

The VR logo consists of the letters 'VR' in a bold, white, sans-serif font, centered within a dark blue square.

VR BLAÐIÐ

04 2020

BLAÐSÍÐA 8

Fyrrum formaður VR
gefur út bók

BLAÐSÍÐA 12

Tengiliðir trúnaðarmanna

BLAÐSÍÐA 14

Ragnar Þór formaður
VR í viðtali

BLAÐSÍÐA 22

Atvinnuráðgjöf VR



8

FÉLAGSMÁL

3

Leiðari

4

Fréttir

8

Fyrrum formaður VR gefur út bók

11

Trúnaðarmaðurinn

12

„Frábær vettvangur til að láta gott af sér leiða“

14

„Megum ekki gera sömu mistökin aftur“

26

Samkaup býður starfsfólki sínu ókeypis velferðarþjónustu

30

VR 130 ára

32

Af vettvangi Landssambandsins

33

Hver er munurinn á VR og Lífeyrissjóði verzlunarmanna?

34

Krossgátan

35

Rafræn námskeið fyrir félagsmenn

STARFSMENNTAMÁL

18

Stafræna hæfnihjólíð

20

Starfsmannaviðtalið

KJARAMÁL

6

Óvenjulegu ASÍ þingi frestað til vors

16

Réttindi þín í desember

22

Atvinnuráðgjöf VR

25

Úr dómssalnum

28

Vinnustaðaeftirlit VR



26



22



Forsíðumynd: Birgir Ísleifur Gunnarsson

VR BLAÐIÐ

4. tbl. 42. árgangur desember 2020

Hús verslunarinnar

Kringlan 7

103 Reykjavík

Sími 510 1700

vr@vr.is

www.vr.is

Ábyrgðarmaður

Ragnar Þór Ingólfsson

Ritstjóri

Fjóla Helgadóttir

Ritstjórn

Árni Leósson

Elva Hrönn Hjartardóttir

Fjóla Helgadóttir

Ragnar Þór Ingólfsson

Steinunn Böðvarsdóttir

Þorsteinn Skúli Sveinsson

Umbrot og útlit

Tómas Bolli Hafþórsson

Ljósmyndir

Birgir Ísleifur og Guðmundur Þór

Prentun

Svansprent

Upplag

23.900

Stjórn VR

Ragnar Þór Ingólfsson, formaður

Harpa Sævarsdóttir, varaformaður

Svanhildur Ólöf Þórsteinsdóttir, ritari

Arnþór Sigurðsson

Bjarni Þór Sigurðsson

Friðrik Boði Ólafsson

Fríða Thoroddsen

Helga Ingólfssdóttir

Jónas Yngvi Ásgrímsson

Selma Árnadóttir

Selma Björk Grétarsdóttir

Sigríður Lovísa Jónsdóttir

Sigrún Guðmundsdóttir

Sigurður Sigfússon

Þorvarður Bergmann Kjartansson

Varamenn

Jóhann Már Sigurbjörnsson

Sigmundur Halldórsson



LEIÐARI FORMANNS

ALLIR VERÐA AÐ TAKA ÞÁTT!

Nú þegar hyllir undir bóluferni við þeirri plágu sem farið hefur yfir heimsbyggðina með skelfilegum afleiðingum og óvissu sitjum við eftir með hagkerfi í sárum. Óvíst er hvernig okkur mun reiða af við að byggja upp til betri vegar.

Það er sannarlega erfitt að taka réttar ákvarðanir á tímum sem þessum, sem eru á margan hátt fordæmalausir. Hinsvegar er margt hægt að gera til að draga úr þeim miklu efnahagslegu áhrifum sem orðið hafa og milda þannig áhrifin eins mikið og kostur er og gera sem flestum auðveldara að stíga frá borði í þeim ólgusjó sem þjóðarskútan er að sigla í gegnum.

Það er ekki nóg að hugsa bara um fyrirtækin í því sambandi og dæla þar inn fjármunum skattgreiðenda eða skuldbinda til áratuga. Við verðum að gera kröfu um að allir taki þátt, og þá meina ég allir. Eigendur fyrirtækja þurfa að sýna ábyrgð og koma með eigið fé inn í rekstur þeirra, í það minnsta að nota hluta af ágóða og arði síðustu ára og leggja það til reksturs þegar illa árar.

Einnig þarf ríkisstjórnin að stíga fram með aðgerðapakka til að mæta falli ráðstöfunartekna fjölmargra einstaklinga og heimila landsins. Slík aðgerð mun spara samfélaginu gríðarlega mikið til lengri tíma litið. Sparnaður sem verður ekki aðeins mældur í krónum og aurum heldur líka út frá lýðheilsusjónarmiðum. Það er eitthvað sem við hefðum átt að læra eftir bankahrunið 2008 og hversu dýrkeypt aðgerðarleysi stjórnvalda varð heimilunum. Og hversu dýrkeypt það var að slá aðeins skjaldborg um fjármálakerfið og fyrirtækin en skilja fólkið eftir óvarið gagnvart kröfuhöfum.

Það er þyngra en tárur taki hversu sjálfhverft samfélag við erum orðin og hvernig við getum leyft okkur að samþykkja það að þeir bjargi sér sem það geta en hinir verði eftir bjargarlausir. Höfum við virkilega ekkert lært? Við vorum enn að takast á við eftirmála og skaða bankahrunsins í gegnum brottfall af vinnumarkaði þar sem þúsundir gáfust hreinlega upp eftir áralanga baráttu við kerfið og og óvissu í búsetu og framfærslu málum. Margir sem voru rétt svo að ná sér á strik eru slegnir niður aftur með atvinnumissi og tilheyrandi tekjufalli.

Þetta má ekki gerast aftur. En hvað er hægt að gera? Það er ótal margt þó svo að mikil óvissa sé framundan. Af hverju þurfa stærstu fyrirtækin, sem mörg hver ganga glimrandi vel, að sýna fram á blússandi hagnað? Af hverju þarf eigendastefnan að krefjast sömu arðsemi og þegar vel árar í hagkerfinu? Bankarnir hafa til að mynda aukið álagningu á húsnæðislánin, ofan á kostnaðarverð fjármagns, um mörg hundruð prósent. Þó svo að stýrivextir og markaðsvextir, hafi lækkað mikið þá hafa vextir á íbúðalánum bankanna þriggja einungis lækkað um brot af því. Á sama tíma hafa bankarnir verið í miklum niðurskurði og fordæmalausum uppsögnum. Til þess eins að geta skilað eigendum sínum hagnaði, milljarða hagnaði.

Er þetta virkilega rétti tíminn til að græða? Græða á meðan heimilum og fyrirtækjum er að blæða út? Getum við ekki gert þá kröfu að eigendastefna fyrirtækja sem ganga vel, sem flest eru að stórum hluta í eigu ríkisins og lífeyrissjóða, sýni samfélagslega ábyrgð? Er til of mikils ætlast að afkoman verði bundin við núllið rétt á meðan við komumst yfir erfiðasta hjallann? Og horfa þannig til lengri tíma en skammtíma hagnaðarsjónarmiða? »

Það er þyngra en tárur taki hversu sjálfhverft samfélag við erum orðin og hvernig við getum leyft okkur að samþykkja það að þeir bjargi sér sem það geta en hinir verði eftir bjargarlausir.

Til lengri tíma lítið er mun líklegra að fyrirtækjum gangi betur, ef þau sýna samfélagslega ábyrgð, í stað þess að kreista lífið úr samfélaginu. Það er ekki flókið reikningsdæmi.

Það sama á við um lífeyrissjóði sem hafa haldið uppi vaxtagólfri og alltof hárrí arðsemiskröfu sem gætu svo auðveldlega sent út skýr skilaboð sem stærsti eigandi stærstu fyrirtækja landsins. Skilaboð sem verja raunverulega hagsmuni sjóðfélaga til lengri tíma. Því hagsmunir sjóðfélaga eru ekki bara þeirra sem taka út lífeyri heldur líka þeirra sem greiða inn. Við erum sjóðfélagar lífeyrissjóða nær alla okkar ævi. Við verðum flest greiðandi sjóðfélagar frá sextán ára aldri og erum þannig sjóðfélagar allt til dauðadags og því erum við öll meira og minna undir þegar kemur að hagsmunum sjóðfélaga. Hagsmunir sem snúa ekki síst að lífskjörum okkar frá degi til dags en ekki bara réttindum sem við höfum áunnið okkur síðustu árin sem við lifum. Réttindi sem oftast eru of mögur til að geta lifað af án aðkomu ríkisins í gegnum almannatryggingakerfið.

Krónan hefur fallið um 20% frá áramótum og verðlag á nauðsynjum er á hraðri uppleið. Allt þetta bætir gráu ofan á svarta stöðu þeirra sem höllustum fæti standa í okkar samfélagi. Á meðan hafa lífeyrisgreiðslur að mestu staðið í stað. Hvernig getur Seðlabankastjóri sofið á næturna með yfir þúsund milljarða gjaldeyrisvaraforða á meðan vonlaus staða öryrkja og eldri borgara, auk þeirra tugþúsunda sem misst hafa vinnu, versnaði um sama hlutfall? Hefði ekki verið samfélagslega ábyrgara að verja kaupmátt almennings, í árferði sem þessu, í stað þess að dekra við útflutningsgreinarnar sem síst þurftu á því að halda?

Nú þegar er búið að greiða og eyrnamerkja hundruð milljarða úr ríkissjóði í björgunaraðgerðir til fyrirtækja. En lítið sem ekkert er að fréttu af samskonar aðgerðarpökkum fyrir almennig. Án þess að gera lítið úr stuðningi við fyrirtækin verðum við að hafa í huga að fyrirtæki koma og fara. Venjulegt fólk getur ekki skilið eftir skuldir sínar gagnvart skattinum eða kröfuhöfum. Venjulegt fólk getur ekki skipt um kennitölu og byrjað með hreint borð þegar heimilisreksturinn stendur ekki undir sér. Þess vegna verður það að vera algjört forgangsmál að setja súrefnisgrímuna á heimilin og fólkið í landinu. Og skrúfa duglega frá, því fólkið og einkaneyslan drífur allt annað.

Þar þurfa allir að leggja sitt af mörkum. Allir! Verslunin, tryggingafélög, lífeyrissjóðir, bankarnir og stórfyrirtækin, allir sem vettlingi geta valdið. Ríkið og Seðlabankinn. Leggja sitt af mörkum með því að skurfa niður hagnaðarsjónarmið og álagningu, niðurskurð og arðsemi í eitt til tvö ár. Þó ekki nema rétt á meðan við náum áttum og getum hafið uppbygginguna. Uppbyggingu sem ekki mun komast langt eða hratt á öðru afturhjólinu. Þannig verður til samfélagsleg sátt. Þannig myndast traust og jákvæðni og væntingar sem mynda fastari grunn til að nauðsynleg viðspyrna geti átt sér stað. [VR](#)



JÓLABALLI VR AFLÝST – JÓLAÐSTOÐ AUKIN ÞESS Í STAÐ

Ákveðið hefur verið að aflýsa jólaballi VR í ár. Er þetta gert vegna þróunar heimsfaraldurs kórónuveiru, samkomutakmarkana og leiðbeininga sóttvarnaryfirvalda. Áætluðum kostnaði við jólaballið, 2,5 milljónum króna, verður þess í stað bætt við árlega jólaaðstoð VR til hjálpar-samtaka, sem verður þá alls 7,5 milljónir króna í ár. [VR](#)



VR STYÐUR HJÁLPARSTARF UM HÁTÍÐIRNAR

VR styrkir starf hjálpar-samtaka um hátíðirnar eins og undanfarin ár. Í ár var ákveðið að styrkja Hjálparstarf kirkjunnar um tvær milljónir króna og Rauða kross Íslands um tvær milljónir króna. Auk þess verða deildir Rauða kross Íslands á Akranesi, Austurlandi, Suðurlandi og í Vestmannaeyjum styrktar um 250.000 kr. hver og Velferðarsjóður Suðurnesja um 750.000 kr. Til viðbótar verða úthlutaðir í ár styrkir til Fjölskylduhjálpar Íslands á Suðurnesjum, Mæðrastyrksnefndar og Samferða góðgerðasamtaka. Félagið vill þannig leggja sitt af mörkum til að aðstoða þá sem helst þurfa á stuðningi að halda yfir hátíðirnar. Með þessu fjárframlagi fylgir ósk um gleðilega hátíð og farsæld á komandi ári til félagsmanna og landsmanna allra og ekki síst þeirra sem glíma við erfiðleika og veikindi. [VR](#)

SAMNINGAR VIÐ ÍSAL OG NORÐURÁL

FRÉTTIR

Þann 13. október 2020, var undirritaður nýr kjarasamningur Norðuráls á Grundartanga við Félags iðn- og tæknigreina, Verkalýðsfélags Akraness, Stéttarfélags Vesturlands, VR og Rafiðnaðarsambands Íslands. Samningurinn gildir afturvirkir frá 1. janúar 2020 til 31. desember 2024.

Meðal atriða í samningnum er stytting vinnutíma hjá dagvinnufólki en sérstök samstarfsnefnd stjórnenda og fulltrúa dagvinnufólks verður skipuð til að fylgja eftir markmiðum vinnutímastyttingar.

Þá var undirritaður kjarasamningur starfsmanna álvers Rio Tinto í Straumsvík sem eru í Verkalýðsfélaginu Hlíf og VR, þann 29. október 2020. Samningurinn er í samræmi við Lífskjarasamninginn.

Voru báðir þessir samningar álveranna samþykktir í atkvæðagreiðslum félaganna. [VR](#)

BREYTTUR SKILATÍMI UMSÓKNA

Félagsmenn vinsamlega athugið að vegna hátíðanna þarf að skila umsóknum um styrk úr Sjúkrasjóði, VR varasjóði og starfsmenntasjóðum í síðasta lagi mánudaginn 14. desember, svo greiðsla geti borist fyrir áramót.

Athugið að til að nýta rétt í starfsmenntasjóði fyrir árið 2020 þarf umsókn að berast fyrir 14. desember.



OPNAÐ FYRIR BÓKANIR ORLOFSHÚSA

Þann 6. janúar 2021 kl. 19:00 verður opnað fyrir bókanir orlofshúsa sumarið 2021 (tímabilið 28. maí til 27. ágúst).

Þann 8. janúar 2021 kl. 10:00 verður opnað fyrir bókanir orlofshúsa fyrir þá sem leigðu orlofshús sumarið 2018, 2019 eða 2020.

Þann 14. janúar 2021 kl. 10:00 verður opnað fyrir bókanir sem ná yfir tímabilið 27. ágúst 2021 til 3. júní 2022.

Hægt verður að bóka orlofshús rafrænt á Mínum síðum á vr.is. Einnig verður skrifstofa VR opin að kvöldi 6. janúar og geta þeir félagsmenn sem ekki bóka rafrænt komið þangað. Einnig er tekið við bókunum í þjónustuveri VR í síma 510 1700. [VR](#)



KONUR LIFA EKKI Á ÞAKKLÆTINU!!

24. október 1975 lögðu konur niður launuð sem ólaunuð störf til að sýna fram á mikilvægi vinnuframlags kvenna. Í dag, 45 árum síðar, er framlag kvenna til samfélagsins ekki enn að fullu metið að verðleikum. COVID-19 hefur afhjúpað hið grimma vanmat á hefðbundnum kvinnastörfum. Störf kvenna eru undirstaða samfélagsins en kjörin eru í engu samræmi við mikilvægi þeirra!

Metum störf kvenna að verðleikum. Breytum ekki konum, breyfum samfélaginu. Kjarajafnrétti STRAX! [VR](#)

DESEMBERUPPBÓT

Desemberuppbót skv. kjarasamningum VR er **94.000 kr. fyrir árið 2020** m.v. fullt starf.

Desemberuppbótin er föst tala og tekur ekki launabreytingum skv. öðrum ákvæðum kjarasamnings. Skattar og skyldur, félagsgjöld og lífeyrissjóður greiðast af desemberuppbót. Orlof greiðist ekki ofan á desemberuppbótina.

Desemberuppbótina skal greiða eigi síðar en 15. desember næstkomandi.



ÓVENJULEGU ASÍ ÞINGI FRESTAÐ TIL VORS

44. þing Alþýðusambands Íslands fór fram þann 21. október sl. og var haldið með mjög breyttu sniði í ár vegna Covid-19 faraldursins. Í stað þriggja daga þings var haldið fimm tíma rafrænt fjarþing og þingi svo frestað til vors. Yfirskrift þingsins að þessu sinni var „Réttlát umskipti“.

Einungis brýn mál voru afgreidd á þessu stutta þingi, þar á meðal skýrsla forseta, afgreiðsla reikninga og kosningar í embætti. Þá var tillaga um að fjölga varaforsetum úr tveimur í þrjá samþykkt. Drífa Snædal var endurkjörin forseti ASÍ, Kristján Þórður Snæbjarnarson, formaður Rafiðnaðarsambands Íslands var endurkjörinn 1. varaforseti, Sólveig Anna Jónsdóttir, formaður Eflingar var endurkjörin 2. varaforseti og Ragnar Þór Ingólfsson, formaður VR, var kjörinn 3. varaforseti.

Í ávarpi forseta ASÍ kom fram að markmið verkálýðshreyfingarinnar séu skýr: Bætt lífskjör og betra samfélag. Þá sagði hún að verkálýðshreyfingin hafni launalækkunum og frýstingu launa og að áfram verði barist fyrir hækkun atvinnuleysisbóta. Að auki fluttu ávörp Ásmundur Einar Daðason, félags- og barnamálaráðherra og Ástþór Jón Ragnheiðarson, varaformaður ASÍ-UNG.

Tvær ályktanir voru samþykktar á þinginu og eru þær eftirfarandi:

ÁLYKTUN 44. ÞINGS ASÍ UM VINNUMARKAÐSMÁL

44. þing ASÍ krefst þess að stjórnvöld beiti ríkisfjármálum í þágu almannahagsmuna og tryggji með aðgerðum sínum að kreppan af völdum Covid-19 skerði ekki afkomu- og húsnæðisöryggi almennings. Dregið verði úr atvinnuleysi og komið í veg fyrir langtímaatvinnuleysi. Þing ASÍ krefst þess jafnframt að grunnatvinnuleysisbætur verði hækkaðar þegar í stað til samræmis við þróun lægstu launa og að þak vegna tekjutengingar lág- og millitekjufólks verði hækkað. Þá verði bótatímabilið lengt úr 30 í 36 mánuði. Samhliða verði tryggt að þau heimili sem lenda í tekjasamdrætti vegna lækkunar tekna eða atvinnuleysis komist í greiðsluskjól og þannig komið í veg fyrir skuldavanda til frambúðar.

Þingið lýsir yfir áhyggjum af stöðu viðkvæmra hópa sem geta farið sérstaklega illa út úr kreppunni. Ungmennum sem eru hvorki starfandi né í námi hefur fjölgað og hætt er við að heimsfaraldurinn muni auka á þá þróun. Erlent launafólk hefur orðið fyrir þungu höggi á vinnu- markaði og er hlutfall þeirra hátt í röðum atvinnuleitenda. Fólk sem starfar í ferðaþjónustu og störfum sem tengjast ferðaþjónustu hefur orðið sérstaklega illa úti og sama á við um starfandi fólk í lista-, menningar- og viðburðageirunum. Ótrygg ráðningasambönd hafa aukið enn frekar á vandann og úrræði stjórnvalda hafa ekki mætt þeim hópum sem hafa þurft að treysta á slík ráðningasambönd. Fjölgað hefur í hópi langtímaatvinnulausra og því brýnt að stórefla þjónustu og atvinnu- og menntunarræði til að koma til móts við atvinnuleitendur og þá sérstaklega til að mæta þörfum viðkvæmra hópa. Stjórnvöldum, í nánú samráði við heildarsamtök launafólks, ber að móta atvinnustefnu sem hafi að markmiði, auk þess að vera stefna um fulla atvinnu, sköpun mannsæmandi starfa og hrinda henni í framkvæmd þegar í stað. Hún á að styrkja réttlát umskipti, skjóta styrkum stoðum undir fjölbreytt atvinnulíf til framtíðar og efla grunninnviði landsins. Opinber fjárfesting hefur dregist saman þrátt fyrir gefin fyrirheit stjórnvalda um stórauðnar fjárfestingar.

44. þing ASÍ krefst þess að ríkisfjármálum verði beitt af fullum þunga til að milda höggið af kreppunni og því er með öllu hafnað að almenn- ingur eigi að bera kostnaðinn af björgunaraðgerðum stjórnvalda með niðurskurði á opinberri þjónustu og hærri tekjusköttum og gjaldtöku. Þrátt fyrir auknar skuldir er ríkissjóður sterkur, vextir eru í sögulegu lágmarki og gjalddeyrisvaraförði Seðlabanka Íslands aldrei verið meiri. Verkefni hins opinbera er að koma í veg fyrir atvinnuleysi og tryggja að möguleg verðbólga og gengisfall valdi ekki afkomu- og skuldavanda fyrir einstaklinga og heimili. Þar skiptir sköpum að stjórnvöld


og Seðlabanki gangi í takt. Atvinnurekendur sem þegar hafa þegið verulega aðstoð úr ríkissjóði og aðra fyrirgreiðslu banka og lánastofnana, þurfa jafnframt að axla sína ábyrgð, virða gerða kjarasamninga, halda atvinnustiginu uppi og koma í veg fyrir óþarfar verðlagshækkunarir sem geta kynt undir verðbólgu. Þing ASÍ gerir kröfu til þess að fjármunum úr ríkissjóði verði ráðstafað með gagnsæjum hætti út í samfélagið með það að markmiði að styðja við launafólk og við heimilin í landinu. Stöndum vörð um heimilin!

Þing ASÍ áréttar að ákvarðanir sem teknar eru á krepputímum geta haft úrslitaáhrif til framtíðar. Þær geta sagt til um afkomu- og skuldavanda til ára og jafnvel áratuga; þær geta auka ójöfnuð en þær geta einnig, ef rétt er á haldið, dregið úr ójöfnuði. Verkalýðshreyfingin á skýlausa kröfu til aðkomu að öllum stórum ákvörðunum sem nú eru teknar. Ákvarðanir verður að taka eftir skýrri framtíðarsýn, í samræmi við tillögur ASÍ, undir yfirskriftinni Réttá leiðin: frá kreppu til lífsgæða og öryggis fyrir okkur öll, sem byggja á stefnu ASÍ og kveða á um bráðaaðgerðir, uppbyggingu til framtíðar og eftirfylgni.

ÁLYKTUN 44. ÞINGS ASÍ UM INNRA STARF SAMBANDSINS

44. Þing ASÍ er haldið við óvenjulegar aðstæður vegna heimsfaraldurs af völdum kórónuveirunnar og stefnumótun frestað til vorsins. Ábyrgð miðstjórnar ASÍ og verkalýðshreyfingarinnar allrar er sérstaklega mikilvæg á slíkum tímum.

Þing ASÍ beinir því til nýrrar miðstjórnar að tryggja að ASÍ rísi undir þessari ábyrgð í hvívetna. Því er sérstaklega beint til miðstjórnar að vinna að eftirfarandi verkefnum og málefnum:

- Að setja á laggirnar nefnd með þátttöku landssambandanna og stærstu aðildarfélaga og í ríku samráði við aðildarfélögin, sem verður falið að móta tillögur ASÍ í tengslum við boðaða vinnu stjórnvalda um Grænbók í lífeyrismálum.
- Að standa fyrir samráði meðal aðildarsamtaka ASÍ um áherslur ASÍ vegna vinnu við Grænbók um umhverfi kjarasamninga og vinnu-markaðsmála.
- Að hefja vinnu við endurskoðun á skipulagi ASÍ og leggja drög að áætlun um þá vinnu fyrir framhaldsþingið sem haldið verður 11. og 12. maí 2021. M.a. verði horft til laga ASÍ, hlutverks fastanefnda, þjónustu við aðildarsamtökin, slagkrafts í kjarasamningum, fjármögnunar ASÍ og fjölbreytni og styrks hreyfingarinnar.
- Að móta tillögur um fjölmiðlastarfsemi sem miðar að því að styrkja málstað verkalýðshreyfingarinnar.
- Að útfæra leiðir til að efla vinnustaðaefirlit stéttarfélaganna. Vinnustaðaefirlitið er alltaf mikilvægt og ekki síst á krepputímum.
- Að fylgja eftir loforðum sem gefin voru í tengslum við Lífskjara-samninginn og hvíka í engu frá kröfum ASÍ um nauðsynlegar lagabreytingar til að koma í veg fyrir launaþjófnað og félagsleg undirboð.
- Að halda áfram að tryggja öflugna þjónustu við aðildarfélögin og efla enn frekar þekkingu ASÍ á málefnum vinnumarkaðar, efnahagsmálum og velferðarmálum. 

RAFRÆNIR HÁDEGIS-FYRIRLESTRAR

Líkt og margir þjónustuaðilar hefur VR þurft að aðlaga sig að breyttum aðstæðum í samfélaginu. Því hefur verið brugðið á það ráð að bjóða upp á rafræna fyrirlestra og námskeið í stað þeirra hefðbundnu sem krefjast þess að fá félagsmenn á staðinn. Skráning á rafræna hádegisfyrirlestra fer fram á vr.is.

EITT SKREF Í EINU

7. janúar kl. 12:00-13:00

Leiðbeinandi: Guðrún Sigríður Ágústsdóttir, göngugarpur og Snjódrífa

Eitt skref í einu fjallar um vegferð Sírýjar þar sem hún tókst á við það verkefni að berjast við krabbamein í 10 ár. Hvernig hún lærði að lifa, ekki í óttanum heldur í voninni, ásamt mikilvægi þess að setja sér raunhæf markmið og fylgja þeim eftir. Fyrirlesturinn fjallar einnig um þá miklu áskorun og ákvörðun að þvera Vatnajökul, að setja saman hóp og raunhæfa áætlun um hvernig skal þvera stærsta jökul Evrópu. Fyrirlesturinn fjallar um vonir og væntingar en einnig um vonbrigði, fráþæran félagsskap, trúna á lífið og hversu mikið útivist getur bætt andlega heilsu.

Fyrirlesturinn verður einungis aðgengilegur rafrænt. Honum verður streymt á auglýstum tíma, 7. janúar og opinnt út þann dag á hlekknum en fer svo inn á Mínar síður VR og verður aðgengilegur þar í 7 daga.

NÁÐU ÁRANGRI!

21. janúar kl. 12:00-13:00

Leiðbeinandi: Ásdís Hjálmsdóttir Annerud, fyrrum frjálsíþróttakona og spjótkastari.

Vilt þú fá meira út úr lífinu eða vantar þig bara smá hvatningu? Þegar Ásdís var 10 ára gömul tilkynnti hún fjölskyldu sinni hátiðlega að hún ætlaði á Ólympíuleika. Í dag er hún íþróttakona á heimsmeikvarða, hefur sett Íslandsmet í spjótkast og farið á fjölda stórmóta. Í þessum fyrirlestri mun hún deila sinni reynslu og þeim aðferðum sem hún nýtti sér til að ná framúrskarandi árangri, komast á þrenna Ólympíuleika og klára doktorspróf samtímis. Hún mun tala um hvernig við getum orðið besta útgáfan af okkur, mikilvægi rétts hugarfars, góðrar heilsu og hvernig við getum sett okkur markmið og náð þeim.

Fyrirlesturinn verður einungis aðgengilegur rafrænt. Honum verður streymt á auglýstum tíma, 21. janúar og opinnt út þann dag á hlekknum en fer svo inn á Mínar síður VR og verður aðgengilegur þar í 30 daga. Þessi fyrirlestur verður með enskum texta.



FYRRUM FORMAÐUR VR GEFUR ÚT BÓK

Magnús L. Sveinsson, fyrrum formaður VR, hefur skrifað bók sem kallast Af moldargólfi í ólgusjó verkalýðsmála. Það er Skrudda sem gefur bókina út og er hún 380 síður. Magnús segir að nokkru eftir að hann hætti störfum hjá VR árið 2002, hafi hann farið að huga að og rifja upp ýmislegt sem á daga hans hafi drifið, sem var kveikjan að þessari bók. Hann hélt til haga ýmsum gögnum, sem vörðuðu starf hans hjá VR þar sem hann starfaði lengstan hluta starfsferilsins, eða 42 ár. Má þar nefna leiðaraskrif hans í VR blaðið og samantekt hans um áfanga í kjarabaráttu VR 1955 – 2003, sem kom út í bókformi 2003. Einnig þáttur hans í borgarstjórn og stjórnmalum, sem nær yfir allangan tíma af lífsgöngu hans. Þá rifjar hann upp þröngan kost á uppvaxtarárum sínum og foreldra sinna, sem ólust upp við mikla fátækt og þröng kjör eins og gjarnan var raunin með kynslóðir þess tíma. Ritstjóri VR blaðsins sló á þráðinn til Magnúsar og forvitnaðist um bókina.

ÆSKUÁRIN

„Bókin hefst á æskuárum mínum en ég er fæddur þegar fólk hafði ennþá moldargólf í húsakynnum sínum, það var hvorki rafmagn né sími, engar vatnslagnir og fólk sótti sér vatn út í læk hvernig sem veður var. Eins voru ár óbrúaðar í minni heimabyggð á Rangárvöllum. Ég er fæddur og uppalinn á Uxahrygg skammt sunnan við Þverá og þegar ég fæðist þá er hún enn óbrúuð, eða til 1932, ári eftir að ég fæðist. Við þetta lifði fólk og þarna var ekkert verið að hlaupa út í búð, þó eitt-hvað vantaði, það voru tugir kílómetra í næstu verslun. Engir bílar, en hesturinn góði „þarfasti þjónninn,“ skilaði sínu hlutverki. Lífsbaráttan snérist um að hafa ofan í sig og á. Nútíma tækni og lífspægindi voru ekki til. Þetta eru ótrúlegir tímar í efnalegu tilliti en þetta er ekki fjær okkur en það að ég lifði þessa tíma. Í bókinni er einnig sagt frá þeirri miklu framþróun sem orðið hefur á skömmum tíma. Ekki eru nema 75 ár síðan rafvæðing hófst um hinar dreifðu byggðir landsins. Hún var tákn nýrra tíma og hafði mikil áhrif á daglegt líf fólks og var forsenda fyrir hinni miklu tækniþróun sem síðar hefur orðið og er grunnur að því velferðarþjóðfélagi sem við búum nú við.“

LIFÐI MIKLAR BREYTINGAR Á 42JA ÁRA STARFSFERLI HJÁ VR

„Á þeim fjörutíu og tveimur árum sem ég vann hjá VR, frá 1960 til 2002, urðu ótrúlega miklar breytingar á starfsemi félagsins. Miklar breytingar urðu í þjóðfélaginu á þessum rúmu fjórum áratugum, sem verkalýðshreyfingin átti drjúgan þátt í að móta og knýja fram. Eðlilega varð verkalýðshreyfingin að laga sig að breyttum þjóðfélagsháttum, sem fylgdi tækniþróun og breyttum lífnaðarháttum fólksins í landinu. Ég er efins um að hjá nokkru öðru stéttarfélagi hafi orðið jafn miklar breytingar og hjá VR á þessum tíma.“

FÉLAGSMÖNNUM VR FJÖLGAR ÚR 2.000 Í 30.000

„Hinar miklu breytingar og aukin umsvif hjá félaginu má m.a. merkja af fjölgun félagsmanna á þessum tíma. Þegar ég hóf störf hjá VR árið 1960 voru félagsmenn tæplega tvö þúsund en nærri 30 þúsund eða um 10% landsmanna, þegar ég hætti hjá félaginu. Þessi fjölgun kom meðal annars til af stóruknum umsvifum í viðskiptalífi þjóðarinnar

en jafnframt og ekki síður af stóruvinnu félagsins við félagsmenn sína sem fylgdi í kjölfar samninga sem VR gerði um margskonar félagsleg réttindi fyrir félagsmenn. Þessu fylgdu stöðugt vaxandi umsvif og starfsmönnum á skrifstofunni fjölgaði frá einum starfsmanni, þegar ég byrjaði hjá VR, í þrjátíu og þrjár þegar ég hvarf af vettvangi.

Tengsl félagsmanna við félagið þegar ég hóf störf voru mjög lítil og það má segja að það hafi heyrt til undantekninga að félagsmenn hringdu til að leita upplýsinga eða fá ráðgjöf. Mikil breyting varð á þessu og þegar ég hætti mældust t.d. um eitt þúsund hringingar daglega á skrifstofu félagsins og allt að 93% félagsmanna voru í persónulegu sambandi við skrifstofu VR og nutu margvíslegra réttinda sem samið hafði verið um á liðnum áratugum. Í því sambandi má nefna að dagvinna stýttist úr 48 klst. í 39,5 klst. á viku, orlof var lengt úr 18 dögum í 28 daga og laugardagar teljast ekki orlofsdagar, sem þýðir í raun 5 viðbótardagar, aðild að Atvinnuleysisstryggingasjóði, samið um Sjúkrasjóð, Orlofsheimiliasjóð og fjölmörg þýðingar-mikil tryggingaratriði.“

FÓRNIR LAUNÞEGA

„Sagan segir okkur að öll réttindi, sem samið hefur verið um í gegnum áratuginna hafi kostað baráttu, stundum mikla og langa, ekkert hefur komið af sjálfu sér. Allt of oft hefur þurft að grípa til verkfallsaðgerða til að knýja fram kjaraatriði, sem í dag eru talin til sjálfagðra mannréttinda og allir njóta. Gott dæmi um það er baráttan fyrir stofnun Atvinnuleysisstryggingasjóðs árið 1955. Þá þurfti lægst launaða fólkið, verkakönur og verkamenn í Reykjavík og Hafnarfirði að heyja 6 vikna verkfall, fórnar 6 vikna launum, til að knýja fram samþykki fyrir því að Atvinnuleysisstryggingasjóður yrði stofnaður. Þannig hefur lægst launaða fólkið í landinu jafnan staðið í fararbroddi og rutt veginn til bættra líffskjara, sem allir njóta nú, jafnt vinnuveitendur sem launþegar.“

Það er líka mikilvægt að hafa í huga, að þegar þessi réttindabaráttan var háð af lægst launaða fólkinu, konum og körlum, þá háði það dag hvern harða baráttu fyrir því, að hafa ofan í sig og á og bjó flest við þröngt og lélegt húsnæði, sumir í heilsuspillandi húsnæði í kjöllum eða í risi og sumir bjuggu þá enn í herbröggu.“

VERSLUNARFÓLK FÉKK EKKI ATVINNULEYSISBÆTUR – VERKFAÐIÐ ÞURFTI TIL

„En það nutu ekki allir réttinda úr Atvinnuleysisstryggingasjóði þegar hann var stofnaður. Í lögum um Atvinnuleysisstryggingasjóð frá 1955, var sérstaklega tekið fram að verslunar- og skrifstofufólk ætti ekki aðild að sjóðnum. Það hafði sína skýringu. Þegar samið var um stofnun sjóðsins stóð VR frammi fyrir því að velja á milli stofnunar lífeyris-sjóðs eða fá aðild að Atvinnuleysisstryggingasjóði. Ekki kom til greina að samið yrði við VR um hvort tveggja. Á þessum tíma var ekkert atvinnuleysi hjá verslunarfólki og valdi VR því þann kostinn að semja um stofnun lífeyris-sjóðs, í trausti þess að semja síðar um aðild að Atvinnuleysisstryggingasjóði, ef atvinnuleysis færi að gæta hjá félagsmönnum VR eins og öðrum stéttum.“

Tíminn leið og þegar kom fram á sjöunda áratuginn, fór að gæta atvinnuleysis hjá félagsmönnum VR eins og fleirum. Árið 1966 gerði VR því kröfu um að fá aðild að Atvinnuleysisstryggingasjóði fyrir félags-

menn sína. Það var ekki auðsött frekar en annað. VR þurfti að heyja þriggja daga verkfall í marsmánuði 1966 til að knýja fram samþykki vinnuveitenda fyrir aðild félagsmanna að sjóðnum, þó allir aðrir hefðu þann rétt. Einnig þurfti að fá samþykki ríkisstjórnarinnar fyrir breytingu á lögum um Atvinnuleysisstryggingasjóð, en ríkið greiddi helming framlagsins til sjóðsins til jafns við vinnuveitendur. En VR þurfti oft að beita verkfallsvopninu til að knýja fram kjaraatriði, sem í dag þykja sjálfögð. Sem dæmi nefni ég að árið 1969 varð VR að fara í þriggja daga verkfall svo afgreiðslufólki væri ekki skylt að vinna án greiðslu við frágang í verslunum eftir lokun, einnig tveggja daga verkfall til að fá samþykki fyrir greiðslu í orlofsheimiliasjóð, sem aðrir höfðu fengið, svo tvö dæmi séu nefnd.“

HAFÐI HORN Í SÍÐU VR

„VR átti ekki bara í átökum við vinnuveitendur heldur einnig við hluta af forystumönnum í verkalyðshreyfingunni. Þekkt er þegar ákveðnir forystumenn beittu sér gegn aðild verslunarmanna að ASÍ árið 1960 og forystumenn Dagsbrúnar og fleiri beittu sér lengi fyrir því að félagsmönnum VR væri haldið frá stjórnunarstöðum í ASÍ. Þeir sóttu mjög óvægð að félaginu og reyndu að sverta það hvar sem þeir komu því við. Þetta kemur vel fram í æviminningum fyrrverandi formanns Dagsbrúnar, Halldórs Björnssonar, sem kom út 2001, þar sem hann segir (s. 203) „forysta Dagsbrúnar hafði horn í síðu VR og telji [svo] það ekki mjög burðugt á félagslega vísu,“ og „Mér þótti oft eins og mörgum öðrum að þeir hefðu getað beitt þessu fjölmenna félagi af meiri hörku.“ segir hann. Þá vita menn það. Það vantaði hörkuna hjá VR!“

Í bók minni vek ég athygli á þessum ítrekuðu árásum á VR og spyr hver ástæðan hafi verið? Fannst þeim þeir standa í einhverjum skugga af VR? Eða var það kannski bara barnaleg ófund? Af þessu tilefni nefni ég nokkur mál, sem VR hafði unnið að en Halldór sá ekki eða vildi ekki sjá. Ég nefni þátttöku VR í byggingu hjúkrunarheimilisins Eirar. VR veitti sem svarar 10% byggingarkostnaðar og var eina stéttarfélagið sem það gerði. Þar hafa margir félagsmenn Dagsbrúnar og annarra stéttarféлага notið umönnunar og skjóls, sem betur fer. Þá bendi ég á að frá miðju ári 1995 greiddi VR dagpeninga til foreldra í allt að 30 daga (síðar 90 daga) vegna veikinda barna ef félagsmaður missti launa- »



tekjur vegna veikinda barns síns. Morgunblaðið vakti athygli á þessu og sagði að æskilegt væri að önnur stéttarfélög tækju VR til fyrirmyndar í þessu máli.

Einnig minnti ég á að 2001 hlaut VR viðurkenningu Jafnréttisráðs. Hvers vegna VR? Elín Líndal, formaður Jafnréttisráðs sagði að viðurkenningin væri veitt fyrir „sérstakt og eftirbreytnivert framtak VR í jafnréttismálum.“ Stéttarfélag getur varla fengið stærri viðurkenningu fyrir störf sín. Jafnréttismál er yfirskrift allra starfa verkalýðshreyfingarinnar. Ég get þess einnig að árið 2000 samdi VR um styttingu á vinnuvikunni um ½ klst. sem ekki hafði verið gert í 30 ár. Engir aðrir sömdu um það. Þá rífa ég upp að 1988 hafði VR forystu meðal verslunarmannafélaga á landinu að gera kröfu um 42 þúsund kr. lágmarkslaun, sem þá voru kr. 31.000. Hvorki Dagsbrún né aðrir í verkalýðshreyfingunni sýndu þessu máli áhuga. Rökin fyrir þessari kröfu voru þau að stjórnvöld höfðu ákveðið skattleysismörk miðað við 42 þúsund kr. mánaðarlaun, þau væru svo lág að ekki væri réttlætjanlegt að leggja skatt á þau. Var þá ekki eðlilegt að álykta sem svo að engin laun skyldu vera undir þessum mörkum, sem stjórnvöld teldu vera lágmark þess sem þyrfti til að lifa af og legðu því ekki skatta á þau? VR leit svo á að þetta væru skilaboð til verkalýðshreyfingarinnar.“

„NÚGILDANDI LAUNAKERFI ER SLITIN FLÍK“

VR horfði einnig til mjög alvarlegrar greinargerðar sem lögð var fyrir formannafund ASÍ 9. des. 1985. Þar er m.a. sagt „núgildandi launakerfi er slitin flík“ og „yfirborgarnir eru í sumum greinum svo miklar, að hlegið er skráðum töxtum.“ Í lok þessarar merku greinargerðar er bent á hvernig verkalýðshreyfingin skuli bregðast við þessum vandamálum og sagt: „Taxtakaup verði fært til samræmis við greitt kaup.“ Ef það verður ekki gert og „... áfram verður haldið á þeirri braut að semja um falskar kaupþölur mun stöðugt fleiri halla sér að óskráða kerfinu.



Ekkert er líklegt til þess að grafa undan hreyfingunni. Síst mun það gagnast þeim sem í reynd eru lakast settir. Þeir munu þá áfram sitja eftir,“ segir í þessari harðorðu greinargerð til ASÍ. VR tók þessi skilaboð alvarlega. Þetta var í samræmi við kannanir sem Félagsvísindastofnun HÍ vann fyrir VR sem sýndi að aðeins 5% félagsmanna VR fengu laun samkvæmt umsömdum launatöxtum, það voru aðallega konur á lægstu töxtunum. 95% félagsmanna voru á launum sem vinnuveitendur ákváðu einhliða.

Það er umhugsunarefni að þessi krafa VR um 42 þúsund kr. lágmarks-laun árið 1988, jafngildir um 308 þúsund kr. lágmarkslaunum í apríl 2019. Það er nokkurn veginn til jafns við það sem samið var um 1. apríl 2019 rúmum 30 árum seinna. Það má því segja að verslunarmenn hafi verið nokkuð á undan sinni samtíð. Verslunarmenn fóru í 9 daga verkfall til að fylgja þessari kröfu eftir sem vannst þó ekki nema að litlum hluta vegna samstöðuleysis verkalýðshreyfingarinnar og aðgerða ríkissáttasemja og síðan voru sett lög sem eyddu því að mestu. Ég hef hér nefnt nokkur dæmi sem VR kom að og hafði forystu um en formaður Dagsbrúnar lést ekki vita af, þegar hann leitaði efnis til að veitast að og níðast á VR í ævisögu sinni.“

HVAÐ VELDUR VERÐBÓLGU?

„Ég rífa upp að vinnuveitendur hafa einhliða ákveðið sífelld stærri hluta af launagreiðslum í landinu og barist gegn hækkingu lægstu launa. Ég bendi í þessu sambandi á að jafnan þegar stéttarfélögin fóru fram á hækkingu lægstu launa, sem t.d. aðeins 5% félagsmanna VR voru á, var jafnan hrópað verðbólga, verðbólga! En enginn minnst á verðbólgu þegar einstakir vinnuveitendur hækkuðu laun 95% félagsmanna langt umfram umsamda launataxa.“

LÖG VIÐHALDA LAUNABILÍ MILLI KYNJANNA

„Á sínum tíma voru sett lög sem tryggja átti launajafnrétti milli kynjanna. Síðan hafa margsinnis verið sett lög sem beinlínis koma í veg fyrir að launabilinu væri eytt. Með margendurtekinni lagasetningu um skerðingu á hinum lágu launatöxtum, sem samið hefur verið um á hinum almenna vinnumarkaði, hafa vinnuveitendur í síauknum mæli yfirborgað körlunum en konur setið eftir á hinum lágu töxtum. Það er meginorsök launabilsins milli kynjanna. Þannig hafa stjórnvöld viðhaldið launamisréttinu í landinu með lagasetningu.“

HEGNT FYRIR AÐ GREIÐA Í LÍFEYRISSJÓÐ

„Ég kem að því í bókinni þegar ég var nokkra daga á Alþingi árið 1999 í fjarveru Davíðs Oddssonar. Þá flutti ég tillögu þar sem því var beint til ríkisstjórnarinnar að láta gera ítarlega úttekt á framtíðarstöðu og þýðingu almannatryggingakerfisins, sem meðal annars kveður á um að skerða skuli réttindi þeirra sem sett hafa hluta af launum sínum í lífeyrissjóði. Slík tillaga hafði ekki verið flutt áður. Ég talaði fyrir tillögunni, sem síðan var vísað til efnahags- og viðskiptanefndar. Þar sem ég var stuttan tíma á Alþingi, hafði ég ekki möguleika á að fylgja þessu þýðingarmikla málinu eftir og er það því miður enn óafgreitt af hálfu Alþingis.“

Bók Magnúsar kemur út í byrjun desember og verður fánleg í öllum helstu verslunum sem selja bækur. [VR](#)



TRÚNAÐARMAÐURINN

SIGRÚN LÓA SIGURGEIRSDÓTTIR

Aldur: 54

Vinnustaður: Advania hf.

Hvað hefurðu unnið lengi hjá þínu fyrirtæki?

Ég hef unnið hér í eitt ár.

Hversu lengi hefurðu verið trúnaðarmaður?

Ég hef verið trúnaðarmaður í eitt ár.

Hvernig fræðslu hefurðu sótt þér sem trúnaðarmaður?

Ég hef sótt alla þá viðburði sem VR býður upp á fyrir trúnaðarmenn síðan ég byrjaði að sinna þessu. Þau námskeið sem standa upp úr eru Kjaramálanámskeiðið þar sem farið var ítarlega yfir lög og reglugerðir sem við eiga á hverju sviði t.d. varðandi starfskjör, orlof og einelti meðal annars. Einnig námskeiðið „Erfðu mál trúnaðarmannsins“. Það var mjög fróðlegur og skemmtilegur fyrirlestur hjá honum Eypóri Gunnarssyni og gaman að vinna með honum.

Finnst þér þú hafa lært eitthvað af því að vera trúnaðarmaður?

Já, ég hef lært mest um það að VR stendur þétt við bakið á sínu fólki. Þar er fagmaður í hverju horni alltaf til í að hjálpa og ráðleggja. Ég hafði ekki, áður en ég varð trúnaðarmaður VR, áttað mig á þeirri miklu vinnu sem leynist á bakvið stéttarfélag eins og VR. Það er alltaf eitthvað að gerast og upplýsingaflæðið er stórgott. Á mínum vinnustað notum við Workplace sem innra upplýsingakerfi fyrir starfsmenn og

þar hef ég búið til grúbbu fyrir starfsmenn Advania sem eru í VR og held þeim upplýstum um það sem er að gerast. Einnig sat ég sem fulltrúi VR á ASÍ þingi í október sem var haldið rafrænt og það var nýtt fyrir mér að fylgjast með slíkum fundi og vera fulltrúi þar og verður spennandi að taka aftur þátt í því í vor.

Hvernig hefur Covid-19 veiran haft áhrif á starf þitt?

Við erum flest að vinna heima eins og ástandið er í dag. Hugsað er vel um okkur og við fengum það tækifæri að gera samning við Advania um meiri heimavinnu framvegis. Það finnst mér frábær kostur að geta unnið heima ef ég þarf. Við fengum búnað heim sem auðveldar alla vinnu og eina sem er neikvætt við þetta allt er félagslegi þátturinn. Heimilisdýrið og unglingarnir eru himinlifandi að hafa mig heima en stundum einangrast maður. Við erum samt sem áður með mikið um að vera í „vinnunni“ og skemmtum okkur eftir vinnu með Pöbkkvizzu, bingói, jólaföndri og þrjónum saman í vefumhverfinu og svo tökum við deildin mín alltaf spjall á Teams tvisvar í viku og höldum áfram okkar vikulegu fundum. Einnig hefur markaðsdeildin okkar haldið uppi svokölluðu Advania Klukki sem byggist upp á því að fá ýmsa aðila í heimsókn, t.d. höfum við fengið sjúkráþjálfara, fróðan mann um hvað er skemmtilegt að horfa á, t.d. á Netflix, umræður um forsetakosningarnar í BNA og fleira. Við fáum ýmis heilræði um hreyfingu og hvað er skemmtilegt að gera úti eftir vinnu, og um daginn fengu allir starfsmenn þakklætisgjöf, svokallaða „Gleðigjöf“ vegna alls þess sem er að gerast. Vissulega meira álag á alla að vinna heiman frá sér. En það er vel hugsað um okkur hér hjá Advania. 🇲🇲

„FRÁBÆR VETTvangur Til að láta gott af sér leiða“

Anna Lilja Björnsdóttir og Elva Hrönn Hjartardóttir eru tengiliðir trúnaðarmanna VR við félagið. Trúnaðarmenn VR eru tæplega 300 og þeim fer fjölgandi. Verkefni trúnaðarmanna eru af ýmsum toga og geta verið mismunandi, allt eftir aðstæðum á vinnustað viðkomandi sem og áhuga hvers og eins á starfinu. Með virkri þátttöku getur trúnaðarmaðurinn haft umtalsverð áhrif á þróun félagsins og starfsemi og gegnir lykilhlutverki sem tengiliður VR við atvinnurekendur og starfsfólk. Anna Lilja og Elva Hrönn svara hér nokkrum léttum spurningum um hlutverk og ábyrgð trúnaðarmanna.

Hvernig ætti góður trúnaðarmaður að vera?

Elva: „Þau sem eru kjörin eða valin í hlutverk trúnaðarmanna eru yfirleitt einstaklingar sem samstarfsfólk þeirra treystir. Góður trúnaðarmaður hefur áhuga á vellíðan vinnufélaga sinna, er vakandi fyrir vinnu-umhverfinu og hefur ríka réttlætiskennd. Sömuleiðis er hann lipur í mannlegum samskiptum, lausnamiðaður og er í góðu sambandi við samstarfsfólk sitt.“

Anna Lilja: „Stundum segjum við í gríni að trúnaðarmannahlutverkið sé lífsstíll. Já, þið lásuð rétt! Þau sem hlutverkinu gegna þurfa að styðja við jákvæða menningu allt í kringum sig og taka afstöðu gegn hverskyns neikvæðri umræðu eða gjörðum gagnvart samstarfsfólki sínu, eins og baktali, einelti eða ofbeldi af hverskyns tagi. Trúnaðarmaðurinn tileinkar sér í raun hugarfar jákvæðs leiðtoga. Það er líka mikilvægt að geta beðið um hjálp því trúnaðarmaðurinn á ekki að taka á sig erfði tilfelli einn og óstuddur. Þá er nauðsynlegt að geta leitað til VR.“

Hvað gerir trúnaðarmaðurinn á vinnustaðnum?

Elva: „Trúnaðarmenn gegna því mikilvæga hlutverki að vera tengiliðir starfsfólks við VR og atvinnurekandann og má segja að þeir séu eins konar framlenging stéttarfélagsins inn á vinnustaðinn. Trúnaðarmanni ber að gæta þess að samningar á milli atvinnurekenda og starfsfólks séu virtir og að ekki sé gengið á rétt starfsfólksins. Hlutverk trúnaðarmanns er að vera til staðar fyrir samstarfsfólk, auðvelda samskipti við atvinnurekanda og miðla upplýsingum.“

Anna Lilja: „Mikilvægt er að fulltrúar og trúnaðarmenn séu meðvituð um að það er ekki gerð sú krafa að þau viti allt og kunni allt. Þau þurfa hins vegar að vita hvert á að leita eftir upplýsingum.“

Hverjar eru helstu áskoranir trúnaðarmannsins?

Elva: „Verkefnin eru fjölbreytt og fela meðal annars í sér að svara spurningum um kaffitíma, frídaga og fleira, koma ábendingum áleiðis á milli stéttarfélags og vinnustaðarins og aðstoða við að koma málum í réttan farveg. Vinnustaðurinn er stór hluti af lífi fólks. Best væri auðvitað að þar sigldi allt lygnan sjó en þannig er það því miður ekki og

ýmislegt sem kemur upp. Þá má nefna samskiptaörðugleika, kjaramál og mál sem snúa að líðan starfsfólks á vinnustað.“

Anna Lilja: „Trúnaðarmaðurinn er hlutlaus þriðji aðili og ekki dómari í ágreiningsmálum. Það er kannski ein af stærstu áskorunum ef upp koma vandamál, sem er sem betur fer ekki alltaf. Þetta hlutleysi og sáttarmiðlun og að skilja báðar hliðar. Trúnaðarmenn eru samt aldrei einir á báti því að sérfræðingar á kjaramálasviði VR standa við bakið á þeim og taka við boltanum í flóknum málum sé þess óskað. 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 trúnaðarmenn. Trúnaðarmaðurinn á ekki á nokkurn hátt að gjalda þess að gegna trúnaðarmannastörfum fyrir hönd stéttarfélagsins.“

Af hverju ætti einhver að bjóða sig fram til trúnaðarmannastarfa?

Elva: „Trúnaðarmönnum býðst að sækja ýmis námskeið og stuðning sem eru hugsuð til að styrkja einstaklinga bæði í starfi og einkalífi. Þau sem hafa sinnt trúnaðarmannastarfinu tala mörg um að sú reynsla nýtist þeim vel. Þekking á málefnum starfsfólks, réttindum og skyldum á vinnumarkaði, þjálfun í mannlegum samskiptum og reynslan er dýrmætt og gott veganesti, bæði í núinu og fyrir framtíðina.“

Anna Lilja: „Það má heldur ekki gleyma því að mikið af þeim réttindum sem við teljum sjálfsgöð í dag, til dæmis lágmarkslaun, kaffitímar, veikindaréttur og orlof, hafa áunnist með baráttu launafólks í gegnum tíðina. Hluti af þessari baráttu felst í að taka þátt og gefa kost á sér í hlutverk sem þessi, sem hugsuð eru sem ákveðið verkfæri á vinnumarkaði. Trúnaðarmenn gegna þar lykilhlutverki sem framlenging stéttarfélagsins inn á vinnustaðinn og þeir sem taka það hlutverk að sér leggja þannig lóð á vogarskálar verkalýðsbaráttunnar.“

Elva: „Talandi um hluti sem má ekki gleyma! Það er heimikið starf og utanumhald í kringum trúnaðarmenn VR. Við höldum fundi og



námskeið og tókum þátt í umræðum í Facebookhópi trúnaðarmanna, sendum þeim þakklætisvotta og bjóðum þeim á jólahlaðborð svo eitthvað sé nefnt. VR leggur mikla vinnu í að vera í tengslum við trúnaðarmennina og það er virkilega gefandi að fá að taka þátt í því verkefni.“

Anna Lilja: „Já, auðvitað. Og þetta er frábær vettvangur fyrir trúnaðarmenn til að láta gott af sér leiða, efla sjálfa sig, vinnustaðinn og tengslanetið. Þau réttindi sem við höfum í dag er mikilvægt að standa vörð um og þróa áfram og með virkri þátttöku geta trúnaðarmenn haft mikil áhrif innan stéttarfélagsins.“

Er meira álag á trúnaðarmönnum VR á síðustu mánuðum vegna heimsfaraldurs kórónuveirunnar?

Anna Lilja: „Það er aðeins mismunandi eftir því í hvaða starfsgreinum trúnaðarmenn starfa. Í fyrirtækjum sem að starfa í ferðaþjónustu hefur verið mikið um hópuppsagnir, því miður, og þar getur reynt á trúnaðarmenn, bæði sem upplýsingagjafa til stéttarfélagsins, atvinnurekandans og samstarfsmanna. Annars skynjum við að atvinnurekendur séu að gera sitt allra besta á þessum erfiðu tímum og margir eiga hrós skilið fyrir það hvernig er staðið að erfiðum málum eins og uppsögnum og/eða endurskipulagningu.“

Elva: „Já, svo eru líka allskonar kjaramál að koma upp sem að við höfum einfaldlega ekki þurft að glíma við áður, t.d. réttindi fólks varðandi skert starfshlutfall, hlutabótaleiðina, réttarstöðu félagsmanna í sóttkví/einangrun, réttindi fólks í áhættuhópum og fleira. Kjaramála-



svið hefur unnið þrekvirki síðustu mánuði og VR heldur úti upplýsingasíðu á vefsíðunni www.vr.is. Þar eru svör við algengum spurningum, hafsjór upplýsinga og ýmsir niðursamlegir tenglar.“

Hvað gerir maður ef það er enginn trúnaðarmaður á vinnustaðnum?

Anna Lilja: „Það er nú þannig að það er kjarasamningsbundinn réttur félagsmanna VR að kjósa sér trúnaðarmann en það liggur auðvitað hjá þeim sjálfum að framkvæma kosningu. Ef starfsmenn eru fleiri en 50 er heimilt að kjósa tvo trúnaðarmenn. Það er mjög auðvelt í framkvæmd, svona yfirleitt, en fyrsta skrefið er að senda póst á trunadarmenn@vr.is og fá sendar auglýsingar um kosningu trúnaðarmanns til félagsmanna á vinnustaðnum. Yfirleitt fá þessar auglýsingar að lifa á kaffistofunni eða innri vefnum í 7-10 daga og síðan er haldin kosning. Það er starfsmönnum í sjálfvald sett hvernig þeir haga kosningunni en eina skilyrðið er að allir félagsmenn VR eigi þann kost að bjóða sig fram og kjósa í kosningunum.“

Elva: „Flestir halda einfalda miðakosningu á starfsmannafundi eða í hádegishléi. Aðrir kjósa rafræna kosningu sem VR heldur þá utan um. Það fer eftir vinnustaðameningunni og fleiru hvernig félagsmenn framkvæma kosningar en við erum alltaf innan handar og leiðum félagsmenn í gegnum ferlið. Þó við séum alltaf að leita leiða til að einfalda, bæta og þróa starfið þá á þetta að vera það einfalt að það geti ekki klikkað. Við erum að vinna í því að einfalda þetta ferli enn meira með aðstoð tækninnar og það verður vonandi tilbúið hjá okkur strax á nýju ári.“

MEGUM EKKI GERA SÖMU MISTÖKIN AFTUR

Ragnar Þór Ingólfsson, formaður VR og formaður Landssambands Íslenskra verzlunarmanna, hefur í nógu að snúast þessa dagana. Hann hefur farið fyrir starfshópi innan Alþýðusambands Íslands um tillögur að svokölluðum stuðningslánum sem eru ætluð til aðstoðar þeim sem lenda í fjárhagserfiðleikum í tengslum við Covid veiruna. Hann gagnrýnir hlutdeildarlánaúrræðið og þá litlu aðstoð sem ríkið virðist ætla að veita heimilum í landinu í faraldrinum. Fjola Helgadóttir ræddi þessi mál við Ragnar Þór og hvort hann hyggist bjóða sig fram í formannskosningum sem fara fram í félaginu á næsta ári.

Hver eru brýnustu mál VR um þessar mundir?

„Við erum fyrst og fremst að bregðast við kórónuveirunni með félagsmönnum okkar og fylgjumst auðvitað með því hvernig viðbrögðin munu þróast bæði hjá stjórnvöldum og atvinnulífnum gagnvart vinnandi fólki. Við leggjum ríka áherslu á að vera viðbúin þeim gríðarlegu breytingum sem við sjáum fram á í mjög náinni framtíð. Tæknibreytingarnar sem við höldum að kæmu í mun lengri skrefum hafa komið yfir okkur á meiri hraða en við bjuggumst við. Svo við munum horfa upp á mjög breyttan vinnumarkað þegar okkur tekst að komast yfir þetta Covid ástand. Við höfum verið að spýta í lófana, bæði innan félagsins og í öllu starfi sem kemur að framtíð vinnumarkaðarinnar og því sem lýtur til dæmis að atvinnulýðræði og fleiru því tengdu. Framtíðarnefnd VR vinnur mjög ötullega að hugmyndum og lausnum um hvernig við ætlum að vera þátttakendur í þessum breytingum en ekki áhorfendur og standa ekki á þessari frægu hliðarlínu.“

Þá erum við líka að vinna í hugmyndum sem snúa að þeim sem hafa misst vinnuna og því fólki sem mun ekki vera svo heppið að fá störf sín aftur. Við settum á laggirnar atvinnuráðgjöf í haust og höfum ráðið einn atvinnuráðgjafa og stefnum á að ráða annan. Það er gríðarlega mikilvægt í þessu árferði að styðja við fólkið okkar og vera til staðar. Það þarf líka að hugsa til þess hvernig við getum tryggt fólki sem hefur fallið í ráðstöfunartekjum framfærslu, þannig að það geti staðið undir þeim skuldbindingum sem það hefur sett sér. Að auki þurfum við að tryggja fólki ráðstöfunartekjur svo fólk geti framfleytt sér með sómasamlegum hætti.“

Eru komnar einhverjar lausnir varðandi það?

„Já, við höfum haft frumkvæði að þeirri vinnu hjá VR að teikna upp lausnir fyrir fólk sem verður fyrir tekjufalli sem við köllum stuðningslán heimilanna. Stofnaður var starfshópur sem starfar í umboði ASÍ og var samþykkt á miðstjórnarfundi að stuðningslánin yrðu hluti af stefnu ASÍ. Stuðningslánin fela í sér að við notum greiðslumatskerfið innan bankanna til að meta tekjufallið út frá skuldbindingum þannig að fólk fái þá framfærslu sem upp á vantar lánaða í gegnum banka-kerfið. Við teljum greiðslumatskerfi bankanna vera nægilega öflugt og sjálfvirk til að grípa þessa hópa í tíma í stað þess að vera með eitt-hvert opinbert úrræði þar sem þarf að bíða í 12-14 vikur eftir úrvinnslu,



með tilheyrandi vanskilum og kostnaði og öllu sem því fylgir. Við vitum líka að leigusálinn, bankakerfið og fjármálakerfið hafa mjög takmarkaða þolinmæði gagnvart því að bíða eftir einhverjum úrræðum og því þurfa úrræðin að vera þess eðlis að þau geti komið mjög hratt og örugglega inn og séu ekki of flókin úrlausnar hjá lög-gjafanum. Við höfum ekki þennan tíma því við vitum að margt fólk er á mörkum þess að geta staðið við sínar skuldbindingar. Margir hafa fengið frýstingu á lánum eða leigu og staðan hjá öðrum er að verða þannig að henni verði ekki bjargað öðruvísi en að fara í einhvers konar greiðsluáðlögun hjá umboðsmanni skuldara, sem við viljum reyna að forðast eins og heitan eldinn.

HVERNIG VIRKA STUÐNINGSLÁNIN?



Ríkið kæmi svo inn með ríkisábyrgð á stuðningslánunum en síðan yrði þeim breytt í gegnum tekjuskattkerfið eftir á. Þessi stuðningur þyrfti ekki að kosta ríkið svo mikið því hann býr til hvata fyrir fólk til þess að koma sér út á vinnumarkaðinn sem allra fyrst. Megi einhvern lærdóm draga af bankahrúninu er hann sá að það sem fór verst í fólk voru þessir langvarandi streituvaldar og þessi mikla framfærslu og búsetu-óvissa. Og allar þær lausnir sem voru í boði á sínum tíma voru miðaðar að hagsmunum fjármálakerfisins. Það var alltaf gengið eins langt og hægt var að komast gagnvart almenningi. Sjúkrasjóðir stéttarfélaganna hafa margir hverjir farið út fyrir öll þölmörk og stéttarfélög þurft að skerða réttindi varðandi greiðslur sjúkradagpeninga. Það er hægt að færa fyrir því sterk rök að þetta sé bein afleiðing aðgerðaleyfis stjórnvalda eftir bankahrúnið árið 2008 þar sem stefnan var að þeir bjargi sér sem það geta en skítt með hina. Þetta eru mistök sem við megum ekki gera aftur.

Þegar starfshópurinn var að vinna að stuðningslánunum sáum við að það er alltof mikið flækjustig að finna úrræði fyrir hverja og eina skuldbindingu. Það eru til frýstingar inn í lífeyrissjóðum og bönkum á lánum en slíkt nær bara upp í sex mánuði og leggst svo ofan á höfuðstólinn. Þessar aðgerðir eru því alltaf íþyngjandi eftir á. Leigufélögin hafa verið að frysta leigu í þrjá til sex mánuði að hluta til en það þarf að borga það til baka svo það er alltaf aukareikningur. Við viljum forðast það að fólk fái einhverja bakreikninga heldur breytist þetta í stuðning í gegnum skattkerfið. Við höfum parað þessar aðgerðir saman við stuðninginn við fyrirtækin. Ríkisábyrgðin gagnvart Ícelandair er 16,5 milljarðar og þó að þetta sé vissulega mjög stórt og þjóðhagslega mikilvægt einkahlutfélag þá er þetta bara eitt félag. Þetta eru engar smá fjárhæðir. Flestar þær aðgerðir sem ríkisstjórnin hefur gripið til hlaupa á lofordum upp á annað hundrað milljarða og snúa meira og minna að hagsmunum fyrirtækja. Ég verð að segja að það voru vonbrigði að sjá að það var ekki búið að hugsa nægilega vel út í þessa hluti sem hafa verið svo fyrirsjáanlegir síðustu mánuði.“

Hvernig hafa stjórnvöld tekið í hugmyndina um stuðningslánin?

„Við höfum kynnt þetta fyrir stjórnvöldum og fjármálakerfinu á óform-

legum fundum og það hafa allir tekið mjög vel í hugmyndafræðina. Svo er spurning hvort stjórnvöld séu tilbúin í þetta því ákvörðunarvaldið er auðvitað í þeirra höndum. Eins og staðan er í dag (innsk. 16. nóvember 2020) hefur ekki verið stofnaður starfshópur utan um þetta hjá ríkinu og við höfum ekki verið boðuð á frekari fundi. Ég óttast þó að þetta verði eins og með hlutdeildarlánin, sem við áttum mikinn þátt í, en þegar pólitíkin tók málið til afgreiðslu þá var þeirri hugmyndafræði nánast snúið á rönguna. Hlutdeildarlánin áttu að ná til miklu breiðari hóps en þau gera í dag, því þau ná einungis til þeirra sem hafa lægstu tekjurnar. Ég er ekki að segja að það sé endilega slæmt en úrræðin áttu að ná utan um þá sem fóru illa út úr hrúninu, það er breiður hópur sem er í millitekjum og þar fyrir neðan. Einhverra hluta vegna breyttist þetta í þetta gagnslita úrræði með alltof mörgum kvöðum og nær ekki til þeirra sem það hefði þurft að ná til og enn og aftur eru millitekjuhóparnir skildir eftir. Mér finnst mjög dapurlegt að hugsa til þess að þeir fjármunir sem voru settir í hlutdeildarlánakerfið, sem eru ekki nema fjórir milljarðar á ári, verða sóttir í annan húsnæðisstuðning, vaxtabæturarnar sem eru kringum þrjár til fjórir milljarðar á ári. Við skulum ekki gleyma því að hlutdeildarlánakerfið er lánakerfi, það er ekki stuðningskerfi svo að það eru mjög litlar líkur á því að ríkið muni þurfa að veita einhverjum raunverulegum fjármunum í þetta. Það bendir í raun allt til þess að ríkið muni koma út í plús.“

Hefur verið reiknað hvað stuðningslánin gætu kostað?

„Já, við höfum reiknað út að þetta gæti kostað frá 16 og upp í 60 milljarða. Það fer auðvitað eftir því hversu langvinn þessi veira verður. Ef við fáum mótefni snemma á næsta ári þá er alveg ljóst að það þurfi að treysta mun minna á þennan stuðning og sömuleiðis ef aðrar aðgerðir koma til eins og hækkun atvinnuleysisbóta, framlenging á tekjutengdum atvinnuleysisbótum og annar stuðningur, þá þarf enn minna að treysta á þetta úrræði. Óvissan er þó enn svo mikil að við getum ekki sagt til um hversu háar upphæðir er að ræða á þessari stundu.“

Hvenær telur þú að stuðningslánin gætu komið til framkvæmda?

„Tímaramminn er mjög naumur og við erum að tala um í vikum fremur en mánuðum. Ef það kemur ekki aðgerðaráætlun frá stjórnvöldum á allra næstu misserum þá þurfum við að setjast aftur að teikniborðinu og skoða annars konar mótvægisáðgerðir. Þá erum við farin frá því að vera að tala um framfærsluvanda og komin út í skuldavanda og mögulega eitthvað form af fjármálakreppu, þegar bankarnir og fjármögnunaryfirtækin fara að horfa fram á greiðslufall þúsunda einstaklinga og fjölskyldna. Ríkisstjórnin hefur lagt allt sitt í púður í aðstoð við atvinnulíf og ef hún ætlar að fara inn í kosningaveturinn og freista gæfunnar með það á bakinu að hafa skilið fólk eftir þá verður það erfiður kross að bera. Að auki tel ég mjög mikilvægt að skoða framtíðarskipulag í húsnæðismálum á breiðum grunni og horfa til þess góða starfs sem hefur verið unnið hjá leigufélaginu Bjargi. Það sem þarf fyrst og fremst að gera er að fara í mjög mikla uppbyggingu á íbúðarhúsnæði. Tölur frá Húsnæðis- og mannvirkjastofnun hafa sýnt að hér verður skortur á húsnæði að öllu óbreyttu sem aftur mun fleyta leiguverði og húsnæðisverði upp í enn eina bóluna, eins og við sáum í eftirmálum hrúns. Þetta er staðreynd og það er á ábyrgð okkar í verkályðshreyfingunni og stjórnvalda að sjá til þess að þetta verði gert. Markaðurinn hér er ekki að kalla eftir rándýrum lúxusíbúðum á 101 svæðinu, hann er að kalla eftir hagkvæmu, öruggu og traustu húsnæði. Þetta er vel hægt að framkvæma eins og Bjarg hefur sýnt.“ »



Á síðasta þingi ASÍ var samþykkt að fjölga varaforsetum úr tveimur í þrjá, og þú kjörinn 3. varaforseti, telur þú að það muni breyta miklu?

„Ég held að þetta þétti raðirnar og þrýsti fólki saman á þessum vettvangi. Ég hef skynjað á félagsmönnum VR að það sé vilji fyrir því og mér fannst ég einfaldlega vera að svara því kalli að fara aftur inn í þetta starf og geri það af mikilli einlægni og heilindum. Í niðursveiflum eru kjöraðstæður fyrir aukna misskiptingu og því gríðarlega mikilvægt að við í hreyfingunni séum vel á verði og stöndum saman. Með því að fjölga í forsetateyminu er fyrst og fremst verið að breikka þennan samráðsveitvang sem forsetateymið er gagnvart stjórnvöldum og atvinnulífnu. Ég skynja mikinn kraft og vilja í hópnum til að fara í þessa átt sem hefur tekist svo vel hjá VR. Það er að segja að vera þessi öfluga liðsheid þar sem við erum alltaf tilbúin til þess að virða skoðanir annarra og leyfa öllum að blómstra.“

Það eru formannskosningar í félaginu á næsta ári, ætlar þú að gefa kost á þér aftur?

„Ég hef alltaf litið þannig á að ef ég hef drifkraftinn og ef ég hef eitthvað fram að færa þá gef ég kost á kröftum mínum. Ég hef gríðarlega ástríðu fyrir því sem ég er að gera og mér finnst þetta mjög gefandi og þessi barátta á rosalega vel við mig. Hún er á engan hátt persónuleg gagnvart mönnum eða málefnum. Þetta er mikil pólitík og það má ekki taka það inn á sig þó áreitið sé rosalega mikið á köflum. Mér finnst ég hafa meira fram að færa og mér finnst við eiga mjög langt í land í mörgum stórum málum svo ég reikna með því að gefa kost á mér áfram. Ég er alveg meðvitaður um það að ef það er ekki eftirspurn eftir því sem ég stend fyrir og þeirri átt sem stjórnin er að fara þá kjósa félagsmenn bara eitthvað annað. Þegar ég bauð mig fram í fyrsta skipti var ég með ákveðnar áherslur sem voru ólíkar því sem í boði var og félagsmenn völdu það. Ég ætla ekki að vera í einhverri „búblu“ í þessu starfi, það kemur ekki til greina. Og það er ástæðan fyrir því að ég kem inn í stjórn VR árið 2009 en þá fannst mér það einmitt vera svolítið staðan. Fólk þoldi ekki gagnrýni og vildi ekki hlusta á grasrótina. Þetta höfum við líka séð gerast í pólitíkinni, fólk þorir ekki að gagnrýna eða andmæla. Þú verður að hafa kjarkinn til að fara út fyrir þægindarammann, annars ertu alltaf í þeirri stöðu að reyna að finna lægsta samnefnarann í öllum málum og þorir aldrei að vera róttækur eða segja neitt. Um leið og ég fer að hugsa um að ég þurfi á einhvern hátt að verja tilverurétt minn í formannsembættinu, að embættið fari að hafa áhrif á skoðanir mínar eða að ég verði að vera áfram í þessu embætti af því það er svo mikilvægt, þá er ég hættur þessu. Ég á ekkert í þessu embætti frekar en einhver annar og mér finnst algjört hámark að formaður sitji 8 ár hjá svona stóru félagi.“

KJARAMÁL

RÉTTINDI ÞÍN Í DESEMBER

Nú er desember genginn í garð með allri sinni jólaverslun og auknu álagi fyrir verslunarfólk. Það hefur sjaldan verið jafn mikilvægt og nú á þessum veirutímum að gæta að réttindum sínum á vinnumarkaði. Hér á eftir fara ýmis atriði sem nauðsynlegt er að hafa í huga er varða réttindi og skyldur 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 167,94 klst. í verslun eða 159,27 klst. í skrifstofustarfi, eða yfirvinnukaup 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.



DESEMBERUPPBÓT

Desemberuppbót til félagsmanna VR skal greiddast ekki síðar en 15. desember. **Desemberuppbót fyrir fullt starf á árinu 2020 er 94.000 kr.**

Desemberuppbót 2020 hjá starfsmönnum í hluta- starfi og þeim sem voru eða eru á hlutabótaleiðinni er reiknuð hlutfallslega miðað við greitt starfshlutfall að meðaltali frá fyrirtækinu árið 2020.

Sjá reiknivél fyrir desemberuppbót á www.vr.is.

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 tímabundið, einungis í 3 vikur, skal reikna greiðslu yfirvinnukaups hlutfallslega þ.e. fyrir alla tíma sem unnir eru umfram 116,25 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 frí 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

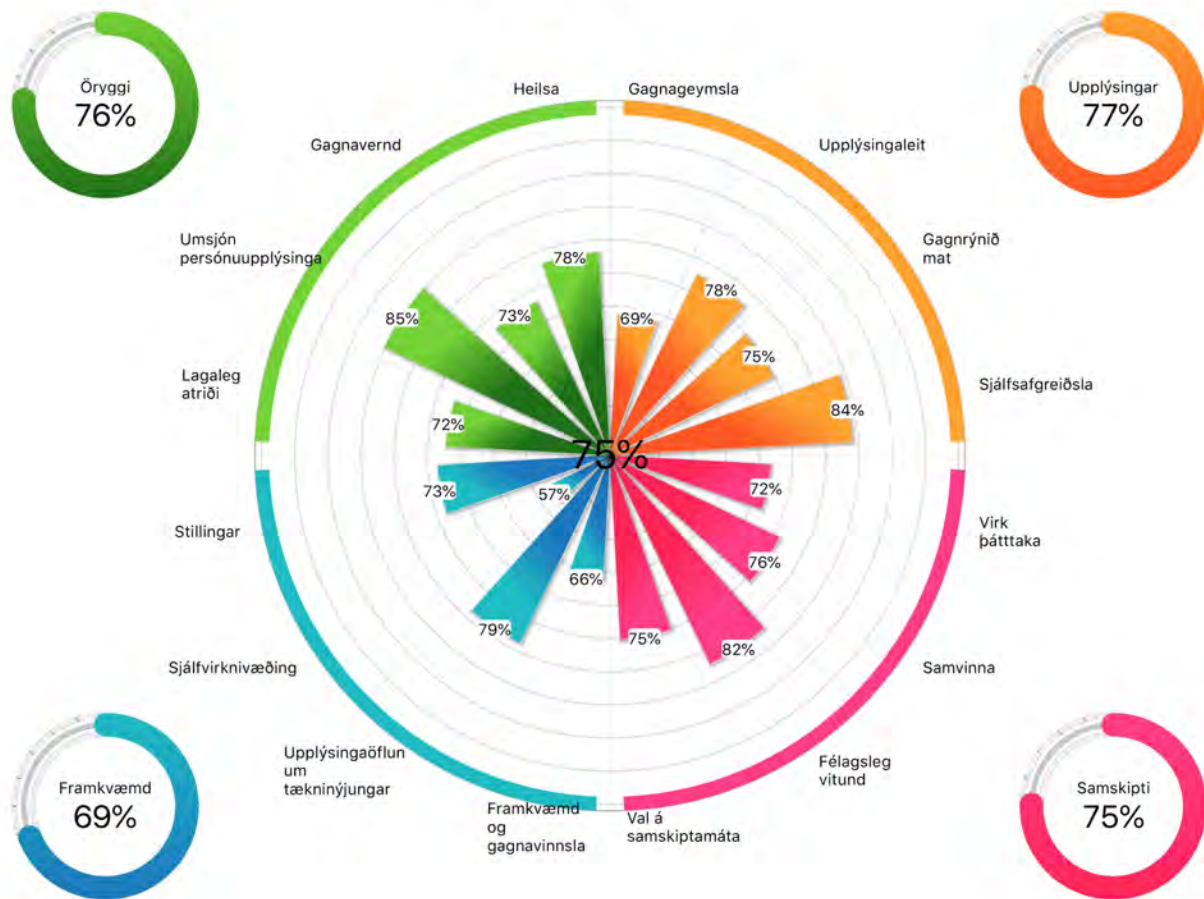
Hádegismatartími: Á bilinu **1/2 til 1 klukkustund** (háð samkomu- lagi). Þessi matartími telst ekki til vinnutíma. **Starfsfólk þarf að vinna a.m.k. 5 klukkustundir** til að öðlast rétt til matartíma í hádeginu.

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.

Kaffítími: 35 mínútur á dag hjá afgangsluþólki og **15 mínútur** á dag hjá skrifstofuþólki, miðað við fullan vinnudag. Launamenn í hluta- störfum 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. 

Nánari upplýsingar má fá á vr.is/jol



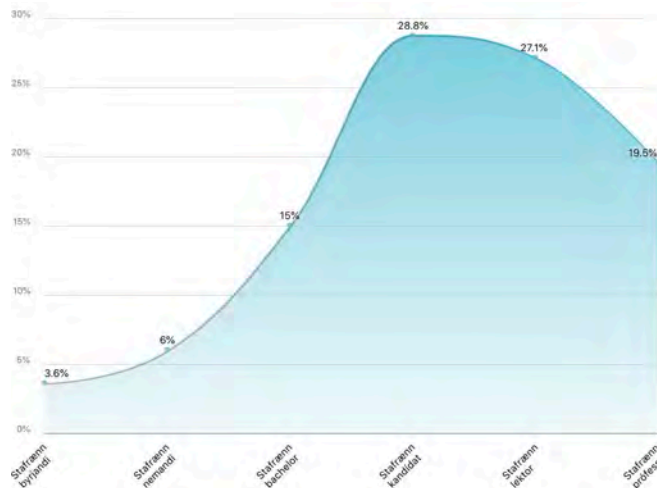
STAFRÆNA HÆFNIHJÓLIÐ

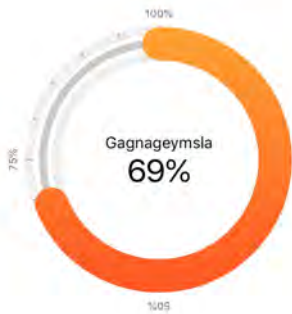
Stafræna hæfnihjólíð er verkfæri sem VR býður félagsmönnum sínum svo þeir geti undirbúið sig til að takast á við örar tæknibreytingar í samfélaginu. VR hefur einnig tekið höndum saman við Samtök verslunar og þjónustu og Háskólann í Reykjavík um að setja á stafrænt hæfnisetur til þess að styðja enn frekar við bakið á félagsmönnum sínum. Markmið setursins er að auka vitund einstaklinga um fjórðu iðnbyltinguna og áhrif hennar á störf og vinnumarkaðinn, auka samkeppnishæfni íslenskra fyrirtækja og veita stjórnendum verkfæri til þess að innleiða stafræna tækni og fræða og þjálfar starfsfólk í notkun hennar.

Stafræna hæfnihjólíð varð aðgengilegt í október 2019, þátttakendum að kostnaðarlausu. Um er að ræða rafrænt sjálfsmatspróf sem byggir á skilgreindum grunnþáttum stafrænnar hæfni frá DIGCOMP sem er eitt af rannsóknarverkefnum Evrópusambandsins í tengslum við stafræna þróun. Danska fyrirtækið Center for digital dannelsé þróaði hjólíð út frá skilgreindum hæfniþáttum DIGCOMP og er hægt að svara sjálfsmatinu á ensku, dönsku, íslensku og spænsku. Niðurstöður sjálfsmatsprófsins eru birtar í geislariti og gefa þátttakandanum hugmyndir um hvar hann stendur sig vel í stafrænni hæfni og á hvaða sviði hann má bæta sig og bendir jafnframt á hvaða leiðir og æfingar eru mögulegar til úrbóta. Niðurstöðurnar sýna einnig hvar hæfni þátttakandans liggur miðað við eðlileg mörk og í samanburði við aðra innan sama starfsviðs. Að lokum er þátttakandinn staðsettur á sex stiga „þíramída“ skala út frá heildarniðurstöðu sinni. Skalinn er staf-

rænn byrjandi, stafrænn nemandi, stafrænn bachelor, stafrænn kandidati, stafrænn lektor og stafrænn prófessor.

Á því rúma eina ári sem íslenska þýðingin hefur verið aðgengileg hafa rúmlega fimm þúsund manns á öllum aldri metið sjálfa sig í Stafræna hæfnihjólínu. Hlutfall kynja meðal þátttakenda er nokkuð jafnt innan aldurshópanna og eykst þátttakan með auknum lífaldri og nær hámarki í aldurshópnum 45-54 ára.





Niðurstöður þeirra rúmlega fimm þúsund sem þreytt hafa sjálfsmatsprófið eru hér teknar saman í eitt geislarit. Geislaritið birtir niðurstöður í 16 mismunandi grunnþáttum sem dregnir eru saman til grundvallar í fjóra meginþætti stafrænnar hæfni sem eru; Upplýsingar, Samskipti, Framkvæmd og Öryggi. Meginþættirnir fjórir eru metnir sérstaklega og saman reiknast þeir í eina heildarprósentutölu í stafrænni hæfni. Heildarstigatala þeirra rúmlega fimm þúsund sem lokið hafa sjálfsmatsprófinu reiknast sem 75% stafræn hæfni.

Heildarstigatalan skilgreinir hópinn sem Stafrænanan kandiðat, eða með þá hæfni að geta rökrætt og sett fram spurningar um stafræn hugtök. Stafrænn kandiðat hefur sjálfstæði til að prófa sig áfram með nýrri tækni og beita rökhugsun við greiningu og lausn vandamála. Að sama skapi getur hann brotið stafrænt fyrirbæri í smærri hluta og unnið sig í gegnum þá skref fyrir skref.

Ef hópurinn er skoðaður nánar kemur í ljós að talsverð dreifing er á því í hvaða flokk þátttakendur falla. Út frá heildarfjölda þátttakenda falla 28,8% í flokk Stafræns kandiðats og 71,3% í aðra flokka sbr. mynd.

Þegar rýnt er nánar í geislaritið hér að ofan má draga fram þrjá grunnþætti af þeim 16 sem koma lakast út fyrir hópinn. Það eru grunnþættirnir; sjálfvirknivæðing, framkvæmd og gagnavinnsla og gagnageymsla. Ástæða þess að þeir eru dregnir sérstaklega fram hér er sú að það eru þeir þættir sem hópurinn ætti að vinna helst með til að bæta hæfni sína. Sjálfvirknivæðing er sá grunnþáttur þar sem fólk skorar lægst. Sjálfvirknivæðingin skilgreinir getuna til þess að gera breytingar á eða próa stafrænar lausnir sem geta leyst verkefni á sjálfvirkan hátt, að hluta til eða að öllu leyti. Dæmi um hæfni í sjálfvirknivæðingu er skilningur á því hvenær hentar að tileinka sér, nýta og jafnvel skipta út lausnum. Að þekkja til ferlisins hvernig hugmynd er þróuð gegnum forritun og verður að fullbúnum hugbúnaði og þekking og notkun á ýmsum gagnagrunnsforritum til geymslu á gögnum.

Í grunnþættinum framkvæmd og gagnavinnsla liggur getan til að búa til, setja saman og breyta stafrænu efni á mismunandi sniði, s.s. myndum, texta, upptökum eða hljóði í mismunandi forritum. Breyta sniði og vista á hentugasta sniði hverju sinni og sýndur áhugi á því að búa til efni sem er stafrænt eins og mynd, tónlist eða myndskreið.

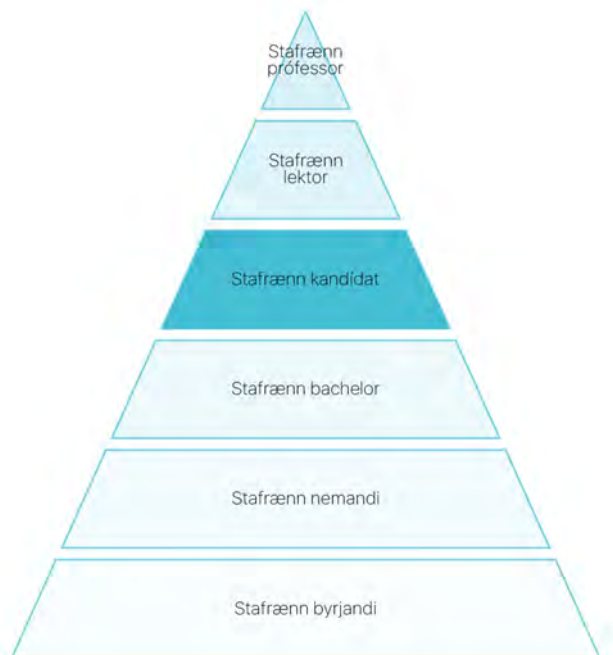
Gagnageymsla er þriðji grunnþátturinn sem vert er rýna nánar í. Þar liggur getan til að skipuleggja og geyma stafrænt efni þannig að það haldist öruggt en aðgengilegt.

Þættir sem hafa áhrif á hæfni eru þekking, leikni og hugarfar. Einn mikilvægasti þátturinn í þróun á stafrænni hæfni einstaklinga er að

vera forvitin/n um tækni og nýjar stafrænar lausnir. Einnig er eiginleikinn að vera tilbúin/n að takast á við breytingar mikilvægur. Að sætta sig við að hlutir muni breytast og þora að horfa á hlutina út frá nýju sjónarhorni og að undirbúa sjálfa/n sig í að vilja prófa.

Ljóst er að engin ein aðgerð eða eitt verkefni mun skipta öllu máli í þeirri þróun að auka stafræna hæfni heilrar þjóðar. Það eru miklu heldur sameinaðir kraftar, hvatning, áskorun og stuðningur margra við sama markmið sem mun leiða af sér aukna meðvitund um stafræna hæfni einstaklinga og aukinn hvata þeirra til þess að vera virkari þátttakandi í nútímasamfélagi. Stafræna hæfnihjólíð er því einungis hluti af stórrí heild í þeirri vegferð að auka stafræna hæfni, sett fram til að einstaklingar geti metið sína styrkleika og veikleika og unnið áfram með þá. Persónubundin kortlagning á stafrænni hæfni gerir einstaklingnum kleift að gera sér betur grein fyrir hvernig hann sem partur af stærrí heild getur bætt sína stafrænu hæfni. Það er engin ein lausn í því að auka stafræna hæfni einstaklinga heldur þarf hver og einn að finna sína leið, en til þess þarf einstaklingurinn fyrst að hafa áhuga á því. Ýmis verkfæri eru til staðar og finna þarf hvað hentar hverjum best á hverjum tíma.

Dæmi um verkfæri er námskeiðið Starfsmaður 21. aldarinnar sem Mímír hefur þróað og er félagsmönnum að kostnaðarlausu og frí kennslu-myndbönd sem unnin eru út frá grunni Stafræna hæfnihjólísins sem Fræðslusetrið Starfsmennt býður upp á. [VR](#)



STARFSMANNNAVIÐTALIÐ – KJARASAMNINGSBUNDINN RÉTTUR

Hvernig færð þú mest útúr því?

Mikilvægt er að nýta starfsmannaviðtalið, en það er kjarasamningsbundinn réttur. Í starfsmannasamtalinu felast tækifæri til þess að rýna í starfið og ræða við yfirmann um þau verkefni sem það felur í sér. Flest okkar eyða miklum hluta af tímanum okkar í vinnunni og vinnan er góður vettvangur til þess að þróast og þroskast sem einstaklingur.

Í kjarasamningi VR og SA/FA segir að starfsmaður eigi rétt á viðtali um störf sín og hugsanlega breytingu á starfskjörum einu sinni á ári. Óski starfsmaður eftir viðtali skal það veitt innan tveggja mánaða og niðurstaðan liggja fyrir innan mánaðar.

Margir vinnustaðir bjóða upp á starfsmannasamtal einu sinni á ári, en sumir vinnustaðir eru farnir að prófa sig áfram með ólíkar tegundir starfsmannasamtala. Eitt dæmi er svokölluð snerpusamtöl, en þá eru samtölin styttri í senn og fleiri yfir árið.

Það er mikilvægt að hver og einn hafi sett sig inn í þær aðferðir og hugmyndir sem gilda um starfsmannaviðtöl á vinnustaðnum.

VR leggur áherslu á að rétturinn til að fá starfsmannaviðtal sé virtur. Samkvæmt kjarasamningi ber fyrirtæki að verða við ósk starfsmanns um starfsmannaviðtal innan tveggja mánaða frá því beiðnin um slíkt samtál á sér stað.

Hægt er að hafa samband við kjaramálasvið VR og fá aðstoð um hvernig er best að snúa sér ef það er ekki boðið upp á starfsmannaviðtal á þínum vinnustað.

MARKMIÐ STARFSMANNNAVIÐTALA – HVAÐ GETUR ÞÚ GERT?

Markmiðið með starfsmannaviðtölum er að starfsmaður og næsti yfirmaður geti tjáð sig um starfið og tengd málefni sem tryggja á vöxt og uppbyggingu starfsmanns. Til að starfsmannaviðtalið verði sem gagnlegast er æskilegt að aðilar ræði þau málefni sem snúa að beint að starfi starfsmanns.

Til þess að starfsmannasamtalið þjóni þér sem best, mælum við með því að þú undirbúir þig vel. Það þarf ekki að taka langan tíma. Mælt er með að punkta niður helstu atriðin sem þú vilt ræða. VR og SA/FA mæla með því að ræða eftirfarandi í starfsmannaviðtali:

- ✓ Síðasta ár - verkefni þín, árangur af þeim og þróun.
- ✓ Starfið sjálft og vinnuálag.
- ✓ Almenna líðan á vinnustaðnum og samstarf þitt við vinnufélaga, viðskiptavini og næstu yfirmenn.
- ✓ Þekkingu þína í tengslum við starfið.
- ✓ Verkefni, fjölda þeirra og verkefnastjórnun.
- ✓ Ánægju í starfi.
- ✓ Starfsumhverfi, starfsskilyrði og vinnuaðstöðu.
- ✓ Upplýsingaflæði.
- ✓ Starfsandann á vinnustaðnum.
- ✓ Endurgjöf næsta yfirmanns til starfsmanns.
- ✓ Starfsþróun og markmið.
- ✓ Óskir þínar og vinnustaðarins um framtíðina, um verkefni þín og hvað þarf að þróa og hvaða nýja hæfni þarf að byggja upp til að mæta þeim óskum.
- ✓ Hvaða fræðslu hefur þú þörf fyrir og hvaða nám/námskeið /þjálfun gæti komið til greina á næstu 12 mánuðum.
- ✓ Gagnkvæmt mat, hvernig metur yfirmaður þinn þitt framlag? Ert þú með markmið og gildi vinnustaðarins og yfirmanns þíns á hreinu?
- ✓ Laun og önnur starfskjör, sé ekki ákveðið að ræða þau sérstaklega í öðru viðtali.

SVONA UNDIRBÝRÐ ÞÚ ÞIG FYRIR STARFSMANNNAVIÐTAL

Skrifaðu niður þau mál sem þú vilt tala um í starfsmannaviðtalinu.

Hugsaðu um hvað þú vilt ræða í sambandi við síðasta ár, í tengslum við verkefni þín, markmið og árangur.

Veltu því fyrir þér hvaða óskir þú hefur um árið sem framundan er. Langar þig í ný verkefni? Þarftu að fara á námskeið eða mennta þig í einhverju?

Skoðaðu vel og vandlega möguleika þína og réttindi til menntunar og hæfniaukningar svo þú getir sett fram vel ígrundaðar óskir.



Ef þú ert með gagnrýni, t.d. á yfirmann þinn eða starfsumhverfið, þá skaltu íhuga vel hvernig þú getur komið henni á framfæri á kurteislegan og virðingarverðan hátt.

Gott er að hefja undirbúning viku fyrir viðtalið þannig að þú hafir, bæði í huganum og á pappír, sett fram markmið þín fyrir samtalið. Færðu rök fyrir óskum þínum, en ekki er mælt með því að krefjast neins. Hugsaðu um hvað það er sem þú vilt nákvæmlega, t.d. í sambandi við endurmenntun eða aukna hæfni. Hnýttu síðan þann rauða þráð við starfsaðstæður þínar. Þá getur þú sagt eitthvað eins og: „Ég er á þeirri skoðun að fyrirtækið hefði hag af því að ég færi á XX-námskeiðið af því að ég vil öðlast XX-hæfni sem á eftir að hjálpa okkur að ná markmiðum okkar fyrir framleiðsluna/veltuna/starfsumhverfið“.

BREYTINGAR Á STÖRFUM – NOTUM STARFSMANNAVIÐTALIÐ

Eins og fjallað var um í síðasta VR blaði (3. tbl. 2020) þá munu störf félagsmanna taka miklum breytingum á næstu árum. VR hvetur fyrirtæki til þess að veita starfsfólki tækifæri til þess að þróast í starfi og læra nýja hæfni til þess að sinna nýjum verkefnum, í stað verkefna sem leyst verða af hendi af tækninni.

Líklega á það við um flest störf að sá sem sinnir starfinu þekkir það best og er færastur um að gera sér í hugarlund hvaða verkefni sem viðkomandi sinnir gæti verið leyst með tækni. Gott er að íhuga eftirfarandi:

- ☑ Hvaða verkefni eru krefjandi og kalla á mannlega eiginleika eins og sköpun og samskipti?
- ☑ Hvaða verkefni fela í sér endurtekningu, söfnun og skráningu upplýsinga?


Þau verkefni sem heyra undir fyrri punktinn gætu kallað á aukna hæfniþörf og að sótt séu námskeið, fræðsla eða þjálfun sem hjálpar við lausn á þeim. Þetta er dæmi um gott umræðuefni í starfsmannasamtali. Verkefni sem heyra undir seinni punktinn gætu verið verkefni sem mögulega verða leyst með tækninni í framtíðinni.

Með því að hugsa á þennan hátt um breytingar á störfum í kjölfar tæknibreytinga er hægt að stuðla að því að tæknibreytingar leiði til áhugaverðari og skemmtilegri starfa.

EFTIRFYLGNI

Það er gott ráð að búa til lista eða yfirlit yfir það sem þú og yfirmaður þinn eruð sammála um og hvað á að gerast næsta ár. Ekki bíða þar til í næsta viðtali með að framkvæma þá hluti sem þið sammæltust um. Axlaðu þína ábyrgð. Leitaðu upplýsinga um námskeið sem þig langar á eða um verkefni sem þig langar að prófa.

Ef yfirmaðurinn tekur ekki sjálfur frumkvæðið hvað varðar þær breytingar sem ákveðnar voru, getur þú rætt við hann og minnt hann á yfirlitið sem þið sammæltust um.

Gott er að fara í gegnum hvern punkt á listanum/yfirlitinu fyrir næsta starfsmannaviðtal. Leggðu mat á hvort markmið hafa náðst eða hvort það þarf að fara aftur yfir einhver atriði. 



ATVINNURÁÐGJÖF VR

BETUR SJÁ AUGU EN AUGA

Frá haustinu 2020 býður VR félagsmönnum sínum upp á ráðgefandi þjónustu í atvinnuleit og undirbúningi sem henni fylgir.

Nathalia Druzín Halldórsdóttir verkefnastjóri Atvinnumála og ráðgjafi hjá VR hefur fjölbreytta reynslu af atvinnuráðgjöf og markaðsmálum, auk þess sem hún hefur starfað sem klassísk söngkona og staðið á sviði um árabil. Hún starfaði áður við ráðningar hjá IMG-Gallup, var annar stofnanda ráðningarfyrirtækisins Ráðum, starfaði sem sjálfstætt starfandi ráðgjafi í atvinnumálum og sem markaðs- og verkefnastjóri Íslensku óperunnar.

Atvinnuleit getur verið mjög krefjandi tímabil í lífi fólks og til þess að auðvelda ferlið og vonandi gera það áhrifaríkara, er boðið upp á fjölbreytta og nýsamlega þjónustu til þeirra sem vilja fá ráð, aðstoð, hvatningu og þjálfun. Það er nú svo að þegar kemur að því að þurfa að setjast niður, íhuga næstu skref og hefjast handa við að sækja um störf, láta vita af sér, skipta jafnvel um vettvang, stofna fyrirtæki eða vinna verkefni á eigin spýtur, er dýrmætt að geta leitað til fagaðila sem geta komið með þarfar ábendingar og leitt fólk á réttar slóðir. Það eru gríðarlega krefjandi tímar framundan í atvinnumálum og ljóst að atvinnuleysi fer vaxandi. Það er samt svo að störf eru áfram auglýst og eins er verið að ráða í störf hjá fyrirtækjum án þess að það sé sérstaklega auglýst en vissulega er samkeppin um hvert starf harðari.

Einstaklingur sem er tímabundið án hefðbundinnar atvinnu hefur þar af leiðandi tíma til þess að einbeita sér að ýmsum styrkjandi verkefnum sem lúta að því að byggja sig upp andlega, líkamlega og ekki síst faglega. Á okkar tímum er feykilegt úrval af námskeiðum bæði hérlendis sem og erlendis sem eru mjög aðgengileg og þeir sem nýta sér þau markvisst verða betur í stakk búnir til þess að takast á við ný verkefni. Mörg þessara námskeiða eru aðgengileg án sérstaks gjalds, en einnig er hægt að kaupa aðgang að námskeiðum og þjálfun. Það er um að gera að nýta þann tíma sem einstaklingur er án atvinnu til uppbyggilegra athafna og sjálfstyrkingar, þannig er líklegra að eftirleikurinn verði ánægjulegri og auðveldari.

Það eru því ýmis bjargráð sem hægt er að nýta sér í atvinnuleit og aðaláskorunin er að gefast ekki upp og leita allra leið til þess að finna sér farveg og sjá sér farborða. Stundum þarf að hugsa hlutina upp á nýtt og jafnvel að horfa á nýjar starfsgreinar tímabundið eða jafnvel til frambúðar. VR mun bjóða félagsmönnum einstaklingsbundna ráðgjöf í formi viðtala, þjálfunar og endurgjafar. Einnig verður á boðstólum spennandi úrval af námskeiðum og fyrirlestrum sem vegna Covid-ástandsins eru eingöngu á rafrænu formi í ár. Við hvetjum félagsmenn til þess að nýta sér það sem í boði er og hafa samband við okkur með sín mál. Það er nú svo að betur sjá augu en auga og oft þarf ekki mikið til að umsóknarferli einstaklings verði ánægjulegra og áhrifaríkara eftir að hafa fengið ráðgjöf og í kjölfarið breytt eða bætt aðferðir eða gögn í atvinnuleitinni.

Það hefur verið einstaklega ánægjulegt að koma að þessum málaflökki hjá VR og vera í samskiptum við félagsmennina sem hingað hafa leitað. Við höldum ótrauð áfram og tökum vel á móti þeim félagsmönnum sem til okkar leita. [VR](#)

HÁDEGISRÁÐ VR:

STUTTIR RAFRÆNIR
HÁDEGISFYRIRLESTRAR

ERU TÆKIFÆRI Í MÓTLÆTI?

14. janúar kl. 12:00-12.30

Opið á Mínum síðum VR í 7 daga

Leiðbeinandi: Lukka Pálsdóttir og Már Þórarinnsson
heilsusérfræðingur hjá Greenfit

Lukka Pálsdóttir og Már Þórarinnsson fjalla um það hvernig við getum nýtt mótlæti til eflingar og til að byggja okkur upp. Vöðvar vaxa við mótsþyrnu en það gerir andinn líka. Hvernig getum við komið út úr Covid tímabilinu sem sterkari einstaklingar með öflugra ónæmiskerfi og tilbúin í ný tækifæri? Hvaða matur, þjálfun og lífstíll eru best til árangurs. Lukka Pálsdóttir er sjúkraþjálfari, einkaþjálfari og jóga-kennari. Hún er stofnandi heilsu-veitingastaðarins Happ og frumkvöðull í notkun næringar til heilsueflingar. Már Þórarinnsson er GMB hreyfiflæði-þjálfari og alhliða íþróttamaður sem hefur stundað keppnisíþróttir frá barnsaldri þar á meðal handbolta, fótbolta, lyftingar, hlaup, hjólreiðar og þríþraut. Hans sérsvið er að greina hreyfigetu og hjálpa fólki að ná árangri, losna við verki og forðast meiðsl.

Fyrirlesturinn verður einungis aðgengilegur rafrænt. Honum verður streymt á auglýstum tíma, opinn út daginn á hlekknum en fer svo inn á Mínar síður VR og verður þar aðgengilegur í 7 daga.

FÖTIN SKAPA MANNINN

28. janúar kl. 12:00-12:30

Opinn á Mínum síðum VR í 7 daga

Leiðbeinandi: María Th. Ólafsdóttir, búningahöfundur

María Th. Ólafsdóttir er búningahöfundur sem hefur starfað í leikhúsi, sjónvarpi, við kennslu og á fleiri sviðum er varða fatnað og útlit. Í þessum hádegisfyrirlestri langar Maríu að ræða það hvernig við undirbúum okkur fyrir atvinnuviðtal. Orðtakið „Fötin skapa manninn“ á við í þessu samhengi en margt annað kemur einnig fram í umræðunni um það hvernig við getum verið besta útgáfan af okkur sjálfum í aðstæðum sem þessum. Fatnaður getur haft mikil áhrif á sjálfstraust og tjáningu, auk þess sem hughrif klæðnaðar á annað fólk í kringum okkur eru misjöfn og misviðeigandi. María er með BFA próf í „Fashion Design“ frá Parsons School of Design í NY og MA próf í Hagnýtri menningarmiðlun frá Háskóla Íslands.

Fyrirlesturinn verður einungis aðgengilegur rafrænt. Honum verður streymt á auglýstum tíma, opinn út daginn á hlekknum en fer svo inn á Mínar síður VR og verður þar aðgengilegur í 7 daga.

BETRI MYND Á FERILSKRÁNA

6 RÁÐ FYRIR GÓÐA FAGLEGA
PORTRETT MYND

11. febrúar kl. 12:00-12:30

Opið á Mínum síðum VR í 7 daga

Leiðbeinandi: Þórdís Reynisdóttir verkfræðingur
og sjálflærður ljósmyndari

Þórdís Reynis mun deila með okkur 6 ráðum um hvað gerir góða mynd á ferilsskrá og LinkedIn. Ráðin eru praktísk og auðvelt er að nýta sér þau þegar á hólminn er komið. Farið verður á skipulagðan og skemmtilegan hátt yfir þau atriði sem gera gæfumuninn þegar farið er í myndatöku í stúdíói. Þórdís Reynis er reynslumikil þegar kemur að portrett ljósmyndun og rekur eigið ljósmyndastúdíó í Reykjavík. Hún hefur tekið margar faglegar portrett myndir af fólki í atvinnulífinu og þekkir því mikilvægi þess að eiga góða faglega mynd, hvort sem er fyrir ferilsskrá, ráðstefnugögn, fréttatilkygningar eða LinkedIn. Þórdís er einnig verkfræðingur hjá stóru fyrirtæki á Íslandi, þar sem hún hefur starfað við verkefna- og rekstrarstjórnun, setið í stjórnendateymum og tekið þátt í ráðningum.

Fyrirlesturinn verður einungis aðgengilegur rafrænt. Honum verður streymt á auglýstum tíma, opinn út daginn á hlekknum en fer svo inn á Mínar síður VR og verður þar aðgengilegur í 7 daga.

ÁHRIF SKIPULAGS Á LÍÐAN

25. febrúar kl. 12:00-12:30

Opinn á Mínum síðum í 7 daga

Leiðbeinandi: Virpi Jokinen, vottaður skipuleggjandi

Skipulagsleysi getur endurspeglast í líðan; þegar maður hugsar um verkefni sem maður stendur frammi fyrir en veit ekki hvar á að byrja fallast manni stundum hreinlega hendur. Öll getum við lent í því að vera einn daginn stödd þar í lífinu að verkefni virðast óyfirtíganleg og maður veit ekki hvar á að byrja. Megináhersla hádegiserindisins er að benda á hvernig skipulag nýtist sem verkfæri í átt að bættri líðan og mikilvægi þess að skoða raunverulegar þarfir okkar og langanir hér og nú. Markmið Virpi er að allir sem hlusta á erindið snúi aftur til sinna starfa með hugmynd um næstu skref í áttina að góðu hversdagsskipulagi, meiri virkni og bættri vellíðan.

Fyrirlesturinn verður einungis aðgengilegur rafrænt. Honum verður streymt á auglýstum tíma, opinn út daginn á hlekknum en fer svo inn á Mínar síður VR og verður þar aðgengilegur í 7 daga.



RAFRÆN NÁMSKEIÐ FYRIR FÉLAGSMENN

ATVINNULEITIN A-Ö

27. janúar kl. 09:00-10:30

Leiðbeinandi: Nathalía Druzin Halldórsdóttir, verkefnastjóri og atvinnumálaráðgjafi hjá VR

Á þessu námskeiði fer Nathalía yfir atvinnuleitarferlið og þá þætti sem best er að huga að og styrkja þegar leitast er eftir nýju starfi eða starfsvettvangi. Á námskeiðinu verður farið yfir helstu atriði í ferilskrágerð, ritun kynningarbréfs, atvinnuumsóknarferlið, undirbúningur fyrir atvinnuviðtalið, eftirfylgni umsókna og atvinnuviðtala. Námskeiðið er hagnýtt og geta þátttakendur fengið endurgjöf á sína atvinnuleit hjá leiðbeinanda að því loknu. Nathalía Druzin Halldórsdóttir hefur fjölbreytta reynslu af atvinnuráðgjöf og markaðsmálum, auk þess sem hún hefur starfað sem klassísk söngkona og staðið á sviði um árabíl. Hún starfaði við ráðningar hjá IMG-Gallup, var annar stofnanda ráðningarfyrtækisins Ráðum, starfaði sem sjálfstætt starfandi ráðgjafi í atvinnumálum og sem markaðs- og verkefnastjóri Íslensku óperunnar.

JOB SEARCH A-Z

2. febrúar kl. 09:00-10:30

Instructor: Nathalía Druzin Halldórsdóttir, project manager and recruitment consultant at VR

In this course the job searching process is explained with focus on how to get the best outcome when applying for a job. The course

will cover the main points in CV writing, coverletters, the job application process, preparation for the job interview, and following-up on your applications job interviews. The course is practical and after the course the participants can receive feedback on their job search from the instructor. Nathalía Druzin Halldórsdóttir has diverse experience in consulting, project management and marketing, in addition she is an active classical singer and a performer. She worked in recruitment at IMG-Gallup, was one of the founders of the recruitment company Ráðum, worked as a self-employed consultant in recruitment and was the Marketing- and Project manager of the Icelandic Opera.

LISTIN AÐ HUGLEIÐA

9. febrúar kl. 09:00-10:30

Leiðbeinandi: Stefánía Ólafsdóttir kennari og stofnandi heillastjarna.is

Sjaldan hefur hugleiðsla átt meira erindi í samfélaginu en einmitt núna. Hugleiðslan hjálpar okkur að hvíla hugann frá ytra áreiti og næra friðinn og kyrrðina innra með okkur. Námskeiðið er ætlað byrjendum jafnt sem lengra komnum og verða kenndar einfaldar en áhrifaríkar hugleiðsluæfingar sem miða að því að byggja upp innri frið og styrk. Lögð verður áhersla á notagildi hugleiðslunnar til að þátttakendur verði hæfari til að takast á við áskoranir daglegs lífs. Að námskeiðinu loknu geta þátttakendur nýtt sér Lotusapp, ókeypis hugleiðsluapp Lótushús, fyrir áframhaldandi iðkun. Lótushús er hugleiðsluskóli sem hefur verið starfræktur á Íslandi í yfir 20 ár og hafa þúsundir Íslendinga notið góðs af starfsemi skólans. Sjá nánar um Lótushús á vef þeirra lotushus.is. Stefánía Ólafsdóttir hefur iðkað og kennt Raja Yoga hugleiðslu í Lótushúsi frá árinu 2003. Stefánía er einnig stofnandi barna-hugleiðslu- og heillastjarna.is. Stefánía hefur óbilandi trú á mætti hugleiðslu og hefur sjálf upplifað hvernig innri umbreyting í gegnum hugleiðslu iðkun getur leitt til afar jákvæðra breytinga í lífinu.

THE ART OF MEDITATION

23. febrúar kl. 09:00-10:30

Instructor: Stefánía Ólafsdóttir teacher and founder of heillastjarna.is

Meditation has nearly played a greater role in society than right now. Meditation helps us to rest our minds from external distractions and to nurture peace and tranquility within us. The course is intended for beginners as well as advanced students and will teach simple but effective meditation exercises aimed at building inner peace and strength of the participants. We will focus on the usefulness of meditation in helping the participants to cope with the challenges of daily life. At the end of the course, participants are welcome to use Lotusapp which is , Lótushús' free meditation app, for continued practice. Lótushús is a meditation school that has been operated in Iceland for over 20 years and thousands of Icelanders have benefited from the school's activities. See more about Lótushús on their website, lotushus.is. The instructor Stefánía Ólafsdóttir has practiced and taught Raja Yoga meditation in Lótushús since 2003. She is also the founder of the children's meditation website heillastjarna.is. Stefánía has an unwavering belief in the power of meditation and has personally experienced how inner transformation through meditation can lead to very positive changes in life.

ÚR DÓMSALNUM

Nýlega féll dómur í Landsrétti er varðaði tómlæti starfsmanns til að innheimta kröfu sína. Málvextir eru þeir að J og H hf. greindi á um hvort J hefði fengið laun sín greidd að fullu í samræmi við ráðningarsamninga þeirra og kjarasamning vegna starfa hans á árunum 2013, 2014 og 2015.

Í málinu krafðist J greiðslu úr hendi H hf. á grundvelli ákvæða í ráðningarsamningi um fasta greiðslu vegna skerts hvíldartíma og milli-ferða. Árið 2018 féll dómur í Hæstarétti sem staðfesti dóm héraðsdóms um greiðsluskyldu fyrirtækisins á grundvelli framangreinds ákvæðis í samningi aðila.

J leitaði til VR seinnipart árs 2017 í kjölfar héraðsdómsins og óskaði eftir að innheimt yrði samsvarandi greiðsla fyrir hann. H hf. hafnaði greiðsluskyldu þar sem að krafan væri fallin niður á grundvelli fyrningar og tómlætis. Í dómi réttarins kom fram að fyrningarrest bæri að miða við ágúst 2017 og því væri krafa vegna vangoldinna launa frá árinu 2013 fallin niður fyrir fyrningu en málinu var stefnt í byrjun árs 2018.

Ágreiningur málsins snerist aðallega um tómlæti. Tómlæti er skilgreint sem hirðuleysi um rétt sinn þ.e.a.s starfsmaður sem veit að hann á vangoldna launakröfu en hirðir ekki um að innheimta hana. Af hálfu J var því haldið fram að krafan liti að lágmarkskjörum enda væri greiðslan að hluta fyrir skertan hvíldartíma. Jafnframt hvíldi sú skylda á fyrirtækinu að framfylgja samningnum og því gæti fyrirtækið ekki skapað sér betri rétt með því að inna ekki greiðsluna af hendi. Eins hafi starfsmaðurinn verið í góðri trú um að fyrirtækið væri að framfylgja samningi aðila. Hann hafi fyrst fengið vitneskju um vangoldin laun er dómur héraðsdóms lá fyrir á árinu 2017 í máli annars starfsmanns. Af hálfu H hf. var því haldið fram að starfsmaðurinn hafi starfað á vertíðum allt frá árinu 2009 og aldrei gert athugasemdir við launin og því hafi félagið verið í góðri trú um að það væri búíð að gera upp. Því hvíldi trúnaðar og tillitskylda á starfsmanninum um að gera athugasemdir sem hann hafi ekki gert.

Í niðurstöðu dómsins segir að J hafi starfað hjá H hf. á vertíðum árin 2009, 2010, 2013, 2014 og 2015. Af lestri launaseðla hefði honum ekki getað dulist að hin svokallaða sérstaka greiðsla hefði aldrei verið innt af hendi til viðbótar við umsamin laun. Þá hefði hann ráðið sig til starfa á sömu kjörum og áður við upphaf vertíða árin 2014 og 2015 án þess að gera nokkrar athugasemdir við fyrri kjör. Hefði H hf. því mátt ganga út frá því að J sætti sig við kjör sín að þessu leyti hvað fyrri vertíðir varðaði. Hann hafi því sýnt af sér tómlæti um gæslu réttinda sinna á vertíðum 2013 og 2014 sem lutu að hinni sérstöku greiðslu sem ekki var fallist á að teldist til lágmarkskjara í skilningi kjarasam-



ings. Það tómlæti hefði aftur á móti ekki sjálfkrafa þau áhrif að J hefði einnig misst rétt til slíkra greiðslna á vertíð árið 2015. Fyrrgreindur dómur Hæstaréttar væri skýr um að starfsmaður H hf. hefði átt rétt til sérstakrar greiðslu til viðbótar við fasta greiðslu fyrir hverja vakt. Þá hefði verkalýðsfélag hluta annarra starfsmanna haft samband bréflaga við H hf. vegna starfskjara félagsmanna sinna áður en J hefði lokið störfum á vertíð 2015. Þótt áfrýjandi væri ekki félagsmaður í því félagi hefði H hf. eftir móttöku bréfsins enga ástæðu haft til að ætla að J myndi ekki gera sömu kröfur og þar komu fram. Voru kröfur J því teknar til greina vegna ársins 2015.

Í öðrum sambærilegum málum gagnvart H hf. var einnig talið að tómlæti hafi ekki átt við kjarasamningsbundnar greiðslur eins og vikulegan hvíldartíma sem teldust til lágmarkskjara.

Niðurstaða þessa dóms felur í sér að starfsmenn sem telja sig eiga vangoldin laun hjá sínum atvinnurekanda verða að gæta að rétti sínum og gera athugasemdir við launagreiðslur. Ríkari kröfur eru þó gerðar til atvinnurekanda ef um er að ræða lágmarkskjör skv. kjarasamningi og á þá tómlæti ekki við. [vax](#)



SAMKAUP BÝÐUR STARFSFÓLKI SÍNU ÓKEYPIS VELFERÐARÞJÓNUSTU

Gunnur Líf Gunnarsdóttir er framkvæmdastjóri mannauðssviðs Samkaupa en Samkaup er verslunarfélag sem rekur um 60 verslanir undir vörumerkjunum; Nettó, Kjörbúðin, Krambúðin og Iceland. Hjá Samkaupum starfa um 1400 starfsmenn. Þann 1. september síðastliðinn fóru Samkaup af stað með velferðarþjónustu fyrir starfsfólk sitt og hefur þjónustan mælst vel fyrir. Við fengum Gunni Líf til að segja okkur frá þessu áhugaverða verkefni.

ÓKEYPIS ÞJÓNUSTA ÁN MILLIGÖNGU STJÓRNENDA

„Velferðarþjónusta Samkaupa felst í að stuðla að auknum lífsgæðum starfsmanna okkar og bjóða þeim þjónustu til að takast á við óvænt áföll og erfiðleika, ásamt því að auka ánægju og öryggi þeirra allra. Velferðarþjónustan felur það í sér að starfsmenn og nánustu ættingjar þeirra geta leitað aðstoðar hjá breiðum hópi fagaðila vegna persónulegra mála, hvort sem um er að ræða einhvers konar erfiðleika eða einfaldlega áhugann á að fá álita fagaðila. Þetta er starfsmanninum algjörlega að kostnaðarlausu og án milligöngu stjórnenda fyrirtækisins. Heilsuvernd heldur utan um velferðarþjónustuna fyrir Samkaup, en þau sjá um að finna þá þjónustu sem starfsmaðurinn leitar eftir. Velferðarþjónustan var sett formlega í loftið 1. september 2020 og því erum við ennþá að kynna hana og hvetja starfsmenn til að notfæra sér hana. Fyrir þann tíma höfðum við gefið öllum starfsmönnum tíma hjá sálfræðingum í andlega upplýftingu þeim að kostnaðarlausu og höfum verið dugleg að bjóða fólki aðstoð í gegnum tíðina. Það hefur hins vegar alltaf verið með milligöngu stjórnenda, en nú tökum við þá milligöngu í burtu og gefum starfsmönnum fullt traust til að sækja sér þá þjónustu sem þeir þurfa hverju sinni. Þetta reynist gríðarlega vel og eru starfsmenn ánægðir með að geta leitað til fagaðila á þennan hátt. Þannig að við ákváðum að fara alla leið og gefa fólkinu okkar tækifæri til að leita í mun breiðari hóp fagaðila og fá aðstoð við mál sem annars hefðu ekki fengið sitt rými og jafnvel ekki verið tekist á við á þann hátt sem við myndum vilja.“

VELFERÐARÞJÓNUSTAN STRAX FARIN AÐ HAFA ÁHRIF

„Nú þegar hefur verið vel tekið í þjónustuna og nýtingin er mjög góð. Það nægir okkur að við fáum tækifæri til að veita einum starfsmanni stuðning til að Velferðarþjónustan skili þeim tilgangi sem við lögðum upp með. Við vitum að lífið er ekki einn beinn vegur, alls konar áföll og erfiðleikar mæta okkur. Við sem stjórnendur í stórfyrirtæki þurfum að huga vel að þessu og þegar við sjáum tækifæri til að koma á móts við fólkið okkar, þá öxlum við ábyrgð og fylgjum því eftir í verki eins og við höfum gert hjá Samkaupum. Fólkið okkar er það sem hvetur okkur áfram. Ég er í skýjunum yfir hve vel þjónustan hefur verið nýtt og fékk ég leyfi til að nefna tvær sögur frá starfsmönnum:“

Starfsmaður sem hefur beðið í tæpt ár eftir heilbrigðisþjónustu hjá sérfræðilækni, fékk tíma á innan við viku í gegnum velferðarþjónustuna, og er í dag kominn með viðeigandi úrræði. Starfsmaður af erlendu bergi brotinn fékk höfnun á dvalarleyfi en hefur fengið ómetanlega aðstoð lögfræðinga í gegnum velferðarþjónustuna sem hafa náð að greiða úr þeim flækjum sem upp hafa komið. Þegar okkar erlendu starfsmenn leitast eftir þjónustunni, er ávallt túlkabjónusta í boði. Það sem er gott að geta sagt frá er að unga fólkið okkar er duglegt að nýta sér þjónustuna, en við tökum þá ákvörðun strax í upphafi að fjöldi tíma færi ekki eftir því hvort þú sért í fullu starfi eða hlutastarfi. Það hafa allir starfsmenn tækifæri á að nýta sér þjónustuna að fullu án þess að við tengjum það við starfshlutfallið. „Það hefur verið gríðarlegt álag á starfsfólki Samkaupa síðustu mánuði, sérstaklega í því ástandi sem nú ríkir, og því enn mikilvægara að við hlúum vel að þeim. Starfsfólkið okkar hefur unnið kraftaverk og ég get ekki hrósað því nógu mikið. Það hefur sýnt ótrúlega þrautseigju og baráttuanda. Það minnsta sem við getum gert er að gefa til baka og þannig skapað aðstæður og venjur sem verða hluti af menningu fyrirtækisins.“

ÞJÓNUSTUÞÆTTIR SEM STANDA STARFSMÖNNUM TIL BOÐA

Lífstílsráðgjöf. Mataræði, svefn og hreyfing. Þyngdarstjórnun. Reykingar. Hár blóðþrýstingur. Há blóðfita. Offita og áunnin sykursýki eða hætta á slíkum lífsstílsjúkdómum. Fyrir þá sem þurfa á stuðningi við breyttan lífsstíl að halda til frambúðar.

Hjónabands- og fjölskylduráðgjöf. Tekur mið af áhrifamætti fjölskylduheildarinnar og velferð hennar höfð að leiðarljósi. Samspil atvinnu- og fjölskyldulífs. Ofbeldi á heimilum. Vandamál með börn og/eða unglunga. Hjúskaparerfiðleikar.

Vandamál tengd fíkn. Áfengis-, vímuefna- og spilafíkn. Meðferð, forvarnir og ráðgjöf.

Fjármálaráðgjöf. Gjaldprot. Greiðslustöðvanir. Ráðgjöf til einstaklinga og fjölskyldna sem eiga í greiðsluerfiðleikum. Aðstoð við að öðlast heildaryfirsýn yfir eigin fjármál og leita leiða til lausnar. Einnig að greina ástæður greiðsluvanda og gera tillögur til úrbóta.

Streitu- og tilfinningastjórnun. Viðbrögð við streitu og álags-tengdri vanlíðan. Á við bæði á vinnustað og heima fyrir og gegnir þeim tilgangi að auka vellíðan í starfi og um leið starfsgetu, úthald og einbeitingu sem hefur áhrif á framlegð starfsmanna og fjárhagslega afkomu fyrirtækis.

Ráðgjafarþjónusta geðlæknis eða geðhjúkrunarfræðings. Geðskoðun, mat og ráðleggingar vegna geðraskana. Sérstök áhersla á einstaklinga sem hafa einkenni þunglyndis og kvíða.

Sálfræðiráðgjöf. Viðtöl vegna ýmiss konar erfiðleika. Ráðgjöf til unglunga og foreldra. Persónugerð, samskiptavandamál í vinnu og heima fyrir, færni og frami.

Lögfræðiráðgjöf. Sambúðarslit, skilnaðar- og forræðismál. Gjaldprot, samningar eða úrlausnar úrræði. Veita upplýsingar um réttarstöðu viðkomandi.

Áfallahjálp. Sálræn skyndihjálp. Stuðningur við þolendur áfalla. Tilfinningaleg úrvinnsla fyrir einstaklinga, fjölskyldur og hópa. Fræðsla og upplýsingar um algeng sálræn og líkamleg viðbrögð sem komið geta fram við þessar aðstæður og úrræði við þeim. Mat á áhættuþáttum og þörf fyrir eftirfylgd.

Starfsendurhæfing. Aðstoð vegna óvinnufærni með það að markmiði að starfsmaður nái sem fyrst hæfni til að takast á við athafnir daglegs lífs.

Langvarandi heilsuþrestur. Aðstoð við að greina og meta úrræði vegna langvarandi heilsuþrests í nánustu fjölskyldu (foreldrar, makar og börn).

Langvarandi veikindi. Aðstoð við að meta og greina úrræði vegna langvarandi veikinda í nánustu fjölskyldu starfsmanns.

HVAÐ ER VINNUSTAÐAEFTIRLIT OG HVERNIG FER ÞAÐ FRAM?

Markmið vinnustaðaskírteina og eftirlits á vinnustöðum er að tryggja að atvinnurekendur og starfsmenn þeirra fari að gildandi lögum, reglugerðum og kjarasamningum. Samráðsnefnd SA og ASÍ hefur veitt sérstökum eftirlitsfulltrúum heimild til að annast þetta eftirlit. Hafa þeir rétt skv. lögum nr. 42/2010 til aðgangs að vinnustöðum og heimild til að krefja atvinnurekanda og launamenn hans um að sýna vinnustaðaskírteini. Skulu þeir skrá niður upplýsingar í gagnabanka.



Í lögum nr. 42/2010 og samkomulagi ASÍ og SA frá 15. júní 2010 er fjallað um vinnustaðaeftirlit og störf eftirlitsfulltrúa. Eftirlitsfulltrúar í skilningi laganna eru þeir sem fengið hafa formlega staðfestingu samráðsnefndar ASÍ og SA, undirritað trúnaðaryfirlýsingu og skírteini sem samráðsnefndin gefur út til staðfestingar á stöðu þeirra.

Atvinnurekandi skal útbúa eða láta útbúa kort (vinnustaðaskírteini) sem hefur að geyma upplýsingar sem tilgreindar eru í lögum og samkomulagi SA og ASÍ

HVAÐA ATVINNUREKSTUR FELLUR UNDIR LÖGIN OG SAMKOMULAGIÐ?

Atvinnurekendur og starfsmenn þeirra sem vinna við byggingastarfsemi og mannvirkjagerð, rekstur gististaða, söluturna og veitingarekstur, húsgagna- og innréttingaiðnað, gleriðnað og skylda starfsemi, kjötiðnað, bakstur, bílgreinar, rafíðnað, ýmsar mál- og véltækni greinar, veitustarfsemi, fjarskipti og upplýsingastarfsemi og öryggisþjónustu, ræktun nytjajurta, svína- og alifuglarækt, eggjaframleiðsla, farþegaflutninga á landi og ferðaþjónustu, skrudgarðyrkju og ýmsa þjónustustarfsemi eins og þessar greinar eru taldar upp í fylgiskjali 1 með uppfærðu samkomulagi ASÍ og SA, skulu bera vinnustaðaskírteini. Eins og sjá má af þessari upptalningu er það bara hluti vinnuarkaðar-

ins sem fellur undir samkomulag ASÍ og SA um vinnustaðaskírteini. Eftirlitsfulltrúum er heimilt að fara í eftirlitsheimsóknir á vinnustaði, sem falla undir lögin, til að ganga úr skugga um að atvinnurekandi og starfsmenn hans starfi í samræmi við gildandi lög, reglugerðir og kjarasamninga. Skyld er að veita eftirlitsfulltrúunum aðgang að vinnustöðum í þeim tilgangi. Almennt má segja að atvinnurekendur og starfsmenn þeirra séu jákvæðir gagnvart vinnustaðaeftirliti enda stuðlar eftirlitið að því að jafna samkeppni milli þeirra. Atvinnurekendur vilja að allir rekstraraðilar sitji við sama borð til að tryggja eðlilegan samkeppnisgrundvöll, og stéttarfélagin vilja tryggja að félagsmenn fái að lágmarki greitt samkvæmt kjarasamningum.

FRAMKVÆMD EFTIRLITS Á VINNUSTÖÐUM

Þegar eftirlitsfulltrúi mætir í eftirlitsheimsókn skal hann vera búinn þeim persónuhlífum sem krafa er um á vinnustaðnum og virða þær öryggisreglur sem gilda. Í upphafi heimsóknar skal hafa samband við atvinnurekanda eða fulltrúa hans og sýna skírteini til staðfestingar á heimild til eftirlits. Atvinnurekandi og starfsmenn hans skulu sýna eftirlitsfulltrúa vinnustaðaskírteini óski hann þess. Eftirlitsfulltrúar skrá niður upplýsingar sem koma fram á vinnustaðaskírteini í sérstakan gagnagrunn. Allar upplýsingar sem skráðar eru í gagnagrunninn eru aðgengilegar skattayfirvöldum, Vinnumálastofnun, Tryggingastofnun ríkisins, lögreglustjóra og þegar við á, Útlendingastofnun og Þjóðskrá. Þannig er öllum stjórnvöldum sem vinnuarkaðurinn fellur undir, gert kleift að kanna hvort atvinnurekandi eða starfsmaður starfi í samræmi við hlutaðeigandi lög sem hverri stofnun er ætlað að annast framkvæmd á.

Í 4. og 5. gr. laganna er fjallað um eftirlit á vinnustöðum og eftirfylgni eftirlits. Þar kemur fram að eftirlitsfulltrúum samtaka aðila vinnuarkaðarinn sé heimilt að fara í eftirlitsheimsóknir á vinnustaði atvinnurekanda til að ganga úr skugga um að starfsemi sé í samræmi við lög, reglugerðir og kjarasamninga. Þá er eftirlitsfulltrúa einnig heimilt að afhenda starfsmönnum upplýsingar um kaup og önnur starfskjör samkvæmt kjarasamningum hlutaðeigandi starfsstéttar og yfirlit yfir lög- og samningsbundin réttindi og skyldur. Þá getur eftirlitsfulltrúi óskað þess að trúnaðarmaður hlutaðeigandi stéttarfélags veiti að-


stoð við eftirlit. Mörg verkefni geta legið fyrir í heimsókn á vinnustað ekki síst ef komið hefur ábending eða grunur vaknar um að ekki sé allt með felldu á staðnum. Eftirlitsfulltrúinn á rétt á að skoða launaseðla og krefjast upplýsinga um laun og starfskjör og einnig getur þurft að skoða aðbúnað starfsmanns. Fyrir kemur að atvinnurekandi telji að persónuverndarlög leysi þá undan þeirri lagaskyldu að framvísa launagögnum starfsfólks sem eftirlitsfulltrúar óska eftir. Persónuvernd hefur staðfest að svo er ekki því lögin um vinnustaðaeftirlit eru talin ganga framur persónuverndarlögnum þar sem þau heimila eftirlitið skilyrðislaust.

Ef eftirlitsfulltrúum er neitað um aðgengi að vinnustöðum eða ef atvinnurekandi eða starfsmenn hans bera ekki vinnustaðaskírteini á sér geta eftirlitsfulltrúarnir tilkynnt um það til Vinnuálastofnunar. Vinnuálastofnun getur krafist þess að atvinnurekandi bæti úr annmörkunum innan hæfilegs frests að viðlögðum dagsektum. Eftirlitsfulltrúum er heimilt að leita aðstoðar lögreglu við eftirlitið þegar slíkt þykir nauðsynlegt.

Ekki þarf að taka fram að eftirlitsfulltrúum er óheimilt að nota aðstöðu sína til að afla annarra upplýsinga um starfsemina en þeirra sem eru nauðsynlegar eða kunna að vera nauðsynlegar í þágu eftirlitsins. Enn fremur er þeim óheimilt að veita öðrum upplýsingar um starfsemina, starfsmenn eða aðra aðila ef þeir hafa fengið upplýsingarnar vegna eftirlits síns og ástæða er til að ætla þeim skuli haldið leyndum.

COVID SETT STRIK Í REIKNINGINN

Heilt á litið gengur eftirlitið vel. Eftirlitsfulltrúum er almennt vel tekið og samskiptin ganga yfirleitt snurðulaust. Ef undantekning er á því má í flestum tilfellum gera ráð fyrir að einhverju sé ábótavant og að atvinnurekandinn viti þá af því. Að sjálfsgöðu koma upp tilfelli þar sem atvinnurekandinn hefur ekki áttað sig á að ekki er verið að gera rétt. Honum er þá leiðbeint til úrbóta og endurkoma boðuð aftur fljótlega. Sem betur fer er frekar sjaldgæft að finna vinnustaði þar sem einbeittur brotavilji ræður för, en kemur þó fyrir, því miður.

Hjá VR starfa tveir eftirlitsfulltrúar, einn í Reykjavík og annar á Selfossi. Á þessu ári hefur eftirlitið þó gengið frekar brösuglega þar sem Covid-heimsfaraldurinn hefur takmarkað heimsóknir verulega. Það verður þó vonandi hægt að setja fullan kraft í verkefnið á næsta ári ef áætlanir um nýtt bóluefni ganga eftir. 



RAFRÆNIR HÁDEGIS-FYRIRLESTRAR

Líkt og margir þjónustuaðilar hefur VR þurft að aðlaga sig að breyttum aðstæðum í samfélaginu. Því hefur verið brugðið á það ráð að bjóða upp á rafræna fyrirlestra og námskeið í stað þeirra hefðbundnu sem krefjast þess að fá félagsmenn á staðinn. Skráning á rafræna hádegisfyrirlestra fer fram á vr.is.

NÝJAR ÁSKORANIR - AÐ STANDA VAKTINA Á ÓVISSUTÍMUM

4. febrúar kl. 12:00-13:00

Leiðbeinandi: Elín Kristín Guðmundsdóttir, MS í mannauðsstjórnun og stofnandi Hugarheims

Fjallað verður um starfsánægju á vinnustað, mikilvægi góðra samskipta og orkustjórnun á þessum óvissutímum. Orkan okkar er dýrmæt auðlind, sérstaklega þegar við erum undir álagi til lengri tíma og lífum í óvissu. Elín starfar sem mannauðsráðgjafi og fer yfir hvað getum við gert til að viðhalda starfsánægju okkar og stuðlað að jafnvægi á milli vinnu og einkalífs þegar mikið er að gera. Einnig verður farið yfir hver ábyrgð hvers og eins er þegar streitan fer að aukast, þreyta og minni þolinmæði gera vart við sig og möguleg viðbrögð.

Fyrirlesturinn verður einungis aðgengilegur rafrænt. Honum verður streymt á auglýstum tíma, 4. febrúar og opinn út þann dag á hlekknum en fer svo inn á Mínan síður VR og verður aðgengilegur þar í 7 daga.

VELLÍÐAN OG VIÐHALD Á GÓÐRI HEILSU

18. febrúar kl. 12:00-13:00

Leiðbeinandi: Þórarinn Þórsson, félagsráðgjafi og ráðgjafi VIRK starfsendurhæfingarsjóðs hjá VR

Það er ávallt mikilvægt að huga að heilsunni, sér í lagi á krefjandi tímum líkt og nú. Margir upplifa eflaust allskonar tilfinningar á óvissutímum og því mikilvægt að huga jafnt að andlegri sem og líkamlegri heilsu. Við þurfum reglulega að fylla á orkutankinn okkar og gera eitthvað sem er nærandi fyrir sál og líkama. Í þessum fyrirlestri verður farið yfir þætti sem mikilvægir eru til að viðhalda góðri almennri heilsu, hvernig hver og einn getur bætt líf sitt og lífsgæði og þannig dregið úr líkum á að þróa með sér heilsutengdan vanda.

Fyrirlesturinn verður einungis aðgengilegur rafrænt. Honum verður streymt á auglýstum tíma, 18. febrúar og opinn út þann dag á hlekknum en fer svo inn á Mínan síður VR og verður aðgengilegur þar í 30 daga. Þessi fyrirlestur verður með enskum texta.

VR 130 ÁRA



Þann 27. janúar árið 1891 var Verzlunarmannafélag Reykjavíkur, VR, stofnað á fundi í veitingahúsinu Hermes við Lækjargötu. Það þýðir að í janúar nk. mun félagið eiga 130 ára afmæli sem er fagnaðar-efni. Í gamla VR blaðinu, sem þá hét „Smári“ var ort um stofnfund VR á þessum nótum:

Ljós í gluggum löngum skein í Lækjargötu,
inni í hlýju „Hermes“ ræddi
hópur manns og kleinur snæddi.

Hér vil ég koma félag á fót að fjörga og glæða,
livet i denne lille bærinn,
sem ligger saa pænt við Atlandssærinn.



Og VR tók sannarlega að sér að fjörga og glæða því félagið varð strax mjög fyrirferðarmikill félagsskapur í lífi Reykvíkinga. Dansleikir og jólatrésskemmtanir félagsins voru mjög kærkomin tilbreyting um aldamótin 1900 því skemmtanalið var þá mjög fábreytt. Félagið stóð einnig fyrir vinsælum útiskemmtunum og bar þar hæst skemmtun á frídegi verslunarmanna, en tildrög hans voru þau að félagsmenn veltu því fyrir sér árið 1894 að fara í skemmtiferð með gufubátinum Elínu um sumarið. Það tókst ekki en í staðinn var ákveðið að gefa verslunarmönnum frí fimmtudaginn 13. september sama ár og halda hátíð þar sem gengið yrði undir fánum og söng frá Lækjartorgi og að Ártúnum. Þessi frídagur og hátíðarhöld festust svo í sessi eftir það.

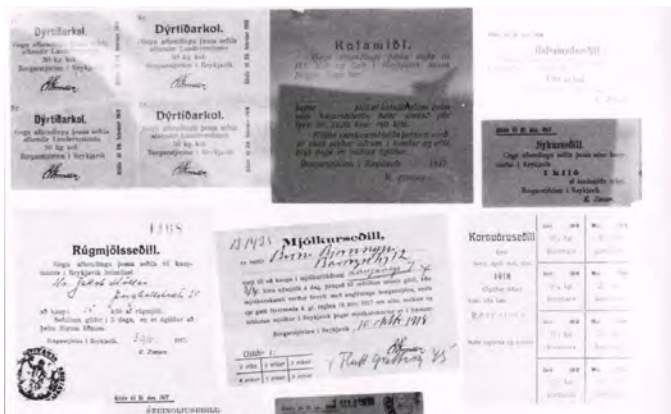
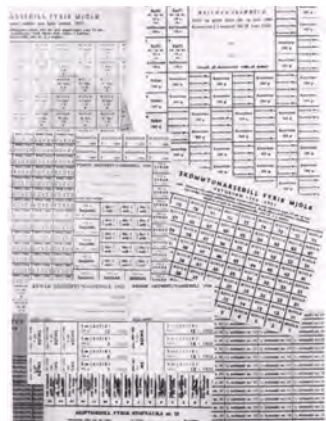


Hinir 33 stofnendur VR voru reyndar allir karlmenn og ekki gert ráð fyrir konum í lögum félagsins. Níu árum eftir stofnun félagsins kom til sögunnar frú Laura Hansen, sem sætti sig ekki við að þurfa að standa utan félags og sótti hún því um inngöngu haustið 1900, enda þótt slíkt væri í raun ekki heimilt samkvæmt lögum félagsins. Á félagsfundinum þann 3. nóvember árið 1900 var svo umsókn hennar samþykkt eftir miklar umræður og verður þetta að teljast til stærri afreka í sögu íslenskrar kvennréttindabaráttu því með þessu varð að breyta lögum VR og opna það fyrir konum og var það gert á aðalfundi árið eftir.



Hvernig VR breyttist smátt og smátt í hagsmunasamtök launafólks undir miðbik 20. aldar er önnur saga. Grunnurinn að því var lagður er 70 félagar úr Verzlunarmannafélaginu Merkúr (1913–1934) gengu til liðs við Verzlunarmannafélag Reykjavíkur, en Merkúr var fyrst og fremst stéttarfélag í nútíma skilningi. Það var svo loks þann 28. febrúar árið 1955 að VR varð að fullu stéttarfélag launþega.

Við munum eftir megni og aðstæðum reyna að halda uppá afmælið á næsta ári, m.a. með því að minna á okkur í sérstakri 130 ára afmælis- auglýsingu og með uppákomu í Árbæjarsafni þar sem vill svo skemmtilega til að Lækjargötuhausið, sem hýsti stofnfund VR, er varðveitt á glæsilegan hátt. Munum við færa frekari fréttir og umfjöllun um 130 ára afmælið eftir áramótin. [VR](#)





AF VETTvangi LANDS- SAMBANDSINS

Landssamband íslenskra verzlunarmanna (LÍV) var stofnað þann 2. júní árið 1957 og telur í dag rúmlega 40.000 meðlimi í 10 aðildarfélögum og verslunardeildum um allt land. Skrifstofa LÍV veitir félögnum almenna þjónustu vegna kjarasamninga og skyldra mála. Ennfremur vinnur LÍV að starfsmenntun verslunarfólks og hefur haft á hendi kjarasamningagerð fyrir aðildarfélög, önnur en VR. Samskipti og alþjóðlegt samstarf er einnig mikilvægur þáttur innan LÍV og er Landssambandið með aðild að ýmsum samtökum á erlendum vettvangi. Formaður LÍV frá árinu 2019 er Ragnar Þór Ingólfsson. Elva Hrönn Hjartardóttir er eini starfsmaður LÍV og sér um daglegan rekstur sambandsins. Verkefni eru mörg og mismunandi og fer Elva hér yfir málefni líðandi stundar.

Þegar ég tók við sem starfsmaður LÍV fyrir ári síðan óraði mig ekki fyrir því hvers konar ár væri í vændum. Covid-19 hefur óeitanlega haft mikil áhrif á starfið, sem snýr að miklu leyti að fundarhöldum, bæði hér heima og erlendis, og því eru ferðaáætlanir, bókanir á flugi, hótélum og þess háttar venjulega stór hluti af starfinu. Í stað funda í eigin persónu höfum við fundað með rafrænum hætti en stórum viðburðum, ráðstefnum og þess háttar, sem stjórn og starfsmenn hafa hingað til sótt í eigin persónu, hefur verið frestað fram á næsta ár eða jafnvel lengur. Starf mitt og LÍV hefur því tekið ýmsum breytingum þetta árið, líkt og flest hafa upplifað á þessum tímum. Á tímum heimsfaraldurs er þó ekki síður mikilvægt að vera í góðu samstarfi, miðla upplýsingum og styðja hvert annað. Markmiðið var því sett á að halda áfram góðu samstarfi og vinna ótulllega að því að gera LÍV sýnilegra bæði hér heima og erlendis.

Stjórn LÍV fundar mánaðarlega (nú með rafrænum hætti) og fer þá yfir stöðu kjaramála, ræðir málefni líðandi stundar og ákveður næstu skref hverju sinni. Stjórnin ræður öllum málefnum sambandsins milli þinga, sem haldin eru annað hvert ár, en þau ár sem ekki er þing fundar formaður LÍV með formönnum aðildarfélaganna. Upplýsingagjöf milli skrifstofu LÍV og aðildarfélaganna er mjög mikilvægur liður í starfi LÍV og ekki síst núna. Því var ákveðið að stofna- og halda úti Facebook síðu sem hefur verið í loftinu síðan í vor. Einnig var ákveðið að uppfæra vefsíðu LÍV og gera hana mun aðgengilegri. Sú vinna er nú á lokametrunum og förum við inn í nýtt ár með nýja vefsíðu. Í Covid-lægðinni síðastliðni sumar nýtti ég tækifærið og heimsótti aðildarfélög LÍV um land allt. Um óformlegar heimsóknir var að ræða en mér finnst frábært að hafa fengið tækifæri til að hitta fólk í eigin persónu og eiga spjall sem hægt er að byggja á og stuðlar að enn betra samstarfi. Aðildarfélögin okkar og starfsfólk þeirra vinnur virkilega öflugt starf og við getum margt lært hvert af öðru. Mér var tekið einstaklega vel og ég hlakka mikið til þegar við getum öll hist í eigin persónu. Við Ragnar, formaður LÍV, stefnum svo á formlegar heimsóknir þegar færi gefst.

Annað markmið þetta árið var að setja enn meiri kraft í erlenda samstarfið og tryggja að LÍV hafi sterkari rödd á þeim vettvangi. Þrátt fyrir þær ýmsu áskoranir sem geta fylgt ferðatakmarkunum og skorti á fundahaldi í eigin persónu geta leynst ýmis tækifæri á tímum sem þessum, eins og til dæmis jafnara aðgengi að mikilvægum fundum og ákvarðanatöku. Þá sitja öll samtök við sama borð (rafrænt) og íslenskt voðaveður eða aðrar ástæður koma ekki í veg fyrir að við getum sótt þessa fundi. Þær ákvarðanir sem eru teknar á alþjóðavettvangi skila sér yfirleitt hingað til okkar á endanum, annað hvort með löggjöf eða reglugerðum, og því er mikilvægt að við nýtum vel þetta tækifæri til að skipa okkur sess á alþjóðavettvangi og hafa þar áhrif. Þau málefni sem helst hafa verið þar í deiglu undanfarið eru lágmarkslaun og hvort eigi að festa þau í lög eða ekki, stafræn þróun, gervigreind og áhrif hennar á störf og svo hefur Covid-19 og áhrif faraldursins á störf og líf fólks auðvitað skipað stóran sess í umræðunni. [VR](#)

HVER ER MUNURINN Á VR OG LÍFEYRISSJÓÐI VERZLUNARMANNA?

Löngum hefur þess misskilnings gætt að Lífeyrissjóður verzlunarmanna sé hluti af VR eða jafnvel að Lífeyrissjóður verzlunarmanna og VR séu eitt og sama fyrirbærið. Slíkur misskilningur er á vissan hátt skiljanlegur enda ákveðin tengsl á milli, en bæði VR og Lífeyrissjóður verzlunarmanna voru stofnuð með hagsmuni launafólks að leiðarljósi og helgast reksturinn af því. Það eykur svo ef til vill á misskilninginn að VR og Lífeyrissjóðurinn hafa bæði aðsetur í Húsi verslunarinnar.

Hlutverk VR og LV eru þó mismunandi. Félagsmenn greiða annars vegar iðgjöld til VR og hinsvegar til Lífeyrissjóðsins og eru sjóðir þessara tveggja aðila algjörlega aðskildir. Sökum þessa misskilnings er ekki úr vegi að gera betur grein fyrir þeim eðlismun sem liggur í starfsemi VR annars vegar og Lífeyrissjóðsins hins vegar.

VR

VR er stéttarfélag. Félagssvæði þess nær yfir lögsagnarumdæmi Reykjavíkur, Kópavogs, Hafnarfjarðar, Garðabæjar, Seltjarnarness, Mosfellsbæjar, Álftaness, Kjósahrepps, Vestmannaeyja, Húnaþings vestra, alls Austurlands, Suðurlands, Suðurnesja, Akraness og nágrennis.

Félagsgjald til VR er 0,7% af heildarlaunum. Atvinnurekendur greiða mótframlag til félagsins; 1% í sjúkrasjóð, 0,25% í orlofsheimilassjóð, 0,30% í starfsmenntasjóð og 0,10% í endurhæfingarsjóð.

Félagsgjald er innheimt gegnum Lífeyrissjóð verzlunarmanna en greiðist svo beint inn til VR. Félagsgjöld til VR eru tekin af launum eftir skatt.

HVAÐ GERIR VR FYRIR ÞIG?

- Gerir kjarasamninga.
- Veitir aðstoð vegna kjaramála.
- Greiðir sjúkra- og slysadagpeninga.
- Greiðir dagpeninga vegna veikinda barna.
- Greiðir slysa- dánar- og örorkubætur vegna veikinda barna.
- Greiðir örorkubætur vegna slysa í frítíma.
- Greiðir dánarbætur.
- Greiðir úr varasjóði m.a. vegna námsorlofs, framfærslu samhliða atvinnuleysisbótum, starfsloka, heilsubreysts, kaupa á líf-, slysa-, eða sjúkdómattrýggingum, líkamsrækt, endurhæfingar, sálfræði- og læknaðkostnaðar, tannlæknaþjónustu, kaupa á hjálpartækjum s.s. gleraugum og heyrnartækjum og vegna orlofstengdrar þjónustu.
- Greiðir úr starfsmenntasjóði vegna náms- og námskeiðskostnaðar.
- Leigir út orlofshús til félagsmanna.



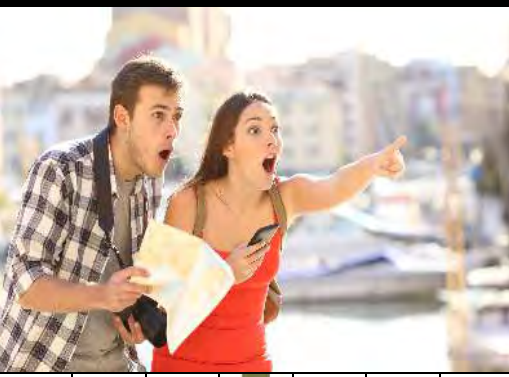
LÍFEYRISSJÓÐUR VERZLUNARMANNA

Launafólk sem er félagar í VR og öðrum samtökum verslunarmanna eiga aðild að sjóðnum. Öðrum þeim sem starfa á starfssviði sjóðsins er jafnframt heimilt að greiða til hans. Greiðslur í lífeyrissjóð eru 4% af hálfu félagsmanns en 11,5% af hálfu atvinnurekanda. Í séreignarsjóð getur félagsmaður greitt 2-4% og þá er mótframlag atvinnurekanda 2%. Iðgjöld til lífeyrissjóðsins eru tekin af launum fyrir skatt.

HVAÐ GERIR LÍFEYRISSJÓÐURINN FYRIR ÞIG?

- Greiðir lífeyri á eftirlaunaaldri.
- Greiðir örorkulífeyri vegna skertrar starfsgetu.
- Greiðir makalífeyri til maka vegna fráfalls.
- Greiðir barnalífeyri til barna vegna skertrar starfsgetu sjóðsfélaga eða fráfalls hans.
- Býður upp á lífeyrissjóðslán gegn fasteignaveði – sjóðsfélagi þarf að hafa greitt iðgjöld í 4 af síðustu 6 mánuðum. [M](#)

KROSSGÁTAN

				Frí- stundar krossgátur ©	NAFN KONU	SVIKULL	SÖNGL		ÁSAKI	SK.ST. ÍPR- FÉLAGS	AFRIT	SPRIKL- AR	ELSK- UÐUST	RÓTI Í	
									1						
								EFTIR- MYND							
								FOR- TÖLUR NIRFILS- LEGT							
										KVITT GLAPPA- SKOT		2			
									HRADA- STILLUM						
								MÁN- UÐUR FLUGUR		BIBLIU- NAFN					
	BLÓMIÐ	BÝSNA HÁA	↓	LEIÐI		INNAN- FITA HVARFL		VERSLUN ÞURRKA AF					SK.ST. HERS GÆLUAFN EINARS		
RÁP						GYLTA HAND- VERKS- MANN		MUNN- TOBAK JÄRN- HRINGA					SNÆÐI MÖL- BRAUT		
EKKI RÁÐIN									3				ÞÆGRA	LOBNU	
HJÖL- BÖRU- BRAUT								SK.ST. SKÓLA Í RVÍK TULDRAD		NÚMERS Í RÓÐ REGLU- FESTUNA					
Á FÆTI		7	↓	AMI TÍNIR						Í SJÓ- UNDA HIMNI SPARIFÉ		4			
MAULA						SMOKK- IST SPURÐU							KRYDD MYRK		
BOTN- KRAKI					5		HAND- SAMANDI KEMST						TRALL- HLJÓÐ Í KOSN- INGUM		
	GAL- GOPANN MUNN- MÆLI							HEIMILI ÚT- SKORINN					SPOR HERMA	6	
Í TÓN- STIGA			↓	RITNINGU		NÓG AF ÁSÆTT- ANLEGT		SKYNN- ARAR KÆN						GÁIR	BORG Í TYRK- LANDI
MERKIR BAKKGÍR		AFTUR- ENDA VÍÐ					LÉT FARA GÆLU- NAFN JÓNS			BÍL- TEGUND FRAM- ANDI					
ANDLITID								EYÐING LJÓMI					NIDUR- LAG BÆNAR KEYRÐU		
BLÓMI							HRELL- INGA						TJARA SAM- HLJÓMAN		
ÍS- LAUSAN							HLJÓÐ- FÆRI HREYF- ING			PÁRA KVAKA					
GRAS- FLÓTINNI								LÍÐANDI STUND- AR				10			
TIL		VENJ- UNA						TÆPARA							



VERÐLAUN FYRIR RÉTTA LAUSN KR. 15.000

Lausnin á síðustu krossgátu er: **Frakkland**.

Vinningshafni krossgátunnar úr síðasta VR blaði er **Ásgeir Magnús Ólafsson**. Ásgeir starfar hjá Allianz á Íslandi sem tryggingafræðingur og veitir ráðgjöf varðandi séreignarlífeyri og persónuþryggingar. Hann segir vinnustað sinn frábæran og ber honum góða söguna. Þegar Ásgeir stimplar sig út úr vinnunni situr hann síður en svo auðum höndum. Í frístundum sínum vill hann helst njóta góðra stunda með fjölskyldu og vinum og borða góðan mat. Auk þess stundar hann íþróttir og útveru og kann vel við sig úti í á eða uppi um fjöll og firnindi í stang- og skotveiði.

Í lausn krossgátunnar hér að ofan er orð. Vinsamlegast látið kennitölu fylgja og skrifðu „krossgáta“ utan á umslagid. Skilafrestur er til **5. febrúar 2021**. Utanáskriftin er: VR-blaðið, Kringlunni 7, 103 Reykjavík. Einnig er hægt að senda lausnina á krossgata@vr.is.



RAFRÆN NÁMSKEIÐ FYRIR FÉLAGSMENN

Líkt og margir þjónustuaðilar hefur VR þurft aðlaga sig að breyttum aðstæðum í samfélaginu og hefur því brugðið á það ráð að bjóða upp á rafræna fyrirlestra og námskeið í stað þeirra hefðbundnu sem krefjast þess að félagsmenn mæti á staðinn. Skráning fer fram á vr.is.

ÞITT TÆKIFÆRI – ÞÍN STEFNA – GERÐU 2021 AÐ ÞÍNU BESTA ÁRI!

12. janúar kl. 09:00-10:30

Leiðbeinandi: Ragnheiður Aradóttir, PCC stjórnenda- og teymismarkþjálfari, mastersdiplóma í jákvæðri sálfræði og eigandi PROcoaching & Training

Kannastu við að hugsa til baka og muna þá eftir fullt af draumum sem þú ætlaðir að láta rætast og fullt af markmiðum sem þú ætlaðir að ná en tíminn bara flaug og enn ertu að hjakka í svipuðu fari? Þorir þú að láta 2021 verða besta árið þitt óháð því hvernig heimurinn er og láta ytri aðstæður ekki verða hindrun? Rannsóknir sýna að þeir einstaklingar sem ná árangri í lífinu vita hvað þeim finnst mikilvægt og þora að setja sér krefjandi markmið. Til að geta sett okkur markmið þurfum við samt að vita hvað við viljum og þráum. Á þessu námskeiði spyrjum við okkur kröftugra spurninga til að finna út hvað við virkilega viljum og notum áhrifaríkar aðferðir í markmiðasetningu. Í lok námskeiðs gengur þú út með þína sýn, þinn óskalista og öflugt aðgerðaplan fyrir árið 2021.

HAMINGJA Á VINNUSTAÐ

16. febrúar kl. 9:00-10:30

Leiðbeinandi: Maríanna Magnúsdóttir, rekstrarverkfræðingur og umbreytingaþjálfari hjá Manino

Hvers vegna skiptir máli að leggja áherslu á hamingju á vinnustað? Að skapa umhverfi þar sem starfsmenn eru hamingjusamir leiðir af sér að þeir nýti hugvit og sköpunargleði sína í að veita framúrskarandi þjónustu og hefur áhrif á frammistöðu þeirra. Hvað er það sem skapar hamingju á vinnustað? Hamingjan felst í því að leggja til jafns áherslu á árangur og tengsl innan skipulagsheilda. Til að ná árangri þarf að

vera gegnsæi í því hvernig árangur lítur út og hvað við erum að gera til að ná honum en jafnframt þurfum við að þekkja hæfni og styrkleika hvers annars til að framkvæma verkin. Veittur verður innblástur um hvernig hver og einn getur unnið markvisst að því að skapa hamingju á vinnustað, eitthvað sem enginn ætti að láta framhjá sér fara!

HUGARFAR, HVERNIG LÆTUR ÞÚ ÞAÐ VINNA MEÐ ÞÉR?

23. mars kl. 09:00-10:30

Leiðbeinendur: Marta Gall Jörgensen og Sóley Kristjánsdóttir, sérfræðingar á sviði mannauðsmála hjá Gallup

Hugarfar hefur mikil áhrif á hvernig við tökumst á við þau verkefni sem við stöndum frammi fyrir hverju sinni. Grósku hugarfar (e. growth mindset) einkennist af því viðhorfi að við getum vaxið og lært af reynslunni og tekið þannig framförum. Með því einfaldlega að spyrja þig hvaða lærdóm hægt sé að draga af reynslunni þá opnar þú huga þinn fyrir grósku hugarfari. Hugarfar grósku eflir okkur og gerir okkur kleift að ráða betur við mótlæti. Við erum tilbúnari til að takast á við áskoranir og breytingar, erum framsýnni, meira skapandi og náum frekar markmiðum okkar, en ef svokallað fastheldið hugarfar (e. fixed mindset) er ríkjandi. Marta er sálfræðingur að mennt og Sóley með BA í sálfræði og MS í mannauðsstjórnun og í fyrirlestrinum fara þær yfir að grósku hugarfar er á allra færi að tileinka sér, hafi þeir áhuga og réttu tækin og tólin.

HÓPMARKÞJÁLFUN

Langar þig að ná fram því besta í þér á krefjandi tímum? Skerpa áherslur, móta framtíðarsýn og virkja styrkleikana þína til að takast á við atvinnumissi og atvinnuleit? Þá er þetta námskeið eitthvað fyrir þig. Hópmarkþjálfun er námskeið þar sem hópur einstaklinga kemur saman til að vinna með tiltekið viðfangsefni. Á námskeiðinu verður notast við aðferðir markþjálfunar þar sem hver þátttakandi vinnur og tekur þátt á sínum forsendum. Markþjálfari kennir námskeiðið og heldur utan um ferlið. Á námskeiðinu læra þátttakendur með og af hverjum öðrum. Í hópmarkþjálfun getur oft skapast góð liðsheild og traust sem eykur persónulegan vöxt. Tilgangur þessa námskeiðs er að styðja við félagsmenn VR, sem hafa misst vinnuna sökum sviptinga á vinnu- markaði, til að takast á við breytingar, finna hvað einstaklingar vilja varðandi atvinnu og finna leiðir til að ná þeim markmiðum. Sjá nánar í viðburðadagatali VR á www.vr.is.

Námskeiðin verða haldin rafrænt á Zoom, eru gagnvirk og þess vegna einungis aðgengileg á auglýstum tíma. Nánari leiðbeiningar og hlekkur á viðkomandi námskeið verða send á skráða þátttakendur daginn fyrir námskeið.

Mundu réttindi þín í desember!



Sjá nánar á vr.is/jol og inni í blaðinu.

VR