

„Stjórnvöld hafa kveikt eld“

Magnús L. Sveinsson
fyrirverandi
formaður VR í viðtali



BLAÐSÍÐA 5

Ef við lyftum gólfinu,
lyftist þakið með

BLAÐSÍÐA 11

Fjórði hver of þreyttur
í lok vinnudags

BLAÐSÍÐA 12

Kulnun í starfi –
ábyrgð vinnuveitenda

BLAÐSÍÐA 13

Þú átt rétt
á launaviðtali

BLAÐSÍÐA 14

Skipuleggur þú
líf þitt á nóttunni?



NÁMSKEIÐ FYRIR TRÚNAÐARMENN VR

10. október 2018
kl. 09.00-12.00

KJARAMÁLANÁMSKEIÐ

Fyrirlesari: Sérfræðingar á kjaramálasviði

VR leggur áherslu á að trúnaðarmenn fái allar helstu upplýsingar er snúa að kjaramálum félagsmanna. Þetta námskeið er hluti af þeirri stefnu en hér verður farið yfir helstu atriði kjarasamninga svo sem veikindarétt, uppsagnir, orlof, vinnutíma og áunnin réttindi. Hér gefst trúnaðarmönnum tækifæri til þess að ræða saman, deila reynslu sinni og fá svör við spurningum sínum. Sérlega gagnlegt námskeið sem enginn trúnaðarmaður ætti að láta fram hjá sér fara. Léttur morgunverður í boði.

14. nóvember 2018
kl. 09.00-12.00

SJÓÐIR OG ÞJÓNUSTA VR

Fyrirlesari: Selma Kristjánsdóttir, sérfræðingur á þróunarsviði

Þjónusta VR er víðtæk og varðar alla félagsmenn. Á þessu námskeiði verður farið yfir þjónustuliði eins og VR varasjóð, Sjúkrasjóð, Orlofssjóð og Starfsmenntasjóð. Auk þess er farið yfir helstu þætti starfsendurhæfingarsjóðsins VIRK. VR skorar á alla trúnaðarmenn að sækja námskeiðið þar sem þekking á þessum þáttum er mikilvæg. Léttur morgunverður í boði.

SAMNINGA- VIÐRÆÐUR HAFNAR MILLI VR OG VS

Verslunarmannafélag Suðurnesja (VS) samþykkti á aðalfundi félagsins, 26. apríl sl., að ganga til viðræðna við VR um sameiningu félaganna.

Stéttarfélagin hafa bæði komið á fót samninganefndum til að leiða viðræðurnar og stilla upp samningi um sameiningu. Viðræðurnar ganga að sögn vel og ef viðunandi niðurstaða fæst mun stjórn VS leggja þann samning fyrir félagsmenn sína í allsherjaratkvæðagreiðslu. Samningurinn yrði svo lagður fram til staðfestingar á næsta aðalfundi VR sem haldinn verður í mars á næsta ári.



FUNDUR UM MÓTUN KRÖFUGERÐAR VR

Fimmtudaginn 13. september sl. áttu stjórn og trúnaðarráð VR góðan vinnufund í Vatnsholti skammt frá Selfossi. Tílefni fundarins var mótun kröfugerðar VR fyrir komandi kjarasamningaviðræður.

Á fundinum var sagt frá helstu niðurstöðum könnunar sem framkvæmd var á vegum félagsins nýverið. Aðaláherslan var á umræðu um launalið kjarasamninga – hvort áherslan ætti að vera á prósentuhækkunir, krónutöluhækkunir eða jafnvel blöndu af hvoru tveggja. Þá voru húsnæðismálin rædd en þau hafa verið í brennidepli þar sem VR hefur tekið af skarið og stofnað leigufélag sem er ekki hagnaðardrifið. Síðan var fjallað um önnur réttindi í kjarasamningi og sérstaklega fjallað um styttingu vinnuvikunnar sem er mál sem hefur mikinn meðbyr innan VR um þessar mundir.

Að lokum voru svo ræddar mögulegar kröfur til stjórnvalda en þótt þau séu ekki beinir viðsemjendur okkar í kjarasamningum er aðkoma þeirra óhjákvæmileg ef leysa á öll þau flóknu efnahags- og þjóðfélagsmál sem snúa að kjörum fólks í landinu hverju sinni.

Nákvæmar niðurstöður fundarins og kröfur þær sem VR setur á oddinn í kjaraviðræðum munu verða kynntar er nær dregur samningalotunni í vetur.

FÉKKSTU EKKI ÖRUGGLEGA LAUNAHÆKKUN?

Samkvæmt kjarasamningum VR hækkuðu laun og kauptaxtar um 3% frá og með 1. maí 2018.

Lágmarkstekjur fyrir fullt starf, 171,15 klst. á mánuði (39,5 stundir á viku) fyrir 18 ára og eldri eftir 6 mánaða starf hjá sama fyrirtæki (þó að lágmarki 900 stundir) skal vera 300.000 kr. frá 1. maí 2018. Athugið að taka ber tillit til allra greiðslna þegar þessar lágmarkstekjur eru metnar, s.s. allar bónus-, álags- og aukagreiðslur skal taka með inn í samtöluna.

Þá hækkaði mótframlag atvinnurekenda í lífeyrisjóð úr 10,0% í 11,5% þann 1. júlí síðastliðinn.



NÁMSKEIÐ FYRIR FÉLAGSMENN VR

Reykjavík 2., 3. og 4. október 2018
kl. 09.00-12.00

BESTU ÁRIN

– Námskeið fyrir heldri félagsmenn

Fyrirlesari: Ásgeir Jónsson

Ertu farin/n að huga að starfslokum eða nýlega hætt/ur á vinnumarkaði? Þá er námskeiðið „Bestu árin“ eitt-hvað fyrir þig. VR býður félagsmönnum á aldrinum 63-72 ára á námskeið sem hefur það að markmiði að auðvelda breytingar á lífsháttum sem verða gjarnan samhliða starfslokum. Á námskeiðinu er fjallað um og farið yfir hvernig best er að nýta bestu ár ævinnar og huga að andlegri, líkamlegri og fjárhagslegri heilsu.

Námskeiðið er alls 9 tímar og er kennt í þremur hlutum þrjá morgna.

Þess má geta að námskeiðið verður einnig kennt á Egilsstöðum í upphafi árs 2019. Nánar auglýst síðar.

Félagsmenn geta sótt til félagsins aðstoð við túlkun á kjarasamningum þess, aðstoð við útreikninga á launum og innheimtu, lögfræðiaðstoð tengda kjaramálum, niðurgreiðslu á námi og námskeiðum auk ýmissar annarrar þjónustu. Þá starfrækir félagið öfluga sjóði eins og Sjúkrasjóð VR, Starfsmenntasjóð verslunar- og skrifstofufólks og VR varasjóð.

SJÚKRASJÓÐUR

Sjúkrasjóður VR greiðir sjúkradagpeninga þegar launatekjur félagsmanns falla niður vegna veikinda. Ef félagsmaður VR verður óvinnufær vegna veikinda eða slyss og hefur fullnýtt rétt sinn frá atvinnurekanda, getur hann fengið sjúkradagpeninga sem nema 80% af launum hans í allt að 9 mánuði, hjá Sjúkrasjóði VR.

SJÚKRASJÓÐUR AÐSTOÐAR FÉLAGSMENN

- Sjúkradagpeningar eftir að veikindarétti lýkur – 80% af launum í allt að 270 daga.
- Sjúkradagpeningar vegna slysa í frítíma – 80% af launum.**
- Sjúkradagpeningar vegna áfengismeðferðar – 80% af launum. Greiddir í allt að 120 daga (4 mánuði).
- Dagpeningar vegna alvarlegra veikinda maka – 80% af launum í allt að 90 daga.
- Styrkir, t.d. vegna tæknifrjövgunar, örlitameðferðar og ferðakostnaðar vegna læknis eða tannlæknis.
- Örorkubætur vegna slyss í frítíma, ef bætur koma ekki annars staðar frá vegna lögbundinna ábyrgðartrygginga (vegna slysa sem má rekja til vélknúinna ökutækja).
- Dánarbætur.

***Slysabætur greiðast ekki ef bætur koma annars staðar frá vegna lögbundinna ábyrgðartrygginga.*

VR VARASJÓÐUR – ÞÍN EIGN

Allir félagsmenn sem greiða félagsgjald til VR safna réttindum í svokallaðan VR varasjóð. Greitt er í hann árlega eftir aðalfund og uppfærast inneign í kjölfarið. Ef félagsmaður hættir í félaginu getur hann áfram nýtt réttindainneign sína í sjóðnum í tiltekinn tíma.

Endurgreiðsla úr VR varasjóði fer eftir inneign hvers og eins félagsmanns og eru greiðslurnar almennt staðgreiðsluskyldar. Staðgreiðslan skv. skattþrepi 2 er dregin af fjárhæð við útborgun.

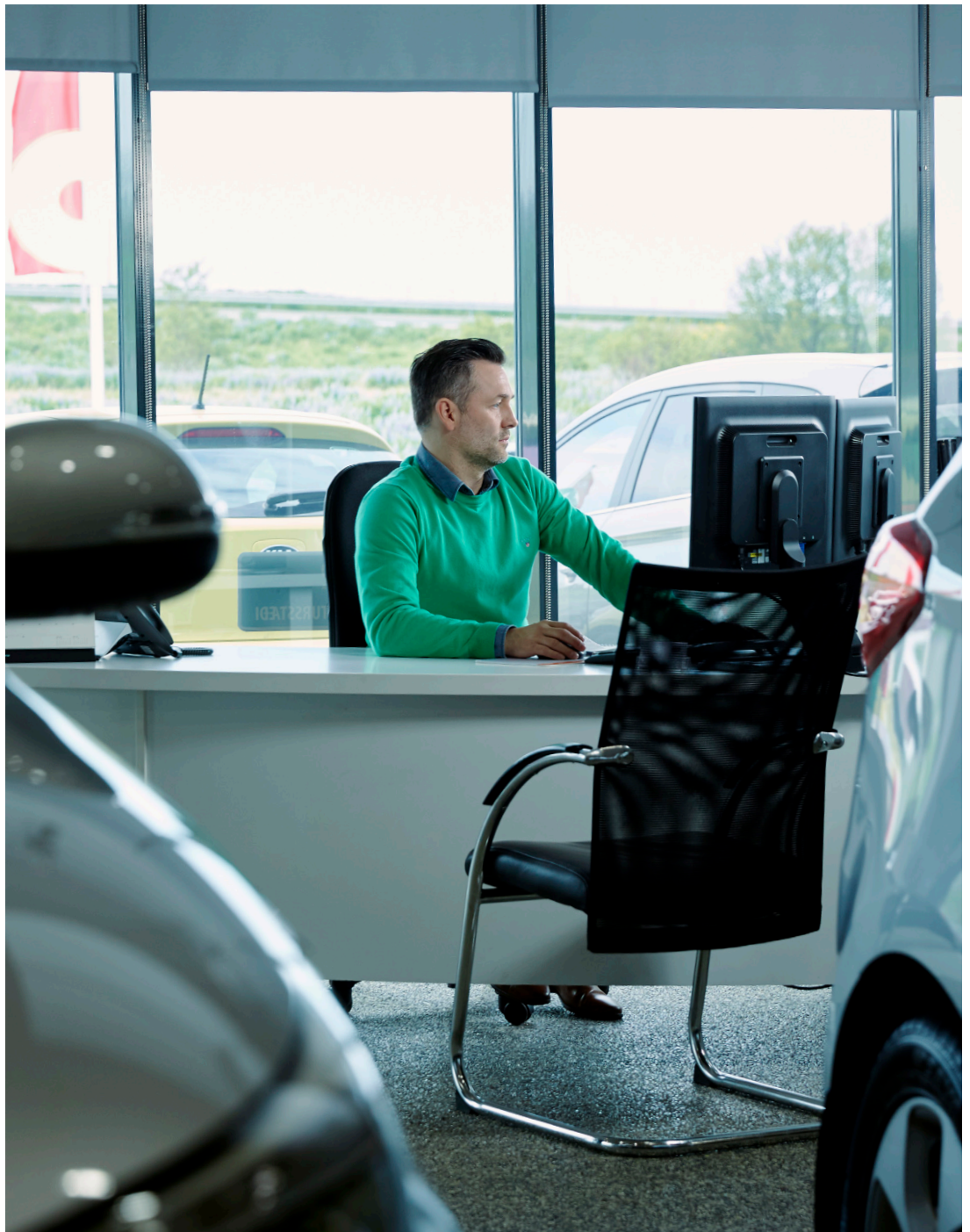
Þrjár undantekningar eru þó (skv. skattmati árið 2018): Líkamsrækt og endurhæfing (sjúkrabjálfun, nudd, nálastungur og kírópraktor) að hámarki 55.000 kr. á ári. Greiðsla gistikostnaðar í orlofi að hámarki 55.000 kr. á ári. Þetta á einungis við um greiðslu fyrir gistingu, s.s. orlofshús, hótél eða gistiheimili.

Starfstengt nám, styrkir úr sjóðnum vegna starfsnáms.

VR varasjóðurinn nýtist:

- Til kaupa á líkamsræktarkorti.
- Til kaupa á hjálpartækjum, t.d. gleraugum, heyrnartækjum og fleira.
- Til endurhæfingar, t.d. sjúkrabjálfunar.
- Til lækna- og lyfjakostnaðar.
- Til kaupa á menntunarþjónustu.
- Til kaupa á orlofstengdri þjónustu VR og fleira.

Skoðaðu inneign þína í sjóðnum á Mínunum síðum á vr.is.



FYRIR HVERJA ER VR?

Stéttarfélagið VR er opið öllu verslunar-, þjónustu- og skrifstofufólki á starfssvæðum félagsins á landinu og geta því launamenn á þessum starfssviðum orðið félagsmenn VR.

STARFSMENNTASJÓÐIR

Félagsmenn VR geta sótt um styrki vegna starfstengds náms, tómstundanáms og ferðakostnaðar vegna starfstengds náms/námskeiða og ráðstefna.

Félagsmenn geta sótt um starfstengda styrki en undir slíka styrki falla til dæmis starfstengd námskeið, almennt nám til eininga, aukin réttindi, ráðstefnur sem tengjast starfi umsækjanda og fleira.

Félagsmenn geta sótt um tómstundastyrki en undir tómstundastyrki falla almenn námskeið sem hafa skilgreint upphaf, endi og leiðbeinanda. Aðeins er hægt að sækja um styrk vegna námskeiða sem haldin eru innanlands.

Félagsmenn geta sótt um ferðastyrki, þurfi þeir að ferðast meira en 50 km til þess að komast frá heimili til fræðslustofnunar.

Félagsmenn og fyrirtæki geta sótt um sameiginlegan styrk í sjóðinn ef starfstengt nám félagsmanns kostar 200.000 kr. eða meira. Þá er réttur einstaklings og réttur fyrirtækis nýttur á móti hvor öðrum. Umsókn er afgreidd eftir reglum sjóðsins um starfstengda styrki.

Á Mínunum síðum á vr.is geta félagsmenn VR skoðað rétt sinn og sent inn rafræna umsókn. 

Nánari upplýsingar má finna á vef VR undir styrkir & sjóðir. www.vr.is



MIKILVÆGI TRÚNAÐARMANNSINS

Samkvæmt kjarasamningi er starfsmönnum heimilt að kjósa trúnaðarmann á hverjum vinnustað með 5 eða fleiri starfsmenn. Ef starfsmenn eru fleiri en 50 er heimilt að kjósa tvo trúnaðarmenn.

AF HVERJU ÆTTU STARFSMENN AÐ KJÓSA SÉR TRÚNAÐARMANN?

Að vera með trúnaðarmann á vinnustað er mjög mikilvægt bæði fyrir félagsmenn stéttarfélagsins á vinnustaðnum og fyrir stjórn og starfsmenn stéttarfélagsins. Að vera með trúnaðarmann á vinnustaðnum er eins og að vera með nokkurs konar útibú frá VR á staðnum. Trúnaðarmaðurinn á fyrst og fremst að gæta þess að á vinnustaðnum séu kjarasamningar og lög virt. Eins og sagt er í 3. mgr. 9. gr. laga um réttindi stéttarfélaga og afstöðu þeirra til atvinnurekenda nr. 80/1938: „Trúnaðarmaður skal gæta þess, að gerðir

vinnusamningar séu haldnir af atvinnurekanda og fulltrúum hans og að ekki sé gengið á félagslegan eða borgaralegan rétt verkamanna.“

Tilvísun í borgaralegan rétt þýðir að starfsmenn geta leitað til trúnaðarmannsins með ýmis málefni er varða vinnustaðinn, líðan þeirra þar eða aðbúnað. Þessum upplýsingum kemur trúnaðarmaðurinn nafnlaust á framfæri við stjórnendur vinnustaðarins svo ekki sé hægt að bendla ábendinguna við ákveðinn starfsmann eða starfsmenn. Trúnaðarmanninum ber síðan skylda til að koma svari eða upplýsingum við fyrsta tækifæri til þeirra sem til hans leituðu.

Að vera með trúnaðarmann á vinnustað er mjög mikilvægt bæði fyrir félagsmenn stéttarfélagsins á vinnustaðnum og fyrir stjórn og starfsmenn stéttarfélagsins.

Trúnaðarmaðurinn hefur einnig greiðan aðgang að starfsmönnum og stjórn VR og getur því komið ábendingum um gerð kjarasamninga greiðlega á framfæri frá sínum samstarfsmönnum.

Trúnaðarmaður fær upplýsingar um það sem á sér stað hjá stéttarfélaginu og miðlar því áfram til samstarfsmanna þannig að starfsmenn á vinnustöðum með virkan trúnaðarmann eru oft mun betur upplýstir um það sem er að gerast en fyrirtæki sem ekki eru með trúnaðarmann. Þetta er mjög mikilvægt, sér í lagi þegar kjarasamningsviðræður eiga sér stað. Ávinningur starfsmanna af því að vera með trúnaðarmann er því talsverður.

AF HVERJU ÆTTI EINHVER AÐ BJÓÐA SIG FRAM TIL TRÚNAÐARMANNASTARFA?

Trúnaðarmannastarfið er fyrir alla þá sem annt er um samstarfsmenn sína. Sá sem hefur áhuga á þessu starfi en telur sig ekki hafa þekkingu á því eða á kjarasamningum og býður sig þar af leiðandi ekki fram þarf ekki að hafa áhyggjur. Það að hafa áhuga er mjög góð byrjun. VR er með öfluga fræðslu af ýmsum toga sem nýtist trúnaðarmanninum í hans störfum. Til að mynda ítarlega fræðslu um kjarasamninginn, námskeið um samskiptafærni og námskeið um trúnaðarmannastarfið svo eitthvað sé nefnt.

Verkefni trúnaðarmannsins eru fjölbreytt og fela meðal annars í sér að svara spurningum um kaffitíma, koma ábendingum til stéttarfélagsins um atriði fyrir kröfugerð vegna kjarasamninga, koma ábendingum eða kvörtunum á framfæri við atvinnurekanda, kynna fyrir samstarfsmönnum sínum kynningarefni og skilaboð frá VR, veita upplýsingar um kjarasamninga, réttindi og skyldur og aðstoða við að koma málum í réttan farveg. Þessi upptalning er alls ekki tæmandi.

Ef upp kemur ágreiningur er trúnaðarmaður ekki dómari en honum ber skylda til að hlusta á alla sem að málinu koma og kemur upplýsingum til atvinnurekanda varðandi úrlausn málsins. Þá hefur trúnaðarmaðurinn aðgang að sérfræðingum á kjaramálasviði VR sem í flóknum málum taka við boltanum sé þess óskað. Trúnaðarmaðurinn er hlutlaus þriðji aðili og á ekki að taka afstöðu í deilumálum.

Trúnaðarmaðurinn er ekki einn enda hefur hann aðgang að öflugum tengslaneti trúnaðarmanna á netinu. Jafnframt hefur trúnaðarmaðurinn aðgang að starfsmönnum stéttarfélagsins á opnunartíma.

Ef trúnaðarmaður þarf að beita sér í málum fyrir hönd sinna samstarfsmanna þarf hann ekki að hafa áhyggjur af starfi sínu því hann nýtur verndar gegn uppsögn þar sem óheimilt er að segja trúnaðarmönnum upp vinnu vegna starfa þeirra sem trúnaðarmanna skv. 11. gr. laga um stéttarfélög og vinnudeilur nr. 80/1938. Trúnaðarmaðurinn á ekki að gjalda þess að gegna trúnaðarmannastörfum fyrir hönd stéttarfélagsins. [VR](#)



Ragnar Þór Ingólfsson, formaður VR, skrifar:

EF VIÐ LYFTUM GÓLFINU, LYFTIST ÞAKIÐ MEÐ

Af hverju eiga menntaðir að berjast fyrir kjörum ómenntaðra og öfugt? Af hverju eiga hátekjuhópar að taka slaginn með lægri tekjuhópum? Af hverju í ósköpunum eiga þeir sem eru skuldlausir og séreignafólk að taka upp hanskan fyrir fólk á leigumarkaði?

Því er kerfisbundið haldið að okkur hvað sé á vettvangi stéttarfélaga að fjalla um og berjast fyrir. Orðræðu-stríðið hættir þó ekki þar, heldur er sífelld reynt að búa til gjá milli stétta, menntunar, launa og lífsgæða almennt. Þessa umræðu þekki ég vel þar sem VR er það stéttarfélag sem er með hvað breiðastan hóp félagsmanna. Þeir sem hæst halda þessari orðræðu á lofti eru skó-sveinarviðsemjenda okkar en ekki félagsmennirnir sjálfir. Það er skiljanlegt að draumur atvinnurekenda sé að sundra samstöðu launafólks og mæra þá sem hafa grafið undan verkalýðshreyfingunni undanfarin ár og áratugi. Þau réttindi sem við höfum í dag féllu svo sannarlega ekki af himnum ofan. Réttindi sem okkur finnst sjálfsgöð í dag náðust fram með harðri baráttu og átökum og ekki síst með samstöðu heildarinnar.

Ef við lyftum þakinu lyftist gólfíð með. Það þýðir að þó við sum sjáum ekki persónulegan hag okkar í kröfugerð hreyfingarinnar í dag þá getur það haft verulega jákvæð áhrif á hag okkar eða afkomenda til framtíðar. Það er mikilvægt að þetta öryggisnetið.

En hvar viljum við að gólfíð verði? Skilaboðin eiga sérstaklega við þá sem hafa notið allra tækifæra og komist áfallalaust í gegnum lífið því það er því miður þannig að þó við höfum það gott og séum heppin þá er ekkert sem tryggir að börnin okkar og afkomendur verði það, og skiptir menntun engu máli í því samhengi.

Með börn á framfæri þekki ég og veit að það er ekkert sem tryggir að þau muni njóta sömu tækifæra og ég í lífinu hvort sem þau ná að mennta sig eða ekki. Mér hryllir við þeirri samfélagsmynd sem blasir við. Við erum að missa fjölda fólks á langvarandi örorku vegna álags, börnin okkar eiga ekki möguleika á að eignast þak yfir höfuð, í algjörlega sturluðu vaxtaokurs- og verðtryggingarumhverfi sem við búum við. Þúsundir félaga okkar, vina, bræðra og systra sem hafa flúið lífskjörin sem í boði eru á Íslandi eiga ekki afturkvæmt og spilar húsnaðismarkaðurinn þar stórt hlutverk ásamt því hversu dýrt er að lifa. Getum við kallað okkur velferðarsamfélag sem býr einstæðu tveggja barna

foreldri herbergi í ósamþykktu iðnaðarhúsnæði með aðgang að sameiginlegri eldunar- og salernisaðstöðu á 100 þúsund krónur á mánuði, sem er sambærilegt og íslensk fjölskylda er að borga fyrir raðhús í Bergen í Noregi með interneti?

Er staðan virkilega góð og án fordæma eins og stjórn-málamenn og talsmenn sérhagsmunaafla halda fram? Misskipting auðs og lífsgæða hefur aldrei verið meiri á Íslandi. En hvað eru lífsgæði? Eru lífsgæði að hlaupa sem hraðast á hamstrahjólinu til að borga af sem flest-um fermetrum eða nýjasta bílnum? Eru það lífsgæði að slá um sig á samfélagsmiðlum þar sem flestir virðast lifa hinu fullkomna lífi? Innst inni vitum við að það eru ekki raunveruleg lífsgæði.

Þó vitum við að okkar uppgjöf er sigur þeirra sem hafa sett okkur hlutverk í maurapúfunni með loforði um að með óbilandi þræslund komumst við ofar og jafnvel á toppinn, sem aldrei verður.

Hvað ætlum við að gera í málunum? Ætlum við að skila samfélaginu til barnanna okkar með skilaboð-unum: Þetta er ekki okkar vandamál. Ætlum við að taka þátt í því að byggja upp fyrirmyndarsamfélag sem við getum komið áfram til framtíðar kynslóða? Kynslóð-irnar á undan hafa unnið marga sigra og aflað okkur þeirra réttinda sem við þekkjum í dag. Hvað ætlar okkar kynslóð að skilja eftir sig?

Sigrar fortíðarinnar voru ekki unnir af verkalýðsforingj-um eða einstaklingum. Það var samtakamáttur heildar-innar sem vann stærstu sigrana. Alveg eins og við sem erum í forsvari fyrir verkalýðshreyfinguna verðum aldrei sterkari en fjöldinn sem er tilbúinn að fylgja okkur. Það er mikilvægt að skilja það að samstaða okkar hópa og stuðningur félagsmanna við þá sem tala fyrir þeirra hönd er samningsstaða okkar í hnot-skurn. Samningsstaða okkar verður aldrei sterkari en fjöldi þeirra sem tilbúnir eru að fylgja okkur.

Uppgjöf er ekki valkostur! Saman erum við ósigrandi! 

HÁDEGISFYRIRLESTRAR FYRIR FÉLAGSMENN VR

Félagsmönnum VR víðsvegar um land býðst nú að horfa á áhugaverða hádegisfyrirlestra í streymi eigi þeir ekki heimangengt. Hægt er að skrá sig á streymis-þjónustu fyrir hvern fyrirlestur í atburðardagatali á vr.is.



25. OKT

Kl. 12.00 - 13.00

EKKI LÁTA STREITUNA RÁÐA FÖR

Fyrirlesari: Sigrún Ása Þórðardóttir

Sigrún Ása, sálfræðingur hjá Heilsuborg, hefur í áraaðir unnið með einstaklingum sem glíma við streitutengda vanheilsu. Áhrifin geta verið víðtæk og haft mikil neikvæð áhrif á heilsu og lífsgæði sé ekki gripið inn í. Mikilvægt er því að bera kennsl á einkenni og þekkja eigin mörk. Í þessum fyrirlestri er markmiðið að auka sýn og skilning þátttakenda á áhrifum langvarandi streituálags á heilsuna, auk þess að benda á leiðir til að fyrirbyggja streitu og draga úr einkennum sem eru orðin hamlandi og skerða lífsgæði.



15. NÓV

Kl. 12.00 - 13.00

STREITA VELÐUR STUÐI – SAMSKIPTI Á VINNUSTÖÐUM

Fyrirlesari: Jóhanna Ella Jónsdóttir

Jóhanna Ella er sálfræðingur og mannauðsstjóri að mennt. Hún hefur starfað í mörg ár við mannauðsmál bæði hjá eigin fyrirtæki sem ráðgjafi og sem mannauðsstjóri. Þekkir hún vel til margs konar starfa og vinnuumhverfis bæði innan einkageirans og opinberra stofnana. Hennar sérsvið snýr að mannlega þættinum í starfi, samskiptum og vinnustreitu svo eitthvað sé nefnt. Fyrirlestur hennar fjallar um eðli jákvæðra samskipta á vinnustað og tengsl neikvæðra samskipta og streitu.



6. DES

Kl. 12.00 - 13.00

ÞAÐ MÁ GERA MISTÖK

Fyrirlesari: Anna Steinsen

Anna hefur sérhæft sig í þjálfun á námskeiðum og hefur unnið til fjölda verðlauna á alþjóðlegum vettvangi. Hún starfar sem fyrirlesari, þjálfari á námskeiðum, stjórnendamarþjálfi, heilsumarþjálfi og jógakennari. Fyrirlesturinn hennar fjallar um það hvernig hugarfar og sjálfstal getur styrkt eða veikt okkur. Tölum við okkur sjálf eins og við myndum tala við aðra, klöppum okkur á bakið og sýnum sjálfum okkur tillitssemi.

Nánari upplýsingar um hádegisfyrirlestra VR eru á www.vr.is



25% FJÖLGUN STYRKUMSÓKNA Í STARFSMENNTASJÓÐ EFTIR HÆKKUN

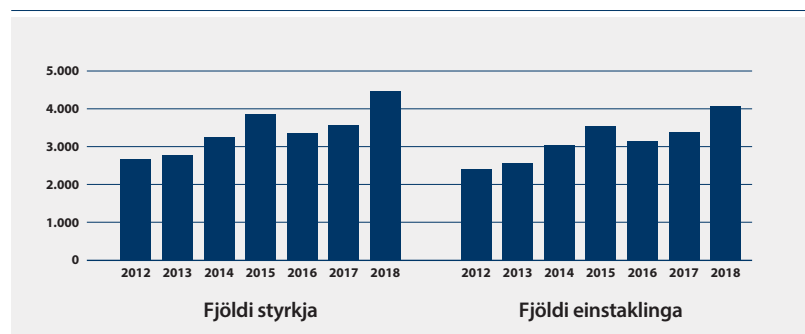
Um áramótin 2017 og 2018 hækkaði Starfsmenntasjóður verslunar- og skrifstofufólks viðmið sín vegna styrkja til félagsmanna úr 75% í 90% af greiddum reikningi vegna starfstengds náms/námskeiða og ráðstefna. Að auki hækkaði sjóðurinn hámarksstyrk til félagsmanna úr krónur 90.000 þús. í 130 þús. á hverju almannaksári. Sjóðurinn er sameiginleg eign Samtaka atvinnulífsins, VR og Landssambands íslenskra verzlunarmanna (LÍV) og er stofnaður á grundvelli kjarasamnings þessara aðila. Starfsmenntasjóðurinn kynnir með stolti mikla aukningu á fjölda styrkveitinga hjá sjóðnum á fyrstu sex mánuðum ársins miðað við fyrstu sex mánuði fyrri ára.

Á fyrstu sex mánuðum ársins 2018 jókst fjöldi styrkja um 25% og voru þeir tæplega 4.500 talsins. Fjöldi einstaklinga sem sótti um hefur einnig aukist eða um rúmlega 20% miðað við sama tímabil síðasta árs. Heildarútgreiðslur sjóðsins á fyrri helmingi ársins 2018 voru um 65% hærri en á sama tíma 2017.

Markmið sjóðsins er að auka hæfni og menntun verslunar- og skrifstofufólks auk þess að stuðla að auknu framboði af námi og námsefni sem svarar þörfum atvinnulífsins á hverjum tíma. Félagsmenn virðast í auknum mæli betur meðvitaðir um möguleika

sína til styrkja hjá sjóðnum en áður. Það er von sjóðsins að sú vitneskja leiði til frekari hæfniaukningar félagsmanna í okkar síbreytilega umhverfi og tæknivæðingu. Félagsmenn er hvattir til að kynna sér þá fjölbreyttu styrkmöguleika sem Starfsmenntasjóðurinn býður félagsmönnum sínum upp á. Sjá nánari upplýsingar á vef VR. [VR](#)

Fjöldi styrkja og einstaklinga frá 2012 til 2018



TAKTU DAGINN FRÁ!

29. nóvember 2018

Kaffi Nauthóll kl. 13.00-16.00

Ráðstefna Starfsmenntasjóðs verslunar- og skrifstofufólks

- Hvernig er best að veita góða þjónustu á tímum tækninnar?
- Hvaða breytingar eru framundan í verslunar- og þjónustufyrirtækjum?
- Kalla breytingar vegna tækniþróunar á nýja hætti í þjálfun og menntun á vinnustað?
- Er góð sjálfsmynd sérstaklega mikilvæg í þjónustustörfum?

Erindi verða m.a. frá Handelsráðet í Svíþjóð, IKEA, OR og Heimkaup. Menntamálaráðherra, Lilja Alfreðsdóttir, verður með ávarp og fundarstjóri er Anna Steinsen.

FÉLAGSMENN Á FÖRNUM VEGI



Berglind Ásgeirsdóttir
Fæðingarár: 1970
Starf: Verslunareigandi – yfir 20 ár

Hversu meðvituð ertu um rétt þinn í starfsmenntasjóði? Ég hef aldrei kíkt á hann, aldrei nýtt hann.

Heldurðu að fólkið í kringum þig sé upplýst? Ég ræði þetta aldrei.

Hvernig myndir þú telja best að fá upplýsingarnar? Ef ég þarf að spyrja að einhverju þá hringi ég bara í VR. Ég fæ beinustu og langbestu svörin þannig.



Viktor Leví Yu Ferrua
Fæðingarár: 1996
Starf: Afgreiðslumaður – 8 ár

Hefur þú nýtt þér starfsmenntasjóðinn? Nei ekki hingað til en ég veit af þeim kosti.

Heldurðu að fólkið í kringum þig sé upplýst? Já, mín tilfinning er sú að fólk viti almennt af þessum möguleika og sé duglegt að nýta sér hann.

Hvernig finnst þér best að nálgast upplýsingar? Bara á heimasíðunni held ég, eða hringja.



Bryndís Sigurðardóttir
Fæðingarár: 1966
Starf: Verslunarstjóri – yfir 20 ár

Hefur þú nýtt þér starfsmenntasjóðinn? Já, ég nýti mér hann í allskonar námskeið, t.d. þegar ég fór í viðurkennda bókaran. Svo sá ég nám fyrir verslunarstjóra um daginn sem ég ætla að skoða betur.

Hvernig fannst þér umsóknarferlið? Mjög einfalt og þægilegt. Sækir um með því að senda afrit af reikningum. Þjónustan er einföld og þú færð yfirleitt mjög góð svör.

Heldurðu að fólkið í kringum þig sé upplýst? Yngsti sonur minn er að byrja á almennum vinnumarkaði og fékk bréf heim um daginn þar sem hann var boðinn velkominn í VR og fékk alls kyns upplýsingar um orlof, réttindi og fleira.

Hvernig myndir þú telja best að fá upplýsingarnar? Ég hef oft hringt og mér finnst líka mjög gott að mæta bara. Setjast með starfsmanni og fá að spyrja aðeins. Svo kíkji ég líka oft á vefsíðuna.



Guðbrandur Þráinsson
Fæðingarár: 1993
Starf: Afgreiðslumaður – 12 ár

Hefur þú nýtt þér starfsmenntasjóðinn? Já, ég nýti mér alltaf skólafyrirbætur á ári hverju.

Hvernig fannst þér umsóknarferlið? Bara mjög þægilegt – ég mæti með útprentaða staðfestingu á greiðslu og skólavist, fæ aðstoð við að skanna og þá er það bara komið.

Heldurðu að fólkið í kringum þig sé upplýst? Já ég myndi segja það.

Hvernig finnst þér best að nálgast upplýsingar? Ef ég þarf að finna upplýsingar um eitthvað þá fer ég yfirleitt bara á vr.is eða mæti og fæ aðstoð.



Ríkey Magnúsdóttir
Fæðingarár: 1998
Starf: Afgreiðslukona – 2 ár

Hefur þú nýtt þér starfsmenntasjóðinn? Nei ekki ennþá.

Veistu hvernig starfsmenntasjóðurinn virkar? Jaaá, hef svona einhverja hugmynd en ég er ekki nógu dugleg að kíkja á þetta.

Hvernig finnst þér best að nálgast upplýsingar? Ég hef reynt að skoða vefsíðuna en mér finnst hún smá flókin. Væri kannski sniðugt að vera með app.

Patrekur Jeime
Fæðingarár: 2000
Starf: Afgreiðslumaður – 1 ár

Hefur þú nýtt þér starfsmenntasjóðinn? Við erum eitthvað búin að vera að skoða þetta í vinnunni en ég hef ekki ennþá sótt um.

Heldurðu að fólkið í kringum þig sé upplýst? Já ég held að margir viti af því að maður getur sótt um styrk.

Hvernig finnst þér best að nálgast upplýsingar? Á vefsíðunni. Er sammála Ríkey, væri sniðugt að vera með VR-app.



Sigrún Birna Arnardóttir
Fæðingarár: 1994
Starf: Afgreiðslukona – 3 ár

Hefur þú nýtt þér starfsmenntasjóðinn? Já, ég var einmitt að sækja um núna í vikunni og nýti hann á hverju ári.

Hvernig fannst þér umsóknarferlið? Bara mjög þægilegt. Ég sótti um í gegnum Mínan síður og það tekur enga stund. Svo fær maður svar fljótlega eftir að maður sendir inn umsókn.

Heldurðu að fólkið í kringum þig sé upplýst? Ég held að fólk viti almennt af þessu. Ég held samt að það tengist vinalópnum hvort að fólk viti af þessum möguleika eða ekki. Ef einn í hópn um sækir um þá fréttist það og kannski fleiri sem nýta sér þá styrkinn.

Hvernig finnst þér best að nálgast upplýsingar? Mér finnst mjög þægilegt að fara á vefsíðu VR og finna upplýsingar þar ef ég þarf að vita eitthvað.



Jóhann Traustason
Fæðingarár: 1955
Starf: Verslunarstjóri – yfir 30 ár

Hefur þú nýtt þér starfsmenntasjóðinn? Nei ég hef ekki nýtt mér hann. En ég nýti mér varasjóðinn á hverju ári.

Er fólkið í kringum þig meðvitað um réttindi sín í starfsmenntasjóði? Nei mér finnst það ekki.

Hvernig finnst þér best að nálgast upplýsingar? Mér finnst fínt að fá þessi bréf og tölvupósta.

VR-SKÓLI LÍFSINS

Frá árinu 2014 hefur VR-Skóli lífsins staðið öllum framhaldsskólum landsins til boða þeim að kostnaðarlausu. VR-Skóli lífsins er einnig aðgengilegur almenningi og þurfa þátttakendur að hafa náð 16 ára aldri til að geta tekið þátt. Fleiri þúsundir ungmenna hafa lokið þátttöku í VR-Skóla lífsins frá því hann var opnaður, annað hvort í gegnum framhaldsskólana, vinnustaði eða með almenntri þátttöku.

VR-Skóli lífsins er samfélagslegt verkefni sem hefur það að markmiði að fræða ungt fólk um réttindi og skyldur á vinnumarkaði. Margir framhaldsskólar víðs vegar á landinu nýta sér þessa nýlegu nálgun við kennslu um vinnumarkaðinn með góðum árangri. Fyrirkomulagið er notendavænt og horfir hver og einn þátttakandi á myndbönd og svarar spurningum þeim tengdum þar sem áhersla er lögð á að fræða þátttakendur um réttindi og leikreglur á vinnumarkaði. Þegar VR-Skóli lífsins er nýttur í framhaldsskóla er ávallt einn verklegur tími í lokin með kennara þar sem farið er í sjálfstyrkingu og leitast við að virkja þátttakendur til þess að rýna í framkomu sína og bera ábyrgð á sjálfum sér. Það er lykilatriði að fræða ungt fólk um það sem koma skal á vinnumarkaði og upplýsa það um þá þætti sem hafa ber í huga.

Það er einlæg von VR stéttarfélags að þátttakendur hafi gagn og gaman af verkefninu og að VR-Skóli lífsins sé lóð á vogarskálarnar í að undirbúa og efla ungt fólk til þess að takast á við þær áskoranir sem þátttaka á vinnumarkaði krefst. Vits er þörf þeim er víða ratar.



HVAÐ GERI ÉG TIL AÐ TAKA ÞÁTT Í VR-SKÓLA LÍFSINS?

Ég er kennari í framhaldsskóla og óska eftir að nýta VR-Skóla lífsins. Þú hefur samband við vr@vr.is og óskar eftir að fá að nýta VR-Skóla lífsins. Tengiliður VR verður þá í sambandi við þig og skráir nemendur þína í skólann. Tengiliðurinn fylgir þér í gegnum ferlið allt frá skráningu og fram yfir verklega tímarn, eða til loka verkefnisins.

Ég er einstaklingur og mig langar að taka þátt í VR-Skóla lífsins. Þú skráir þig til þátttöku gegnum vefsíðu VR vr.is.

„STJÓRNVÖLD HAFA KVEIKT ELD“

Magnús L. Sveinsson hóf störf hjá VR árið 1960, tók við formennsku félagsins árið 1980 og sinnti því starfi til ársins 2002. Fjóla Helgadóttir settist niður með okkar gamla formanni og forvitnaðist um það hvernig kjarabarátta dagsins í dag liti út fyrir honum. Það er óhætt að segja að ekki hafi staðið á svörum.



„Þegar talað er um réttindi hef ég stundum vitnað í baráttu og fórnir láglaunafólks fyrir stofnun atvinnuleysistryggingasjóðs sem allir njóta nú, og vinnuveitendur auðvitað eins og aðrir, sem börðust reyndar mjög hart gegn þessu á sínum tíma. Það var samið um atvinnuleysisbætur árið 1955 og lægst launaða fólkið á höfuðborgarsvæðinu fór í sex vikna verkfall til þess að knýja þetta fram. Nú njóta allir þessara réttinda og hugsa bara „Hva! Atvinnuleysisbætur? Þær eru bara sjálfsögð mannréttindi!“ En það voru þær hreint ekki fyrr en lægst launaða fólkið fórnaði sex vikna launum til að tryggja þessi réttindi. Auðvitað er fólk fljótt að gleyma í hraða fjölbreytileikans og upplýsingaflóði nútímans, en við megum ekki gleyma þessu úr baráttu-

sögunni. Þess vegna er sérstaklega mikilvægt að minna af og til á þær fórnir sem aðrir færðu, oftast þeir sem lökust höfðu kjörin, svo við hefðum það öll betra.“

ER EKKI EITTHVAÐ MIKIÐ AÐ?

„Staðan í kjaramálunum í dag er mjög eldfim og hún er hættuleg. Stjórnvöld hafa kveikt eld, það er bara svo einfalt. Það er ekki launafólk í landinu sem hefur gert það. Ég tel það mjög þýðingarmikið að slökkva þennan eld, en það getur ekki verið á ábyrgð verkalyðshreyfingarinnar eða launafólks eins að taka þann slag. Það var kjararáð í umboði stjórnvalda, sem kveikti þennan eld þegar það ákvað að alþingismenn, ríkis-

stjórn og háttsettir embættismenn fengju 45% launahækkun. Alþingismenn hafa laun að lágmarki 1,1 milljón króna og ofan á þessa upphæð hafa þeir alls kyns greiðslur aukreitis, síma, bílakostnað og annað þess háttar. Ef þeir færa sig í annað rými í þinghúsinu vegna nefndastarfa, fá þeir nokkur hundruð þúsund krónur til viðbótar, nánast fyrir það eitt að færa sig milli herbergja! Og hver er nú vinnutími alþingismanna spyrja kannski einhverjir? Á vef Alþingis kemur fram að á rúmum tíu mánuðum, frá kosningunum 28. október 2017 til 11. september síðastliðins, voru 65 þingfundardagar, hver dagur rúmlega 5 klukkustundir. Þessir 65 fundardagar svara til þriggja mánaða vinnutíma á almennum vinnumarkaði, en þar eru reyndar unnar 8 klukkustundir á dag. Fyrir þessa þrjá vinnumánuði fá þingmenn að lágmarki hátt í 12 milljónir króna í laun. Þokkaleg laun það! Þetta er bara samkvæmt opinberum gögnum sem birt eru á vef Alþingis. Við eigum ekkert að horfa framhjá þessu, vegna þess að það erum við sem borgum þetta og ekki bara þú og ég, heldur líka öryrkjarnir og gamla fólkið. Aldraðir og öryrkjar eru skattlagðir til að greiða laun alþingismanna með milljónalaun á mánuði þegar þetta sama fólk fær 240 þúsund krónur í laun, eftir skatt! Er ekki eitthvað mikið að í þjóðfélaginu? Hvar er siðferðið? Og þessir ráðamenn sem búa við þessi kjör koma nú fram og segja að það sé í mesta lagi hægt að borga fjögurra prósentu launahækkun til öryrkja og láglaunafólks. Það er ekki skrítið þó maður spyrji sig hvort það sé ekki eitthvað mikið að í stjórnkerfinu, að þetta skuli vera með þessum hætti. Einn ráðherrann sagði í Morgunblaðinu 9. september síðastliðinn að við byggjum við einhver bestu lífskjör á byggðu bóli. Er þá ekki eðlilegt að spyrja: Höfum við þá ekki efni á því að greiða öryrkjum og gamla fólkinu okkar meira en 240 þúsund krónur á mánuði? Miðað við þessar aðstæður, ef allt er í svona miklum blóma? Maður hefði haldið það.“

EKKERT RÁÐRÚM TIL LAUNAHÆKKANA

„Ég trúi því að forystan í launþegahreyfingunni muni leggja áherslu á að rétta kjör launafólks í næstu kjarasamningum jafnframt því sem tryggt verði að verðbólgan magnist ekki upp eftir samningana. Sérstaklega verður að huga að kjörum öryrkja og aldraðra, sem hafa eingöngu greiðslur frá Tryggingastofnun ríkisins, sem ættu ekki að vera undir 300 þúsund krónum skattfrjálst á mánuði. Það er hættulegt fyrir launafólk, og hættulegast fyrir það, ef verðbólgan fer upp úr öllu, því hún eyðir þeim kaupmætti, sem kjarasamningar eiga að skila launþegum. En það er ekki auðvelt þegar æðstu menn þjóðarinnar eru búnir að taka sinn stóra skammt og segja svo við hina: „Heyrðu, ég er búinn að fá 45% launahækkun en þið eigið bara að fá 4%!“ Það getur ekki verið í verkahring launþegahreyfingarinnar einnar að tryggja að stöðugleiki ríki í þjóðfélaginu, þegar ráðamenn þjóðarinnar hafa stofnað þeim markmiðum í hættu. Þeir ættu sjálfir að hafa einhverjar skyldur í þeim efnum. En það virðist ekki vera að þeir hafi áttað sig á því.“

Formaður VR hefur bent á félagslega þætti sem koma til greina og skila sér kjaralega séð til launafólks og ég er alveg sammála því og mörgu af því er hægt að vinna að án þess að hleypa upp verðbólgu. Hann hefur meðal annars vakið sérstaka athygli á hinum mikla vanda sem blasir við í húsnæðismálum sem er auðvitað gríðarlegur. Í því samhengi vil ég minna á það sem gerðist hér árið 1965. Það var í framhaldi af því að samningar voru gerðir árið 1964, þá kom ríkisvaldið,

undir forystu Bjarna heitins Benediktssonar, sem þá var forsætisráðherra, og beitti sér fyrir samkomulagi við verkalyðshreyfinguna um að leysa mikla og erfiða kjaradeilu en samkomulagið gekk út á að gera stór-átak í húsnæðismálum. Það var gengið í það af miklum krafti og það var gerður samningur um að það yrðu 1000 íbúðir byggðar sem væru seldar á verði sem lág-launamaðurinn réði við. Þar að auki átti Reykjavíkurborg að byggja 250 leiguíbúðir. Það sýnir vel hvað ástandið var alvarlegt í þessum málum, að það bárust á fimmta þúsund umsóknir um þessar 1000 íbúðir. Aðbúnaður fólks var mjög alvarlegur. Dæmi voru um að þrjár fjölskyldur byggju saman, 11 manns, í þriggja herbergja íbúð. Það kom svo í ljós að 30% umsækjendanna bjuggu inni á öðrum fjölskyldum og tveir þriðju af þeim voru undir 25 ára aldri svo að þetta var mikið til ungt fólk sem þetta sneri að. Ástandið í húsnæðismálunum núna er ef til vill ekkert ósvipað og var þá og ég held að það eigi að leggja áherslu á þennan þátt í kjaraviðræðunum núna. Þessi framkvæmd og þessi samningur sem stjórnvöld gerðu við verkalyðshreyfinguna á sínum tíma leysti samningana.“

LAUNATAXTAR ÚRELT FYRIRBÆRI

„Nú er mikið talað um styttingu vinnuvikunnar og er það vel. Sannleikurinn er sá að við vinnum manna lengst hérna á Íslandi miðað við lönd sem við berum okkar saman við. Ég vil minna á að verslunarmannafélögin undir forystu VR voru einu samtökin sem sömdu um styttingu vinnuvikunnar árið 2000, þá hafði það ekki verið gert í 30 ár. Við fengum engan stuðning frá öðrum félögum í þessu þýðingarmikla máli. Ég tel að leggja eigi ríka áherslu á það að vinnuvikan verði styttn, ekki bara samkvæmt ákvæðum í samningum, heldur í raun. Vinnutíminn hefur mikil áhrif á fjölskyldulífið.

Ég verð að nefna einnig að sannleikurinn er sá að launataxtar í núverandi mynd, eru úrelt fyrirbæri. Vinnuveitendur nota þessa texta til að halda laununum niðri hjá hluta fólks. Svo ákveða þeir að borga einhliða, yfirborganir sem kallaðar eru, og þeir ákveða það einir. Könnun sem við létum gera árið 1999 sýndi að aðeins 5% félagsmanna VR var á umsömdum töxtum. 95% voru á töxtum sem vinnuveitendur höfðu ákveðið. Þetta sýndi að flestir vinnuveitendur voru hættir að taka mark á launatöxtum, sem samtök þeirra höfðu barist fyrir við allar samningagerðir, sem því miður leiddi oft til verkfalla. En það eru ekki bara vinnuveitendur sem hafa haldið launatöxtunum niðri. Ríkisvaldið hefur sett lög og aftur lög á launþegahreyfinguna. Á tíu ára tímabili, á árunum 1978-1988, voru sett 17 lög sem skertu launataxtana og lægstu launataxtarnir grundvallast enn á þessum lagasetningum. Þeir hafa tekið vititöluhækkunum en grunnurinn er þessi sem ríkisvaldið setti. Mér er nú minnisstætt árið 1988 þegar verslunarmenn einir fóru fram á 42 þúsund króna grunnlaun. Það var aðeins hærra en launataxtinn í landinu var, en af hverju gerði VR kröfu um þetta? Það var vegna þess að lög kváðu á um að skattleysismörkin væru 42 þúsund krónur. Það þýddi að stjórnvöld töldu ekki réttlæt看legt að skattar væru lagðir á laun sem væru lægri en 42 þúsund. Þess vegna fórum við fram á þetta. Verslunarfólk fór í hálfsmánaðar verkfall til að berjast fyrir þessu réttlæti en fengu engan stuðning frá öðrum í verkalyðshreyfingunni. Þetta endaði hjá ríkissátta- semjara sem kom með tillögu sem gekk út á 5,25% launahækkun. Það voru ekki liðnir fimm mánuðir þegar tvær ríkisstjórnir höfðu sett þrenn lög á okkur og tóku af okkur 4% af þessum 5,25%!



Formaður VR, Ragnar Þór Ingólfsson, nýtti tækifærið og heilsaði upp á fyrrverandi formanninn eftir viðtalið. Þeir voru sammála um að mikilla breytinga væri þörf í komandi kjarasamningaviðræðum.

Staðan í kjaramálunum í dag er mjög eldfim og hún er hættuleg. Stjórnvöld hafa kveikt eld, það er bara svo einfalt. Það er ekki launafólk í landinu sem hefur gert það. Ég tel það mjög þýðingarmikið að slökkva þennan eld, en það getur ekki verið á ábyrgð verkalyðshreyfingarinnar eða launafólks eins að taka þann slag.

Svona er bara gangurinn búinn að vera í þessu. Það hefur ekkert verið auðvelt fyrir verkalyðshreyfinguna að berjast í gegnum þennan múr í gegnum tíðina. Þessi 42 þúsund árið 1988 jafngilda 296 þúsund krónum í dag. Svo að það er ennþá verið að berjast um það sama. Ég má til með að segja frá því hvernig Flugleiðir brugðust við þessu á sínum tíma en verkfallið kom náttúrulega við þá eins og aðra. Og það er fróðlegt að rifja upp ummæli forstjóra Flugleiða (nú Icelandair) á þessum tíma í DV nokkrum dögum eftir að verkfallinu lauk. Hann gekk í störf þar eins og hann hafði leyfi til og innritaði farþega. Þegar DV spurði forstjórnann hvort þessi reynsla hefði gefið tilefni til að endurskoða laun þeirra starfsmanna sem vanalega vinna þessi störf svaraði hann því til að verkfallið hafi ekki snúið um laun starfsmanna Flugleiða. Þeir væru á mun hærri launum en átökin snerust um. Af þessum ummælum forstjórans er ljóst, að Flugleiðir kusu frekar að láta nærri hálfsmánaðar verkfall koma til framkvæmda hjá fyrirtækinu, en að viðurkenna í kjarasamningi við stéttarfélag starfsfólksins lágmarkslaun sem voru þó mun lægri en lægstu laun hjá Flugleiðum! Þannig var það

reyndar hjá fleiri fyrirtækjum, sem voru í heildarsamtökum vinnuveitenda.

Þetta vekur óneitanlega spurningar varðandi sífelldar upphrópanir um hættu á óðaverðbólgu, ef lægstu launataxtar eru hækkaðir eilítið. Í þessu sambandi hlýtur maður að spyrja, hvers vegna veldur það ekki verðbólgu ef fyrirtækin semja um 42 þúsund króna laun? Er það bara þegar verkalyðshreyfingin semur um 42 þúsund krónur að verðbólgan fer á fulla ferð? Hvers vegna að neita því að samþykkja texta hjá stéttarfélagunum úr því að allir eru á hærri launum? Þetta er bara til þess gert að halda töxtunum niðri. Það skapaðist engin verðbólga þó 95% félagsmanna væru á hærri launum en textarnir sögðu til um, en ef VR hefði samið um þessi laun þá hefði allt farið hér á hvolf, sögðu ráðamenn!“

Þannig er í reynd tvöfalt launakerfi úti á vinnumarkaðnum. Þetta launakerfi hefur þróast og breiðst út án afskipta samningsaðila. Einstaklingar verða að berjast fyrir „rétti“ sínum til launa samkvæmt kerfi sem hvergi er skráð og sem þeir hafa enga tryggingu fyrir að haldi. Verkalyðsfélögin eru í augum þessa fólks langt á eftir raunveruleikanum. Verkalyðshreyfingin verður að bregðast við þessu. Ef áfram verður haldið á þeirri braut að semja um falskar kaupþölur munu stöðugt fleiri halla sér að óskráða kerfinu. Ekkert er líklegra til þess að grafa undan verkalyðshreyfingunni.

Í janúar árið 2000 samdi VR um markaðslaunakerfi. Við vorum í góðu sambandi við samtök danskra verslunarmanna, sem höfðu búið í nokkur ár við slíkt kerfi og gefist vel. Markaðslaun eru þau laun sem í raun eru greidd á vinnumarkaði og eiga að endurspegla vinnuframlag, menntun, starfsreynslu og ábyrgð hvers og eins. Jafnframt var samið um að árlega sé gerð launakönnun, sem ábyrg stofnun stendur fyrir, og sýnir hver launin eru í starfsgreinunum. Hver einasti launamaður á rétt á viðtali við vinnuveitanda einu sinni á ári til þess að bera saman og sjá hvar hann er staddur í launum. Launaviðtalið skilaði strax miklum hækkunum. Það var skoðað fljótlega eftir að fólk tók þátt í þessu og fólk fékk um 8% launahækkun, bara út á launaviðtalið.“

TÍMARNIR BREYTAST EKKERT

„Það er svo merkilegt hvað tímarnir breytast lítið. Menn voru líka að rífast um prósentur árið 1992, þá vildum við fá 1,7% launahækkun á dagvinnuna. Og vinnuveitendur sögðust ekki hafa efni á því. En á sama tíma sóttust kaupmenn stöðugt eftir því þá að fá að lengja vinnutímamann í verslunum og borga með 80% álagi. Framleiðni í verslunum vex ekki við þessa lengingu. Þú borðar ekkert meira þó þú hafir 24 tíma til að fara í verslanirnar í stað kannski 12 tíma. Þó þetta sé auðvitað þægilegt hljótum við að spyrja okkur hvort það kosti ekkert meira að hafa opið í 24 tíma í stað 12? Ef það er rétt, af hverju hafa þá ekki öll fyrirtæki bara opið allan sólarhringinn? Bankar og allar stofnanir. Af hverju er ekki stjórnarráðið opið í 24 tíma? Auðvitað er þetta bara bull! Og neytendur greiða kostnaðinn.

Það hefur kostað mikla baráttu og fórnir að fá fram réttindi eins og atvinnuleysisbætur, lífeyrissjóð, orlofsjóð, veikindarétt og annað þess háttar. Ef verkalyðshreyfingin stendur ekki og ver þetta með kjafti og klóm, þá vitum við ekkert hvenær þessi réttindi verða bara tekin af okkur.“

HVAÐ ER STARFSMENNTASJÓÐUR VERSLUNAR- OG SKRIFSTOFUFÓLKS?

STARFSMENNTASJÓÐUR

STARFSMENNTASTYRKUR

90% af skráningargjaldi – hámark 130.000 kr. á ári.

- Starfstengd námskeið.
- Starfstengd netnámskeið.
- Almennt nám til eininga.
- Tungumálanámskeið.
- Sjálfstyrkingarnámskeið innanlands (sem er ekki hluti af meðferðarúrræði).
- Ráðstefnur sem tengjast starfi umsækjanda.
- Stjórnendapjálfun/starfstengd markþjálfun.

FERÐASTYRKUR

50% af fargjaldi – hámark 40.000 kr. á ári.

Dregst frá hámarksstyrk.

- Þegar félagsmaður þarf að ferðast meira en 50 km til þess að komast frá heimili til fræðslustofnunar getur hann sótt um ferðastyrk.

TÓMSTUNDASTYRKUR

50% af námskeiðsgjaldi – hámark 30.000 kr. á ári.

Dregst frá hámarksstyrk. Hefur ekki áhrif á uppsöfnun.

- Námskeið sem hafa skilgreint upphaf, endi og leiðbeinanda.
- Aðeins er hægt að sækja um styrk vegna tómstundanámskeiða sem haldin eru innanlands.

SAMEIGINLEGUR STYRKUR EINSTAKLINGA OG FYRIRTÆKJA

Félagsmanni og fyrirtæki gefst kostur á að sækja um sameiginlegan styrk til sjóðsins ef nám félagsmanns kostar 200.000 kr. eða meira. Þá er réttur einstaklings og réttur fyrirtækis nýttur á móti hvor öðrum. Umsókn er afgreidd eftir reglum sjóðsins um starfstengda styrki.

ATVINNUREKENDUR
greiða 0,3% af
launatengdum gjöldum

+

STÉTTARFÉLÖG
greiða móttframlag
1/4 af framlagi
atvinnurekenda

=

RÉTTUR Í
STARFSMENNTASJÓÐ
er meðaltal af inngreiðslu
sl. 12 mánuði

HVAÐ FELLUR UNDIR STARFSTENGDA STYRKI?

NÁMSKEIÐ

Námskeið sem tengist starfi viðkomandi félagsmanns og starfstengt netnám.

Ef óljóst er hvernig námskeiðið tengist starfi viðkomandi verður rökstuðningur að fylgja umsókninni. Skilyrði fyrir starfsmenntastyrk er að félagsmaðurinn greiði sjálfur námskeiðsgjald/ráðstefnugjald og þurfa greiðslukvittanir að fylgja umsóknum.

SJÁLFSTYRKINGARNÁMSKEIÐ

Athugið að Starfsmenntasjóðnum er ekki ætlað að styrkja námskeið sem hafa það að markmiði að vinna með heilsubrest einstaklinga. Námskeið sem eru hluti af meðferðarúrræðum vegna heilsubrests eru því ekki styrkt sérstaklega af sjóðnum.

NÁM

Nám til eininga og réttinda, ráðstefnugjald erlendis og innanlands og tungumálanámskeið. Athugið að hvorki er veittur styrkur vegna gistingar né uppihalds tengt starfsmenntuninni. Vegna starfstengdra ráðstefna erlendis og innanlands þarf dagskrá ráðstefnu að fylgja umsókn og tengill á heimasíðu.

STJÓRNENDAPJÁLFUN

Stjórnendapjálfun / starfstengd markþjálfun, að hámarki 12 tímar innan almanaksárs. Á reikningi verður að koma fram að þjálfunin sé starfstengd og fjöldi tíma.

HVAR SÆKI ÉG UM STYRK Í STARFSMENNTASJÓÐ?

Hjá þínu stéttarfélagi.

HVERSU LENGI Á ÉG RÉTT Í STARFSMENNTASJÓÐI VERSLUNAR- OG SKRIFSTOFUFÓLKS?

Það fer eftir því hvenær greiðslur hætta að berast. Ef greiðslur hafa ekki borist í 6 mánuði þá falla réttindi niður.

Nánari upplýsingar er að finna á vr.is

FJÓRÐI HVER OF ÞREYTTUR Í LOK VINNUDAGS

Einn af hverjum fjórum svarendum í könnun VR meðal félagsmanna um álag og streitu segist oft vera of þreyttur eftir að vinnudegi lýkur til að gera nokkurn skapaðan hlut. Fyrir fimm árum var þetta hlutfall 18%. Meira en einn af hverjum tíu svarendum í könnuninni segist oft finna fyrir streitueinkennum, konur oftar en karlar.

Könnunin var gerð samhliða árlegri launakönnun félagsins í upphafi þessa árs. Markmið hennar var að kanna álag meðal félagsmanna og bera saman við stöðuna fyrir fimm árum. Fjölmargar spurningar voru lagðar fyrir um streitu, álag, viðhorf til vinnutíma og vinnuskipulags sem og fjarveru frá vinnu. Niðurstaðan bendir til þess að fleiri finni fyrir streitu nú en fyrir fimm árum.

FINNUR ÞÚ OFT FYRIR STREITU?

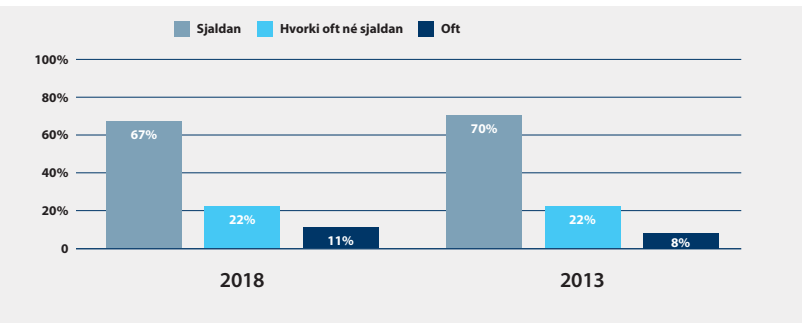
Rétt um einn af hverjum tíu svarendum finnur mjög og frekar oft fyrir streitueinkennum sem er aukning frá árinu 2013. Spurt var um fjögur atriði í mælingu á streitueinkennum og eru niðurstöðurnar teknar saman í eina heild. Þessi atriði eru:

Kemur það oft eða sjaldan fyrir eftir að vinnudegi lýkur að...

- ...þú eigir erfitt með að hætta að hugsa um vinnuna þannig að það hafi neikvæð áhrif á frítíma þinn eða einkalíf?
- ...þú hafir áhyggjur af því að upp komi vandamál í vinnunni sem þú getur ekki leyst?
- ...þú langi ekki í vinnuna næsta dag?
- ...þú sért svo þreytt/ur að þú eigir erfitt með að gera nokkurn skapaðan hlut?

Þegar á heildina er litið sögðust 11% svarenda oft hafa upplifað þá líðan sem lýst er hér að ofan í að minnsta kosti þremur af fjórum spurningum. Í greiningu eftir kyni hér til hliðar á síðunni er hins vegar um að ræða fjölda þeirra sem svarar hverri stakri spurningu.

Streitueinkenni 2013 og 2018



Ef við lítum á einstaka þætti sem spurt er um kemur í ljós að flestir merktu við valkostina „mjög oft“ og „frekar oft“ þegar spurt var hvort fólk ætti erfitt með að hætta að hugsa um vinnuna þannig að það hafi neikvæð áhrif á frítímann eða einkalífið, eða 28%. Þá sögðust 25% mjög eða frekar oft vera of þreytt eftir að vinnudegi lyki til að gera nokkuð og 13% sagðist oft ekki langa í vinnuna næsta dag.

FJÓRIR AF HVERJUM TÍU MEÐ ÁLAGEINKENNI

Í könnuninni var einnig spurt hvort svarendum finndist álag í vinnu hafa aukist eða minnkað síðustu tólf mánuði. Meira en helmingur svarenda eða 54% sögðu að álag hefði aukist en 8% að það hefði minnkað. Árið 2013 sögðu hins vegar 57% að álag hafi aukist frá fyrra ári en 6% að það hafi minnkað.

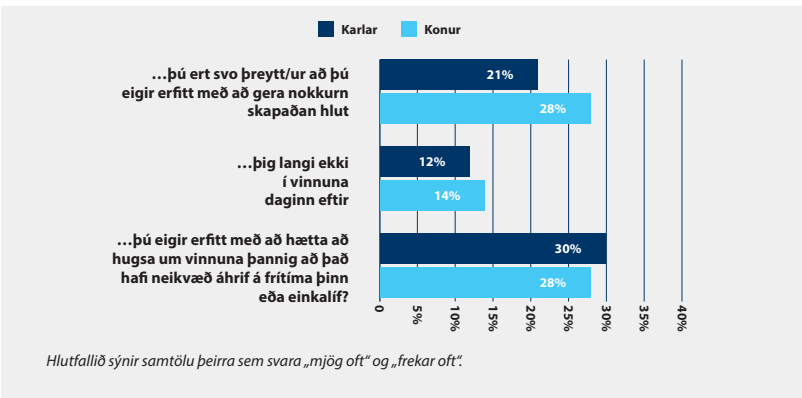
Í ár voru fleiri spurningar sem snerta álag lagðar fyrir svarendur en fyrri ár, alls var spurt um átta einkenni sem geta verið til marks um álag. Nær fjórir af hverjum tíu

svarendum í könnuninni sögðust hafa fundið fyrir álagseinkennum síðustu mánuði fyrir könnun – að minnsta kosti einu af þeim einkennum sem spurt var um. Um 13% sögðust hafa fundið fyrir að minnsta kosti þremur af þeim einkennum sem spurt var um og 7% höfðu fundið fyrir að minnsta kosti sex af þeim átta einkennum sem tiltekin voru.

MIKILL MUNUR MILLI KARLA OG KVENNA

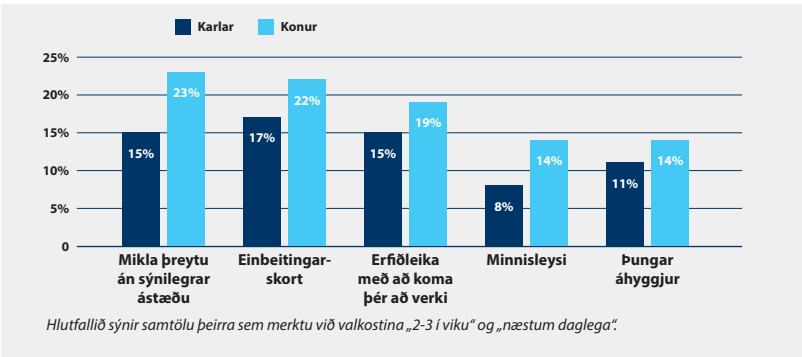
Konur finna frekar fyrir streitu- og álagseinkennum en karlar þegar á heildina er litið, 12% á móti 10%, og á það einnig við um flesta þá þætti streitu og einkenni álags sem spurt var um í könnuninni, en ekki alla. Karlar eiga erfiðara með að hætta að hugsa um vinnuna eftir að vinnudeginum lýkur og hefur það neikvæð áhrif á frítíma þeirra eða einkalíf. Fleiri konur finna hins vegar fyrir svo mikilli þreytu í lok dags að þær eiga erfitt með að gera eitthvað heima fyrir.

Kemur það oft eða sjaldan fyrir eftir að vinnudegi lýkur að...



Þetta er í takt við niðurstöður úr spurningum sem snúa að álagseinkennum, ein af hverjum tíu konum sem svaraði könnuninni sagðist finna nær daglega fyrir mikilli þreytu án sýnilegrar ástæðu en 6% karla. Þá sögðust 23% kvenna í svarendahópnum finna fyrir mikilli þreytu án sýnilegrar ástæðu a.m.k. tvisvar í viku, en 15% karla.

Hve oft á síðastliðnum sex mánuðum hefur þú upplifað eftirfarandi?



HELMINGUR Í LÍKAMSRÆKT ÞRISVAR Í VIKU

Í könnuninni var einnig spurt um vinnudaginn og skipulag vinnunnar með tilliti til álags og streitu. Rúmlega þrír af hverjum fjórum sögðust skipuleggja vinnuna þannig að þeir hafi næga orku yfir vinnudaginn og er ekki munur milli kynja hvað það varðar. Rúmlega fjórðungur eða 28% sagðist oft sleppa úr máltíð yfir daginn vegna vinnu og eru konur ólíklegri til þess en karlar. Rétt tæplega þriðjungur eða 31% sagðist oft vinna lengri vinnudag en hann eða hún gerði ráð fyrir og er munur milli kynja hér marktækur þó hann sé ekki mikill, 32% karla segjast oft vinna lengri vinnudag en þeir ráðgerðu en 28% kvenna.

Tæplega 70% tekst þó vel að sinna áhugamálum sínum samhliða starfinu og 59% hafa nægan tíma til að gera hluti sem þeir hafa virkilega gaman af. Þá sinnir rétt um helmingur svarenda líkams- eða heilsurækt þrisvar í viku, að minnsta kosti. Enginn munur er á körlum eða konum hvað þessa þjá þætti varðar.

UM KÖNNUN VR

Spurningar um streitu og álag voru lagðar fyrir um níu þúsund svarendur í árlegri launakönnun VR og bárust um átta þúsund svör við þeim spurningum sem fengu hæsta svarhlutfallið í þessum spurningum. Gallup sá um gerð könnunarinnar og úrvinnslu niðurstaðna. Alls voru spurningarnar 33 talsins og má sjá þær allar á heimasíðu VR, www.vr.is.



Ólafur Þór Evarsson, dr. med.
Geðlæknir hjá Streituskólanum
www.stress.is

KULNUN Í STARFI

ÁBYRGÐ VINNUVEITENDA, EIGENDA OG STJÓRNENDA

Kulnun, streita og margskonar streitutengd heilsufarsvandamál fara vaxandi í samfélaginu og valda ekki aðeins vanlíðan og heilsubresti heldur einnig auknum kostnaði hjá fyrirtækjum, stofnunum og sjúkrasjóðum. Samkvæmt tölulegum upplýsingum sem liggja fyrir hérlandis og rannsóknum erlendis virðist aukningin vera mikil og víðtæk. Einföld skýring liggur ekki fyrir en fræðimenn velta vöngum yfir þessari aukningu. Líklegast er talið að þetta sé vegna breytinga á þjóðfélagsmynd og almennt auknum kröfum í samfélaginu. Auknum kröfum um aðgengi og samskipti. Kröfum fyrirtækja um meiri framleiðni, kröfum til stofnana um aukna skilvirkni og persónuvernd og auknum kröfum einstaklinga á sjálfa sig um framgangsríkt líf. Einnig er erfitt fyrir ungt fólk að komast í framtíðarhúsnæði og þjónusta við aldraða er ekki nægilega góð. Og millikynslóðirnar eru í mikilli vinnu til að afla tekna til að greiða upp skuldir frá hruninu en þurfa í leiðinni að styðja við bæði næstu kynslóð á undan og þá sem á eftir kemur. Allt þetta eykur álag á einstaklinga og í samfélaginu.

Aukningin í mælanlegri vanlíðan og veikindafjarveru vegna kulnunar er það mikil að sums staðar er talað um faraldur kulnunar. Það má segja að um sé að ræða sterka orðanotkun en ljóst er að auka verður skilning allra á þessari vá og bæta þekkingu og efla forvarnir. Enginn vill gróðrarstíu kulnunar á vinnustað.

Mikilvægt er að sporna við þessari þróun og berum við öll ábyrgð hvað það varðar. Þessi grein fjallar um ábyrgð vinnuveitenda, eigenda og stjórnenda fyrirtækja og stofnana.

HAGSMUNIR

Í verksmiðjum fortíðar vildu eigendur sem mesta framleiðni og lítil tillitssemi var gagnvart velferð vinnuafslins. Verkefni breyttust, menntun jókst og tölvubyltingin breytti störfum sem urðu í auknum mæli huglæg

með aukinni notkun heilans í stað verka sem kröfðust mest líkamlegrar orku. Hugmyndir breyttust og vinnuaflið varð mannauður. Kostnaðarsamara og erfiðara varð fyrir fyrirtæki að endurráða menntaðan starfsmann með langa starfsreynslu heldur en ómenntaðan við einföld störf. Vinnuverndarfræðin eflust og bentu m.a. á aukna hættu af slysum og mistökum vegna álags og síðar auknum kostnaði vegna veikindafjarveru. Nýjustu upplýsingar úr þessum fræðum benda á þann skaða sem hlýst af veikindanærveru, þ.e. þegar starfsmenn sem eru í raun óvinnufærir vegna kulnunar, mæta til vinnu, en eru ekki vel starfhæfir.

Einnig hafa rannsóknir bent á mikilvægi réttar stjórnunar, stefnu og mannauðsverndar á vinnustað. Stjórnendur og eigendur eru þar í lykilstöðu og geta með ákvörðunum sínum, stefnumótun og sem fyrirmyndir, verndað góða líðan og heilsu starfsmanna. Í leiðinni verja þeir hag fyrirtækisins. Hagsmunir fyrirtækis og starfsmanns fara oftast saman hvað þetta varðar.

FORVARNIR

Möguleikar stjórnenda til að beita vörnum gegn kulnun í starfi og efla heilsu eru meiri og fleiri en margan grunar. T.d. hefur stjórnunarstíll mjög mikil áhrif. Stjórnandi sem lætur sér annst um starfsfólk, vekur traust og er góð fyrirmynd um samspil vinnu og einkalífs hefur verulega mikil áhrif. Til eru margar rannsóknir sem sýna hve sterk þau eru. T.d. sýndi þekkt sænsk rannsókn fram á að ef starfsmenn hafa trú á yfirmanni sínum eru þeir í minni hættu á að fá hjartaáfall.

Þeir stjórnendur sem aðhyllast heilsueflandi stjórnunarhætti og skilja mikilvægi forvarna, sjá til þess að ekki myndist heilsuspillandi aðstæður á vinnustað. Þeir koma í veg fyrir að það myndist aðstæður fyrir vond samskipti s.s. óviðeigandi hegðun, kynbundið áreiti eða einelti sem alltaf leiða til vanlíðunar og oft heilsubrests og skertrar vinnugetu.

Þekking er mikilvægasta vopn stjórnenda til forvarna gegn kulnun. Þeir þurfa sjálfir að þekkja til forvarnaaðgerða sem draga úr líkum á kulnun á vinnustað. Þeir eiga að kunna skil á fyrstu einkennum kulnunar og vita hvernig á að bregðast við með snemmtækri íhlutun.

Þeir kunna líka að hindra ofurstreitu í vinnuskipulagi og að bregðast tafarlaust við fyrstu merkjum um kulnun. Stjórnendur taka einnig ákvarðanir um hvernig aðstæður eru á vinnustaðnum. Talsverð þekking er nú á því hvaða umhverfi hentar starfsemi best, t.d. opin rými og sveigjanleg vinnuaðstaða á skrifstofum og önnur fræði leggja á ráðin um bestu aðstæður í verk-smiðju og þekkingarfyrirtækjum. Það er mikilvægt að stjórnendur átti sig á að á þessu sviði er nú til þekking byggð á sannreyndum vísindarannsóknum sem segja til um hvaða aðstæður eru bestar.

Þegar breytingar eru gerðar í rekstri fyrirtækja reynir það á alla, bæði stjórnendur og starfsfólk. Mikilvægt er að velja vel tímasetningu til þess og gera raunhæfar áætlanir varðandi tímamörk og veita starfsfólki góðar upplýsingar um breytingaferlið, markmið þess, framkvæmd og framtíðarsýn.

ÞEKKING

Þekking er mikilvægasta vopn stjórnenda til forvarna gegn kulnun. Þeir þurfa sjálfir að þekkja til forvarnaaðgerða sem draga úr líkum á kulnun á vinnustað. Þeir eiga að kunna skil á fyrstu einkennum kulnunar og vita hvernig á að bregðast við með snemmtækri íhlutun. Og þeim ber að styðja vel við störf mannauðssérfræðinga og að fræða starfsfólk reglulega.

Á vinnustöðum þar sem mikið álag er til staðar er skynsamlegt að huga sérstaklega vel að starfsmönnum. Vitað er að margar starfsstéttir eru í aukinni hættu á kulnun. T.d. má nefna starfsfólk sem stundar vaktavinnu og þá sem þurfa að vera lengi fjarri heimilum sínu eða eru stöðugt í samskiptum og afgreiðslustörfum. Gera má streitumælingar reglulega og veita sérstaka forvarnafræðslu til þessara hópa.

LÖG OG SKYLDUR

Í samræmi við vinnuverndarlög ber stjórnendum að sjá til þess að gerðar séu forvarnaáætlanir sem unnið er markvisst eftir til að efla sálfélagslegt umhverfi og auka velliðan starfsmanna og draga úr líkum á kulnun. Þeir eiga líka að láta gera viðbragðsáætlanir sem eru virkjaðar samstundis ef kulnun eða sjúkleg streita greinist eða alvarlegir atburðir verða eins og einelti eða kynbundið ofbeldi.

GREINING

Þegar grunur vaknar um kulnun er mikilvægt að greina vandann sem fyrst. Ráðgjafar eða meðferðaraðilar geta gert slíka greiningu og veita síðan ráðgjöf og meðferð til einstaklinga eins og þörf er á. Vitað er að árangur verður mun betri ef samvinna er við stjórnendur sem

sjá til þess að góður skilningur á vandanum sé til staðar í nánasta starfsumhverfi starfsmannsins til að styðja við hann og starfsemina. Fyrstu viðbrögð, stuðningur, skilningur og snemmtæk ráðgjöf eða meðferð skiptir miklu máli við úrlausn á streitu eða kulnun á vinnustað.

ENDURKOMA TIL VINNU

Hvöld er mikilvægur þáttur í meðferð gegn kulnun og stundum þarf að senda starfsfólk í sjúkraleyfi í fáar til nokkrar vikur. Mikilvægt er þá að stjórnendur sjái til þess að starfsfólk verði ekki fyrir truflun heima. Eitt símtal frá vinnustað getur haft neikvæðar afleiðingar í för með sér og unnið gegn gagnsemi hvíldarinnar. Einnig verða stjórnendur að gæta þess að ekki hlaðist upp verkefni sem bíða starfsmannsins þegar hann kemur aftur til starfa. Það er mikilvægt að undirbúa vinnustaðinn fyrir endurkomu starfsmannsins svo vinna hefjist mjúklega, jafnvel í hlutastarfi til að byrja með. Í sjaldgæfum tilfellum fer kulnun á það alvarlegt stig að sjúkleg streita myndast með djúpstæðri og langvinnri skerðingu á vinnugetu og mun lengri veikindafjarveru. Viðbrögð stjórnenda ættu þá að vera með svipuðum hætti en í þessum tilfellum þarf að gera langtímaáætlun um starfsendurhæfingu við Virk eða aðra aðila sem taka að sér endurhæfingu vegna alvarlegs kulnunarástands eða sjúklegrar streitu. Það hefur sýnt sig að samvinna stjórnenda og fagaðila endurhæfingarinnar er lykilatriði svo góður árangur náist.

FRAMTÍÐIN

Ljóst er að álag verður áfram mikið og það er mikilvægt að hvert og eitt okkar auki þekkingu sína á forvörnum gegn kulnun og kunni að bregðast rétt við ef einkenni koma fram.

Stjórnendur eru í lykilstöðu í samfélaginu til að efla forvarnir og bregðast rétt við kulnun. Áhrifavald þeirra er að öllum líkindum mikilvægara en þeir gera sér grein fyrir og harðasta baráttan gegn kulnun fer nú fram úti í samfélaginu, í fyrirtækjum og stofnunum, fremur en á sjúkrastofnunum heilbrigðiskerfisins.

Því er mikilvægt að stjórnendur fylgist vel með nýrri þekkingu á þessu sviði og geri sér grein fyrir því valdi sem felst í stöðu þeirra. Þannig geta þeir stuðlað að betri líðan og bættri heilsu. Þeir þurfa líka að hafa hugrekki til að taka af myndugleik á þessum málum innan fyrirtækjanna, vera góðar fyrirmyndir og efla umræðu og auka þekkingu. 

MÆLIKVARÐAR Á OFURÁLAG OG KULNUNARHÆTTU

- Aukin starfsmannavelta
- Aukin veikindafjarvera
- Dulin vandamál veikindanærveru
- Tíðari samskiptaerfiðleikar
- Ákvarðanafælni
- Þverrandi traust
- Kulnunareinkenni hjá millistjórnendum
- Fjarlægur stjórnandi



ÞÚ ÁTT RÉTT Á LAUNAVIÐTALI

Um árabíl hefur launaviðtal verið kjarasamningsbundinn réttur félagsmanna VR en árið 2000 voru ákvæði um persónubundin laun og launaviðtöl tekin upp. Persónubundin laun eiga að endurspegla menntun og hæfni og samræmast þeirri ábyrgð sem fylgir starfinu. Mikilvægt er að undirbúa sig vel fyrir launaviðtalið og hér á eftir koma nokkur góð ráð sem hjálpa þér að ná markmiðum þínum.

SJÁLFSSKOÐUN

Það er undir þér komið að sýna að þú verðskuldir launahækkun eða hvað annað sem þú vilt semja um. Skoðaðu stöðu þína og reyndu að meta styrkleika þína og veikleika og jafnframt hvaða tækifæri þú hefur. Hvert er þitt framlag? Hvernig stendurðu þig í vinnunni? Hvar og hvernig nýtist þín reynsla og kunnátta best? Hvernig geturðu styrkt þig sem starfsmann? Þarftu á endurmenntun að halda? Skráðu hjá þér viðfangsefni þín og vinnuframlag til lengri tíma litið. Skoðaðu stöðu samningsaðila þíns og vinnuumhverfið.

SÍMENNTUN

Í dag er símenntun starfsmanna nauðsynleg til að viðhalda þekkingu og halda markaðsvirði á vinnumarkaði. Það er allt sem mælir með aukinni menntun fólks á vinnumarkaði. Fólk nær betri tökum á starfinu, það veitir betri þjónustu, verður ánægðara í starfi og öðlast meira sjálfstraust. Gættu þess að skrá hjá þér öll þau námskeið sem þú sækir því þetta getur haft jákvæð áhrif á þjónustu eða framleiðni fyrirtækisins sem gerir samningsstöðu þína sterkari í viðtalinu.

„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 ákveðin laun og ef þér finnst þig skorta sjálfstraust þá er mikið framboð af sjálfstyrkingarnámskeiðum í boði.

MARKAÐSVIRÐI ÞITT

Aflaðu þér upplýsinga um markaðsvirði þitt, hver laun sambærilegra hópa eru og síðast en ekki síst, hvernig kaupin gerast á eyrinni. Notaðu launakönnun VR og vinnudagbók þína ef þú notast við slíka.

MARKMIÐASETNING

Settu þér raunhæf markmið, því þú missir trúverðugleikann ef þú biður um laun sem þú átt ekki skilið, hvort sem þau eru allt of lág eða há. Veltu fyrir þér

hvaða niðurstöðu þú myndir sætta þig við. Ertu að leitast eftir launahækkun eða stöðuhækkun? Hvar sérðu sjálfa/n þig eftir fimm ár? Með því að hafa skýr markmið nærðu lengra.

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, sem getur verið báðum til góða. Bestu samningarnir eru þegar báðir aðilarnir „græða“.

TÍMASETNING

Mikilvægt er að huga að því hvenær best sé að tala við stjórnendur um launaviðtalið. 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 svo stjórnandinn geti einnig undirbúið sig.

ÆFÐU ÞIG

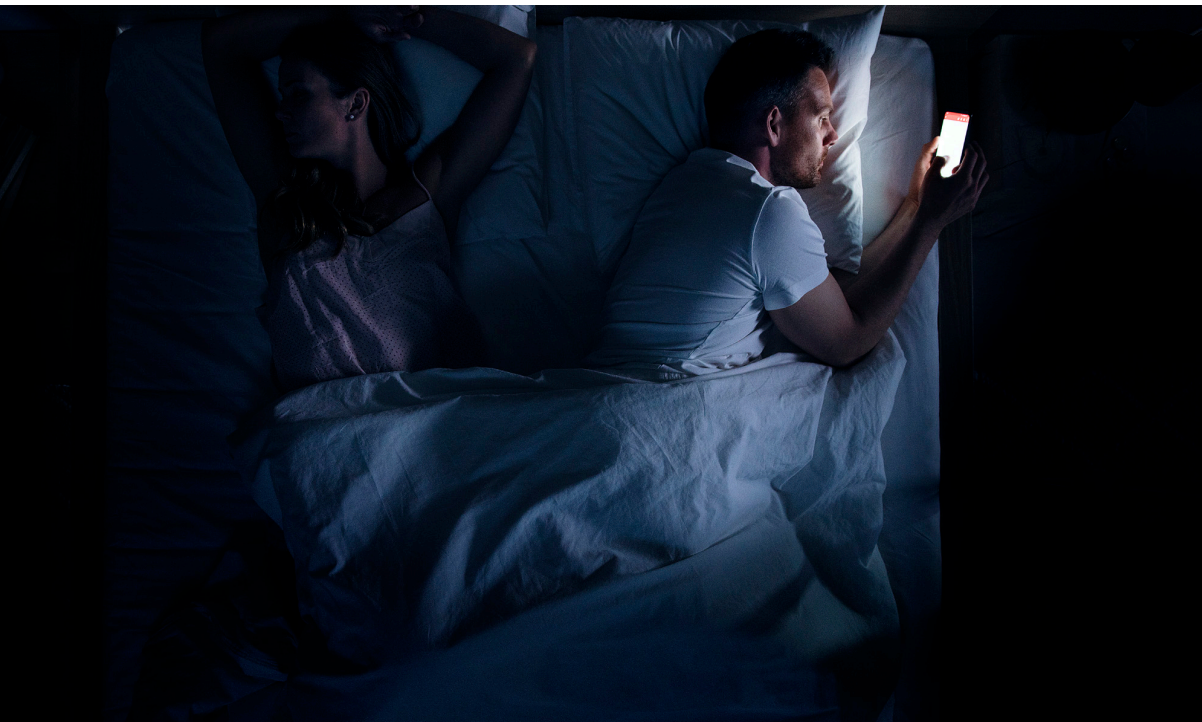
Árangur í launaviðtali byggist á góðum undirbúningi en ekki síður þjálfun. Fáðu einhvern sem þú treystir vel til að fara með þér í hlutverkaleik og æfðu þig, hvað þú ætlar að segja og hvernig þú vilt koma því frá þér.

ÆFINGIN SKAPAR MEISTARANN

Að fá neitun getur verið lærdómsríkt. Ekki hræðast höfnun því nei getur verið leið að jái. Að viðtalinu loknu skráðu hjá þér hvað fór vel og hvað hefði betur mátt fara. Byrjaðu að undirbúa þig fyrir næsta viðtal með því að bæta frammistöðu þína og halda vinnudagbók.

AÐ TAKAST Á VIÐ KVÍÐA

Það er eðlilegt að finna fyrir streitueinkennum þegar maður fer í launaviðtal og sérstaklega ef það er í fyrsta sinn. Eftir því sem þú ert betur undirbúin/n, því rólegri og yfirvegaðri verður þú. Gott er að anda djúpt áður en maður fer í viðtalið og hugsa að stjórnandinn sé líka mannlegur og líklega pínulítið stressaður líka. 



SKIPULEGGUR ÞÚ LÍF ÞITT Á NÓTTUNNI?

Höfundar: **Erla Gerður Sveinsdóttir**, læknir hjá Heilsuborg
og **Sigrún Ása Þórðardóttir**, sálfræðingur hjá Heilsuborg

GÓÐUR OG ENDURNÆRANDI SVEFN ER OKKUR LÍFSNAUÐSYNLEGUR

Flestir þekkja það af eigin raun að eiga einhvern tímann erfitt með svefn. Við höfum öll upplifað að liggja andvaka þar sem hugurinn er á fleygiferð, hugmyndir spretta upp hver af annarri – liggjandi í rúminu erum við að skipuleggja næsta dag eða höfum áhyggjur af hinu og þessu. Margir þekkja það líka að vakna oft upp af nætursvefni eða vakna fyrir allar aldir og geta ekki sofnað aftur. Ein og ein svefnlaus nótt veldur ekki skaða en getur vissulega valdið óþægindum og truflað getu okkar til að takast á við daglegt líf og störf. Þegar við erum þreytt og illa endurnærð getum við líka átt í erfðleikum með að hafa stjórn á tilfinningum okkar, styttra verður í pirringinn, úthaldið verður minna og getan til að muna og einbeita sér versnar. Eins og gefur að skilja eykst hætta á mistökum við slíkar aðstæður og slysatíðni eykst. Svefnerfiðleika til lengri tíma þarf að skoða vel og vandlega því afleiðingarnar geta verið miklar og neikvæðar fyrir andlega og líkamlega heilsu, lífsgæði, daglegt líf og störf.

Á NÓTTUNNI ENDURNÝJAST ORKAN

Við verjum þriðjungi ævinnar í rúminu og það getur vart verið að ástæðulausu. Góður og endurnærandi svefn er okkur lífsnauðsynlegur því þegar við sofum á sér stað mikilvæg endurnýjun í líkamanum og uppbygging í margvíslegum líffæra- og innkirtlakerfum. Það má segja að þegar við sofnum stingum við okkur í samband til að hlaða orkubirgðirnar sem eru svo nauðsynlegar til að við getum tekist á við margvíslegar áskoranir komandi dags. Ef við náum að fylla á orkutankinn erum við líklega fær í flestan sjó, en ef hleðslan rofnar með því að svefninn truflast þá vöknum við ekki fullhlaðin orku.

VÍTAHRINGUR STREITU OG SVEFNTRUFLANA

Svefnerfiðleikar eru ein birtingarmynd streitu. Mikilvægt er að skoða vel hvað gæti valdið því að við sofum ekki vel. Aðeins þannig getum við brugðist við vandanum á viðeigandi hátt. Oft þarf að vinna með undirliggjandi þætti, skoða vel þá streituvalda sem rýra gæði svefns okkar, en á sama tíma er mjög mikilvægt að auka gæði svefnsins til að ná tökum á streitunni. Svefninn er mikilvæg orkuauðlind. Þegar hann er ekki fullnægjandi þá getur verið erfiðara að ná tökum á streitunni og vítahringur getur skapast.

EN HVAR ER BEST AÐ BYRJA?

Markmiðið er að ná endurnærandi svefni og til þess þarf að ríkja jafnvægi í líkama og sál. Þess vegna þarf að huga að mörgum þáttum og ekki síst þeim atriðum sem hjálpa okkar eigin líkamsklukkunni. Eftirfarandi leiðbeiningar eru yfirlit yfir góðar svefnvenjur og heilræði um svefnvænt umhverfi. Sumar þeirra gætu átt við um þig en aðrar ekki. Gott er að yfirfara þær reglulega með opnum huga og skoða hvort eitthvað er hægt að lagfæra. Oft geta atriði sem virðast léttvæg haft mikil áhrif á svefninn.

Svefnerfiðleikar eru ein birtingarmynd streitu. Mikilvægt er að skoða vel hvað gæti valdið því að við sofum ekki vel. Aðeins þannig getum við brugðist við vandanum á viðeigandi hátt.

GÓÐAR SVEFNVENJUR

Höfum reglu á svefntímanum. Að fara að sofa á svipuðum tíma og vakna á svipuðum tíma alla daga er mjög mikilvægt til að stilla líkamsklukkuna. Þetta gildir líka um helgar og á frídögum. Þó má færa svefntímann aðeins til en ekki um margar klukkustundir. Ef okkur hættir til að fara seint að sofa þá getur verið árangursríkast að færa svefntímann fram um stuttan tíma í einu, til dæmis að fara að sofa hálf 1 í staðinn fyrir 1. Færa svo svefntímann fram um 15-30 mín í senn þar til við erum farin að sofa um kl. 22-23, sem er góður tími fyrir flesta.

Forðumst að blunda síðdegis. Hjálpum líkamsklukkunni að stilla sig rétt og tökum ekki blund síðdegis. Jafnvel stutt stund þar sem við dottum yfir sjónvarpinu getur truflað nætursvefninn. Góð slökun fyrir part dags getur þó verið heilsubót. Leiðir til slökunar eru einstaklingsbundnar en dæmi um leiðir er að hvílast án þess að sofna, leiddar slökunaræfingar eða hugleiðsla, göngutúr, handavinna, krossgáta, heitt bað/sturta.

Höfum rólegheit í aðdraganda svefns. Mikilvægt er að aðdragandi svefnsins sé rólegur og ávallt með svipuðum hætti. Finndu þína leið. Mikið áreiti frá ljósi svo sem snjallsíma, tölvu og sjónvarpi, er óheppilegt skömmu fyrir svefninn. Bláa ljósið frá skjánum truflar framleiðslu hormónsins melatonin, sem stuðlar að svefni. Þannig verður líkamsklukkan fyrir truflun.

Hreyfum okkur reglulega. Dagleg hreyfing bætir gæði svefns auk þess að efla heilsuna almennt. Hreyfing vinnur gegn áhrifum streitu á miðtaugakerfið. Öll hreyfing skiptir máli; líka korters gönguferð eða ein aukaferð upp stigann. Mikil átök skömmu áður en við förum í rúmið eru þó ekki svefnvæn.

Forðumst kaffi og aðra koffindrykki. Koffín er örvandi efni sem er lengi að brotna niður. Þeir sem sofa ekki vel verða því að gæta þess að innbyrða ekki koffín síðla dags og jafnvel ekki eftir kl. 14 á daginn.

Forðumst áfengi og reykingar. Áfengi er deyflyf og því finna margir slökunaráhrif þegar þeir neyta þess, telja það jafnvel geta hjálpað þeim að sofna. Niðurbrotsefni áfengis valda hins vegar streituáhrifum í líkamanum og trufla svefn. Heildaráhrifin eru því svefntruflandi og forðast ætti notkun þess. Reykingar trufla einnig svefn.

Borðum reglulega. Förm hæfilega södd að sofa og forðumst þunga máltíð fyrir svefn. Góð regla er að nasla ekki eftir kvöldverðinn. Reglulegar máltíðir yfir daginn hjálpa líkamsklukkunni að stilla sig.

Sköpum svefnvænt umhverfi. Svefnherbergið þarf að vera hæfilega dimmt, hæfilega svalt og rúmið þægilegt. Draga þarf úr hávaða eða annarri truflun úr umhverfinu. Sjónvarp, tölvur eða handavinna í svefnherbergi eru ekki til þess fallin að bæta svefn og gott er að klukka sé ekki áberandi. Svefnherbergið er eingöngu ætlað fyrir svefn og kynlíf.

GÓÐ RÁÐ TIL AÐ BREGÐAST VIÐ TRUFLUN Á SVEFNI

Förm fram úr ef við getum ekki sofið. Forðumst mikið ljósáreiti, höldum umhverfi rólegu, leggjum kapal, ráðum krossgátu eða annað sem dreifir huganum og förum aftur upp í rúm þegar okkur syfjar.

Dagleg hreyfing bætir gæði svefns auk þess að efla heilsuna almennt. Hreyfing vinnur gegn áhrifum streitu á miðtaugakerfið. Öll hreyfing skiptir máli; líka korters gönguferð eða ein aukaferð upp stigann.

Lærum slökun. Slökun af ýmsum toga getur bæði hjálpað okkur að sofna á kvöldin og auðveldað okkur að sofna aftur ef við vöknum upp um nætur. Streitu-hormónin eru fljót að trufla getu okkar til að sofna ef við látum píringinn yfir svefnleysinu ná tökum á okkur. Að ná tökum á slökun er þjálfun og því er mikilvægt að gefa sér tíma til að tileinka sér einhverja tegund slökunar.

MEÐFERÐ SJÚKDÓMA SEM TRUFLA SVEFN

Meðferð við kæfisvefni. Mikilvægt er að meðhöndla kæfisvefn ef hann er til staðar. Sjúkdómurinn veldur miklu álagi á nær öll kerfi líkamans, þar með talið hjarta- og æðakerfi.

Hugræn atferlismeðferð. Þegar vandinn liggur í því að við erum lengur en 30 mínútur að sofna og/eða við vöknum oft upp um nætur án utanaðkomandi orsaka þá getur sálfræðimeðferð sem sérstaklega hefur verið hönnuð fyrir þennan vanda verið mjög hjálpleg. Þegar búið er að ná tökum á þeirri tækni getur hún nýst alla ævi. Hægt er að fá nánari upplýsingar um slíka meðferð á vefsíðunni betrisvefn.is.

Verkjameðferð. Ef stoðkerfisverkir trufla svefninn þarf að finna leiðir til að vinna með þá. Viðtal við lækni er skynsamlegt til að skoða hvað er til ráða því greining á undirliggjandi vanda og viðeigandi meðferð er alltaf fyrsti kostur. Í sumum tilvikum getur ávinningur falist í því að nota langvinn verkjalyf fyrir svefninn og ná þannig betri svefni. Betri svefn gerir okkur kleift að stunda hreyfingu daginn eftir – sem er mikilvæg meðferð til að draga úr verkjum. Slík lyf eru lyfseðilsskyld. Skammvinn verkjalyf virka hins vegar skemur (oftast í 4-6 klst.) og eru því hætt að virka þegar svefninn gryn timer seinni hluta nætur, en einmitt þá eru verkir líklegastir til að trufla svefninn.

Meðferð við fótaóeirð. Ef fótaóeirð truflar svefn er nauðsynlegt að meðhöndla hana. Fótaóeirð er í sjálfu sér ekki hættuleg heilsunni en langvinnar svefntruflanir geta hins vegar verið það. Skoða þarf járnþúskap líkamans og sjá hvort járnuppbót geti minnkað ein-kenni. Þá getur magnesíum að kvöldi dregið úr vöðva-krömpum. Ef einkennin eru veruleg er hægt að nota lyfseðilsskyld lyf til að draga úr fótaóeirð.

Andleg vanlíðan. Eflaust valda áhyggjur okkur öllum svefntruflunum einhvern tímann á lífsleiðinni. Ef ástandið er langvarandi eða upp er komið streitu-ástand þarf að bregðast við. Kvíði og þunglyndi geta valdið svefntruflunum, sem og flestallir geðsjúkdómar. Hefja þarf viðeigandi meðferð við slíkum sjúkdómum samhliða meðferð við svefntruflunum.

Svefnmæling sem segir til um gæði svefns getur verið mjög gagnleg, slík mæling skimar einnig fyrir svefn-sjúkdómum. Hægt er að fá svefnmælingu í Heilsuborg með því að panta tíma í móttöku eða kaupa mælingu á netinu www.heilsuborg.is 



SJÚKRASJÓÐUR VR Í HNOTSKURN

Sjúkrasjóður VR hefur það meginmarkmið að greiða dagpeninga til félagsmanna VR vegna veikinda en undanfarin ár hefur orðið gríðarleg aukning á dagpen-ingagreiðslum. Sjóðurinn stefnir hraðbyri að þolmörk-um verði ekkert að gert.

Til að sjóðurinn geti haldið áfram á sömu braut með greiðslu sjúkradagpeninga er nauðsynlegt að tekjur hans (þ.e. iðgjöld) dugi fyrir greiðslu þeirra. Til að varpa ljósi á stöðu sjóðsins er gagnlegt að skoða hversu hátt hlutfall dagpeningar eru af tekjum hans. Mynd 1 sýnir þróun á því hlutfalli frá ársbyrjun 2006. Myndin sýnir glögglega að efnahagshrunið 2008 hafði mikil áhrif á stöðu sjóðsins. Hlutfallið fór þá í 70% sem þýðir að dagpeningar á því ári voru um 70% af tekjum sjóðsins. Árin eftir hrun batnaði staða sjóðsins en hefur frá 2017 versnað aftur. Fari hlutfallið yfir 100% í lengri tíma verður að ganga á eignir sjóðsins. Slík ráðstöfun getur aðeins varað í skamman tíma.

Tveir sjúkdómsflokkar skýra að mestu leyti þessa aukningu í greiðslu dagpeninga, geðraskanir og stoð-kerfisvandamál. Mynd tvö sýnir fjölda þeirra sem fá greidda dagpeninga vegna þessara tveggja sjúkdóma-flokka og til samanburðar fjölda þeirra sem fá greidda sjúkradagpeninga vegna krabbameins. Sjúkdómaflokkarnir eru alls sjö talsins og er litla breytingu að sjá hjá öðrum en geðröskunum og stoðkerfi.

280% AUKNING Á TÓLF ÁRUM

Frá fyrri hluta árs 2006 fram til fyrri hluta þessa árs jókst fjöldi félagsmanna sem fær greidda dagpeninga vegna geðraskanana um 280%. Á sama tíma hefur félags-mönnum fjölgað um 32%. Það er því ekki hægt að útskýra aukninguna nema að hluta með fjölgun félagsmanna.

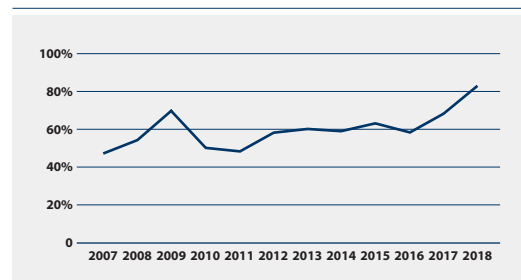
Þá er mikilvægt að hafa í huga að aukningin í þessum tveimur sjúkdómaflokkum hefur að stærstum hluta komið til á síðustu sex árum. Fjöldi með geðraskanir tók til að mynda kipp frá og með 2016. Hvað varðar

stoðkerfisvandamál fengu að jafnaði 70 félagsmenn greidda sjúkradagpeninga frá sjóðnum í hverjum mán-uði á tímabilinu 2012 fram til 2017. Á fyrri helmingi ársins 2018 var fjöldinn að meðaltali 90 sem er aukn-ing uppá tæp 30%.

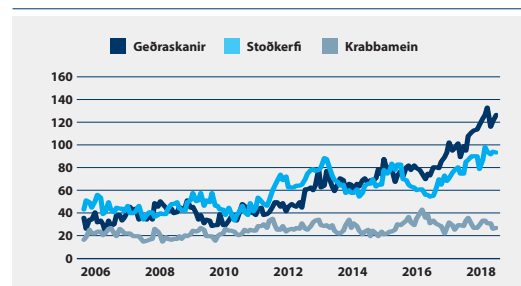
VITUNDARVAKNING

Vorið 2018 hleypti VR af stokkunum herferðinni „Þekktu þín mörk“ sem miðar að því að vekja umræðu um kulnun í starfi og er það hluti af þeirri miklu vitundar-vakningu sem átt hefur sér stað á undanförunum miss-erum. VIRK starfsendurhæfingarsjóður fór fyrr á árinu af stað með forvarnarverkefni og er innan þess verið að leggja grunn að umfangsmikilli rannsókn til að skoða hvaða breytur hafa áhrif á það hvort einstaklingur snúi til baka á vinnumarkað eftir langvarandi veikindi. Það er mikilvægt að kortleggja stöðuna og grípa til aðgerða svo snúa megi við þeirri þróun sem við höfum orðið vitni að síðustu ár. 

Mynd 1 – Hlutfall sjúkradagpeninga af iðgjöldum



Mynd 2 – Fjöldi einstaklinga eftir sjúkdómsflokki



TIL FÉLAGSMANNA VR:

STANDAST ÞÍN LAUN SAMANBURÐ?

DÆMIN ERU DÆGINUM LJÓSARI

Farðu inn á Mínar síður á VR.is
og berðu þín laun saman við
aðra í sambærilegu starfi.

Skráðu starfsheiti og starfshlutfall
á Mínum síðum og þú gætir unnið
flotta vinninga. Vinningar dregnir
út einu sinni í mánuði –
en aðalverðlaunin eru
auðvitað að vita hvernig
þú stendur.

