

BLAÐSÍÐA 4

Réttindi
þín í desember

BLAÐSÍÐA 7

Stytting vinnuvikunnar
– spurt og svarað

BLAÐSÍÐA 10

Skoðar þú
launaseðilinn þinn?

BLAÐSÍÐA 12

Starfsfólk
í stjórnir fyrirtækja

BLAÐSÍÐA 14

VR kynnir
stafræna hæfnihjólið



Leiðari formanns

VERKALÝÐSHREYFING Á TÍMAMÓTUM EFTIR VEL HEPPNAÐA KJARASAMNINGA

Fréttir af spillingarmálum virðast enn og aftur ógna stöðugleika í samfélagi okkar. Stöðugleika sem er forsenda þess að skilyrði nýrra kjarasamninga verði uppfyllt. Þar má meðal annars nefna þá nauðsyn að ná böndum á húsnæðismarkaðinn, að það takist að koma með raunveruleg úrræði fyrir fyrstu kaupendum, takist að auka leiguvernd og afnema verðtrygginguna svo fátt eitt sé nefnt. Það kom í hlut VR að halda utan um húsnæðismálin á vettvangi ASÍ og vinna þeim brautargengi með stjórnvöldum. Sú vinna hefur gengið vel og er niðurstaðan vægast sagt spennandi fyrir komandi kynslóðir. Stefnir er að því að eiginfjárlán verði í boði strax næsta vorkanda fyrstu kaupendum, og þeim sem lent hafa á jaðri húsnæðismarkaðarins vegna hrunsins, ásamt breytingum á húsaleigulögum til varnar fólki á leigumarkaði. Það er því afar mikilvægt að stjórnvöld taki á spillingarmálum, sem koma upp, af festu og áræðni.

ÁSKORANIR VEGNA TÆKNIBREYTINGA Á VINNUMARKAÐI

Það er margt spennandi að gerast á vettvangi félagsins og viðfangsefni er snúa meðal annars að jafnrétti, umhverfismálum og framtíðinni eru bæði

stjórn og starfsfólki hugleikin þessi dægrin. Þar má nefna fjórðu iðnbyltinguna og þær tæknibreytingar sem framundan eru á vinnumarkaðnum. Félagið hefur rannsakað vinnustaðalýðræði síðustu misseri og borið saman milli landa. Það sem er svo áhugavert við þá niðurstöðu er hversu algengt það er í þeim löndum, sem við berum okkur saman við, að starfsfólk eigi fulltrúa í stjórnnum fyrirtækja og komi þannig að ákvörðunum með beinum og óbeinum hætti. Einnig hefur félagið beitt sér í auknum mæli á alþjóðavettvangi verkalyðshreyfingarinnar með því að sækja ráðstefnur og fundi þar sem hreyfingin er að þetta raðirnar gegn stórfyrirtækjum sem vilja nýta sér örar tæknibreytingar með félagslegum undirboðum. Þar liggja miklar áskoranir, sérstaklega í tæknigeiranum þar sem úthýsing starfa er sífellt að aukast. Þetta verður eitt af stóru málunum og mun nýskipuð framtíðarnefnd félagsins bera hitann og þungann af þeirri vinnu. Það er nokkuð ljóst að ein helsta krafa félagsins í næstu samningum muni verða að starfsmenn fái sæti í stjórnnum fyrirtækja.

Félagið hefur einnig sett mikinn kraft í starfsmenntamálin með samvinnuverkefni um fagháskólanám í verslun og verslunarstjórnun með áherslur á þær miklu breytingar sem eiga sér stað. Einnig hefur VR

tekið í notkun Stafræna hæfnihjólið sem er sjálfsmatspróf á netinu þar sem félagsmenn geta sjálfir mælt styrkleika sína og hæfni á vinnumarkaði eftir þeim síbreytilegu kröfum sem gerðar eru. Ég skora á félagsmenn að taka prófið, það má finna á stafrænahefni.is og á vef félagsins, vr.is.

Þá hefur umhverfisnefnd félagsins tekið aftur til starfa og lagst í mikla vinnu við gerð metnaðarfullrar umhverfisstefnu félagsins. Nefndin er svo sannarlega með puttann á púlsinum þegar kemur að þessum málaflokki og ætlar að beita sér í ríkari mæli en áður hefur verið gert.

SAMEINADIR VERSLUNARMENN

Stóru verkefnin eru mörg og mikilvæg á næstu miss-erum og því lykilatriði fyrir félagsmenn VR að hafa einvalalið starfsfólks og stjórnar sem vinnur vel saman. Það er ekki þar með sagt að starfið sé alltaf dans á rósum þó svo vindurinn frá baklandinu sé þéttur í bakið. Landslag hreyfingarinnar hefur breyst mikið og hjá okkur verslunarmönnum sérstaklega. Það er hart að tilveru okkar sótt með gylliboðum gervistéttarfélaga sem hafa það að sérstöku markmiði sínu að draga úr samtakamætti hreyfingarinnar. Félag sem auglýsa sig sem lággjaldafélag, fara ekki í verkföll, bjóða upp á mjög takmarkaða þjónustu, og úthýsa sjúkrasjóði sína til tryggingarfélaga þar sem félagsmenn þurfa að veita aðgang að heilsufarsupplýsingum sínum til að eiga möguleika á að vera gjaldgengir. Þessi félag ganga jafnvel svo langt að segja félagsmenn sína taka kjarasamningsbundnum hækkunum VR. Ég þarf ekki að opinbera skoðun mína á fólki sem er tilbúið að borða brauðið en vill ekki með nokkru móti hjálpa til við að baka það. Viðhorf fólks sem telur það ekki í sínum verkahring að berjast fyrir grunnréttindum heildarinnar og vera til staðar fyrir okkar veikustu bræður og systur er að mínu mati þjóðarskömm. Eini möguleiki okkar til að ná árangri er með samtakamætti heildarinnar og við eigum að hjálpast að við að verja þau félag sem sannanlega vinna vinnuna og sniðganga tilraunir til að sundra okkur sem öflugri heild.

Það var því afar ánægjulegt að finna stuðninginn á síðasta Landssambandsþingi verslunarmanna þegar ég bauð mig fram til formanns og var sjálfkjörinn sem slíkur. Ég skynjaði ótrúlega mikinn kraft í okkar fólki, kraft til að taka verkefnið áfram, kraft til að láta verkin tala. Það var mikill einhugur um að þetta raðirnar enn frekar eftir miklar sameiningar hjá verslunarmannafélögum síðustu ár og var einróma niðurstaða að hefja vinnu við það að verslunarmenn standi sameinaðir í einu landsfélagi til framtíðar. Það eru frábærar fréttir fyrir verslunar- og skrifstofufólk. Við erum því hvergi nærri hætt og við höldum ótrauð áfram í baráttunni fyrir betri kjörum og réttlátara samfélagi.

Ég vil óska félagsmönnum og landsmönnum öllum gleðilegrar hátíðar og þakka gjöfult samstarf á árinu sem er að líða. 



DAGATAL VR 2020

VR gefur út dagatal fyrir árið 2020. Dagatalið er ætlað félagsmönnum VR en auk hefðbundinna rauðra daga eru merktar inn á dagatalið mikilvægar upplýsingar fyrir félagsmenn, t.d. eins og hvenær opnað verður fyrir bókanir orlofshúsa og hvenær aðalfundur VR verður haldinn.

Dagatölin liggja frammi á skrifstofum VR í Reykjavík, á Akranesi, Egilsstöðum, Selfossi, í Vestmannaeyjum og í Reykjanesbæ á meðan birgðir endast.



JÓLABALL VR

Jólaball VR verður haldið í Flóa í Hörpu laugardaginn 7. desember. Helga Möller og Grétar Örvarsson leika jólalög og dansað verður í kringum jólatréð. Miðasala fer fram á orlofsvef VR á Mínum síðum. Miðinn á ballið kostar 500 kr., en frítt er inn fyrir börn 12 ára og yngri. Öll börn fá glaðning frá jólasveininum.

Bílastæðahús er undir Hörpu og þaðan er beint aðgengi inn í húsið. Frítt verður í bílastæðin fyrir félagsmenn VR á meðan á jólaballinu stendur.



BREYTTUR SKILATÍMI UMSÓKNA

Félagsmenn vinsamlega athugið að vegna hátíðanna þarf að skila umsókn um styrk úr Sjúkrasjóði, varasjóði og starfsmenntasjóðum í síðasta lagi föstudaginn 13. desember.

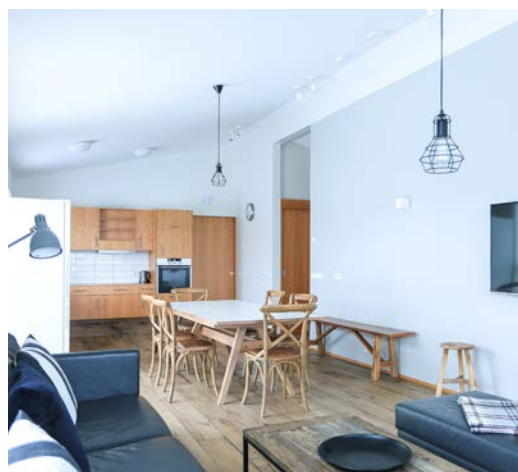
OPNAÐ FYRIR BÓKANIR ORLOFSHÚSA

Þann 7. janúar 2020 kl. 19:00 verður opnað fyrir bókanir orlofshúsa sumarið 2020 (tímabilið 2. júní til 31. ágúst).

Þann 9. janúar 2020 kl. 10:00 verður opnað fyrir bókanir orlofshúsa fyrir þá sem leigðu orlofshús sumarið 2017, 2018 eða 2019.

Þann 15. janúar 2020 kl. 10:00 verður opnað fyrir bókanir orlofshúsa sem ná yfir tímabilið 31. ágúst 2020 til 31. maí 2021.

Hægt verður að bóka orlofshús rafrænt á Mínum síðum á vr.is. Einnig verður skrifstofa VR opin að kvöldi 7. janúar og geta þeir félagsmenn sem ekki bóka rafrænt komið þangað. Einnig er tekið við bókunum í þjónustuveri VR í síma 510 1700.



NÁMSKEIÐ FYRIR FÉLAGSMENN VR

Öll námskeiðin eru haldin í sal VR á 0. hæð í Húsi verslunarinnar, Kringlunni 7, 103 Reykjavík. Nauðsynlegt er að skrá sig á atburði í atburðadagatali á vr.is

NÁMSKEIÐ FYRIR LAUNAFULLTRÚA

Fyrir launafulltrúa í verslun:
15. janúar kl. 8.30-12.00

Fyrir launafulltrúa á skrifstofu:
17. janúar kl. 8.30 -12.00

Leiðbeinandi: Bryndís Guðnadóttir,
forstöðukona kjaramálasviðs VR

Megináhersla námskeiðsins er að fara ítarlega yfir ákvæði kjarasamnings er varða launaútreikning og réttarstöðu starfsmanna. Sérstaklega verður lögð áhersla á uppbyggingu launaseðla og útreikning launa. Einnig verður farið yfir nokkur atriði varðandi styttingu vinnuvikunnar.

VARSTU AÐ MISSA VINNUNA?

28. janúar kl. 16:00-17:30

Leiðbeinandi: Kjaramálasvið VR
og Jóhann Ingi Gunnarsson

Fyrirlestrarnir eru hugsaðir fyrir þá félagsmenn sem hefur verið sagt upp af hálfu atvinnurekenda. Farið verður yfir praktísk atriði sem tengjast uppsögnum, s.s. réttarstöðu einstaklings gagnvart starfslokum, atvinnuleysisjóði og atvinnuleit. Einnig mun Jóhann Ingi sálfræðingur fjalla um viðhorf og gagnlegar aðferðir til að takast á við breytingar. Fræðslan verður í formi fyrirlesturs og umræðna í bland.

AÐ 8 SIG – NÝ TÆKIFÆRI AÐ NJÓTA ÁRANNA EFTIR FIMMTUGT

5. febrúar og 12. febrúar kl. 9:00-12:00

Leiðbeinandi: K. Katrín Þorgrímsdóttir

Þetta er tveggja daga námskeið sem er ætlað félagsmönnum sem eru komnir yfir fimmtugt og standa frammi fyrir breytingum eða langar til þess að takast á við nýja hluti og sinna hugðar efnum sínum. Kennndar verða aðferðir við að nýta þá möguleika sem eru til staðar, hugleiða eigin stöðu, gildi og áhugamál og greina styrkleika sína og langanir. Að setja sér ný markmið og uppgötva sjálfan sig að nýju. Katrín er náms- og starfsráðgjafi og hefur áralanga reynslu af vinnu við námskeiðshald, kennslu, fræðslu og ráðgjöf fyrir fólk á öllum aldri.

Skráning og nánari upplýsingar er að finna á vr.is



RÉTTINDI ÞÍN Í DESEMBER

Nú er mesta vinnutörn ársins að hefjast hjá verslunarfólki. Við viljum því minna á ýmis atriði sem lúta að réttindum og skyldum starfsmanna.

SKRÁNING VINNUTÍMA

Þegar mikið er að gera er góð vinnuregla að skrá niður vinnutíma sinn. Í mörgum tilvikum er um talsverða aukavinnu að ræða og mikilvægt að halda vel utan um tímaskráningu svo komast megi hjá misskilningi og mistökum við útreikning launa. Þar sem flestar verslanir ráða tímabundið til sín skólafólk yfir háannatímamann er einnig mikilvægt að hnykkja á þessu atriði við nýtt samstarfsfólk. Tímaskráningarappið Klukk frá ASÍ er hentugt að hafa í símanum en hægt er að sækja appið í App store fyrir Iphone og Play store fyrir Android síma.

FRÍDAGAR YFIR HÁTÍÐARNAR

Ekki er vinnuskylda á eftirfarandi dögum og skulu launamenn halda sínum dagvinnulaunum óskertum:

Eftir kl. 12.00 á aðfangadag (stórhátíðardagur).

Jóladagur (stórhátíðardagur).

Annar í jólum (almennur frídagur).

Eftir kl. 12.00 á gamlársdag (stórhátíðardagur).

Nýársdagur (stórhátíðardagur).

Auk þess má minna á að **fyrsta vinnudag eftir jól skal dagvinna í verslunum hefjast kl. 10.00.**

LAUN Á FRÍDÖGUM

Samþykki launamenn að taka að sér vinnu á frídögum skal greiða eftirvinnukaup fyrir alla tíma utan skilgreindrar dagvinnu upp að 171,15 klst. í verslun eða 162,5 klst. í skrifstofustarfi, eða yfir-

vinnukaup fyrir vinnu á almennum frídögum og stórhátíðarkaup fyrir vinnu á stórhátíðardögum.

Kaupið reiknast þannig:

Eftirvinnukaup: 0,8235% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu í verslun.

Næturvinnukaup: 0,8824% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu í verslun.

Eftirvinnukaup: 0,875% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu á skrifstofu.

Næturvinnukaup: 0,9375% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu á skrifstofu.

Yfirvinnukaup: 1,0385% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu á skrifstofu og í verslun.

Stórhátíðarkaup: 1,375% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu á skrifstofu og í verslun.

Hefðbundin dagvinnulaun launamanns í föstu og reglubundnu starfi haldast auk þess óbreytt. Ef launamaður er ráðinn inn í verslun yfir jólin tíma-

DESEMBERUPPBÓT

Desemberuppbót til félagsmanna VR skal greiðast eigi síðar en 15. desember. Desemberuppbót fyrir fullt starf á árinu 2019 er **92.000 kr.**

Sjá reiknivél fyrir desemberuppbót á **vr.is**.

bundið, einungis í 3 vikur, skal miða greiðslu yfirvinnukaups hlutfallslega þ.e. fyrir alla tíma sem unnir eru umfram 118,5 klst.

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 upp svokallaður frítökuréttur. **Fyrir hverja klukkustund sem 11 tíma hvíldin skerðist öðlast starfsmaður 1,5 klukkustund 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 níu klst. Hvíldartími hefur þ.a.l. verið skertur um tvær klst. og öðlast viðkomandi starfsmaður því frítökurétt upp á 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 vinnur sjö daga í röð, á hann rétt á fríi á virkum degi í næstu viku á eftir, án skerðingar launa.

HELGARVINNA

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

MATAR- OG KAFFITÍMAR

Hádegismatartími: Á bilinu 1/2 til 1 klukkustund (háð samkomulagi). Þessi matartími telst ekki til vinnutíma. **Starfsfólk þarf að vinna a.m.k. 5 klukkustundir** til að öðlast rétt til matartíma í hádeginu.

Kvöldmatartími: 1 klukkustund (á milli kl. 19.00 og 20.00) og telst til vinnutíma. **Ef kvöldmatartíminn eða hluti hans er unninn skal greiða þann hluta með yfirvinnukaupi.** Réttur til kvöldmatartíma miðast við a.m.k. fjögurra og hálfra klst. vinnu.

Kaffitími: 35 mínútur á dag hjá afgangslúfólki og **15 mínútur** á dag hjá skrifstofufólki, miðað við fullan vinnudag. Launamenn í hlutastörfum eiga rétt á hlutfallslegum kaffitíma.

Ef unnið er lengur en til kl. 22.00 skal veita **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. 



NÁMSKEIÐ FYRIR TRÚNAÐARMENN VR

Öll námskeið fyrir trúnaðarmenn eru haldin í sal VR á 0. hæð í Húsi verslunarinnar, Kringlunni 7, 103 Reykjavík. Athugið að námskeiðin eru aðeins ætluð trúnaðarmönnum VR.

HÁDEGISVERÐUR MEÐ NÝJUM TRÚNAÐARMÖNNUM

23. janúar kl. 12:00-13:00

Leiðbeinandi: Ragnar Þór Ingólfsson og starfsmenn VR

Ragnar Þór Ingólfsson, formaður VR, tekur á móti nýjum trúnaðarmönnum. Farið verður yfir helstu atriði varðandi starfsemi og sögu VR auk þess sem starfsmaður VR mun ræða um hlutverk trúnaðarmanna. Bryndís Guðnadóttir, forstöðumaður kjaramálasviðs, mun svara spurningum varðandi kjaramál.

Hádegisverðurinn verður haldinn í sal VR á 0. hæð í Húsi verslunarinnar. Hádegisverður í boði.

Athugið að hádegisverðurinn er aðeins ætlaður trúnaðarmönnum VR.

SJÓÐIR OG ÞJÓNUSTA

29. janúar kl. 9:00-12:00

Leiðbeinendur: Selma Kristjánsdóttir og Sandra Ósk Jóhannsdóttir, sérfræðingar á þróunarsviði VR.

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. Fulltrúar frá hverjum þjónustulið heimsækja námskeiðið, veita upplýsingar og svara spurningum.

Þátttakendur eru þjálfaðir í að nýta þau verkfæri og þær leiðir sem eru fyrir hendi til þess að sækja upplýsingar um þjónustu VR. Allir trúnaðarmenn þurfa að hafa þekkingu á þessum þáttum. Mikilvægt er að sem flestir trúnaðarmenn nýti sér þetta námskeið.

Námskeiðið verður haldið í sal VR á 0. hæð í Húsi verslunarinnar. Léttur morgunverður í boði.

Athugið að námskeiðið er aðeins ætlað trúnaðarmönnum VR.

KJARAMÁLANÁMSKEIÐ FYRIR TRÚNAÐARMENN

19. febrúar kl. 9.00-12.00

Leiðbeinendur: Kjaramálasvið VR

VR leggur áherslu á að trúnaðarmenn fái allar helstu upplýsingar er snúa að kjaramálum félagsmanna. Þetta námskeið er hluti af þeirri stefnu. Farið yfir helstu atriði kjarasamninga svo sem veikindarétt, uppsagnir, orlof, vinnutíma og áunnin réttindi. Trúnaðarmönnum gefst tækifæri til þess að deila reynslu sinni og fá svör við spurningum sínum. Gagnlegt námskeið fyrir alla trúnaðarmenn.

Námskeiðið verður haldið í sal VR á 0. hæð í Húsi verslunarinnar. Léttur morgunverður í boði.

Athugið að námskeiðið er aðeins ætlað trúnaðarmönnum VR.

TRÚNAÐARMAÐURINN – HLOTVERK OG ERFIÐU MÁLIN

25. mars kl. 9:00-12:00

Leiðbeinandi: Eyþór Eðvarðsson

Það er algengt að leitað sé til trúnaðarmanna með hin ýmsu mál sem upp koma á vinnustöðum. Á námskeiðinu verður farið yfir hlutverk trúnaðarmannsins, hvernig er hægt að vera faglegur en jafnframt þekka sín mörk, bæði gagnvart vinnuveitanda og starfsmönnum. Farið er yfir eineltismál, samskiptaerfiðleika, vantraust starfsmanna á yfirmann, kynferðislega áreitni, erfiðar og umdeildar uppsagnir og ágreining samstarfsmanna. Eyþór er með M.A. í vinnusálfræði og starfar sem þjálfari og stjórnendaráðgjafi hjá Þekkingarmiðlun ehf.

Námskeiðið verður haldið í sal VR á 0. hæð í Húsi verslunarinnar. Léttur morgunverður í boði.

Athugið að námskeiðið er aðeins ætlað trúnaðarmönnum VR.

Nánari upplýsingar má fá á vr.is/kjaramal

Skráning fer fram á vr.is

STYTTING VINNUVIKUNNAR – BREYTTIR TÍMAR Á VINNUMARKAÐI

Vinnutímastytting hjá félagsmönnum VR tekur gildi 1. janúar 2020. Mörg fyrirtæki hafa nú þegar tekið skref í átt til styttingar vinnuvikunnar og stytt vinnutímann hjá starfsfólki sínu og sumir hafa gengið skrefinu lengra en kjarasamningsbundin stytting segir til um. Þar á meðal er Hugsmiðjan sem stytti vinnuvikuna hjá sér fyrir rúmum tveimur árum síðan.



Kári Yngvason

Vinnustaður: Hugsmiðjan

Starfsheiti: Stjórnandi vefforritunar

HVENÆR HÓFST VINNUTÍMASTYTTING HJÁ FYRIRTÆKINU?

Fyrir rétt rúmum tveimur árum.

HVER ER STYTTINGIN Í KLST. (EÐA MÍN.) TALID Á VIKU?

10 klst. á viku.

HAFA VERIÐ GERÐAR MÆLINGAR Í FYRIRTÆKINU Á FRAMLEIÐNI, HVORT FRAMLEIÐNI HAFI MINNKAÐ/AUKIST EÐA STAÐIÐ Í STAÐ?

Já það hafa verið gerðar mælingar. Framleiðni jókst um rúm 20% og veikindadögum fækkaði um 44%. Sjá upplýsingasíðu um 6 klst. vinnudag á vef Hugsmiðjunnar www.hugsmidjan.is/6klst

HVERNIG HEFUR VINNUTÍMASTYTTINGIN KOMIÐ SÉR FYRIR ÞIG PERSÓNULEGA OG ÞÍNA FJÖLSKYLDU?

Fyrir mig og mína vinnu hentar 6 tíma vinnudagur mun betur. Eftir u.þ.b. 6 tíma þá er einbeitingin bara farin og ég geri ekki mikið af viti næstu tvo tímuna. Flestir sem vinna að hugbúnaðargerð kannast líklega við að glíma við vandamál í lok dags sem virðist ófyrstíganlegt og ekkert virkar, maður skilur ekki upp né niður af hverju hlutirnir virka ekki.

Svo mætir maður daginn eftir og lausn vandans sem maður glímdi við daginn áður er augljós og málið leysist á mjög stuttum tíma. Tíminn sem maður varði daginn áður spilar eflaust eitthvað þar inni en ég held að tíminn sem fór í að slaka á þess á milli og einbeitingin sem maður mætir með ferskur um morguninn sé mun stærri þáttur þegar kemur að því að greina og leysa vandamál.

ER VINNUTÍMASTYTTINGIN KOMIN TIL AÐ VERA HJÁ FYRIRTÆKINU?

Já ég vona það, þetta er eitthvað sem er í sífelldri endurskoðun. Við þurfum svolítið að hafa okkur öll við til þess að þetta gangi upp, við erum að vinna þegar við erum í vinnunni.

HELDUR ÞÚ AÐ VINNUTÍMASTYTTINGIN HAFI ÁHRIF Á STARFSANDANN Á VINNUSTAÐNUM?

Starfsandinn er almennt góður en vinnudagarnir voru nánast aldrei lengri en átta tímar, ég held að allir starfsmenn séu mjög ánægðir með styttinguna.

Eftir að vinnudagurinn var stytstur hef ég fundið fyrir meiri áhuga og ástríðu fyrir mínu starfi. Þó svo að við vinnum alla jafna bara 6 tíma á dag þá er ekki þar með sagt að við þurfum ekki stundum að taka lengri daga (það er þó stefna Hugsmiðjunnar að við viljum ekki hvetja til yfirvinnu) og stundum er ég að dunda mér á kvöldin við að skoða vinnutengda hluti. Sem er eitthvað sem ég hafði ekki áhuga á eða einbeitingu í þegar ég vann 8 tíma dag. Mér finnst eitthvað þægilegt að geta í rólegheitum kíkt á eitthvað sem ég hafði ekki beint tíma fyrir í mínum 6 tíma vinnudegi, en það er kannski frekar þetta val um að kíkja á það, eða ekki og slaka bara á.



SPURT OG SVARAÐ UM STYTTINGU VINNUVIKUNNAR

Vinnudagur félagsmanna VR styttest um 9 mínútur þann 1. janúar næstkomandi. Atvinnurekendur skulu hafa samráð við launamenn um tillögu að útfærslu vinnutímastyttingar á grundvelli eftirfarandi valkosta:

- a) Hver dagur styttest um 9 mínútur, starfsmaður styttest vinnudaginn 9 mínútur á hverjum degi og fer fyrr heim sem því nemur, á óbreyttum kjörum.
- b) Hver vika styttest um 45 mínútur eða styttingunni er safnað upp með öðrum hætti, til dæmis á 2ja vikna fresti eða mánaðarlega.
- c) Safnað upp innan ársins, um það bil fjórir og hálfur dagur.
- d) Vinnutímastytting með öðrum hætti, á óbreyttum kjörum/launum.

Samkomulag skal hafa náðst um framkvæmd vinnutímastyttingar fyrir 1. desember 2019. Ef samkomulag næst ekki styttest vinnutími um 9 mínútur á dag miðað við fullt starf.

VR hefur tekið saman ýmsar upplýsingar á vefnum vr.is þar sem má finna tillögur að útfærslum, greinar og viðtöl og reiknivél til að reikna út styttingu.

Hér á þessari síðu finnur þú svör við algengum spurningum en fleiri svör er að finna á vr.is/9min

Ég er í hlutastarfi. Á ég rétt á styttingunni?

Já, þú átt rétt á styttingu ef þú ert í föstu og reglubundnu hlutastarfi. Þá áttu rétt á styttingu í hlutfalli við þitt starfshlutfall. Vinnutímastyttingin er 9 mínútur á dag miðað við fullunninn dag sem jafngildir 45 mínútna styttingu á viku eða 3 klst. og 15 mínútur á mánuði, miðað við 100% starf, án skerðingar launa. Ef þú vinnur t.d. 50% vinnu þá er vinnutímastyttingin þín 4,5 mínútur á dag, ríflega 22 mínútur á viku eða 1 klst. og 37 mínútur á mánuði, án skerðingar launa.

Ef það er ekki hægt að koma því við að þú fái styttinguna þá eykst starfshlutfallið þitt miðað við nýjar deilitölur og laun greidd/hækka í samræmi við það.

Ef tekið er dæmi um starfsmann sem vinnur í 80% hlutastarfi þá gæti stytting viðkomandi verið til dæmis þannig að hann vinnur fjóra daga í viku 100% en tæki frí einn dag í viku, það er 80% vinna. Í slíkum tilfellum er um að ræða 9 mínútna vinnutímastyttingu þá daga sem er unnið, yfir vikuna og mánuðinn er uppsöfnunin 80% af vinnutímastyttingunni. 80% hlutastarf er einnig hægt að vinna þannig að unnið er 80% vinna á dag, þá á starfsmaðurinn rétt á 80% af 9 mínútum í styttingu á dag sem er þá 80% af 45 mínútunum á viku og 80% af 3 klst. og 15 mínútum á mánuði.

Hvernig kemur vinnutímastyttingin út hjá þeim sem eru með sveigjanlegan vinnutíma?

Þeir sem samið hafa um sveigjanlegan vinnutíma eru með viðmið um ákveðinn fjölda tíma sem skila þarf á mánuði. Ef um 100% starf er að ræða þá styttest það viðmið um 3 klst. og 15 mínútur á mánuði án skerðingar launa.

Á fyrirtæki að semja við hverja deild fyrir sig um útfærslu, hvern einstakling eða fyrirtækið í heild?

Það er í höndum hvers fyrirtækis að ákveða útfærsluna. Í einhverjum tilfellum gæti það hentað að það sé útfært út frá starfi einstaklinga, deild eða með sömu aðferðarfræði þvert á allt fyrirtækið.

Ég fæ greitt tímakaup, breytir það einhverju?

Já, reikna þarf tímakaupið sem þú varst með fyrir 1. janúar 2020 fyrir dagvinnu upp í mánaðarkaup og margfalda með 160 ef um skrifstofustarf er að ræða en 170 ef um afgreiðslustarf er að ræða. Útkomunni er þá deilt með nýju deilitölunni sem er 167,94 í afgreiðslustarfi og 159,27 á skrifstofu. Þetta þarf að gera því deilitölum er breytt og því hækkar tímakaup starfsmanna fyrir dagvinnu. Þetta á bara við ef tímakaup í dagvinnu er hærra en skv. taxa. Búið er að endurreikna dagvinnutímakaupið í töxtum VR m.t.t. vinnutímastyttingarinnar, sjá launataxta sem gilda frá 1. janúar 2020 á vefnum vr.is.

Hægt er að nota aðra aðferðafræði en þá er tímakaup í dagvinnu hækkað um 0,46% á skrifstofu og 1,23% í verslun. Þetta á aðeins við ef þú hefur samið um tímakaup í dagvinnu sem er hærra en launataxtar skv. kjarasamningi en búið er að taka tillit til breytingar á deilitölum í töxtum sem gilda frá 1. janúar 2020, sjá launataxta. Auk þess muntu fá yfirvinnu greidda fyrr þ.e. eftir 167,94 tíma í verslun og eftir 159,27 klst. á skrifstofu.

Hvar þessi stytting 3 klst. og 15 mínútur koma til framkvæmda innan mánaðar eða 45 mínútna vinnutímastyttingin á viku mun ákveðið í samtali á milli aðila.

Fyrirtæki segist ekki geta stýtt vinnutímamann, hvað gerist í slíkum tilfellum?

Ef starfsmaður fær ekki styttingu á vinnutíma einhverra hluta vegna þá eykst starfshlutfall viðkomandi, sé hann í hlutastarfi og hann reiknast fyrr á yfirvinnu í hverjum mánuði, þ.e. 3 klst. og 15 mínútum fyrr. 

Svör við fleiri spurningum og nánari upplýsingar um styttingu vinnuvikunnar hjá félagsmönnum VR má finna á vr.is/9min

TRÚNAÐARMENN TALA UM STYTTINGU VINNUVIKUNNAR

Herborg Árnadóttir Johansen

Aldur: 52 ára

Starf: TVG-Zimsen

HVAÐ HEFURÐU UNNIÐ LENGI HJÁ ÞÍNU FYRIRTÆKI?

Ég hef unnið hér í 19 ár.

HVERSU LENGI HEFURÐU VERIÐ TRÚNAÐARMAÐUR?

Þetta er fjórða tímabilið mitt sem trúnaðarmaður.

HVERNIG LEGGST STYTTINGIN Í STARFSFÓLK OG YFIRMENN Á ÞÍNUM VINNUSTAÐ?

Mjög vel, erum búin að vera að vinna í að finna leiðir til að þetta komi sem best út fyrir starfsmenn og vinnum það í samráði við starfsþróun.

HEFUR VERIÐ ÁKVEÐIÐ HVERNIG STYTTINGIN VERÐUR ÚTFÆRÐ HJÁ YKKUR?

Nei, en trúnaðarmenn hafa skilað inn þremur tillögum og svo verður farið yfir hvernig þetta getur komið sér best fyrir starfsfólk og fyrirtækið.



Guðrún Lilja Hermannsdóttir

Aldur: 39 ára

Starf: Krambúðin Selfossi

HVAÐ HEFURÐU UNNIÐ LENGI HJÁ ÞÍNU FYRIRTÆKI?

Ég hef unnið hér í 1,5 ár.

HVERSU LENGI HEFURÐU VERIÐ TRÚNAÐARMAÐUR?

Ég hef verið trúnaðarmaður í 8 mánuði.

HVERNIG LEGGST STYTTINGIN Í STARFSFÓLK OG YFIRMENN Á ÞÍNUM VINNUSTAÐ?

Yfir heildina bara ágætlega og höfum við aðeins rætt það á kaffistofunni hvernig best væri að útfæra þetta á vinnustaðnum því hér er langur opnunartími.

HEFUR VERIÐ ÁKVEÐIÐ HVERNIG STYTTINGIN VERÐUR ÚTFÆRÐ HJÁ YKKUR?

Nei það hefur ekki verið ákveðið hvernig hún verður útfærð en það er verið að vinna í því þessa dagana.

Björg Gilsdóttir

Aldur: 56 ára
Starf: Aðalskoðun hf.

HVAÐ HEFURÐU UNNIÐ LENGI HJÁ ÞÍNU FYRIRTÆKI?

Ég byrjaði að vinna fyrir Aðalskoðun í júlí 2012 og vann fram í miðjan júlí 2015 þegar ég flutti til Þýskalands. Þar bjó ég til 2017. Ég byrjaði svo aftur hjá Aðalskoðun í mars 2017.

HVERSU LENGI HEFURÐU VERIÐ TRÚNAÐARMAÐUR?

Ég var trúnaðarmaður frá 2013-2015 þegar ég hætti og tók svo við um leið og ég kom tilbaka.

HVERNIG LEGGST STYTTINGIN Í STARFSFÓLK OG YFIRMENN Á ÞÍNUM VINNUSTAÐ?

Stytting vinnuvikunnar hjá okkur leggst mjög vel í alla og hefur fyrirtækið gengið lengra en flestir í því. Sem þýðir að hér er bara hamingja og starfsfólk hefur á tilfinningunni að yfirmönnum sé annst um það. Ég held að þróunin hljóti að verða stytting á afgreiðslutíma almennt í þjóðfélaginu. Þar sem ég bjó í Þýskalandi í tvö ár eru allar búðir lokaðar á sunnudögum og þá meina ég allar. Og engin aukapnun í kringum jól. Og þjóðfélagið í heild sinni er almennt rólegra, þar sem fólk þarf í alvörunni að gera eitthvað annað en að búðarrápast á sunnudögum.

HEFUR VERIÐ ÁKVEÐIÐ HVERNIG STYTTINGIN VERÐUR ÚTFÆRÐ HJÁ YKKUR?

Stytting vinnuvikunnar er sjálfsagt öðruvísi heldur en á mörgum öðrum stöðum, þar sem löngu var búið að ákveða að stytta vinnuvikuna hjá okkur, það gerðist núna 1. nóvember. Það var tekin ákvörðun um að stytta vinnudaginn um 1 klst. á dag. Við byrjuðum 1. maí á að vinna 1 klst. skemur á föstudögum og núna frá og með 1. nóv vinnum við 1 klst. skemur alla daga, en höldum sömu launum sem þýðir launahækkun um 5 klst. á viku.



Pétur Mikael Guðmundsson

Aldur: 31 árs
Starf: Vátryggingafélag Íslands

HVAÐ HEFURÐU UNNIÐ LENGI HJÁ ÞÍNU FYRIRTÆKI?

Ég hef unnið hér í 4 ár.

HVERSU LENGI HEFURÐU VERIÐ TRÚNAÐARMAÐUR?

Ég hef verið trúnaðarmaður í 1 ár.

HVERNIG LEGGST STYTTINGIN Í STARFSFÓLK OG YFIRMENN Á ÞÍNUM VINNUSTAÐ?

Við hjá VÍS vorum ekkert að tvínóna við hlutina og höfum við nú þegar stytta vinnuvikuna um 45 mínútur frá og með 1. nóvember síðastliðnum. Það er samhugur hjá starfsmönnum og stjórnendum um að nýta styttinguna í að efla jafnvægi á milli vinnu og einkalífs. Það ríkir gríðarleg ánægja með styttingu vinnuvikunnar á vinnustaðnum.

HEFUR VERIÐ ÁKVEÐIÐ HVERNIG STYTTINGIN VERÐUR ÚTFÆRÐ HJÁ YKKUR?

Já við höfum ákveðið að hætta 45 mínútum fyrr alla föstudaga. Þetta var sam-eiginleg tillaga mannauðssviðs og trúnaðarmanna sem var samþykkt af framkvæmdastjórn. Það var svo ákvörðun stjórnenda að stytting skyldi taka gildi strax 1. nóvember, í stað þess að bíða til 1. janúar eins og kjarasamningar sögðu til um.





SKOÐAR ÞÚ LAUNASEÐILINN ÞINN?

Það færist sífellt í aukana að launaseðlar séu sendir í heimabanka og er þá að finna undir „rafræn skjöl“ í heimabankanum. Slík afhending er viðurkennd og er í raun mjög hentug því þá eru allir launaseðlarnir á einum stað og ekki hætta á að þeir týnist. Það er aldrei of oft minnt á nauðsyn þess að fara reglulega yfir launaseðla og ganga úr skugga um að rétt laun séu greidd og öll viðeigandi gjöld dregin af launum.

Efst á seðlinum eiga að vera hagnýtar upplýsingar:

- Kennitölur fyrirtækis og starfsmanns
- Dagsetning greiðslu
- Dagsetning tímabils

LAUN

Laun skv. kjarasamningi, þ.e. samið er um ákveðna upphæð fyrir unninn mánuð og reiknast starfshlutfall af þeirri upphæð.

Tímafjöldi og tímakaup ef við á og þá hvers kyns, þ.e. dagvinna, eftirvinna, stórhátið eða yfirvinna.

Bónus eða aðrar aukagreiðslur fyrir neðan umsamin laun, ásamt öðrum greiðslum s.s. dagpeningum, ökutækjastyrk, bifreiðahlunnindum o.fl.

Orlof: Orlof getur verið reiknað á mismunandi vegu, annað hvort eru safnaðir orlofsdagar, orlofstímar eða orlof er reiknað af greiddum launum og greitt í banka. Hvernig sem orlofið er reiknað skal það koma fram á útgefnum launaseðli um hver mánaðarmót.

Samtala launa er svo tekin saman í eina upphæð, sem er **þó ekki** upphæð greiddra launa.

Sýnishorn ehf

Kringlan 7 – 103 Reykjavík

Kt. 250899-7589

Launaseðill

Friðbjartur Agnmundarson

Blásalir 283

111 Reykjavík

Dagsetning:

Tímabil:

Seðilnúmer:

Kennitala:

Laun:

Frádráttur:

Útborguð laun:

28. 02. 2018

01.02. – 28.02.2018

2

300501-5759

147.159

19.480

127.679

Laun	Tímar/Ein.	Taxti	Upphæð	Frá áramótum	Tímar/Ein.	Upphæð
101	Dagvinna	30	1.690,64	50.730	45	76.078
102	Eftirvinna	35	2.366,80	82.845	56	132.540
305	Orlof 10,17% af 133.575			13.584		21.216
Samtals laun:			147.159			

Frádráttur	Tímar/Ein.	Taxti	Upphæð	Frá áramótum	Tímar/Ein.	Upphæð
10	Iðgjald 4%		5.886			9.193
50	Félagsgjald 0,7%		1.030			1.608
910	Staðgreiðsla skatta		0			0
305	Orlof greitt í banka		13.584			21.216
Samtals frádráttur:			19.480			

Staðgreiðsluskýld laun eru 147.159 en til lækkunar kemur iðgjald launþega í lífeyrissjóð 5.886. Staðgreiðslustofn er því 141.273. Heildarstaðgreiðslustofn í nóvember 2019 er 141.273 og dreift á skattþrep samnær eftirfarandi sundurliðun:

Þrep 1: upphæð: 141.273 36,94% skattþröskota: reiknuð staðgreiðsla : 52.186

Þrep 2: upphæð: 46,24% skattþröskota: reiknuð staðgreiðsla :

Staðgreiðsla reiknast samtals 52.186 en persónuafsláttur til lækkunar er 56.447. Staðgreiðsla er því 0.

Lífeyrissjóður verslunarmanna

Iðgjald launþega: 5.886

Móttframlag vinnuv.: 16.923

VR - Stéttarfélagsgjald

Félagsgjald launþega: 1.030 – Móttframlag vinnuv.: 2.428

Arionbanki – Kirkjubraut 28

- Laun lögð inn á bankareikning: 0330-26-4447 kr. 127.679

- Orlof lagt inn á orlofsreikning 0330-16-33334 kr. 13.584, frá 1. maí 2017 kr. 21.216

FRÁDRÁTTUR

Reiknaður skattur: Launagreiðandi ber ábyrgð á greiðslu opinberra gjalda. Launaseðillinn er því mjög mikilvæg kvittun fyrir starfsmanninn ef þessar greiðslur skila sér ekki á rétta staði.

Tekjuskattur: 36,94% fyrir tekjur upp að 927.087 kr. og 46,24% fyrir tekjur umfram þá upphæð.

Persónuafsláttur: Mánaðarlegur persónuafsláttur árið 2019 er 56.447 kr.

Lífeyrissjóður: 4% skyldugreiðsla.

Séreignarlífeyrissjóður: Annað hvort 2% eða 4%, fer eftir þeim samningi sem starfsmaður gerir við viðeigandi séreignarlífeyrissjóð.

Stéttarfélagsgjöld: 0,7% til VR.

Starfsmannafélag ef við á.

Frádráttur á orlofi: Þegar orlof er reiknað á launum hver mánaðarmót skal orlofið greitt í banka og upplýsingar um orlofsreikning koma fram á launaseðlinum.

Þegar allir frádráttarliðir hafa verið dregnir frá heildarlaunum stendur eftir sú upphæð sem greidd er inn á bankareikning starfsmanns.

Starfsmaður skal koma sem fyrst með ábendingu og beiðni um leiðréttingu launa, telji hann þau vera röng, t.d. ef starfshlutfall er of lágt, tímar of fáir eða ef laun eru ekki í samræmi við umsamin kjör. Launaseðillinn er kvittun starfsmanns fyrir unninn tíma og greidd gjöld. Atvinnurekanda ber skylda skv. kjarasamningi til að afhenda starfsmanni launaseðil við hverja útborgun og er því mikilvægt að ganga úr skugga um að þeir berist launamanni örugglega, hvort sem það er í pósti eða í heimabanka.

Launaseðlar eru mismunandi á milli fyrirtækja en innihald þeirra er það sama þó framsetningin sé ólík. Starfsmenn ættu að geta leitað til síns næsta yfirmanns eða til mannauðssviðs/launafulltrúa ef þeir óska eftir að fá skýringu á launaseðli sínum. Félagsmenn VR eru alltaf velkomnir að leita til okkar á kjaramálasvið VR ef þeir þurfa aðstoð við lesa úr launaseðlinum sínum.

Á vef VR er hlekkur á reiknivélar og þar er að finna launaseðil sem hægt er að skoða til samanburðar. vr.is/reiknivelar 

HÁDEGISFYRIRLESTRAR FYRIR FÉLAGSMENN VR

Hádegisfyrirlestrar VR eru haldnir í sal VR á 0. hæð í Húsi verslunarinnar, Krínglunni 7, 103 Reykjavík. Skráning fer fram á vr.is. Félagsmönnum VR víðsvegar um landið býðst nú að horfa á áhugaverða fyrirlestra í streymi, eigi þeir ekki heimangengt. Hægt er að skrá sig á streymisþjónustu fyrir hvern fyrirlestur í atburðadagatali á vr.is.

MEÐ HÚMORINN AÐ VOPNI

16. janúar kl. 12:00-13:00

Fyrirlesari: Ingrid Kuhlman

Húmor losar um spennu og léttir andrúmsloftið, dregur úr streitu og eykur sköpunargleði og námsgetu. Húmor eykur einnig samkennd, sem er lím félagslegra tengsla á vinnustað. Hlátur stuðlar að losun endorfíns í heilanum, sem er vellíðunarhormón. Húmor hefur einnig lækningamátt, eykur brennslu og hefur yngjandi áhrif. Til eru mismunandi tegundir af húmor, eins og t.d. hörmungahúmor, gálghúmor og yfirlætishúmor. Við notum húmor einnig sem tæki í samfélagsrýni. Í fyrirlestrinum verður á gamansaman hátt fjallað um húmor í hinum ýmsu myndum. Það er sannarlega ástæða til að brosa! Sérstaklega í janúar.

Ingrid Kuhlman starfar sem framkvæmdastjóri Þekkingarmiðlunar, er með MSc í hagnýtri jákvæðri sálfræði og hefur mikla reynslu af fyrirlestrum.

UPPTEKNI UMHVERFISSINNINN

20. febrúar kl. 12:00-13:00

Fyrirlesari: Dr. Snjólaug Ólafsdóttir

Hvernig er hægt að sinna umhverfismálum í nútímalífi? Hver hefur tíma fyrir slíkt? Umræða í samfélaginu um loftslagsmál og neyslu almennings er ofarlega í hugum margra. Í fyrirlestrinum fer Snjólaug yfir hvernig sú umræða getur haft áhrif á líðan okkar, hún bendir á leiðir til að njóta lífsins með minni loftslagskvíða, án neysluskammar og hvernig hægt er að vera með „jeppadellu“ en samt vera umhverfissinnaður!

Dr. Snjólaug Ólafsdóttir, umhverfisverkfræðingur og markþjálfari, starfar sem sjálfbærniráðgjafi og er stofnandi Andrími ráðgjafar. Hún starfar með fyrirtækjum, félagasamtökum, einstaklingum og opinberum aðilum að því verðuga verkefni að auka sjálfbærni í samfélaginu og takmarka áhrif loftslagsbreytinga.

LÍFSREGLURNAR 6

19. mars kl. 12:00-13:00

Fyrirlesari: Bergsveinn Ólafsson

Lífið er fullt af erfiðleikum og áskorunum en á sama tíma er lífið ævintýri með fullt af tækifærum. Í fyrirlestrinum fer Beggi yfir 6 lífsreglur sem styðja einstaklinga í sinni vegferð í átt að betra, árangursríkara, merkingarfullra og hamingjusamara lífi. Einstaklingar geta hagnýtt reglurnar til að takast á við erfið verkefni, eflast persónulega, vaxa í vinnunni eða hafa góð áhrif á samböndin í lífi sínu. Þú ert nefnilega ekki allt sem þú getur orðið. Þú getur alltaf bætt þig og haldið áfram að læra því lífið hættir aldrei að kenna.

Bergsveinn, eða Beggi eins og hann er oftast kallaður, er með BSc í sálfræði og stundar mastersnám í jákvæðri- og þjálfunarsálfræði. Hann vinnur sjálfstætt samhliða námi með einstaklingum og hópum við þjálfunarsálfræði en hann hefur mikla reynslu úr íþróttum.

Skráning og nánari upplýsingar er að finna á vr.is

Diplómanám í viðskiptafræði og verslunarstjórnun

Háskólinn á Bifröst og Háskólinn í Reykjavík
Í samstarfi við starfsmenntasjóð verslunar- og
skrifstofufólks og starfsmenntasjóð
verslunarinnar



”

Námið er orðið ómissandi hluti af minni vinnu. Það sem við lærum tengist beint inn á allt sem ég geri. Sem dæmi er komið inn á þjónustustjórnun, markaðsmál og rekstrarmál. Þess vegna er svo verðmætt að vera í náminu samhliða vinnu.

“

- **Björn S. Traustason,**
Markaðsstjóri hjá Reykjanesapóteki





Réttur starfsmanna til að kjósa fulltrúa í stjórnir fyrirtækja innan EES er nokkuð viðtækur en í löndunum merktum með appelsínugulum og bláum lit á kortinu hafa starfsmenn slíkan rétt, þó hann sé mismikill. Í grænu löndunum er hins vegar enginn eða nánast enginn réttur til stjórnarsetu fulltrúa starfsmanna. Í prentuðu eintaki VR blaðsins birtist rangt kort með þessari grein og biðjumst við velvirðingar á því.

STARFSFÓLK Í STJÓRNIR FYRIRTÆKJA

Landssamband íslenskra verzlunarmanna gerir kröfu um aukið atvinnulýðræði og að starfsmenn fái sæti við stjórnarborðið.

Fyrirsögn þessarar greinar er sú sama og á ályktun sem samþykkt var einróma á nýafstöðnu þingi LÍV, Landssambands ísl. verzlunarmanna, og endurspeglar vel þá auknu áherslu sem verkálýðshreyfingin leggur á lýðræði á vinnumarkaði, (sjá ályktunina annars staðar á opnunni).

Á þinginu var m.a. fjallað um atvinnulýðræði og beina þátttöku starfsmanna í stjórnun fyrirtækja. VR og LÍV gerðu kröfu um aukið lýðræði í síðustu kjarasamningum þannig að starfsfólk fái fulltrúa í stjórnir fyrirtækja. Þá samþykkti ASÍ kröfu um atvinnulýðræði á þingi sambandsins á síðasta ári og rétt starfsmanna til að skipa fulltrúa í stjórnir fyrirtækja. Þessi umræða er þannig ekki ný af nálinni hér á landi þó að atvinnulýðræði hafi ekki náð að festa rætur á Íslandi á sama hátt og víða í nágrannalöndunum.

HVAÐ FELST Í ATVINNULÝÐRÆÐI?

Atvinnulýðræði þýðir að starfsmenn geta haft áhrif á ákvarðanir stjórnar fyrirtækisins, allt frá ákvörðunum um stefnumótun til framtíðar til ákvarðana sem snerta dagleg störf starfsmanna. VR og önnur félög í LÍV vilja tryggja raunverulega aðkomu starfsmanna að stjórnun fyrirtækisins sem þeir vinna hjá, til dæmis með setu í stjórn fyrirtækisins.

Stjórnarseta starfsmanna – sem á ensku er kallað Board-level employee representation eða BLER – felur í sér rétt starfsmanna til að kjósa einn eða fleiri fulltrúa með atkvæðisrétt í stjórn fyrirtækisins. Þessi réttur er til staðar í meirihluta aðildarríkja Evrópska efnahagssvæðisins, þar með talið á Norðurlöndum að Íslandi undanskildu. Réttindi og skyldur fulltrúa starfsmanna í stjórn eru í flestum tilfellum þær sömu og fulltrúa eigenda, þó þeir taki síður þátt í umræðum eða ákvörðunum sem varða t.d. vinnustöðvun.

STAÐAN Á NORÐURLÖNDUM

Fjögur Norðurlandanna eiga það sameiginlegt að réttur starfsmanna til að kjósa fulltrúa í stjórn fyrirtækis síns á sér skýra stoð í lögum eða kjarasamningum. Starfsmenn eða stéttarfélög þurfa þó yfirleitt að gera kröfu um að virkja þennan rétt, en þegar slík krafa liggur fyrir er fyrirtækinu skylt að tryggja starfsmönnum sæti við stjórnarborðið. Rétturinn til stjórnarsetu starfsmanna miðar í flestum tilfellum við tiltekna stærð fyrirtækja eða fjölda starfsmanna. Á Norðurlöndum er þessi þröskuldur allt frá því að vera 25 starfsmenn í Svíþjóð í að vera 150 starfsmenn eins og í Finnlandi. Þröskuldurinn er þó víða hærri, til dæmis í Þýskalandi miðar stjórnar-

Fjögur Norðurlandanna eiga það sameiginlegt að réttur starfsmanna til að kjósa fulltrúa í stjórn fyrirtækis síns á sér skýra stoð í lögum eða kjarasamningum. Starfsmenn eða stéttarfélög þurfa þó yfirleitt að gera kröfu um að virkja þennan rétt.

seta starfsmanna við stór fyrirtæki með að lágmarki 500 starfsmenn.

Algengi stjórnarsetu starfsmanna í fyrirtækjum á Norðurlöndum er misjafnt eftir atvinnugreinum og stærð fyrirtækja. Það er mun algengara að starfsmenn eigi fulltrúa í stærri fyrirtækjum en þeim minni og algengið er meira í iðnaði og framleiðslu en til dæmis í verslun og þjónustu.

EN Á ÍSLANDI?

Hér á landi eru hvorki lög né kjarasamningar sem gefa starfsfólki almennt rétt til að kjósa fulltrúa sína í stjórn fyrirtækisins. Í örfáum stofnunum, eins og Þjóðskjalasafninu og Ríkisútvarpinu, eiga starfsmenn þó sæti í stjórn, en það heyrir til algerra undantekninga. Tilraunir til að koma á atvinnulýðræði á Íslandi eiga sér engu að síður langa sögu. Fyrsta þingsályktunartillagan um atvinnulýðræði var lögð fram á Alþingi 1965 og hafa síðan verið lagðar fram fleiri tillögur og frumvörp sem miða að því að auka lýðræði í atvinnulífinu, án þess að það hafi skilað tilætluðum árangri. Verkálýðshreyfingin hefur nú tekið málið upp að nýju eins og kemur fram fyrr í greininni og hefur VR til að mynda stofnað sérstaka framtíðarnefnd innan stjórnar félagsins sem hefur atvinnulýðræði á sinni könnu.

Á Norðurlöndum þar sem stjórnarseta starfsmanna á sér áratuga sögu er almenn sátt um þetta fyrirkomulag, stéttarfélög telja það til réttinda starfsfólks á vinnumarkaði. Stjórnarseta starfsmanna skilar ávinningi bæði til starfsfólks fyrirtækja og fyrirtækjanna sjálfra enda hljóta langtímahagsmunir beggja að fara saman. Starfsmenn fjárfesta í fyrirtækinu með vinnuframlagi sínu og sérþekkingu sem styrkir samkeppnishæfni þess. Stjórnarseta starfsmanna auðveldar upplýsingaflæði milli stjórnar og starfsmanna sem skilar sér í betra samstarfi innan fyrirtækisins og meiri skilningi beggja aðila.

Rannsóknir hafa sýnt jákvæð áhrif stjórnarsetu starfsmanna á rekstur og starfsemi fyrirtækja og á framleiðni starfsmannanna sjálfra. Stjórnarseta starfsmanna felur einnig í sér ákveðið eftirlit með störfum stjórnar og áhættusækni eigenda.

NÆSTU SKREF?

Á þingi LÍV var samþykkt að hefja vinnu við að móta stefnu og hugmyndir um framkvæmd atvinnulýðræðis hérlandis. Samþykktin kom í kjölfar mikillar umræðu um framtíðina í ljósi þeirra breytinga sem 4. iðnbýltingin mun óhjákvæmilega hafa í för með sér. Markmiðið er að afrakstur tækniframþróunar skili sér til launafólks og samfélagsins alls. Um það markmið hljóta allir að geta verið sammála. 



VEL HEPPNAÐ ÞING VERSLUNARMANNA

Dagana 18.-19. október sl. fór fram kröftugt og vel heppnað 31. þing Landsambands íslenskra verzlunarmanna á Akureyri. Mikill hugur í þingfulltrúum enda viðfangsefni þingsins spennandi, meðal annars stytting vinnuvikunnar og fjórða iðnbyltingin.

HÚSNÆÐISMÁLIN Í BRENNIDEPLI

Ragnar Þór Ingólfsson, formaður VR og LÍV, sagði í þingsetningarræðu sinni að verkalýðshreyfingin stæði nú frammi fyrir miklum áskorunum þar sem tæknibreytingar bæri hæst. Það væri verkefni okkar að tryggja störf okkar samhliða þessari þróun og við þyrftum því að huga vel að þeirri framtíðarsýn sem við blasir.

Ragnar Þór fjallaði einnig um stöðu húsnæðismála en hann leiðir þá vinnu á vettvangi ASÍ í kjölfar lífskjarasamninganna. Starfsemi Bjargs húsnæðisfélags er komin vel á veg en erfiðara hefur gengið með húsnæðisfélagið Blæ vegna fjármögnunarvanda. Sagði Ragnar Þór að viðræður væru hafnar við lífeyrissjóði um möguleika í þeim efnum og horfir hann einnig til sameiningar Íbúðalánasjóðs og Mannvirkjastofnunar um næstu áramót. Þá standi til að kynna fljótlega byltingarkenndar hugmyndir varðandi úrræði til fyrstu kaupa með ákveðinni fjármögnun frá ríkinu en verið er að skoða fyrirmyndir slíks fyrirkomulags frá Skotlandi og Bretlandi sem mætti aðlagja íslenskum aðstæðum.

STYTTING VINNUVIKUNNAR – JÁKVÆÐAR NIÐURSTÖÐUR TILRAUNAVERKEFNIS

Magnús Már Guðmundsson, framkvæmdastjóri BSRB, fjallaði um styttingu vinnuvikunnar og sagði frá spennandi verkefni hjá Reykjavíkurborg og fleiri opinberum stofnunum. Kom fram í máli Magnúsar að niðurstöður verkefnisins væru jákvæðar og má þar nefna þætti svo sem að einkenni álags minnkðu, dregið hafi úr kulnun og líðan hafi almennt verið betri í vinnu og heima. Þessu fylgdi aukin starfsánægja og bættur starfsandi. Sagði Magnús Már að 12 mánuðum liðnum hafi upplifun flestra í verkefninu farið fram úr væntingum. Þessu tengt fjallaði Stefán Sveinbjörnsson, framkvæmdastjóri

VR, um vinnutímastyttinguna sem samið var um í kjarasamningunum og sem taka gildi þann 1. janúar 2020. VR hefur hrundið af stað mikilli auglýsinga-herferð þar sem félagsmenn jafnt sem atvinnurekendur eru hvattir til þess að huga að þessum málum og semja um útfærslu fyrir 1. desember nk.

Það er svo kannski tímanna tákn að eftir að framsögum um vinnutímastyttingu var lokið var tekin upp sú nýbreytni í skipulagi þingsins að í stað hringborðsumræðna með „þjóðfundarfyrirkomulagi“ var ný tækni nýtt þar sem fyrirspegnir og vangaveltur þingfulltrúa fóru um rafrænt kerfi (www.menti.com). Framsögumenn gátu svo svarað munnlega af sviðinu og hægt var að stilla upp ályktunum þingsins út frá niðurstöðum þessa. Mæltist þessi nýja aðferð mjög vel fyrir meðal þingfulltrúa í könnun sem gerð var í lok þings og er án efa komin til að vera.

ÁLYKTUN UM ATVINNULÝÐRÆÐI - Starfsfólk í stjórnir fyrirtækja

31. þing Landssambands íslenskra verzlunarmanna telur að nauðsynlegt sé að auka atvinnulýðræði til þess að bregðast við þeim breytingum sem við nú stöndum frammi fyrir vegna þess sem nefnt hefur verið einu nafni fjórða iðnbyltingin. Ísland stendur langt að baki þeim löndum sem við viljum bera okkur saman við að þessu leyti og teljum við tíma til kominn að við stöndum þeim jafnfætis. Vinna hefur nú þegar hafist innan aðildarfélaga LÍV við að móta stefnu og hugmyndir um framkvæmd atvinnulýðræðis hérlendis. Er þetta gert til þess að tryggja að afkrastur tækniframþróunar skili sér til launafólks og samfélagsins alls.“

FRAMTÍÐ LÍV

Ragnar Þór og Eiður Stefánsson, formaður Félags verslunar- og skrifstofufólks á Akureyri (FVSA), bryddu upp á spennandi umræðum um framtíð verkalýðshreyfingarinnar þar sem þeir settu fram áleitnar og krefjandi spurningar sem þingfulltrúar svöruðu með hinu nýja rafræna kerfi. Var þar til umfjöllunar framtíð LÍV og það að gera VR að landsfélagi, hvernig bregðast eigi við fækkun starfa vegna tæknibreytinga, alþjóðavæðingin og hvernig virkja má unga-fólkið í hreyfingunni svo nokkuð sé nefnt. Óhætt er að segja að umræður hafi verið fjörugar um þessi málefni en flestar raddir voru á því að framtíðin bæri í skauti sér færri en sterkari einingar félaga sem fengju með því öflugari rödd. Þá var það samdóma álit fulltrúa að herða þurfi löggjöf gagnvart sk. „lággjalda stéttarfélögum“ sem ekki gera kjarasamninga og sum vart hægt að kalla stéttarfélög. Varðandi framtíð LÍV og þeim möguleika að VR yrði landsfélag, sem þingfulltrúum sýndist stefna í, þá sagði Eiður, formaður FVSA, að þó yrði að gæta þess vel að umgjörð laga VR yrði að breyta á þann veg að allir sem kæmu að málum myndu upplifa það mjög sterkt að VR væri orðið landsfélag sem bæri þann titil með rentu.

STARFSFÓLK Í STJÓRNIR FYRIRTÆKJA?

Steinunn Böðvarsdóttir fagstjóri rannsókna hjá VR var með framsögu um atvinnulýðræði sem vakti mikla athygli á þinginu. Var það ekki síst vegna þess að stjórnarseta fulltrúa starfsmanna í fyrirtækjum er mun útbreiddari í mörgum nágrannalöndum okkar og byggir á miklu eldri grunni en flesta þingfulltrúa óraði fyrir (sjá grein á opnunni). Fjörugar umræður urðu í kjölfar erindis Steinunnar og er ljóst að þetta er málefni sem mun fá miklu meira vægi í framtíðinni. Voru fulltrúar á því að nauðsynlegt sé að auka atvinnulýðræði til þess að bregðast við þeim breytingum sem við nú stöndum frammi fyrir vegna þess sem nefnt hefur verið einu nafni fjórða iðnbyltingin og var samþykkt ályktun þingsins vegna þessa.

FJÓRÐA IÐNBYLTINGIN

Geir Hólmarsson, kennari í félags- og stjórnsmálafræði í MA, og Huginn Freyr Þorsteinsson, sérfræðingur hjá Aton, fjölluðu um sjálfvirknivæðingu og fjórðu iðnbyltinguna í mjög áhugaverðum erindum á þinginu. Kom fram í máli þeirra að við stöndum nú frammi fyrir mjög stóru endurmenntunarhlutverki vegna þessarar hröðu tæknipróunar þar sem við þurfum nú að nýta hugaraflíð fremur en vöðvaflíð eins og í fyrri tíð. Þótt það sé áskorun séu mjög skemmtilegir tímar framundan því það þurfi að hugsa flesta hluti uppá nýtt. Huginn Freyr, sem var formaður nefndar forsætisráðherra um fjórðu iðnbyltinguna, sagði að Ísland stæði tæknilega vel til að takast á við verkefnið.

RAGNAR ÞÓR KJÖRINN FORMAÐUR

Á þinginu var kosið í stjórn til næstu tveggja ára og var Ragnar Þór, formaður VR, kjörinn formaður LÍV en engin mótframboð bárust. Aðalmenn voru kosin þau Kristín María Björnsdóttir VR, Eiður Stefánsson FVSA, Guðmundur Gíls Einarsson VR, Svanhildur Ó. Þórsteinsdóttir VR, Hjörtur Geirmundsson Vmf. Skagafjarðar og Bryndís Kjartansdóttir VR. 



VR KYNNIR STAFRÆNA HÆFNIHJÓLIÐ

Selma Kristjánsdóttir, sérfræðingur hjá VR, skrifar:

Undanfarin misseri hefur verið nokkuð markviss umræða um fjórðu iðnbyltinguna og fólki sífellt ráðlagt að undirbúa sig til að geta tekist á við aukna tækni í samfélaginu. VR vill leggja sitt af mörkum í þeirri umræðu með því að bjóða upp á verkfæri sem er til þess fallið að styðja við bakið á félagsmönnum í örri tækniþróun. Niðurstaðan varð sú að bjóða upp á Stafræna hæfnihjólíð, sjálfsmatspróf sem er öllum aðgengilegt þeim að kostnaðarlausu.

AF HVERJU STAFRÆNA HÆFNIHJÓLIÐ?

Árið 2016 útnefndi Evrópuþingið stafræna hæfni sem eitt af átta kjarnahæfnisviðum símenntunar og er efling stafrænnar hæfni eitt af forgangsverkefnum framkvæmdastjórnar Evrópusambandsins. Aukin stafræn hæfni er sögð styrkja einstaklinginn og auka öryggi við almenna notkun á stafrænum lausnum. Stafræna hæfni þarf ávallt að skoða með hliðsjón af tæknilegu samhengi nútímans þar sem sjálf skilgreiningin á stafrænni hæfni er síbreytileg. Stafræna hæfnihjólíð er unnið og þróað af danska fyrirtækinu Center for digital dannelse og byggir á skilgreiningu DIGCOMP, sem er rannsóknarverkefni hjá Evrópusambandinu. Stafræna hæfnihjólíð hefur verið aðgengilegt á ensku og dönsku og er nú aðgengilegt á íslensku fyrir tilstuðlan VR.

HVERNIG STEND ÉG SAMANBORIÐ VIÐ AÐRA Í MINNI STARFSGREIN?

Meginmarkmið VR með Stafræna hæfnihjólinu er að gefa félagsmönnum kost á að kortleggja eigin stafræna hæfni með það í huga að veita þeim mögulega sýn inn í þá þætti sem flokkast almennt undir

stafræna hæfni. Með þá vitneskju sjá félagsmenn á hvaða sviði þeir standa sig vel og á hvaða sviði þeir mættu bæta sig til þess að standast samanburð miðað við aðra í sömu starfsgrein.

HVAÐ ER STAFRÆN HÆFNI?

Stafræn hæfni snýst fyrst og fremst um að geta beitt viðeigandi þekkingu og færni, en einnig að vera reiðubúin/n að endurskoða viðhorf sín og vera tilbúin/n að prófa nýja tækni. Notkun á stafrænni tækni nær til ýmissa viðfangsefna og er notuð í ýmsum tilgangi bæði í vinnu sem og í einkalífi, t.d. vegna náms, til að sækja um vinnu, versla á netinu, afla heilsufarsupplýsinga, vera með og taka þátt í samfélaginu o.s.frv. Efling stafrænnar hæfni stuðlar

Stafræn hæfni snýst fyrst og fremst um að geta beitt viðeigandi þekkingu og færni, en einnig að vera reiðubúin/n að endurskoða viðhorf sín og vera tilbúin/n að prófa nýja tækni.

fyrst og fremst að því að styrkja mannauð og auka atvinnu - og samkeppnishæfni hvers og eins.

Notkunin felst í:

- Samskiptum og samvinnu
- Vinnu með upplýsingar
- Gerð efnis og hvernig því er deilt með öðrum á:
 - skilvirkkan hátt
 - hagkvæman hátt
 - öruggan hátt
 - gagnrýnninn hátt
 - skapandi hátt
 - sjálfstæðan hátt
 - siðferðislega réttan hátt

HVERNIG VIRKAR STAFRÆNA HÆFNIHJÓLIÐ?

Stafræna hæfnihjólíð er sjálfsmatspróf sem tekur einstakling um 12-15 mínútur að þreyta. Þátttakandinn svarar spurningum með því að stjórnumerkja eigin getu á 16 mismunandi hæfnisviðum og svara spurningum sem birtast í línulegu ferli. Spurningarnar eru samtals 63.

Þátttakandinn gefur upp nafn sem birtist eingöngu efst á svarblaði hans og gefur einnig upp netfang til að fá sendan tengil á eigin niðurstöður. Stuðst er við danska gagnagrunninn hjá Center for digital dannelse við úrlausnir og eru niðurstöður þátttakanda vistaðar þar án persónugreinanlegra gagna. Að sjálfsmatsprófi loknu fær þátttakandi tölvupóst með niðurstöðum sínum sem birtast í svokölluðu geislariti sem sýnir hæfni viðkomandi á 16 mismunandi sviðum stafrænnar hæfni sem skilgreinist í fjóra meginþætti. Meginþættir stafrænnar hæfni skiptast niður í öryggi, upplýsingar, samskipti og framkvæmd. Á miðju geislaritinu birtist heildarprósenta stafrænnar hæfni þátttakandans. Auk niðurstaðna um stafræna hæfni fær þátttakandinn ráðleggingar um á hvaða sviðum hann megir bæta sig og tillögur um hvernig það skal gert.

Það er gaman að segja frá því að í kjölfar Stafræna hæfnihjólsins er í bígerð vinna fræðsluseturs við að þróa lausnir til að aðstoða fólk við að uppfylla þau úrræði sem lögð eru til af hálfu Stafræna hæfnihjólsins. Þá erum við að tala um möguleg námskeið sem byggð eru á niðurstöðunum eða jafnvel stafrænt efni sem einstaklingar geta fylgt eftir til að efla hæfni sína.

Þátttakanda gefst einnig kostur á að sjá eigin niðurstöður í samanburði við aðra sem tekið hafa þátt og eru að lokum staðsettir í píramída út frá heildar stigafjölda sínum.

AF HVERJU Á ÉG AÐ TAKA SJÁLFSMATSPRÓFIÐ Í STAFRÆNNI HÆFNI?

Það er von VR að Stafræna hæfnihjólíð verði til þess fallið að félagsmenn hugi að því hver þeirra eigin stafræna hæfni er, burtséð frá menntun og fyrri störfum. Í mörgum tilvikum er stafræn hæfni eflaust góð og nær eðlilegum viðmiðum en lærdómsríkt er þó að sjá hvort þar leynast þættir sem mætti betrumbæta, þó ekki væri nema til aukinnar vitundarvakningar. 

HVERNIG VIRKAR STARFSMENNTASJÓÐUR VERSLUNAR- OG SKRIFSTOFUFÓLK?

EINSTAKLINGSSTYRKIR



STARFSMENNTASTYRKUR

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

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

FYRIRTÆKJASTYRKIR



STYRKIR VEGNA NÁMSKEIÐAHALDS

Fyrirtæki með starfsmenn sem eru félagsmenn VR/LÍV geta sótt um styrk vegna náms og fræðslu starfsmanna.



LÆKKAD IÐGJALD

Fyrirtæki með starfsmenn innan VR/LÍV geta sótt um lækkun á greiddu iðgjaldi til sjóðsins úr 0,3% í 0,1%.



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.



FRÆÐSLUSTJÓRI AÐ LÁNI

Fræðslustjóri að láni er árangursmiðað verkfæri sem miðar að því að samhæfa og nýta lausnir sem þegar eru til. Verkefnið byggist á að lána mannauðsráðgjafa til fyrirtækja, sérhæfðum í vinnustaðfræðslu og óformlegri menntun.



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.



HVAR SÆKI ÉG UM STYRK Í STARFSMENNTASJÓÐ?

EINSTAKLINGAR

Í gegnum **Mínar síður** á **vr.is** eða hjá þínu stéttarfélagi ef þú ert í félagi innan LÍV.

FYRIRTÆKI

Í gegnum **attin.is** sem er sameiginleg umsóknargátt nokkurra starfsmenntasjóða.

Nánari upplýsingar er að finna á starfsmennt.is

9 mínútur

VR

eru bara byrjunin

Vinnudagur félagsmanna styttest um

		9	Á DAG
	4	5	Á VIKU
3	1	5	Á MÁNUÐI

Kynntu þér útfærslur á vr.is/9min