tveggja ára. Í trúnaðarráði eiga auk 80 trúnaðarráðsmanna sæti einn fulltrúi deildar VR í Vestmannaeyjum og einn fulltrúi deildar VR á Austurlandi.

Á fundinum voru fleiri lagabreytingatillögur kynntar. Tillögu sem miðar að stofnun sáttastjórnar, ef upp kemur ósætti í stjórn, var vísað frá. Tillaga sem kveður á um að stjórnarmenn Lífeyrissjóðs verzlunarmanna, sem skipaðir séu af stjórn VR,

skuli ávallt gangast undir gildandi hæfismat Fjármálaeftilitsins var borin undir atkvæði en felld. Þá var tillögu um að birta alla reikninga félagsins á vef VR vísað til stjórnar.

Á fundinum voru samþykktar breytingar á reglugerð Sjúkrasjóðs VR. Þær miða einkum að því að einfalda og uppfæra reglugerðina í ljósi breytinga í samfélaginu og umhverfi sjóðsins.

Mikill fjöldi félagsmanna sat fundinn eða um 200 manns þegar mest var. Nokkrar umræður urðu um þær lagabreytingar sem fjallað var um á fundinum, margir stigu í pontu og skýrðu afstöðu sína til þeirra. Undir liðnum Önnur mál var m.a. fjallað um samskipti innan stjórnar, sem nokkuð hafa verið til umfjöllunar í fjölmiðlum.

## 20. gr. laga VR eins og hún var samþykkt á fundinum

### 20. gr. Kosning formanns, stjórnar og trúnaðarráðs.

Formaður skal kosinn í einstaklingskosningu annað hvert ár. Árlega skulu 7 stjórnarmenn kosnir til tveggja ára og 3 varamenn til eins árs í einstaklingsbundinni kosningu og hálftrúnaðarráð kosið til tveggja ára. Viðhafa skal listakosningu til trúnaðarráðs. Komi fram fleiri framboð en sæti sem í boði eru eða fleiri listar skal viðhafa rafræna kosningu meðal allra félagsmanna og skal kosning standa yfir í tvær vikur. Kynningarsíða fyrir frambjóðendum skal vera til staðar á heimasíðu VR. Kjörstjórn

skal auglýsa eftir framboðum í dagblöðum og á vefsíðu félagsins. Framboðsfrestur skal vera að minnsta kosti tvær vikur og rennur út eigi síðar en tveimur vikum fyrir félagsfund fyrir lok janúar ár hvert. Félagsfundur er kynningarfundur á frambjóðendum. Ekki er kosið á fundinum. Framboðum skal skila á skrifstofu félagsins og skulu fylgja þeim upplýsingar um nafn og kennitölu frambjóðenda. Skrifleg meðmæli 10 félagsmanna þarf vegna framboðs til stjórnar.

Skrifleg meðmæli 5 félagsmanna þarf vegna framboðs til setu í trúnaðarráði. Skrifleg meðmæli 50 félagsmanna þarf vegna framboðs til formanns.

Fimm manna uppstillinganefnd, skipuð formanni og fjórum kosnum af trúnaðarráði og tveimur til vara, annast undirbúning kynningar á frambjóðendum. Formaður félagsins skal kalla nefndina saman í fyrsta sinn eftir að hún hefur verið kosin og skiptir hún með sér verkum á fyrsta fundi. Nefndin skal fara yfir framboðin til að kanna lögmæti þeirra og meðmælenda. Nefndin skal gefa sólarhringsfrest ef lagfæra þarf framboðin.

Uppstillinganefnd stillir upp 40 manna lista við kosningu trúnaðarráðs. Er hann sjálfkjörinn ef ekki kemur annað framboð.

Framboðsfrestur fyrir listaframboð gegn lista uppstillinganefndar skal auglýstur innan viku frá því hann kemur fram og vera a.m.k. tvær vikur. Skriflegt samþykki allra þeirra sem í kjöri eru skal liggja fyrir þegar listi er fram borinn. Til að listi sem borinn er fram gegn lista trúnaðarráðs sé löglega fram borinn þarf skrifleg meðmæli 300 félagsmanna.

Kjörstjórn úrskurðar um hvort einstaklingsframboð séu rétt fram borin og sér um framkvæmd kosninga.

#### **Atkvæðaseðill og kosningar – stjórn:**

Raða skal frambjóðendum á kjörseðilinn eftir stafrósröð og kjósendur merkja við minnst 1 en mest 7. Til að viðhalda jafnri kynjaskiptingu í stjórn VR skal sá frambjóðandi sem flest atkvæði fær skipa 1. sæti í stjórn. Næsta sæti skipar sá sem flest atkvæði fékk en er af hinu kyninu o.s.frv. Þeir 7 sem flest atkvæði fá samkvæmt framansögðu teljast rétt kjörnir aðalmenn í stjórn VR til 2ja ára. Næstu 3 teljast rétt kjörnir varamenn í stjórn VR til 1 árs.

#### **Atkvæðaseðill og kosningar – trúnaðarráð:**

Á kjörseðli er trúnaðarráði raðað upp í stafrósröð. Séu fleiri listar þarf að merkja listana með bókstaf hvern fyrir sig og kosið er á sama hátt til stjórnar.

#### **Til bráðabirgða við kosningar 2011:**

Skipta skal lista til trúnaðarráðs í tvo hluta, þ.e. 40 og 40 og kosið um báða, annan til 2ja ára og hinn til eins árs. Auk þess skal einn fulltrúi frá deild VR í Vestmannaeyjum eiga sæti í trúnaðarráði og einn frá deild VR á Egilsstöðum. Samtals er því kosið um 82.





## Fagnám

Alls kyns konar fagnám er boði hjá hinum ýmsu menntastofnunum sem tengist starfsgreinum félagsmanna. Ástæða er til þess að hvetja félagsmenn til að bæta við sig þekkingu reglulega hvort sem er í þeirra fagi eða á öðrum sviðum. Hér á eftir eru nefndar nokkrar leiðir til að auka við sig þekkingu í eigin fagi.

### Diploma í verslunarstjórnun

Háskólinn á Bifröst býður upp á diplómánám í verslunarstjórnun. Um er að ræða tveggja ára starfstengt nám á framhaldsskólastigi sem fram fer að mestu með fjarnámi. Markmið námsins er að auka hæfni og þekkingu starfsfólks sem vinnur við verslun og þjónustu. Að námi loknu útskrifast nemendur með diplómapróf í verslunarstjórnun en það veitir rétt til frekara náms við frumgreinadeild Háskólans á Bifröst. Upplýsingar hjá Geirlaugu á Bifröst í síma 533 3000.

**Verslunarfagnám** er einnig í boði hjá Mími-símenntun. Námið er 1020 kennslustundir (680 klukkustunda) og fer helmingurinn fram hjá Mími en helmingur er vinnustaðánám. Námið tekur þrjár annir. Nánari upplýsingar um námið veitir Aðalheiður Sigurjónsdóttir í síma 580 1800. Einnig er hægt að senda póst á netfangið heida@mimir.is.

### Færni í ferðaþjónustu

Námið er ætlað starfsmönnum í ferðaþjónustu eða þeim sem stefna að starfi í greininni. Fyrsti hluti námsins getur hentað fyrir nýliða eða sumarstarfsfólk.

Náminu er ætlað að efla persónulega, faglega og almenna færni til að veita gæðaþjónustu og takast á við fjölbreytt úrlausnarefni í ferðaþjónustu. Í því felst að efla jákvæð viðhorf til starfsins, til eigin færni og til starfsgreinarinnar. Að námi loknu eiga þátttakendur að hafa betri forsendur til að taka að sér flóknari verkefni, vera sjálfstæðir í starfi og færari um að bera ábyrgð á eigin símenntun. Nánari upplýsingar veitir Aðalheiður Sigurjónsdóttir í síma 580 1800 eða sendið póst á heida@mimir.is.

## Mennt en máttur

Kynntu þér reglur um starfsmenntasjóðina

Félagsmenn VR geta sótt um fræðslustyrk í starfsmenntasjóði sem stofnaðir voru á grundvelli kjarasamninga VR og vinnuveitenda árið 2000. Markmið þeirra er að auka hæfni og menntun verslunar- og skrifstofufólks og stuðla að auknu framboði af námi og námsefni.

Veittur er starfsmenntastyrkur eftir stigaeign, en þó aldrei meira en sem nemur helmingi af námskeiðsgjaldi. Undantekning frá meginreglu sjóðsins er að veittur er 75% styrkur vegna náms sem kennt er skv. námskrám Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins, sem metið er til styttingar á námi í framhaldsskóla. Þeir félagsmenn, sem hafa annað tungumál en íslensku að móðurmáli, geta fengið styrk allt að 75% af kostnaði sem þeir bera við íslenskunám fyrir útlendinga.

### Hvernig styrkir eru veittir?

Fyrir utan starfsmenntastyrki eru einnig veittir tólmundastyrkir, að hámarki kr. 30.000, og ferðastyrkir vegna starfsnáms innan- eða utanlands ef það er ekki í boði í heimabyggð. Ekki eru veittir ferðastyrkir vegna:

- Sölu- eða vörusýninga
- Heimsóknna í einstök fyrirtæki
- Ráðstefna almenns eðlis
- Starfsþjálfunar

### Afgreiðsla styrkja

Greitt er út á föstudögum og skal skila inn umsóknum eigi síðar en á miðvikudeginum á undan. Greiðslukvittun þarf að fylgja og má ekki vera eldri en 12 mánaða. Athugið að mikilvægt er að öll gögnin berist samtímis. Umsækjandi verður sjálfur að fylla út og undirrita umsóknareyðblað. Ekki er tekið við umsóknum sem aðrir hafa fyllt út nema með skriflegu umboði umsækjanda.

### Áttu í erfðleikum með íslenskuna?

Þeir félagsmenn, sem hafa annað tungumál en íslensku að móðurmáli, geta fengið styrk allt að 75% af kostnaði sem þeir bera við íslenskunám fyrir útlendinga.

### Viltu fá náms- og starfsráðgjafa í heimsókn á vinnustaðinn þinn?

Á vegum fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins og Mímis-símenntunar starfa náms- og starfsráðgjafar. Þeir koma á vinnustaði sé þess óskað og kynna ráðgjöfina og veita einstaklingsviðtöl um nám og störf. Hringdu í síma 580 1800.





# Stjórnendakönnun VR

Möguleikinn á að koma hlutum í framkvæmd er það besta við að vera stjórnandi en álag og streita það versta, að mati stjórnenda sjálfra samkvæmt niðurstöðum nýlegrar könnunar VR meðal stjórnenda á íslenskum vinnumarkaði.

Vinnutími stjórnenda er langur, yfir 56 klst. á viku samkvæmt könnuninni, og hefur hann lengst síðustu ár. Nokkur munur er á viðhorfum stjórnenda eftir því hvort þeir vinna á almennum eða opinberum vinnumarkaði, t.a.m. virðast stjórnendur fyrirtækja hafa umtalsvert meiri sveigjanleika en kollegar þeirra í

opinbera geiranum, þeir eru líklegri til að vinna um helgar og eiga erfiðara með að skilja vinnuna eftir þegar þeir fara í frí.

Þetta er í þriðja skipti sem VR stendur fyrir könnun meðal stjórnenda. Síðast var viðhorf þeirra kannað á haustmánuðum 2008 og þar á undan árið 2006. Markmiðið með þessum könnunum er að kanna líðan og viðhorf stjórnenda til ýmissa ólíkra þátta. Stjórnendakönnun VR er hluti af vinnu- markaðskönnunum félagsins, hinar eru launakönnun meðal félagsmanna og könnun á Fyrirtæki ársins.

# Eftirsóknarvert starf

Möguleikinn á að koma hlutum í framkvæmd er það besta við að vera stjórnandi en álag og streita það versta við starfið, segja stjórnendur sjálfir samkvæmt könnun VR. Nokkrar breytingar hafa átt sér stað varðandi viðhorf stjórnenda til starfsins á síðustu árum, 2006 settu flestir verkefnið í fyrsta sæti yfir það besta við starfið en árið 2008 var það sjálfstæði<sup>1</sup>. Starfið er eftirsóknarvert, að mati stjórnenda þó meirihluti þeirra hafi fært persónulegar fórnir fyrir það og einungis þriðjungur sækist mjög mikið eftir frekari frama í starfi.



Álag og streita er og hefur verið sá þáttur sem stjórnendur telja verstan við sitt starf en hlutfall þeirra sem nefna þann valkost hefur þó lækkað úr rúmlega 50% árin 2006 og 2008 í 42% árið 2010. Nú nefna stjórnendur aðra þætti í ríkara mæli, t.d. segja 10% stjórnenda að erfiðar ákvarðanir séu það sem þeim líkar verst, nokkuð sem varla var nefnt fyrr. Nærtækasta skýringin á þessari breytingu er það ástand sem skapaðist innan fyrirtækja og stofnana í kjölfar hrunsins. Ítarleg umfjöllun um það besta og versta við stjórnunarstarfið var í 6. tbl. VR blaðsins 2010.

Í könnuninni nú var kannað hvaða þættir skýra það helst telji stjórnendur álagið óviðunandi og kom í ljós að eftirtaldir fimm þættir hafa marktæk áhrif; sveigjanleiki í starfi, samræming vinnu og einkalífs, viðhorf til álags og streitu, áhyggjur af vinnunni og langur vinnutími. Þannig eru t.d. stjórnendur sem hafa lítinn sveigjanleika í starfi og/eða gengur illa að skilja á milli vinnu og einkalífs líklegri en aðrir til að meta álag sitt í vinnunni óviðunandi. Þeir sem hafa áhyggjur af vinnunni eru í sömu sporum sem og þeir sem vinna langan vinnudag.

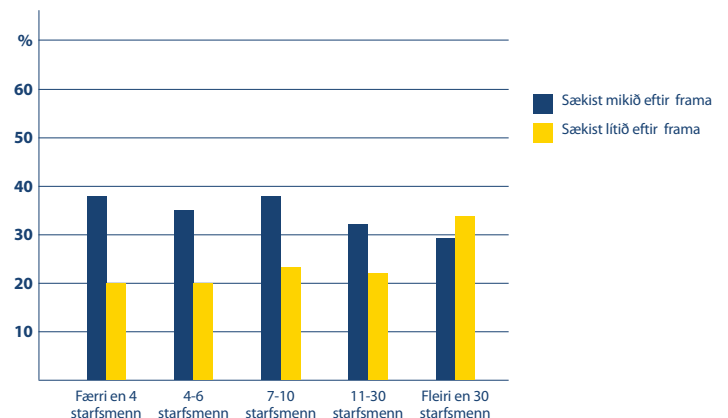
## Konur sækjast frekar eftir frama

En burtséð frá því hvað þeim finnst best eða verst við starfið telur mikill meirihluti stjórnenda, eða 81%, starfið eftirsóknarvert. Þetta er aðeins meira en fyrir tveimur árum en þá var þetta hlutfall 76%. Hærrí stjórnendum finnst í ríkara mæli starfið eftirsóknarvert og munur er á viðhorfi eftir starfsmannafjölda fyrirtækisins / stofnunarinnar, eftir því sem vinnustaðurinn er fjölmennari, því eftirsóknarverðari telja stjórnendur störf sín. Þetta

er þvert á niðurstöður úr spurningunni um hvort stjórnendur sækist eftir frekari frama í starfi, stjórnendur fjölmennari vinnustaða gera það síður en stjórnendur fámennari vinnustaða.

Almennt sækist þriðjungur stjórnenda mikið eftir frekari frama í starfi, yngri stjórnendur í meiri mæli en þeir eldri og er munurinn umtalsverður. Rétt er að benda á að herra hlutfall þeirra sem eru í yngsta aldurshópnum er í hópi millistjórnenda og er munurinn þar einnig umtalsverður, líklegt er að þetta skýri að hluta þennan mun. Þá sækjast stjórnendur einkafyrirtækja frekar eftir meiri frama en stjórnendur opinberra fyrirtækja eða félagasamtaka. Ekki er munur hvað þetta varðar milli hærri stjórnenda og millistjórnenda en marktækur munur er hins vegar á kynjunum, rúmlega 34% kvenna segjast sækjast mikið eftir frekari frama í starfi á móti tæplega 32% karla, en herra hlutfall kvenna en karla er millistjórnendur.

## Hversu mikið eða lítið sækist þú eftir frekari frama í starfi?



## Starfið krefst fórna

Tæplega 55% stjórnenda í könnun VR segjast hafa fært persónulegar fórnir fyrir starfsframa sinn, mun fleiri yngri stjórnendur svara þessari spurningu jákvætt en eldri stjórnendur, 63-65% stjórnenda fertugir og yngri segjast hafa fært persónulegar fórnir á móti 42% þeirra sem eru 55 ára eða eldri. Hærrí stjórnendur hafa frekar fært persónulegar fórnir fyrir starfið en millistjórnendur, 59% á móti 48%.

Umtalsverður munur er á niðurstöðum þessarar spurningar eftir því hvort um er að ræða einkafyrirtæki eða opinbera stofnun, 61% stjórnenda einkafyrirtækja segjast hafa fært fórnir fyrir starfið en 49% stjórnenda opinberra stofnana. Stjórnendur félagasamtaka eru þarna á milli, 57% þeirra segjast hafa fært persónulegar fórnir fyrir starfsframann.

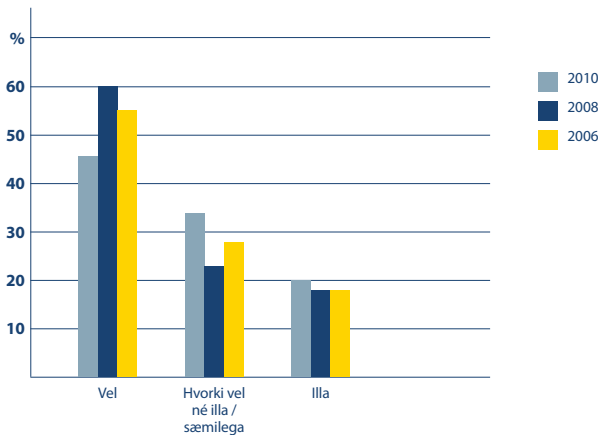
<sup>1</sup>Hafa ber í huga að árið 2008 var orðalagið breytt í einum valmöguleikanna; „Möguleikinn á að koma hlutum í framkvæmd“ var árið 2006 orðað þannig: „Völd til að koma hlutum í framkvæmd“.

# Einkalíf eða vinna?

Stjórnendum virðist ganga verr nú en áður að skilja á milli vinnu og einkalífs. Um fjórðungur stjórnenda hefur oft tekið starfið fram yfir einkalífið á síðustu sex mánuðum en einungis 5% hafa oft tekið einkalífið fram yfir starfið. Mikill meirihluti stjórnenda viðurkennir að vinnutengdar áhyggjur sæki að þeim þegar þeir eru í fríi.

Innan við helmingur stjórnenda, eða 46%, segir að þeim gangi vel að aðskilja vinnu og einkalíf samanborið við 60% árið 2008 og 56% árið 2006. Eftir því sem vinnutíminn er lengri, því erfiðara er fyrir stjórnendur að skilja þarna á milli, sem kemur líklega ekki á óvart. Ekki er munur á kynjunum hvað þetta varðar né stjórnendum einkafyrirtækja og opinberra stofnana. Millistjórnendum gengur hins vegar betur en hærri stjórnendum að skilja á milli vinnu og einkalífs.

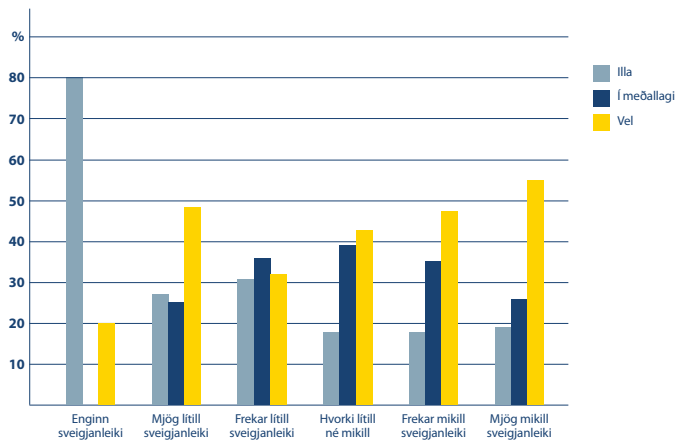
## Gengur þér vel eða illa að skilja á milli vinnu og einkalífs?\*



\* Í könnunum árið 2006 og 2008 hljóðaði spurningin svona: Hvernig gengur þér að skilja á milli vinnu og einkalífs?

Það er áhugavert að eftir því sem sveigjanleiki í starfi er meiri, því betur gengur stjórnendum að skilja á milli vinnunnar og einkalífsins.

## Gengur þér vel eða illa að skilja á milli vinnu og einkalífs? Greint eftir því hvort viðkomandi hefur sveigjanleika í starfi eða ekki.



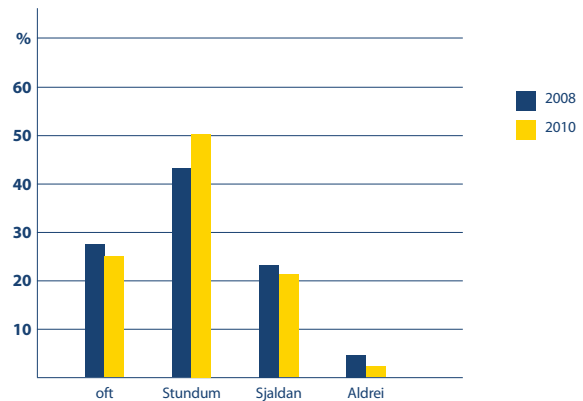
Nær einn af hverjum fimm segir að áhyggjur vegna vinnunnar sæki oft að þeim þegar þeir eru í fríi og rúmlega helmingur að það gerist stundum. Þetta er aukning frá síðustu árum.

## Hvað er í forgangi?

Í könnunum árin 2008 og 2010 voru stjórnendur spurðir um forgangsröðun starfs og einkalífs, þ.e. hvort og hversu oft þeir hafi tekið annað fram yfir hitt á síðustu mánuðum. Orðalagi spurningarinnar var breytt á milli ára en niðurstöðurnar benda til þess að stjórnendur hafi tekið starfið í ríkara mæli fram yfir einkalífið árið 2010 en árið 2008.

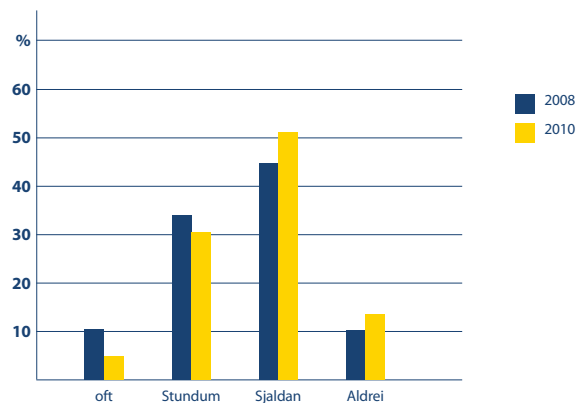
Aldur stjórnenda virðist hafa nokkuð um þetta að segja, yngri stjórnendur eru líklegri til að taka starfið fram yfir einkalífið, 30% stjórnenda undir fertugu segjast oft hafa sett starfið í forgang á móti 17% stjórnenda 55 ára og eldri. Og þá eru niðurstöðurnar mismunandi eftir stöðu, mun fleiri hærri stjórnendur en millistjórnendur segjast oft hafa tekið starfið fram yfir einkalífið, 29% á móti 20% millistjórnenda.

## Hefur þú á síðustu 6 mánuðum tekið starfið fram yfir einkalífið?\*



\* 2008 var spurningin svona: Hversu oft hefur þú tekið einkalífið fram yfir starfið á síðustu 6 mánuðum?

## Hefur þú á síðustu 6 mánuðum tekið einkalífið fram yfir starfið?\*



\* Árið 2008 var spurningin svohljóðandi: Hversu oft hefur þú tekið einkalífið fram yfir starfið á síðustu sex mánuðum? Miðað er við síðustu sex mánuði frá því viðkomandi svaraði könnuninni.

Það er áhugavert að fleiri konur en karlar merkja við valkostinn Aldrei þegar spurt er hvort þær hafi tekið einkalífið fram yfir starfið, 17% á móti 12%. Ekki er hins vegar marktækur munur á kynjunum þegar spurt er hvort viðkomandi hafi tekið starfið fram yfir einkalífið.

# Vinnuvikan lengist

Vinnuvika stjórnenda er að meðaltali 56,3 klukkustundir og hefur lengst á síðustu árum. Árið 2006 var vinnuvikan 54,9 klst. og 55,1 klst. árið 2008. Af þessum 56,3 klukkustundum vinna stjórnendur 7,1 klst. í fjarvinnu sem er um hálfri klukkustund skemur en árið 2008. Viðvera stjórnenda á vinnustað hefur þannig aukist. Mikill meirihluti stjórnenda vinnur eitthvað um helgar, rúmur þriðjungur 2-3 helgar í mánuði. Eftir því sem vinnustaðurinn er fjölmennari, því lengri er vinnutími stjórnenda og því líklegri eru þeir til að sinna vinnunni utan hefðbundins vinnutíma.

## Hærrí stjórnendur vinna meira

Hærrí stjórnendur vinna rúmlega fjórum tímum lengur í viku hverri en millistjórnendur. Vinnutími þeirra er að meðaltali 50,1 klst. á viku, auk þess sem þeir skila að meðaltali 7,7 klst. á viku í fjarvinnu. Heildarvinnuvika þeirra er því 57,9 klst á móti 53,5 klst. hjá millistjórnendum en þeir vinna 47,5 klst. á vinnustaðnum en 6,1 klst. í fjarvinnu. Þegar niðurstöðurnar eru skoðaðar með tilliti til kynjanna kemur í ljós að karlar vinna að meðaltali rösklega 5 klst. lengri vinnuviku en konur.

Vinnuvika stjórnenda lengist eftir því sem vinnustaðurinn er fjölmennari en ekki er munur á því hvort um er að ræða fyrirtæki á almennum vinnumarkaði eða opinbera stofnun. En ef litið er til fjarvinnunnar eingöngu sést að stjórnendur fyrirtækja á almennum vinnumarkaði vinna almennt meira í fjarvinnu en kollegar þeirra á opinbera vinnumarkaðnum, 7,7 klst. á móti 6,5 klst. Fjarvinna er mest hjá fyrirtækjum í fjölmiðlun og fjarskipta- og auglýsingamálum eða 9,2 klst.

## Helgarvinna er algeng

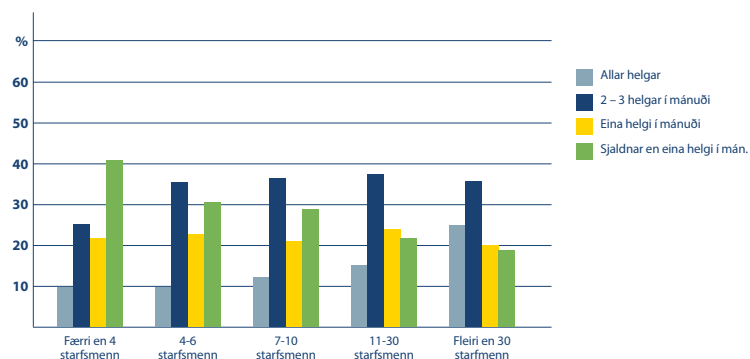
Langflestir stjórnendur, eða 95%, vinna eitthvað um helgar og næstum 54% vinna 2-3 helgar í mánuði eða oftar. Það er mun algengara nú að stjórnendur vinni um helgar en fyrir tveimur árum en þá unnu 87% svarenda eitthvað um helgar. Í könnuninni fyrir tveimur árum sögðust 7% millistjórnenda vinna allar helgar en nú er þetta hlutfall komið í 15%. Hvað hærrí stjórnendur varðar vinna 19% þeirra allar helgar samanborið við 15% árið 2008.

## Karlar í helgarvinnu

Eftir því sem fyrirtækið er stærra, því algengara er að stjórnendur vinni um helgar. Og það vekur athygli að því meira sem stjórnendur vinna virka daga, því oftar vinna þeir um helgar. Þeir vinna þannig ekki af sér helgarvinnuna á virkum dögum.

Stjórnendur á almennum vinnumarkaði vinna oftar um helgar en stjórnendur hjá hinu opinbera og sem fyrr eru karlarnir líklegri til helgarvinnu en konur; 21% karla vinna allar helgar á móti 12% kvenna og 38% karla vinna 2-3 helgar í mánuði en 33% kvenna.

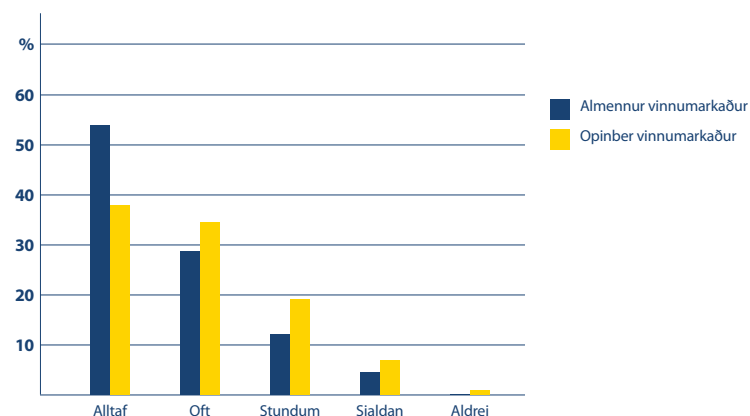
**Hversu oft vinnur þú eitthvað um helgar? – Svör eftir fjölda starfsmanna á vinnustað.** Athugið að svarmöguleikinn Aldrei er tekinn með svarmöguleikanum Sjaldnar en eina helgi í mánuði.



## Alltaf í vinnunni

Mikill meirihluti stjórnenda sinnir vinnutengdum verkefnum í fríi sínu. Tæplega helmingur eða 47% sögðust alltaf sinna vinnunni í fríinu og 32% oft. Árið 2006 sögðust 24% alltaf vinna í sínu fríi og 34% merktu við valkostinn Oft. Um 6% svarenda merktu við valkostina Sjaldan eða Aldrei nú en árið 2006 var það hlutfall 17%. Rösklega helmingur karla segist alltaf sinna vinnunni í orlofi en tæplega 40% kvenna. Algengara er að stjórnendur stærri fyrirtækja taki vinnuna með í fríið en stjórnendur minni fyrirtækja og stjórnendur á almennum vinnumarkaði gera það einnig í meira mæli en stjórnendur hjá opinberum stofnunum.

## Sinnir þú vinnutengdum verkefnum í fríinu (orlofinu) þínu?





## Um stjórnendakönnun VR 2010

Alls fengu um 2.200 stjórnendur senda könnun í ár og var svarhlutfall 65% sem er töluvert betra en í fyrri könnunum. Karlar eru í meirihluta svarenda, 67% á móti 33% sem er í samræmi við skiptingu kynjanna í úrtaki. Rúmur helmingur eða 52% þeirra sem tóku þátt starfa á almennum vinnumarkaði en 45% hjá hinu opinbera. 3% merktu við aðra kosti. Munur er á svarenda-hópnun milli ára. Árið 2008 voru karlar 59% svarenda og 71% árið 2006. Árið 2008 var hlutfall opinberra starfsmanna 30% en árið 2006 var það 21%.

Þátttakendur í stjórnendakönnunum VR 2010 eru hærri stjórnendur og millistjórnendur hjá 300 stærstu fyrirtækjum á almennum vinnumarkaði, sveitarfélögum með fleiri en 1.000 íbúa, opinberum stofnunum og ráðuneytum og 25 stærstu félagasamtökum landsins. Vegna samanburðar er lögð áhersla á að hafa úrtakið sambærilegt milli kannanna en þó er ljóst að einhverjar breytingar eru ætíð frá ári til árs. Í könnun VR 2010 eru fleiri stjórnendur á opinberum vinnumarkaði en í fyrri könnunum og hlutfallslega hærri stjórnendur. Þá eru þeir eldri en í fyrri könnun og með meiri menntun. Það kann að hafa áhrif á samanburðinn.

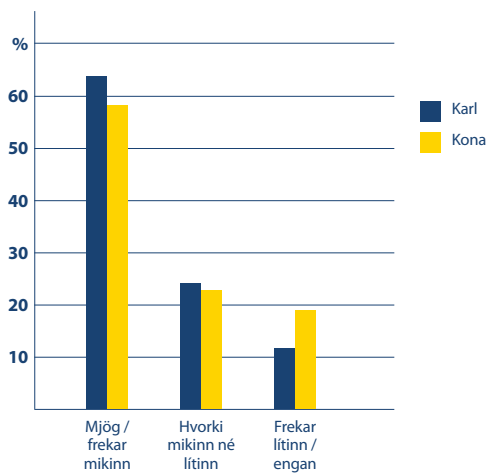
Könnun VR árið 2010 var gerð dagana 22. nóvember til 12. desember 2010. Maskína ehf. sá um framkvæmd könnunarinnar og úrvinnslu niðurstaðna.

## Sveigjanleiki í starfi mikill

Sveigjanleiki í starfi virðist almennt mikill í hópi stjórnenda. 62% svarenda í könnuninni sögðust hafa mikinn sveigjanleika í sínu starfi sem er þó ívið minna en árið 2008 en þá var þetta hlutfall 66%. Hluti af þeirri skýringu kann að felast í því að nú var talað við herra hlutfall úr opinbera geiranum en þeir stjórnendur hafa minni sveigjanleika en stjórnendur í einkageiranum.

Hærri stjórnendur telja sig njóta meiri sveigjanleika í starfi en millistjórnendur, 65% hærri stjórnenda hafa mikinn sveigjanleika í starfi en 59% millistjórnenda. Sveigjanleikinn virðist mestur hjá stjórnendum félagasamtaka, því næst fyrirtækjum á almennum vinnumarkaði en minnstur hjá opinberum stofnunum. Það vekur athygli að það virðist draga úr sveigjanleika eftir því sem svarendur eru eldri og að karlar telja sig njóta meiri sveigjanleika en konur.

### Hversu mikinn eða lítinn sveigjanleika hefur þú í starfi þínu?



### Hraustir stjórnendur

Stjórnendur á Íslandi hugsa vel um heilsuna, 78% þeirra stunda líkamsrækt a.m.k. vikulega, tæplega fjórðungur fjórum sinnum í viku eða oftar. Aðeins 14% segjast aldrei stunda líkamsrækt eða sjaldnar en einu sinni í mánuði. Háskólagengnir stjórnendur eru líklegri til að stunda oftar líkamsrækt en aðrir, þeir stunda líkamsrækt að meðtali 2,5 sinnum í viku á móti 1,8 sinnum hjá þeim sem hafa grunnskólapróf eða sambærilegt.

Árið 2006 var einnig spurt hvort stjórnendur stundi líkamsrækt en svarmöguleikarnir voru aðrir og ber að hafa það í huga þegar niðurstöður eru bornar saman milli ára. Árið 2006 sögðust 55% stjórnenda stunda líkamsrækt tvisvar sinnum eða oftar í viku og 21% sögðust gera það 3-4 sinnum í mánuði.

# VR er 120 ára



VR fagnar 120 ára afmæli um þessar mundir en félagið var stofnað 27. janúar árið 1891, sem Verzlunarmannafélag Reykjavíkur, sameiginlegt félag launafólks og atvinnurekenda. Rúmum sextíu árum síðar varð VR hreint launaþegafélag og hefur æ síðan barist fyrir hagsmunum og auknum réttindum launafólks. VR hefur lifað miklar þjóðfélagslegar breytingar. Þegar félagið var stofnað voru íbúar Reykjavíkur tæplega 4.000 talsins en eru nú á annað hundrað þúsund. Á stofnfundi félagsins gengu 33 menn í félagið en félagsmenn í VR eru hátt í 30 þúsund talsins í dag.

## Tilgangurinn að efla samheldni

VR var stofnað sem sameiginlegt félag verslunarmanna og var öllum sem unnu við verslun eða voru forstöðumenn verslunar heimilt að ganga í félagið. Tilgangur félagsins var að „efla samheldni og nánari kynni verslunarmanna með samkomuhaldi ... en jafnframt að gæta hagsmuna félagsmanna og þá einkum með því að útvega dugandi verslunarmönnum störf hjá góðum húsbændum“ eins og segir í afmælisriti VR í tilefni af 100 ára afmæli félagsins. Fyrsti formaður VR var kosinn Th. Thorsteinson en núverandi formaður er Kristinn Örn Jóhannesson.

## Karlaklúbbur fyrstu árin

Fyrstu árin var félagið lokaður karlaklúbbur en aldamótaárið

1900 var lögum þess breytt og konum heimiluð aðild að félaginu. Fyrsta konan sem gekk í VR var Laura Hansen í nóvember 1900 en aðildarbeiðni hennar var samþykkt einróma á félagsfundi.

Á fyrstu árum félagsins einkenndist starfsemin af fyrirlestrum og umræðufundum, t.d. um verslunarlöggjöfina, verslunarnám, eftirlaun, launamál, opnunartíma verslana og tryggingar svo eitthvað sé nefnt. Á árunum 1914 til 1918 virðist félagsstarf hafa legið að mestu niðri en starfsemin hefur verið órofin frá upphafi árs 1919.

## 1955 markar tímamót

Árið 1946 var fyrsti kjarasamningurinn sem launafólk í VR gerði við atvinnurekendur undirritaður. Krafa launafólks um að VR yrði hreint launaþegafélag óx með hverju ári og á aðalfundi árið 1955 náðist samkomulag um að vinnuveitendur vikju úr félaginu. Í dag segir svo í 3. gr. laga VR um félagsaðild: „Félagið er opið öllu verslunar-, þjónustu- og skrifstofufólki.“ Tilgangur félagsins í dag er að „efla og styðja hag verslunar-, þjónustu- og skrifstofufólks á félagssvæðinu með því að vinna að framgangi allra þeirra mála, er verða mega til aukinna réttinda, menningar og bættra kjara launafólks í landinu“ skv. 2. gr. laga félagsins.

- 01 Sendisveinn – Margeir Sigurjónsson. ZIMS um 1930.
- 02 Verslun Árna Einarssonar. Sýningargluggar um 1920.
- 03 Björnsbakarí 1910 – Magnús Ólafsson.
- 04 Verslunin Edinborg 1907. Hafnarstræti 10-12.



04

- 05 Brauns Verslun – 1920-1929 – Magnús Ólafsson
- 06 Dunhill Tóbaksverslun – 1920-1929 – Magnús Ólafsson.
- 07 Verslun Jes Zimsen – 1900 – Magnús Ólafsson.



07



05



06

### Áfangar í sögunni

Margir mikilvægir áfangar hafa náðst í réttindabaráttu VR frá því félagið varð hreint launþegafélag, margt sem við teljum sjálfsgætt í dag kostaði átök og baráttu. Hér að neðan er stiklað á stóru en ítarlegri upplýsingar um sögu félagsins má fá í Afmælisriti VR í tilefni af 100 ára afmæli félagsins eftir Lýð Björnsson sagnfræðing og Áfangar í kjarabaráttu VR eftir Magnús L. Sveinsson, fyrrverandi formann VR, en þar er fjallað um réttindabaráttu VR á árunum 1955 - 2003.

Stytting vinnuvikunnar úr 48 stundum í 38-40 stundir og úr 6 dögum í 5.

Greiðslur í veikindaforföllum hafa lengst úr 3 mánuðum í 6 mánuði.

Ákvæði um slysa- og örorkutryggingu í vinnutíma í kjarasamning.

Ákvæði um lágmarkshvildartíma í kjarasamning.

Ákvæði um aðbúnað á vinnustað í kjarasamning.

Orlof hefur aukist úr 18 dögum í allt að 30 daga, og laugardagar teljast ekki orlofsdagar.

Aðild að Atvinnuleysistryggingasjóði.

Stofnun Sjúkrasjóðs VR sem hefur stóreflt tryggingar félagsmanna.

Stofnun orlofssjóðs og starfsmenntasjóða.

Stofnun Lífeyrissjóðs verzlunarmanna.

Á aðalfundi félagsins árið 2006 var samþykkt tillaga um að breyta nafni félagsins úr Verzlunarmannafélag Reykjavíkur í VR.

*Byggt á Afmælisriti VR eftir Lýð Björnsson sagnfræðing og umfjöllun um 100 ára sögu VR í leiðara í VR blaðinu, 1. tbl. 1991, eftir Magnús L. Sveinsson, fyrrverandi formann VR.*

# Hinn dæmigerði VR félagi

TEXTI: ÁSMUNDUR ÞÓRÐARSON, RANNSKÓKNARSTJÓRI HJÁ AUGLÝSINGAMIÐLUN

Í neyslukönnun Capacent Gallup eru Íslendingar á aldrinum 16 - 75 ára spurðir um ríflega 1500 atriði er lúta að daglegri neyslu, áhugamálum og lífsstíl. Könnunin er gerð með spurningum til nethóps sem samanstendur af rúmlega 3300 einstaklingum. Markmiðið er að gera fyrirtækjum kleift að skoða samsetningu viðskiptavinahópsins og samsetningu viðskiptavinahóps keppinauta sinna á viðkomandi markaði. Í markhópagreiningu er stuðst við hefðbundnar greininga-breytur eins og kyn, aldur, tekjur, búsetu ofl. Einnig er spurt um lífsstíl, áhugamál, tómstundir og fleira.

Eins og síðastliðin ár lét VR spyrja sérstaklega um stéttarfélög í Neyslukönnun. Þá spurningu er síðan hægt að keyra saman við öll þau 1500 atriði sem spurt er um í könnuninni. Undanfarin ár hefur þessi könnun verið notuð til að kortleggja hinn dæmigerða VR féлага, s.s eignir, áhugamál, tómstundir og viðhorf. Með Neyslukönnun er einning hægt að kortleggja nákvæmlega tekjur, fjárhagsstöðu, viðhorf til fjármála og annað sem lýtur að fjármálum. Að þessu sinni höfum við notað þessa könnun til að skoða peningamálin sérstaklega þar sem það er það sem brennur helst á landsmönnum um þessar mundir. Til samanburðar höfum við launakönnun VR.

## VR félagar með hærri laun

Samkvæmt Neyslukönnun Capacent eru heildarlaun VR féлага að meðaltali tæplega 460 þúsund krónur sem er hærri en Launakönnun VR segir til um þar sem meðaltalið er 422 þúsund krónur. Samkvæmt Neyslukönnun eru laun VR féлага 8% hærri en laun þeirra sem eru í öðrum stéttarfélögum og 16% hærri en laun þeirra sem eru utan stéttarféлага. Í þessari könnun er líka spurt um fjölskyldutekjur. Þær hafa almennt dregist saman frá síðasta ári og sérstaklega hefur fækkað í þeim hópum sem segjast vera með 800 þúsund krónur og upp í eina milljón og þeim sem eru með yfir milljón á mánuði

í fjölskyldutekjur. Árið 2009 voru 24% aðspurðra með yfir 800 þúsund krónur í fjölskyldutekjur en á síðasta ári var sú tala komin niður í 12% hjá almenningi en 17% hjá VR félögum. Í könnuninni er einnig spurt um fjárhag heimilisins og á þeim tölum er ljóst að VR félagar meta fjárhag sinn verri en síðastliðin 2 ár. Um 12% segjast safna skuldum á móti 8% og 6% árin á undan. 14% segjast nota sparifé til að ná endum saman á móti 7,5% árið 2009 og 3% árið 2008. Staða og þróun heimilsfjárhags VR féлага er heldur verri þrátt fyrir hærri tekjur.

## Gengur illa að spara

Þegar spurt er um heildarsparnað kemur í ljós að hann er lægri hjá VR félögum en almennt gengur og gerist og heldur hefur dregið í sundur á síðustu þremur árum. Þegar spurt er hver heildarsparnaður er segjast VR félagar að meðaltali eiga um 1200 þúsund í sparnað meðan meðaltalið hjá öðrum er tæplega 1600 þúsund krónur.

Yfirdráttarheimild VR féлага er að meðaltali um 300 þúsund krónur sem er svipað og verið hefur síðastliðin 3 ár en örlítið lægra en almennt gengur og gerist. Kreditkortareikningar VR féлага eru þó að meðaltali aðeins hærri en hjá öðrum eða um 140 þúsund krónur á móti 130 þúsund krónum.

## Vinnan áfangi á framabraut

Þegar skoðaðar eru nokkrar spurningar sem lúta að viðhorfi til vinnunnar kemur í ljós að VR félagar telja frekar að vinnan sé áfangi á framabrautinni en bara vinna. Þeir hafa meiri væntingar til framtíðarinnar og telja eina mikilvægustu ástæðu fyrir vinnu vera að skapa sér starfsframa. VR félagar eru líka síður sammála þeirri fullyrðingu að þeim líki ekki að bera ábyrgð og vilji frekar láta segja sér fyrir verkum. Þá er starfsöryggi síður mikilvægt fyrir félagsmenn VR en góð laun samkvæmt þessari könnun.



# 460.000

Samkvæmt Neyslukönnun Capacent eru heildarlaun VR félaga að meðaltali tæplega 460 þúsund krónur sem er hærra en Launakönnun VR segir til um þar sem meðaltalið er 422 þúsund krónur.

## 14%

Nota sparifé til að ná endum saman, en árið 2008 var þetta hlutfall 3%.

## 12%

Árið 2009 var 24% aðspurðra með yfir 800 þúsund krónur í fjölskyldutekjur en á síðasta ári var sú tala komin niður í 12% hjá almenningi en 17% VR félaga.

## 8%

Samkvæmt Neyslukönnun eru laun VR félaga 8% hærra en laun þeirra sem eru í öðrum stéttarfélagum og 16% hærra en laun þeirra sem eru utan stéttarféлага.



UMRÆÐAN – STJÓRNENDUR Á ÍSLENSKUM VINNUMARKAÐI

# Misjafn sauður í mörgu fé

TEXTI: GYLFI DALMANN AÐALSTEINSSON DÓSENT VIÐ HÍ

Framar í þessu blaði er að finna niðurstöður könnunar sem VR stóð fyrir um líðan íslenskra stjórnenda á vinnustöðum. VR gerir einnig eins og flestir vita könnunina Fyrirtæki ársins og stendur sú könnun yfir um þessar mundir. Þessar tvær kannanir gefa þó nokku góða mynd af íslenskum stjórnendum.

Svokölluð óttastjórnun viðgengst á sumum vinnustöðum. Ekki hefur verið fjallað mikið um slíka stjórnunarhætti og fékk VR blaðið því Gylfa Dalmann Aðalsteinsson vinnumarkaðsfræðing og dósent við HÍ í stutt spjall um íslenska stjórnendur. Einnig má sjá hér til hliðar dæmi frá félagsmönnum um slíka stjórnunarhætti.

### Hvernig eru íslenskir stjórnendur?

Upp til hópa eru íslenskir stjórnendur mjög góðir og sanngjarnir. Ýmsar kannanir sem hafa verið gerðir hér á landi benda til þess. Íslenskar rannsóknir á stjórnunarstíl benda til að þeir byggi stjórnunarstíl sinn á óformlegum og beinum samskiptum og þeir styðjast við lýðræðislegar stjórnunaraðferðir. Þeir leggja mikla áherslu á að halda þessum óformlegheitum og góðum samskiptum. Í könnun VR á Fyrirtæki ársins snýst ein grundvallarspurningin um trúverðugleika stjórnenda. Sú spurning inniheldur þætti eins og hvort stjórnendur virði starfsfólk mikils, hvort þeir fái hvatningu og stuðning frá stjórnendum, hvort stjórnendur styðji starfsmenn til að þroska hæfileika sína, hvort stjórnendur hafi fullt traust starfsmanna sinna, hvernig vinnustaðnum er stjórnað, hvort stjórnendur hrósi starfsmönnum sínum, hvort starfsmenn geti leitað til stjórnenda með mál sín og hvort stjórnendur eru yfir höfuð sanngjarnir við starfsfólk sitt ásamt því hvort stjórnandi bæti starfsaðstæður ef við á.

### Og hver er niðurstaðan?

Í síðustu könnun sem gerð var fyrir réttu ári kemur í ljós að meðaleinkunn fyrir þennan þátt er 4,05 á skalanum 1-5 sem verður að teljast vera mjög gott, eða 81%. Það má geta þess að þessi þáttur, trúverðugleiki stjórnenda, hefur vaxið jafnt og þétt. Árið 2004 var meðaltalið 3,74. Það má ekki heldur gleyma því að það er krefjandi hlutverk að vera stjórnandi. Þeim er ætlað að setja fram og ákveða markmið og miðla þeim til starfsmanna þannig að þeir fylgi settum markmiðum. Eitt meginhlutverk stjórnenda er að hvetja starfsmenn í þeim tilgangi að byggja upp öflugan liðsheild, laða til sín hæfileikaríka starfsmenn og sjá um eðlilegan vöxt og þroska starfsmanna. Loks ber stjórnenda að meta frammistöðu starfsmanna og veita þeim endurgjöf.

### En ekki eru allir stjórnendur góðir?

Nei því miður þá er misjafn sauður í mörgu fé. Könnun VR, Fyrirtæki ársins sýnir að það eru til stjórnendur sem njóta ekki trausts og dæmi er um fyrirtæki sem eru að mælask nokkuð undir 3 í trúverðugleika stjórnenda sem er algerlega óásættanlegt. Því miður eru til stjórnendur sem hreinlega eru afleitir í mannlegum samskiptum, sýna samstarfsmönnum og undirmönnum algert virðingarleysi og jafnvel leggja ákveðna starfsmenn í einelti og beita „óttu“ stjórnunarstíl. Slíkum stjórnendum helst ekki vel á fólki. Þeir eru sjálfum sér verstir.

Slíkt spyrst fljótt út í okkar litla samfélagi. Í stórum fyrirtækjum þar sem mannauðsstjórnun er ástunduð m.a. með mati á frammistöðu og starfsmannasamtölum verða menn fljótt áskynja um slæma stjórnendur. Slíkir stjórnendur eru annað hvort látnir fara eða gefinn kostur á að bæta sig t.d. með handleiðslu eða stjórnendapjálfun. Vandamálið gæti því einkum verið til staðar hjá minni fyrirtækjum, jafnvel þar sem stjórnendur eru einnig eigendur. Það má ekki gleyma því að helsta ástæða þess að starfsmenn hætta er sú að þeir eru að yfirgefa stjórnendur frekar en fyrirtækið. Stjórnendur koma ekki fram við þá á virðingarverðan hátt, starfsmenn fá ekki endurgjöf á frammistöðu sína, hrós er gjarnan af skornum skammti, það er ekki hlustað á starfsmenn eða tekið tillit til ábendinga þeirra.

### Hvað ráðleggur þú stjórnendum?

Það er einfalt, hafa í huga Gullnu regluna, „Það sem þú vilt að aðrir gjöri yður, skalt þú og þeim gjöra“.

## Dæmi um óttablandna stjórnun yfirmanns

Starfsmaður í framlínu þarf að taka ákvörðun, hann hefur um tvo kosti að velja, báða vonda. Hann hefur ekki stuðning næsta yfirmanns og á því von á ákúrum hvora ákvörðunina sem hann tekur. En ákvörðunina verður að taka. Yfirmaðurinn verður ofsareður og hellir sér yfir starfsmanninn. Í framhaldinu lætur hann starfsmanninn algjörlega afskiptan þar til hann þarf að taka hann á teppið næst. Í millitíðinni veldur þetta kvíða hjá starfsmanninum, hann reynir hvað hann getur til að komast hjá því að taka ákvarðanir í starfi sínu sem gerir hann auðvitað slakari starfsmann fyrir vikið. Álagið eykst og eykst og starfsmaðurinn þarf að lokum að leita sér aðstoðar.

Nokkuð algengt er að starfsmenn þurfa að bíða lengi eftir svörum frá yfirmanni sínum. Beiðni starfsmannsins getur snúist um kauphækkun, breytingu á vinnutíma, orlof eða hvaðeina annað. Með framkomu sinni sýnir yfirmaðurinn starfsmanninum einfaldlega að starfsmaðurinn sé ekki virtur viðlits, hann sýnir honum óvirðingu. Við það eitt að fá ekki svar verður starfsmaðurinn óöruggur, ósáttur og stressaður og finnur fyrir vanlíðan í vinnunni.

Starfsmaður hringir sig inn veikan og vinnuveitandi fullyrðir að hann sé að ljúga. Það sé þar að auki ekki hægt að vera veikur heima án þess að starfsmaðurinn finni sjálfur afleysingamann á vaktina sína. Þetta er nokkuð algengt sérstaklega hvað varðar yngri starfsmenn, en er með öllu ólöglegt. Það er ekki á ábyrgð starfsmannsins að kalla til annan annan starfsmann þegar hann er veikur.

ÚR ELDHÚSINU

# Suðræn sveifla í febrúar

Þótt enn sé hávetur og kuldinn næði úti fyrir er ekkert í vegi fyrir því að skapa sína eigin suðrænu stemmningu í eldhúsinu, bjóða fjölskyldunni upp á gómsæta saltfiskrétti eða paellu frá Valencia á Spáni. Hægt er að ná andrúmsloftinu með notalegri spænskri gítartónlist, dúka borðið með litríkum dúk, kveikja á kertum, klæða sig sumarlega og setja blóm í vasa. Verði ykkur að góðu!

## Saltfiskur á Miðjarðarhafsvísu

800 gr sérútvatnaður saltfiskur  
hveiti, eftir þörfum  
hvítur pipar  
1/2 hvítlaukur  
1/2 dl olía  
1 dós saxaðir tómatar  
1 krukka svartar ólífur  
1 rauðlaukur  
1/2 krukka kapers  
1/2 krukka feta ostur í olíu

Þerrið fiskinn og veltið upp úr hveiti og pipar. Brytjið hvítlaukinn mjög smátt og mýkið örllítið í olíunni, setjið saltfiskstykkinn á pönnuna og steikið í smástund. Setjið fiskinn í eldfast mót. Dreifið söxuðu tómötunum vel yfir saltfiskinn, sneiðið ólífur og rauðlauk og dreifið yfir auk kapers og loks feta osti. Sparið ekki olíuna. Bakið í ofni við 180°C í ca 10-12 mínútur. Borið fram með kartöflum og góðu salati.

## Saltfiskur með rjómasoðnu spínati

1,4 kg. saltfiskur  
1 dl ólífuolía  
600 g ferskt spínat  
4 skalottulaukar  
1 græn paprika  
10 g mynta  
1 dl hvítvín  
2 dl fisksoð  
2 dl rjómi

Veltið fiskinum upp úr hveiti og steikið hann í vel heitri olíunni. Forsjóðið spínatið og skerið fínt. Paprikan og skalottulaukurinn er saxað fínt og léttsteikt í olíunni. Spínatinu er bætt út í og hitað í stuttan tíma. Hellið hvítvíninu og rjómanum í pönnuna og sjóðið í stutta stund, setjið í matvinnsluvél og maukið. Jafnið með sósuþafnara ef með þarf og setjið yfir fiskinn. Borið fram með kartöflum og góðu salati.

## Paella Valenciana

100 g beikon  
1 bolli grænar baunir  
650 g hrísgrjón  
2 msk hveiti  
3 stk hvítlauksgeirar  
1 stk kjúklingur  
1 kg kræklingur  
pipar  
200 g rækjur (stórar)  
saffranþræðir  
salt  
1 búnt steinselja  
0,5 dl svartar ólífur  
1 dl ólífuolía  
200 g hörpuskel eða humar  
1 stk rauð paprika  
1 lítri kræklingasoð (rúmlega)

Veltið kjúklingnum upp úr hveitinu og steikið í hluta af olíunni uns brúnaður, kryddið með salti og pipar. Takið af pönnunni og geymið. Steikið beikonið á pönnunni og geymið með kjúklingnum. Setjið restina af olíunni á pönnuna og steikið hvítlaukinn án þess að brúna. Bætið hrísgrjónunum á pönnuna og steikið, hrærið vel í á meðan. Setjið saffranið út í og kryddið með salti og pipar. Hellið soðinu á pönnuna og sjóðið í 5 mínútur. Setjið kjúklingabitana saman við grjónin og sjóðið áfram í 25 mínútur, eða þar til kjúklingurinn er gegneldaður og grjónin orðin soðin. Bætið þá restinni í og hitið áfram í nokkrar mínútur eða uns allt er orðið gegnheitt. Þessi réttur er ávallt borinn fram í pönnunni. Gott er að bera fram heitt snittubrauð með.



# Er verið að breyta starfinu þínu?

Mikilvægt að ganga frá öllum breytingum skriflega.

**TEXTI:** BRYNDÍS GUÐNADÓTTIR STARFSMAÐUR Á KJARASVIÐI VR

Allar breytingar á starfsfyrirkomulagi þurfa að eiga sér stað með uppsagnarfrestsfyrirvara skv. kjarasamningi nema samkomulag náist um annað.

Óskir um breytingar geta komið frá báðum aðilum ráðningar-sambandsins, vinnuveitanda og starfsmanni. Þegar samið er um breytingu á ráðningarkjörum er á sama tíma samið um það hvenær breytingin tekur gildi. Breytingarnar geta verið með ýmsum hætti þ.e. breyttur vinnutími, breyting á starfshlutfalli, tilflutningur í starfi, launahækkun eða jafnvel launalækkun svo eitthvað sé nefnt.

Þó nokkuð hefur borið á því að félagsmenn spyrji um rétt sinn þegar til stendur að breyta ráðningarkjörum innan sama fyrirtækis frá því hrúnið varð. Svör kjarasviðs VR hafa ávallt verið með sama hætti þ.e. vísað í kjarasamning um að allar breytingar eigi að eiga sér stað með uppsagnarfrests fyrirvara en aftur á móti verður hver og einn að skoða vel hvað í boði er og meta vel stöðuna miðað við sína persónulega stöðu. Þegar slíkar aðstæður koma upp er mjög gott að koma og bera breytinguna undir sérfræðinga á kjarasviði VR. Skrifstofa VR er opin alla virka daga frá kl. 08:30-16:30 og er engin þörf fyrir að panta tíma, bara mæta á svæðið.

**Uppsagnarfrestur** er skv. gr. 12.1. í kjarasamningi VR og SA ein vika á fyrstu þremur mánuðum í starfi, 1 mánuður á næstu þremur mánuðum og eftir 6 mánaða starf er uppsagnarfresturinn 3 mánuðir, sem bundnir eru við mánaðarmót. Einnig er rétt að ítreka að uppsögn skal ávallt vera skrifleg.

Fyrir liggur að einhliða breytingar á ráðningarkjörum starfsmanna er óheimil án undangenginnar uppsagnar skv. kjarasamningi. Ef aðilar komast hinsvegar að samkomulagi um breytt fyrirkomulag er ekkert því til fyrirstöðu að samkomulagið taki gildi strax. Í slíkum tilfellum er rétt að benda starfsmönnum á að tryggja rétt sinn og ganga frá slíkum samningum skriflega.

Kjarasvið VR hefur bent þeim sem leitað hafa til sviðsins á að ef

lækka á laun eða lækka starfshlutfall hjá launþega án undangengis uppsagnarfrests er best að gera það með þeim hætti að útbúa samning. Í samningnum þarf að koma fram að aðilar séu sammála um að komi til uppsagnar af hálfu vinnuveitanda á næstu mánuðum þá muni uppsagnarfrestur verða greiddur í því starfshlutfalli sem launþeginn hafði áður en til skerðingar kom.

## Skerðing í kjölfar hruns

Um haustið 2008 og á árinu 2009 átti sér stað skerðing á starfshlutfalli hjá mörgum félagsmönnum og var það eins misjafnt og fyrirtækin voru mörg. Margir eru í dag komnir í upprunalegt starfshlutfall en hjá sumum er starfshlutfallið enn óbreytt. Á móti skertu starfshlutfalli gátu starfsmenn þá sótt um atvinnuleysisbætur. Í upphafi hrunsins var hægt að fá bætur ef skerðingin var 10% eða meiri. Frá áramótum 2009/2010 varð skerðingin að nema 20% eða meiru til að starfsmenn gætu sótt um atvinnuleysisbætur og frá 1. janúar 2011 verður starfshlutfalls skerðingin að nema 30% eða meiru til að hægt sé að bæta skerðinguna með atvinnuleysisbótum skv. breytingum á lögum um atvinnuleysisstryggingar frá 18. desember sl. Umsækjandi atvinnuleysisstrygginga getur átt rétt á atvinnuleysisbótum í samfellt 3 ár, bæði biðtími og hlutfallslegar bætur teljast hluti af tímabilinu.

## Bráðabirgðaákvæði V. með lögum nr. 54/2006 um atvinnuleysisstryggingar

Vakin er athygli á því að samkvæmt bráðabirgðaákvæði V með lögum nr. 54/2006 um atvinnuleysisstryggingar sem gildir til 30. júní 2011, skulu laun frá vinnuveitanda fyrir hið minnkaða starfshlutfall ekki koma til skerðingar á fjárhæð atvinnuleysisbóta.

Gildir ákvæðið fyrir þá sem eru í 50-70% minnkuðu starfshlutfalli og fyrra starfshlutfall hefur verið lækkað um 30% hið minnsta.

*Tekið af vef vmst.is 24.01.2010. Ýtarlegri uppl. og dæmi um minnkað starfshlutfall er að finna á vef Atvinnuleysisstryggingasjóðs.*



# Verðtryggður lífeyrir til æviloka

Endurskoðun á stefnu ASÍ í málefnum lífeyrissjóðanna að hefjast.

Til þess að bregðast við breytingum í umhverfi lífeyrissjóðanna var á samþykkt Ársfundi ASÍ ályktun um heildarendurskoðun á stefnu ASÍ í málefnum lífeyrissjóðanna. Til þess að hefja þessa vinnu var boðað til tveggja daga stefnumótunarfundar á Selfossi 18.-19. febrúar nk.

Flestir vita sitthvað um hlutverk lífeyrissjóðanna í landinu. Góð vísa er þó aldrei of oft kveðin og fá því lesendur hér á einum stað helstu upplýsingar um uppbyggingu, hlutverk og þróun sjóðanna í landinu.

## Lífeyrissjóðir

Launafólki á Íslandi ber samkvæmt kjarasamningum og lögum að greiða 4% af launum sínum til lífeyrissjóðs og atvinnurekanda að leggja fram 8% mótframlag til sjóðsins. Þetta iðgjald tryggir sjóðfélögum eftirlaun í ellinni en einnig greiðslu örorkubóta og barnabóta ef þeir missa starfsgetuna á starfsævinni. Ef sjóðfélagi fellur frá vegna veikinda eða slyss tryggir sjóðurinn eftirlifandi maka makabætur og barnabæt-

ur. Lífeyrissjóðirnir gegna því ekki síður mikilvægu hlutverki sem fjölskyldutrygging fyrir afkomu ungs fólks sem lendir í alvarlegum áföllum.

## Sjóðsöfnun

Við leggjum saman í sjóð sem er ávaxtaður til að greiða okkur öllum lífeyri til æviloka. Vaxtatekjur mynda þannig yfir helminginn af útborguðum lífeyri. Þannig er lífeyrir framtíðarinnar tryggður með traustum sjóði fremur en vaxandi skattbyrði á afkomendur okkar.

Þetta er einn mesti styrkur íslenska lífeyrissjóðakerfisins, en mörg ríki glíma nú við mikinn vanda vegna þess að lífeyriskerfi þeirra byggja á s.k. gegnumstreymiskerfi. Það þýðir að lífeyrisgreiðslur á hverjum tíma eru fjármagnaðar af þeirri kynslóð sem er á vinnumarkaði með sköttum. Þetta skapar mikinn vanda þegar aldursbreyting þjóða breytist og fámennari kynslóðir yngra fólks þurfa að standa undir lífeyrisgreiðslum til fjölmennari kynslóða eldra fólks. Hér á landi eru í dag um 6 manns á

vinnumarkaði fyrir hvern einn sem er á eftirlaunum. Árið 2030 munu ekki vera nema 3 á vinnumarkaði fyrir hvern eftirlaunþega og mun það hlutfall halda áfram að lækka fram til 2050.

### Samtrygging

Aðild að lífeyrissjóði tryggir þér verðtryggðan lífeyri til æviloka óháð kyni. Með samábyrgð og þátttöku allra tryggjum við einnig afkomu þeirra sem verða fyrir áfalli vegna sjúkdóms eða slyss og afkomu fjölskyldunnar við fráfall. Samtryggingin byggir á að lífeyrissjóðurinn tryggir alla sjóðfélaga gegn sama hlutfallslega iðgjaldi óháð kyni, aldri, áhættu í starfi eða öðrum þáttum sem hafa áhrif á örorkulíkur eða dánarlíkur viðkomandi.

### Skylduaðild

Aðild að lífeyrissjóði er hluti af umsömdum kjörum hvernar starfsstéttar eða starfshóps. Skylduaðildin er forsenda þess að við getum dreift áhættunni jafnt, að allir séu með, og forðast mismunun og tryggt öllum lífeyri, óháð efnahag og aðstæðum. Öryggið sem almennu lífeyrissjóðirnir veita kostar lítið í samanburði við ýmsar tryggingar sem bjóðast til kaups. Þátttaka í lífeyrissjóðakerfinu hefur verið mjög góð og því dreifist áhættan á mjög marga. Almennu lífeyrissjóðirnir eru því raunverulegt samtryggingarkerfi.

### Sögulegt ágríp

Einn af mikilvægustu áföngunum í baráttu íslenskrar verkalyðshreyfingar er kjarasamningur ASÍ og VSÍ frá 1969 um stofnun almennra lífeyrissjóða fyrir alla launamenn. Samningurinn skyldar launagreiðanda til þess að taka þátt í að greiða í lífeyrissjóð fyrir starfsmenn sína og tryggja þeim þannig lífeyrisréttindi við starfslok vegna aldurs eða örorku og sömuleiðis eftirlifandi maka og börnum lífeyrir við andlát.

### Stjórnkerfi lífeyrissjóðanna

Stjórnkerfi lífeyrissjóðanna á almennum vinnumarkaði endurspeglar þá áherslu í kjarasamningnum um lífeyrismál að rekstur og gæsla sjóðanna sé á sameiginlegri ábyrgð atvinnurekenda og launafólks. Stjórnir sjóðanna eru ávallt skipaðar fulltrúum stéttarfélaganna og samtaka atvinnurekenda að jöfnu og fulltrúar þessara aðila skiptast á að hafa á hendi formennsku í stjórninni.

### Tryggingafræðileg staða lífeyriskerfisins

Aðeins þeir lífeyrissjóðir sem eru gjaldhæfir hafa heimild til að taka við iðgjöldum frá sjóðfélögum. Gjaldhæfur sjóður er sá sem á eignir sem eru a.m.k. jafn miklar og skuldbindingar sjóðsins. Þegar gjaldhæfi er metið eru skoðaðar allar lífeyriskuldbindingar viðkomandi sjóðs þ.e. bæði þau réttindi sem núverandi sjóðfélagar hafa nú þegar áunnið sér og framtíðarskuldbindingar sem eru þau réttindi sem núverandi sjóðfélagar munu að líkindum vinna sér inn þar til þeir hefja töku lífeyris.

*Textinn hér að ofan er fenginn að láni af vef Alþýðusambands Íslands, með góðfúslegu leyfi. Ýmislegt ýtarefni, gagnlega tengla og fleira um lífeyrissjóðina er að finna á vef ASÍ, [www.asi.is](http://www.asi.is)*

### Orlofsmál

## 120 milljónir í Miðhúsaskóg

Í tilefni af 120 ára afmæli VR þann 27. janúar 2011 hefur stjórn samþykkt að veita einni milljón króna fyrir hvert afmælisár félagsins til uppbyggingar í orlofsmálum, eða alls 120 milljónum króna. Fjármuninum verður veitt til uppbyggingar í Miðhúsaskógi á næstu þremur árum.

Frá því fyrstu orlofshúsin í Miðhúsaskógi voru tekin í notkun sumarið 1990 hefur þetta svæði verið einn vinsælasti orlofsstaður félagsmanna VR. Það er því vel við hæfi í tilefni af afmælinu að efla þá uppbyggingu sem þar hefur átt sér stað til hagsbóta fyrir félagsmenn.

## Orlofshús VR í sumarleyfinu?

Nú er tímabært að leiða hugann að sumarleyfinu, því hægt er að bóka hús 36 vikur fram í tímann. Orlofshús VR eru vítt og breitt um landið. Skoðið möguleikana á [www.vr.is](http://www.vr.is).

Athugið að félagsmönnum er ekki heimilt að bóka fleiri en tíu daga á tímabilinu júní, júlí og ágúst.

### Fréttaáskrift

Þá viljum við eindregið ráðleggja fólki að bóka sig á fréttaáskrift VR þar sem nýjustu fréttir eru sendar beint á netföng félagsmanna. Þar eru t.d. upplýsingar um hús sem eru að koma í leigu.

## Ertu næstur í röðinni?

### Biðlistakerfi fyrir orlofshúsin

Einfalt og þægilegt er að skrá sig á biðlista eftir orlofshúsum á vef VR [www.vr.is](http://www.vr.is).

Þegar orlofshús er bókað á netinu birtast tveir listar; annars vegar listi yfir laus hús á tímabilinu sem valið er og hins vegar listi yfir hús sem í boði eru á biðlista, svo fremi að tveir sólarhringar eða lengra eru til upphafsdagsetningar leigunnar. Ef innan við tveir sólarhringar eru þangað til leigja á húsið, er ekki hægt að skrá sig á biðlista.



Í BRENNIDEPLI

# Einelti á vinnustað

Leitaðu hjálpar. Einelti er vandamál sem varðar alla á vinnustaðnum.



Einelti á vinnustað er skilgreint sem siendurtekna og neikvæðar athafnir sem beitt er af einum einstaklingi eða fleiri gegn vinnufélaga sem á erfitt með að verja sig. Þessar athafnir valda þeim einstaklingi sem fyrir þeim verður mikilli vanlíðan og grafa undan sjálfstrausti hans. VR hefur árum saman barist gegn einelti á vinnustöðum og gaf út bækling í tengslum við herferð félagsins gegn einelti á vinnustað haustið 2000. Bæklingurinn er nú uppurinn en hægt er að nálgast efni hans á heimsíðu VR [www.vr.is](http://www.vr.is).

Margir þekkja einelti af eigin raun og margir hafa beitt því á aðra, sumir með fullri vitund og aðrir óafvitandi og ekki viljandi. Það er erfitt að horfast í augu við hvorttveggja. Að hafa fundið það á eigin skinni er erfitt og mörgum óbærilegt. Að hafa óviljandi lagt einstakling í einelti er sárt og erfitt að viðurkenna. Að hafa viljandi orsakað slíka vanlíðan hjá einstaklingi er hörmulegt. Það er því öllum hollt og nauðsynlegt að kynna sér málið, horfast í augu við sjálfan sig og vera meðvitaður að slíkt eigi sér ekki stað á eigin vinnustað.

### Að gera lífið óbærilegt

Það eru margar aðferðir sem gerendur nota til að gera þolandum lífið óbærilegt; rógburður t.d. slúður, illt umtal og sögusagnir sem beitt er til að grafa undan mannorði þolanda, rangar ásakanir um frammistöðu í starfi, stöðug og óréttlát gagnrýni, niðurlægning í viðurvist annarra, særandi ummæli og nafnaköll, beinar munnlegar eða líkamlegar hótanir, aukið vinnuálag, niðrandi skírskotun til aldurs, kyns eða litarháttar, persónulegar móðganir, háð, árásargirni, stöðugar breytingar á vinnuaðferðum eða vinnutíma, skemmdarverk, tafir í vinnu, útilokun frá veislum, fundum eða ferðum og jafnvel kynferðisleg áreitni.

Allir geta orðið fyrir því að vera lagðir í einelti. Einelti á vinnustað einkennist af röð atvika í stað eins ákveðins atburðar. Eineltið getur því staðið yfir í margar vikur eða mánuði áður en sá sem fyrir því verður áttar sig á því að hann er orðinn fórnarlamb eineltis.

Sá sem stendur fyrir einelti getur verið samstarfsmaður, undir eða yfirmaður. Það má finna nokkra sameiginlega þætti í fari gerenda eineltis, s.s. skort á sjálfstrausti, óöryggi, félagslega vanhæfni eða vanhæfni til stjórnunar. Til að fela þessa vanhæfni grípur gerandi oft til þess ráðs að varpa henni yfir á vinnufélaga sinn, t.d. með því að leyna hann upplýsingum, gagnrýna hann stöðugt, útskúfa hann eða bera röngum sökum.

### Hvers vegna?

Einelti getur átt sér stað á hvaða vinnustað sem er, einnig þar sem vinnuaðstæður er taldar vera til fyrirmynda. Þó eru ýmsir þættir sem geta stuðlað að einelti á vinnustað, t.d. þegar samkeppni meðal starfsmanna er mikil, ótti er við uppsagnir, ófund ríkir meðal starfsmanna, stöðuhækkanir eru á kostnað annarra, skortur er á þjálfun starfsmanna, lítil virðing er borin fyrir öðrum og skoðunum þeirra, vinnuaðstæður eru slæmar eða henta illa, breytingar eru gerðar á skipulagi, vinnuálag er of mikið, markmiðin of háleit, stjórnun ómarkviss eða í formi valdbeitingar og upplýsingaflæði lélegt.

### Afleiðingarnar

Afleiðingar eineltis koma fram á ýmsan hátt hjá þolandanum. Hann getur t.d. upplifað kvíða, skapsveiflur, ótta, biturð, örvæntingu, hefndarþorsta, minnimáttarkennd, öryggisleysi, andúð á vinnu, skerta sjálfsbjargarviðleitni, hjálparleysi, þunglyndi, þráhyggju, minnkað sjálfalít, rýrt traust til náungans, félagslega einangrun, minnkandi vinnuafköst, þverrandi trú á framtíðina, höfnunartilfinningu, sjálfsmorðshugleiðingar, svefnleysi og streitutengda sjúkdóma s.s. höfuðverk, vöðvaþólu o.m.fl. Það er ekki einungis sá sem verður fyrir eineltinu sem skaðast. Fjölskylda þolanda er hið ósýnilega fórnarlamb eineltis þar sem álagið á hana eykst.

### Hvernig á að bregðast við?

Vinnuveitanda ber að tryggja starfsmönnum sínum gott starfsumhverfi, hvort sem er tæknilega eða félagslega. Vinnuveitandi á þannig að sjá til þess að einelti viðgangist ekki á vinnustaðnum. Bregðist hann ekki við með tilhlýðilegum hætti getur starfsmaður sem verður fyrir einelti átt bótarétt gagnvart vinnuveitanda sínum og gerandanum.

### Hvað getur þú gert?

Ef þú ert þolandi eineltis eða ert vitni að því, skaltu grípa inn í með því að gagnrýna ákveðið þessa hegðun. Ef það dugar ekki skaltu skrá nákvæmlega það sem gerist hverju sinni og jafnframt kanna hvort aðrir vinnufélagar hafi orðið fyrir einelti af hendi sama aðila. Ef svo er, skaltu ræða við þá. Ræddu einnig við trúnaðarmann þinn á vinnustað, starfsmannastjóra eða yfirmann. Gerðu grein fyrir því að eineltið sé vandamál sem varði alla á vinnustaðnum.

### Vinnuferli VR

Mundu að VR er innan seilingar og getur aðstoðað þig en hjá félaginu er starfandi teymi sem tekur á eineltis- og samskiptamállum. Félagið fylgir ákveðnu vinnuferli þegar upp koma mál er varða einelti af hálfu vinnufélaga. Félagsmáður kemur til viðtals, ef grunur leikur á að um einelti sé að ræða. Saga viðkomandi er skráð. Ráðgjafi og/eða eineltisteymi fer yfir sögu og metur máli. Komist aðilar að því að ekki sé um einelti að ræða, frekar samskiptamál lýkur máli á þessu stigi en telji aðilar að um einelti sé að ræða fer eftirfarandi ferli í gang:

**Starfsmaður hvattur til** að skrásetja dag og tíma eineltis.

**Starfsmaður ræðir við** vinnufélaga sína, hugsanleg vitni að atburðum og óskar eftir að þeir skrásetji aburði.

**Samband haft við yfirmann** og honum gerð grein fyrir alvarleika málsins. Óskað er eftir að hann tali við geranda/gerendur og boðið er uppá vinnuferlisreglur. Vinnuveitanda er gerð grein fyrir bótaskyldu hans ef hann aðhefst ekkert í málinu. Aðvörunarbréf er sent ef óbreytt ástand varir.

Ef málið snýst um einelti af hálfu yfirmanns er sama ferli fylgt og lýst er hér að ofan nema hvað lokaferlið varðar en þá er haft samband við æðsta stjórnanda, t.d. stjórnarformann fyrirtækis.

# Hlutastörfum fjölgað í ESB



Prinsengracht, Amsterdam

Hlutastörfum hefur fjölgað jafnt og þétt í aðildarríkjum Evrópusambandsins á síðustu árum og er aukningin svipuð meðal karla og kvenna. Frá árinu 1999 til ársins 2009 fjölgaði þeim sem vinna hlutastarf úr 16% af starfandi fólki í tæplega 19% að meðaltali. Nokkur aukning var á milli árunna 2008 og 2009 sem rekja má til efnahagsþrenginga í álfunni. Þetta má lesa úr nýrri samantekt Eurofound um hlutastörf í aðildarríkjum ESB<sup>1</sup>.

Hér er um að ræða meðaltal aðildarríkjanna, umtalsverður munur er á milli landa og breytingar hafa verið mismiklar. Til dæmis voru 27% starfandi í hlutastarfi í Svíþjóð árið 2009 samanborið við 20% árið 1999. Í Hollandi var þetta hlutfall 48% árið 2009 og 40% árið 1999, langhæst í aðildarríkjunum. Í Danmörku var þetta hlutfall 26% árið 2009 en 22% árið 1999, og í Finnlandi var það 14% árið 2009 en 12% áratug fyrir svo eitthvað sé nefnt. Til samanburðar má benda á að samkvæmt tölum frá Hagstofu Íslands hefur þróunin hér á landi verið eilítið önnur, á árunum 1991 – 1995 voru 28% starfandi í hlutastarfi, 2001 – 2005 var þetta hlutfall komið í 24% að meðaltali en í 21% árið 2008. Starfsfólki í hlutastörfum fjölgaði svo á ný á milli árunna 2008 og 2009 og var hlutfallið 24% árið 2009<sup>2</sup>.

Umtalsverður munur er á fjölda hlutastarfsfólks eftir kynjum í aðildarríkjum ESB, að meðaltali vinna 32% kvenna hlutastarf en

8% karla. Aukningin á síðustu tíu árum hefur hins vegar verið hlutfallslega jöfn hjá kynjunum. Hjá körlum er hlutavinna algengari hjá þeim allra yngstu og þeim elstu en hvað konurnar varðar er þróunin línulegri, æ líklegri er að þær vinni hlutastarf eftir því sem þær eldast. Hlutastörf eru líka algengari hjá starfsfólki í heilbrigðis- og félagsgeiranum og í menntastofnunum, en þar eru konur allajafna í meirihluta.

## Plúsar og mínusar

Mikilvægt er að hafa í huga að hlutastarf getur ýmist verið val einstaklinga eða brýn nauðsyn þegar viðkomandi á engra annarra kosta vöð. Má þar nefna kröfur vinnuveitanda, fjölskyldu-aðstæður, samfélagslegar aðstæður o.s.frv.

Hlutastörf hafa bæði jákvæðar og neikvæðar hliðar segir í samantekt Eurofound. Nokkuð hefur verið rætt og ritað um að þau stuðli að aukinni atvinnuþátttöku kvenna og hafi þannig jákvæð áhrif á efnahags- og atvinnulíf. Þá auðvelda hlutastörf samræmingu vinnu og einkalífs, og er í þeirri umræðu aftur áhersla lögð á að þau virki sem hvatning fyrir atvinnuþátttöku kvenna. Þá sýna kannanir að starfsfólk í hlutastörfum er jafn ánægt með sín störf og þeir sem eru í fullu starfi.

Aðrir benda á að þeir sem gegna hlutastörfum standi ekki jafnfætis þeim sem vinna fullt starf. Kannanir bendi til þess að starfsfólk í hlutastörfum sinni almennt einfaldari störfum en þeir sem vinni fulla vinnu og fái hlutfallslega lægri laun. Hlutastarfsfólki standi ekki til boða sambærileg starfsþróun og starfstengd fræðsla og þeim sem vinna fulla vinnu og hlutastarfsfólk eigi einnig minni möguleika á að klífa metorðastigann.

Hlutastarf er ríkur þáttur í vinnumenningu margra þjóða og mikilvægt að starfsfólk í hlutastarfi njóti hlutfallslega sömu launa og sama réttar og þeir sem vinna fullan vinnudag.

<sup>1</sup>Sjá *Part-time work in Europe* útgefið af Eurofound, rannsóknastofnun Evrópusambandsins í vinnumarkaðsfræðum.

<sup>2</sup>Skv. upplýsingu í riti Hagstofunnar, *Vinnumarkaður 1991 – 2009 frá maí 2010*. Athugið að vegna samanburðar er mikilvægt að hafa í huga að tölur Hagstofunnar eru ekki inni í samanburðarriti Eurofound og kunna mælingar að vera gerðar á ólíkan hátt.



TEXTI: EYRÚN INGADÓTTIR, SITUR Í TRÚNAÐARRÁÐI VR OG RITNEFND

INNSEND GREIN

# Annus horribilis

VR hefur um árabíl staðið í framlínu íslenskra verkalýðsfélaga og haft sterka ímynd. Nú er svo komið að það hriktir í stoðum þess og ástæðan er átök innan stjórnar sem almennum félagsmönnum hefur reynst erfitt að skilja.

Fyrir tveimur árum beitti ég mér fyrir formannsskiptum. Ég taldi að þáverandi formaður yrði að víkja vegna starfa sinna í lánanefnd Kaupþings. Ég talaði um siðbót og ég talaði um hugmyndafræðilegt skipbrot. Því miður hefur nokkrum stjórnarmönnum tekist að búa svo úr garði að síðan þá hefur félagið átt í alvarlegum tilvistarvanda þar sem hávæv niðurrífsöfl hafa orðið ofan á. Formaður félagsins hefur ekki átt sjö dagana sæla og hver höndin hefur verið uppi á móti annarri svo helst kemur í hugann setningin um að ekki sé hægt að smala köttum.

## Af hverju spyr ég?

Af hverju völdu nokkrir einstaklingar að finna farveg fyrir óánægju sína vegna hrunsins innan VR? Félagið, eins og verkalýðshreyfingin öll, þarf á öllu sínu að halda til að takast á við afleiðingar hrunsins. Það er óásættanlegt að bjóða félagsmönnum upp á það að öll orka og athygli félagsins fari í innbyrðis átök þegar svo mikil þörf er fyrir að félagið beiti kröfum sínum óskiptum til að leysa margþættan vanda félagsmanna sinna.

Nokkrir stjórnarmenn VR, sem eiga samkvæmt siðareglum að standa vörð um heiður félagsins, hafa gengið svo hart fram í fjölmiðlum að undrum sætir. Þeir hafa ekki skirrst við að skrumskæla nafn félagsins og niða skóinn af félögum sínum í stjórn. Þeir hafa ekki virt leikreglur lýðræðisins um að

meirihluti stjórnar ræður sem er þó forsenda alls lýðræðis og persónulegar deilur hindrað málefnalegt starf félagsins. Hvers konar „jihad“ er eiginlega í gangi?

Skömmu fyrir jól samþykkti meirihluti stjórnar að reka framkvæmdastjóra VR sem er jafnframt formaður félagsins. Í mínum huga var með þessu ekki verið að gæta hagsmuna félagsins enda kosningar á næsta leyti sem bjóða upp á breytingar á formannssætinu. Það eina sem út úr þessu kom var að félagið fékk enn og aftur afleita fjölmiðlaumfjöllun um logandi illdeilur. Getur verið að stjórnarmenn hafi hreinlega viljað niðurlægja formanninn? Spyr sá sem ekki veit.

## Ekki meir, ekki meir

Ég fer hér með fram á það við þá stjórnarmenn sem hafa ekki getað unað ákvörðunum meirihluta stjórnar þessi síðustu tvö ár að bjóða sig ekki aftur fram til stjórnarsetu. Ef þeim þykir vænt um félagið væri best að þeir beindu kröftum sínum annað.

Daglegt starf VR er í höndum starfsfólks félagsins sem þarf að svara fyrir óeiningu og vinna undir óásættanlegum og raunar óskiljanlegum deilum. Þessu „annus horribilis“ tímabili í sögu VR verður að ljúka með næstu stjórnarkosningum.

Ég óska eftir því að í stjórn VR veljist fólk sem er tilbúið til að vinna að öflugu félagi á erfiðum tímum því sjaldan eða aldrei hefur það verið mikilvægara.

*\*jihad merkir heilagt stríð*

VR FÉLAGAR

# Starfsmenn Smáralindar teknir tali

VR-blaðið skrapp í Smáralind á dögunum, truflaði félagsmenn örskotsstund við vinnuna þar sem þeir voru í óðaönn við að stilla upp vörum í útsölulok.



## Halldóra Gunnarsdóttir

Debenhams

Stjörnumerki? Sporðreki.

Hvað ætlaðirðu að verða þegar þú yrðir stór? Auðvitað búðarkona.

Uppáhaldstónlist? Létt tónlist, dægurtónlist.

Besta jólagjöfin? Trefill úr minkaskinni.

Uppáhaldslitur? Svartur og beige.

Bók eða bíómynd? Bíómynd.



## Einar Örn Einarsson

Herragarðurinn

Stjörnumerki? Vog.

Hvað ætlaðirðu að verða þegar þú yrðir stór? Ofurhetja.

Uppáhaldstónlist? Alæta á tónlist.

Besta jólagjöfin? Geri ekki upp á milli þeirra.

Uppáhaldslitur? Grænn, mosagrænn.

Bók eða bíómynd? Bíómynd.



### **María Ólöf Sigurðardóttir**

Optical Studio

Stjörnumerki? Meyja.

Hvað ætlaðirðu að verða þegar þú yrðir stór? Prinsessa.

Uppáhaldstónlist? Alæta á tónlist.

Besta jólagjöfin? Mynd af börnunum mínum.

Uppáhaldslitur? Grár.

Bók eða bíómynd? Góð bók.



### **Atli Björn Helgason**

Zara

Stjörnumerki? Vatnsberi.

Hvað ætlaðirðu að verða þegar þú yrðir stór? Dýralæknir.

Uppáhaldstónlist? Gressive, Dub, Oldskool House, Minimal.

Besta jólagjöfin? Gjafabréf.

Uppáhaldslitur? Á fötum svartur, annars gulur.

Bók eða bíómynd? Bíómynd.



# Minns er læknir, en þinns?

Að rækta hæfileika barnanna sinna

Hvað ætlaðu að verða þegar þú verður stór? Oft er svarið; dýralæknir, slökkviliðsmaður eða prinsessa. Töluverðar líkur eru þó á börnin muni að lokum velja framtíðarstarf sem líkist starfi foreldranna ef marka má kannanir. Stundum vilja foreldrarnir líka eindregið að börnin feti í þeirra eigin fótspor. En kannski mun sonurinn verða miklu betri trésmiður en bókhaldari. Og hvað ef dóttirin vill verða atvinnuleikmaður í fótbolta? Í eftirfarandi grein, sem er byggð á danskri umfjöllun og viðtölum við ýmsa sérfræðinga í uppeldismálum, er leitað svara við því hvernig við hjálpum börnunum okkar að velja það lífsstarf sem hugur þeirra og hæfileikar standa til.

## Möguleikarnir eru óendanlegir

Þegar táningsaldri er náð er það að mati barnanna sjaldnast rétt sem sem foreldrarnir hafa valið að ævistarfi. Þeir eru yfirleitt að gera það allra heimskulegasta. Samt sem áður er það á unglingsárnum sem margt ungt fólk velur að mennta sig í sama fagi og foreldrarnir.

Það er nefnilega staðreynd að börn enda oft í svipuðu starfi og foreldrarnir. Ástæða þess er kannski ekki síst vegna þess að

þau gera sér ekki grein fyrir hve möguleikarnir eru óendanlegir þegar kemur að því að velja lífsstarf. Það er því afar nauðsynlegt að þau séu upplýst um þá kosti sem bjóðast á vinnumarkaðinum. Ef þau gera sér ekki grein fyrir möguleikum getur þau heldur ekki dreymt um neitt annað en það sem þau þekkja á eigin skinni eða þeirra nánustu.

Yfirleitt eru það þó ekki foreldrarnir sem víkka sjóndeildarhring barnanna, heldur skólinn eða félagarnir. Við sem foreldrar höfum sjaldnast bein áhrif á þá menntun sem börnin velja sér ef marka má kannanir. Foreldri getur þó haft óbein áhrif og kennt þeim margt um vinnumarkaðinn. Hvers á t.d. að vænta af vinnustaðnum? Hvað er mikilvægt fyrir þau að vita sem einstaklinga á vinnustað? Hver er þín staða á vinnumarkaði, hvernig er andrúmsloftið á vinnustaðnum, hvað getur þú gert sjálfur til að hafa áhrif á vinnustaðinn til hins betra? Síðast en ekki síst sýndu þeim óendanleikann og fjölbreytnina sem heimurinn býður upp á.

## Félagslegur arfur frá foreldrum

Þegar sagt er að það sé tilhneiging til að við veljum okkur

sama farveg og foreldrar okkar, er átt við að við verðum í svipaðri þjóðfélagsstöðu og starfsumhverfi og foreldrar okkar. Það er þó ekki algengt að börn velji sér nákvæmlega sama starf og foreldrarnir gegna. Bókhaldarar eignast ekki endilega bókhaldsbörn eða kennarar ala af sér kennara. Hins vegar er sést töluverð samsömun þegar um er að ræða störf sem krefjast sérhæfðrar menntunar eins og læknisfræði og lögfræði. Innan þessara faga er algengara að börn velji sér sama starfsvettvang og foreldrarnir.

### Hjálpum börnunum að finna sína eigin hillu

En hvernig gerum við það? Nauðsynlegt er að huga að jafnvæginu. Auðvitað á að hrósa börnunum fyrir það sem þau gera vel. En margir foreldrar skjalla börnin sín. Það verður oft til þess að börnin gera miklar kröfur til sín sem þau geta ef til vill alls ekki staðið undir og það getur virkað sem ósigur. Árangurinn er stundum brestur í sjálfsmyndinni. Of mikið hrós getur einnig orsakað að börnin taka ranga stefnu í lífinu.

Það er geysilega erfitt fyrir foreldra að segja fyrir um hver barnið eigi að stefna. Jafnvel má halda því fram að þeir séu vanhæfir því þeir eru svo nánir barninu. Fullvissa þarf að vera fyrir að áhugi og hæfileikar barnsins séu raunverulegir. Þá er nauðsynlegt að treysta á það sem kennarar og þjálfarar hafa að segja því þeir eru ekki eins tilfinningalega tengdir barninu og því raunsæri varðandi hæfileika barnsins. Séu þeir sammála þér um að barnið sýni mikinn áhuga og hæfileika á einhverju sviði er sjálfsgagt rækta hæfileikana og örva barnið eftir bestu getu.

Það er mikilvægt að foreldrar ýti undir forvitni barnsins, það vekur áhuga barnsins enn meira. Þá er sama hvort um er að ræða frumeindalíf fræði eða risaeðlur. Aldrei má gefa í skyn við barnið að þér finnst það sem það hefur áhuga á sé ekki hið rétta. Það er ekki þitt að dæma um það. Ef foreldri finnst að það geti ekki hjálpað barninu við að skoða það sem það hefur áhuga á, er hægt að hvetja þau til að gera það sjálf. Fara t.d. með þeim á bókasafnið eða leita með þeim að upplysingum á netinu.

Hér áður fyrr var talað um að börnunum bæri skylda til þessa og hins þegar verið var að hvetja þau áfram í námi og starfi. Þau ættu ekki að sætta sig við það sem foreldrarnir létu sér nægja. Foreldrarnir hefðu stritað hörðum höndum við að veita börnunum tækifæri til að mennta sig og verða eitthvað í lífinu. Í dag þykir þetta ekki skynsamlegt. Foreldrar eiga bara að reyna að hvetja börnin sín til að gera það sem hugur þeirra stendur til og segja þeim að þau séu stolt af því sem þau geta. Sérstaklega ef þau hafa ekki möguleika á að þiggja mikla hjálp frá foreldrum sínum. Gott er að hafa í huga að það mikilvægasta sem hægt er að gera sem foreldri, varðandi það að þau finni sér starfsvettvang við þeirra hæfi, er að vera sjálfur stoltur af þeirri vinnu sem maður sinnir.

Heimild: HK Privatbladet, apríl 2110. Útgefið af HK systurfélagi VR í Danmörku.



## Orlofsmál Tjaldsvæði í Miðhúsaskógi

Eins og kynnt hefur verið í VR-blaðinu var ákveðið á síðasta ári að útbúa svæði í Miðhúsaskógi þar sem félagsmenn VR geta tjaldað til einnar eða fleiri náttu. Undirbúningur hefur staðið yfir í vetur og nú er að ljúka því ferli sem hófst með auglýsingu síðastliðið haust um nýtt deiliskipulag í Miðhúsaskógi þar sem skipulagt hefur verið tjald- og hjólhýsasvæði. Engin athugasemd barst um framkvæmdina og er málið í vinnslu hjá skipulagsyfirlöndum.

Vonast er eftir að framkvæmdir geti hafist febrúar og er framkvæmdatími áætlaður um það bil þrjú mánuðir, ef veður verður hagstætt. Vetur konungur heldur sér vonandi í skefjum og standa því vonir til að félagsmenn geti notið sunnlenskrar veðurblíðu í skóginum næsta sumar þrátt fyrir að hafa ekki krækt í orlofshúsi.

Eins og sjá má á meðfylgjandi teikningu af svæðinu þá er þetta töluverð framkvæmd eða um fjórutíu tjaldsvæði ásamt þjónustuhúsi og leiksvæðum.

Dómar

# Ásakanir um trúnaðarbrot fyrir dómstóla

Héraðsdómur Reykjavíkur féllst ekki á rök VR í tveimur málum sem snertu hagsmuni félagsmanns hjá fyrirtæki í Reykjavík. Annað málið snerist um hvernig uppsögn bar að en hitt málið varðaði ásakanir um trúnaðarbrot.

Málavextir voru þeir að félagsmaðurinn starfaði sem sölustjóri hjá upplýsingatækifyrirtæki í Reykjavík. Eftir sex ár í starfi sagði hann skriflega upp störfum, þann 4. febrúar 2009, með þriggja mánaða uppsagnarfresti. Ástæðuna sagði hann óánægju með stjórnun og framkomu fyrirtækisins gagnvart starfsmönnum. Forsvarsmenn fyrirtækisins segjast hafa fengið upplýsingar um trúnaðarbrot hans, auk sex annarra starfsmanna, sama dag og hann sagði upp störfum. Brotið hafi falist í því að þeir hafi unnið að því að koma undan trúnaðargögnum og atvinnuleyndarmálum vegna fyrirhugaðrar stofnunar eigin fyrirtækis í sama geira. Félagsmanninum var gert að yfirgefa vinnustaðinn strax, tilkynnt að vinnuframlag hans væri afþakkað en tekið fram að hugsanlega yrði óskað eftir vinnuframlagi hans síðar á uppsagnarfresti.

Félagsmaðurinn taldi þetta ólöglegt og benti jafnframt á að í kjölfar uppsagnarinnar hafi vinnuveitandi sakað hann um trúnaðarbrot sem ekki ætti við rök að styðjast. Slíkar ásakanir væru mjög alvarlegar og í raun riftunarstæða vinnusamnings. Vinnuveitandi hafi að auki gerst sekur um alvarlegt trúnaðarbrot með því að afla, skoða og nýta einkatölvupóst félagsmannsins. Skoðun á tölvupósti eitt og sér jafngildi fyrirvaralausri uppsögn.

## Hver rifti vinnusamningi aðila?

Nokkrum dögum eftir að félagsmanninum var gert að yfirgefa vinnustaðinn sendi VR fyrir hans hönd bréf til vinnuveitandans þar sem sagði að þar sem ekki hafi verið haft samband við félagsmanninn liti VR svo á að frekara vinnuframlagi hans

hafi verið hafnað. Um fyrirvaralaus og einhliða uppsögn hafi verið að ræða af vinnuveitanda hálfu yrði hann ekki kallaður til starfa innan sjö daga og áskilji félagið sér rétt til að krefjast launa fyrir febrúar og út maí 2009, vegna uppsagnarfrests. Vinnuveitandinn vísaði því á bug að um ólöglega frávikningu úr starfi hafi verið að ræða, hann hafi verið að kanna réttarstöðu sína í ljósi upplýsinga, sem hann telji trúverðugar, um brot félagsmannsins gegn skyldum sínum samkvæmt ráðningarsamningi, einkum trúnaðarskyldur og tímabundið bann við samkeppni eftir starfslok. VR mótmælti því að vinnuveitandi geti eftir eigin geðþótta ákveðið hvort starfsmenn mæti til vinnu eða ekki á uppsagnarfresti og kallað þá til vinnu með stuttum fyrirvara, starfssamband sé gagnkvæmt. Vinnusamningur aðila teljist við þessar aðstæður niður fallinn. Undir lok febrúar fékk félagsmaðurinn bréf þar sem hann var kallaður til starfa út uppsagnarfrestinn og tekið fram að ef hann ekki mætti, liti vinnuveitandi svo á að hann hefði rift vinnusamningi. Lögmaður VR svaraði á þann veg að hann liti svo á að vinnusambandi hefði þegar verið rift af hendi vinnuveitanda. Jafnframt væri öflun, skoðun og notkun á einkatölvupósti félagsmannsins af hálfu vinnuveitanda trúnaðarbrot og refsivert athæfi sem kært hefði verið til lögreglu.

## Félagsmaðurinn fyrirgerði rétti til greiðslu launa

Meginágreiningur aðila, að mati dómsins, er hvort félagsmaðurinn hafi fyrirgert rétti sínum til greiðslu launa og orlofs í uppsagnarfresti og var niðurstaðan sú að hann hefði gert það. Dómurinn féllst þannig ekki á að höfnun vinnuveitanda á vinnuframlagi félagsmannsins jafngildi fyrirvaralausrar eða





einhlíða uppsögn, vinnuveitanda hafi verið heimilt að ákveða hvort félagsmaðurinn skilaði vinnuframlagi eða ekki, óumdeilt væri að vinnuveitandi hafi skýrt frá því að hugsanlega yrði óskað eftir því síðar.

Þá hafnar dómurinn því að ákvörðun vinnuveitandans, um að félagsmaðurinn kæmi ekki til vinnu á meðan gögnum um trúnaðarbrot væru könnuð, hafi falið í sér riftun á vinnusamningi. Dómurinn segir að meðferð einkatölvupósta félagsmannsins teljist ekki jafngilda fyrirvaralausri uppsögn. Dómurinn taldi félagsmanninn sjálfan hafa rift vinnusambandi aðila með því að mæta ekki til starfa á uppsagnarfresti þegar eftir því var óskað af hálfu vinnuveitanda.

### **Krafa um greiðslu miskabóta**

Seinna málið fjallaði um ásakanir um að vinnuveitandi hafi aflað og skoðað tölvupósta félagsmannsins frá hans persónulega tölvupóstfangi og lagt þá fram í dómsmáli. Vinnuveitandinn hafði farið fram á það við Sýslumanninn í Reykjavík að lögbann yrði lagt við vinnu félagsmannsins við fyrirtæki sem vinnuveitandinn taldi stofnað af félagsmanninum og öðrum á sama sviði og fyrirtæki vinnuveitanda félagsmannsins. Tölvupóstur félagsmannsins var lagður fram sem gögn í málinu. Lögbannsbeiðninni var hafnað.

Félagsmaðurinn telur að vinnuveitandi hafi, með því að afla og skoða tölvupóstana, m.a. brotið gegn ákvæðum um friðhelgi einkalífs í stjórnarskrá Íslands og mannréttindasáttmála Evrópu. Hér sé um að ræða refsiverðan verknað samkvæmt

hegningarlögum. Sönnunarbyrðin fyrir því að vinnuveitandinn hafi ekki komist yfir tölvuskeytin með ólöglegum hætti hvíli alfarið á fyrirtækinu. Félagmaðurinn fer fram á miskabætur og að vinnuveitandinn verði dæmdur til refsingar.

### **Ekki brot á lögum, að mati dómsins**

Dómurinn taldi ekki að félagsmaðurinn hafi lagt fram haldbær gögnum til stuðnings fullyrðingum sínum um að vinnuveitandi hafi komist yfir netföng og lykilorð félagsmannsins með ólöglegum hætti eða að vinnuveitandi hafi afbokað tölvuskeytin með því að reyna að fela uppruna þeirra og þannig verið að breyta persónuupplýsingum inn á einkatölvupóstfangi hans. Í dómnum segir hins vegar ljóst að félagsmaðurinn, ásamt samstarfsmönnum sínum hjá vinnuveitanda, hafi verið að ráðgera stofnun fyrirtækis sem hlaut að vera í samkeppni við fyrirtækið sem hann starfaði hjá. Viðbrögð fyrirtækisins hafi verið eðlileg í ljósi málavaxta. Vinnuveitandinn hafi þannig ekki brotið hegningarlög, segir í dómnum, né hafi félagsmaðurinn sýnt fram á að fyrirtækið hafi brotið gegn friðhelgi einkalífsins og lögum um persónuvernd. Fyrirtækið var því sýknað af kröfum félagsmannsins.

*Guðmundur B. Ólafsson, hrl., flutti bæði málin fyrir hönd félagsmannsins*

# Krossgátan

					GERIR NAUT	LETY ÖÐ		TADAR LJÓÐ SAMHL	SKOFJA BEFJA KANA	MANGA GLOFUR ATT	BETLAR IND- JANI
					6			40		55	
									35	19	
						11		FARA DIOPT GEBBIL ADUR			28
GRNY		MJÖG SWAR	LÍKN	GALLA LAUS						ELDRI KONU	
SKRY TLA		41		52				23			
BILFI UNNA PIPA	2					58					14
VESK ID				17			LURIA VOSIN				40
44			53					5		59	
FJANU FARAR VEGAN LISNU		29			NOT ↑	SAMT SLEIF DÖSON			47		
AFEN GID				49						END TIGN	39
NAM FARIA ITALU	15					22	HERMT EFFIR KAR ARNA				
		41	SALDRA DEMA FAR	10				SVAR MED LIMUM			
ORN ANGAN			60	FVINIR SWARL	65			43		26	BUFF BLATA RANUD
25		51			YNDI YFIR HOFN ↑	18			34	OLINN FARAN KONA ARELLA	7
SKRID DRIÐ		SAR BEFA SIDA	16				SKOKAN ALDA BARIS BELLIA	21			
HYES SORG KAUP						57					
FLEYS RAUJA							BATA SKYFI ANDFU				65
		42		AKALL SIBLI ARAKIN	13			BYFI BIFAR	12		33
TIEP HEFJA TANID					ANNA DROLL AR ↑				KNEPA REIMIN	56	
2 PENS DUTAR					50			8		38	
62		32	MINT DRAN INDI SKERVA	1						30	64
				45			DHREN KAST NEIPA ↑				
FLANA HRESS	64	TOMMA BRUNIA HVIÐI			54			48		4	36
SAMHL FATKIN				27						ÖTTA ÞVÖÐI	
	31				67	STOR VELDI			AROSK A	37	20
GERA SMJÖR NABBAR					9			24			



## Verðlauna- krossgáta kr. 15.000

Lausnin á síðustu krossgátu er vísan:

*Ósköp daufur andinn varð  
ófær ljóssins vegur  
er hann þorri gekk í garð  
grár og drungalegur.*

Vinningshafi krossgátunnar í nóvember-  
blaðinu er Guðfríður Anna Jóhannsdóttir,  
bókari hjá Ölgerðinni en þar hefur hún  
unnið undanfarin fjögur ár. Aðspurð segist  
hún hafa helst áhuga á útveru, hannyrdóm  
og lestri góðra bóka. Við vonum að  
verðlaunin nýtist henni í eitthvað af þessu  
og óskum henni innilega til hamingju.

Lítið er látið uppi um lausnina annað en  
að á reitum 1-67 er lýst hrafnasamkomu  
mikilli. Síðasti skiladagur lausna er 5. mars.  
Vinsamlegast látið kennitölu fylgja og  
skrifið „krossgáta“ utan á umslagjö.

Utanáskriftin er: VR-blaðið, Húsi verslunar-  
innar, Kringlunni 7, 103 Reykjavík. Einnig er  
hægt að senda lausnina á [krossgata@vr.is](mailto:krossgata@vr.is)

# Ekki gleyma að svara !



Könnun VR á Fyrirtæki ársins og launum er að fara af stað.

Þessa dagana fá félagsmenn senda könnun VR á Fyrirtæki ársins og launakjörum árið 2011. Könnunin er langstærsta vinnumarkaðskönnun á Íslandi og nær nú til meira en 40 þúsund starfsmanna á almennum og opinberum vinnumarkaði.

## Fyrirtæki ársins í fimmtán ár

Könnun VR á Fyrirtæki ársins er víðamesta könnun sem gerð er á líðan og aðbúnaði starfsmanna á vinnumarkaði hér á landi og hefur verið gerð árlega frá árinu 1997. Fyrst í stað var könnunin eingöngu gerð meðal félagsmanna VR en á síðustu árum hafa æ fleiri fyrirtæki óskað eftir því að allir starfsmenn, hvort sem þeir eru í VR eða ekki, fái að taka þátt. Félagsmenn í SFR stéttarfélagi hafa verið með frá árinu 2006 og í ár taka stofnanir á vegum hins opinbera meiri þátt en áður. Nú er ljóst að könnunin um Fyrirtæki ársins / Stofnun ársins nær til rúmlega 40 þúsund starfsmanna á almennum og opinberum vinnumarkaði og hefur hún

aldrei verið stærri. Í könnuninni eru aðstæður starfsmanna kannaðar á breiðum vettvangi. Lögð er áhersla á að leita upplýsinga um samskipti á vinnustaðnum, bæði meðal starfsmannanna sjálfra og milli yfirmanna og annarra starfsmanna. Viðhorf svarenda til yfirmanna er kannað sem og traust til yfirstjórnar. Spurt er um vinnutíma, ánægju með starfið og ýmsa þætti í aðbúnaði starfsmanna, sveigjanleika í starfi og margt fleira.

## Launakönnun fyrir félagsmenn

Samhliða Fyrirtæki ársins er gerð launakönnun meðal félagsmanna og hefur hún verið gerð árlega í rúman áratug. Launakönnunin er einungis gerð meðal félagsmanna og er markmið hennar að veita upplýsingar um markaðslaun í mismunandi starfsgreinum svo félagsmenn geti borið laun sín saman við laun sem greidd eru í hliðstæðum starfsgreinum. Launakönnunin veitir einnig mikilvæga innsýn í þróun launa og launamun kynjanna, eitt helsta baráttumál VR.



## Allt fyrir fyrirtækið

Kaffivélar - Vatnsvélar - Kæliskápar  
Safa og djúsvélar - Sjálfsalar

Sími söludeildar 412 8100  
[www.hressing.is](http://www.hressing.is)



# Virðing og réttlæti í 120 ár

Allt frá stofnun VR árið 1891 höfum við haft að leiðarljósi að standa vörð um réttindi félagsmanna. Fögnum 120 ára afmæli VR og höldum ótrauð áfram.

