

5. tbl. 31. árgangur nóvember 2009

Virðing
Réttlæti

VR

BLAÐIÐ





Forsíðumynd

Hautlauf
Ljósmynd: Oscar Bjarnason

VR

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

Ábyrgðarmaður: Kristinn Örn
Jóhannesson, formaður

Ritstjóri: Anna Björg Siggeirsdóttir

Umbrot og útlit: Tómas Bolli Hafþórsson

Ljósmyndir: Eddi, Oscar Bjarnason og
Gunnar Kr.

Prentun: Oddi.

Upplag: 27.400

Stjórn VR: Kristinn Örn Jóhannesson
formaður, Bjarki Steingrímsson
varaformaður, Jóhanna S. Rúnarsdóttir
ritari. Meðstjórnendur: Ágúst
Guðbjartsson, Ásta Rut Jónasdóttir,
Benedikt Vilhjálmsson,
Bergur Þór Steingrímsson, Guðrún
Jóhanna Ólafsdóttir, Jón Magnússon,
Lykke Bjerre Larsen, Óskar Kristjánsson,
Ragnar Þór Ingólfsson, Sigurður
Sigfússon, Stefánía Magnúsdóttir og
Steinar J. Kristjánsson.

Varamenn: Hólmfríður Björg Pétursson,
Sigríður Stefánsdóttir og Þorlákur
Jóhannesson. Stjórn Orlofsjóðs:
Benedikt Vilhjálmsson, Guðrún Jóhanna
Ólafsdóttir, Jóhanna S. Rúnarsdóttir,
Óskar Kristjánsson og Steinar J.
Kristjánsson. Til vara: Hólmfríður
Petersen og Ragnar Þór Ingólfsson.

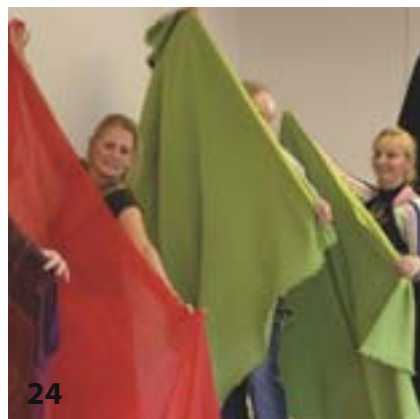
Stjórn Sjúkrasjóðs: Stefánía
Magnúsdóttir, Ágúst Guðbjartsson,
Bergur Þór Steingrímsson, Jón
Magnússon og Lykke Bjerre Larsen.
Til vara: Ásta Rut Jónasdóttir
og Þorlákur Jóhannesson



08



20



24

Félagsmál

- 04 Réttindi í veikindum
- 05 Af ársfundi ASÍ
- 06 Staða kjaramála
- 07 Ályktanir VR í október
- 08 Leitaðu réttar þíns
- 10 Dæmigerður VR félagsmaður
- 22 Hádegisfyrirlestrar
- 26 Námskeið
fyrir atvinnuleitendur
- 27 Í bústað á jólaföstu
- 32 Jólatörnin nálgast

Viðtöl og greinar

- 12 Er tími kvennanna kominn?
- 16 Hver ert þú á netinu?
- 18 Bjartsýnin ríkjandi
- 20 Tómarúmið á milli þess
sem var og verður
- 23 Einangrun dregur
úr batahorfum
- 24 Heimsókn í Hlutverkasetur
- 34 Krossgáta
- 35 Pistill Gerðar Kristnýjar



LEIÐARI

Framtíðarhlutverk

Því ber að fagna að kjarasamningar skuli halda á almennum vinnumarkaði. Í því felst örlítill kjarabót fyrir þá lægst launuðu sem vegur upp á móti skelfilegri kaupmáttarrýrnum sem við höfum öll fundið fyrir sem afleiðingu efnahagshrunsins, gríðarlegu falli krónunnar og aukinnar skattheimtu stjórnvalda. Hinsvegar eru mestu verðmætin í kjarasamningnum þau að nú ríkir friðarskylda á vinnumarkaði. Ljóst er að vinnudeilur og ófriður á vinnumarkaði hefðu aðeins bætt í þann gríðarlega vanda sem við stöndum frammi fyrir og þurfum að leysa sem þjóð.

Þessa friðarskyldu og þann tíma sem kjarasamningurinn er í gildi eigum við hjá VR að nýta til að horfa til framtíðarinnar og byggja á þessari nýfengnu en skelfilegu reynslu sem hrunið hefur fært okkur. Það er engum blöðum um það að fletta að launþegahreyfingunni, að VR meðtöldu, hefur að vissu leyti mistekist sitt grunnhlutverk að tryggja hér viðunandi lágmarkskjör.

Sú staðreynd blasir við að atvinnuleysisbætur og jaðaráhrif úr bótakerfinu geta skapað þá stöðu að fólk telji hag sínum betur borgið á atvinnuleysisbótum en að vera virkt á vinnumarkaði. Það er

óásættanleg staða. Ekki af því að atvinnuleysisbætur séu svo rausnarlegar heldur af því að umsamin lágmarkslaun eru einfaldlega of lág.

Því tel ég það skyldu okkar hjá VR og launþegahreyfingunni að berjast fyrir því að skilgreint verði og samþykkt í þjóðfélaginu almennt neysluviðmið og lágmarksupphæð til framfærslu. Það yrði sú samræmda framfærslutrygging sem almennar bætur eins og atvinnuleysisbætur, örorkubætur og ellilífeyrir byggðist á. Tryggja þarf svo í framhaldinu að öll laun í landinu væru umtalsvert hærri en þetta lágmarksviðmið því það er bæði sanngjarnt og réttlátt og til hagsbóta fyrir samfélagið að vinnuframlag skili fólki betri afkomu en líf á bótum. Líf á bótum á að ekki að vera val heldur neyðarúrræði og öryggisnet.

KÖJ

Réttindi í veikindum

Nú geisar svínaflensan um landið í allri sinni dýrð ef svo má að orði komast og því rétt að rifja upp réttindi og skyldur vegna veikinda hjá félagsmönnum í VR.

Ef starfsmaður veikir og getur ekki sótt vinnu á hann að láta næsta yfirmann sinn á vinnustaðnum vita. Stundum er krafist læknisvottorðs og geri vinnuveitandi það á hann að greiða fyrir vottorðið.

Félagsmenn VR ávinna sér veikindarétt sem hér segir:

Á fyrsta ári, tveir dagar fyrir hvern unninn mánuð.

Eftir 1 ár í starfi hjá sama vinnuveitanda, tveir mánuðir á hverju 12 mánaða tímabili.

Eftir 5 ár í starfi hjá sama vinnuveitanda, fjórir mánuðir á hverju 12 mánaða tímabili.

Eftir 10 ár í starfi hjá sama vinnuveitanda, sex mánuðir á hverju 12 mánaða tímabili.

Eftir að veikindarétti hjá vinnuveitanda lýkur þá tekur Sjúkrasjóður VR við og greiðir sjúkradagpeninga, 80% af launum, í allt að 270 daga.

Félagsmenn eiga einnig rétt vegna veikinda barna sinna. Á fyrsta starfsári hjá sama vinnuveitanda getur foreldri varið tveimur dögum fyrir hvern unninn mánuð, þó að hámarki 12 daga á hverjum 12 mánuðum, til aðhlyningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, og halda þá dagvinnulaunum sínum, svo og vaktalagi þar sem það á við. Þetta gildir einnig um fósturforeldri eða forráðamann, sem er framfærandi barns og komi þá í stað foreldris.

Ef barnið á lengur í veikindum en réttur launþegans er skv. kjarasamningi, þannig að tekjutap hljótist af, geta félagsmenn VR sótt um bætur úr sjúkrasjóði félagsins vegna barna sinna undir 16 ára aldri í allt að 270 daga á hverju 12 mánaða tímabili. Upphæðin nemur 80% af meðallaunum síðustu sex mánuði.

Formaður á faraldsfæti

Félagsmenn hafa verið áhugasamir um að fá Kristinn Örn Jóhannesson formann VR í heimsókn en auglýst var í síðasta tölublaði að hann væri reiðubúinn til að heimsækja vinnustaði í október og nóvember til skrafs og ráðagerða við félagsmenn. Hann heimsótti meðal annars Mími-símenntun á dögnum og eru meðfylgjandi myndir úr þeirri heimsókn. Þeir sem hafa áhuga á heimsókn frá VR hafi samband við Laufeyju Eydal í síma 510 1700 eða sendið póst á netfangið laufey@vr.is



Desemberuppbót

Desemberuppbót fyrir fullt starf á árinu er kr. 51.800 og á að greiðast í síðasta lagi 15. desember. Reiknivél og nánari upplýsingar um útreikning uppbótarinnar skv. starfshlutfalli er að finna á www.vr.is

Rannsókn á verðtryggingu

VR og Stofnun um fjármálalæsi við Háskólann í Reykjavík hafa gert með sér samning um rannsókn á verðtryggingu fjárskuldbindinga. Í samningnum felst að HR tekur að sér sérfræðivinnu við gagnaöflun og grunnúrvinnslu rannsóknar á verðtryggingu fjárskuldbindinga á Íslandi sem skilað yrði á formi skýrslu og með málstofu. Gert er ráð fyrir að rannsókninni verði lokið fyrir lok nóvember 2009.

Markmiðið með rannsókninni er að skýra út á mannamáli verðtryggingu fjárhagsskuldbindinga, þannig að almennir félagsmenn VR skilji og geti myndað upplýsta afstöðu til verðtryggingarinnar. Tímabært er að skoða/bera saman viðtæka notkun „vísitölu“ við verðlagningu á vöru og þjónustu hér á landi, t.d. réttlæta stofnanir og fyrirtæki verðhækkunar hjá sé með vísan í „almenna verðlagsþróun“ og neysluvísitölu án þess að endilega hafi komið til kostnaðarhækkana hjá þeim sjálfum.

Jólafundur

Árlegt jólaboð stjórnar, trúnaðarráðs og trúnaðarmanna verður haldið fimmtudaginn 26. nóvember nk. En vaninn er að umbuna trúnaðarráði fyrir óeigingjarnt starf ár hvert.

Af ársfundi ASÍ 2009



72 fulltrúar VR sátu ársfund ASÍ sem haldinn var dagana 22. og 23. október sl. Nokkuð erfiðlega gekk að manna fundinn en fyrst var leitað til fulltrúa í trúnaðarráði og trúnaðarmanna, þá áhugasamra félagsmanna og loks starfsmanna. Þema fundarins var Byggjum réttlátt þjóðfélag og setti staða kjaramála svip sinn á umræðurnar. Rætt var um efnahags- og kjaramál, atvinnumál, stöðu heimilanna og lög sambandsins í nefndum og hart var tekist á um nokkur málefni þ.á.m. lífeyrismál og stöðugleikasáttmálann.

Ingibjörg R. Guðmundsdóttir sem hefur verið varaforseti Alþýðusambandsins undanfarin ár var endurkjörin í embættið til ársins 2011. Ekkert mótframboð barst og var Ingibjörg endurkjörin með dynjandi lófataki ársfundarfulltrúa sem flestir risu úr sætum og hylltu varaforsetann. Ályktanir fundarins verða ekki birtar hér en þær má lesa í heild sinni á www.asi.is en fundurinn ályktaði um skattlagningu á inngreiðslur í lífeyrissjóði, um málefni lífeyrissjóða, um efnahags- og kjaramál, um hag heimilanna og um atvinnumál.



Launahækkun frá og með 1. nóvember

Kjarasamningum á almennum vinnumarkaði var ekki sagt upp í október en þá var eindagi fyrir uppsögn þeirra, væri til þess vilji. Kjarasamningur milli VR og SA mun því gilda út nóvember á næsta ári og launahækkunir samkvæmt samningnum komu til framkvæmda frá 1. nóvember s.l. sem hér segir:

Launataxtar afgangslufólks hækkuðu um kr. 6.750.

Launataxtar skrifstofufólks hækkuðu um kr. 8.750.

Hjá þeim sem eru yfir töxtum gildir hins vegar s.k. baksýnispegill, þ.e. 3,5% hækkun frá og með 1. nóvember 2009. Athugið að aðrar launahækkunir á tímabilinu frá 1. janúar til 1. nóvember 2009 koma til frádráttar þessari 3,5% hækkun, þ.m.t. hækkun taxta.

Þessi hækkun tekur til launa frá og með nóvember og kemur til útborgunar 1. desember hjá þeim sem eru á eftirágreiddum launum. Samningurinn felur einnig í sér almenna launahækkun um 2,5% þann 1. júní á næsta ári.

Stöðugleikasáttmálinn næsta áskorun

Formaður VR, Kristinn Örn Jóhannesson, fagnar því að samningarnir haldi, þeir séu þó einhver viðspyrna fyrir þá sem lægstu launin hafa í því árferði sem nú ríkir. "Næsta áskorun er svo að nota Stöðugleikasáttmálann sem það tól sem hann er til að hafa áhrif á það með hvaða hætti ríkisstjórnin tekst á við vanda þjóðarinnar. Þar er mikilvægt að launþegahreyfingin hafi ríka aðkomu til að standa vörð um og tryggja að launahækkunir lendi í vasa launþega en ekki í ríkiskassanum," segir Kristinn Örn. Þegar VR blaðið fór í prentun lá ekki fyrir niðurstaða í viðræðum aðila vinnumarkaðarins og ríkisstjórnarinnar um hvort halda eigi áfram samstarfi á grundvelli Stöðugleikasáttmálans.

Helstu launataxtar frá og með 1. nóvember 2009

(sjá heildartaxta á www.vr.is)

Afgreiðslufólk í verslunum

	Mánaðarlaun	Dagvinna	40% álag	Yfirvinna	Stórh. álag
Byrjunarlaun	155,950	917.35	1,284.29	1,619.54	2,144.31
Eftir 6 mán. í fyrirtæki	166,634	980.20	1,372.28	1,730.49	2,291.22
Eftir 1 ár í fyrirtæki	168,011	988.30	1,383.62	1,744.79	2,310.15
Eftir 2 ár í fyrirtæki	175,644	1,033.20	1,446.48	1,824.06	2,415.11
Eftir 5 ár í fyrirtæki	179,789	1,057.58	1,480.62	1,867.11	2,472.10

Sérþjálfaðir starfsmenn í verslunum

	Mánaðarlaun	Dagvinna	40% álag	Yfirvinna	Stórh. álag
Byrjunarlaun	160,856	946.21	1,324.70	1,670.49	2,211.77
Eftir 6 mán. í fyrirtæki	172,021	1,011.89	1,416.64	1,786.44	2,365.29
Eftir 1 ár í fyrirtæki	173,459	1,020.35	1,428.49	1,801.37	2,385.06
Eftir 2 ár í fyrirtæki	181,437	1,067.28	1,494.19	1,884.22	2,494.76
Eftir 5 ár í fyrirtæki	185,679	1,092.23	1,529.12	1,928.28	2,553.09

Skrifstofufólk

	Mánaðarlaun	Dagvinna	40% álag	Yfirvinna	Stórh. álag
Byrjunarlaun	178,730	1,117.06	1,563.89	1,856.11	2,457.54
Eftir 3 ár í starfsgrein	189,488	1,184.30	1,658.02	1,967.83	2,605.46

Stjórn VR gagnrýnir stjórnvöld

Stjórn VR samþykkti svohljóðandi ályktun þann 7. október síðastliðinn

„Stjórn VR mótmælir harðlega þeim fyrirætlunum stjórnvalda að ætla ekki að standa við hækkun persónuafsláttar. Slík framkoma er ekki trúverðug fyrir ríkisstjórn sem kennir sig við velferð og skjaldborg um heimilin í landinu. Ekki frekar en sú þversögn að á sama tíma og vinstri höndin hækkar álögur á almenning í formi neysluskatta og eykur á skuldavanda heimila og fyrirtækja er sú hægrí að leysa þann sama skuldavanda með lánalengingum. Slíkt gengur einfaldlega ekki upp.

Í sumar var gerður þríhliða sáttmáli á milli launþega, launagreiðenda og stjórnvalda sem átti að skapa þann stöðugleika og viðspyrnu sem nauðsynleg er til að landsmenn allir komist úr þeim vanda sem græðgi og fyrirhyggjuleysi fárra kom þjóðinni í. Síndu launþegasamtök þar mikla ábyrgð, fórnfýsi og vilja til að bera byrðar annarra, þar á meðal stjórnvalda.

Hvernig launa stjórnvöld greiðann? Með því að leggja enn þyngr byrðar á almennt launafólk en sátt var um og það svo ójafnar og óréttlátar að hin beygðu bök eru broti næst. Það er kannski ætlun stjórnvalda að murka hægfæra lífið úr efnahagskerfinu og þeim sem bera það uppi, launþegum og launagreiðendum? Það hafa hingað til þótt slæm búvísindi að slátra mjólkurkúnni fyrir stundarhagsmunum.

Stjórn VR skorar á ríkisstjórnina og alþingi að nota tækifærið nú til að leiðrétta óréttlæti fyrri stjórna, að hækka skattleysismörk verulega og hækka skattprósenta á móti. Þannig má laga skattbyrðina og færa upp á við í tekjustiganum. Einnig bendir VR á þá leið að taka upp fastskattavísitölu sem drægi úr áhrifum neysluskatta á vísitölu til verðtryggingar og að frekari áhersla verði lögð á beina skatta. Þannig má forðast óþarfa hækkun á höfuðstól og afborgunum verðtryggðra lána almennings þrátt fyrir nauðsynlega tekjuöflun ríkisins.“

Áskorun til alþingismanna

Tafarlaus úrlausn Icesave málsins ella koðnar atvinnulíf enn frekar niður og enn fleiri störf tapast

Nú er liðið tæpt ár frá því hið svokallaða Icesave mál kom til kasta stjórnvalda á Íslandi. Málið hefur dregist mjög á langinn og heldur öðrum brynum úrlausnarefnum í efnahagsmálum í gislingu ásamt því að ógna stöðugleika á vinnumarkaði.

Augljóst er að vanda þarf til verka við úrlausn Icesave málsins og að ríkir hagsmunir eru í húfi. En umræðan um málið hefur frekar einkennst af hefðbundnum flokkadráttum og persónupólítík í stað þess að raunhæfar efnislegar lausnir séu hafðar í forgangi. Það verður að gera þá skýru kröfu til þingmanna að umræða sé efnisleg og að allir þingmenn sýni af sér ábyrgð þannig að niðurstaða fáist í málið. Þannig fá stjórnvöld, aðilar á vinnumarkaði, fyrirtæki og almenningur tækifæri til að horfa fram á veginn og vinna að nauðsynlegum umbótaverkefnum og atvinnusköpun.

Á meðan þingheimur hefur teft þráskák um Icesave síðustu mánuði hafa á tólfta þúsund störf tapast á vinnumarkaði. Einkaneysla hefur dregist saman um fjórðung á aðeins tveimur

árum og fjárfesting hefur hrunið um 60%. Opinberar spár gera ekki ráð fyrir viðsnúningi í neyslu á næstu tveimur árum. Þá hefur tiltrú atvinnurekenda og neytenda á framvinduna í efnahagsmálum aldrei mælst minni. Það hlýtur að vera forgangsverkefni að snúa þessari þróun við.

Stjórnir FÍS og VR skora á Alþingismenn – sama hvar í flokki þeir standa – að sýna ábyrgð og fá niðurstöðu í Icesave málið hið fyrsta. Sú efnahagslega óvissa sem nú ríkir vegna málsins kann að verða okkur dýrkeyptari en lausn þess. Það verður ekki við það unað að íslensk þjóð sitji undir pólitískum skollaleik og að efnahag þjóðarinnar sé haldið í gislingu af Alþingi meðan atvinnulífina blæðir með skelfilegum afleiðingum aukins atvinnuleysis.

Kristinn Örn Jóhannesson, formaður VR

Margrét Guðmundsdóttir, formaður FÍS

KJARAMÁL

Leitaðu réttar þíns hjá VR

Félagsmenn VR geta leitað til félagsins vegna ýmissa mála sem m.a. varða ágreining við vinnuveitanda, ef fyrirtækið hættir skyndilega starfsemi eða fer í prot.

Hér fyrir neðan eru upplýsingar sem mikilvægt er að þú kynnr þér standir þú frammi fyrir þeim vanda að eiga útistandandi launakröfur, fyrirtækinu sé lokað eða það verði gjaldþrota.

Launakröfur í innheimtu

Ef ágreiningur félagsmanns og vinnuveitanda snýst um vangreidd laun aðstoðar VR við innheimtu á slíkum launakröfum. Félagsmönnum sem leita eftir slíkri aðstoð er bent á eftirfarandi:

Í upphafi máls er mikilvægt að gefa ítarlegar upplýsingar um stöðu mála. Það sem fram þarf að koma er upphaf vinnusambands, við hvað var starfað, starfsstöð, starfshlutfall, umsamin launakjör og lok vinnusambands, ef við á.

Mikilvægt er að koma öllum skriflegum gögnum til VR strax í upphafi, s.s. ráðningarsamningi, launaseðlum, tímaskýrslum, uppsagnarbrefi, læknisvottorði og öðru þess háttar því það auðveldar og flýttir fyrir vinnslu málsins.

Aðstoð kjarasviðs VR felur í sér útreikning á kröfu ásamt hefðbundnum innheimtustörfum, félagsmönnum að kostnaðarlausu. Kjarasvið, í samráði við lögfræðing félagsins, áskilur sér þó rétt til að vísa kröfum félagsmanna frá, ef vafi þykir leika á réttmæti þeirra.

Rétt er að athuga hvort launagreiðandi hafi staðið skil á lífeyrissjóðs- og stéttarfélagsgjöldum launþega. Ef svo er ekki verður að setja slíka kröfu í innheimtu hjá viðkomandi lífeyrissjóði.

Ef vinnuveitandi, sem kröfu er stefnt að, verður gjaldþrota meðan á innheimtuferli stendur er kröfunni lýst í protabúið. Í þeim tilfellum þegar launakrafan tekur

yfir langt tímabil getur gjaldprot haft töluverð áhrif á innheimtu hennar.

Ef protabú reynist eignalaust tryggir Ábyrgðasjóður launa einungis launakröfur vegna síðustu þriggja mánaða í starfi auk allt að þremur mánuðum á uppsagnarfresti. Eldri kröfur falla því utan ábyrgðar og fást ekki greiddar.

Ágreiningsmálum sem ekki er hægt að leysa með hefðbundnu innheimtuferli er vísað til dómstóla. Lögfræðingur VR annast málareksturinn og er það félagsmönnum að kostnaðarlausu. Hins vegar ber að árétta að ef mál félagsmanns tapast fyrir dómi getur lögmannskostnaður gagnaðila fallið á félagsmanninn og tekur VR ekki þátt í þeim kostnaði.

Lokun fyrirtækja

Sú staða getur komið upp að fyrirtæki hætti rekstri með mjög skömmum eða engum fyrirvara. Við slíkar aðstæður geta starfsmenn átt inni laun og/eða rétt til launa á uppsagnarfresti. Mikilvægt er að fólk leiti til kjarasviðs VR sem fyrst eftir að fyrirtæki lokar vegna launakrafna sem það á inni og haldi til haga launaseðlum, ráðningarsamningi og öðrum gögnum sem sýna fram á ráðningarsamband.

Skyndileg lokun fyrirtækis þýðir oftast að starfsfólki gefst ekki kostur að vinna hjá fyrirtækinu út uppsagnarfrest sinn. Uppsagnarfrestur er í samræmi við starfstíma hjá fyrirtækinu:

1 - 3 mánuðir í starfi = uppsagnarfrestur er 1 vika
3 - 6 mánuðir í starfi = uppsagnarfrestur er 1 mánuður, bundinn við mánaðamót
6 mánuðir eða meira í starfi = uppsagnarfrestur er 3 mánuðir, bundinn við mánaðamót



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

Ef starfsmaður hefur starf hjá nýju fyrirtæki innan uppsagnarfrests síns hjá gamla fyrirtækinu fellur krafa til launa á uppsagnarfresti niður frá þeim degi að telja. Ef laun eru hinsvegar lægri hjá hinu nýja fyrirtæki á hann rétt á greiðslu sem nemur mismuninum.

Mikilvægt er fyrir starfsmenn að skrá sig atvinnulausa á uppsagnarfresti hjá viðkomandi vinnumiðlun ef starf þeirra er skyndilega lagt niður. Þetta er nauðsynlegt til að tryggja réttarstöðu þeirra vegna hugsanlegs gjaldþrots fyrirtækisins.

Starfsmenn eiga ekki rétt á atvinnuleysisbótum meðan uppsagnarfrestur varir. Sú staða breytist hinsvegar ef fyrirtæki er úrskurðað gjaldþrota, þá myndast greiðsluskylda hjá atvinnuleysistryggingasjóði vegna þess tímabils sem viðkomandi hefur stimplað sig.

Gjaldprot

Gjaldprot geta fylgt í kjölfar lokunar fyrirtækja en gjaldprot þýðir í raun að fyrirtækið getur ekki lengur staðið við skuldbindingar sínar. Starfsfólki sem á launakröfu á hendur gjaldþrota fyrirtæki er bent á eftirfarandi:

Við gjaldprot er skipaður skiptastjóri sem lýsir eftir kröfum í þrotabúið í Lögbirtingarblaðinu. Á vef VR er birtur listi yfir skráð gjaldprot á félagssvæði VR, sem hafa verið birt í Lögbirtingarblaðinu.

Launþegi hefur tvo mánuði til að lýsa kröfu í þrotabúið og sér VR um það fyrir sína félagsmenn þegar þeir hafa skilað inn gögnum vegna málsins.

Launakröfur eru forgangskröfur í þrotabú sem þýðir að slíkar kröfur eru greiddar fyrstar ef einhverjar eignir eru fyrir hendi í þrotabúinu. Ef þrotabúið er hins vegar eignalaust eru launakröfur tryggðar hjá Ábyrgðasjóði launa, upp að hámarki kr. 345.000 (frá 1. janúar 2008).

VR aðstoðar félagsmenn sína við innheimtu á launakröfum í gjaldþrota fyrirtæki ef félagsmenn óska þess og er það þeim að kostnaðarlausu. Í þessu felst að VR reiknar kröfuna og leggur í viðkomandi þrotabú.

Afar mikilvægt er að halda til haga sem flestum gögnum úr ráðningarsambandinu því það auðveldar vinnslu á launakröfu. Auk þess eru launaseðlar áreiðanlegustu sönnunargögnin ef til ágreinings kemur um umfang og eðli launakröfunnar.

Við viljum benda félagsmönnum á að þegar fyrirtæki verður gjaldþrota er mikilvægt að þeir skrá sig atvinnulausa hjá vinnumiðlun í þeirra eigin sveitarfélagi um leið og þeir missa starf sitt hjá fyrirtækinu. Slík skráning er meðal annars forsenda þess að Ábyrgðasjóður launa greiði út launakröfu vegna óunnins uppsagnarfrests hjá gjaldþrota fyrirtæki. Ef fyrirtæki er úrskurðað gjaldþrota eiga starfsmenn rétt á atvinnuleysisbótum vegna óunnins uppsagnarfrests. Þessar bætur eru síðan dregnar af þeirri launafárhæð sern þeir fá greidda frá þrotabúi og/eða ábyrgðasjóði.

Ef þú hefur frekari spurningar um réttarstöðu þína hafðu samband við kjarasvið VR í síma 510 1700 eða vr@vr.is.



Gunnar Jüli - www.dynamit.is

Hvernig er dæmigerður VR félagsmaður?

Á hverju ári gerir Capacent Gallup ítarlega neyslukönnun. Þessi könnun hefur verið framkvæmd í meira en áratug en er nú gerð þriðja árið í röð á netinu en var áður í pappírformi. Í Neyslukönnun Capacent Gallup eru Íslendingar á aldrinum 16 - 75 ára spurðir um ríflega 2000 atriði er lúta að daglegri neyslu, áhugamálum og lífsstíl. Markmiðið er að gera fyrirtækjum kleift að skoða samsetningu viðskiptavinahópsins, samsetningu viðskiptavinahóps keppinauta sinna á viðkomandi markaði. Í markhópagreiningu er stuðst við hefðbundnar greiningabreytur eins og kyn, aldur, tekjur, búsetu o.fl. Einnig er spurt um lífsstíl, áhugamál, tómstundir og fleira.

Á síðasta ári og aftur nú í ár lét VR spyrja sérstaklega um stéttarfélög í Neyslukönnun. Þá spurningu er síðan hægt að keyra saman við öll þau 2000 atriði sem spurt er um í könnunni. Með því má kortleggja félagsmenn VR nákvæmlega og á áhugaverðan hátt. Þetta gefur nokkuð góða mynd af hinum almenna VR félagi.

Helstu niðurstöður í greiningu á þessum gögnum veita eftirfarandi vísbendingar:

VR félagar eru í miklum meirihluta konur sem búa á höfuðborgarsvæðinu.

Meðalaldur VR félaga er 38 ár sem er þónokkuð lægra en að meðaltali hjá öðrum félögum.

Í VR er hærra hlutfall fólks með framhaldsskólapróf en í öðrum félögum en lægra hlutfall með háskólapróf.

Okkar félagar skera sig frá félögum öðrum í stéttarfélögum með því að hafa meiri áhuga á tísku, förðun og snyrtivörum, ferðalögum erlendis og golfi.

Við förum oft á leiksýningar, listsýningar, tónleika, söfn, skemmtistaði, bari og bíó.

Fritíma sínum eyða VR félagar frekar en aðrir í líkamsrækt, skokk og golf.

Meðal heimilistekjur VR félaga eru hærra en meðaltekjur annara stéttarfélaga og hafa nánast staðið í stað frá könnuninni í fyrra.

Þegar spurt er um fjárhagsstöðu heimilana kemur í ljós að kreppan er að hafa enn frekar áhrif á okkar fólk og staðan er verri nú en í fyrra.

Félagar leggja mun minna fyrir í sparnað í ár en í fyrra.

Þegar spurt er um mikilvægi ýmissa þátta kemur í ljós að ferðir til útlanda eru VR félögum sérstaklega mikilvægar.

Einstaklingstekjur hafa dregist minna saman á þessu ári hjá þeim sem eru í stéttarfélögum heldur en þeim sem standa utan þeirra.

VR félagar eru frekar sammála eftirtöldum fullyrðinum en aðrir:

Ég kann vel við hraða

Ég stunda reglulega líkamsrækt/íþróttir

Fyrir mér er vinna áfangi á framabrotinni frekar en bara vinna

Til þess að tryggja aukna velmegun þarf að leggja meiri áherslu á einkaframtakið

Ein mikilvægasta ástæða þess að vinna er að skapa sér starfsframa

Ég er á móti skylduáskrift að ríkisútvarpi og -sjónvarpi

Ég hef ekkert á móti því að taka áhættu ef ég sé fram á mikinn hagnað

Ég reyni að fylgja tískunni

Mér finnst mjög skemmtilegt að skipuleggja frí

Mér finnst gaman að kaupa föt

Ég geri allt til að ná starfsframa

Ég er alltaf að leita að nýjum hugmyndum til að fegra heimili mitt

Ég legg mikið upp úr því að líta sem best út

Mér finnst gott að drekka borðvín með góðum mat

Ég er sælkeri

Ég hef engan áhuga á því sem gerist

undir vélarhlífinni á bílnum

Ég er farin(n) að hugsa meira um í hvað

ég eyði peningum

Það sem er mikilvægast fyrir mig er að hafa

það gott í frítímanum

VR félagar eru jafn líklegir og aðrir til að kjósa

Samfylkinguna. Þeir eru mun líklegri en aðrir til að kjósa Sjálfstæðisflokkinn og Borgarahreyfinguna en kjósa síður Framsókn og Vinstri græna.

VR félagar hlusta meira en aðrir á Bylgjuna og eru frekar áskrifendur að Stöð 2.

Það tímarit sem VR félagar lesa best af öllum tímaritum er eðlilega VR-blaðið og er það staðfest í þessari könnun.

Texti: Snæfríður Ingadóttir

Er tími kvennanna kominn?

Krafa almennings um aukin völd kvenna í viðskiptalífinu hefur aldrei verið jafn hávær og eftir efnahagshrunið. Margir vilja meina að skellurinn hefði orðið minni, ef þá nokkur ef þær hefðu haldið um stjórntauma fjármálafyrirtækjanna. VR-blaðið fékk þrjár konur til þess að velja þessu fyrir sér.

„Ég held að það sé óskhyggja að konur séu eitthvað frekar að komast til valda núna en áður,“ segir Árelía Eydís Guðmundsdóttir dósent við Viðskipta- og hagfræðideild Háskóla Íslands, aðspurð að því hvort staða kvenna í viðskiptalífinu hafi eitthvað breyst eftir hrun. Á tímabili fannst manni það hugsanlega vera að gerast þegar tvær konur urðu bankastjórar. Önnur er nú horfin úr því starfi en fyrir utan þessar stöðuveitingar hef ég ekki séð ákveðin merki um það að völd kvenna í viðskiptalífinu séu að aukast eftir hrunið. Hún tekur sem dæmi stórfyrirtæki eins og Icelandair sem sé ekki með neinar konur í framkvæmdastjórástólum sínum. Stjórn málafræðingurinn Silja Bára Ómarsdóttir er sammála þessu. Henni finnst völd kvenna ekki hafa verið að aukast í kjölfar hrunsins, ef frá er talin fjölgun kvenna á alþingi.

„Rannsóknir hafa sýnt að blandaðir hópar virka best þegar ákvarðanatökur eru annarsvegar. Í blönduðum hópum

þarf að ná fram breiðari samstöðu og færa rök fyrir fleiri sjónarmiðum áður en ákvarðanir eru teknar,“ segir Silja Bára og er hissa á því að íslensk fyrirtæki reyni ekki að jafna kynjahlutfallið hjá sér. Sérstaklega þar sem allar rannsóknir sem gerðar hafa verið á Norðurlöndunum sýna að fyrirtæki með blandað kynjahlutfall í stjórnnum skili bestum árangri. Hún bendir á að kynjahlutfalla hafi aðeins gætt þar sem ríkið hefur skipað í stjórnir ýmissa stórfyrirtækja en einkaframtakið virðist ekki hafa brugðist við. „Maður veit svo sem ekki ennþá hver áhrifin af hruninu verða hvað þetta varðar, þau eiga eftir að koma skýrar í ljós en vissulega vona ég að það verði í þá átt að kynjahlutfallið breytist.“

Eitt er víst að krafa almennings um jafnan hlut kvenna og karla í stjórnnum og nefndum hefur aukist eftir hrun. Uppbyggingin sem framundan er á að vera í höndum beggja kynja. „Það er talað mun meira um þessi mál nú en áður þó efndirnar hafi kannski ekki alveg verið í takt



„Rannsóknir sýna að þegar áföll á borð við stríð, kreppur eða gjaldþrot dynja yfir eru konur líklegri til þess að komast til valda. Þeim er hinsvegar oftast en ekki ýtt til hliðar þegar allt er aftur fallið í ljúfa löð.“

við umræðuna. En það er einmitt það sem við erum alltaf að berjast við. Að menn segist ekki bara ætla að auka þátt kvenna á tyllidögum heldur standi við það sem þeir eru að segja,” segir Margrét Kristmannsdóttir framkvæmdastjóri Pfaff á Íslandi, formaður SVÞ - Samtaka verslunar og þjónustu og fyrrverandi formaður Félags kvenna í atvinnurekstri.

Konurnar þrifa upp skítinn

Rannsóknir sýna að þegar áföll á borð við stríð, kreppur eða gjaldþrot dynja yfir eru konur líklegri til þess að komast til valda. Þeim er hinsvegar oftast en ekki ýtt til hliðar þegar allt er aftur fallið í ljúfa löð. Það má því velta fyrir sér hvort það sé virkilega eftirsóknarvert fyrir konur að komast í toppstöður núna svo að segja einungis til þess að þrifa upp skítinn.

„Ef það er hægt að nota svona tækifæri til þess að rétta kynjaskekkuna af þá held ég að það sé mjög eftirsóknarvert því það þarf bæði konur og karla til þess að reka gott samfélag. Hvort það er hinsvegar eftirsóknarvert að taka við öllum skítinum er annað mál. Eigum við að viðhalda því að karlarnir venjist því að þeir geti rústað öllu og svo komi konurnar og sópi upp? Þegar húsið er komið í horf fá karlarnir svo að taka við aftur og halda næsta partí?“ spyr Silja Bára. Henni finnst að Íslendingar eigi að nota tækifærið núna og jafna hlut kynjanna til dæmis með tímabundnum kynjakvótum. Það væri t.d hægt að setja reglur á borð við þær sem Norðmenn eru með um hlutfall kvenna í stjórnnum fyrirtækja. „Markmiðið er náttúrulega

það að við eigum ekki að þurfa slíkar reglur. En til skemmri tíma mætti setja slíkar reglur eða þar til kerfið getur starfað án þeirra.“ „Þessir tímar sem við lifum á núna eru mjög erfiðir en jafnframt ákaflega spennandi. Menn mega ekki vanmeta það tækifæri sem felst í því að móta viðskiptaumhverfi sem við ætlum að búa við á komandi árum og áratugum. Við erum að móta framtíðina og við þurfum bæði kynin í það verkefni. Og ég er viss um það að þegar við konur höfum fengið tækifæri til þess að sýna hvað við getum lagt af mörkum, sem við höfum fengið allt of fá tækifæri til, hef ég ekki nokkra trú á því að okkur verði ýtt aftur út af borðinu,” segir Margrét.

Meiri áhersla á kvenlæg gildi

Þrátt fyrir að ekki sjáist þess skýr merki að konur séu að komast til meiri valda í viðskiptalífnum hér á Íslandi spá hagfræðingar heimsins því að það verði þær sem komi heimsbyggðinni út úr kreppunni. Þannig mátti t.d. nýlega lesa í Times þá spá að konur verði hið leiðandi afl sem stýra muni heiminum út úr hinni efnahagslegu lægð, ekki með áhrifum sínum á pólitík heldur á efnahagslífið. „Síðustu áratugina hafa karlar sótt um styrki og lán til þess að stofna stórfyrirtæki á meðan konur hafa frekar sótt um styrki til minni verkefna. Tilhneigingin hefur verið sú að styrkja frekar stór framtök þar sem litið hefur verið til þess hversu mörg störf hvert verkefni skapar. En það gæti verið lexían sem kerfið í heild sinni dregur af efnahagshruninu að það borgi sig að styrkja hið smáa. Ég veit að það er mikið talað um það í Bandaríkjunum að það verði smá og miðlungsstór fyrirtæki sem muni keyra hagkerfið aftur í



gang og þar eru konur mun fleiri en karlar,” segir Silja Bára. Árelía Eydís telur spá hagfræðinganna ekki óraunsæa, þ.e.a.s. ef konur þori að vera þær sjálfar og fara nýjar leiðir í fyrirtækjarekstri.

„Mín framtíðarsýn er sú að við búum til allt öðruvísi fyrirtæki. Þessi samkeppnisdrifna áhættumenning, sem hefur verið allsráðandi hjá fjármálafyrirtækjum, er ekki eftirsóknarverður starfsvettvangur hvorki fyrir konur né karla. Það eru bara ákveðnar týpur sem líkar vel við mikla einstaklingshyggju sem byggð er á samkeppnislögum.“ Hún bendir á að ef halda eigi áfram að reka fyrirtækin eins og gert var fyrir hrun skipti ekki máli hvort það sé kona eða karl við stjórnvölinn vegna þess að fyrirtækjamenningin er bara þannig. Það þurfi fyrst og fremst að breyta henni.

Í þessu sambandi hefur mikið verið rætt um „kvenlæg gildi“ og fyrirtæki hvött til þess að gefa slíkum gildum aukið vægi í rekstri sínum. Þetta eru áherslur á borð við vingjarnleika, sköpun, samvinnu, áhættumeðvitund, langtímaávinning og samfélagslegan ávinning. Andstæðan við þessi kvenlægu gildi eru t.d. gróðasjónarmið, fildirfska og eiginhagsmunasemi, gildi sem kölluð hafa verið karlæg. Feministafélag Íslands sendi frá sér ályktun síðasta haust þar sem m.a. var ýjað að því að raunir Íslendinga í efnahagsmálum mætti rekja til skorts á kvenlægum gildum. „Karlæg áhættusækni, oft kennd við víkinga, með skammtímaávinning fyrir einstaklinga að markmiði var það sem gildi. Þessi sömu gildi hafa nú valdið versta efnahagsástandi í manna minnum,” segir í ályktun félagsins.



„Það má vel vera að ýmislegt hefði farið öðruvísi ef það hefðu verið fleiri konur í þeim hópum sem tóku ákvarðanirnar fyrir hrun. Það er alveg mögulegt að konurnar hefði bremsað eitthvað af,” segir Silja Bára og heldur áfram; „Það þarf klárlega aukna þátttöku og aðkomu kvenna til þess að við komumst út úr kreppunni. Það finnst mér alveg lyklatríði, án þess þó að þær taki eitthvað yfir því það er ekki æskilegt samfélag heldur, þá ertu mögulega komin í andhverfuna. Kannski þurfum við samt að toga meira í kvenlægu áttina áður en við náum jafnvægi. Ef við höldum konum áfram fyrir utan ákvarðanatökur, eins og hefur verið að miklu leyti, þá færumst við ekkert í áttina að miðjunni og hallinn verður áfram körlum í vil.“

Karlarnir verða að gefa eftir

Háskólar, ekki bara á Íslandi, heldur líka í Bandaríkjunum og annarsstaðar í Evrópu, eru stútfullir af konum. Konur eru því upp til hópa komnar með betri menntun en karlar og í ljósi þeirrar staðreyndar mætti ætla að kynjahlutfall í valdastöðum muni leiðréttast af sjálfu sér. Silja Bára er ekki sammála því.

„Nei ég held þetta komi ekki að sjálfu sér því þá væri þetta komið. Ef ég tek dæmi út frá minni eigin kynslóðarsögu þá var sagt við kynslóð langömmu minnar að þegar konur fengju kosningarrétt þá myndi þetta allt saman koma. Kynslóð ömmu minnar átti að taka meiri þátt á vinnumarkaðinum. Við kynslóð mömmu minnar var sagt að hún yrði að mennta sig og þá kæmi þetta allt saman. Konur eru búnar að bregðast við öllum þeim kröfum sem

„Hlutirnir gerast ekki af sjálfu sér. Það þarf áttak til. “En ég held það verði ekki fyrir en reiðin rennur af fólki að við förum að gera eitthvað nýtt. Sá tími er bara ekki alveg runninn upp núna. Við stöndum alveg á þröskuldinum, en við verðum líka að ákveða hvað við viljum gera og hvernig við förum inn í hlutina.”

samfélagið hefur sett á þær og hvað nú? Jú karlarnir þurfa að gefa eftir. Þeir þurfa að hætta að færa mörkin. Það var sagt að konur þyrftu bara að taka meiri þátt í stjórnámálum. En hvað gerist þegar það gerðist? Völdin fóru úr stjórnámalunum yfir í viðskiptalífíð. Þá áttu konur bara að taka meiri þátt í viðskiptalífínu. Og þær gerðu það en komast ekki upp á toppinn af því karlmenn einoka hann.”

Árelía Eydis er sammála þessu, hlutirnir gerast ekki af sjálfu sér. Það þarf áttak til. „En ég held það verði ekki fyrir en reiðin rennur af fólki að við förum að gera eitthvað nýtt. Sá tími er bara ekki alveg runninn upp núna. Við stöndum alveg á þröskuldinum, en við verðum líka að ákveða hvað við viljum gera og hvernig við förum inn í hlutina. Ég sé það alveg gerast í vetur,” segir hún. Silja Bára bætir við. „Það þarf meðvitaðar aðgerðir kvenna og karla, stjórnvalda, löggjafa og fullt af hópum úr samfélaginu til þess að við getum nýtt þetta tækifæri sem felst í þessu hrúni. Við verðum að taka þá umræðu hvað það var við samfélagsskipulag okkar sem leyfði þá hegðun sem leiddi til hruns. Ef við viljum setja takmarkanir á þannig hegðun í framtíðinni þá er þetta tækifærið.”

Margrét bendir á að það séu nú þegar ýmsar meðvitaðar aðgerðir í gangi sem vinni að því að auka þátttöku kvenna í uppbyggingarstarfinu. Þannig hafi t.d. Félag kvenna í atvinnurekstri, Viðskiptaráð Íslands og Samtök atvinnulífsins gert með sér samstarfssamning í vor um að efla hlut kvenna í forystu íslensks viðskiptalífs. Á næstu fjórum árum munu þessir aðilar hvetja til þess að konum

verði fjölgað þannig að hlutfall hvors kyns verði ekki undir 40%. Markmiðið á að nást fyrir árslok 2013. „Það hefur margoft verið talað um það að auka hlut kvenna en þetta er í fyrsta sinn sem menn skuldbinda sig að ná slíku markmiði með því að setja fram ákveðna prósentutölu og ártal,” segir Margrét. Hún bindur miklar vonir við samninginn sem er staðfestur af öllum stjórnámálaflokkum á Alþingi. Fyrirtækið Creditinfo mun sjá um að mæla árangurinn árlega svo hægt verður að fylgjast með því hvernig miðar. Einnig hefur FKA ásamt LeiðtogaAuði sent út lista með nöfnum yfir 100 konum sem eru tilbúnar að taka þátt í því endurreisnarstarfi sem framundan er.

„Hér áður fyrr var sagt að þegar hringt væri í konur þá segðu þær alltaf nei en það er ekki hægt að segja það lengur því þegar menn skoða þennan lista þá samanstandur hann af öflugustu rekstarkonum landsins sem eru boðnar og búnar. Vandamálið er ekki að konur hafi ekki hæfileikana og menntunina, vandinn er ekki sá að þær séu ekki tilbúnar, vandinn er sá að þær eru ekki beðnar. Og því þarf að breyta,” segir Margrét. Hún bendir jafnframt á að það sé kannski ekkert óeðlilegt að karlar leiti til karla því yfirleitt sé það þannig að þegar verið er að leita að fólki þá leiti menn í sitt nánasta umhverfi. Karlmenn hafa oftast fleiri karlmenn í sínu tengslandi alveg eins og konur hafi yfirleitt fleiri konur í sínu. „Þess vegna skiptir miklu máli að fá konur að þessu borði því þegar kemur að því að velja fleiri þá eru meiri líkur á því að þær konur sem sitja þá þegar við borðið geti bætt nöfnum kvenna í pottinn sem síðan er valið úr.”



STEFÁN EINAR STEFÁNSSON, siðfræðingur

Hver ert þú á netinu?

Auðvelt er að bera út gróusögur í skjóli nafnleyndar á netinu.

Þegar litið er um öxl, aftur eftir 20. öldinni, kemur berlega í ljós að fjölmiðlar hafa breytt samfélagi okkar til muna. Í upphafi aldarinnar höfðu prentmiðlar töluverð áhrif á umræðuna í landinu, jafnt í pólitískum sem og menningarlegum skilningi. Árið 1930 tók Ríkisútvarpið til starfa og með því var hægt að miðla upplýsingum og fróðleik til fólks með hraðvirkari hætti en nokkru sinni áður. Þótti þessi nýjung töfrum líkust, svo ekki sé fastar að orði kveðið. Þá þóttu það ekki minni undur þegar Ríkissjónvarpið tók til starfa 36 árum síðar og myndefni tók að streyma í stofur landsmanna flesta daga vikunnar. Þegar þar var komið hafa margir talið að lengra næði frambóunin ekki. Það gerðist hins vegar nokkrum áratugum síðar að internetið hóf innreið sína hérlandis eins og í öðrum þróuðum ríkjum. Ekki sér fyrir endann á þeim áhrifum sem hin nýja tækni hefur haft.



Margt jákvætt hefur fylgt tilkomu internetsins og við gætum vart hugsað okkur daglegt líf án þeirra þæginda sem það hefur haft í för með sér. Hins vegar á það við um netið eins og flestar aðrar tækninýjungar að því fylgja ákveðnar skuggahliðar sem reynast samfélaginu erfiðara að taka á en telja má við fyrstu sýn. Þannig hefur hið mikla aðgengi alls almennings að netinu, ekki aðeins sem viðtakandi upplýsinga, heldur einnig sem virkur þátttakandi miðlunarinnar, gert það að verkum að lítið taumhald er á því sem þar kemur fram. Oft og tíðum hefur þetta sérstæða frjálsræði komið í góðar þarfir og jafnvel upplýst um meinsemdir í samfélaginu sem annars hefðu áfram fengið að þrífast óáreittar. En neikvæð áhrif netsins hafa einnig komið fram og má í raun til einföldunar segja að þau séu af tvennum toga. Annars vegar virðist fólk álíta að önnur siðalögmál og umgengnisreglur gildi þar og hins vegar, sem leiðir af fyrra atriðinu, virðist fólk oft þykja sjálfsagt að vega úr launsátri á þeim vettvangi.

Umgengnisreglur

Í samfélagi okkar gilda ákveðnar, óskráðar reglur um samskipti fólks í millum. Þær eru ekki nákvæmar en nokkur sátt ríkir þó um að gæta skuli varúðar um viðkvæma hluti og að menn gæti orða sinna almennt í orðum og gjörðum. Þegar menn fara út fyrir mörkin bregst samfélagið í heild eða að hluta til við og gerir viðkomandi grein fyrir því að farið hafi verið yfir markalínur þess sem almennt er viðurkennt. Tilfinning fyrir þessum markalínum er almenn og viðtekin sem sést á því að í daglegum samskiptum á vinnustöðum, í umferðinni og í verzlunum ganga hlutirnir oftast nokkuð snuðrulaust

fyrir sig. Okkur er t.a.m. tamt að sýna aðgát í umferðinni og sjaldan gerist það að fólk ryðjist fram fyrir aðra í röðum. Á internetinu virðist fólk þó í æ ríkari mæli leyfa sér að ganga mjög nærri samborgurum sínum, jafnt í orðfæri og lausmælgj um hluti sem ekkert erindi eiga við almenning. Virðist því miður sem margir telji að umgengnisreglur sem snúa að samskiptum og aðgát gagnvart öðru fólk, sé af öðrum toga en á öðrum sviðum mannfélagsins. Það er staðreynd, þrátt fyrir að engin rök sé hægt að færa fram fyrir því, að samskipti á netinu séu annars eðlis en þau sem við eigum í á öðrum vettvangi.

Launsátrið

Margir virðast ekki veigra sér við að viðhafa ljót orð og bera út gróusögur um náungann á netinu. Það virðist mörgum auðvelt í skjóli nafnleyndar og margar vefsíður eru því miður þeirrar gerðar að enginn ábyrgðarmaður er fyrir þeim. Þar virðast siðblindir einstaklingar fá útrás fyrir lægstu hvatir sínar og þar er oft höggvið verulega nærri persónufrelsi fólks. Mikið hefur verið tekist á um þessa nafnleynd og til eru þeir sem telja að hagsmunir séu ríkari fyrir því að hægt sé að skáka í skjóli nafnleyndar en að hún sé með einhverjum hætti bönnuð. Ákveðin rök eru fyrir þeirri skoðun en það breytir ekki þeirri staðreynd að margir verða fyrir óþægindum og jafnvel óbætanlegum skaða, þegar reynt er að koma höggi á fólk með nafnleyndina að vopni. Það er því gleðiefni að það frumvarp sem nú hefur verið lagt fram til kynningar og snýr að fjölmiðlun í landinu, tekur að nokkru á þessu vandamáli. Þeir miðlar á netinu sem skilgreindir eru sem eiginlegir fjölmiðlar, bera nú alfarið ábyrgð á þeim upplýsingum sem birtar eru á þeirra vettvangi, en án vísunar til eiganda þeirra. Ættu þessi lög að draga úr þeim ósoma sem flæðir um netið í skjóli öflugra vefmiðla hér á landi.

Niðurlag

Það er langtímaverkefni að koma samskiptum og umgengnisreglum í gott horf á internetinu. Það er hins vegar viðfangsefni sem verður að leggja orku í að koma til leiðar. Þar bera skólayfirvöld og foreldrar mikla ábyrgð en því miður eru hinar slæmu fyrirmyndir alltof víða sýnilegar nú um stundir. Með umræðu og upplýsingagjöf um þessa hluti er þó hægt að koma fólk betur fyrir sjónir að siðferðileg ábyrgð þess er jafn mikil í almennum samskiptum eins og á vinnustöðum eða í samkvæmum og þeim sem eiga sér stað í gegnum ritað eða talað mál á internetinu.

Bjartsýnin ríkjandi

Hvernig líður félagsmönnum VR á vinnumarkaðinum í dag? Páll Ásgeir Ásgeirsson blaðamaður tók þrjá félagsmenn tali og spurði þá úti lífið og tilveruna á þessum tíma kreppu og óvissu.



„Við eigum ekki endilega að hverfa aftur til fortíðarinnar heldur reyna að móta félagið í takt við nýja tíma“

upplifað kvíða þegar bankakerfið hrundi með tilheyrandi efnahagsáfallum síðastliðið haust.

Að sjá ljósið í myrkrinu

Guðrún Þórsdóttir starfar hjá Ferðaskrifstofu Guðmundar Jónssonar í utanlandsdeild og í bókhaldi. Hún hefur starfað í ferðaþjónustu í allmörg ár og hefur verið félagi í VR með stuttum hléum frá 1987.

„Lengst af var ég ekki mjög virkur félagi en fyrir ári var ég tilnefnd sem trúnaðarmaður fyrir VR á mínum vinnustað svo það má segja að ég sé orðin talsvert virkari en ég var áður,“ segir Guðrún. Hún segir að atburðir undanfarins árs hafi breytt viðhorfi sínu til VR og hún sjái betur en áður hve nauðsynlegt sé að tilheyra stóru og öfluglu stéttarfélagi sem er traustur bakhjarl félagsmanna á erfiðum tímum.

„Mér finnst þau námskeið sem VR hefur verið að bjóða upp á alveg sérstaklega góð og skemmtilegur hvati til að hitta annað fólk. Vonandi á VR eftir að eflast sem baráttuafli launþega. Við eigum ekki endilega að hverfa aftur til fortíðarinnar heldur reyna að móta félagið í takt við nýja tíma.“ Hún segir fólk í ferðaþjónustu eins og hjá öðrum starfsgreinum hafi

„Þetta var auðvitað mikið áfall og við erum enn sem þjóð að reyna að átta okkur á ástandinu. Okkur hérna finnst ástandið vera nokkuð gott miðað við það sem spáð var en auðvitað eru t.d. utanlandsferðir eitt af því sem fólk sparar við sig og þar varð óumflýjanlegur samdráttur. En við horfum bjartsýn fram á sumarið og framtíðina.“

Guðrún segir að samdráttur og breytingar á efnahag Íslands hafi ekki kallað fram neinar róttækar breytingar hjá henni. „Það voru nokkrir toppar í góðærinu sem maður leyfði sér að taka þátt í sem verða ekki á dagskrá alveg í bráð. En almennt séð þá tók ég ekki þátt í þessu svokallaða góðæri. Ég held að fólk hafi enn miklar áhyggjur af ástandinu og sé talsvert kvíðið en mér finnst samt eins og það sé ólíkt eftir aldurshópum. Yngra fólk er almennt meira skuldsett og það hefur því meiri áhyggjur og er óráðnara gagnvart framtíðinni. Ég væri það að sjálfsögðu líka ef ég stæði í þeirra sporum en ég er bjartsýn þegar ég horfi til framtíðar. Það þýðir ekkert annað en að reyna að sjá ljósið í myrkrinu“ sagði Guðrún Þórsdóttir.



Verðum að virkja sköpunarkraftinn

Elísabet Stefánsdóttir er með B.A. próf í sálfræði. Hún hóf störf hjá Capacent árið 2001 og hefur unnið þar síðan. Í starfi sínu fæst hún við gagnaöflun og að setja upp kannanir svo flæðið verði rétt og vinnur náið með fólkinu sem framkvæmir kannanirnar og annast úrvinnsluna.

Elísabet er félagi í VR og var það áður en hún fór að starfa hjá Capacent, bæði þegar hún starfaði á sölbaðsstofu og var flokksstjóri í unglíngavinnu meðal annars heilt sumar austur á Nesjavöllum í faðmi fjalla blárra við Þingvallavatn. „Mér finnst verkalýðsfélagið vera frábær bakhjarl og styrkur. Ég ólst upp við verkalýðsbaráttu því faðir minn starfaði mikið að félagsmálum fyrir Rafiðnaðarsambandið. Ég er samt ekki virk í baráttu VR á félagslegum grundvelli en það á kannski eftir að koma,“ segir Elísabet.

Hún hefur nýtt sér margt af því sem í boði er hjá VR bæði styrki til þess að sækja námskeið og finnst íþróttastyrkur sem VR býður upp alveg frábær. Elísabet segir

„Mér finnst eitthvað gott við að finna gleðina í því sem maður hefur í stað þess að horfa á það sem maður hefur ekki“

hrun bankakerfisins og eftirköst þess hafði ekki haft mikil áhrif á hennar vinnustað. „Við tókum reyndar á okkur tímabundna launaskerðingu í þrjá mánuði en þar kom auknið frí á móti svo heildaráhrifin voru að mörgu leyti jákvæð og fólk fékk meiri tíma með fjölskyldunni í sumar. Ég fór t.d. tvisvar yfir Fimmvörðuháls í sumar af því ég átti svo mikið frí. En ég verð ekki vör við annað en að það sé meira en nóg að gera og fyrirtækið virðist vera í góðum gangi svo við erum bjartsýn og jákvæð.“ Capacent er reyndar í hópi útrásarfyrirtækja því starfsemi þess í Skandinavíu hefur vaxið starfsmenn á Íslandi yfir höfuð en starfsmenn Capacent á Íslandi eru rúmlega 100, en heildarföldi starfsmanna á Norðurlöndum nálægt 500.

En skyldi Elísabet verða vör við að efnahagshrunið hafi breytt lífsstíl og viðhorfum hennar? „Ég tilheyr þeirri kynslóð sem þurfti ekki að spara mikið. Ég byrjaði snemma að vinna og er vön því að hafa alltaf peninga milli handanna. Mér finnst fólk vera nægjusamara en það var áður og vera að leita að einfaldari lífsstíl sem byggir ekki á eins miklum kröfum og væntingum og áður. Fólk temur sér látlausari lífsstíl, ferðast meira innanlands, þrjónar peysur í staðinn fyrir að kaupa þær og mér finnst þessi nægjustemi heillandi. Mér finnst eitthvað gott við að finna gleðina í því sem maður hefur í stað þess að horfa á það sem maður hefur ekki. Þannig held ég að þetta kreppuástand hafi breytt gildismati okkar til hins betra þótt kreppan sé auðvitað hræðileg. Ljósmyndun er mitt áhugamál og ég er að hjálpa vinkonu minni sem er atvinnulaus að taka myndir í þrjónabók sem hana langar til þess að gefa út. Þannig munum við finna leiðina út úr kreppunni, með því að virkja sköpunarkraftinn.“



Má ekki tapa gleðinni

Jón Oddur Guðmundsson er texta- og hugmyndasmiður á auglýsingastofunni Fíton. Starfið felst í því að móta markaðs-skilaboð þeirra félaga og fyrirtækja sem eru viðskiptavinir stofunnar og finna sífellt nýjar og áhugaverðar leiðir til að koma þeim á framfæri. Í því felst skemmtileg sköpun en einnig ákveðin leit: Að rétta skilaboðunum, rétta orðalaginu, rétta auglýsingamiðlinum – og síðast en ekki síst – leit að prentvillum!

Þótt Jón Oddur hafi verið félagi í VR í allmörg ár viðurkennir hann að vera ekki sérlega „virkur“ í starfsemi félagsins. „Ég er félagi í VR og mér finnst það þægileg tilfinning. Það veitir mér ákveðið öryggi því ég veit að ef ég þyrfti á aðstoð að halda í margvíslegum skilningi þess orðs þá er félagið til staðar og veitir hana. Svo er VR bara svo skemmtilegur viðskiptavinur!“ Hér ljóstrar Jón Oddur því upp að auglýsingastofan Fíton sér um auglýsingar fyrir VR og hann er félagi í teyminu sem annast mál VR innan stofunnar. Fyrir vikið hugsar Jón Oddur ef til vill um málefni VR með eilítið öðrum hætti en aðrir félagsmenn gera.

Stundum er sagt að auglýsingastofur finni fyrstar allra fyrirtækja fyrir breytingum í atvinnulífnum bæði þenslu og samdrætti. Um þessar mundir er ár liðið frá bankahruninu á Íslandi og því liggur beint við að spyrja Jón hvaða áhrif það hafi haft á starfsvettvangi hans. „Vissulega hefur þetta haft margvísleg áhrif. Það er nú

samt þannig, að við höfum sjaldan haft jafn mikið að gera. En áherslurnar eru aðrar. Viðskiptavinir okkar vilja sömu gæði og árangur og áður, en hafa eðlilega úr minna fjármagni að spila. Og þá reynir á okkur – að finna nýjar og ódýrari leiðir. Það er spennandi áskorun. Það kostar ekki endilega svo mikið að vera sniðugur,“ segir Jón Oddur og glottir.

En hver urðu áhrif hrunsins á hann persónulega? „Auðvitað hafa atburðir liðinna missera haft djúpstæð áhrif. Ég vinn í miðbænum, bý nálægt og átti leið um Austurvöll á hverjum degi þegar á sem mestu gekk. Ég var ekki hávær þátttakandi í mótmælunum en finnst skipta máli að hafa mætt og sýnt samstöðu. Núna, rúmu ári síðar, finnst mér að áhrif hrunsins kannski vera helst þau að maður er þakklátari en áður fyrir það eitt að hafa vinnu. Og ekki er verra að vinnan mín er skemmtileg. Kreppan er skelfileg en hún er einhvers konar skóli fyrir okkur öll. Maður hefur lært að vera nægjusamari. En maður má samt ekki tapa gleðinni í lífinu, þótt að þrengi.“

„Og þá reynir á okkur – að finna nýjar og ódýrari leiðir. Það er spennandi áskorun. Það kostar ekki endilega svo mikið að vera sniðugur“



INGRID KUHLMANN, framkvæmdastjóri Þekkingarmiðlunar

Tómarúmið á milli þess sem var og verður

Íslenskt samfélag og íslensk fyrirtæki standa frammi fyrir einhverri mestu áskorun síðari tíma. Margt hefur breyst á undanförunum mánuðum sem hefur reynt á starfsfólk vinnustaða. Margir þeirra hafa þurft að grípa til uppsagna, breytt starfshlutfalls og lækkunar launa, eða eru í startholunum með slíkar aðgerðir. Áhrifin eru þau að starfsöryggi fólks er alvarlega ógnað og óvissuástandið í samfélaginu dregur enn frekar úr öryggistilfinningu fólks. Íslendingum er tamt að spýta í lófana, taka höndum saman og redda málum en nú bregður svo við að við glímum við nýja ógn: starfsöryggi, ófyrirsjáanleika, hagræðingu, niðurskurði, óstöðugleika, óvissu og breytingar.

Breyting vs. umbreyting

Það er einstaklingsbundið hvernig fólk bregst við breyttum ytri aðstæðum og er það m.a. háð aldri þess, heilsu, persónuleika og reynslu af breytingum. Hjá sumum valda þessar aðstæður tilfinningalegu uppnámi sem birtist sem ótti, kvíði, reiði eða hjálparleysi. Það sem skiptir máli í þessu samhengi er hvers eðlis breytingarnar eru. Í bókinni *Managing transitions* eftir William Bridges frá árinu 2003 gerir höfundur greinarmun á breytingum annars vegar (e. change) og umbreytingum hins vegar (e. transition). Breyting er þegar eitthvað í ytra umhverfinu breytist. Um er að ræða leið að einhverju þekktu og í skýrum skrefum, t.d. þegar um er að ræða breytingu á yfirstjórn, skipulagi, hönnun starfa, tölvukerfi ofl. Breyting hrindir af stað þekktu ferli sem fólk fer gjarnan í gegnum til að ná áttum.

Umbreyting á hinn bóginn varðar leið að einhverju óþekktu og þýðir að við þurfum að breyta því hvernig við hugsum,

skipuleggjum og framkvæmum. Umbreyting innifelur viðskilnað við fortíðina. Hún hefst með endalokum – að sleppa tókum á gömlum venjum - og lýkur með nýju upphafi, nýjum venjum. Tímenn milli þess sem var og þess sem verður – þegar hið gamla er liðið en hið nýja ekki orðið fyllilega virkt - kallar Bridges hlutlaus svæðið eða tómarúmið. Umbreyting reynir meira á fólk andlega en breyting.

Andleg og hegðunartengd viðbrögð

Í bókinni *Charging back up the hill* eftir Mitchell Lee Marks (2003) kemur fram að viðbrögð fólks við umbreytingu eru af ýmsum toga. Oft ríkir bölsýni og tortryggni, sérstaklega þegar fólk sér ekki ávinninginn af umbreytingunni. Þrátt fyrir að aðstæður í dag séu fordæmislausar þá eru áhrif lítils starfsöryggis á vinnustað velþekkt og rækilega skjalfest í rannsóknnum, bæði erlendis og héraendis. Viðbrögðin eru djúpstæð og alvarleg og einkennast af nokkrum þáttum. Þessir þættir eru helstir; ótti, óvissa og kvíði fyrir framtíðinni. Reiði út í stjórnendur sem fólk finnst í einhverjum tilvika hafa brugðist, minnkandi hollusta við starf og verkefni, snarminnkað frumkvæði og minni skoðanaskipti og nýsköpun.

Starfsmenn halda áfram að mæta í vinnuna en skilja hjartað og sálina eftir heima. Væntingar til vinnustaðarins breytast og fara að snúast um að vera sjálfum sér nægur. Þetta getur haft þær afleiðingar að samstaðan verði minni og gömul sár milli vinnufélaga yfist. Í könnun sem Intermediar PW í Hollandi framkvæmdi nýlega kom í ljós að 40% fyrirtækja verða vör við minni framleiðni og auknar fjarvistir í kjölfar uppsagnanna undanfarna mánuði. Í stuttu máli má segja að vinnustaðir

geti orðið til lítills megnugir undir þessum kringumstæðum. Því miður eru þessi einkenni greinanleg á mjög mörgum vinnustöðum landsins í dag og verulega áberandi á sumum.

Mynda brú milli fortíðar og framtíðar

Mikilvægt er að öðlast skilning á því að þessi viðbrögð séu eðlileg og sameiginleg öllum sem í þessari stöðu eru. Síðan er gott að mynda brú milli framtíðar og fortíðar til að skapa sátt um þær breytingar sem vinnustaðurinn er að fara í gegnum. Töluverður sársauki getur verið fólgin í því að kveðja hið gamla og komast yfir í hið nýja. Oft reynist fólki erfitt að sætta sig við það að það sem áður var gott og gilt sé það ekki lengur og gefur því þá tilfinningu að lítið sé gert úr framlagi þess og starfskröftum til þessa. Slíkar upplifanir draga úr hollustu við



nauðsynlegar breytingar. Mikilvægt er að velta fyrir sér hvað sé að breytast, hvað muni verða öðruvísi eftir breytingarnar og hverjir munu tapa hverju? Það mun hjálpa til við að opna dyrnar að þeim umbreytingum sem verður að fara í gegnum ef breytingarnar eigi að takast. Spurningarnar hjálpa okkur við að sleppa tókum á því gamla þannig að við getum stillt saman strengi og innleitt hið nýja. Því tíminn milli þess sem var og þess sem er er líka tími endurnýjunar, nýrra lausna, nýrra tækifæra, nýrrar umræðu og nýrrar sýnar.

Vinnustaðir þurfa að ná vopnum sínum

Samkvæmt rannsóknnum á vinnustöðum sem hafa farið í gegnum erfiðleikatíma eru það nokkur atriði sem skipta meginmáli til að byggja upp vinnustaðinn á raunhæfan og skilvirkan hátt og hjálpa honum að ná aftur vopnum sínum. Þessi atriði eru eftirfarandi:

Skilningur: Að gera upplifun starfsfólks og stjórnenda umræðuhæfa og viðurkenna ástandið og það tilfinninga-uppnám sem fólk er í. Fólk þarf tíma til að átta sig og ná sér. Hægt er að flýta fyrir úrvinnslu starfsmanna á þeim atburðum sem hafa orðið á undanförunum mánuðum með því að ræða opinskátt um hvað gerðist og hvað fólk finnst um það. Ef þessum tilfinningum er ekki veitt athygli er líklegt að þær birtist með öðrum hætti, eins og t.d. í minni framleiðni eða pírringi.

Uppgjör: Að skapa sátt um fortíðina og byggja brú úr fortíð yfir í framtíð þar sem tekið er með í veginesti það besta, skilið eftir það sem var verra, lært af mistökum og komið auga á þau nýju viðmið, hegðun, ferla eða annað sem til þarf til að tryggja framgang nauðsynlegra breytinga svo tryggja megi farsæld vinnustaðar.

Kraftur: Að setja niður þá sýn sem starfsmenn finna sig í og er í senn raunhæf, metnaðarfull, kröftug og trúverðug. Draga fram það sem starfsmenn vilja standa fyrir t.d. gildi og skerpa á því hvað það er sem starfsmenn vilja sjá (og ekki sjá) þegar horft er til framtíðar.

Festa: Sú greining á menningu sem fram fer í uppgjörsferlinu þarf að aðgerðabinda í skref sem starfsfólk og stjórnendur koma sér saman um að séu þau sem mestu máli skipti. Um leið gefst starfsmönnum tækifæri til að hafa áhrif á umhverfi sitt og taka virkan þátt í uppbyggingu vinnustaðarins sem er lykilatriði til að virkja aftur kraft og uppbyggingu innan skipulagsheildar. Útfærsla og túlkun gildanna miðað við núverandi aðstæður (í hegðun og viðmið) er leið til að ná þessu markmiði og tryggja sameiginlegan skilning og virkjun allra svo heildin gangi í takt.

Öllum er þó ljóst að helsti vettvangur viðreisnarinnar eru vinnustaðir landsins. Þar mun allt þurfa að fara saman, kraftur, framsýni, nýsköpun, skilvirkni og samvinna. Virkja þarf hvern einasta starfsmann til góðra verka ef takast á að koma fyrirtækjum landsins á réttan kjöl og skapa aftur traust og tiltrú á þau.



FRÆÐSLA

Hádegisfyrirlestrar haustið 2009

Fyrirlestrararnir eru öllum félagsmönnum opnir og ókeypis. Þeir eru haldnir kl. 12-13 í húsnæði VR í Húsi verslunarinnar á 0. hæð og eru léttar veitingar í boði.

10 slæm ráð til að verða stressi að bráð

Fyrirlesari: Steinunn Stefánsdóttir, Starfsleikni

12. nóvember

Þótt almennt sé gáfulegra að gefa ráð um hvað er gott að gera til að efla heilsu og stefna að vellíðan (jákvæð markmið) hefur fólk stundum þörf fyrir hið gagnstæða, þ.e. að skoða hvað ber að forðast ætli maður sér ekki að verða veikur. Þess vegna fjallar þetta léttá erindi um tíu ráð til að gera sig stressaðan.

Strákur, stelpa – Skiptir það máli?

Fyrirlesari: Margrét Pála Ólafsdóttir, höfundur Hjallastefnunnar

26. nóvember

Margrét Pála hefur um árabíl flutt fyrirlestra um kynjamál. Hún er höfundur Hjallastefnunnar þar sem unnið er að jafnrétti kynjanna með kynjaskiptu skólastarfi. Í fyrirlestrinum fjallar Margrét Pála um munin á kynjunum á sinn einstaka og skemmtilega hátt.

22 VRblaðið

Heiðar á huglægu nótonum

Fyrirlesari: Heiðar Jónsson, snyrtir

3. desember

Í þessum fyrirlestri ætlar Heiðar að vera á huglægu nótonum. Fjallað verður t.a.m. um málefni eins og hugleiðslu, rithandarlestur, áruspil, persónulestur úr augum og tarot spil. Heiðar mun nálgast þessi viðfangsefni á sinn ljúfa og einlæga hátt.

Félagsmenn á Akranesi, Austurlandi og í Eyjum athugið: Hægt er að mæta á skrifstofuna á staðnum og fylgjast með fyrirlestrinum í gegnum fjarfundabúnað.

Fleiri fyrirlestrar verða kynntir í næsta blaði. Skráning er í þjónustuveri VR í síma 510 1700 og á www.vr.is



SJÚKRASJÓÐUR

Einangrun dregur úr batahorfum

Virk veitir persónulega ráðgjöf og hvatningu sem tekur mið af aðstæðum hvers og eins.

VR hefur frá 2007 boðið þeim sem sækja um sjúkradagpeninga hjá félaginu ráðgjöf og stuðning til að auðvelda félagsmönnum að snúa aftur til vinnu eftir veikindi eða slys og var VR fyrst stéttarféлага til að bjóða slík úrræði. Þessi hugmynd VR varð síðan fyrirmyndin að þeirri aðstoð sem nú stendur fólki til boða í samstarfi stéttarféлага og Virk Starfsendurhæfingarsjóðs sem settur var á laggirnar í tengslum við gerð kjarasamninga árið 2008. Eins og fram kom fram í síðasta tölublaði voru dagpeningagreiðslur úr Sjúkrasjóði VR 43% meiri fyrstu sex mánuði ársins en á sama tíma í fyrra. Það er því enn ástæða til að auka áherslu á þennan málaflokk. VR á nú í samstarfi við Virk Starfsendurhæfingarsjóð um aðstoð og ráðgjöf en Virk var stofnað í kjölfar síðustu kjarasamninga.

Þrír starfsmenn hjá Sjúkrasjóði VR vinna sem ráðgjafar vegna starfsendurhæfingar undir umsjón Virk, þær Kristín Waage, Heiða Björg Tómasdóttir og Guðfinna Alda Ólafsdóttir. VR blaðið tók hús á þeim stöllum og spurði þær út í dagleg störf og reynsluna af þessu verkefni.

Kunna að meta þjónustuna

„Allir félagsmenn VR sem búa við skerta starfsgetu eða eru í þeirri stöðu að henni er ógnað vegna heilsubrestra geta fengið aðstoð og ráðgjöf hjá okkur“ segja þær. Aðstoðin felst í persónulegri ráðgjöf og hvatningu sem tekur mið af aðstæðum hvers og eins. Það hefur komið í ljós að skjólstæðingarnir telja stóran hluta af bataferlinu vera að fá tækifæri til að tjá sig um sínar aðstæður. „Við spjöllum saman, hjálpum

skjólstæðingum okkar til að gera sitt eigið plan og þeir eru fegnir að vita að við fylgjum þeim eftir og hvetjum þá áfram,“ segja þær stöllur brosandir og segja þetta sannarlega gefandi starf.

„Á vegum Starfsendurhæfingarsjóðs starfar sérfræðingateymi sem er okkur til halds og trausts og við getum vísað til ef þörf krefur“ segja þær. „Félagsmenn hafa tekið þessari þjónustu mjög vel og kunna að meta stuðninginn og aðstoðina, sem hefur í mörgum tilvikum flýtt fyrir bata og komið fólki fyrr út í atvinnulífið. Í ráðgjöfinni er mikil áhersla lögð á virkni einstaklingsins vegna þess að aðgerðarleysi og einangrun getur dregið úr batahorfum og stundum þarf lítið til að ástandið batni“.

Stoðkerfisvandamál einna algengust

En hverjir eru það helst sem eru að nýta sér þessa þjónustu? Þær segja allskonar fólk vera í þörf fyrir aðstoð. Algengt er að fólki komi með ýmissum stoðkerfisvandamálum, gigt, þunglyndi og kvíða, einnig er nokkuð um fólk með öndunarfærasjúkdómum, ofnæmi eða exem, fólk sem glímir við afleiðingar slysa og margt fleira.

„Hingað til hafa þeir komið helst sem hafa verið að fá sjúkradagpeninga úr Sjúkrasjóði VR. Það er hins vegar brýnt að grípa til ráðstafana sem allra fyrst og viljum við hvetja alla sem glíma við heilsubrest að nýta sér þjónustuna, enda þótt veikindaréttur sé ekki að fullu tæmdur hjá vinnuveitanda,“ segja þær að lokum.

INNLIT

Í heimsókn á Hlutverkasetri

Hlutverkasetur er flutt í nýtt húsnæði að Borgartúni 1, annarri hæð og er gengið inn sjávarmegin. Meðfylgjandi myndir eru teknar á námskeiðunum setursins.

Hlutverkasetur býður upp á umgjörð, hvatningu og stuðning fyrir þá sem vilja efla starfsgetu á markvissan hátt eða auka lífsgæðin. Stefnt er að því að efla sjálfsmynd gegnum verkefni, fræðslu og umræður. Sem dæmi um verkefni má nefna: Að sækja um vinnu, tungumálanám, rússnesk menning og saga, myndlist fyrir venjulegt fólk, magadans, hómópatíu, leiklist, leikræn óvissuferð, Kundalini yoga, tölvan mín, slökun og hreyfing til heilsubótar.

Markmiðið er:

- ... að styðja þá sem misst hafa hlutverk, við að ná þeim aftur eða uppgötva ný
- ... að nýta þekkingu og reynslu fólks
- ... að auka lífsgæði
- ... að auka þátttöku í samfélaginu
- ... að draga fram þau margföldunarhrif sem verða þegar einstaklingar ná stjórn á eigin lífi
- ... að sýna fram á mikilvægi umhverfispátta
- ... að draga úr fordómum

Námskeiðin eru ókeypis fyrir atvinnuleitendur og hvetur Hlutverkasetrið alla sem vilja halda sér virkum að nýta sér það sem í boði er. Það eina sem þarf að gera er að hafa samband og skrá sig í síma 5173471 eða 6959285.





Magdans á mánudögum þar sem við hefjum vikuna full af orku og gleði. Anna mætir eldhress og kennir okkur nokkur dansspor, maga- og handahreyfingar. Ótrúlega skemmtileg upplifun og afslöppuð stemmning.

Góð leið til að tjá tilfinningar er í gegnum **listsköpun**, líka fyrir „venjulegt fólk,“ aðalatriðið er að njóta þess að leika sér og skapa.

Enska – samtalstímar þar sem boðið er uppá þjálfun í talmáli með léttum og skemmtilegum umræðum.



ATVINNULEITENDUR

Námskeið fyrir atvinnuleitendur

VR hefur tekið höndum saman með fjölmörgum aðilum til að bjóða upp á fjölbreytta valkosti í námi og hreyfingu fyrir þá félagsmenn sem hafa misst vinnuna eða hafa þurft að minnka starfshlutfall sitt vegna efnahagsástandsins.

Mímir - símenntun

Ferilskrá

Hagnýt atriði í atvinnuleit og einstaklingsviðtal

Í dag er vönduð ferilskrá mikilvægt tæki í náms- og starfsleit.

Hún er mikilvægur liður í markaðssetningu umsækjandans og oft fyrstu kynni vinnuveitandans af honum. Á námskeiðinu eru kynntar mismunandi leiðir við gerð ferilskrár og þátttakendur fá tækifæri til að útbúa eða uppfæra eigin ferilskrá. Þá verður farið yfir hagnýt atriði í náms- og starfsleit. Í einstaklingsviðtali býðst þátttakendum tækifæri til að ræða eigin stöðu og skoða möguleika sem í boði eru, auk þess að skipuleggja næstu skref, hvort sem er við val á námi eða í starfsleit. Auk þess er í boði ókeypis starfs- og námsráðgjöf.

Fimmtudagsflipp, jóga, hómopátía, photoshop og rússneska.

Hlutverkasetrið býður þér ótrúlega fjölbreytt námskeið - ókeypis. Athugið að alltaf eru ný námskeið í boði.

Nýttu kraftinn - árangursríkt ferli fyrir atvinnuleitendur.

Verkfærakista, tengslanet, áhugasviðspróf og 3ja mánaða hvatning og stuðningur við atvinnuleitendur. Rauði þráðurinn er að ganga til hvers dags sem vinnudagur væri og gera sig þannig samkeppnishæfari í atvinnuleitinni. Farið yfir markvissa skráningu tímans sem nemur a.m.k. 4 tímum á hverjum virkum degi, hvatt til fjölbreytilegra verkefna og útvegaðar vottanir viðurkenndar af atvinnulífínu. Boðið upp á áhugasviðspróf til að víkka hugann og skapa ný tækifæri sem og tengingu við vinnumarkaðinn en hver og einn fær mentor úr atvinnulífínu.

Leiðin til velgengni

Námskeiðið „Leiðin til velgengni – úr skuldum í jafnvægi“ er fimm vikna námskeið þar sem unnið er að lausn á fjármálastöðu. Auk margsháttar stuðnings, sem veitir nýja sýn á lífsgildi og opna augun fyrir nýjum tækifærum. Hundruð Íslendinga hafa sótt námskeiðin á undanföllum árum. Fjármál þátttakenda hafa gjörbreyst og önnur lífsgæði fylgt í kjölfarið. Markaðu tímamót í lífi þínu, leiðin til velgengni hefst í dag.

Heilsan í forgang - hættu að reykja.

Námskeið í samstarfi við Krabbameinsfélag Reykjavíkur

Reiðtúr með Íshestum

Skráðu þig í staka reiðtúra, hentar bæði byrjendum og lengra komnum. Þessar ferðir eru farnar á þriðjudögum kl. 14:00.

Líkamsrækt fyrir 2.000 kr. á mánuði

Matreiðslunámskeið Asía

Skemmtilegt og fræðandi námsskeið um asíska matargerð.

Skráning og allar nánari upplýsingar um námskeiðin er að finna á www.vr.is. Við viljum líka benda á upplýsingabækling Rauðakrosshússins um frístundir og námskeið.



ORLOFSHÚS

Í bústað á jólaföstu



Skammdegið er nú skolið á með öllum sínum þunga. Margir hugsa sér þá til hreyfings og langar að gera eitthvað skemmtilegt með fjölskyldu og vinum. Þórunn Jónsdóttir hefur umsjón með orlofshúsum hjá VR. Hún segir alveg tilvalið að skella sér í bústað einhverja helgina fyrir jólin, skapa notalega stemmningu með kertum og skrauti og baka jafnvel smákökur, skrifa á jólakortin eða fönndra með börnunum. Auðvitað er svo bráðnauðsynlegt að hafa með sér góða bók og ljúfa tónlist. Það er alltaf þó nokkuð um að fólk vilji eyða dögnum fyrir jól og jafnvel jólnum sjálfum í bústað og er þá að sækjast eftir kyrrð og ró fjarri þeim erli sem gjarnan er á þessum tíma árs. Það er meiri ásókn í bústaðina núna en oft áður á þessum árstíma, en þó eru enn til laus hús um jól og áramót.

Bókið beint á netinu www.vr.is og gangið frá greiðslu með greiðslukorti eða hringið í þjónustuver VR í síma 510 1700. Einungis fullgildir félagsmenn VR, sem verða 21 árs á árinu geta bókað orlofshús.

Hús/íbúðir í boði í vetur

Verð yfir helgi kr.

Flúðir	15.500
Miðhúsaskógur	15.500
Minni-Borg, Grímsnesi	21.400
Húsafell	15.500
Stykkishólmur, raðhús	15.500
Akureyri	12.000
Akureyri fyrir fjóra	9.700

Leigt á vegum rekstraraðila:

Ölfusborgir	Bókunarsími 483 4260
Einarsstaðir	Bókunarsími 471 1734

Athugið!

Hús eru afhent eftir klukkan 14:00
Skil virka daga fyrir klukkan 12:00
og sunnudaga fyrir klukkan 19:00

INNLIT

Litið inn hjá Smith & Norland

Við hjá VR blaðinu kíktum í heimsókn í Smith & Norland í Borgartúni á björtum vetrardegi og heilsaðum upp á félagsmenn í vinnunni. Smith & Norland er innflutnings- og verslunarfyrirtæki sem var stofnað í núverandi mynd árið 1953. Helstu stoðir fyrirtækisins eru heimilistæki og vörur til raflagna. Alls vinna fjórtíu og átta starfsmenn hjá fyrirtækinu í dag.



Soffía G. Þorsteinsdóttir, Margrét Kristjánsdóttir og Anna Svava Sívertsen – skrifstofa



Pórarinn Orrason – lager



Páll Logason – söludeild



Úlfar Þorgeirsson - lager



Margrét Dagdeyir – söludeild



Anna Karen Kristjánsdóttir – móttaka

Á RÖLTINU

Félagsmenn VR

VR blaðið kíkta niðri Borgartún einn bjartan vetrardag í lok október og heimsótti nokkra félagsmenn hjá Capacent og KPMG og spurði þá spjörunum úr.



Sigurbjörg Heiðarsdóttir

Bókari – Capacent

Stjörnumerki? Vatnsberi

Uppáhalds vetrar dægurvöl? Göngutúr í fallegu vetrarveðri upp við Reynisvatn og Rauðavatn.

Er búið að ákveða eitthvað ferðalag í vetur? Ekkert planað eins og er. Fer allavega vestur fyrir jólin í laufabrauðsgerð.

Uppskrift að kósý vetrarkvöldi? Selland í Fnjóskadal.

Uppáhalds árstíð? Falleg vetrarstilla, kertaljós, góð bók og spila spil með vinum.

Bók eða DVD? Bók. Er að lesa Auðnin eftir Yrsu Sigurðardóttir.

Heit kakó með rjóma eða rauðvín? Rauðvín.



Björk Arnbjörnsdóttir

KPMG – starfsmaður skattasviðs

Stjörnumerki? Bogmaður

Uppáhalds vetrar dægurvöl? Fara í góðan göngutúr með fjölskyldunni upp í Heiðmörk.

Er búið að ákveða eitthvað ferðalag í vetur? Fara í bústað með fjölskyldunni. Fórum alltaf tvisvar á vetri.

Uppskrift að kósý vetrarkvöldi? Kveikja á fullt af kertum, rauðvín, ostar og heiti potturinn með manningum.

Bók eða DVD? DVD. Ný búin að horfa á Duplicity með Clive Owen og Julia Roberts. Frábær mynd.

Heit kakó með rjóma eða rauðvín? Rauðvín.



Telma Ágústsdóttir

Capacent – þjónustufulltrúi

Stjörnumerki? Vatnsberi

Uppáhalds vetrar dægurvöl? Snjópotur og göngutúrar er alltaf skemmtilegt.

Er búið að ákveða eitthvað ferðalag í vetur? Er búin að bóka VR bústað á Flúðum.

Uppskrift að kósý vetrarkvöldi? Ullarsokkar, gott rauðvín, púsl og góður félagsskapur.

Bók eða DVD? Bók. The other side of the story eftir Jody Powell.

Heit kakó með rjóma eða rauðvín? Ekki hægt að gera upp á milli. Bæði takk!



Herdís Sigurjónsdóttir

KPMG – móttaka

Stjörnumerki? Vatnsberi

Uppáhalds vetrar dægurvöl? Göngutúr í sveitinni í fallegu vetrarveðri er alltaf yndislegt.

Er búið að ákveða eitthvað ferðalag í vetur? Fara upp í bústað í Grímsnesinu og láta sér líða vel í heita pottinum.

Uppskrift að kósý vetrarkvöldi? Fullt af kertum og horfa á villt vetrarveðrið út um gluggan..

Bók eða DVD? Bók. Er að lesa Þúsund bjartar sólar eftir Khaled Hosseini.

Heit kakó með rjóma eða rauðvín? Rauðvín.

KJARAMÁL

Jólatörnin nálgast

Vertu með réttindi þín á hreinu nú þegar mesta vinnutörnin er framundan.

Í tilefni þess að mesta vinnutörn ársins hjá afgangsluþólki, 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 ræða tímabundið til sín skólafólk yfir háannatímamann er einnig mikilvægt að hnykkja á þessu atriði við nýtt samstarfsfólk.

Frídagur yfir hátíðarnar eru:

Eftir kl. 12 á aðfangadag (stórhátíðardagur)

Jóladagur (stórhátíðardagur)

Annar í jólum (almennur frídagur)

Eftir kl. 12 á gamlársdag (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 hefjast 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 afgangsluþólki), 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 reglubundnu 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

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

Matar- og kaffitímar

Hádegismatartími: Á bilinu ½ - 1 klst. (háð samkomulagi). 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 með tvöföldu kaupi. Réttur til kvöldmatartíma miðast við a.m.k. 4,5 klst. vinnu.

Kaffitími: 35 mínútur á dag hjá afgreiðslufólki, (15 mín hjá skrifstofólki) 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 kaffitíma á tímabilinu kl. 22:00 - 22:20. Á Þorláksmessu er heimilt að veita þann kaffitíma á bilinu kl. 21:40 - 22:20.

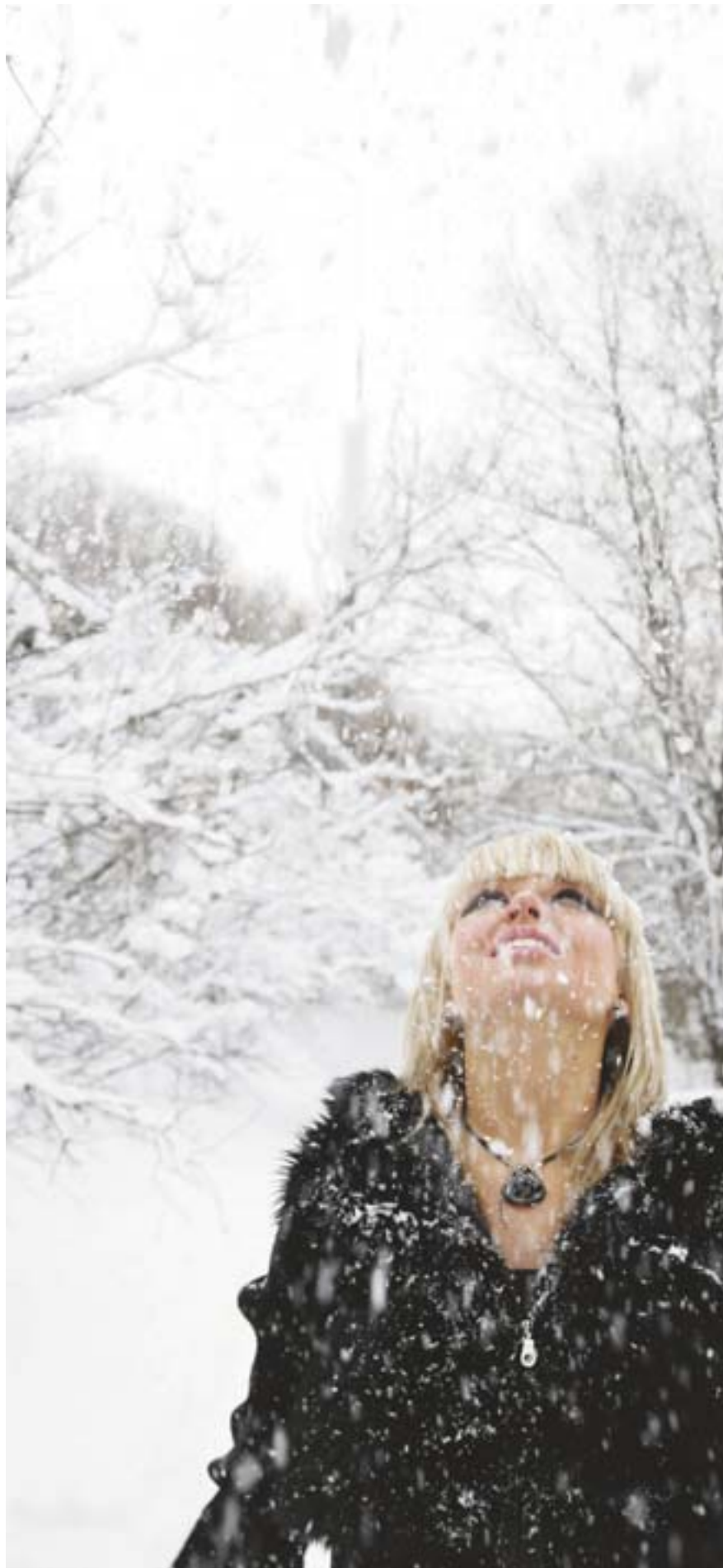
Desemberuppbót

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. 51.800, 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



PISTILL GERÐAR KRISTNÝJAR

Ekki tómmt skrípó



Nokkru eftir að Stöð 2 var hrundið af stokkunum var farið að sýna þar teiknimyndir með íslensku tali. Það þótti mikil nýlunda og tók barnafólk strax vel í þessa nýjung. Ríkissjónvarpið sá sæng sína uppreidda og litlu síðar var líka farið að talsetja teiknimyndirnar þar. Börn eru sterkur neytendahópur, enda margsannað að foreldrar kaupa (og þá líklega borða líka) mun óhollari mat en þeir sem ekki eiga nein börn.

Talsetning teiknimynda í íslensku sjónvarpi er ágætt dæmi um góðu áhrifin sem samkeppni getur haft. Áður þurftu börn að treysta á að einhver stálpaður sæti hjá þeim og læsi textann fyrir þau. Ég man líka eftir tékkneskum leirfígúrum í Stundinni okkar sem sögðu bara „Míó maó míó maó lalalalala ... „Ekki þurfti mikla innsýn í tékknesku til að átta sig á þeim skilaboðum.

Aldrei hef ég þakkað Stöð 2 fyrir að koma talsettum teiknimyndum á koppinn hér á landi með því að kaupa mér áskrift þar á bæ. Börnin mín horfa því á Ríkissjónvarpið á laugardags- og sunnudagsmorgnum. Þar birtist hver fígúran á fætur annarri eins og til dæmis apinn Friðþjófur, grísinn Ólívía og strákurinn Stjáni sem á risastóru bókina um allt. Ég hlusta jafnan með öðru eyranu því ekki vil ég aðeins vita á hvað krakkarnir mínir horfa, heldur er gott barnaefni auðvitað skemmtilegt fyrir hvaða aldurshóp sem er. Fyrirnefndri Ólívíu vil ég til dæmis helst ekki missa af. Stelpan sem ljáir henni rödd sína er svo skemmtileg og reyndar eru margir krakkanna sem lesa inn á teiknimyndir feikifærir – svo maður tali nú ekki um þann margreynda her íslenskra leikara sem þarna heyrir í.

Það er aðeins eitt sem stundum virðist fara forgörðum í talsetningunni og það eru þýðingarnar. Fyrir fáeinum vikum stóð ég einhverja bandarísku fígúruna um að biðja fólk um „að fara í línu“. Á íslensku förum við til dæmis í röð eða röðum okkur upp. Svo var það kennaragrisinn sem sagði við bekkinn fyrir stuttu að nú ætluðu þau að „læra um hvað“ einn nemandinn gerði í fríinu sínu. Ha? Læra um hvað einhver gerði? Enskan kemur þarna greinilega í gegn, enda þýðingin annað hvort unnin í hasti eða af vankunnáttu. Og hvort heldur sem ástæðan er, þá er þýðingin unnin af vanvirðingu við börnin.

Allt barnaefni á að vera á góðri íslensku svo hér alist upp kynslóð með góða máltilfinningu. Atburðir síðustu missera sýna að það er mikilvægt að kynslóðirnar geti talað saman svo hægt sé að læra af þeim reynslumeiri. Ég vil getað spjallað áreynslulaust um heima og geima við börn þegar ég verð gömul kona og óttast það mest að skilja ekki nema stöku orð og þurfa að sitja með tölvuna á hnjónum til að geta flett því upp á netinu sem við mig verður sagt.

Fyrst og fremst eiga börn allt gott skilið. Þar með talda fallega íslensku.

Hluthafar

Stjórn

Framkvæmdastjóri

Deildarstjóri

Starfsfólk

Mjög mikilvæg tenging

VR

Trúnaðarmaður

Trúnaðarmaður gerir starfsfólki og stjórnendum mikið gagn. Hann gætir þess að samningar séu haldnir á vinnustað, að lög séu ekki brotin á starfsfólki og að samskipti á milli stéttarfélags, starfsfólks og atvinnurekanda séu greið.

Vantar trúnaðarmann á þinn vinnustað?

Mikilvægt er að kjósa trúnaðarmann bæði á smærri og stærri vinnustöðum, sé hann ekki nú þegar til staðar. Nánari upplýsingar um starf trúnaðarmanns er að finna á www.vr.is