

5. tbl. 29. árgangur nóvember 2007

Virðing
Réttlæti

VR

BLAÐIÐ



Félagsmál/þjónusta

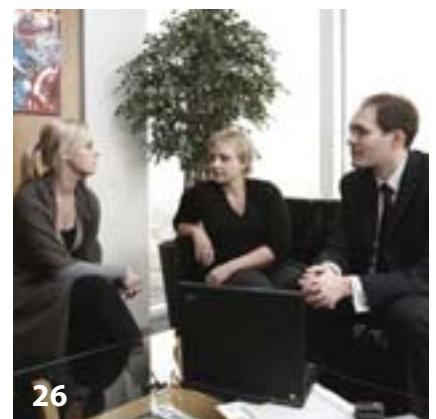
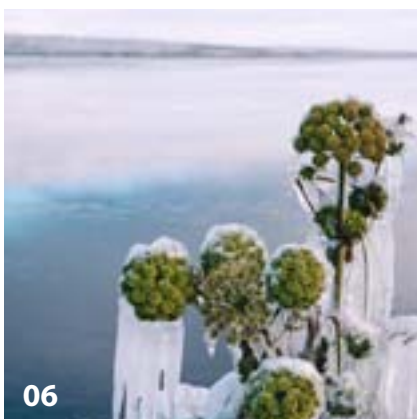
- 04 Ársfundur ASÍ
- 04 Eyjamenn sameinast VR
- 05 Kjarasamningar
- 06 Orlofsmál
- 09 Hádegisfyrirlestrar
- 11 Náms- og starfsráðgjöf
- 12 Launaviðtalið
- 18 Hvað gerir VR fyrir þig
- 19 Án starfsfólks...
- 32 Jólatörnin
- 35 Erlent samstarf

Greinar

- 08 Pistill Þráins Bertelssonar
- 10 Menntastefna er atvinnustefna
- 14 Af hvaða kynslóð ertu?
- 22 Jafnrétti og velferð
- 28 Með hugann við vinnuna
- 30 Uppsagnir

Viðtöl og fleira

- 16 Dansað í gegnum lífið
- 20 Betra kaup og meira atvinnuöryggi
- 26 Innlit hjá AppliCon



VR

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



LEIÐARI

Vinnan

Krafa félagsmanna um betra jafnvægi milli vinnu og einkalífs fer vaxandi. Á undanförunum áratugum hefur álag í vinnu aukist, margir eiga í vanda við að samræma vinnuna skóla- og tómstundastarfi barna, hvað þá ef sinna þarf öldruðum foreldrum.

Á sama tíma fáum við fréttir af vaxandi ofþyngd landsmanna og mikilli fjölgun öryrkja. Mest fjölgar öryrkjum sem greinast með geðræna sjúkdóma og stoðkerfisvanda. Um þessar mundir fjölgar öryrkjum um 1200 árlega, sem þýðir að um 7 til 8 úr hverjum 25 manna skólalækk verða öryrkjar. Kostnaður vegna örorku eykst hröðum skrefum og það kemur okkur öllum við. Nýjar rannsóknir og prófanir sýna að hægt er að ná mun betri árangri ef brugðist er við fyrir en nú er gert. Í komandi kjarasamningum erum við tilbúin í viðræður um breytingar á veikindarétti sem miða að inngrípum með starfsendurhæfingu á fyrstu mánuðum veikinda og jafnframt gerum við kröfu um að orlof lengist til jafns við það sem gerist hjá opinberum starfsmönnum og bankamönnum. Með því vonumst við til að ná betra jafnvægi milli vinnu og einkalífs auk þess að hjálpa því fólki enn betur sem verður veikt.

En margt af því sem snýr að betra jafnvægi er utan sviðs kjarasamninga. Við gerum okkur vissulega grein fyrir því, á tímum aukinnar alþjóðavæðingar, að samkeppnishæfnin ein segir til um hvort við höfum góða vinnu og góð laun. En við erum sannfærð um að hægt sé að þróa sveigjanlegra vinnuumhverfi frekar án þess að það komi niður á afkomu fyrirtækja og treystum á samstarf íslenskra fyrirtækja í þeim efnum áfram sem hingað til. En við verðum líka gæta að okkur í lífsgæðakapphaupinu. Ef við höfum ekki tíma fyrir heilsuna í dag hefur hún ekki tíma fyrir okkur á morgun.

Þú hefur val. Njóttum tímans utan vinnu af heilum hug.

GPP

Ábyrgðarmaður: Gunnar Páll Pálsson Ritstjóri: Anna Björg Siggeirsdóttir Umbrot og útlit: Tómas Bolli Hafþórsson Ljósmyndir: Gunnar Kristinn, Erling, Vilhelm Gunnarsson, Ari Magg, Eddi og Vígfús Birgisson. Prentun: Oddi. Upplag: 22.900 Stjórn VR: Gunnar Páll Pálsson formaður, Stefánía Magnúsdóttir varaformaður, Jóhanna E. Vilhelmsdóttir ritari. Meðstjórnendur: Benedikt Vilhjálmsson, Bjarndís Lárusdóttir, Eyrún Ingváldsdóttir, Gunnar Böðvarsson, Jón Magnússon, Lykke Bjerre Larsen, Margrét Sverrisdóttir, Margrét Torfadóttir, Rannveig Sigurðardóttir, Sigurður Sigfússon, Steinar J. Kristjánsson og Valur M. Valtýsson. Varamenn: Jóhanna S. Rúnarsdóttir, Ólafur Ingimarsson og Þorlákur Jóhannsson. Stjórn Orlofssjóðs VR: Benedikt Vilhjálmsson, Bjarndís Lárusdóttir, Gunnar Böðvarsson, Margrét Torfadóttir, Sigurður Sigfússon, Steinar J. Kristjánsson og Valur M. Valtýsson. Til vara: Jóhanna S. Rúnarsdóttir, Margrét Sverrisdóttir. Stjórn Sjúkrasjóðs VR: Stefánía Magnúsdóttir formaður, Jóhanna E. Vilhelmsdóttir, Jón Magnússon, Lykke Bjerre Larsen og Rannveig Sigurðardóttir. Til vara: Ólafur Ingimarsson og Þorlákur Jóhannsson.



Stefanía Magnúsdóttir varaformaður VR og Jóhanna E. Vilhjálmsdóttir stjórnarmaður í VR

FÉLAGSMÁL

Ársfundur ASÍ

Helstu viðfangsefni ársfundar ASÍ að þessu sinni voru komandi kjarasamningar og norræna velferðar- og vinnumarkaðsmódelið.

Fundarmenn voru sammála um að lögð verði áhersla á hækkun kaupmáttar og sérstaklega hækkun lægstu launa. Jafnframt var vilji til að færa taxa að greiddu kaupum sem er mikilvægt tæki í baráttunni gegn félagslegum undirboðum sem hefur verið fyrirferðarmikil í starfi ASÍ undanfarin misseri.

Einnig var fjallað um afmarkaða þætti eins og velferðarmál og atvinnumál. Niðurstaða fundarins er í stórum dráttum sú, að hagsmunum launafólks í hnattvæðingunni sé best borgið með velferðarkerfi að norrænni fyrirmynd, auk þess sem samskipti á vinnumarkaði séu í þeim farvegi sem kallað hefur verið norræna vinnumarkaðsmódelið. Eindrægni var meðal fundarmanna var um mikilvægi þess að gera áttak í húsnæðismálum láglaunafólks. Þá var rætt um nýjar hugmyndir um áfallatryggingasjóð og slysa, veikinda- og örorkutryggingar og ákveðið að halda áfram að útfæra þær hugmyndir.

Ingibjörg R. Guðmundsdóttir, formaður Landssambands íslenskra verzlunarmanna, var kosin varaforseti ASÍ til næstu tveggja ára. Auk hennar var Signý Jóhannesdóttir formaður Verkalýðsfélagsins Vöku í framboði. Fundurinn var haldinn dagana 18. og 19. október sl.

FÉLAGSMÁL

Eyjamenn sameinast VR

Tillaga stjórnar Verslunarmannafélags Vestmannaeyja, VFV, um sameiningu við VR var samþykkt með öllum greiddum atkvæðum á aðalfundi félagsins 8. október sl. Í VFV voru um 230 félagar sem nú verða félagsmenn í VR. Þá var og samþykkt að stofna sérstaka deild VR í Vestmannaeyjum. Stjórn deildarinnar skipa Guðrún Erlingsdóttir formaður, Ingibjörg Finnbogadóttir og Haukur Jónsson. Skrifstofa VR í Eyjum verður áfram opin frá kl. 10-12 og kl. 13 til 15 alla virka daga. Þar starfa Guðrún Erlingsdóttir og Ásta Sigrún Gunnarsdóttir. Tvö ár eru síðan samstarfssamningur VR og VFV var undirritaður en hann gerði ráð fyrir viðamiklu samstarfi félaganna og sameiningu eftir tveggja ára reynslutíma.



Guðrún Erlingsdóttir fyrrv. form. VFV og Gunnar Páll Pálsson formaður VR

KJARAMÁL

Kjarasamningar

Viðræður eru hafnar milli VR/LÍV og Samtaka atvinnulífsins og er stefnt á að í nóvember kynni aðilar óskir um breytingar á ákvæðum kjarasamninga. Viðræður verði skipulagðar um einstaka þætti, þar með talda sérsamninga sem óskað er breytinga á. Þá hefjist einnig viðræður um kaupliði kjarasamninga. Jafnframt verði haldið áfram umræðum um aðra þætti að því marki sem lausn ágreinings-efna um þá kann að tengjast umræðum um kaupliði.

Ákveðið hefur verið að beita nýrri aðferð í þessum kjarasamningaviðræðum eða svokallaðri hagsmunamiðaðri samningaaðferð (Interest Based Bargaining). Þetta er gert í kjölfar þess að ríkissáttasemjari stóð fyrir námskeiði þar sem voru mættir aðilar báðum megin borðsins.

Eins og í síðustu samningum gerðu VR og LÍV sameiginlega viðræðuáætlun við Samtök atvinnulífsins og einnig hefur verið skipuð sameiginleg samninganefnd.

Markmið aðila er að ljúka samningsgerð fyrir miðjan desember 2007. Hafi samningar ekki tekist fyrir 31. desember 2007 er heimilt að fela ríkissáttasemjara stjórn viðræðna.

Þá stendur yfir könnun þessa dagana meðal félagsmanna um helstu áhersluatriði í samningunum og er niðurstaðna að vænta síðar í þessum mánuði.

Ályktun LÍV um kjaramál

Nýlokið er 26. þingi LÍV og þar var eftirfarandi ályktun samþykkt:

Þing Landsambands íslenskra verzlunarmanna leggur áherslu á að í komandi kjarasamningum verði samið um launahækkanir sem tryggi launafólki aukinn kaupmátt. Mikilvægt er að bæta sérstaklega kjör þeirra sem eru á lægstu laununum. Slíkt þarf að gera með margþættum aðgerðum; sátt þarf að ríkja um að kaupmáttur lægstu launa hækki umfram annarra í þjóðfélaginu, nýta þarf skattkerfið til að lækka skattbyrði lágtekjufólks. Þá er mikilvægt að efla velferðarkerfið m.a. með því að hækka barna-, vaxta- og húsaleigubætur og draga úr tekjutengingum. Jafnframt er mikilvægt að bæta sérstaklega kjör þeirra sem setið hafa eftir í launapróuninni að undanförunu. Þing Landsambands íslenskra verzlunarmanna krefst þess að stjórnvöld axli ábyrgð sína á hagstjórninni og komi á efnahagslegum stöðugleika með lágri verðbólgu, hóflegum vöxtum og stöðugu gengi.

ORLOFSMÁL

Gott frí í skammdeginu...

Nú er haustið skolið á með tilheyrandi rigningu og roki. Hvernig sem viðrar er alltaf notalegt að komast í frí frá annriki dagsins og þá er upplagt að skreppa í orlofshús VR. Fátt er notalegra en að sitja í heitum pottinum og horfa upp í stjörnuþjartan himininn, inni hlýtt og notalegt og jólaamstrið framundan.

Enn eru laus orlofshús víðsvegar um landið í vetur og gildir reglan „fyrstur bókar fyrstur fær.“

Húsin eru leigð út um helgar, frá föstudegi og fram á sunnudagskvöld. Einnig er hægt að leigja húsin á virkum dögum, í lágmark 2 daga í senn eða viku ef fólk vill.

VR býður hús hringinn í kringum landið. Á Suðurlandi eru hús á eftirtöldum stöðum; í Ölfusborgum, Hraunborgum og Minni-Borg í Grímsnesi, Flúðum og Miðhúsaskógi. Á Vesturlandi eru hús í Húsafelli og íbúðir í Stykkishólmi. Á Norðurlandi hús í Varmahlíð og íbúðir á Akureyri og á Austurlandi er hús á Einarstöðum.

VR minnir á að hægt er að panta beint á netinu www.vr.is eða hringja í þjónustuver VR í síma 510 1700. Einungis fullgildir félagar 20 ára og eldri geta bókað hús. Þá ber að geta þess að félagsmenn geta nýtt inneign sína í VR varasjóði upp í greiðslu.



Nú byltum við orlofshúsakerfinu

Sveigjanleikinn eykst enn í útleigu orlofshúsa því strax á nýju ári, föstudaginn 4. janúar, opnum við fyrir bókanir á vr.is og í þjónustuveri VR sími 510 1700, 36 vikur fram í tímann.

Bóka verður lágmark 2 daga og hámark 10 daga í senn, en að öðru leyti er fólk frjálst að velja þann tíma sem það vill dvelja í orlofshúsunum. Helgarnar verða leigðar í heilu lagi, frá föstudegi og fram á sunnudag. Fyrirkomulag verður það sama og sl. vor, þ.e. fyrstur pantar fyrstur fær.

Húsunum verður því ekki úthlutað, ekki þarf lengur að sækja um á sérstöku eyðublaði og bíða svo í nokkrar vikur eftir niðurstöðu. Þetta auðveldar félagsmönnum að velja tíma sem þeim hentar. Staðfesting liggur fyrir nokkrum mínútum eftir bókun og því er auðvelt að skipuleggja fríið með góðum fyrirvara. Hús sem bókað er á vefnum þarf að greiða með greiðslukorti.

Nánar á www.vr.is og í þjónustuveri í síma 510 1700.



PISTILL ÞRÁINS BERTELSSONAR

Auglýsing

Gott og framsækið fyrirtæki óskar eftir starfsmanni. Til að falla inn í starfsmannahópinn má viðkomandi gjarna vera eyðslukló, átvagl, drykkjurútur, kynóður, netfíkill, áhættusækinn, spilasjúkur og umfram allt vinnualki. Vinsamlegast hafið samband við starfsmannastjóra á nóttu sem degi í síma...

Metnaðarfullur starfsmannastjóri mundi sennilega hugsa sig um tvisvar áður en hann/hún léti birta svona berorða auglýsingu. Samt stendur ekkert þarna sem ekki á sér fyrirmynd í ósköp venjulegum starfsmanni á ósköp venjulegum vinnustað. Hver er fullkomlega laus við alla áráttuhegðun? Hver þekkir ekki a.m.k. eitt átvagl, eina eyðslukló, einn drykkjurút o.s.frv.?

Það er í eðli okkar flestra að reyna að leyna veikleikum okkar og að afneita þeim eða réttlæta þá sem við vitum að eru svo áberandi að við getum ekki leynt þeim. Fíkn og áráttuhegðun teljast til veikleika. Eina undantekningin er geðröskun vinnualkans sem segir með stolti: „Í heila viku fór ég ekki úr fötunum,“ meðan venjulegur alki þorir ekki fyrir sitt litla líf að viðurkenna að hafa verið í blakkáti nokkra klukkutíma.

Hvað sem þessu líður eru fæst okkar gallalaus og þrátt fyrir gallana erum við flest ágætismanneskjur. Takmark okkar í lífinu er að standa okkur vel í þeim hlutverkum sem okkur er trúað fyrir í mannlífsóperunni miklu og flest dreymir okkur um að sigrast á veikleikum okkar og öðlast jafnvægi og öryggi og handsama hamingjuna. Sá sem veit hvernig maður handsamar hamingjuna kann líka aðferðina sem dugir til að yfirvinna þær fíknir, áráttur og geðraskanir sem þjaka eyðsluklóna, átvaglið, drykkjurútinn, kynsvallarann, netfíkilinn, áhættusækinn, spilasjúklinginn og vinnualkann.

Þessi sama aðferð dugir til að eta heilan fíl. Maður tekur einn bita í einu. Hvíli í núinu, segja gúrúarnir. Nýtur augnabliksins. Tekur einn dag í einu. „Slappaðu af,“ segir maður gjarna ef einhver hefur æst sig úr hófi fram. „Slappaðu af“ er þá ábending til viðkomandi um að róa sig niður og öðlast óbrengraða sýn á veruleikann eitt augnablik.

Sá sem er afslappaður hefur veruleikaskynið í lagi. Sá sem hefur veruleikaskynið í lagi hefur dómgreindina í lagi og sá sem hefur dómgreindina í lagi veit hvers virði augnablikið er.

Veit að það kemur dagur eftir þennan dag.

Veit að maður getur keypt peninga fyrir tíma en ekki tíma fyrir peninga.

Veit að kaffi er bragðlaust nema maður gefi sér augnablik til að njóta þess.

Veit að hamingja er ekki samfelld sæla heldur aragrúi flöktandi augnablika handa manni að fanga eins og fiðrildi.

Kannski ætti auglýsingin að vera svona:

„Gott og framsækið fyrirtæki óskar eftir afslöppuðum starfsmanni...“

„Það er í eðli okkar flestra að reyna að leyna veikleikum okkar og að afneita þeim eða réttlæta þá sem við vitum að eru svo áberandi að við getum ekki leynt þeim. Fíkn og áráttuhegðun teljast til veikleika.“



„Velkominn í þáttinn: Virðing, réttlæti“

Hádegisfyrirlestrar á næstunni

Fyrirlestrararnir eru öllum félagsmönnum
opnir en munið að skrá ykkur!

Regnbogafjör

22. nóvember

Lísbet Einarsdóttir

Ég er eins og ég er! Gulir eru kraftmiklir, bláir eru formlegir, grænir eru umhyggjusamir og rauðir fá hugmyndirnar... og hvað svo? Markmiðið er að skilja sjálfan sig betur, auka skilning á hegðun og framkomu annarra og bæta samskipta- og þjónustuhæfni... og hafa gaman.

Starfspróun og starfsframi

17. janúar

Ingrid Kuhlman

Krafan um þekkingu, aukna sérhæfingu á flestum sviðum hefur vaxið til muna. Það eina sem við getum í raun gengið að sem vísu eru sífelldar breytingar. Við getum haft áhrif á starfspróun okkar með góðri frammi-stöðu og með því að gera okkur grein fyrir hvert við viljum stefna.

Er gaman í vinnunni?

7. febrúar

Ingrid Kuhlman

Nýlegar rannsóknir sýna að Íslendingar vinna lengsta vinnuviku allra þjóða í Evrópu. Við verjum stærsta hluta dagsins eða u.þ.b. 75% af vöku-tíma okkar í vinnunni og því er mikilvægt að hafa gaman af vinnunni.

Jón Gnarr fer á kostum

í nýju efni fyrir grunnskólana

VR hefur undanfarin ár heimsótt eða fengið í heimsókn nemendur 10. bekkja þeirra grunnskóla á félagssvæðinu sem þess óska. Tilgangurinn er að fræða krakkana um réttindi þeirra og skyldur á vinnumarkaði. Farið hefur verið yfir launaseðilinn, veikindarétt, ráðningarsamninga, vinnutímann og margt fleira. Þau hafa að jafnaði verið spurul og áhugasöm enda farin að feta sín fyrstu skref á vinnumarkaðinum og mörg jafnvel í vinnu með skólanum.

Nú hefur verið gert nýtt leikið kennsluefni á dvd með dæmisögum úr vinnunni þar sem Jón Gnarr leikur hin ýmsu hlutverk ásamt öðru hæfileikaríku fólki. Handritshöfundur er Jón sjálfur og leikstjóri Styrmir Sigurðsson hjá Pegasus. Elísabet Magnúsdóttir og Laufey Eydal sem hafa umsjón með grunnskólafræðslunni segja þá félagar fara á kostum við gerð þessa myndbands og telja engan vafa leika á því að efnið muni ná til krakkanna. Alvarlegum málefnum er þarna komið til skila á kómískan hátt. Það eru allt starfsmenn á skrifstofu VR sem munu sinna fræðslunni í vetur.

Texti: **Stefanía Magnúsdóttir**



FRÆÐSLA

Menntastefna er atvinnustefna

Nauðsynlegt að þróa mat á raunfærni

Aldrei hafa eins margir menntað sig eins mikið og nú. Frá árinu 2000 hefur fjöldi nemenda í háskólanámi tvöfaldast og tuttugufaldast í meistara- og doktorsnámi. Þó er mjög stór hluti vinnuafsisins hér á landi með skamma skólagöngu að baki, meðan þátttaka í símenntun er með því mesta sem gerist.

Endur- og símenntun eru orðin jafn nauðsynleg og skyldunámið. Það kemst enginn áfram án þess að bæta við þekkingu sína – sama hvaða starf um ræðir. Raunfærni er orð sem heyrist oft þegar rætt er um fullorðinsfræðslu og er ærin ástæða fyrir því. Raunfærni er nefnilega öll sú þekking sem einstaklingurinn hefur áunnið sér með skólagöngu, í launaðri og ólaunaðri vinnu, með þátttöku í félagsstarfi og tómstundastarfi. Mat á raunfærni byggir á þeirri hugmynd að nám fari ekki eingöngu fram innan formlega skólakerfisins heldur í alls konar aðstæðum og samhengi og að allt nám sé mikilvægt. Mat á raunfærni fjallar því um að breyta raunfærni í formlega færni þ.e. að einstaklingar fái „pappír“ upp á það sem þeir í raun og veru kunna. Þannig er mögulegt að skjalfesta færni, sem hefur þróast á formlausan hátt og utan skólakerfisins rétt eins og færni sem er þróuð í formlegu námi.

Ávinningur fyrir einstaklinga og fyrirtæki

Ávinningur fyrirtækja af mati á raunfærni er m.a. að fá yfirlit yfir færni starfsmanna sinna, til að geta þjálfað þá markvisst, jafnframt verða starfsmennirnir virkari í færni-uppbyggingu sinni. Það hefur sýnt sig að fyrirtæki hagnast bæði til lengri og skemmri tíma á fjárfestingum í mannauðnum, árangurinn er aukin framleiðni, aukin samkeppnishæfni, meiri möguleikar á nýsköpun, auknir möguleikar á nýjungum í framleiðslu og þjónustu og meiri gæði í starfsemi. Raunfærnimat skiptir þó mestu máli fyrir einstaklingana sjálfa. Með því gefast fullorðnu fólki á vinnumarkaði betri möguleikar á að sækja sér menntun og þjálfun, fá aðgang að formlegu námi og stytta námstímann. Það öðlast ný tækifæri á vinnumarkaði ásamt því

að geta mætt auknum kröfum um atvinnufærni, verður virkari varðandi eigið nám og öðlast aukna vitund um færni sína.

Aðstæður á Íslandi

Þróun mats á raunfærni á Íslandi hlýtur að taka mið af aðstæðum okkar. Þróun aðferða við að meta raunfærni einstaklinga á mótí námsskrám framhaldsskólanna er því forgangsverkefni. Mikilvægast er að ná fyrst til þess hóps sem hefur viðtæka reynslu til að byggja matið á. Hér á landi höfum við ekki glímt við þann vanda sem er landlægur í mörgum Evrópuríkjanna en það er atvinnuleysi. Við höfum oftast verið með vinnu fyrir vinnufúsar hendur og hefur það ýtt mörgum út í atvinnulífið enda löngum verið haft á orði að vinnan göfgi manninn og vinnu-semi talin til dyggða. Áður var litið á útskrift úr kvennaskóla eða verslunarpróf sem fullgilt starfsnám og þeir sem luku þannig prófum fengu góð störf á skrifstofum eða í bönkum – svo dæmi séu tekin. Í dag kemst enginn af með minna en stúdentspróf í sambærileg störf ef það nægir þá eitt og sér. Þeir sem byrjuðu sinn starfsferil 17 ára eru því komnir með gífurlega starfsreynslu við fertugs- eða fimmtugsaldurinn. Þessir sömu hafa hins vegar alls ekki sömu möguleika og sá sem kemur beint úr háskóla og er ég þó alls ekki að kasta rýrd á það sem þar er numið. Það getur því skipt sköpum að fá að sanna sig með raunfærnimati og finna þar með út hvað skortir til að sá hinn sami geti bætt við sig skólagöngu í því sem á vantar.

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins hefur að undanfögnu verið að þróa aðferðir og tæki við mat á námi og raunfærni á Íslandi skv. samningi milli samtaka atvinnulífsins og menntamálaráðuneytisins sem lofa góðu. Á heimasíðu Fræðslumiðstöðvarinnar www.frae.is er mikinn fróðleik að finna um raunfærni og hef ég nýtt mér upplýsingar þaðan í þessari grein. Það eru spennandi tímar framundan í fræðslumálum fullorðinna og vert að minnast þess að „svo lengi lærir sem lifir“.



Markaðu þér spor!

Náms- og starfsráðgjöf á skrifstofu VR

Hefur þú áhuga á að:

- Skoða** möguleika á námi?
- Fá** upplýsingar um nám eða störf?
- Fá** aðstoð við að kanna áhugasvið þitt og færni?
- Setja** þér markmið og gera áætlun um nám eða starfsþróun?
- Fá** aðstoð við að takast á við hindranir í námi?
- Fá** leiðsögn um árangursrík vinnubrögð í námi og starfi?
- Auka** möguleika í starfi og á vinnumarkaði?

Í samstarfi við Mími-símenntun stendur félagsmönnum VR til boða náms- og starfsráðgjöf alla miðvikudaga kl. 8.30 - 12.00. Ráðgjöfin fer fram í húsnæði VR, Kringlunni 7 og er þátttakendum að kostnaðarlausu. Möguleiki er á öðrum tímum eftir samkomulagi. Skráning fer fram í þjónustuveri VR í síma 510 1700.

Virðing
Réttlæti





Í BRENNIDEPLI

Bráðnauðsynlegt fyrir launaviðtalið

Kannaðu hver launaþróunin hefur verið á markaði og hvernig þú stendur í samanburðinum

Það er mikilvægt fyrir þig að hafa upplýsingar um launaþróun áður en þú ferð í launaviðtalið – ekki eingöngu upplýsingar um þróun þinna eigin launa heldur ekki síst hvernig laun hafa þróast meðal félagsmanna VR og almennt á vinnumarkaði. Með því að hafa í höndunum tölulegar upplýsingar nokkur ár aftur í tímann getur þú staðsett sjálfa/n þig og styrkt samningsstöðu þína. Á heimasíðu VR, www.vr.is, eru tvær reiknivélur sem þú getur nýtt þér.

Launakönnun á vefnum

Annars vegar er samanburðurinn við launakönnunina en hún sýnir hver markaðslaunin eru hjá félagsmönnum. Þú velur starfsheiti og atvinnugrein. Launakönnun hvers árs fyrir sig sýnir nákvæmlega hver staðan er á þeim tímapunkti hjá félagsmönnum VR eingöngu.

Launaþróun á vefnum

Hins vegar er einnig á vefnum reiknivél sem sýnir hver þróunin hefur verið annars vegar á almennum vinnumarkaði allt að sjö ár aftur í tímann og hins vegar hjá félagsmönnum VR eingöngu.

Þú velur upphafs- og lokatímabil og slærð inn launin. Þú getur einnig valið starfsheiti og atvinnugrein og fengið upplýsingar um launin fyrir það starf samkvæmt nýjustu launakönnuninni.

Útúr þessu færðu yfirlit sem sýnir þér eftirfarandi:

Hve mikið launin sem þú slóst inn hafa hækkað á tímabilinu.

Hve mikið laun á almennum markaði hafa hækkað að meðaltali á tímabilinu – þ.e. hve mikið launavísitala Hagstofunnar hefur hækkað.

Hve mikið laun félagsmanna VR hafa hækkað að meðaltali – þ.a. hve mikið launavísitala VR hefur hækkað.

Hver kaupmáttarbreyting launanna er – þ.e. hversu mikið meira eða minna þú getur keypt fyrir launin í lok samanburðartímans en í upphafi.

Hve mikið laun áttu að hækka á þessum tíma samkvæmt kjarasamningi VR og SA.

Í BRENNIDEPLI

Launaviðtalið

Góður árangur byggist ekki á tilviljun

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

Sjálfskoðun 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 trúverðugleikann 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 hafa í huga að stjórnandinn er 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

Barnagæsla

Bifreiða- og bensínstyrkur

Bætt vinnuaðstaða

Fatastyrkur

Ferðastyrkur

Fjölbreytni í starfi

Forkaupsréttindi á hlutabréfum

Líkamsrækt

Námsstyrkur

Bónus

Sálfræði/lækniskostnaður

Símastyrkur

Slysa- og líftrygging

Stöðuhækkun

Sveigjanlegur vinnutími

Tölva og nettenging á heimilið

Viðbótarframlag í lífeyrissjóð

Yfirvinna

Af hvaða kynslóð ertu?

Baby boomer kynslóðin er kappsfull, X-kynslóðin er úrræðagóð og Y-kynslóðin – eða þúsaldarkynslóðin – er raunsæ. Áhrifavaldar þeirrar fyrstnefndu eru Vietnam og Woodstock, þessi í miðjunni er undir áhrifum MTV en sú síðastnefnda er undir áhrifum af 9/11 og internetsins. Allt þetta hefur áhrif á viðhorfið til vinnunnar – en hvernig er þá hægt að brúa bilið milli kynslóða á vinnustaðnum?

Eileen Hoffman er sáttasemjari á bandarískum vinnu- markaði. Hún hélt námskeið hér nýlega og í tilefni af því fyrirlestur um þróunina á bandarískum vinnu- markaði og viðhorf mismunandi kynslóða. Það er ljóst að vinnu- markaðurinn er að breytast, horfur eru á skorti á vinnuafli á næsta áratug og því mikilvægara en nokkru sinni fyrr að brúa kynslóðabilið.

Yngsta kynslóðin er fjölmennust

Kynslóðirnar í Bandaríkjunum eru æði misjafnar, í viðhorfi og ekki síst fjölda. Kynslóðin sem fæddist á fyrri hluta síðustu aldar, 1922 – 1945, telur 75 milljónir. Næsta kynslóð, sem kölluð hefur verið baby boomer kynslóðin, var sú stærsta eða 80 milljónir, X-kynslóðin, sem fæddist á árunum 1964 – 1984, er hins vegar fámenn eða 46 milljónir á meðan Y-kynslóðin, sem einnig er kölluð þúsaldar- kynslóðin og er fædd á árunum frá 1985, er fjölmenn, 76 milljónir.

Stríð, hneyksli og internetið

Áhrifavaldar kynslóðanna eru ólíkir og viðhorf þeirra einnig. Elsta kynslóðin ólst upp í skugga kreppunnar miklu, seinni heimsstyrjaldarinnar og kalda stríðsins svo eitthvað sé nefnt. Tryggð, skylda, ættjarðarást og fórnir eru orð sem lýsa henni. Baby boomer kynslóðin upplifði Vietnam stríðið, Watergate hneykslið, Woodstock og baráttuna fyrir mannréttindum. Jafnrétti kynjanna og umhverfismálin eru þeim hugfólgin. Þessi kynslóð hampar einstaklingnum en hellir sér óhikað í harða baráttu fyrir góðum málefnum, leyfir sér að véfengja valdhafa, hefur keppnisskap og er bjartsýn að eðlisfari. X-kynslóðin er lyklabörnin sem ólst upp við MTV og tölvuvæðinguna, aukna skilnaðartíðni foreldranna og

í skugga alnæmis. Hraðinn í þjóðfélaginu jókst frá fyrri kynslóð, ekki síst í verðbréfaheiminum. Þessi kynslóð er úrræðagóð, aðlagar sig fljótt að breyttum aðstæðum en á það til að vera kaldhæðin og vantreysta stofnunum. Hún er oft og tíðum sjálfri sér nóg og setur áhersluna á einstaklinginn. Yngsta kynslóðin hefur mótast af gríðarlegum breytingum í þjóðfélaginu, falli kommúnismans, tilkomu internetsins, Írakstríðinu, skotárásum á skólalóðum og síðast en ekki síst 9/11. Y-kynslóðin hugsar glóbalt, er umhverfissinnuð, stendur öðrum kynslóðum framur tæknilega en er umfram allt raunsæ. Þessi kynslóð getur auðveldlega tekist á við nokkur verkefni á sama tíma.

Virðing framur öllu

Allt þetta hefur áhrif á gildismat einstaklinganna og viðhorf til vinnunnar. Þessir elstu, sem eru reyndar flestir hættir að vinna, eru trúir sínum vinnuveitanda og telja vinnusemi dyggð. Þeir vilja hafa skipulag á hlutunum og stöðugleika. Baby boomer kynslóðin vinnur mikið og lengi. Þeir vilja viðurkenningu fyrir sín störf. X-kynslóðin vill vinna sjálfstætt og hafa samskiptin óformleg. Hún leggur áherslu á hæfni í starfi, símenntun, góð tjáskipti og síðast en ekki síst jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Áhersla yngstu kynslóðarinnar er árangur í starfi, stöðugleiki og samstarf. Þeir verða að hafa stefnuna og markmiðin á hreinu.

Hvernig vinnum við saman?

Hér til hliðar eru nokkur ráð frá Eileen um hvað ber að hafa í huga varðandi samskipti kynslóða á vinnustað. Þessar ráðleggingar eiga ekki síður við hér á landi en í Bandaríkjunum.



Baby boomer kynslóðin

Veitið þeim viðurkenningu, umbun og lof
Sýnið vinnusemi þeirra virðingu
Gefið þeim færi á að vinna í hóp
Hlustið á hvað þau hafa fram að færa
Leyfið þeim að þróast og þroskast í starfi
Veitið þeim sveigjanleika í starfi



X-kynslóðin

Gefið þeim sjálfstæði
Verið óspör á endurgjöf
Gefið þeim færi á endur- og símenntun
Treystið samskiptin og eflað upplýsingagjöf
Veitið þeim sveigjanleika
Veitið þeim aðgang að upplýsingum og valdhöfum
Látið þeim í hendur ögrandi og skemmtileg verkefni
Það er niðurstaðan sem máli skiptir, ekki aðferðin



Y-kynslóðin

Leiðbeinið þeim
Leitið eftir þeirra skoðunum (þau láta þær í ljósi hvort sem er)
Vinnið með þeim í hópum
Viðhaldið háu tæknistigi í fyrirtækinu
Leggið áherslu á verkefnin, ekki vinnustundir
Ögrið þeim í starfi og gefið þeim aukna ábyrgð
Það eru markmiðin og gildin sem skipta máli

Dansað í gegnum lífið

Árið 2007 er þrefalt afmælisár hjá Þórönnu Eyjólfsdóttir en hún hefur verið verið við verslunarstörf í hálföld. Þar af 35 ár í Búsáhöldum og 20 ár í Kringlunni.

Það var bjartleitt og glæsileg kona sem gekk inn á skrifstofuna mína einn rigningarmorguninn í skammdeginu, hún var á leiðinni í vinnuna en hafði samþykkt að líta við í stutt viðtal. Hún er afgreiðsludama af guðs náð, hefur unnið næstum alla sína starfsævi í verslun og finnst enn gaman í vinnunni. Hún heitir því glæsilega nafni Þóranna Róshildur Eyjólfsdóttir og starfar í versluninni Búsáhöld í Kringlunni og hefur gert í sl. 35 ár.

Piprað í bókbandi

„Ég ætlaði nú að læra bókband á sínum tíma, en pabbi hvatti mig til að fara frekar að vinna, ég myndi giftast hvort eð væri“ segir Þóranna kankvís. „13 ára gömul fór ég að vinna hjá Félagsbókbandi en konurnar þar sögðu við mig að gæta mín á að vera þar ekki lengi, ég myndi þá bara pipra eins og þær. Ætli örlög mín hafi þá ekki verið ráðin! Ég er alin upp í Sundunum, við vorum frekar fátæk, því pabbi var sjúklingur, hann hafði fengið blýeitrun og vann þess vegna stopult. En ég átti vinkonu í nágrenninu þar sem ég var heimangangur, foreldrar hennar voru vel stæð og ég man hvað mér þótti gott þegar mér var boðið að borða þar.“ Þóranna vann einnig á þessum tíma í fiski svo segja má að hún hafi snemma þurft að vinna fyrir sér. Hún var ekki nema 14 ára gömul þegar hún vatt sér inn í Guðmundarbrú á Langholtsvegi 42 og það um vinnu. Hún þótti snaggaraleg og var ráðin á stundinni. Þar vann hún í um 3 ár og og ævistarfið var hafið. Þaðan lá leiðin í Birgishúsi á Ránargötunni. „Ég þurfti þá að fara í strætó niður í bæ, en mér líkaði vel og kaupíð var hærra. Þar afgreiddi ég finu skipstjórafrúrnar á Bárugötunni og Birgir kaupmaður var alltaf á spani við að færa þeim vörurnar heim sem vildu.“ Á árunum milli 1962-72 vann hún svo í Austurveri, Lídókjöri og Sunnukjöri. „Segja má að ég hafi alltaf verið seld með þegar búðirnar gengu kaupum og sölum“ segir Þóranna. „Það var líf og fjör á þessum árum, margt fólk í vinnu og unnið langt fram á kvöld við að afgreiða pantanir

og senda fólk heim, þar lærði maður á allt og gat afgreitt alla skapaða hluti.“

Í Búsáhöldum í 35 ár

Það var svo árið 1972 sem hún réði sig hjá þeim gæðahjónum sem ráku verslunina Búsáhöld, sem þá var á Háaleitisbrautinni, fylgdi þeim þaðan í Glæsibæ og svo Kringluna. Árin eru því orðin 35 í sama fyrirtæki. „Það var lúxus að komast að í sérvöruverslun úr atinu í matvörunni. En mér hefur þótt þetta allt skemmtilegt og þykir enn. Á Glæsibæjarárunum seldum við austurbýsk stöll í miklu magni, og mér er minnstætt þegar ofnottarnir komu fyrst, við seldum beint af lagernum, eftirspurnin var svo mikil. Þá vorum við líka með kínversk stöll og margt fleira forvitnilegt.“ Árin í Kringlunni eru orðin 20 og margt breyst á þeim tíma. „Ég held bara að Kringlan sé að verða of lítil fyrir allt þetta fólk, segir Þóranna brosandí. „Maður heldur stundum að fólk sé hætt að heimsækja afa og ömmur um helgar og eyði tímanum frekar í Kringlunni, en ég vona nú að það sé ekki rétt hjá mér.“

Á ferð og flugi

Þóranna býr með Kristbirni Árnasyni, kennara í Álftamýrar-skóla, á einn son með fyrri manni sínum og tvö yndisleg barnabörn. „Við Kristbjörn dönsuðum fyrst saman í Breiðfirðingabúð, ég 17 ára gömul og hann 15. Það var þó ekki fyrr en 30 árum síðar að við hittumst aftur og þá í Ártúni þar sem dansaðir eru gömlu dansarnir, þá bæði orðin ein.“ Dansinn er enn tómsundagaman þeirra þeirra beggja. Segja má að þau dansi í gegnum lífið því auk gömlu dansanna stunda þau línudans. „Svo ferðumst við þessi reiðinnar býsn,“ segir þessi lífsglaða kona að lokum.

VR óskar henni til innilega til hamingju með starfsárin 50 í verslun, 35 árin í Búsáhöldum og tvo áratugi í Kringlunni.



Hvað gerir VR fyrir þig?

Réttindi

VR gerir kjarasamninga sem tryggja grunnréttindi.

VR veitir lögfræðipjónustu og aðstoð við gerð ráðningarsamninga, útreikning launa, innheimtu launakrafna, túlkun kjarasamninga o.fl.

VR gerir árlega kannanir á launum og aðbúnaði á vinnustöðum.

VR stendur fyrir auglýsingaherferðum til að tryggja mannréttindi á vinnumarkaði.

VR veitir styrki til náms.

VR býður orlofshús og tjaldvagna til leigu.

Öryggi

VR stuðlar að afkomuöryggi vegna sjúkdóma og slysa

VR greiðir sjúkra- og slysadagpeninga, 80% af launum í allt að níu mánuði.

VR greiðir dagpeninga vegna veikinda barna, 80% af launum í allt að níu mánuði.

VR greiðir slysa-, dánar og örorkubætur vegna barna að 16 ára aldri.

VR greiðir örorkubætur vegna slyss í frítíma, allt að rúmlega 15 milljónum króna.

VR greiðir dánarbætur.

Varasjóður

Þú getur nýtt VR varasjóð

Til endurmenntunar eða námsorlofs.

Til forvarna eða endurhæfingar.

Til orlofs, s.s. til ferðalga eða í orlofshús VR.

Til að kaupa líf-, slysa- eða sjúkdómatryggingar.

Til að mæta stærrri áföllum í lífinu, s.s. atvinnuleysi eða heilsubrestri.

Til að auðvelda starfslok.



FÉLAGSMÁL

Án starfsfólks er ekki hægt að reka fyrirtæki

Vinnumálastofnun stendur nú fyrir vinnustaðaheimsókn-um í sérstöku átaki gegn brotastarfsemi fyrirtækja og félagslegum undirboðum með útlendinga. Markmiðið er að tryggja að fyrirtæki sem hafa útlendinga í vinnu uppfylli lögbundna upplýsingaskyldu og að útlendingar njóti sömu kjara og réttinda og aðrir á íslenskum vinnumarkaði. ASÍ og Vinnumálastofnun hafa gefið út fjöldann allan af bæklingum á ýmsum tungumálum um réttindi á íslenskum vinnumarkaði.

Félagsmönnum VR með erlent ríkisfang hefur fjölgað verulega og eru þeir nú hátt í 1300 eða um 4% félagsmanna. Þó nokkur umræða hefur verið um fordóma gagnvart útlendingum í verslunarstörfum vegna tungumálaörðugleika og er það miður. Vissulega tekur það sinn tíma að komast inn í málið en við ættum hins vegar að vera þakklát fyrir að þau kjósi að starfa hér því við erum í samkeppni við önnur lönd um vinnuaflið. Án starfsfólks er ekki hægt að reka fyrirtæki.

Stofnuð hefur verið nefnd skipuð fulltrúum frá VR, ASÍ, Eflingu, Samtökum verslunar- og þjónustu og Alþjóðahúsi með það að markmiði að vinna gegn fordómum í garð útlendinga á íslenskum vinnumarkaði.

Alþjóðahúsið er unnið mikið starf í þágu útlendinga. Þar er hægt að fá alhliða ráðgjöf um flest er varðar búsetu á Íslandi, þar er starfandi lögfræðingur og hægt er að fá tíma hjá félagsráðgjafa og presti. Alþjóðahúsið býður upp á íslenskunámskeið, bæði starfstengd, almenn námskeið og foreldranámskeið og þar er einnig rekin túlka- og þýðingarpjónusta á um það bil 50 tungumálum. Þá er kaffihúsið Café Cultura rekið í tengslum við Alþjóðahúsið. Nánar um reksturinn á www.ahus.is

Skipting félagsmanna VR með erlent ríkisfang eftir löndum

Vesturlönd	461	37,1%
Pólland	372	30,0%
Fyrrum Austur-Evrópa	214	17,2%
Asía	120	9,7%
Afríka	47	3,8%
Suður- og mið-Ameríka	28	2,3%



Viðtal: **Snæfríður Ingadóttir**

Betra kaup og meira atvinnuöryggi

Erlendum starfsmönnum í íslenskum fyrirtækjum fjölgar stöðugt og sum staðar eru þeir í miklum meirihluta. Bozena Zawadzka og Anton Varbanov Tzviaktkov tilheyra þessum hópi en þau hafa bæði unnið hér á landi í nærri áratug.

„Ég flutti til Íslands þegar ég var 19 ára gamall aðallega til þess að komast hjá herskyldu í heimalandinu mínu Búlgaríu. Móðursystir mín bjó á Íslandi og ég hafði sé myndir og bæklinga um land og þjóð hjá henni og leist ágætlega á landið,” segir Anton þegar hann er inntur eftir ástæðunni fyrir því að hann fluttist til Íslands. „Ég ætlaði ekki endilega að setjast hér að en málin þróuðust svona og ég sé mig ekki vera að flytja í burtu.” Í þau átta ár sem Anton hefur búið á Íslandi hefur hann einungis einu sinni heimsótt Búlgaríu. „Ég hef einfaldlega ekki þorað þangað af ótta við að ég yrði tekinn í herinn. Þegar ég fékk íslenskt vegabréf taldi ég hinsvegar óhætt að fara þangað í heimsókn. Ég heimsótti landið í fyrRASUMAR og það var mjög gaman að sjá alla gömlu vini mína og fjölskyldu aftur.”

Aðstæður Bozenu voru aðrar. Hún hafði lokið háskólanámi í guðfræði og starfaði við saumaskap í heimalandi sínu

Póllandi þegar hún frétti af lausu starfi á saumastofu Íslandi í gegnum pólska kunningjakonu sína. „Ég ætlaði bara að flytja til Íslands í tvö ár til þess að safna mér fyrir íbúð í Póllandi,” rifjar Bozena upp, sem níu árum seinna er hér enn. Íbúðina er hún búin að kaupa en ekki í Póllandi heldur Íslandi. „Ég man ég sá mynd um Ísland í sjónvarpinu þegar ég var lítil og fannst landið afar skrytið. Ég sá ekki fyrir mér að ég myndi nokkur tíman fara þangað. En maður á aldrei að segja aldrei.”

Engin þérun á Íslandi

Bæði Anton og Bozena kunna vel við sig á Íslandi og segja að þeim hafi gengið vel að aðlagast. Þau hafa bæði komið sér vel fyrir hérna, Anton er í sambúð með æskuástinni frá Búlgaríu og Bozena býr með fjögurra ára dóttur sinni. Bæði virðast þau komin til að vera, enda búin að eignast hér íslenska vini, tala tungumálið reiprennandi og hafa

nú starfað á íslenskum vinnumarkaði í nærri áratug. En hver ætli sé stærsti munurinn á því að vera í vinnu á Íslandi og í heimalöndum þeirra?

„Kaupið er hærra á Íslandi en í Póllandi og það var það sem heillaði mig í byrjun. Í Póllandi er einnig mun meira stress. Fólk er sífellt hrætt við það að missa vinnuna. Atvinnuöryggi er miklu minna enda meira atvinnuleysi í Póllandi heldur en á Íslandi,” segir Bozena en bætir við að nú sé reyndar mun minna atvinnuleysi í Póllandi heldur en þegar hún flutti þaðan enda margir Pólverjar fluttir burt til annarra landa í atvinnuleit. „Ég kom hingað strax að loknu framhaldsskólanámi svo mitt fyrsta eiginlega starf var hjá Hampiðj- unni. Ég hef því eiginlega ekki samanburð frá Búlgaríu,” segir Anton sem fór frá Hampiðj- unni yfir í fyrirtækið Hollt og gott og svo þaðan til Ikea þar sem hann starfar núna sem aðstoðarlagarstjóri.

Bozena nefnir annan mun á því að vera að vinna á Íslandi og í hennar heimalandi og það er þérunin. „Í Póllandi þérarðu yfirmanninn á meðan hér eru yfirmenn og undirmenn jafnari. Mér finnst mun þægilegra að geta nálgast yfirmennina þegar þérun er ekki til staðar. Samskiptin verða einfaldlega betri.”

Tungumálið erfitt

Undanfarið hefur tölverð umræða verið í fjölmiðlum um útlendinga í þjónustustörfum sem ekki tala íslensku. Anton og Bozena hafa fylgst með þessum skrifum og skilja kvartanir fólks. Þau benda þó á að það hljóti að vera við fyrirtækin að sakast sem ráða fólk til starfa án fullkominnar íslenskukunnáttu frekar en sjálft afgangslufólkið sem reynir sitt besta. „Þú verður auðvitað að læra tungumálið sérstaklega ef þú ætlar þér að fá góða vinnu hérna,” segir Anton og bendir jafnframt á að mörg fyrirtæki séu farin að bjóða upp á tungumálanámskeið fyrir starfsmenn sína og þannig sé boðið upp á slík námskeið bæði hjá Ikea og Hagkaup. Þau segja það ekki hafa verið auðvelt að byrja í nýju starfi tungumála- laus. Anton hafði lært ensku í framhaldsskóla og gat því bjargað sér á henni en byrjunin var erfiðari hjá Bozenu þar sem hún hafði eingöngu pólskuna og var því alveg mállaus. Hún fór á íslenskunámsskeið í byrjun dvalar- innar en Anton lærði tungumálið smám saman með hjálp frá vinnufélögum og útvarpinu. „Ég notaði spjallrásirnar á netinu



Nafn: Anton Varbanov Tzviatkov
Aldur: 27 ára
Fæðingarland: Búlgaríu
Dvalartími á Íslandi: 8 ár
Vinnustaður: Ikea
Áhugamál: Tölvur og gítarleikur



Nafn: Bozena Zawadzka
Aldur: 37 ára
Fæðingarland: Pólland
Dvalartími á Íslandi: 9 ár
Vinnustaður: Hagkaup Skeifunni
Áhugamál: Guðfræði og dóttirin

líka mikið til þess að æfa mig,” upplýsir hann og bætir við það hafi tekið sig um tvö ár að ná tökum á málinu.

Eftir að hafa starfað í tvö ár á saumastofu hóf Bozena störf hjá Hagkaup þar sem hún hefur nú starfað samfleytt í nærri sjö ár í hinum ýmsu deildum fyrirtækisins. „Þegar ég byrjaði í grænmetisdeildinni í Hagkaup þurfti ég að læra ótrúlega mikið af orðum. Ég held ég hafi lært álíka mikið af orðum á fyrstu tveimur mánuðunum þar og á næstu tveimur árum og það var oft mjög erfitt,” segir Bozena og rifjar hlæjandi upp þegar viðskiptavinir voru alltaf að spyrja hana um vigtina og hún vissi ekkert hvaða grænmetistegund það var! Í dag er tungumálið henni lítil hindrun í starfi þar sem

hún aðstoðar viðskiptavinum í herradeild verslu- narinnar. „Ég hef þó tekið eftir því sérstaklega hjá eldri viðskiptavinum að þeir veigra sér stundum við að biðja mig um hjálp. Þegar þeir sjá að nafnspjaldið mitt er með erlendu nafni verður það hrætt og vill snúa sér annað án þess að prófa að tala við mig. En um leið og ég segi; „Get ég aðstoðað?” á íslensku þá er allt í lagi og ég fæ að aðstoða það.”

Íslendingar afslappaðir

Talið berst að launakjörum og almennum rétt- indum á íslenskum vinnumarkaði. Hvorugt hefur eitthvað út á þau mál að setja en Bozena nefnir þó að henni finnst launaleynd- in furðuleg. „Íslendingar tala ekki um hvað þeir eru með í laun. Það er efni sem maður fer bara ekkert inn á,” segir hún og hristir hausinn hissa en bætir við; „Er það ekki bara fólk sem er á hærri launum en maður sjálfur sem vill ekki tala um launakjör sín?”

Aðspurð að því hvort það sé auðvelt fyrir útlendinga að fá vinnu á Íslandi telja þau svo vera. Mörg fyrirtæki vilji greinlega fá erlent vinnuafli í vinnu enda atvinnuauðgýsingar oft birtar á erlendri tungu í íslenskum dagblöð- um. „Ég veit að pólverjar eru eftirsóttir í vinnu því þeir eru sagðir duglegir og vinnusamir. Mér finnst alltaf gaman að heyra slíkt hrós um landa mína,” segir Bozena en bætir við að það sama eigi samt alveg við um marga Íslend- inga. „Fólk er eins misjafnt og það er margt,” skýtur Anton inn í og vill lítið alhæfa um það hvort Íslendingar séu latir eða duglegir til vinnu.

Um eitt eru þau þó sammála og það er hversu lítið stress er á Íslandi. Þetta kemur líklega mörgum Íslendingum á óvart þar sem það er alltaf verið að tala um hversu mikill hraði er í þjóðfélaginu. Undir þetta geta Anton og Bozena ekki tekið og segja mjög lítið stress vera hér á landi miðað við heimalönd sín. Hér séu menn yfirleitt frekar áhyggjulausir og afslappaðir.

Í heildina eru þau sátt við land og þjóð en ef það væri eitthvað sem þau mættu breyta þá væri það helst bjórverðið að sögn Antons og veðurfarið að sögn Bozenu. „Ég sakna pólska sumarsins, hitans og iðandi mannlífs á götum úti,” segir hún en Anton hristir hausinn; „30-40 stiga hiti eins og var í Evrópu í sumar er allt of mikið, þá er nú betra að vera á Íslandi.”

Jafnrétti og velferð ganga hönd í hönd

Kristín Ástgeirsdóttir framkvæmdastýra Jafnréttisstofu

Samningar eru lausir um næstu áramót og eru viðræður þegar hafnar. Liður í þeirri vinnu eru umræður og skoðanaskipti milli manna og er VR blaðið kjörinn vettvangur.

Í síðustu blöðum hafa verið greinar um helstu áhersluatriði í næstu kjarasamningum. Þorvaldur Gylfason prófessor reið á vaðið og fjallaði um vinnutímann, Hannes Hólmsteinn Gissurarson prófessor fjallaði um skattamál í síðasta blaði og nú tekur Kristín Ástgeirsdóttir sagnfræðingur við og skrifar um jafnréttismál.





Í umræðum um jafnrétti kynjanna í Evrópu er sjónum nú einkum beint að fimm sviðum. Í fyrsta lagi eru það kyn og völd en þar hallar enn verulega á konur þrátt fyrir töluverðan árangur. Í öðru lagi er það umræða um vinnumarkaðinn sem nær allt frá launamisrétti kynjanna til nauðsynlegra aðgerða til að stuðla að endurmenntun og frumkvöðlastarfsemi. Á þessu sviði hallar líka á konur. Í þriðja lagi má nefna kynbundið ofbeldi sem fær sífellt meira vægi í umræðum og aðgerðum enda birtast stöðugt nýjar og dökkar hliðar á þeim hryllingi. Vart þarf að taka fram að konur og stúlkubörn eru mikill meiri hluti þeirra sem verða fyrir kynbundnu ofbeldi. Í fjórða lagi eru svo kynímyndir eða staðalmyndir kynjanna en þar undir falla aðgerðir til að breyta hugmyndum um kynin, stöðu þeirra og hlutverk þar með talið að virkja karla mun betur í þágu jafnréttisbaráttunnar. Síðast en ekki síst ber að nefna menntun og færni þar sem horft er til þarfa framtíðar, allt frá grunnmenntun til endur- og símenntunar. Í menntamálum er að finna kynjahalla sem nauðsynlegt er að rétta af. Annars vegar sjáum við konur í gríðarlegri en hefðbundinni menntasókn við hlið fjölmenns hóps kvenna sem eingöngu hefur grunnmenntun, hins vegar eru karlar ekki að sækja sér háskólamenntun í neitt svipuðum mæli og konur. Allt fléttast þetta saman í ríkjandi hugmyndum, menningu okkar og samfélagsgerð sem meðal annars einkennist af því sem kallað hefur verið kynjakerfið. Það felst annars vegar í því að staða karla er ríkjandi, staða kvenna víkjandi og hins vegar aðgreiningu kynjanna sem var áður fyrir mjög sýnileg í lögum en birtist nú ekki síst í kyngreindu náms- og starfsvali. Hér á eftir ætla ég að beina sjónum að tveimur fyrstu sviðunum.

Kyn og völd

Á undanförunum áratugum hefur hlutur kvenna aukist verulega á þjóðþingum víða um heim og í sveitastjórnnum. Markvissum aðgerðum hefur verið beitt einkum kvótum. Hér á landi var gripið til kvennaframboða sem skiluðu verulegum árangri um skeið. Við erum þó enn töluvert á eftir hinum Norðurlöndunum og höfum hjakkað í sama fari um árabíl. Í Svíþjóð er hlutur kvenna á þingi nú 47,3% en hér á landi er hann aðeins tæp 32% og 31% í sveitastjórnnum. Þegar horft er á önnur svið þar sem vélað er um völd blasir allt önnur og lakari mynd við.

Konur eru á bilinu 4-10% í stjórnnum fyrirtækja á Norðurlöndum nema í Noregi þar sem lögum hefur verið beitt til að fjölga konum í stjórnnum þeirra fyrirtækja sem skráð eru í kauphöllinni. Konur voru 4% í stjórnnum skráðra félaga í úrvalsvísitölu Kauphallar Íslands (15 félög) í janúar 2007 en karlar 96%. Afar fáar konur eru sýnilegar í hinni rómuðu útrás. Það gefur auga leið að það er mikið að þegar kemur að stjórnnum fyrirtækja. Fjöl margar konur eru hámenntaðar með mikla reynslu en þær komast ekki á toppinn.

Það er rannsóknarefni hvers vegna dyr stjórnmalanna hafa opnast konum en ekki rekstur og stjórnun stórfyrirtækja og stofnana, hvað þá rótgróinna fyrirbæra eins og háskóla og kirkjunnar. Og völd eru víðar. Fjölmíðlar eru afar áhrifamiklir. Endurteknar rannsóknir hafa leitt í ljós að konur eru 30% þeirra sem talað er við eða birtast á skjánum í íslenskum fjölmiðlum. Hver stjórnar því? Félagasamtök eru mikilvægur hluti lýðræðisþjóðfélagsins og mörg þeirra eru afar



„Það er mjög mikilvægt að virkja kraft kvenna við þróun þekkingar- og sköpunarsamfélagsins ef við eigum að standast vaxandi samkeppni við svæði þar sem vinnuaflíð er mun ódýrara en á Vesturlöndum.“



valdamikil. Hér á landi má nefna verkalýðshreyfinguna og Samtök atvinnulífsins sem dæmi um valdamikil samtök. Það þarf ekki að skoða lengi til að sjá að þar ráða karlar ríkjum. Konur eru til að mynda 14% þeirra sem sitja í framkvæmdastjórn SA og 23% miðstjórnarmanna í ASÍ.

Hvað er til ráða? Mjög víða hefur verið gripið til kvóta og lagasetningar en slíkar aðgerðir hafa hingað til notið lítillar hylli hér á landi. Á meðan markvissar aðgerðir af því tagi ná ekki fram að ganga verður að grípa til annarra ráða. Í Svíþjóð hefur verið farin sú leið að setja saman hópa sérfræðinga sem fá það hlutverk að fylgja ákveðnum verkefnum eftir með góðum árangri. Karlanefndin er dæmi um slíkt verkefni hér en því miður var hún lögð niður. Mjög brýnt er að gera rannsóknir á kyni og valdi hér á landi, efla umræðuna og auka þrýsting félagasamtaka. Þegar við lítum yfir söguna þá eru það kröfur, samstaða og barátta kvennahreyfinga sem hefur skilað langmestum árangri. Þá er lykiltríði að stjórnvöld gangi á undan með góðu fordæmi og beiti tiltækum ráðum til eftirfylgni með þeim lögum sem þó eru í gildi. Í sáttmála núverandi ríkisstjórnar er kveðið á um jafnan hlut kynjanna í opinberum nefndum og ráðum og er það í fyrsta sinn sem það réttlætismál kemst svo langt. Nú verður fróðlegt að fylgjast með efdum.

Vinumarkaðurinn

Í stefnuýfirlýsingu ríkisstjórnarinnar telst til tíðinda að þar er að finna markmið sem snerta launamisrétti kynjanna. Minnka á kynbundinn launamun um helming, afnema launaleynd og loks á að leita leiða til bæta kjör láglaunahópanna en þar eru konur í miklum meirihluta. Nokkrir vinnuhópar eru að fara af stað sem eiga að finna leiðir til að taka á kynbundnum launamun en betri kjör láglaunahópa eru verkefni samningsaðila á vinnumarkaði ekki síst ríkis og sveitarfélaga.

Nýlega sótti greinarhöfundur ráðstefnu á vegum Evrópu-sambandsins þar sem rætt var um atvinnumál kvenna. Sjónum var einkum beint að konum í frumkvöðlastarfi og mati á störfum, eða hvernig koma megi í veg fyrir að brýn kvennastörf verði áfram láglaunastörf. Miklar breytingar eru að verða á vinnumörkuðum Evrópu. Framleiðslustörf eru að flytjast í æ ríkara mæli til Asíu en tækniþróun, þjónusta og sköpun t.d. á hátækni- og menningarsviðinu að taka við. Það er mjög mikilvægt að virkja kraft kvenna við þróun þekkingar- og sköpunarsamfélagsins ef við eigum að standast vaxandi samkeppni við svæði þar sem vinnuaflið er mun ódýrara en á Vesturlöndum. Tækni og sköpun ryðja þó ekki úr vegi þörfinni fyrir uppeldi barna, kennslu, ummönnun sjúkra og aldraðra sem og ýmis konar þjónustu við borgarana. Velferðarþjónusta verður þvert á móti æ mikilvægari. Á því sviði ríkir þó nánast neyðarástand um alla Evrópu vegna lágra launa og skorts á sérhæfðu starfsfólki. Spurt er hvernig auka megi gæði þessara starfa, gera þau eftirsóknarverðari og sannfæra ráðamenn um gildi þeirra. Velgengni Norður-

landanna byggist ekki síst á velferðarkerfum sem gera bæði konum og körlum kleift að stunda fulla vinnu.

Þjóðir Evrópu sjá fram á skort á fólki til að halda velferðarkerfinu uppi og því er nú mikið rætt um samræmingu atvinnulífs og einkalífs og hvernig hægt verði að hvetja fólk til að eignast börn um leið og það aflar sér menntunar og stundar vinnu utan heimilis. Þar koma fæðingarorlof, leikskólar, vinnutími, sveigjanleiki og öryggi við sögu. Í fyrsta sinn heyrði ég enska hugtakið „flexicurity“ sem er samsett úr orðunum sveigjanleiki og öryggi. Hvernig er hægt að gera vinnumarkaðinn sveigjanlegan, þannig að hann taki tillit til foreldra með ung börn, án þess að skerða atvinnuöryggi. Hvorki skortir atvinnuþátttöku kvenna né barnalán meðal Íslendinga en við hljótum að spyrja hvaða afleiðingar það hefur ef fólk getur ekki treyst á góða umönnun barna sinna og verður í sífellt meira mæli að annast um aldraða foreldra. Frábær lög um fæðingarorlof duga skammt ef ekkert tekur við. Vinnutími er langur hér á landi og vinnuálag mikið. Því er ástæða til að skoða fleiri þætti af mikilli alvöru en launamisrétti þegar horft er á stöðu kynjanna, ekki síst að huga að þeim breytingum sem framundan eru á vinnumarkaði út frá kynjasjónarmiði og spyrja hvernig við getum mætt þeim á jafnréttisgrundvelli. Leiðin að þekkingar- og sköpunarsamfélagi sjálfbærrar þróunar í heimi í sátt við móður Jörd felst fyrst og fremst í því að styrkja og bæta okkar eigið samfélag. Það gerist ekki nema með jafnri þátttöku beggja kynja, í samfélagi þar sem jafnvægi og sátt ríkir milli þarfa atvinnulífs og einkalífs.

„Þjóðir Evrópu sjá fram á skort á fólki til að halda velferðarkerfinu uppi og því er nú mikið rætt um samræmingu atvinnulífs og einkalífs og hvernig hægt verði að hvetja fólk til að eignast börn um leið og það aflar sér menntunar og stundar vinnu utan heimilis. Þar koma fæðingarorlof, leikskólar, vinnutími, sveigjanleiki og öryggi við sögu.“



Ninja Ómarsdóttir, Hildur Helgadóttir og Sverrir Jan Norðfjörð

FYRIRTÆKI ÁRSINS 2007 STÆRRI FYRIRTÆKI

Innlit hjá AppliCon

AppliCon ehf. er hugbúnaðar- og ráðgjafarfyrtæki þar sem starfa um 80 starfsmenn. Fyrirtækið var valið Fyrirtæki ársins 2007 í hópi stærri fyrirtækja en niðurstöðurnar voru birtar í maí sl. AppliCon fékk hæst 98 í raðeinkunn af 100 mögulegum fyrir sveigjanleika í vinnu og 94 fyrir starfsanda. Heildareinkunn var 4,41 af 5 mögulegum. Af þessu tilefni tók VR-blaðið hús á starfsmönnum og Eddi ljósmyndari gerði tilraun að festa þennan góða starfsanda á filmu. Sjáum hvernig til tókst.



Úlfur Brynjarsson og Guðbjörg Árnadóttir



Arna Guðmundsdóttir, Halla Árnadóttir, Jóhanna Ásmundsdóttir og Þuríður Benediksdóttir



Freyr Waage, Guðjón Karl Þórisson, Sigurður Hilmarsson og Sverrir Jan Norðfjörð

Í BRENNIDEPLI

Með hugann við vinnuna eða...

Að samræma atvinnuþátttöku og uppeldi barna



Texti: **Helga Margrét Guðmundsdóttir**

Ef við teljum mikilvægt að hjól atvinnulífsins snúist og að börn fæðist í þennan heim þá er komið að fyrirtækjum og stofnunum að koma til móts við foreldra á vinnumarkaðinum svo þeir geti með góðu móti tvinnnað saman vinnu og einkalíf. Skilningur fólks á góðum uppvaxtarskilyrðum barna og viðurkenning samfélagsins á mikilvægi foreldra í lífi barna er nauðsynleg og í raun hávaxtafjárfesting til framtíðar.

Á tímum álags og manneklu í umönnunarstörfum hvort heldur er fyrir yngstu þegna þessa lands eða þá elstu hljótum við að hugsa um málefni fjölskyldunnar og í leiðinni um samfélagslega ábyrgð fyrirtækja. Í allri mannauðsumræðunni hlýtur atvinnurekendum að koma það við ef starfsfólkið er á hrakhólum með börn sín.

Með lögum nr. 95 frá árinu 2000 um foreldraorlof var hvoru foreldri um sig tryggður sjálfstæður réttur til að taka launalaust orlof í 13 vikur til að annast barn sitt að 8 ára aldri. Rétturinn gildir vegna barna sem fædd eru eftir 1. janúar 1998 en nú 7 árum eftir að lögin voru samþykkt telst það til tíðinda og kemst á forsiður dagblaðanna ef foreldrar nýta sér þennan rétt.

Það er fagnaðarefni að í aðgerðaráætlun nýrrar ríkisstjórnar er gert ráð fyrir að á samráðsvettvangi ríkis, aðila vinnumarkaðarins og sveitarfélaga verði mótaðar tillögur um aðgerðir til að samræma vinnu og fjölskylduábyrgð og þjónustu við barnafjölskyldur.

Samfélagsleg ábyrgð fyrirtækja

Fyrirtæki bera samfélagslega ábyrgð og mörg þeirra kjósa að taka á sig ýmsar skuldbindingar varðandi starfsfólkið umfram það sem kveðið er á um í kjarasamningum, lögum eða reglugerðum. Fyrirtæki vilja að það sé eftirsótt að vinna hjá þeim og hvað er það þá helst sem skiptir launþegana máli?



Nú eru kjarasamningar lausir um næstu áramót og komið hefur fram að ýmsar kröfur aðrar en launakröfur muni koma upp á borðið t.d. krafa um meira frí og aukinn sveigjanleika. Það yrði mikil kjarabót fyrir bæði launþega og börnin sem eru að alast upp í þessu landi ef foreldrar hefðu meira svigrúm til að sinna foreldrahlutverkinu. Við þurfum líka að gera uppeldis- og umönnunarstörfum hærra undir höfði svo þau verði eftirsóknarverðari.

Við státum af góðu velferðarkerfi og í hugum flestra ungra foreldra telst dagvistun til sjálfagðrar félagslegrara þjónustu sem hið opinbera eða sveitarfélög eiga að veita. Á síðustu árum hefur einkareknum dagvistarúrræðum fjölgað og spurning hvernig og hvenær fyrirtækin koma að slíkri þjónustu fyrir starfsmenn sína.

Samstarf fyrirtækja, heimila og skóla

Heimili og skóli – landssamtök foreldra vöktu athygli á því nú á haustdögum að foreldrar gætu tekið sér foreldraorlof t.d. þegar skólarnir byrja og ný stundatafla tekur gildi. Þá breytist takturinn í tilverunni hjá allri fjölskyldunni og börnin þurfa meira á foreldrum sínum að halda. Fjölmargar rannsóknir hafa sýnt að stuðningur foreldra skiptir miklu máli fyrir velgengni barnsins í skóla og að foreldrar séu í góðu samstarfi við kennarann. Foreldrar taka einnig þátt í ýmsum viðburðum í skólalífinu hjá börnum sínum á leik- og grunnskólaaldri. Foreldrafélög eru starfandi við flesta leik- og grunnskóla og á síðustu árum hafa foreldrafélög verið stofnuð við framhaldsskólana.

Aukin eftirspurn eftir 9 tíma vistun fyrir börn allt frá 6 mánaða aldri er staðreynd og dagmæður, leikskólar og grunnskólar reyna að koma til móts við þarfir foreldranna fyrir vistun svo þeir geti komið til móts við þarfir atvinnulífsins. Við getum öll sett okkur í spor foreldra ungra barna sem ekki fá vistun fyrir barn sitt að loknu fæðingarorlofi eða eiga í erfiðleikum með að venja barnið við dagmömmuna (sum börn fara í svokallað verkfall). Hvaða áhrif hefur það á fjölskyldulífið og starfs- umhverfi þeirra einstaklinga sem í hlut eiga? Við getum líka hugsað okkur aðstæður foreldra langveikra barna eða foreldra fatlaðra barna þegar samkeppnin á vinnumarkaðnum er eins og raun ber vitni.

Vinnuveitendur þurfa að styðja við foreldra

Mannauður hefur mikið verið til umræðu og margir telja að fyrirtæki og atvinnurekendur þurfi að huga betur að starfsfólki sínu. Það skiptir vissulega máli fyrir atvinnurekandann að fólk geti haft hugann við vinnuna, sé ánægt og skipandi. Hópefli, óvissuferðir, árshátíðir erlendis og ferðir fyrir valinn hóp starfsmanna til Kína með Jumbópotu eru kannski ekki einu leiðirnar til að hafa fólk ánægt. Það getur líka skipt máli að hafa svigrúm til að sinna foreldrahlutverkinu, geta tekið þátt í samstarfi við skóla barnanna og almennu foreldrasamstarfi hvort heldur er við skólann eða í tómstundum barnanna.

Í skólum landsins starfa lögbundin ráð, foreldraráð, og flestir þekkja störf foreldrafélaga og bekkjartengla sem unnin eru í sjálfböðastarfi og er ómetanlegt fyrir grenndarsamfélag fjölskyldunnar. Öll sú grasrótarvinna sem þar fer fram skiptir máli og ættu fyrirtækin að huga að þeim félagsauði sem býr í því fólki sem dregur vagninn þar. Foreldrasamstarf eflir foreldra í hlutverki sínu. Það að foreldrar hittist og ræði uppeldisleg gildi er mikil forvörn og það jafningjasamfélag sem foreldrar eiga með sér er nauðsynlegt við nútíma uppeldisaðstæður barna. Foreldrar sem hafa verið virkir á þessu sviði þurfa að gera þau störf sýnilegri í ferilskránni. Við þurfum að fá atvinnurekendur til að huga betur að líðan foreldra í vinnunni og koma meira til móts við þarfir þeirra og styðja þá og styrkja í uppeldishlutverkinu.

Mörg fyrirtæki hafa í þessu sambandi sett sér fjölskyldustefnu en það er mjög mismunandi hvernig fyrirtæki útfæra hana og hlúa að starfsmönnum sínum þegar kemur að foreldrahlutverkinu. Marktaekt dæmi um það er þegar kennarar fóru í verkfall og börnin fóru ekki í skólann í 8 vikur haustið 2005. Hvernig býið er að börnum er ekki einkamáli foreldra heldur hvílir það á herðum alls samfélagsins að skapa börnum heillavænleg uppvaxtarskilyrði og leggja þannig grunn að framtíðarþjóðfélagsþegnum og vinnuafli í þessu landi.

Helga Margrét er verkefnastjóri hjá Heimili og skóla - landssamtökum foreldra

Í BRENNIDEPLI

Uppsagnir

Stærsti einstaki málaflokkurinn á kjarasviði VR



Texti: **Elías Magnússon**
Forstöðumaður Kjarasviðs VR

Mikil hreyfing hefur verið á íslenskum vinnumarkaði á síðustu árum og hefur stór þáttur í starfi kjarasviðs VR verið að taka á ýmsum atriðum sem koma upp við uppsagnir. Hér verður hér tæpt á nokkrum atriðum varðandi þennan málaflokk, sem algengt er að vandamál skapist af.

Uppsagnarfrestur og ráðningarsamningar

Ráðningarsamningar launþega eru almennt ótímabundnir og verða því vinnuveitandi og launþegi að slíta vinnusambandi sínu með kjarasamningsbundnum uppsagnarfresti.

Tímabundnir ráðningarsamningar eru hins vegar samningar sem gilda venjulega frá ákveðnum degi og til annars ákveðins dags, án þess að til formlegar uppsagnar komi. Báðir aðilar vinnusambands geta því hætt störfum skv. lokadagsetningu samningsins án frekari tilkynninga til hins aðilans. Þessir samningar geta líka verið tengdir ákveðnum verkefnum.

Uppsagnarfrestur er ein vika á fyrstu þremur mánuðum vinnusambands skv. kjarasamningum VR. Eftir 3ja mánaða starf er uppsagnarfresturinn einn mánuður og eftir 6 mánaða starf er hann 3 mánuðir og er hvorttveggja bundið er við mánaðamót. Uppsögn á að vera skrifleg, en skv. dómaframkvæmd er munnleg uppsögn þó jafngild skriflegri sé hún á annað borð sannanleg. Þarf þá sá aðili sem heldur uppsögn á ráðningarsamningi fram, að geta sýnt fram á það með sannanlegum hætti, en það getur stundum vafist fyrir mönnum. Mælt er því með að uppsagnir séu ávallt skriflegar og að hinn aðili vinnusambandsins sé látinn kvitta fyrir móttöku uppsagnarbréfsins, svo uppsögn fari ekki milli mála.

Uppsagnarfrestur er gagnkvæmur réttur, sem þýðir að báðir aðilar vinnusambands þurfa að tilkynna hinum aðilanum um uppsögn með sama fresti og með sömu form-skilyrðum. Skv. íslenskum vinnurétti þurfa aðilar ekki að gefa upp ástæðu uppsagnar, svo framarlega sem það brýtur ekki í bága við kjarasamningsákvæði eða lagaákvæði um tiltekna hópa sbr. trúnaðarmenn, barnshafandi konur, foreldra í fæðingarorlofi

o.fl. Að þessu leyti er því mikill sveigjanleiki hér á landi varðandi uppsagnir, hvort sem vinnuveitandi eða launþegi á í hlut. Megin kvöðin á aðila vinnusambands er því einungis að uppsögn sé tilkynnt með formlega réttum hætti. Uppsögn er því tilkynning frá öðrum aðila vinnusambands til hins um slit á vinnusambandinu, með eðlilegum fresti. Standi aðilar ekki við þann frest, sem kjarasamningar kveða á um, þá getur skapast bótaskylda.

Uppsögn og fyrirvaralaus uppsögn – ekki það sama

Gera verður skýran greinarmun á því tvennu, þegar launþega er sagt upp störfum með kjarasamningsbundnum eða lögbundnum uppsagnarfresti annarsvegar og hinsvegar þegar launþega er sagt upp fyrirvaralaust. Þetta atriði vefst stundum fyrir fólki og er því rétt að geta þess sérstaklega.

Algengasta formið á uppsögnum er að launþegum er sagt upp störfum með kjarasamningsbundnum uppsagnarfresti og þeir látnir vinna sinn uppsagnarfrest. Launþeginn hefur alltaf þá skyldu að vinna uppsagnarfrestinn, nema samkomulag náist um annað. Vinnuveitandi hefur alltaf þá skyldu að leyfa launþega að gegna sínu starfi á uppsagnarfresti og getur ekki breytt ráðningarsambandi aðila á uppsagnarfresti. Með öðrum orðum, allt á að vera með sambærilegum hætti og það var áður en til uppsagnar kom. Uppsagnarfrestur getur hinsvegar oft reynst báðum aðilum erfiður, svo talsvert er um það að gerðir séu samningar milli aðila um starfslok, en slíkir samningar eru eins misjafnir og þeir eru margir.

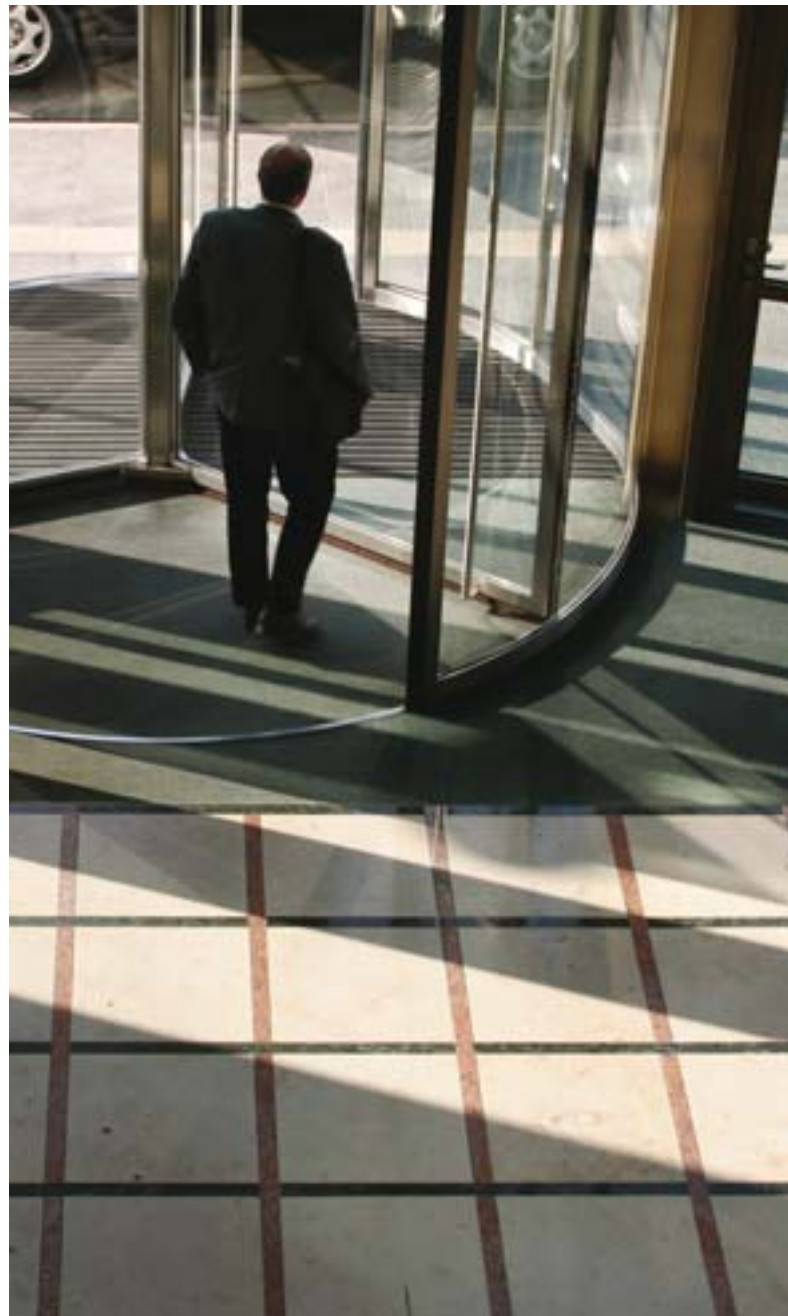
Algengara er að verða á íslenskum vinnumarkaði að launþegum er sagt upp störfum með kjarasamningsbundnum uppsagnarfresti en ekki óskað eftir vinnuframlagi þeirra meðan á uppsagnarfresti stendur. Þetta er vinnuveitanda heimilt, ef hann uppfyllir ákvæði kjarasamnings um að greiða launþeganum laun til þess tíma sem uppsagnarfrestur rennur út þannig að launþeginn verði ekki fyrir kjaraskerðingu á hefðbundnum uppsagnarfresti. Þetta er hefðbundin uppsögn utan þess að ekki er krafist vinnuframlags af hálfu launþegans.

Í ofangreindum tilfellum er um hefðbundnar uppsagnir að ræða, sem standast í báðum tilfellum lög og reglur kjarasamninga.

Fyrirvaralausar uppsagnir eru hinsvegar það fyrirbæri þegar launþegum er sagt upp störfum vegna brota í starfi og kjarasamningsbundinn uppsagnarfrestur er ekki greiddur af þeim sökum. Launþegar missa þá rétt sinn til greiðslu í uppsagnarfresti vegna vítaverða brota í starfi. Til þess að slíkar uppsagnir séu réttlætanager af vinnuveitanda hálfu, þá verður brot launþegans að vera mjög alvarlegt, t.d. þjófnaður. Krafan um að vinnuveitandi geti sýnt fram á og sannað hið alvarlega brot í vinnusambandi aðila, sem leiðir til fyrirvaralausar uppsagnar, er mjög rík.

Vanefndir á ráðningarsamningi

Bæði launþegi og vinnuveitandi eru bundnir af ráðningar- og kjarasamningi. Sé þeim ekki fylgt, verða til vanefndir milli þessara aðila. Vanefndir þessar geta verið misjafnlega alvarlegar og þarf að taka tillit til þess. Ekki skiptir hér máli, hvort það er vinnuveitandi eða launþegi sem talinn er brotlegur. Sá aðili sem telur að á sér sé brotið



í vinnusambandinu, þarf að aðvara gagnaðila vegna brotsins með skriflegum eða sannanlegum hætti. Gefa skal hinum brotlega kost á að bæta úr vanefndinni innan eðlilegs frests og tilkynna jafnframt að ekki verða gerðar úrbætur á fyrrgreindu broti þá muni vinnusambandi aðila verða rift fyrirvaralaust. Það þarf því að fara af stað aðvörunarferli, sem hægt er að sýna fram á með sannanlegum hætti, áður en vinnusambandinu er rift fyrirvaralaust. Dómstólar hafa á undanförunum árum, lagt nokkuð skýra línu hvað þetta aðvörunarferli varðar.

Niðurstaðan er því sú að þrátt fyrir að aðilar telji á sér brotið með einhverjum hætti, þá geta aðilar ekki rift vinnusambandinu, án undan-genginna aðvarana og á það við bæði um launþega sem vinnuveitanda. Við viljum því hvetja félagsmenn að leita til félagsins og fá ráðgjöf, áður en þeir ganga til þeirra róttæku aðgerða að yfirgefa vinnustað vegna þess að þeir telja á sér brotið í vinnusambandinu, svo hægt sé að fara yfir réttarstöðu þeirra í hverju máli fyrir sig.



KJARAMÁL

Jólatörnin nálgast

Vertu með réttindi þín á hreinu

Í tilefni þess að mesta vinnutörn ársins hjá afgangsluðfólki, jólaverslunin, er framundan er komið að hinum árlegu minnispunktum kjarasviðs VR um ýmis atriði sem lúta að réttindum og skyldum þess hóps.

Skráning vinnutíma

Þegar mikið er að gera er góð vinnuregla að skrá niður vinnutíma sinn. Í mörgum tilvikum er um talsverða aukavinnu að ræða og mikilvægt að halda vel utan um tímaskráningu svo komast megi hjá misskilningi og mistökum við útreikning launa. Þar sem flestar verslanir ráða tímabundið til sín skólafólk yfir háannatímamann er einnig mikilvægt að hnykkja á þessu atriði við nýtt samstarfsfólk.

Friðagar yfir hátíðarnar eru:

Eftir kl. 12 á aðfangadag (stórhátíðardagur)

Jóladagur (stórhátíðardagur)

Annar í jólum (almennur frídagur)

Eftir kl. 12 á gamlársgang (stórhátíðardagur)

Nýársdagur (stórhátíðardagur)

Ekki er vinnuskylda á þessum dögum og skulu launþegar halda sínum dagvinnulaunum óskertum.

Auk þess má minna á að fyrsta vinnudag eftir jól skal dagvinna í verslunum hefst kl. 10

Laun á frídögum

Samþykki launþegar að taka að sér vinnu á frídögum skal greiða eftirvinnukaup (yfirvinnukaup ef vinna þessi er umfram 171,15 klst. hjá afgreiðslufólki), fyrir vinnu á almennum frídögum og stórhátíðakaup, fyrir vinnu á stórhátíðadögum. Kaupið reiknast þannig:

Eftirvinnukaup: 0,8235% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu

Yfirvinnukaup: 1,0385% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu

Stórhátíðarkaup: 1,375% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu

Hefðbundin dagvinnulaun launþega í föstu og reglu-bundnu starfi haldast auk þess óbreytt.

Daglegur hvíldartími

Á hverjum sólarhring á starfsmaður rétt á 11 klst. hvíld. Óheimilt er samkvæmt lögum að skipuleggja vinnu á þann hátt að vinnudagurinn sé lengri en 13 klst.

Frávik og frítökuréttur

Ef 11 klst. hvíld næst ekki skal veita hana síðar. Þannig safnast svokallaður frítökuréttur upp. Fyrir hverja klst. sem 11 tíma hvíldin skerðist um öðlast starfsmaður 1,5 klst. í dagvinnu í frítökurétt.

Dæmi: Starfsmaður hefur störf kl. 08:00. Hann lýkur störfum kl. 23:00 og kemur aftur til vinnu kl. 08:00 daginn eftir. Samfelld hvíld á milli vinnudaga er einungis 9 klst. Hvíldartími hefur þ.a.l. verið skertur um 2 klst. og öðlast viðkomandi starfsmaður því frítökurétt uppá 3 klst. fyrir vikið.

Undir öllum kringumstæðum er óheimilt að skerða 8 klst. samfellda hvíld.

Vikulegur frídagur

Vinnu skal skipuleggja á þann hátt að hver starfsmaður fái a.m.k. einn vikulegan frídag.

Ef starfsmaður er látinn vinna 7 daga í röð á hann rétt á fríi á virkum degi í næstu viku á eftir, án skerðingar launa.

Helgarvinna

Þegar unnið er á laugardögum og sunnudögum greiðist aldrei minna en fyrir 4 klst., þótt unnið sé skemur.

Matar- og kaffítímar

Hádegismatartími: Á bilinu ½ - 1 klst. (háð samkomu-lagi). Þessi matartími telst ekki til vinnutíma. Starfsfólk þarf að vinna a.m.k. 5 klst. til að öðlast rétt til matartíma í hádeginu.

Kvöldmatartími: 1 klst. (á milli kl. 19 og 20) og telst til vinnutíma. Ef kvöldmatartíminn eða hluti hans er unninn skal greiða þann hluta aukalega. Réttur til kvöldmatartíma miðast við a.m.k. 4,5 klst. vinnu.

Kaffítími: 35 mínútur á dag hjá afgreiðslufólki, (15 mín hjá skrifstofufólki) miðað við fullan vinnudag. Er veitt í beinu hlutfalli við vinnutíma starfsfólks í hlutastörfum.

Ef unnið er lengur en til kl. 22:00 skal veita annan 20 mínútna kaffítíma á tímabilinu kl. 22:00 - 22:20. Á Þorlákssmessu er heimilt að veita þann kaffítíma á bilinu kl. 21:40 - 22:20.

Desemberuppbót

Að lokum er rétt að minna á að desemberuppbót til félagsmanna VR skal greiðast ekki síðar en 15. desember. Desemberuppbót í ár fyrir fullt starf á árinu er kr. 47.400, skv. kjarasamningi VR og SA.

Þetta eru helstu atriði sem hafa ber í huga í annríki jólaverslunarinnar. Ef upp koma spurningar eru starfsmenn kjarasviðs ávallt reiðubúnir að aðstoða. Síminn er 510 1700 og netfangið vr@vr.is.

Greinin er miðuð við kjarasamning VR og SA. VR semur einnig við FÍS og nálgast má upplýsingar um þann samning á heimasíðu VR, www.vr.is, eða hjá starfsfólki kjaramáladeildar VR.

Með jólakveðju, Starfsfólk VR

Krossgátan

The crossword puzzle grid contains the following words and numbers:

- Across:**
 - 3: HERNAST AT-DÖRNU
 - 17: EDJA
 - 38: FORSK SAM-KOMA
 - 45: KRÖK
 - 49: NEFAR
 - 51: EKKI INN
 - 52: VEGI ANDI
- Down:**
 - 4: HÖLVAÐUR
 - 10: HILUT-LURINN
 - 11: VEKIN ENNI BRALLI
 - 12: SÖLSONN SVIÐI
 - 13: HÖLVAÐUR
 - 14: HÖLVAÐUR
 - 15: HÖLVAÐUR
 - 16: HÖLVAÐUR
 - 18: HÖLVAÐUR
 - 19: HÖLVAÐUR
 - 20: HÖLVAÐUR
 - 21: HÖLVAÐUR
 - 22: HÖLVAÐUR
 - 23: HÖLVAÐUR
 - 24: HÖLVAÐUR
 - 25: HÖLVAÐUR
 - 26: HÖLVAÐUR
 - 27: HÖLVAÐUR
 - 28: HÖLVAÐUR
 - 29: HÖLVAÐUR
 - 30: HÖLVAÐUR
 - 31: HÖLVAÐUR
 - 32: HÖLVAÐUR
 - 33: HÖLVAÐUR
 - 34: HÖLVAÐUR
 - 35: HÖLVAÐUR
 - 36: HÖLVAÐUR
 - 37: HÖLVAÐUR
 - 39: HÖLVAÐUR
 - 40: HÖLVAÐUR
 - 41: HÖLVAÐUR
 - 42: HÖLVAÐUR
 - 43: HÖLVAÐUR
 - 44: HÖLVAÐUR
 - 46: HÖLVAÐUR
 - 47: HÖLVAÐUR
 - 48: HÖLVAÐUR
 - 50: HÖLVAÐUR
 - 53: HÖLVAÐUR
 - 54: HÖLVAÐUR
 - 55: HÖLVAÐUR
 - 56: HÖLVAÐUR
 - 57: HÖLVAÐUR
 - 58: HÖLVAÐUR
 - 59: HÖLVAÐUR
 - 60: HÖLVAÐUR
 - 61: HÖLVAÐUR
 - 62: HÖLVAÐUR
 - 63: HÖLVAÐUR
 - 64: HÖLVAÐUR
 - 65: HÖLVAÐUR
 - 66: HÖLVAÐUR
 - 67: HÖLVAÐUR
 - 68: HÖLVAÐUR
 - 69: HÖLVAÐUR
 - 70: HÖLVAÐUR



Verðlauna-krossgáta kr. 8000

Lausn krossgátunnar í septemberblaðinu var eftirfarandi vísa:

Senn er dágóð dagleið hjá daprast sýn um vegi.

Ljósaskiptin skollin á skákar nóttin degi.

Vinningshafinn að þessu sinni er Pétur Ari Markússon sölumaður hjá Bílaleigunni Hertz þar sem hann er einnig trúnaðarmaður VR. Við óskum honum til hamingju með verðlaunin sem eru 8.000 krónur.

Lausnin í krossgátunni hér til hliðar er vísa. Hún fjallar um eldamennsku og nokkuð furðulega kokka. Síðasti móttökudagur lausna er 30. nóvember 2007. Vinsamlegast látið kennitölu fylgja og skrifðu „krossgáta“ utan á umslagið.

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



FÉLAGSMÁL

Erlent samstarf

Árleg Höfuðborgaráðstefna verslunarmannafélaga á Norðurlöndum var haldin í Osló í maí sl. Meginefni ráðstefnunnar sjálfar var framtíð verkalýðshreyfingarinnar. Niðurstaða mikillar umræðu var eftirfarandi:

Ætli verkalýðshreyfingin að vera fjöldahreyfing áfram þarf að hugleiða eftirfarandi:

Baráttan mun í auknum mæli snúast um að verja núverandi réttindi frekar en að sækja aukin réttindi.

Baráttan mun snúast meira um sameiginlega hagsmuni og auknar kjarabætur með aukinni samkeppnishæfni s.s. menntamál frekar en stéttaráttu með verkföllum.

Áherslan mun í auknum mæli hverfa frá því að hafa áhrif á stjórnsmál yfir í að veita félagsmönnum þjónustu s.s. í ágreiningsmálum við vinnuveitendur, upplýsingar um launakjör og vinnuaðstæður.

Í framtíðinni verður meiri áhersla á persónulega þjónustu og verð (upphæð félagsgjalds) en áður.

Danskir trúnaðarmenn frá HK í Kaupmannahöfn komu á 5 daga námskeiði í september sl. Þar sem tilgangurinn er m.a. að efla liðsandann. Þetta er í annað sinn sem svona námskeið er haldið hér á landi. Trúnaðarmennirnir og leiðbeinendur þeirra hafa dvalið í orlofshúsum VR í Miðhúsaskógi við nám og leik. Námskeiði þessi hafa tekist einstaklega vel.

Forsvarsmenn Mandate sem er systurfélag VR í Dublin

endurguldu heimsókn starfsmanna VR í september. Þeir standa nú frammi fyrir því að færa félagakerfi sitt nær nútímanum og vildu kynna sér hvernig VR stendur að þeim málum. Heimsókn starfsmanna VR til Mandate fyrr á árinu var í þeim tilgangi að kynnast starfsemi annarra stéttarféлага.

Bandaríski sáttasemjarinn Eileen Hoffmann hélt fyrirlestur fyrir starfsmenn VR og fleiri stéttarféлага um mismunandi væntingar og vonir kynslóða á vinnumarkaði og hvernig er hægt að brúa það bil. Hún stýrði einnig námskeiði um samningatækni sem haldið var á vegum ríkissáttasemjara.

Nýlokið er tilraunanámskeiði um rafræn viðskipti fyrir leiðbeinendur í starfsmenntaverkefninu eBCM-VET. Þjálfunin var liður í þróun námsefnis og aðferð til að miðla þekkingu um rafræn viðskipti til starfsfólks sem gæti haft það hlutverk að miðla þekkingunni áfram innan eigin fyrirtækis. Tilraunþjálfun fór fram í Eistlandi og á Íslandi, en önnur samstarfslönd eru Rúmenía, Finnland og Danmörk. Verkefnið er styrkt af Leonardo da Vinci starfsmenntaáætlun Evrópusambandsins, verkstjórn er í höndum VR og Staðlaráðs Íslands. Verkefnið er hugsað fyrir starfsfólk í breyttu starfsumhverfi þar sem nýta má upplýsingatæknina með margvíslegum hætti til að auðvelda störf og auka hagkvæmni í rekstri og viðskiptum. Nánar á vefnum www.ebcm-vet.net.



Hvað berð þú á borð fyrir þig og þína eftir langan vinnudag?

Allt hefur sinn stað og sína stund. Það á að vera jafn sjálfsagt að skila góðum vinnudegi og að njóta ánægjulegra samverustunda með þeim sem standa þér næst. Oft er gott að skilja vinnuna eftir þar sem hún á heima – í vinnunni.

Þú hefur val. Njótum tímans utan vinnu af heilum hug.