

4. tbl. 28. árgangur september 2006

Virðing
Réttlæti

VR

BLAÐIÐ



Í þessu blaði...

05 Laun fyrir „prufuvinnu“
Margar fyrirspurnir hafa borist

06 Lífeyrir
Verndaðu réttindi þín

12 Launakönnun 2006
Niðurstöður

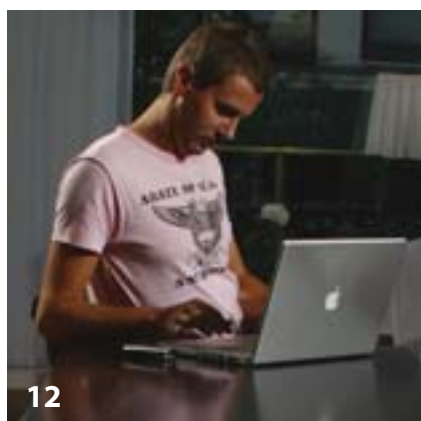
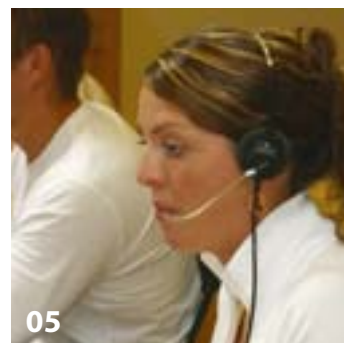
17 Óbreytt ástand
Launamunur kynjanna

25 Hádegisfyrirlestrar
Margt í boði

28 Meira frí frekar en hærri laun
Úr nýrri stjórnendakönnun VR

29 Vetrarleiga orlofshúsa
Byrjað að taka á móti bókunum

32 Trúnaðarmenn
Námskeið í vetur



VR

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



Frá Vigur

Ofurlaun

Í nokkra daga í sumar var mikil umræða í þjóðfélaginu um vaxandi mun milli þeirra tekjuhæstu og tekjulægstu. Við fengum fréttir af því að tekjuskiptingin hafi færst frá því að vera tiltölulega lítil, eða svipuð því sem gerist á Norðurlöndum, yfir í að vera áþekkt og á Bretlandseyjum en af Evrópuríkjunum kemst Bretland næst tekjuskiptingu í Bandaríkjunum þar sem tekjumunurinn er hvað mestur vestrænna ríkja.

Tekjumunurinn í Bandaríkjunum hefur vaxið mikið á síðustu áratugum. Kaupmáttur almenns launafólks hefur staðið nánast í stað í 35 ár sem hefur leitt til þess að fólk hefur lengt vinnutíma sinn og minnkað frítökur til að auka kaupmátt. Almenn er talið að þessi þróun sé tilkomin vegna alþjóðavæðingarinnar þar sem einfaldari störf eiga í síaukinni samkeppni við framleiðslu frá landssvæðum þar sem greidd eru lág laun.

Vaxandi tekjumunur er áhyggjuefni í hinu stéttlausa íslenska samfélagi. Alþjóðavæðingin og vöxtur efnahagslífsins hafa fært okkur almennt betri lífskjör og telja margir fræðimenn að ef settar eru of strangar og flóknar reglur eða sérstakir skattar á hærri tekjur þá muni margvísleg starfsemi og fjármagn flytjast úr landi með tilheyrandi skerðingu á afkomu almennings.

Umræðan um ofurlaunin sem tröllreið öllum fjölmiðlum í nokkra daga fjaraði út eftir stuttan tíma, eins og gerst hefur mörg undanfarin ár. Áhuginn virtist meiri á að hneykslast en að finna lausnir og skilgrein-

ingar. Ég sakna þess að ekki hafi verið meiri umræða um hvernig við skilgreinum ofurlaun. Hugmyndir um að lífeyrissjóðir sýni fyrirtækjum aðhald komu fram og er ég sammála því að við sem sitjum sem fulltrúar launamanna í stjórnnum lífeyrissjóða eigum að hafa skoðun á því. Fyrir rúmum tveimur árum velti ég upp hugmyndum að skilgreiningu á ofurlaunum í leiðara VR blaðsins en hef fengið lítil viðbrögð við þeim. Því birti ég þær hér aftur:

„... Menn hafa lengi velt fyrir sér hvað séu eðlileg laun æðstu stjórnenda, Plató sagði til dæmis að það væri ósiðlegt að hæst launaði starfsmaður stofnunar fengi meira en fimmföld laun þess sem lægst væri launaður. ... Við erum á hraðri leið inn í alþjóðavæðingu atvinnulífsins þar sem laun eru mun hærri en við eigum að venjast. Það er ljóst að við erum nú þegar komin fram úr viðmiðun Platós um siðlegan launamun. Ég vil hér og nú setja fram hugmyndir um hvað VR telji viðunandi hámark þess sem kaup og kjör stjórnenda geta orðið: Að laun forstjóra verði ekki meiri en tíuföld meðallaun í viðkomandi fyrirtæki og að bónusar geti að hámarki orðið annað eins ef arðsemi fyrirtækis er veruleg, þ.e. samtals 20 föld meðallaun. Við sjáum, samkvæmt Frjálsri verslun, að samsvarandi tölur í Bandaríkjunum eru 120 föld meðallaun. Ef boðið er upp á kauprétti skulu sett upp kerfi sem borin eru undir hluthafafund og ná til allra fastráðinna starfsmanna. ...“ Það sem mestu skiptir er að spyrna við fótum og koma í veg fyrir að það gerist hér sem gerðist hjá nágrönnum okkar í vestri. Reynum að koma í veg fyrir frekari tekjumun.

GPP

Ábyrgðarmaður: Gunnar Páll Pálsson Ritstjóri: Anna Björg Siggeirsdóttir Umbrot og útlit: Tómas Bolli Hafþórsson Ljósmyndir: Gunnar Kristinn, Arnaldur, Frosti Gíslason, Kristján Maack, Erling og Andrés Guðmundsson Prentun: Oddi. Upplag: 21.500 Stjórn VR: Gunnar Páll Pálsson formaður, Stefánía Magnúsdóttir varaformaður, Jóhanna E. Vilhelmsdóttir ritari. Meðstjórnendur: Benedikt Vilhjálmsson, Bjarnís Lárusdóttir, Einar Karl Birgisson, Eyrún Ingvaldsdóttir, Gunnar Böðvarsson, Lykke Bjerre Larsen, Margrét Sverrisdóttir, Margrét Torfadóttir, Rannveig Sigurðardóttir, Sigurður Sigfússon, Steinar J. Kristjánsson og Valur M. Valtýsson. Varamenn: Jóhanna S. Rúnarsdóttir, Jón Magnússon og Þorlákur Jóhannsson. Stjórn Orlofssjóðs VR: Benedikt Vilhjálmsson, Valur M. Valtýsson, Bjarnís Lárusdóttir, Gunnar Böðvarsson, Sigurður Sigfússon, Steinar J. Kristjánsson og Margrét Torfadóttir. Til vara: Einar Karl Birgisson, Margrét Sverrisdóttir. Stjórn Sjúkkrasjóðs VR: Stefánía Magnúsdóttir formaður, Jóhanna E. Vilhelmsdóttir, Lykke Bjerre Larsen, Einar Karl Birgisson. Til vara: Jón Magnússon, Þorlákur Jóhannsson.

FÉLAGSMÁL

Morgunfundir VR

Taktu þátt í þróun félagsins



Þá eru morgunfundirnir að hefja göngu sína eftir sumarfrí þar sem forsvarsmenn VR hitta félagsmenn til skrafs og ráðagerða um félagsstarfið. Fundirnir eru í húsnæði VR á 0. hæð í Húsi verslunarinnar, byrja kl. 8:30 og standa til kl. 10:00. Boðið er upp á kaffi og morgunverð. Á hvern fund eru boðaðir 15-20 félagsmenn sem valdir eru handahófskennt úr félagaskrá. Félagsmenn geta einnig skráð sig sjálfir með því að hringja í þjónustuver VR.

Yfir 200 fundir hafa verið haldnir á síðustu fjórum árum og hafa nú skapað sér sess sem fastur liður í starfseminni. Um 3000 félagsmenn hafa setið fundina. Stjórnendur félagsins öðlast með þessu dýrmætar upplýsingar beint frá félagsmönnum og er þetta einnig góður vettvangur fyrir félagsmenn að nálgast upplýsingar og láta í ljósi skoðanir sínar á starfinu. Félagsmennirnir fá með þessu í auknum mæli að koma að starfi VR en félagið leitast við að þróast í takt við þarfir félagsmanna.

Morgunfundir í vetur:

21. og 22. september

5., 6., 12., 13., 19. og 20. október

2., 3., 9., 10., 17., 23., 24. og 30. nóvember

12., 18., 19., 25. og 26. janúar

1., 2., 8., 9., 15., 16., 22. og 23. febrúar

1., 2., 8., 9., 15., 16., 22., 23., 29. og 30. mars

Nánari upplýsingar á www.vr.is og skráning er í þjónustuveri, sími 510 1700.

Ársfundur ASÍ

Ársfundur ASÍ verður haldinn dagana 26. og 27. október nk. á Hótel Nordica. Helstu mál á dagskrá verða: Staða og starfshættir verkalýðshreyfingarinnar og Hnattvæðingin og vinnumarkaðurinn.

73 fulltrúar VR eiga rétt til setu á fundinum. Val á fulltrúum verður með sama hætti og undanfarin ár. Leitað er fyrst til stjórnar og trúnaðarráðs og ef ekki næst að manna listann með þeim hætti verður haft samband við trúnaðarmenn á vinnustöðum.

Hefurðu fengið 5,5% launahækkun frá því í fyrra?

Samkvæmt samkomulagi verkalýðshreyfingarinnar og Samtaka atvinnulífsins frá því í júní 2006 eiga allir félagsmenn VR sem starfa samkvæmt kjarasamningi félagsins við SA að hafa fengið 5,5% launahækkun á milli júlímánaða árin 2005 og 2006. Athugið að starfsmaður þarf að hafa unnið hjá sama vinnuveitanda á tímabilinu. Launahækkunin gildir frá 1. júlí en kemur til útborgunar 1. ágúst. Á www.vr.is er reiknivél til að reikna hve launin hafa hækkað á milli ára og hvað vantar uppá til að ná 5,5% hækkuninni.

Helstu atriði samkomulags forsendunefndar ASÍ og SA frá 22. júní 2006:

Sérstök hækkun kaup-taxta kjarasamninga

Frá 1. júlí 2006 bætist við sérstakur taxtaviðauki kr. 15.000 á launataxta kjarasamnings. Taxtaviðaukinn myndar grunn fyrir allar álagsgreiðslur, sbr. eftirvinnu, yfirvinnu og vaktaálög.

Launaþróunartrygging

Starfsmaður sem er í starfi í byrjun júlí 2006 og starfað hefur samfellt hjá sama vinnuveitanda frá júní 2005 skal tryggð að lágmarki 5,5% launahækkun á þeim tíma. Hafi launahækkun starfsmanns verið minni á framangreindu tímabili, skulu laun hans hækka frá 1. júlí 2006 að lágmarki um þann mismun sem upp á vantar.

ATHUGIÐ: Mikill meirihluti félagsmanna er yfir lágmarkstöxtum og hefur notið launaskriðs umfram samningsbundar hækkanir á síðastliðnum tólf mánuðum. Þetta samkomulag tekur því ekki til nema hluta félagsmanna.

Elías Magnússon
sviðsstjóri kjarasviðs VR

KJARAMÁL

Laun fyrir „prufuvinnu“

Á síðustu vikum og mánuðum hafa komið fyrirspurnir til VR frá fólki sem er að leita sér að vinnu. Fyrirspurnirnar hljóða þá upp á hvort og hvernig skuli greitt fyrir svokallaða „prufuvinnu“.

Fólkið er í atvinnuleit og fær viðtal hjá atvinnurekanda. Niðurstaða viðtalsins er síðan sú að viðkomandi aðilar eru teknir til prufu í vinnu í einn eða tvo daga. Eftir það er ákveðið hvort viðkomandi fær vinnu hjá fyrirtækinu eða ekki. Einhverjir sitja þá gjarnan eftir og hljóta ekki náð fyrir augum vinnuveitanda, þegar upp er staðið. Í sumum tilfellum fá þessir aðilar ekki greitt fyrir þessa vinnu sem þeir sannanlega unnu, þar sem hún var einungis „prufa“.

Í slíkum tilfellum, þar sem ekki er greitt fyrir þessa „prufuvinnu“, er klárlega verið að brjóta lög og kjarasamninga, þar sem aldrei er gert ráð fyrir öðru en að greitt sé fyrir alla vinnu. Í kjarasamningum stéttarféлага er samið um lágmarkskjör og gilda þau um „prufuvinnu“ eins og alla aðra vinnu. Í lögum nr. 55/1980 segir að laun og önnur starfskjör sem aðildarsamtök vinnumarkaðarins semja um, skuli vera lágmarkskjör og að samningar einstakra launamanna og atvinnurekenda um lakari kjör séu ógildir.

Af þessu leiðir að það eru ekki gild rök að launþegi hafi samþykkt að vinna launalaust í þessari „prufuvinnu“ þar sem slíkur samningur er ógildur.

Niðurstaða er því skýr í þessu efni, greiða skal fyrir „prufuvinnu“ skv. kjarasamningum eins og alla aðra vinnu.



LÍFEYRIR

Verndaðu réttindi þín

Ef þú ert á aldrinum 30 til 60 ára og skiptir um lífeyrissjóð þarftu að huga vel að réttindum þínum því margir lífeyrissjóðir eru að skipta um réttindakerfi. Þú getur tapað umtalsverðum lífeyrisréttindum við það að fara úr einu kerfi yfir í annað.

Aðdragandinn

Fyrir nokkrum árum skiptu nokkrir lífeyrissjóðir um réttindakerfi og fóru úr jafnri réttindaávinnslu í aldurstengda ávinnslu. Þegar Lífeyrissjóðurinn Framsýn og Lífeyrissjóður sjómanna sameinuðust í lífeyrissjóðinn Gildi á miðju síðasta ári tók sameinaður sjóður einnig upp aldurstengda réttindaávinnslu. Fjölmargir aðrir lífeyrissjóðir hafa svo fylgt í kjölfarið og skipti Lífeyrissjóður verzlunarmanna, LV, um kerfi um síðustu áramót. Það er mikilvægt að þeir sem greiða í lífeyrissjóð geri sér grein fyrir því hvaða áhrif þessi breyting getur haft á réttindi þeirra. Þetta á sérstaklega við um einstaklinga á aldrinum 30 til 60 ára.

Hver er munurinn?

Jöfn réttindaávinnsla = Iðgjald sem greitt er í jafna réttindaávinnslu gefur sömu réttindi óháð því hvenær á starfsævinni það er greitt. Þannig veitir iðgjald sem 25 ára einstaklingur greiðir sömu réttindi og iðgjald 65 ára einstaklings, jafnvel þó að iðgjald þess unga muni ávaxtast mun lengur en þess eldra.

Aldurstengd réttindaávinnsla = Iðgjald sem greitt er í lífeyrissjóð með aldurstengda réttindaávinnslu skapar réttindi í samræmi við það hversu lengi það ávaxtast í sjóðnum. Iðgjald sem greitt er snemma á starfsævinni skapar því meiri réttindi en iðgjald sem greitt er seinna.

Þegar upp er staðið eru réttindi þess einstaklings sem greiðir alla sína starfsævi í kerfi með jafna réttindaávinnslu þau sömu og þess sem greiðir alla sína starfsævi í kerfi með aldurstengda réttindaávinnslu. Vandamálin skjóta hins vegar upp kollinum þegar fólk skiptir á milli lífeyrissjóða með **ólík** kerfi.

Af hverju að skipta um kerfi?

Það eru nokkrar ástæður fyrir því að Lífeyrissjóður verzlunarmanna ákvað að taka upp aldurstengda ávinnslu réttinda um síðustu áramót. Það er bæði tryggingafræðilega réttara og sanngjarnara að einstaklingur fái réttindi í samræmi við þann tíma sem iðgjöld hans ávaxtast hjá sjóðnum. Hin ástæðan er sú að það getur leitt til ójafnréttis og misnotkunar að hafa mismunandi kerfi. Einstaklingur gæti greitt í lífeyrissjóð með aldurstengda

réttindaávinnslu á fyrri hluta starfsævinnar og öðlast meiri réttindi en hann myndi ná í jafnri ávinnslu. Um miðja starfsævina gæti hann svo fært sig í lífeyrissjóð með jafna réttindaávinnslu sem gæfi meiri réttindi en aldurstengda ávinnslan. Þessi einstaklingur gæti spilað á kerfið og hækkað eftirlaun umtalsvert sín á kostnað annarra sjóðfélaga.

Þú getur greitt áfram

í jafna ávinnslu upp að tilteknu hámarki

Ef þú hefur greitt í LV hefur þú greitt samkvæmt jafnri réttindaávinnslu. Þú hefur rétt á því að halda áfram að greiða í sjóðinn samkvæmt því kerfi en það tryggir þér hámarks réttindi (sjá nánar á heimasíðu Lífeyrissjóðs verzlunarmanna, www.live.is). Þeir sem eru hins vegar að byrja núna að greiða til sjóðsins gera það samkvæmt aldurstengdu kerfi. Það tryggir ungu fólki bestu réttindin en getur skapað vandamál fyrir fólk sem komið er yfir þrítugt og flyst yfir í LV úr sjóðum sem ekki eiga aðild að samkomulagi lífeyrissjóða um gagnkvæma viðurkenningu á heimild einstaklinga til þess að halda áfram iðgjalds-greiðslum til jafnrar ávinnslu (sjá umfjöllun hér til hliðar).

Gagnkvæm viðurkenning

á heimildum til jafnrar réttindaávinnslu

Lífeyrissjóður verzlunarmanna og nokkrir aðrir lífeyrissjóðir veita einstaklingum rétt til að halda áfram að greiða iðgjald samkvæmt jafnri réttindaávinnslu þó skipt sé um kerfi. Þá hafa nokkrir lífeyrissjóðir gert með sér samkomulag um að þeir sem flytjast á milli samkomulagssjóða geti áfram áunnið sér réttindi samkvæmt jafnri réttindaávinnslu (sjá lista yfir þessa sjóði í lok greinar).

Dæmi:

Jón Magnússon er 45 ára gamall. Hann hefur lengst af greitt í Lífeyrissjóð Framsýnar (sem nú heitir Gildi) þ.e. í jafna réttindaávinnslu. Hann valdi að halda áfram að greiða í jafna ávinnslu þegar sjóðurinn skipti yfir í aldurstengt kerfi á síðasta ári. Nú skiptir Jón um starfsvettvang og fer að greiða iðgjald til Lífeyrissjóðs verzlunarmanna. Samkvæmt samkomulagi Gildis og LV getur hann haldið áfram að greiða í jafna réttindaávinnslu hjá Lífeyrissjóði verzlunarmanna og viðhaldið þannig sínum lífeyrisréttindum.

Skipt á milli lífeyrissjóða með ólík kerfi

Lífeyrissjóðir starfsmanna ríkisins og fleiri sjóðir eru ekki aðilar að samkomulaginu sem lýst er hér að framan. Einstaklingar í þessum sjóðum sem skipta um starfsvettvang og fara að greiða t.d. í LV eða öfugt verða að huga að sinni stöðu því þeir geta orðið af umtalsverðum lífeyrisréttindum við skiptin.

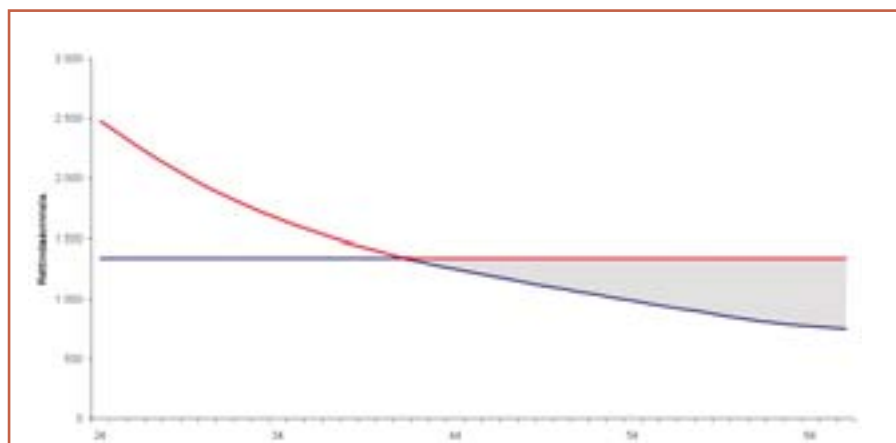
Dæmi:

Guðrún Sigurðardóttir er rétt rúmlega fertug, opinber starfsmaður og hefur greitt í Lífeyrissjóð starfsmanna ríkisins samkvæmt kerfi sem miðar við jafna réttindaávinnslu frá því hún var 24 ára. Hún skiptir um vinnu og fer að greiða til Lífeyrissjóðs verzlunarmanna. Þar sem Lífeyrissjóður starfsmanna ríkisins er ekki aðili að samkomulagi lífeyrissjóða um gagnkvæma viðurkenningu á rétti einstaklinga til jafnrar réttindaávinnslu mun hún ávinna sér réttindi hjá LV samkvæmt aldurstengdu kerfi. Skerðing á lífeyrisréttindum getur numið 15% m.v. það sem hún hefði fengið hefði hún haldið áfram að greiða í jafna ávinnslu.

Ertu í Samvinnulífeyrissjóðnum?

Samvinnulífeyrissjóðurinn, sem nú heitir Stafir lífeyrissjóður, er einn þeirra sjóða sem skipt hefur um kerfi og tekið upp aldurstengingu lífeyrisréttinda. Þeir sem greiða til þess sjóðs munu allir greiða iðgjöld samkvæmt aldurstengdu kerfi þar sem ekki er gefinn kostur á greiðslu iðgjalda til jafnrar réttindaávinnslu eins og hjá samkomulagssjóðum eins og Lífeyrissjóði verzlunarmanna og Gildi. Sjóðfélagar í Stöfum, eða gamla Samvinnulífeyrissjóðnum, sem skipta um starfsvettvang og ættu að greiða til Lífeyrissjóðs verzlunarmanna hafa val um að halda áfram að greiða í Stafir lífeyrissjóð. Þeir eiga því ekki á hættu að missa lífeyrisréttindi við það að skipta um starf. Og þeir sem eru í LV eða öðrum samkomulagssjóðum geta haldið áfram að greiða til þeirra sjóða þrátt fyrir að þeir skipti um starf sem ætti að leiða til aðildar hjá Stöfum. Þannig geta þeir komist hjá því að verða af réttindum.

VR hvetur alla þá sem eru að skipta um lífeyrissjóð eða hafa gert það á allra síðustu árum að skoða vel stöðu sína og hafa samband við lífeyrissjóðinn sinn til að fá ráðgjöf.



Réttindi einstaklings sem skiptir um réttindakerfi rúmlega fertugur

Einstaklingur sem byrjar 24 ára að greiða í lífeyrissjóð samkvæmt jafnri réttindaávinnslu og skiptir yfir í aldurstengda ávinnslu við 42 ára aldur tapar nálægt 15% miðað við það að halda áfram að greiða í kerfi sem miðar við jafna réttindaávinnslu til 66 ára aldurs. Skyggða svæðið sýnir glötuð réttindi hans. Beina línan sýnir réttindi í jafnri réttindaávinnslu en sú bogadregna réttindi í aldurstengdu kerfi. Þegar upp er staðið eru réttindi einstaklinga sem greiða alla sína starfsævi í sama kerfið, hvort sem er í jafna eða aldurstengda ávinnslu, þau sömu.

Listi yfir lífeyrissjóði sem **aðild eiga** að samkomulagi um gagnkvæma viðurkenningu á heimild eintaklinga til þess að halda áfram iðgjaldsgreiðslum til jafnrar ávinnslu Lífeyrissjóður verzlunarmanna Gildi lífeyrissjóður Söfnunarsjóður lífeyrisréttinda Lífeyrissjóður Vestmannaeyinga Lífeyrissjóður Austurlands Lífeyrissjóður Vestfirðinga Festa lífeyrissjóður

Listi yfir nokkra lífeyrissjóði sem **ekki** eru aðilar að samkomulagi lífeyrissjóða um gagnkvæma viðurkenningu á heimild einstaklinga til þess að halda áfram iðgjaldsgreiðslum til jafnrar ávinnslu Lífeyrissjóðir starfsmanna ríkisins Lífeyrissjóðurinn Stafir (sameinaður lífeyrissjóður Samvinnulífeyrissjóðsins og Lífiðnar) Lífeyrissjóður verkfræðinga Sameinaði lífeyrissjóðurinn Lífeyrissjóður Norðurlands Frjálsi lífeyrissjóðurinn Almenni lífeyrissjóðurinn Íslenski lífeyrissjóðurinn Lífeyrissjóður bankamanna Lífeyrissjóður starfsmanna sveitarfélaga

FÉLAGSMÁL

VR varasjóður

Til að mæta áföllum
og við starfslok



Eins og félagsmenn vita var á síðasta aðalfundi félagsins samþykkt stofnun VR varasjóðs. Þar sem kröfur um framleiðni og mikill hraði hafa aukist til muna á vinnumarkaði síðustu árin hefur jafnframt félagslegt og sálrænt álag á einstaklingana aukist að sama skapi. Markmið sjóðsins er því fyrst og fremst að hvetja félagsmenn til að safna upp varasjóði til að mæta stærrri áföllum s.s. atvinnuleysi og til að auðvelda þeim að viðhalda stöðu sinni á vinnumarkaði með því að geta aukið menntun sína og færni þannig að þeir geti náð bættum kjörum. Á hinn bóginn gætu menn líka valið að nota þetta sem starfslokasjóð.

Með tilkomu VR varasjóðs voru einnig felldar niður fyrri reglur um fyrningingartíðnað og því er í dag mun betri kostur að safna fénu í dagóða upphæð fremur en að eyða strax í smærri kostnaðarliði. Sem dæmi gæti VR félagi sem átti 20 þús. kr. í upphafsstöðu í sjóðnum og sem er með 250 þús kr. í mánaðarlaun átt kr. 333.278 að tíu árum liðnum.

Félagsmenn eru því hvattir til þess að safna í sjóðinn til að nota hann sem sérstakan áfallasjóð eða við starfslok fremur en að tæma hann strax vegna smærri kostnaðarliða.

Öryggisnúmer

Allir félagsmenn VR fá nú öryggisnúmer sem veitir þeim aðgang að upplýsingum símleiðis um stöðu þeirra hjá félaginu. Þetta er nýtt hjá VR og er markmiðið einfalt: Að tryggja hámarksöryggi upplýsinga um félagsmenn. Upplýsingar eru ekki gefnar í síma nema gegn öryggisnúmeri og engar persónulegar upplýsingar eru sendar með tölvupósti. Öryggisnúmerið sem og lykilorð inn á Mínar síður á www.vr.is fylgdu með í yfirliti sem sent var til allra greiðandi félagsmanna í maí 2006. Þeir sem ekki fengu slíkt yfirlit geta sótt um lykilorð inn á Mínar síður á www.vr.is en öryggisnúmerið er birt þar. Athugið að öryggisnúmerið er ekki það sama og lykilorðið inn á Mínar síður.

Hvernig á að nota öryggisnúmerið?

Til að fá upplýsingar símleiðis um stöðu í sjóðum VR, s.s. varasjóði eða fræðslusjóði, þarf að gefa upp öryggisnúmer. Sömu sögu er að segja ef óskað er eftir upplýsingum um greiðslu félagsgjalda eða aðrar persónugreinanlegar upplýsingar. Einnig þarf að gefa upp öryggisnúmer ef greitt er fyrir orlofshús með greiðslukorti. Þeir félagsmenn sem koma á skrifstofu VR þurfa annaðhvort að sýna skilríki eða gefa upp öryggisnúmer til að fá upplýsingar eða ganga frá greiðslu fyrir orlofshús.

Af hverju öryggisnúmer?

VR leggur áherslu á að tryggja hámarksöryggi gagna félagsmanna sinna. Þar sem um persónugreinanleg gögn er að ræða og upplýsingar sem varða laun félagsmanna er mikilvægt að tryggja að slíkar upplýsingar séu einungis veittar viðkomandi félagsmanni eða umboðsmanni hans. Þetta er ástæða þess að VR hefur nú tekið upp öryggisnúmer.

Allar nánari upplýsingar hjá Þjónustuveri VR í síma 510 1700.

Launakönnun 2006

Laun félagsmanna VR hækkuðu um 8% á milli áráanna 2005 og 2006 samkvæmt niðurstöðum launakönnunar VR fyrir árið 2006. Tæpur áratugur er síðan félagið gerði fyrst könnun meðal félagsmanna um launakjör þeirra og er könnunin nú árleg. Helstu niðurstöður eru birtar á næstu síðum en auk þess er ítarleg umfjöllun á vef VR, www.vr.is. Þar eru einnig birtar launatöflur eftir atvinnugreinum og reiknivél þar sem hægt er að sjá niðurstöðurnar eftir mismunandi bakgrunnspáttum.



LAUNAKÖNNUN 2006

Niðurstöður

Laun hækkuðu um 8%

Heildarlaun félagsmanna VR hækkuðu um 8% milli 2005 og 2006 og grunnlaun um það sama. Kjarasamningsbundnar hækkunir á tímabilinu voru 2,5% samkvæmt samningi VR við SA en langstærstur hluti félagsmanna tekur laun samkvæmt þeim samningi. Launaskrið var því nokkuð meðal félagsmanna. Heildarlaun á mánuði eru að meðaltali 324 þúsund en grunnlaun 295 þúsund.

Hæstir og lægstir

Hér má sjá heildarlaun fjögurra launahæstu og fjögurra launalægstu starfsstétta að meðaltali á mánuði, án tillits til atvinnugreinar:

Forstöðumenn / sviðsstjórar 507.000

Lögfræðingar 485.000

Hærrí stjórnendur 464.000

Fjármálastjórar 454.000

Afgreiðsla á kassa 180.000

Ræstingar og þrif 212.000

Símavarsla 215.000

Matráðsfólk, -tæknar 216.000

Hækkun og lækkun

Afgreiðslufólk sérvöru / matvöru hækkaði mest á milli ára, um 23% í grunnlaunum og 27% í heildarlaunum en almennt hækkaði sölu- og afgreiðslufólk um 10% milli ára.

Skrifstofufólk hækkaði minnst, um 3% í grunnlaunum og 4% í heildarlaunum. Innan þeirra raða lækkuðu laun þeirra sem sinna almennum skrifstofustörfum um 1% í grunnlaunum og 4% í heildarlaunum.

Launabilið eykst

Bilið á milli launahæstu og launalægstu félagsmanna hefur aukist á síðustu árum. Meðalheildarlaun þeirra sem eru í hópi 5% launahæstu eru að jafnaði 411% hærri en þeirra sem eru í hópi 5% launalægstu, eða 662 þúsund krónur á mánuði að meðaltali á móti 161 þúsund krónum. Á síðasta ári var þessi munur 398%. Aukningin á milli ára er marktæk, bilið er að aukast.

Óskalaunin hækka

Munurinn á greiddum launum og þeim launum sem félagsmenn telja sanngjörn fyrir sína vinnu jókst á milli ára eftir að hafa lækkað á milli árunna 2004 og 2005. Félagsmenn telja sanngjarnt að launin hækki að meðaltali um 27%, karlarnir eru stórtækari og segja 31% launahækkun sanngjarna en konurnar 25%. Þeir lægstlaunuðu segja muninn milli raunverulegra launa og óskalauna 48% en þeir hæstlaunuðu 26%. Árið 2004 var munurinn á raunverulegum launum og óskalaunum að meðaltali rúm 25% og rúm 22% árið 2005.



Vinnutíminn óbreyttur

Vinnuvikan er óbreytt á milli ára, að meðaltali vinna félagsmenn VR 45 klukkutíma á viku, karlar 47 tíma og konur 43 tíma. Það vekur athygli að 13% félagsmanna vinna 50 klukkustundir á viku eða lengur. Sem fyrr eru það stjórnendur og sérfræðingar sem vinna lengst, 47 tíma og skrifstofufólk sem vinnur styst, 41 tíma. Vinnuvikan er lengst í verslunar- og þjónustufyrirtækjum eða 47 tímar.

Hlunnindi

Nær þrír af hverjum fjórum njóta einhverra hlunninda sem hluta launakjara og er það gríðarleg breyting frá árinu 2004. Það ár sögðust 43% fá hlunnindi en í ár eru það 73%; átta af hverjum tíu körlum og tæplega sjö af hverjum tíu konum.

Styrkir til líkamsræktar halda sínu gildi, síðustu tvö ár hefur um þriðjungur félagsmanna fengið slíka styrki árlega. GSM síminn kemur næst og hefur það aukist umtalsvert að starfsfólk fái síma frá vinnunni eða úr 20% árið 2004 í 29% í ár. Í þriðja sæti er það svo greiddur símakostnaður, hvort sem er GSM eða annað, en fjórðungur félagsmanna fær símakostnað sinn greiddan.

Það er áhugavert að símahlunnindi af þessu tagi falla frekar körlum í skaut en konum, t.a.m. fá 48% karla gema frá vinnunni en 21% kvenna.

Hæfnin eykst

65% þátttakenda í könnuninni telja að hæfni þeirra á vinnumarkaði hafi aukist á milli ára, 68% karla og 63% kvenna. Þetta er svipað og í fyrra en marktækt betri niðurstaða en árið 2004 þegar 63% sögðust telja hæfni sína hafa aukist.

Þeir yngri eru frekar á þessari skoðun en þeir eldri og er afgerandi munur þar á. Sem dæmi má nefna að 77% fólks á þrítugsaldri segir hæfni sína hafa aukist á milli ára en 64% fólks á fimmtugsaldri.

Hverjir eru þeir hæstu og lægstu?

71% þeirra sem eru í hópi 5% launahæstu félagsmanna m.v. heildarlaun eru karlar en 29% eru konur. Sex af hverjum tíu launahæstu félagsmönnum eru með háskólagráðu, og það vekur athygli að hlutfallslega fleiri konur en karlar eru í þeim hópi, 74% á móti 57% karlanna. Hér er miðað við heildarlaun.

Þeir sem eru í hópi 5% launalægstu eru frekar konur eða nær átta af hverjum tíu. Rúmlega helmingur þeirra tekjulægstu vinnur hjá stórum fyrirtækjum þar sem vinna 100 starfsmenn eða fleiri.

Dregur úr ánægjunni

Ánægja með launakjörin minnkar á milli ára, 48% eru mjög eða frekar ánægð með launakjörin samanborið við 51% í fyrra. Ekki er marktækur munur á milli kynja eða eftir öðrum bakgrunnsþáttum en það er hins vegar munur eftir atvinnugreinum, þeir sem eru í verslun og þjónustu eru ánægðastir en mest er um óánægða starfsmenn í sérhæfðri þjónustu og fjármálastarfsemi og iðnaði.

Hver eru launin 2006?

Meðallaun svarenda eftir starfsstétt og kyni

	Meðarlaun í þúsundum kr.				Grunnlaun í þúsundum kr.				Meðaltal heildarlauna eftir kyni		
	Meðaltal	25% mörk	Miðgildi	75% mörk	Meðaltal	25% mörk	Miðgildi	75% mörk	Karlar	Konur	Þjöldi
Alls	324	242	300	379	295	220	276	348	365	295	5186
Stjórnendur og sérfræðingar	396	305	371	460	360	285	345	420	422	365	2045
Forstjórar/önnur hæsti stjórnunarstörf	464	315	440	600	431	300	400	534	513	370	128
Forstöðumenn/sviðsstjórar	507	378	500	600	461	348	450	550	522	479	111
Deildarstjórar	385	296	371	450	352	272	336	431	413	351	191
Fjármálastjórar	454	350	425	543	419	332	386	500	475	444	72
Markaðsstjórar	432	340	410	517	408	330	400	492	455	388	82
Sölu- og starfsmannastjórar	413	326	400	480	375	300	370	430	423	393	191
Verslunarstjórar	328	266	306	380	300	240	292	344	363	283	165
Skrifstofustjórar	353	281	329	400	323	263	314	361	411	340	114
Innkaupastjórar	379	300	360	438	346	282	350	403	405	325	78
Verkstjórar	337	259	330	387	302	247	294	360	349	294	72
Þjónustustjórar	350	297	340	408	316	264	318	372	384	326	65
Svæðisstjórar	279	223	264	305	242	169	225	293	331	240	42
Önnur stjórnunarstörf	343	273	336	421	314	244	310	387	325	354	57
Tölvunarfræðingar	402	330	392	450	377	321	370	430	403	401	103
Kerfisfræðingar	405	331	381	474	370	320	364	431	402	417	120
Hag- og viðsk.fr./Endurskoendur	421	321	380	488	363	306	341	409	450	401	176
Verkfræðingar og arkitekta	422	330	400	474	367	318	360	400	486	368	33
Sál-, mann-, stjórnm.-, fél- eða uppeldisfr.	371	344	367	411	354	313	345	400	357	357	11
Efna-, eðlis-, líf- og/eða matvælafræðingar	324	301	330	356	307	283	300	339	321	321	16
Uppfylltr., alm.tengsla- eða fjölm.fræð.	382	310	400	420	370	288	380	410	345	401	20
Lögfræðingar	485	370	470	588	405	360	410	474	466	466	13
Ráðgjafar með háskólapróf	418	316	390	488	366	294	350	426	456	379	69
Aðrir háskólamenntaðir sérfræðingar	349	297	328	395	333	281	316	375	370	343	116
Sérhæft starfsfólk og tæknar	295	240	280	331	274	227	267	310	335	284	1449
Bókhaldsfulltrúar (meiri ábyrgð)	319	267	307	360	295	257	294	330	369	314	253
Bókhaldsfulltrúar (minni ábyrgð)	264	223	250	290	248	220	245	280	263	263	139
Fjármálafulltrúar	345	292	331	390	328	277	318	374	374	334	38
Launafulltrúar	339	288	324	362	306	275	308	329	339	339	57
Innheimtufulltrúar	280	239	264	314	264	227	255	295	361	273	95
Markaðsfulltrúar	341	288	320	363	303	260	300	330	368	325	63
Innkaupafulltrúar	285	240	270	331	273	237	260	300	309	268	85
Þjónustufulltrúar	264	220	250	292	245	209	235	273	299	254	207
Fulltrúar	273	239	273	320	265	230	264	316	330	265	47
Tækniteiknara	268	225	250	294	251	225	240	275	266	266	31
Umbrót og/eða grafík	304	235	303	367	287	231	300	322	309	297	32
Vefúðugerð eða -umsjón	292	250	286	340	290	250	275	338	304	281	12
Ferðafræðingar (háskólamenntaðir)	277	229	276	320	259	224	245	283	277	277	20
Ferðafræðingar (ATA próf)	240	215	236	264	232	208	226	258	240	240	51
Sérhæfing við tryggingar/tryggingaráðgj.	364	295	331	421	328	274	318	390	388	338	37
Tjónauppgjör	354	281	323	430	294	252	282	326	372	306	26
Lyfjatæknar	248	205	253	280	223	201	214	243	248	248	26
Annað sérhæft starfsfólk	303	243	286	359	281	218	266	330	324	288	231

Meðallaun svarenda eftir starfsstétt og kyni

	Heildarlaun í þúsundum kr.				Grunnlaun í þúsundum kr.				Meðaltal heildarlauna eftir kyni		
	Meðaltal	25% mörk	Meðgildis	75% mörk	Meðaltal	25% mörk	Meðgildis	75% mörk	Konur	Konur	Íbúið
Alls	324	242	300	379	295	220	276	348	365	295	5186
Skrifstofufólk	258	214	250	286	241	205	233	272	266	257	312
Umsjón með skrifstofu	283	221	265	315	257	207	250	285	281	283	56
Læknaritarar	237	209	229	259	226	204	223	239		237	9
Almennir ritarar	258	220	252	284	247	210	241	273		258	106
Önnar almenn skrifstofustörf	250	209	240	279	232	200	220	264	265	248	141
Skrifstofufólk við afgreiðslu	234	199	229	265	217	180	207	250	239	234	203
Gjaldkerar/innheimtustarfar	277	240	280	307	267	234	273	299		276	54
Símavarsla	215	190	214	241	198	172	198	222		217	73
Gestamóttaka	218	185	221	249	197	165	200	222		215	45
Önnar skrifstofustörf við afgreiðslu	225	186	220	256	205	180	215	237	225		31
Sölu- og afgreiðslufólk	280	218	270	330	244	191	240	287	315	242	805
Tólvasalar	324	240	330	382	296	200	325	360	329		19
Bílasalar	375	299	361	409	268	240	258	305	381		32
Sala í ferðaþjónustu	243	201	221	281	216	185	206	240		244	51
Önnar sérhæfð sölustörf	280	217	270	340	255	200	248	307	288	275	60
Sölufulltrúar	311	250	300	350	275	225	270	311	326	282	321
Afgreiðsla á matvöru (t.d. í kjótbörð)	223	176	210	273	189	135	165	250	230	217	23
Afgreiðsla á sérvöru (t.d. fót eða leikþong)	256	195	247	296	225	174	214	264	299	219	142
Afgreiðsla á kassa	180	142	159	233	162	137	150	184		176	21
Almenn sölustörf í verslun	242	171	233	290	206	153	193	250	288	198	111
Vaktstjórar í verslun	254	216	246	294	200	130	220	249	272	246	25
Gæslu-, lager- og framleiðslustörf	240	196	228	270	208	172	200	232	253	211	371
Öryggis- og húsvarsla	260	192	239	300	225	180	195	259	266	246	35
Ræstingar og þrif	212	180	200	235	184	164	181	209		205	15
Framleiðsla eða þökkun	225	189	200	244	185	156	180	200	250	202	35
Matráðskonur, matsveinar, matartæknar	216	188	205	235	203	180	197	215		212	21
Lagerstörf	241	198	230	275	211	179	200	245	251	209	205
Útkeyrsla	236	200	230	260	200	163	195	230	239		44
Bifreiðastjórar/bílstjórar (ekki við útkeyrslu)	287	242	260	321	228	137	227	268	287		16

Launakönnun VR 2006 var gerð frá 31. janúar til 10. apríl og náði til félagsmanna sem greitt höfðu lágmarksfélagsgjald á tólf mánaða tímabili, frá október 2004 til september 2005. Miðað var við laun greidd fyrir janúarmánuð, þ.e. laun sem komu til útborgunar þann 1. febrúar 2006. IMG Gallup hafði umsjón með gerð könnunarinnar.

70% svöruðu á netinu

Spurningalisti var sendur til rúmlega 19.000 félagsmanna og er það 14% aukning frá síðasta ári. Svarhlutfall var 46% sem er eilítið minna en árið 2005. Mikill meirihluti, eða rúm 70%, svaraði könnuninni á netinu. Mikilvægt er að hafa í huga að þetta er svörin úr heildarþýði því allir félagsmenn, að uppfylltum tilteknum skilyrðum, höfðu færi á að vera með. Við úrvinnslu á launaupplýsingum voru notuð svör þeirra sem voru í 70% starfi eða meira en við úrvinnslu á vinnutíma og launamun kynjanna voru einungis notuð svör þeirra sem voru í 100% starfi. Niðurstöður könnunarinnar eru birtar í nokkrum töflum, bæði heildartöflum og töflum eftir atvinnugreinum. Hér eru birtar tvær töflur, tafla yfir laun eftir starfsheimum óháð atvinnugrein og tafla yfir breytingar á launum á milli árána 2005 og 2006.

Lesið úr töflunum

Meðaltal launa í töflunum sem hér eru birtar segir til um hver meðallaunin eru innan tiltekinnar starfsstéttar. Einnig eru birtar upplýsingar um launadreifingu. Helmingur svarenda er með hærri laun en miðtalan segir til um og helmingur lægri. Sá fjórðungur svarenda sem er með hæstu launin er með þau laun að meðaltali sem birt eru í dálkinum 75% mörkin og sá fjórðungur sem er með lægstu launin er með þau laun að meðaltali sem 25% mörkin segja til um.

Þín laun á vr.is

Á heimasíðu VR, www.vr.is, eru birtir listar yfir laun eftir atvinnugreinum, nánari upplýsingar um gerð könnunarinnar og niðurstöður. Þar er einnig reiknivél sem þú getur notað til að reikna út laun miðað við tilteknar forsendur, þ.e. starf, atvinnugrein, aldur, starfsaldur og menntun.

Aðrar töflur og fleiri niðurstöður eru birtar á heimasíðu VR, www.vr.is

Samanburður á milli ára



Breytingar á grunn- og heildarlaunum milli ára

	Heildarlaun í þúsundum kr.			Grunnlaun í þúsundum kr.			Fjöldi	
	Meðaltal 2006	2005	% breyting í launum VR könnun	Meðaltal 2006	2005	% breyting í launum VR könnun	2006	2005
Alls	324	300	8%	295	273	8%	5154	4982
Stjórnendur og sérfræðingar	396	365	8%	360	334	8%	2039	2046
Kerfi stjórnendur	484	437	11%	445	405	10%	238	209
Deildarstjórn	385	368	5%	352	339	4%	191	210
Fjárm., sölu-, markaðs- og starfsm.stjórn	426	386	10%	392	357	10%	344	328
Verslunarstjórn	328	313	5%	300	281	7%	167	153
Innkaupa- og skrifstofustjórn	364	337	8%	332	318	4%	191	198
Þjónustu- og verkstjórn	343	306	12%	309	275	12%	133	126
Önnur stjórnunarstjórn	316	316	0%	283	289	-2%	99	173
Tölvunarfræðingar ¹	402	380	6%	377	350	8%	102	103
Kerfisfræðingar ¹	405	402	1%	370	364	2%	120	126
Hag- og viðsk.f./endurskoðendur	421	384	10%	363	332	9%	176	177
Aðrir háskólamenntaðir sérfræðingar	383	354	8%	351	327	7%	278	243
Sérhæft starfsfólk og tæknar	295	271	9%	274	251	9%	1436	1300
Bókhalds-, fjármála- og launafulltrúar	325	291	12%	301	273	10%	344	320
Bókhaldsfulltrúar (minni ábyrgð) ¹	264	232	14%	248	222	12%	139	116
Innheimtufulltrúar	280	254	10%	264	245	8%	94	109
Markaðs- og innkaupafulltrúar	309	302	2%	285	278	3%	148	115
Þjónustufulltrúar/fultrúar	266	244	9%	249	230	8%	251	224
Tæknitekn./umbr.- og grafst./vefs.gerð ¹	287	272	6%	273	251	9%	75	76
Ferðalfræðingar	251	235	7%	239	215	11%	69	75
Sérhæfing vegna trygginga/tjónauppgröð	360	355	1%	314	288	9%	63	71
Annæð sérhæft starfsfólk	297	269	11%	275	245	13%	253	194
Skrifstofufólk	258	249	3%	241	232	4%	312	320
Umsjón með skrifstofu ¹	283	270	5%	257	256	1%	56	61
Almennt ritara/tæknaritara	272	226	20%	258	214	21%	75	85
Önnur almenn skrifstofustjórn	244	254	-4%	230	232	-1%	181	174
Skrifstofufólk við afgreiðslu	234	223	5%	217	202	7%	202	205
Gjaldkeri/innheimtustarf	277	254	9%	267	235	13%	53	59
Símavarsla	215	205	5%	198	185	7%	72	69
Önnur skrifst.stjórn við afg./gestamóttaka	221	215	3%	200	192	4%	77	77
Sölu- og afgreiðslufólk	280	254	10%	244	221	10%	800	752
Sérhæfð sölustjórn	292	282	4%	250	239	5%	162	257
Sölufulltrúar	311	277	12%	275	245	12%	320	244
Afgreiðsla á sérvöru/matvöru	251	198	27%	220	180	23%	161	101
Alm. sölustjórn/vaktstjórn í verslun	244	213	15%	205	185	11%	136	134
Afgreiðsla á kassa	180	161	12%	162	143	13%	21	16
Gæsla-, lager- og framleiðslustjórn	240	221	9%	208	189	10%	365	359
Öryggis- og húsvarsla/ræsting	246	209	18%	213	186	15%	50	35
Framleiðsla og þökkun/mötuneyti	221	206	7%	192	181	6%	55	57
Lagerstjórn	241	224	8%	211	190	11%	202	201
Útkeyrsla/bílstjórn	249	234	6%	207	191	8%	58	66

Athugið að félagsmenn VR, sem starfa skv. kjarasamningi við SA, eiga að hafa fengið launaprúnartryggingu að lágmarki 5.5% launahækkun milli júlímánaða árin 2005 og 2006, ef unnið hefur verið hjá sama vinnuveitanda á því tímabili.

Hvað gefur menntunin þér?

Hækkun heildarlauna frá næsta menntunarstigi fyrir neðan

Grunnskólapróf auk viðbótarmenntunar	8%
Framhaldsskólapróf	13%
Framhaldsskólapróf auk viðb. menntunar	16%
BA/BS/Bed	16%
MA/MS/MEd/Dr.	10%



LAUNAKÖNNUN 2006

Menntun skilar árangri

Borgar sig að halda áfram í námi eftir BA eða BS nám? Skila masters-prófið eða doktorsgráðan hærri launum þegar út á vinnumarkaðinn er komið? Launakönnun VR sýnir að þeir sem hafa lokið masters- eða doktorsnámi eru að meðaltali með 10% hærri laun en þeir sem hafa látið staðar numið við BA eða BS. Þessi munur er á laununum eftir að tekið hefur verið tillit til starfsstéttar, kyns, aldurs, starfsaldurs og vinnutíma. Langskólamenntun skilar kynjunum mismunandi ávinningi; að teknu tilliti til starfs, stéttar, vinnutíma, aldurs og starfsaldurs skilar masters-/doktorsnám körlum 7% hækkun launa en konum 13%. Samkvæmt niðurstöðum könnunarinnar eru 18% félagsmanna VR með BA eða BS gráðu en 4% með mastersgráðu eða meira. Fleiri karlar en konur hafa gengið menntaveginum áfram eftir BA/BS, eða 5% á móti 3%.

Önnur áhrif háskólamenntunar

Menntun snertir stöðu okkar á vinnumarkaði á fleiri vegu en eingöngu fjárhagslega. 88% þeirra sem hafa BA eða BS próf og 92% þeirra sem hafa lokið masters- eða doktorsnámi vinna fulla vinnu, 100% starf, en 80% eða færri innan annarra menntahópa og er þá miðað við janúar á þessu ári. Þá eru átta af hverjum tíu háskólamenntuðum félagsmönnum með hlunnindi af einhverju tagi sem hluta launakjara. Til samanburðar eru 66% þeirra sem hafa lokið framhaldsskóla og 61% þeirra sem hafa grunnskólapróf eða minna með hlunnindi. Mun fleiri háskólamenntaðir vinna fjarvinnu en aðrir menntahópar, 65% þeirra sem hafa masters- eða doktorspróf og 52% þeirra sem hafa BA eða BS. Þetta hlutfall hjá öðrum menntahópum er innan við þriðjungur, minnst meðal þeirra sem hafa grunnskólapróf eða minna, 12%.

LAUNAKÖNNUN 2006

Launaviðtalið skilar ávinningi

Það er marktækur munur á launum þeirra sem fóru í starfsmanna- og/eða launaviðtal á síðasta ári og þeirra sem ekki fóru í slíkt viðtal. Þeir fyrrnefndu voru með 16 þúsund króna hærrí heildarlaun en þeir síðarnefndu eða 5%. Munurinn á grunnlaunum var 13 þúsund krónur og sama hlutfall.

Samkvæmt niðurstöðum launakönnunar VR fóru 58% félagsmanna í starfsmanna- og/eða launaviðtal í fyrra sem er veruleg aukning frá síðustu tveimur árum. Árið 2004 var þetta hlutfall 49% og 53% í fyrra. Í fyrsta sinn í ár voru karlarnir fleiri en konurnar, 60% á móti 57%.

Launaviðtal er ekkert frábrugðið öðrum samningaviðræðum. Góður undirbúningur styrkir stöðu þína. Hér fyrir neðan eru nokkur ráð sem gott er að hafa í huga.

Sjálfsskoðun. Reyndu að meta styrkleika þína, veikleika og hver tækifærin eru.

Hvernig stendurðu þig í vinnunni? Hvernig nýtist reynsla þín og kunnátta best? Hvernig geturðu styrkt þig í starfi?

Skráðu vinnuframlag. Það er undir þér komið að sýna að þú verðskuldir launahækkun eða hvað annað sem þú vilt semja um. Skráðu hjá þér viðfangsefni þín og vinnuframlag til lengri tíma litið.

Símenntun. Mikilvægt er að þú hafir sjálfur frumkvæði að eigin símenntun. Gættu þess að skrá hjá þér námskeið sem þú sækir. Þín menntun hefur áhrif á fyrirtækið og það gerir samningsstöðu þína sterkari í viðtalinu.

Segðu frá því sem þú hefur lært.

„GÆS“ Hugsaðu um „GÆS“; ég GET, ég ÆTLA, ég SKAL. Hafðu trú á sjálfum þér, því annars hefur atvinnurekandinn það ekki. Þú þarft að sannfæra hann um að þú sért þess virði að fá launahækkun.

Markaðslaun. Aflaðu þér upplýsinga um hvaða laun eru í gangi á vinnumarkaðinum hverju sinni og hver eru laun sambærilegra hópa. Notaðu launakönnun VR til viðmiðunar.

Raunhæf markmið. Settu þér raunhæf markmið, því þú missir trúverðuleikann ef þú biður um laun sem þú átt ekki skilið. Veltu fyrir þér hvaða niðurstöðu þú myndir sætta þig við. Hvar sérðu sjálfa/n þig eftir fimm ár? **Samningatækni.** Tileinkaðu þér samningatækni og æfðu þig í henni. Reyndu að halda samningaviðræðunum á faglegum grundvelli og ekki verða of tilfinningasöm/-samur. Til að ná sem bestum árangri geturðu þurft að sýna sveigjanleika.

Tímasetning. Mikilvægt er að finna góðan tíma. T.d. getur verið slæmt að ræða launahækkun ef nýlegir ársreikningar hafa komið illa út, þá borgar sig að bíða aðeins. Pantaðu tíma hjá yfirmanni með nokkurra daga fyrirvara ef hægt er svo stjórnandinn geti einnig undirbúið sig.

Undirbúningur. Árangur í launaviðtali byggist á undirbúningi og þjálfun. Ákveddu hvað þú ætlar að segja og hvernig þú vilt koma því frá þér og æfðu þig vel. Eftir því sem þú ert betur undirbúin/n, því rólegri og yfirvegaðri verður þú. Gott er að anda djúpt áður en þú ferð í viðtalið og hugsa að stjórnandinn sé líka mannlegur.

Um hvað má semja í launaviðtali?

Launaviðtalið þarf ekki eingöngu að snúast um launin – í raun er allt uppi á borðinu. Það getur e.t.v. hentað þér betur að semja um sveigjanlegan vinnutíma eða aukið orlof til að verja meiri tíma með fjölskyldunni. Hér eru nefnd nokkur atriði sem e.t.v. mætti semja um:

- Afsláttur af vörum fyrirtækisins
- Aukið fæðingarorlof
- Aukið orlof
- Árgjald í fagfélag og áskrift að tímaritum
- Barnagæsla
- Bifreiða- og bensinstyrkur
- Bætt vinnuaðstaða
- Fatastyrkur
- Ferðastyrkur
- Fjölbreytni í starfi
- Forkaupsréttindi á hlutabréfum
- Námsstyrkur
- Bónus
- Sálfræði/lækniskostnaður
- Símastyrkur
- Slysa- og líftrygging
- Stöðuhækkun
- Sveigjanlegur vinnutími
- Tölva og nettenging á heimilið
- Viðbótarframlag í lífeyrissjóð
- Yfirvinna

LAUNAKÖNNUN 2006

Óbreytt ástand

Launamunur kynjanna er óbreyttur á milli ára, karlar eru með 22% hærri heildarlaun en konur en voru með 23% hærri laun í fyrra. Munurinn á milli ára er ekki marktækur. Þegar búið er að taka tillit til allra áhrifaþátta á laun, s.s. menntunar, starfsstéttar, starfsaldurs, lífaldurs og vinnutíma, er munurinn 15% en var 14% í fyrra. Eins og með heildarlaunin er breytingin á kynbundnum launamun á milli ára ekki marktæk. Þetta er fjórða árið í röð sem launamunurinn er á þessu róli.

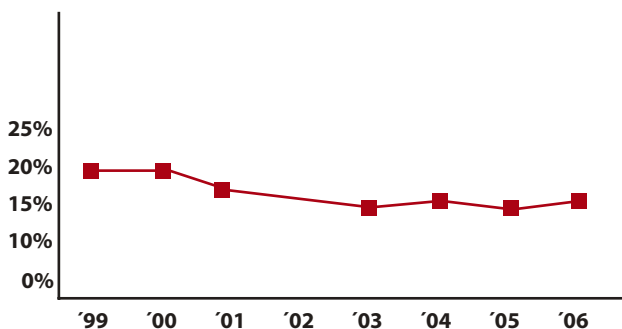
Meiri menntun jafngildir meira jafnrétti

Menntun er mikilvægur þáttur í að jafna launamun kynjanna, samkvæmt niðurstöðum launakönnunar VR. Kynbundinn launamunur snarminnkar eftir því sem menntun eykst, hann er 20% hjá þeim sem hafa grunnskólamenntun en innan við 10% hjá þeim sem hafa lokið háskólaprófi. Skýringin er einna helst sú að framhaldsmenntun í háskóla skilar konum meiri ávinningi en körlum; masters- eða doktorspróf skilar körlum 7% launahækkun en konum 13%.

Minni munur hjá yngra fólki

Þó launamunur kynjanna sé óbreyttur milli ára þegar litið er til heildarhópsins má sjá ljós í myrkrinu. Hjá yngri aldurshópum er launamunurinn minni, hjá fólki á aldrinum 18-34 ára er kynbundinn launamunur grunnlauna 14% en 16% hjá þeim sem eru eldri.

Kynbundinn launamunur



* launakönnun var ekki gerð árið 2002



Hvað hefur gerst frá 1999?

Á síðustu sjö árum hafa bæði stærri og smærri sigrar unnið í jafnréttisbaráttunni auk þess sem ...

- umfjöllun um stöðu kynjanna hefur aukist ár frá ári,
- fjöldinn allur af nefndum um jafnrétti hefur tekið til starfa,
- menntun kvenna hefur aukist,
- konum í áhrifastöðum hefur fjölgað,
- nýir þrýstihópar fyrir jafnrétti hafa verið stofnaðir,
- námskeið fyrir bæði kynin hafa verið í boði,
- jafnréttisáætlanir hafa séð dagsins ljós,
- auglýsingaherferðum hefur verið hrint af stokkunum.

Frá 1999 hefur VR ...

- greitt fyrir nýjum fæðingarorlofslögum með því að bjóða greiðslur til félagsmanna í fæðingarorlofi,
- kynnt jafnréttisstefnu,
- tvívegis farið í stórar auglýsingaherferðir um launamun kynjanna,
- samið um markaðslaun og launaviðtal,
- staðið fyrir launakönnunum árlega þar sem sérstaklega er fjallað um launamun kynjanna,
- boðið sérstök námskeið um jafnrétti og styrktarnámskeið fyrir konur.

Höldum ótrauð áfram

Á síðustu árum hefur margt áunnist í baráttunni fyrir jafnrétti kynjanna og umræðan aldrei verið meiri. Það virðist hins vegar ekki skila sér þegar kemur að launum kynjanna: samkvæmt niðurstöðum launakönnunar VR árið 2006 er launamunurinn óbreyttur, fjórða árið í röð. VR blaðið leitaði viðbragða hjá fjórum einstaklingum.



„Við erum að vinda ofan af árpúsundahefð“

Gunnar Páll Pálsson formaður VR.

Hefur okkur mistekist í baráttunni fyrir launajafnrétti kynjanna? Erum við á rangri leið?

Einfalda svarið er nei, okkur hefur ekki mistekist. Vonir okkar stóðu til þess að sjá meiri árangur af baráttunni og það eru vissulega vonbrigði að niðurstaðan varð önnur. Við verðum hins vegar að hafa í huga að við erum að vinda ofan af árpúsunda hefð. Mikil barátta síðasta áratugs hefur skilað því að munur á heildarlaunum kynjanna fór úr 30% í 22%. Á síðasta ári var vakning um jafnréttismál meðal almennings og hljótum við að reikna með að það sé forsmekkurinn að því sem koma skal. Við munum halda ótrauð áfram að berjast fyrir mannréttindum kynjanna og skorum á atvinnulífið að taka sig á.



„Gagnsæi launa er forsenda þess að útrýma kynbundnum launamun“

Herdís Þorgeirsdóttir prófessor.

Eru hindranir í vegi launajafnréttis innbyggðar í þjóðfélagsgerð okkar? Er vinnumarkaðurinn ekki fær um að ná jafnvægi?

Hindranir felast í fordómum í samfélaginu, sem m.a. endurspeglast í viðvarandi launamun kynjanna, og tregðu við að taka þau ákvæði laganna, sem miða að því að rétta stöðu kvenna alvarlega. Jafnræðisákvæði stjórnarskrárinnar er ætlað að útrýma misrétti en 2. mgr. 65. gr sem sett var með lögum nr. 97/1995 tekur sérstaklega fram að konur og karlar skuli njóta jafns réttar í hvívetna. Þetta ákvæði hlýtur að mega túlka þannig að heimilt sé að grípa til sértækra aðgerða til að útrýma misrétti. Launamunur kynjanna er viðvarandi vandamál og launaleynd sem er ríkjandi á vinnumarkaði einn stærsti þröskuldurinn í vegi kvenna til að ná fram rétti sínum. Hin fjölmenna árlega ráðstefna Tengslanet – völd til kvenna sendi frá sér ályktun 2005 þar sem hvatt var til þess að auka gagnsæi um laun og kjör á vinnumarkaði. Slíkt gagnsæi er forsenda þess að útrýma kynbundnum launamun. Launaleynd gengur gegn ákvæðum jafnréttis laga. Lögin skylda atvinnurekendur til að tryggja launajafnrétti en í 14. gr þeirra segir m.a.; Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir konur og karla og að þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun feli ekki í sér kynjamismun.

1999

Auður í krafti kvenna
Ráðstefnan konur og lýðræði



2000

Ný jafnréttislag taka gildi
Jafnréttisstofa tekur til starfa
Kærunefnd jafnréttismála

2001

Ný fæðingarorlofslög
Hí efnir til jafnréttisátaks



„Færið konur ofar í skipuritinu, það er góður bissness“

Pórolfur Árason forstjóri Skýrr hf.

Getur markaðurinn réttlætt launamun kynjanna?

Hver er ábyrgð stjórnenda?

Þeir stjórnendur í atvinnulífinu sem láta launamisrétti kynja viðgangast bregðast annars vegar samfélagslegum skyldum sínum og hins vegar þeirri ábyrgð að skila hluthöfum sem mestum hagnaði af starfseminni. Konur eru stórlega vanmetnar þegar kemur að stjórnunarstörfum. Þar sem ég hef getað komið því við hef ég aukið áhrif og völd kvenna. Það hefur alltaf skilað góðum árangri í bættri afkomu og betri stjórn á verkefnum. Það er engin tilviljun að þrjár af fimm stjórnendum tekju-sviða Skýrr hf. eru kvenkyns. En vandinn er ekki bara fölginn í því að konur eru ekki í stjórnunarstöðum til jafns við karla, þrátt fyrir að vera helmingur landsmanna. Oft og tíðum eru líklega greidd „sömu laun fyrir sömu vinnu“ innan deildar eða verkefnis, en hefðbundin „kvenna-störf“ eru hins vegar ekki metin til jafns við hefðbundin „karlastörf“. Vinnumarkaðurinn sem heild þarf að bregðast hart við í þessu máli, því mikil verðmæti fara til spillis við það að konur eru ekki leiddar til áhrifa og valda í réttu samhengi við hæfileika þeirra sem stjórnenda. Ég skora á stjórnendur í atvinnulífinu að skoða ekki aðeins launamun kynjanna í sambærilegum störfum og auka hvatningu til kvenna í stjórnun, heldur einfaldlega að veita konum í atvinnulífinu stöðuhækk-anir. Talið minna, gerið meira. Færið konur ofar í skipuritinu! Það er nefnilega góður bissness.



„Íslenska vinnuharkan vinnur á mótí frampróun í jafnrétti kynjanna“

Edda Rós Karlsdóttir hagfræðingur.

Hvaða áhrif hefur efnahagsástandið á launamun og jafnrétti kynjanna? Viðheldur núverandi ástand launamuninum og hvað mun gerast þegar harðnar í ári?

Efnahagsástandið hefur ekki einhlít áhrif á launamun kynjanna. Þegar mikill skortur er á fólki til starfa, myndi maður halda að tækifærið sé best til að loka launamuninum. Þenslan undanfarin ár hefur hins vegar verið svo mikil að tækifærin hafa glatast. Verkskipting inni á heimilum og krafan um langan vinnutíma eru hér mikilvægar skýringar. Ég sé þetta mjög skýrt í þeim bransa sem ég vinn. Í fjármálagæiranum er mikil sjálfskipuð vinnuharka. Til þess að ná árangri og háum launum þarf áhuginn að vera gríðarlegur og maður þarf sífellt að vera „tjúnaður“ inn, til að missa nú ekki af neinu. Sá sem er í slíku starfi man yfirleitt ekki eftir að kaupa ný stígvél handa krökkunum þegar þau gömlu eru orðin of lítil, panta tíma hjá tannlækni eða að baka fyrir afmæli. Það er makinn sem gerir það og það er yfirleitt konan. Hún þarf að nota sína krafta í svo margt annað en starfsframann. Skoðun mín sem leikmanns í jafnréttismálum er því sú að íslenska vinnuharkan vinni á mótí frampróun í jafnrétti kynjanna. Auk þess velur fjölskyldu-fólk yfirleitt að láta starfsframa þess aðila ganga fyrir sem er með hærri launin. Því viðheldur launamunur kynjanna sjálfum sér.



2003
Feministafélag Íslands stofnað



2005
Þingvallafundurinn 19. júní
Metþátttaka í kvennafrídegnum
Karlaráðstefna um jafnréttismál

LAUNAKÖNNUN 2006

40% félagsmanna á fertugsaldri vinna fjarvinnu

Nýtt samkomulag á vinnumarkaði um fjarvinnu setur grundvallarreglurnar

Æ fleiri félagsmenn vinna fjarvinnu samkvæmt niðurstöðum launakönnunar VR. Árið 2003 sögðust 23% félagsmanna vinna fjarvinnu, að meðaltali um 10 tíma á viku. Á síðasta ári hækkaði hlutfallið í 28% en vinnutíminn í fjarvinnu lækkaði í 7 tíma á viku. Í ár hefur tímafjöldinn aukist á ný í 10 tíma að meðaltali í viku og hlutfallið hækkað í 30%. Aldurinn hefur mikið að segja um hvort fólk vinnur fjarvinnu, 40% starfsmanna á fertugsaldri vinna fjarvinnu samanborið við 30% starfsfólks á fimmtugsaldri og sama hlutfall starfsmanna á aldrinum 25 til 29 ára.

Karlar frekar en konur

Karlarnir vinna frekar fjarvinnu en konurnar, 38% á móti 24%, en aukning á milli ára er sambærileg hjá kynjunum. Fjarvinna eykst eftir því sem menntun eykst, vel yfir helmingur þeirra sem hafa lokið háskólanámi vinna fjarvinnu en þriðjungur eða færri þeirra sem hafa minni skólagöngu að baki. Það eru stjórnendur og sérfræðingar sem einna helst vinna fjarvinnu eða 52% og er það hátt í þrefalt fleiri en í þeirri stétt sem næst kemur, sérhæft starfsfólk og tæknar en 20% þeirra vinna fjarvinnu.

Nýtt samkomulag um fjarvinnu

Í sumar var undirritað samkomulag milli ASÍ og Samtaka atvinnulífsins um hvernig beri að haga fjarvinnu og er það liður í innleiðingu evrópsks rammisamkomulags um þessa vinnutilhögun. Það samkomulag byggir á þeirri hugsun að fjarvinna sé leið til að nútímavæða vinnuskipulag, samræma atvinnuþátttöku og einkalíf og veita starfsmönnum meira sjálfræði við að sinna vinnunni sinni. Í samkomulaginu er fjallað um það sem þarf að hafa í huga við fjarvinnu og er stiklað á því helsta hér á neðan. Samkomulagið í heild sinni á lesa á www.vr.is

1. Starfsmaður í fjarvinnu hefur rétt á skriflegum upplýsingum, s.s. hvaða vinnu hann á að vinna í fjarvinnu og hvert hann á að snúa sér með spurningar.
2. Fjarvinna hefur ekki áhrif á stöðu starfsmannsins sem launamanns og hann nýtur sömu réttinda og aðrir sambærilegir starfsmenn hjá sama vinnuveitanda. Það telst ekki gild ástæða fyrir uppsögn eða breytingu á ráðningarkjörum hafni starfsmaður tilboði um fjarvinnu.
3. Vinnuveitandi ber ábyrgð á að gerðar séu viðeigandi ráðstafanir til að tryggja öryggi og vernd þeirra gagna sem unnið er með í fjarvinnu.
4. Vinnuveitanda ber að virða einkalíf fjarvinnustarfsmannsins, ef notast er við eftirlitskerfi skal gæta þess að það sé í samræmi við markmiðið.
5. Öll álitaefni varðandi búnað, ábyrgð og kostnað skulu skilgreind áður en fjarvinnan hefst. Vinnuveitanda ber að útvega, tengja og halda við þeim búnaði sem nauðsynlegur er við fjarvinnu, nema starfsmaður noti sinn eigin búnað. Vinnuveitandi á að greiða beinan kostnað sem stafar af vinnunni, sérstaklega hvað varðar kostnað við samskipti, og hann ber ábyrgð á kostnaði vegna taps og skemmda á búnaði og gögnum sem starfsmaðurinn notar.
6. Vinnuveitandi, trúnaðarmenn og viðeigandi yfirvöld eiga rétt á aðgangi að þeim stað þar sem fjarvinnan er unnin til að staðfesta að reglum um öryggi og heilbrigði sé framfylgt. Ef starfsmaður vinnur á heimili sínu er heimsókn háð fyrirfram samþykki hans.
7. Starfsmaður skipuleggur fjarvinnutíma sinn sjálfur, innan ramma laga, kjarasamninga og reglna fyrirtækisins en vinnuveitandi tryggir viðeigandi ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsmaður einangrist frá samfélagi við aðra starfsmenn.

KJARAMÁL

Vikið úr starfi fyrirvaralaust

Engin viðvörðun um brot í starfi

VR vann nýlega mál fyrir Héraðsdómi Reykjavíkur fyrir hönd félagsmanns sem vikið var fyrirvaralaust úr starfi. Fyrirtækinu var gert að greiða félagsmanninum rúmlega 1,5 milljónir króna vegna launa í uppsagnarfresti, auk málskostnaðar.

Félagsmaðurinn, sem er kona, réð sig til starfa hjá fyrirtæki sem rekur fataverslanir í Reykjavík. Að hennar sögn samdi hún um byrja í lok janúar 2005 í hálfu starfi til 1. mars þar sem hún var í fæðingarorlofi að hluta. Hún hafi hins vegar skilað nær fullu starfi frá 27. janúar til 21. febrúar. Þann dag hafi henni verið fyrirvaralaust sagt upp störfum og skömmu síðar fengið bréf frá lögmanni fyrirtækisins þar sem starfssamningi var rift. Í bréfinu hafi verið áskanir um lélega viðveru á vinnustað, slæleg vinnubrögð og að fyrirtækið hafi ekki samþykkt 50% starfshlutfall. VR svaraði bréfinu fyrir hennar hönd þar sem þessum ásökunum var hafnað sem tilhæfulausum. Vinnuframlagi konunnar út uppsagnarfrestinn var hafnað og ekki náðust sættir í málinu.

Af fyrirtækisins hálfu var því haldið fram að eigandinn, sem búsettur var erlendis, hafi ekki fengið fullnægjandi svör frá félagsmanninum við spurningum sínum um reksturinn og hafi þá farið að grennslast fyrir um störf launþegans. Eigandinn bar því við að viðveru konunnar hafi verið ábótavant og salan hjá fyrirtækinu hafi dregist saman af þeim sökum, hún hafi sýnt vítavert áhugaleysi og ekki sinnt starfi sínu sem skyldi. Hann hafi því ekki séð aðra leið en að rifta ráðningarsamningi til að bjarga hagsmunum sínum frá meira tjóni.

Starfsmaðurinn bendir á að aldrei hafi verið gerðar athugasemdir við störf hennar, hún hafi ekki fengið viðvörðun eða áminningu um brot í starfi sem sé skilyrði fyrir því að hægt sé að rifta ráðningarsamningi með þeim hætti sem hér var gert. Uppsögnin hafi því verið ólögmat og gerði konan kröfu um laun í uppsagnarfresti. Fyrirtækið hélt því fram að konunni hafi ekki verið sagt upp fyrirvaralaust heldur hafi hún gengið út eftir fund við eigandann og ekki mætt aftur til starfa.

Dómurinn telur að launþeginn hafi mátt líta svo á að vinnuframlags hans hafi ekki verið óskað frekar hjá fyrirtækinu. Segir í dómnum að ekki hafi verið sannað að konan hafi vanrækt starf sitt þannig að það réttlætti fyrirvaralausa uppsögn, henni hafi ekki verið gefinn kostur á að bæta ráð sitt hafi störfum hennar verið áfátt. Dómurinn fellst því ekki á að réttlætanlegt hafi verið að rifta ráðningarsamningi aðila og dæmdu félagsmanninum í hag.





Karl Maack

Starfsmaður hjá Arion

Hvað hefur þú starfað lengi hjá fyrirtækinu? 3 og 1/2 mánuð

Stjörnumerki? Vatnsberi

Hvað er skemmtilegast við starfið? Spennandi og krefjandi

Uppáhalds staður á landinu? Góðir veiðistaðir

Hvers getur þú ekki verið án? Gsm símans



Jón Gestur Sörtveit

Sölumaður hjá Karl K. Karlssyni

Hvað hefur þú starfað lengi hjá fyrirtækinu? 12 ár

Stjörnumerki? Vog

Hvað er skemmtilegast við starfið? Hitta fólk

Uppáhalds staður á landinu? Hafnarfjörður

Hvers getur þú ekki verið án? Latté á morgnanna



Kári Sverrisson

Starfsmaður hjá Kvikk

Hvað hefur þú starfað lengi hjá fyrirtækinu? 2 mánuði

Stjórnumerki? Bogmaður

Hvað er skemmtilegast við starfið? Takast á við ný verkefni

Uppáhalds staður á landinu? Snæfellsnes

Hvers getur þú ekki verið án? Konunnar, barnsins og Guðs



Jacek Medrala

Starfsmaður hjá Hýsingu vöruhótel

Hvað hefur þú starfað lengi hjá fyrirtækinu? 1 mánuð

Stjórnumerki? Ljón

Hvað er skemmtilegast við starfið? Fjölbjóðlegt starfsumhverfi

Uppáhalds staður á landinu? Askja

Hvers getur þú ekki verið án? Gsm símans

Ýmsir kostir í boði

Nú er að hefjast fjöldinn allur af námskeiðum eins og venja er til á haustin. Félagsmenn eru hvattir til að sækja sér endurmenntun reglulega til að styrkja stöðu sína á vinnumarkaðinum. Hægt er að sækja um starfsmenntastyrki hjá starfsmenntasjóðunum eins og sagt er frá hér til hliðar. Við viljum benda á nokkra kosti:

Mímir símenntun stendur fyrir fjölda námskeiða og öflugu íslenskunámi fyrir útlendinga. Auk þess starfrækir Mímir Grunnenntaskólann sem er eins vetrar undirbúningsnám fyrir þá sem stefna á framhaldsskólanám og er metinn til 24 eininga á framhaldsskólastigi. Aftur í nám er u.þ.b. 8 vikna námskeið fyrir þá sem glíma við lesblindu og notið hefur mikilla vinsælda. Nánari upplýsingar í síma 580 1800 og á www.mimir.is

Verslunarfagnám er starfrækt í Verslunarskóla Íslands en það er hugsað fyrir starfandi verslunarfólk sem stundar þá námið með vinnu í samráði við atvinnurkenda sinn. Nánari upplýsingar á www.verslo.is/verslunarfagnam/ eða hjá Hildi Friðriksdóttur í síma 5900 600.

Kynning á verslunarfagnáminu fer fram 27. september 2006 kl. 8:55-12:00 í stofu 102, á 1. hæð í Verslunarskóla Íslands. Þar verða kynnt námskeiðin Fjármál, Vinnubrögð, Sjálfspæking og Siðfræði. Verslunarfólk er hvatt til að mæta og kynna sér námið af eigin raun. Hægt er að mæta í einstaka tíma eða sitja allan morguninn.

Á Bifröst er boðið upp á **diploma nám í verslunarstjórnun** sem er starftengt nám sem fer að mestu fram í fjarnámi. Auk þess er nú hægt að stunda **viðskiptafræðinám** með áherslu á verslun og þjónustu, sem einnig fer fram í fjarnámi. Nánari upplýsingar á www.bifrost.is

Námskeið VR

Réttindi og skyldur

Eliás G. Magnússon, forstöðumaður kjarasviðs VR

17. október kl. 17:30 - 21:30

Námskeiðið er fyrir launafulltrúa í fyrirtækjum. Farið er yfir helstu atriði kjarasamnings VR og SA eins og vinnutíma, veikindarétt, orlof og uppsagnafrest. Auk þess verður leitast við að svara spurningum þátttakenda.

Skráning í þjónustuveri VR, sími 101700



Styrkir vegna námskeiða

Félagsmenn VR geta sótt um starfsmenntastyrki til Starfsmenntasjóðs verslunar- og skrifstofufólks (SA) eða Starfsmenntasjóðs verslunarinnar (FÍS). Styrkirnir nema allt að helmingi námskeiðsgjalda. Styrkur til félagsmanns getur þó aldrei numið hærri fjárhæð en stigaeign hans kveður á um og reglan er sú að eitt stig sem nú er að jafnvirði kr. 1.000 er gefið fyrir hvern mánuð sem greitt er iðgjald í sjóðinn, miðað við allt að 150.000 kr. mánaðarlaun. Sjóðurinn er tekjutengdur.

Skilyrði fyrir styrk

Umsækjandi um styrk þarf að hafa greitt til félagsins a.m.k. einu sinni á síðustu 12 mánuðum. Skila þarf inn greiðslukvittun sem stíluð er á félagsmann og fylla út umsóknareyðublað sem hægt er að nálgast á heimasíðu félagsins eða á skrifstofunni. Gögn og umsóknir um styrki þurfa að berast innan 12 mánaða frá útgáfu reiknings. Styrkir eru greiddir út vikulega og umsóknir þurfa að berast í síðasta lagi á þriðjudegi til þess að ná greiðslu á föstudegi.

Veittir styrkir

Fyrir utan starfsmenntastyrki eru einnig veittir tómsundastyrkir og ferðastyrkir vegna námsferða. Nánari upplýsingar eru hjá þjónustuveri VR í síma 510 1700. Hægt er að nálgast samþykktir og starfsreglur Starfsmenntasjóðanna sem og umsóknareyðublað um styrki á heimasíðu VR, www.vr.is eða á www.starfsmennt.is. Einnig er hægt að senda fyrirspurnir á netfangið styrkir@vr.is.

Fyrirlestraröð VR í vetur

Í vetur verður áfram boðið uppá klukkutíma hádegisfyrirlestra þar sem ýmsir sérfræðingar munu ræða um áhugaverð málefni. Fyrirlestrarnir eru öllum félagsmönnum opnir og ókeypis. Þeir verða haldnir kl. 12-13 í húsnæði VR í Húsi verslunarinnar á 0. hæð og eru léttar veitingar í boði.

Þegar Davíð hitti Golíat

21. september

Háskólinn í Reykjavík/Símennt, Aðalsteinn Leifsson lektor við HR

Inngangur að samningatækni sem nýttist okkur í starfi og einkalífi.

Ég viðskiptaVINURINN

12. október

Þekkingarmiðlun, Jón Gnarr fjöllistamaður

Allir hafa skoðun á þjónustu, allir vilja fá góða þjónustu, allir segjast vera að veita góða þjónustu. Bráðfyndin, djúp og hressandi sýn á þjónustu frá sjónarhóli Jóns Gnarr.

Hver vegna fá Zebrahestar ekki magasár?

2. nóvember

Forvarnir, Ólafur Þór Ævarsson geðlæknir

Áhrif streitu á andlega og líkamlega heilsu.

Raddlaus – máttlaus

23. nóvember

Þekkingarmiðlun, Ingveldur Ýr Jónsdóttir, söngkona og raddþjálfari

Einstaklingar hafa misjafna stjórn á röddinni en rétt beiting hennar er miklívæg fyrir alla þá sem vinna með röddina á einn eða annan hátt. Farið verður yfir áhugaverð atriði varðandi raddbeitingu.

Hláturjoga

18. janúar

Þekkingarmiðlun, Ásta Valdimarsdóttir hláturjógaleiðbeinandi

Aðferðir Katariahjónanna hafa sannað ótvírætt að hláturjógæfingar - „hlátur án tilefnis“ hafa bætandi áhrif á andlega og líkamlega líðan, samskipti við aðra og sjálfsmat fólks sem þær stunda.

Nútímasamskipti – kostir og gallar

8. febrúar

Forvarnir, Ólafur Þór Ævarsson geðlæknir

Samskiptaform manna á milli hefur breyst mikið á síðustu árum m.a. með tilkomu tölvupósts, sms og msn. Ólafur ræðir um kosti þessara miðla en jafnframt galla.

Ef mér finnst það fyndið... fyrirlestur um húnor

1. mars

Þekkingarmiðlun, Jón Gnarr fjöllistamaður

Lífið væri lítils virði á brosa og hláturs. Jón Gnarr hefur marga fjöruna sopið sem einn þekktasti grínisti þjóðarinnar. Hér veltir hann vöngum og segir frá fyndni á sinn hátt í gríni og alvöru.

Að koma fram

22. mars

IMG, María Ellingsen leikkona

Fjallað verður um aukið öryggi og útgeislun við ræður og fyrirlestrahald. Meiri ánægju og árangur af opinberri framkomu.

Virðing á vinnustað

26. apríl

Lectura, Lísbet Einarsdóttir félags- og atvinnulífsfræðingur

Í fyrirlestrinum er rætt um samskipti á vinnustað þ.a.m. einelti og kynferðislega áreitni.

Félagsmenn á Akranesi og í Vestmannaeyjum athugið: Í vetur verður hægt að mæta á skrifstofuna á staðnum og fylgjast þar með fyrirlestrinum í gegnum fjarfundabúnað.

Skráning er í þjónustuveri VR í síma 510 1700 og á Mínum síðum á www.vr.is

Göngum vel um húsin okkar

Gott en vott sumar

Að sögn Þórunnar Jónsdóttur sem hefur umsjón með leigu orlofshúsa VR gekk sumarið í heildina vel fyrir sig, þrátt fyrir votviðri víða um land. Nýting tjaldvagna fór hægt af stað enda kalt í veðri í júnímánuði. Skammtímaleigan gekk vel og var nýting flestra húsa góð. Vandamálið var þó eins og oftast áður að flestir félagsmanna fara í frí í júlímánuði og því vonlaust að anna eftirspurn í júlí. Þá hefur sumartíminn í orlofshúsum styst með lengingu skólaársins.

Þrátt fyrir rigningasumar á Íslandi skein sólin glatt í Evrópu. Á Calpe, Krít og Mallorca voru nokkur hundruð VR félagar og fjölskyldur þeirra í góðu yfirlæti en VR samdi um hagstæðar sólarlandaferðir fyrir félagsmenn sína sl. vetur.

Umgengni ekki alltaf til fyrirmyndar

Nú er undirbúningur hafinn fyrir vetrarleiguna en á haustin eru húsin þrífín hátt og lágt enda ekki vanþörf á eftir stöðuga notkun allt sumarið. Í vor var farið í átak sem gengur út á það að minna á að sá sem leigir orlofshús ber ábyrgð á að gestir gangi vel um og hann á að skila húsinu af sér hreinu og snyrtilegu. VR áskilur sér rétt til að innheimta sérstakt gjald ef illa er gengið frá við brottför. Þá þarf að kalla mann út til að þrifa með tilheyrandi kostnaði. Þórunn segir að þetta hafi ekki verið gert að ástæðulausu því umgengni í orlofshúsum er ekki alltaf til fyrirmyndar. Hún vill því brýna fyrir gestum að ganga vel um og skilja við húsið eins og þeir vilja koma að því. Nauðsynlegt er að ryksuga, skúra gólfín, vaska upp og það munar engan um að strjúka af hillum og gluggakistum þó ekki sé verið að tala um stórhreingerningu.

Vetrarleigan - bókanir hafnar

Þórunn vill að lokum minna á vetrarleigu orlofshúsa sem fjallað er um á bls. 29. Það er gott fyrir allar fjölskyldur af hvaða stærðargráðu sem er að slaka á í notalegum bústað, fara í heita pottinn og skreppa í góða gönguferð t.d. í vetrarfríinu eða einhverja helgina. Bókanir í vetrarleiguna eru þegar hafnar.





Með barnabörnin í bústað

Erling Ottósson félagsmaður VR í 43 ár



Þegar tók að halla sumri var tekið hús á hjónunum Erling Birki Ottóssyni og Gunnhildi Höskuldsdóttir sem voru í góðu yfirlæti í Húsafelli með barnabörnin sín Atla Má bráðum 7 ára og glókollinn Gunnhildi sem er nýorðin þrjú ára.

Erling starfar hjá Heklu þar sem hann sér um innkaup á bílavarahlutum. Hann hefur í gegnum árin komið að ýmsu hjá Heklu enda unnið hjá fyrirtækinu síðan 1963 eða í næstum 43 ár. Jafnlengi hefur hann verið félagsmaður hjá VR. Gunnhildur starfar á saumastofunni Listasaumur í Kringlunni.

Þau sátu úti á palli þegar við komum og sleiktu sólina sem var reyndar af skornum skammti þetta sumarið. Þau létu vel af dvölinni þrátt fyrir rýsjótt veðurfar og ýmislegt smálegt sem betur hefði mátt fara í bústaðnum. VR starfsmenn báðu hjónin forláts á því en Erling brosti

kankvís sagðist ekki leggja það í vana sinn að láta það eyðileggja fyrir sér fríið þótt eitthvað væri ekki eins og það á að vera. Hann bretti bara upp ermarnar og lagaði það sem hann gæti lagað. Svo hefði sólin komið seinni hluta vikunnar og glatt fjölskylduna mikið.

Vikan hjá þeim hjónum fór aðallega í að hafa ofan af fyrir börnunum. Potturinn var mikið notaður og sundlaugin líka. Svo var farið á trampolínið minnst einu sinni á dag. Dagsferðalög út frá bústaðnum njóta ekki vinsælda hjá börnunum, sagði Erling. Þess í stað voru styttri gönguferðir á dagskránni þar sem klífrað var upp á stokka og steina af miklum móð.

Aðspurð sögðust þau hjón ferðast þó nokkuð innanlands og færu gjarnan eina til tvær utantandsferðir á ári. Einu sinni á sumri fara þau svo í bústað sem þau taka á leigu ýmist hjá VR eða Eflingu en Gunnhildur er félagsmaður þar.



Meira frí frekar en hærri laun

Stjórnendum á Íslandi finnst þeir þurfa meiri frítíma



Ef þú gætir valið á milli þess að fá meira frí úr vinnu, góða launahækkun, fleiri ögrandi verkefni, betri ímyndar á vinnustaðnum eða meiri völd í vinnunni svo eitthvað sé nefnt hvað myndir þú velja? Rúmlega 40% stjórnenda völdu meiri frítíma eða nær jafnmargir og völdu hærri laun í könnun sem VR gerði meðal nær þrettán hundruð stjórnenda á íslenskum vinnumarkaði. Munurinn er ekki mikill en marktækur; stjórnendur þurfa meiri frítíma.

Karlana þyrstir í frí

Í könnuninni sögðust 42% vilja meiri frítíma á móti 40% sem sögðust vilja hærri laun. Fleiri krefjandi verkefni og meiri völd á vinnustað komu þar á eftir en 4% svarenda völdu hvorn lið. Það er áhugavert að það eru karlar frekar en konur sem vilja meira frí. Ekki er marktækur munur á afstöðu kynjanna til hærri launa.

Langskólagengir vilja meira frí

Aldur hefur áhrif á hvort svarendur vilja launahækkun eða aukið frí. Fleiri í yngsta hópnum, 35 ára og yngri, vilja góða launahækkun fremur en meiri frítíma eða 41% á móti 36%. En eftir því sem aldurinn færist yfir, fjölga þeim sem velja aukinn frítíma. Niðurstaðan er einnig afgerandi eftir menntun. Um 60% þeirra sem hafa lokið doktorsnámi segjast frekar vilja meira frí en ekki nema rúmlega fimmtungur þeirra

vill launahækkun. Þessu er þveröfugt farið hjá þeim sem hafa að baki grunnskólanám eða sambærilegt, þar segjast 29% vilja meira frí en rétt tæplega 60% hærri laun.

Opinber vs. einkageiri

Niðurstöðurnar sýna að nokkur munur eru á afstöðu þeirra sem vinna hjá einkafyrirtækjum eða hjá hinu opinbera. 44% þeirra sem vinna fyrir einkafyrirtæki segjast fyrst og fremst vilja meira frí en 33% þeirra sem starfa hjá opinberri stofnun eða fyrirtæki. Hins vegar vilja 48% stjórnenda hjá hinu opinbera fremur góða launahækkun en meira frí. Fleiri í þessum hópi velja einnig frekar valkostinn meiri völd en meðal þeirra sem vinna hjá einkafyrirtæki, eða 7% á móti 3%.

Um könnunina

Könnunin var gerð meðal stjórnenda á íslenskum vinnumarkaði frá maí til júní í ár. Í úrtaki voru 2.750 manns; stjórnendur í stærstu fyrirtækjum á Íslandi og stjórnendur í ríkisstofnunum og –fyrirtækjum. Svarhlutfall var 46% eða alls 1.270 manns. Það var Invis ehf. sem hafði umsjón með framkvæmd könnunarinnar. Markmið hennar var að kanna hversu eftirsóknarvert það er að vera stjórnandi á Íslandi og hvernig líðan þeirra er. Niðurstöðurnar í heild verða birtar í októberhefti VR-blaðsins.

Hús og íbúðir í boði í vetur

	Verð yfir helgi kr.
Flúðir	15.000
Miðhúsaskógur	15.000
Laugarvatn	11.400
Hraunborgir, Grímsnesi	8.000
Vaðnes, Grímsnesi	15.000
Minni-Borg, Grímsnesi	20.000
Húsafell	15.000
Húsafell, Birkihlíð	7.000
Húsafell, Birkilundur	8.000
Stykkishólmur, raðhús	15.000
Akureyri	11.400
Akureyri fyrir fjóra	7.000
Leigt á vegum rekstraraðila:	
Ölfusborgir	9.000
Einarsstaðir	7.000

ORLOFSMÁL

Notalegt að eyða helgi í orlofshúsum VR

Vetrarleiga orlofshúsa

Notaleg tilbreyting frá amstri hversdagsins getur verið að skreppa með fjölskyldunni í orlofshús VR á veturna. Flestir leigja húsin yfir helgi en þá eru húsin leigð frá föstudegi og fram á sunnudagskvöld. Einnig er hægt að leigja þau á virkum dögum, í lágmark 2 daga í senn, eða jafnvel heila viku. Reglan „fyrstur pantar fyrstur fær“ gildir á veturna en húsin eru þó ekki leigð lengra fram í tímann en tólf vikur.

Til að fá hús er annaðhvort hægt að bóka beint á netinu www.vr.is og ganga þá frá greiðslu með greiðslukorti eða hringja í þjónustuver VR í síma 510 1700. Einungis fullgildir félagsmenn VR geta bókað hús.

Athugið að húsin í Ölfusborgum (Kristján í síma 483 4260) og á Einarsstöðum (Guðni og Gyða í síma 471 1734 og gsm 861 8310) eru leigð út af rekstrarfélögum viðkomandi staða, Ölfusborgir frá 15. september og Einarsstaðir frá 1. október.



Kristín Waage
félagsfræðingur og starfsmaður VR

Í BRENNIDEPLI

Ekki er allt sem sýnist

Hvernig birtist alkóhólismi á vinnustað?

Alkóhólismi hefur verið skilgreindur sem ólæknandi stigversnandi sjúkdómur, sem leiðir til geðveiki eða dauða sé hann ekki meðhöndlaður. Ýmsar kenningar hafa verið uppi um orsakir hans og hafa hugmyndir um siðferðisbrest sem og skort á sjálfsaga reynst ærið langlífar. Lengi ríkti sú skoðun að sálfræðileg kreppa ylli óhóflegri neyslu og lausnin lægi í því að leysa kreppuna. Seinna komumst menn að þarna var orsök og afleiðing snúið við. Aukin þekking á starfsemi heilans og boðefni hans á seinni hluta 20. aldar leiddi til þess að nú er rötin talin liggja þar að mestu leyti. Svo ljóst má vera, eins og milljónir aðstandenda og vina alkóhólista hafa þaulreynt, að sjúkdómurinn verður hvorki stöðvaður með skömmum eða fjarlægingu vandamála, ekki frekar en slíkt myndi lækna penisillínópol.

Aukin þekking á eðli og afleiðingum sjúkdómsins hefur líka leitt til þess að umburðarlyndið eða öllu heldur afskiptaleysið sem ríkti gagnvart drykkfældum starfsmönnum hefur liðið undir lok. Margir sem komnir eru yfir

miðjan aldur minnst til dæmis vinnufélaga, yfirmanna og jafnvel kennara vel við skál í vinnunni. Ófá eru líka sorgleg dæmi þess að afleiðing slíkt „umburðarlyndis“ hafi verið varanlegur heilsubrestur eða dauði langt um aldur fram.

Vinnan síðasta haldreipið

Ætla má að a.m.k. tíundi hver starfsmaður glími við alkóhólisma og um fjórfalt fleiri séu aðstandendur alkóhólista. Þrátt fyrir þennan fjölda fer því fjarri að sjúkdómurinn sé oft augskýngur á vinnustað. Vinnan er gjarnan síðasta haldreipið og leggja margir alkóhólistar hart að sér við mætingar og vinnuframlag til að standa sig þar. Þeir sem ánetjast ólöglegum vímuefnum eiga oft erfðara með að halda þessu vígi. Hjá þeim verður gjarnan var við stopular mætingar og skapsveiflur.

Nokkur dæmi um það hvernig alkóhólismi getur birst á vinnustað?

Skynditaka orlofs, tíðar veikindafjarvistir. Íðulega komið of seint, hirðuleysislegt útlit. Einangrar sig.

Einbeitingarskortur.

Ítrekaðar afsakanir fyrir að áætlanir standast ekki.

Skapsveiflur, streitukenndur galsi.

Kemur drukkinn til vinnu.

Það er hvorki hlutverk samstarfsmanna né yfirmanna að greina sjúkdóma né vanda starfsmanns. Hlutverk stjórnanda er að þakka starfsmanni það sem vel er gert og koma með ábendingar um það sem betur má fara hvað varðar samskipti við samstarfsmenn og frammistöðu í starfi út frá fyrirliggjandi staðreyndum.

Helsta hættu samstarfsmanna felst í því að þeir axli ábyrgð á veikleika samstarfsmanna sinna, svo þeir lendi ekki á teppinu. Það er gott og göfugt að vera náungagóður en öllu eru takmörk sett og sé um alkóhólisma að ræða geta afleiðingarnar orðið grafalvarlegar. Þegar fram í sækir stuðlar slík hjálparstarfsemi aðeins að því að alkóhólisminn heldur áfram eyðileggjandi þróun sinni og bjargvætturinn stendur uppi yfirhlaðinn af verkefnum og spennu.



Hvernig er best fyrir stjórnanda að taka á slíkum málum?

1. Móta stefnu um það hvernig taka skuli á starfsmannamálum almennt.
2. Hafa stefnu um það hvernig taka eigi á áfengisvímuefnavanda starfsmanna. Á t.d. að bjóða upp á launalaust leyfi? Launað leyfi? Úttekt veikindadaga? Hversu oft getur sami einstaklingur farið í meðferð á launum?
3. Kynna sér meðferðarúrræði, tímalengd meðferðar, hvernig unnt sé að innritast og kostnað.
4. Safna saman staðreyndum um frammistöðu og boða starfsmann í viðtal.

Miklu skiptir að koma sér beint að efninu, ræða við starfsmanninn tæpitungulaust sem fullorðinn mann og af virðingu. Leggja fram staðreyndir og spyrja hvernig hann hugsi sér að leysa vandann. Hafi starfsmaður verið illa drukkinn/vímaður í vinnu eða á samkomu á vegum vinnunar er sjálfsagt að benda á það og segja að það bendi til áfengis/vímuefnavanda. Ef viðkomandi segist vilja fara í meðferð liggur næst við að ganga frá samkomulagi um það hvernig því verði háttáð af hálfu beggja aðila. Segist hann vilja leysa málið sjálfur skal gera um það samkomulag og hvað tekur við, ef frammistaða batnar ekki.

Eins og fyrr er sagt er alkóhólismi ólæknandi, stigversnandi sjúkdómur, sem hefur alvarlegar afleiðingar í för með sér. Engum, sem auglýsilega á vinnustað á í erfiðleikum, hverjir sem þeir geta verið, er greiði gerður með því að fá óáreittur að þjást. Umhyggja og virðing þar sem starfsmaður er hvattur til að leita lausnar vanda síns er af hinu góða.

Hvert er hægt að leita:

SÁÁ - sími 530 7600

netfang: saa@saa.is - www.saa.is

Landspítali – háskólasjúkrahús, geðsvið - sími 543 1000

Vímulaus æska - sími: 511 6160

netfang: vimulaus@vimulaus.is – www.vimulausaeska.is

Skrifstofa AA-samtakanna - sími 551-2010

netfang: aa@aa.is – www.aa.is

Aðalþjónustuskrifstofa Al-Anon - sími 551 9282

netfang: alanon@alanon.is - www.al-anon.is

Trúnaðarmaðurinn

Starf og staða

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

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

Vernd

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

Fræðsla

Til að efla trúnaðarmanninn í starfi stendur VR fyrir ýmsum námskeiðum um réttindi og skyldur á vinnumarkaði auk námskeiða sem miða að því að auka persónulega hæfni trúnaðarmannsins sjálfs. Dagvinnulaun skerðast ekki meðan trúnaðarmaður situr námskeið á vegum VR. Misjafnt er eftir kjarsamningum um hversu marga daga er að ræða. Nánari upplýsingar um fræðslu trúnaðarmanna má finna á www.vr.is.

Samráð nauðsynlegt

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

Það að vera valinn trúnaðarmaður sýnir að þér er treyst. Jafnframt eru gerðar kröfur um að þú standir þig vel í starfi og sýnir lipurð í mannlegum samskiptum.

Munið að upplýsingar sem trúnaðarmenn verða áskynja í starfi sínu eru trúnaðarmál. Það er þó ekki brot á trúnaði að leita til VR. VR leggur mikla áherslu á að trúnaðarmenn leiti til félagsins með ágreiningsefni sem upp kunna að koma á vinnustaðnum svo hægt sé að aðstoða við lausn þeirra. Hjá VR starfar breiður hópur sérfræðinga sem ætíð er reiðubúinn til aðstoðar.



Vantar trúnaðarmann á þinn vinnustað?

Jákvæður, félagslyndur og ráðagóður starfsmaður með áhuga á mannlegum samskiptum óskast.

Hafðu samband við skrifstofu VR ef þú hefur áhuga á að gerast trúnaðarmaður eða ef óskað er eftir kosningu á vinnustað þínum. Í fyrirtæki þar sem 5-50 starfsmenn vinna er heimilt að kjósa 1 trúnaðarmann en 2 þar sem fleiri vinna.

Nánari upplýsingar í síma 510 1700 eða sendið fyrirspurn á elisabet@vr.is

Virðing
Réttlæti



Námskeið í vetur

Verkefni og staða trúnaðarmanna

Gunnar Páll Pálsson, formaður VR ásamt starfsmönnum VR
10. október, 14. nóvember, 16. janúar, 13. febrúar, 13. mars
og 17. apríl, kl. 8:30-10:30.

Námskeið fyrir nýja trúnaðarmenn þar sem farið er yfir það helsta sem skiptir máli í trúnaðarmannastarfinu.

Kjaramál

Starfsmenn kjarasviðs VR.

19. september og 23. janúar, kl. 8:30-12:00.

Farið yfir helstu atriði kjarasamninga eins og launaútreikning, veikindarétt, uppsagnarfrest, orlof og fleira.

Efling trúnaðarmannsins

Ólafur Þór Ævarsson geðlæknir og Erla S. Grétarsdóttir sálfræðingur
17. október og 6. febrúar, kl. 8:30-12:30.

Fræðsla um streitu og streitutengda vanlíðan og bætt samskipti.

Einnig er fjallað um álag og aðstæður í mannlegum samskiptum sem trúnaðarmenn þurfa að glíma við í stafi sínu.

Sjóðir og þjónusta VR

Starfsmenn þjónustusviðs VR og Lífeyrisjóðs verzlunarmanna.

24. október og 6. mars, kl. 8:30-12:00.

Þjónusta VR er víðtæk og á þessu námskeiði verður farið yfir þjónustuliði eins og VR varasjóð, Sjúkrasjóð, Orlofsjóð, starfsmenntasjóðina, atvinnuleysisbætur og Lífeyrissjóð verzlunarmanna.

Að takast á við erfiða einstaklinga

Eyþór Eðvarðsson ráðgjafi hjá Þekkingamiðlun.

21. nóvember, kl. 8:30-12:30.

Á námskeiðinu er farið yfir helstu atriði sem varða samskipti við erfiða einstaklinga. Skoðað er hvað þessir einstaklingar gera og hvað við getum gert til að hafa áhrif á hegðun þeirra til betri vegar.

Heilsa og líðan á vinnustað

Ása G. Ásgeirsdóttir, Vinnueftirlit ríkisins.

20. mars, kl. 8:30-12:30.

Samkvæmt vinnuverndarlögum á atvinnurekandi, í samstarfi við starfsmenn og fulltrúa þeirra, að stuðla að góðum aðbúnaði, hollustu-háttum og öryggi á vinnustað. Að mörgu er að hyggja og mikilvægt að trúnaðarmenn þekki vel til þessara mála.

Að koma fram

María Ellingsen, leikari.

3. apríl, kl. 8:30-12:30.

Á þessu námskeiði er fyrst unnið að því að minnka sviðskrekk og auka útgeislun. Gerðar eru æfingar til að ná fram auknum hljómi í rödd, skýrleika í tal og slökun í hreyfingar. Þá er farið yfir helstu gildrur í textasmíð og hvernig má varast þær og hvernig flytja megi textann þannig að hann verði lifandi, skemmtilegur og áhrifamikill.

Hagfræði vinnumarkaðarins

Ólafur Darri Andrason, hagfræðingur ASÍ.

24. apríl, kl. 8:30-12:30.

Á þessu námskeiði eru kennd algeng hugtök hagfræðinnar. Farið er yfir helstu þjóðhagsstærðir og skýrt hvernig þær hafa innbyrðis áhrif. Skoðuð eru þau efnahagslegu atriði sem hafa áhrif á kjarasamninga og einnig efnahagsleg áhrif kjarasamninga.

Athugið!!

Nú er hægt að skrá sig á námskeiðin á Mínum síðum á

www.vr.is og hjá þjónustuveri VR í síma 510 1700.



Krossgátan

		SÍVALN- INCAR	BLES- FYLLI- FISHAR	FRÁ- SÖGN	FTALL- DEAR V KOTAR	AFLOG V ELD- STEOR	RUK- KORN	SKITALFA	VÍGT BORD
		SKIP- VERT- ANA	6						
		LTÖUR + BYR					9		
		KEIN- PIPU						2 EINS MÁMADI ÚT	3
		BÖRN DRAUT- UM				20			
		BYRUR RAN- KUAL- ANA							
ANSAD	2				TAFIR VIÐUR- NEFNI				
HÖENS- AR + DÖRIN			18					VONOS V NEMUR	
KUGA				RÓLTI ANGR- AR		8			FUGLAR
SYST- IRIN					17 PREFA UM		LYKT TRÖLL		
HEILA- RUGL			23					KÚRDI KOMAST	
		OLTOS FEB- LUNAR HELST						22	
LEIÐAR- FERI				NÓLUR DRULL- AN		S'AL DRAUT- AR			
SWA- BÝLI	→		19		TALAST ILLAR			BAND- DRUÁ MANKI- HATH	
STÚP- SONNA ÞÓRS					RUMAR SVELC- UR			21	ALITID V LASTA
VERK- FERIS + STAKI							LVIÁ- ECCA GAF AD BORÐA		
STAF- URINN					FURÐA SIC ÞA HÁSI	14			
		FLOKK- AR AFELL- IST				TELLT- UR VIT- LAVI			STIL- VOPN
BÖK- STAFUR				FRUM- ERNI MUNIS- NANS		ÚT- DEYFI MYNFI HIDAN			
BEINA AD			18	FRECT MELA V LEYFI				DRAU- STAFUR DRÖTNY NELA	
SOÐ	24				LYKTI- AN GLUFA				
GER- VALLAR + MST- FAGLIN						16			
		FREDIR FISK				TOK		HEF AD- SETUR	4
HEFTA				FOR- FADIR- INN GISTIM				5	DUFF ÖÐRUK- IN
REIP + ELDS									12
							HERSLI HVIÐI		
		SEM		SASLA MED					11
	→								15
						HALVAD			



Verðlauna- krossgáta kr. 8000

Lausn krossgátunnar í maíblaðinu var máls-
hátturinn: „Aðra kanntu að forðast en ekki
sjálfan þig.“ Fjölmargar lausnir bárust en vinn-
inginn hrepti að þessu sinni Björn Halldórs-
son. Hann er skósmiður og hefur unnið lengst
af við skóviðgerðir en söðlaði um fyrir tveimur
árum og vinnur nú hjá Húsasmiðjunni í
Grafarholti. Björn hefur fengið verðlaunin sem
eru áttaþúsund krónur.

Lausnin í krossgátunni hér til hliðar er að venju
málsháttur. Síðasti móttökudagur lausna er
10. október 2006. Vinsamlegast látið kennitölu
fylgja og skriðið „krossgáta“ utan á umslagid.

Utánaskriftin er: VR-blaðið, Húsi verslunarinn-
ar, Kringlunni 7, 103 Reykjavík. Einnig er hægt
að senda lausnina á vr@vr.is



Félagsmenn VR í Vestmannaeyjum

Hið árlega Verslunarmannaball í Vestmannaeyjum verður haldið 28. október í Höllinni. Hljómsveitin Vinir vors og blóma leika fyrir dansi. Veislustjóri verður Björgvin Franz Gíslason. Meðal þeirra sem fram koma eru Arndís Ósk Atladóttir söngkona og Bríet Sunna Idol söngkona.

Athugið einnig að félagsmenn í Vestmannaeyjum eiga þess kost að sækja hádegisfyrirlestrana sem kynntir eru á bls. 25, í gegnum fjarfundabúnað á skrifstofunni í Eyjum.

Munið að skrá ykkur tímanlega!

Í BRENNIDEPLI

Atvinnuleysisbætur tekjutengdar

Viðamiklar breytingar á lögum

Þann 1. júlí sl. tóku gildi ný lög um atvinnuleysistryggingar nr. 54/2006 og vinnu-markaðsaðgerðir nr. 55/2006. Reglubundinni hálfsmánaðarlegri stimplun hefur verið hætt og í staðinn koma regluleg samskipti við ráðgjafa, bótatímabil stýttist einnig úr 5 árum í 3 ár. Útborgun atvinnuleysisbóta breytist á þann hátt að greitt verður fyrir einn mánuð í einu sem nær yfir tímabilið 20. – 19. næsta mánaðar. Greitt verður út fyrsta virka dag hvers mánaðar. Þann 1. ágúst verður greitt fyrir tímabilið 1. – 19. júlí og 1. september verður greitt fyrir tímabilið 20. júlí – 19. ágúst.

Atvinnuleysisbætur eru nú tekjutengdar. Fyrstu 10 daga atvinnuleysis eru greiddar út grunnatvinnuleysisbætur sem eru frá 1. júlí kr. 110.015 á mánuði m.v. 100% bótarétt. Eftir þann tíma taka við tekjutengdar atvinnuleysisbætur í 3 mánuði sem eru reiknaðar 70% af heildarlaunum á ákveðnu viðmiðunartímabili en þó aldrei hærra en kr. 185.400 á mánuði.

Þeir sem sóttu í fyrsta sinn um atvinnuleysisbætur 15. nóvember 2005 eða síðar og eru skráðir atvinnulausir 1. júlí 2006 geta samkvæmt nýjum lögum sótt um tekjutengdar atvinnuleysisbætur uppfylli þeir skilyrði laganna. Þeir sem kjósa að nýta sér þennan rétt þurfa að sækja um það fyrir 1. september 2006. Eftir þann tíma fellur þessi réttur niður.

Þeir sem eru í hlutastörfum þurfa að skila inn launaseðli fyrir 20. hvers mánaðar næsta mánuð eftir að teknanna hefur verið aflað. Þá eru auknar kröfur gerðar til virkar atvinnuleitar, að barnagæsla sé fyrir hendi og að upplýsingum um allar breytingar á vinnufærni atvinnuleitanda sé komið strax til Vinnuálastofnunar.



Pú átt ósýnilegan vin

Við stöndum vörð um afkomu þína með margvislegum bótum vegna sjúkdóma og slysa. Sem félagi í VR átt þú rétt á sjúkra- og slysadagpeningum í allt að níu mánuði, dagpeningum vegna veikinda barna, dánar- og örorkubótum vegna barna, dánarbótum og slysatryggingum í frítíma.

Félagi í VR er aldrei einn í heiminum.