VR BLAÐIÐ
02 2022

BLAÐSÍÐA 10
Kröfugerð VR fyrir komandi kjarasamninga

BLAÐSÍÐA 20
Starfsþróunarráðgjöf

BLAÐSÍÐA 26
Staðan í húsnæðismálum

BLAÐSÍÐA 29
Veikindaréttur í fjarvinnu

EFNISYFIRLIT

FÉLAGSMÁL

3
Leiðari

4
Fréttir

7
Fyrirtæki ársins 2022 kynnt í Hörpunni

8
Rafrænir hádegisfyrirlestrar

22
Kaffi eldra félagsfólks í Hörpu

24
Heilbrigð mörk á vinnustað ganga út á traust og virðingu

33
Öldungaráð VR

34
Ég bara spyr
– Auglýsingar VR vegna kjarasamninga

35
Af vettvangi Landssambandsins

36
Tilboð til félagsfólks VR

38
Krossgátan

39
Trúnaðarmaðurinn

KJARAMÁL

10
Kröfugerð VR fyrir komandi kjarasamninga

16
Þú átt rétt á launaviðtali

26
Staðan í húsnæðismálum

28
Hvað er verkfall?

29
Veikindaréttur í fjarvinnu

30
45. þing ASÍ haldið í október

32
Hvað þýða hugtökin?

STARFSMENNTAMÁL

18
Endalaus þróun – á þetta við um mitt starf?

20
Starfsþróunarráðgjöf

21
Ert þú að huga að starfsþróun?

Forsíðumynd: Mynd úr auglýsingaherferð VR *Ég bara spyr.*

VR BLAÐIÐ
2. tbl. 44. árgangur september 2022

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
Árdís Birgisdóttir
Fjóla Helgadóttir
Hildur Margrét Hjaltested
Ragnar Þór Ingólfsson
Steinunn Böðvarsdóttir

Umbrot og útlit
Tómas Bolli Hafþórsson

Ljósmyndir
Birgir Ísleifur, Guðmundur Þór og Hallmar Freyr Thorvaldsson

Prentun
Prentmet Oddi

Upplag
16.700

Stjórn VR
Ragnar Þór Ingólfsson, formaður
Svanhildur Ó. Þórsteinsdóttir, varaformaður
Harpa Sævarsdóttir, ritari
Bjarni Þór Sigurðsson
Fríða Thoroddsen
Helga Ingólfsdóttir
Jón Steinar Brynjarsson
Jónas Yngvi Ásgrímsson
Kristjana Þorbjörg Jónsdóttir
Selma Björk Grétarsdóttir
Sigríður Lovísa Jónsdóttir
Sigrún Guðmundsdóttir
Sigurður Sigfússon
Þorvarður Bergmann Kjartansson
Þórir Hilmarsson

Varamenn
Arnþór Sigurðsson
Friðrik Boði Ólafsson
Sigríður (Sirrý) Hallgrímsdóttir

LEIÐARI FORMANNS

AF HVERJU EIGUM VIÐ AÐ VERÐLEGGJA OKKAR VINNUFRAMLAG LÆGRA?

Nú eru kjaraviðræður komnar formlega af stað en VR og LÍV voru fyrst félaga og landssambanda til að skila inn kröfugerð og skrifa undir viðræðuáætlun við SA. Sú áætlun er grundvöllur formlegra viðræðna sem í okkar tilfelli hefur ákveðið upphaf og ákveðinn endi. Með því er átt við að í áætluninni er fyrirvari um að ef ekki tekst að semja áður en núverandi kjarasamningur rennur út munum við vísa viðræðunum til ríkissáttasemjara þann 1. nóvember næstkomandi. Þetta er aftur hluti af ferli sem kemur verkstjórn og skipulagi viðræðna á hendur sáttasemjara og færir okkur nær því að geta beitt okkar mikilvægasta vopni, ef ekki hefur náðst ásættanleg niðurstaða fyrir þann tíma. Það sem við höfum einnig gert sem er að mörgu leyti sögulegt er að Öldungaráð VR hefur sett saman sérstaka kröfugerð sem unnin er af öflugum félagsskap eldra félagsfólks okkar. Ekki veit ég til þess að stéttarfélag hafi gert slíkt áður. Í þessu samhengi voru rúmlega 5.000 VR félagar sem tóku þátt í að móta kröfugerð okkar en aldrei hefur fleira félagsfólk tekið þátt í þeirri vinnu sem aftur sýnir þá miklu breidd og áhuga sem ríkir um þátttöku í félaginu. Þetta er sannarlega ekki sjálfgefið þar sem kröfugerðir verkalýðshreyfingarinnar hafa í sögulegu samhengi iðulega verið mótuð af þröngum hópi fólks. Við höfum þannig sýnt að áhugi á þátttöku er svo sannarlega til staðar sé hún á annað borð í boði.

Það er ljóst í upphafi kjaraviðræðna að mikil tækifæri og samhljómur er á milli aðila í nokkrum risamálum eins og til dæmis húsnæðismálum, en í fjölmörgum öðrum málum er á brattann að sækja. Sem er jú viðtekin venja í þessu ferli. En að hafa umboð og vilja 5.000 félaga sinna á bakvið kröfugerðina breytir öllu. Endanleg niðurstaða ræðst að mestu af því umboði sem við höfum á bakvið okkur. Kröfugerðina í heild sinni má nálgast á vef félagsins.

Ef við snúum okkur að orðræðunni og stöðunni í samfélaginu og hagkerfinu þá eru að mörgu leyti fordæmalausir tímar og fordæmalaus staða. En ekki endilega á þann hátt sem ráðamenn þjóðarinnar og viðsemjendur okkar vilja mála upp. Þegar við skrifuðum undir síðasta kjarasamning vorum við með gjaldþrot flugfélagsins WOW Air í hönd-unum og mikla óvissu í tengslum við það ásamt því að útflutningsgreinarnar stóðu almennt illa eða voru í mikilli óvissu. Í dag er staðan þannig að hvar sem drepið er niður í atvinnulífinu drýpur smjör af hverju strái. Útflutningsgreinarnar hafa aldrei staðið betur og gildir einu hvort um sé að ræða áliðnaðinn, ferðaþjónustuna eða sjávarútveginn. Einnig hefur hagnaður og arðsemiskrafa fyrirtækja aukist mikið og arðgreiðslur stefna í 200 milljarða á þessu ári. Þá eru ótalin fjármálafyrirtækin sem hafa varað við enn betri afkomu ofan á ofurhagnað þeirra. »

HVAÐ SEGIR ORÐRÆÐAN OKKUR?

Í gegnum þjóðhagsráð pantar ríkisstjórnin sér skýrslu vel valinna hagfræðinga sem fullyrða að svigrúm til launahækkana sé að þrotum komið. Í þessari skýrslu er ekki minnst einu orði á fordæmalausa góða stöðu útflutningsgreinanna sem gerir skýrsluna sjálfkrafa og um leið með öllu ómarktæka þar sem staða útflutningsgreina hefur fram að þessu verið stór þáttur í að ákvarða það svigrúm sem almennt er viðurkennt að sé til staðar. Fjármálaráðherra talar um langsóttar hagfræðikenningar sem lögmál og stóru sérhagsmunafréttamiðlarnir keppast við að lepja upp málflutning SA og fjármagnsins og slá vitleysunni upp með digurbarkalegum fyrirsögnum á forsíðum. Og áður en við vitum af stöndum við okkur að því að fara með möntrurnar eða heyra þær hljóma frá næsta manni í pottinum eða á kaffistofunni. Erum við virkilega að láta telja okkur trú um að ekki megi hækka laun í verðbólgu? Að okkar kröfur sem ekki hafa komið til framkvæmda séu orðnar orsök ástands sem aðrir bera ábyrgð á? Erum við komin á svo slæman stað að trúa því að Seðlabankastjóri á Íslandi geti lækkað heimsmarkaðsverð á hveiti og olíu eða mildað ytri áhrif verðlagshækkana á verðbólgu vegna orkuskorts og stríðsátaka í Evrópu með því að keyra upp stýrivexti á Íslandi? Hækka vexti margfalt meira og á meiri hraða en nokkur fordæmi eru fyrir í samanburðarlandi vestræns ríkis?

Ef við skoðum staðreyndir, ekki kenningar, heldur staðreyndir þá mælist verðbólga á Íslandi næstlægst meðal Evrópuþjóða ef húsnæðisverð er tekið út úr dæminu. Þessu er hægt að fletta upp þegar samræmd vísitala Evrópuþjóða er skoðuð en aðeins Sviss mælist með lægri verðbólgu. Það er því húsnæðismarkaðurinn sem keyrir upp verðbólgu á Íslandi en í Evrópu er það orkuverðið. Verðbólga á Íslandi er því drifin áfram af áratuga vanrækslu stjórnvalda í húsnæðismálum og alvarlegra hagstjórnarmistaka Seðlabankans samhliða því. Um það er ekki hægt að deila. En það sem við heyrum frá þessu ágæta fólki eru sífellt nýjar afsakanir á stöðunni. Meðan seðlabankastjóri segir að við séum að eyða of miklu opnar ríkisstjórnin fyrir úttekt á séreignasparnaði. Og á meðan seðlabankastjóri talar um að vexti verði að hækka til að verja kaupmátt heyrist píkskrið í peningastefnunefnd um að vextir megi ekki undir nokkrum kringumstæðum vera neikvæðir, svo fjármagnið fái nú sitt. En það eru líklega meiri líkur á að okkur takist að manna geimfar í næsta sólkerfi en að ríkisstjórnin eða Seðlabankinn viðurkenni mistök eða taki nokkra ábyrgð.

Þá standa eftir nokkrar lykilspurningar: Af hverju á vinnandi fólk að taka á sig launalækkun í formi kaupmáttarrýrnunar? Af hverju eigum við að verðleggja okkar vinnuframlag lægra? Af hverju eigum við ekki að senda okkar kostnaðarhækkun út í launaliðinn eins og fyrirtækin hafa gert hjá sér án þess að blikna? Af hverju eigum við að biðja um eitthvað minna en efsta lagið hefur tekið? Eigum við að auka hagnað fyrirtækja enn frekar með því að vera hófsöm og góð svo hagnaðurinn, sem á sér vart fordæmi, geti verið enn meiri? Af hverju eigum við að vera hófsöm og sýna ábyrgð þegar engin merki eru um að þeir sem predika slíkt hafi nokkurn tíma praktíserað það sama? Hvað erum við tilbúin að ganga langt eftir réttlæti og sanngirni?

Okkar skilaboð eru að „fordæmalaust" langlundargeð okkar gagnvart siðrofi, misskiptingu og sjálftöku sé að þrotum komið. Skilaboðin okkar eru að nú verði súrefnisgríman sett á almenning í þessu landi.

Spennum beltin, það er ókyrrð framundan.

Ragnar Þór Ingólfsson,
formaður VR

STAFRÆN HÆFNI

HVAR STENDUR ÞÚ?

Öryggi · Upplýsingar · Framkvæmd · Samskipti

Þúsundir VR félaga hafa tekið sjálfspróf VR í stafrænni hæfni!

Ert þú búin/n að taka prófið?

Kynntu þér málið nánar á stafrænhæfni.is

VR BÝÐUR UPP Á SKÓLAKYNNINGAR

VR býður áfram upp á skólakynningar fyrir útskriftarhópa í grunn- og framhaldsskólum. Þær voru gerðar rafrænar í heimsfaraldri Covid-19 en hafa síðan í vor verið haldnar í skólunum við mjög góðar undirtektir. Markmið skólakynninganna er að kynna fyrir nemendum helstu réttindi og skyldur á vinnumarkaði. Í kynningunni er farið yfir helstu grunnþætti sem mikilvægt er að ungt fólk þekki þegar það fer út á vinnumarkaðinn sem og hvaða hlutverki stéttarfélögin gegna og þjónustuna sem þau veita. Forsvarsmenn skóla geta fengið frekari upplýsingar og bókað kynningu með því að **hringja í þjónustuver VR í síma 510 1700** eða **sent tölvupóst á anna@vr.is.**

ERTU Á LEIÐ Í NÁM?

Félagsfólk VR getur sótt um styrki vegna:

Náms – greidd eru 90% af starfstengdu námi, námskeiði eða ráðstefnu. Styrkur getur numið allt að 130.000 kr. á hverju almanaksári, sem er jafnframt hámarksstyrkur.

Tómstundanámskeiða – greidd eru 50% af tómstundanámskeiði. Styrkur getur numið allt að 30.000 kr. á hverju almanaksári (dregst frá hámarksstyrk).

Ferðakostnaðar vegna starfstengds náms, námskeiðs eða ráðstefnu. Greidd eru 50% af ferðastyrk, sem getur numið allt að 40.000 kr. á hverju almanaksári (dregst frá hámarksstyrk).

Ef ekki hefur verið sótt um starfstengdan styrk í þrjú ár í röð er hægt að sækja um uppsafnaðan styrk fyrir 90% af námskeiðsgjaldi, að hámarki 390.000 kr., fyrir einu samfelldu námi.

VR er aðili að tveimur starfsmenntasjóðum; Starfsmenntasjóði verslunar og skrifstofufólks (SVS) og Starfsmenntasjóði verslunarinnar (SV). Réttindi til styrks byggja á greiddu iðgjaldi atvinnurekanda sl. 12 mánuði. Réttindin eru hlutfallsleg ef laun eru lægri en byrjunarlaun.

VR félagar geta séð réttindi sín í sjóðum og sótt um rafrænt á Mínum síðum á vr.is

MUNDU EFTIR FÉLAGSGJALDINU!

Að mörgu er að hyggja þegar fólk missir vinnuna og það getur skipt sköpum fyrir VR félaga að halda áfram að greiða til félagsins. Með því varðveitast áunnin réttindi t.d. í VR varasjóði, starfsmenntasjóðum og Sjúkrasjóði VR. Í umsóknarferlinu um atvinnuleysisbætur þarf því að gæta þess að merkja við VR í sérstöku boxi svo félagsgjaldinu sé skilað til stéttarfélagsins af atvinnuleysisbótum.

Athugið að þegar félagsgjöld hafa ekki borist vegna síðustu sex mánaða falla öll réttindi í starfsmenntasjóði niður. Réttindi í sjúkrasjóði tapast einnig ef félagsgjöld halda ekki áfram að berast af atvinnuleysisbótum.

Ef VR félagi fær nú þegar greiddar atvinnuleysisbætur og er óviss um hvort verið sé að greiða félagsgjöld til VR er einfalt mál að skrá sig inn á Mínar síður hjá Vinnumálastofnun, velja persónuupplýsingar og bankaupplýsingar, lífeyrissjóður og stéttarfélag og sjá þannig hvort verið sé að greiða til VR. Ef gleymst hefur að merkja við VR í boxinu þar sem stéttarfélag er valið getur VR félagi breytt skráningunni sjálfur þarna undir.

Atvinnuleitendur sem þegar voru félagar í VR þegar þeir misstu vinnuna geta áfram greitt til félagsins af atvinnuleysisbótum og viðhaldið þannig réttindum sínum í sjóðum VR. Hafi atvinnuleitendur ekki verið félagar í VR við upphaf atvinnuleysisbótagreiðslna skulu þeir hafa greitt félagsgjald til VR að lágmarki í 36 mánuði á síðustu 5 árum fyrir umsókn atvinnuleysisbóta til að eiga rétt á því að greiða til félagsins og skapa sér þannig réttindi á ný.

Nánari upplýsingar má finna á undir **„Lög og reglugerðir“ á vr.is** eða hafa samband við þjónustuver VR í síma 510-1700.

RÍKISSTJÓRNIN RANNSAKAR AÐRA OG ÞRIÐJU VAKTINA

Ríkisstjórnin hefur ákveðið að hefja undirbúning að rannsókn á ólaunuðum heimilis- og umönnunarstörfum, sem hafa stundum verið nefnd önnur og þriðja vaktin. Á vef Stjórnarráðsins kemur fram að íslensk rannsókn á þessu efni gæti gefið skýrar og auðskiljanlegar niðurstöður og náð að fanga kynjaðan raunveruleika á annan hátt en gert hefur verið.

Á vef Stjórnarráðsins er vitnað í skýrslu um kortlagningu kynjasjónarmiða en þar koma fram fjölmargar áskoranir í jafnréttismálum og má skipta þeim í fjögur þemu. Þau eru: Kynskiptur vinnumarkaður, launamunur kynjanna, ólaunuð heimilis- og umönnunarstörf og kynjamunur á heilsu og líðan. Þessir þættir hafa allir áhrif hver á annan og birtingarmyndirnar eru ólíkar eftir málefnasviðum.

VR stóð fyrir auglýsingaherferð um þriðju vaktina og hugræna byrði síðastliðið haust og vakti herferðin mikla athygli. Nánar má lesa um þriðju vaktina á þriðjavaktin.is

45. ÞING ASÍ

45. málefnaþing Alþýðusambands Íslands verður haldið dagana **10.-12. október** næstkomandi og er yfirskrift þingsins „Við vinnum“. Umfjöllunarefni þingsins skiptast í sex flokka: Lífeyrismál, húsnæðismál og velferð, efnahag, kjör og skatta, framtíð vinnumarkaðarins, jafnrétti og menntun auk kjaramála og vinnumarkaðs. Fulltrúar VR verða um 90 talsins.

VR BÝÐUR FÉLAGSFÓLKI SÍNU STARFSÞRÓUNARRÁÐGJÖF

VR heldur áfram að bjóða félagsfólki sínu starfsþróunarráðgjöf, eins og síðastliðinn vetur. Starfsþróunarráðgjöfin er í umsjón náms- og starfsráðgjafa hjá Mími símenntun. Viðtölin eru félagsfólki að kostnaðarlausu og fer skráning þeirra fram á vefsíðu VR. Viðtölin eru til þess fallin að veita stuðning og upplýsingar um mögulegar leiðir til frekari starfsþróunar.

Með starfsþróun er átt við mikilvægi þess að vaxa og þróast í starfi. Áherslan er ekki endilega á að skipta um starfsvettvang eða breyta verkefnum heldur fyrst og fremst að móta nýjar aðferðir við að sinna núverandi starfi og verkefnum í síbreytilegu umhverfi og kynna sér þær leiðir sem í boði eru.

Við hvetjum félagsfólk einnig til að kanna hvort verkfærin á Starfsþróunarsíðu VR geti nýst í starfsþróunarvegferð þeirra sem stefna að og hafa áhuga á slíkri framþróun.

TJALDSVÆÐI VR Í MIÐHÚSASKÓGI

Tjaldsvæði VR í Miðhúsaskógi hefur verið vinsælt í sumar hjá félagsfólki og mikið notað enda aðstaða þar góð fyrir tjöld og ferðavagna. Svæðinu var skipt upp í hólf í heimsfaraldri Covid- 19 og einungis hægt að bóka sér tjaldstæði á Mínum síðum. Slíkt bókunarfyrirkomulag hefur mælst mjög vel fyrir hjá VR félögum og fyrirkomulagið því komið til að vera. Nú hefur tjaldsvæðinu verið lokað fyrir veturinn og vill VR þakka félagsfólki kærlega fyrir góða umgengni um svæðið í sumar!

FYRIRTÆKI ÁRSINS 2022 KYNNT Í HÖRPUNNI

VR kynnti Fyrirtæki ársins 2022 í fjölmennri móttöku í maí síðastliðnum. Alls fengu sextán fyrirtæki þessa nafnbót í ár en hátt í fimmtíu fyrirtæki fengu viðurkenningu sem Fyrirmyndarfyrirtæki ársins 2022. Ragnar Þór Ingólfsson, formaður VR, og Katrín Jakobsdóttir forsætisráðherra afhentu viðurkenningarnar. Fyrirtæki ársins eru sem hér segir:

Í flokki smærri fyrirtækja þar sem starfa færri en 30:
Farmers Market
Íslensk getspá
M7
Rekstrarfélag Kringlunnar
Reon

Í flokki meðalstórra fyrirtækja þar sem starfsfólk er 30-69 talsins eru fyrirtækin sex en ekki fimm eins og allajafna þar sem tvö fyrirtæki voru jöfn í fimmta sæti:
Expectus
Hringdu
Íslandsstofa
Reykjafell
Tengi
Toyota á Íslandi

Í flokki stærri fyrirtækja þar sem starfa 70 eða fleiri:
LS Retail
Miðlun
Nova
Opin Kerfi
Sjóvá

Könnun var lögð fyrir bæði félagsfólk í VR og fjölda annars starfsfólks fyrirtækja sem tryggðu öllu sínu starfsfólki þátttökurétt, óháð stéttarfélagsaðild. Rúmlega ellefu þúsund tóku þátt í könnuninni. Eingöngu fyrirtæki sem tryggðu öllu starfsfólki þátttökurétt komu til greina í valinu á Fyrirtæki ársins eða Fyrirmyndarfyrirtæki en það eru þau fyrirtæki sem eru í fimmtán efstu sætunum í stærðarflokkunum þremur.

RAFRÆNIR HÁDEGISFYRIRLESTRAR

STAFRÆNI HÆFNIKLASINN – HVAÐ ER NÚ ÞAÐ?

13. október kl. 12:00-12:45
Opinn á Mínum síðum VR í 30 daga

Leiðbeinandi: Eva Karen Þórðardóttir, framkvæmdastjóri Stafræna hæfniklasans

Síðustu ár hefur átt sér stað gríðarlega hröð tækniþróun og fyrirtæki leggja nú enn meiri áherslu á að auka tækni og þróun. Þá er einnig gríðarlega mikilvægt að stafræn hæfni starfsfólksins fylgi með. Í þessum fyrirlestri mun Eva Karen Þórðardóttir, framkvæmdastjóri Stafræna hæfniklasans, segja okkur frá hæfniklasanum og hvernig hans starfsemi getur nýst fyrirtækjum á sinni stafrænu vegferð.

Eva mun greina frá helstu markmiðum og verkefnum Stafræna hæfniklasans en hæfniklasinn er sjálfseignarstofnun og samstarfsverkefni SVÞ, VR, HR og íslenskra stjórnvalda. Á vettvangi hæfniklasans eru fyrirtæki hvött til að gefa stafrænum málum aukið rými í daglegu starfi og stuðla að eflingu stafrænnar hæfni og þjálfun starfsfólks til að öll geti verið virkir þátttakendur á vegferðinni. Hæfniklasinn vinnur með hæfnigreiningar og Eva mun segja frá því hvað hæfniklasinn hefur uppá að bjóða og hvernig fyrirtæki geta sótt þangað verkfæri, þekkingu og fræðslu á sinni stafrænu vegferð.

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 30 daga. **Þessi fyrirlestur verður með enskum texta.**

FJARVINNA OG SAMSKIPTI

20. október kl. 12:00-12:45
Opinn á Mínum síðum VR í 30 daga

Leiðbeinandi: Ingrid Kuhlman, framkvæmdastjóri Þekkingarmiðlunar

Það er ljóst að heimsfaraldurinn hefur valdið straumhvörfum í því hvernig unnið er á vinnustöðum. Fjölmargir vinnustaðir líta nú á fjarvinnu sem raunhæfan valkost og hafa gert samninga við starfsfólk sitt sem fela í sér að ákveðnu hlutfalli vinnutímans megi verja í fjarvinnu. Ýmis samskiptatól og tækinýjungar styðja við þessa vegferð. Fjarvinna virðist því vera komin til að vera, sem er fagnaðarefni, en auðvitað er að mörgu að hyggja með breyttu vinnufyrirkomulagi.

Í þessum fyrirlestri mun Ingrid fara yfir góð ráð varðandi hvernig er t.d. hægt að halda góðu sambandi við yfirmann og vinnufélaga. Hún mun einnig ræða um hvernig fjarvinna hefur áhrif á teymisvinnu og félagsleg tengsl, hvaða vandamál koma upp í fjarvinnuumhverfi og hvernig er hægt að ráða fram úr þeim.

Ingrid Kuhlman er með MSc í hagnýtri jákvæðri sálfræði og heldur úti jákvæðri síðu á Facebook undir nafninu „Hrós dagsins". Hún hefur mikla og víðtæka reynslu af því að vera með fyrirlestra og námskeið og leggur mikið upp úr jákvæðni og hrósi.

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 30 daga. **Þessi fyrirlestur verður með enskum texta.**

SÁLRÆNT ÖRYGGI Í TEYMUM

24. nóvember kl. 12:00-12:45
Opinn á Mínum síðum VR í 30 daga

Leiðbeinandi: Kristrún Anna Konráðsdóttir, MPM, ACC vottaður markþjálfi og rekstrarfræðingur

Á tímum þar sem umhverfi fyrirtækja/stofnanna einkennist af óvissu, hraða og sífelldum breytingum þarf í mun ríkari mæli teymi til að leysa flóknar áskoranir og verkefni. En hver er uppskriftin að árangursríkum teymum? Rannsóknir sýna okkur að svo kallað sálrænt öryggi gegnir þar lykilhlutverki. Í þessum fyrirlestri mun Kristrún fara yfir hvað sálrænt öryggi er og hvernig það birtist í teymum. Einnig fer hún yfir praktísku hlutina varðandi hvað er hægt að gera til að byggja upp og viðhalda sálrænu öryggi innan teyma.

Kristrún Anna er sjálfstætt starfandi teymis- & markþjálfi. Hún hefur ástríðu fyrir því að hjálpa fólki og teymum að takast á við og leiða breytingar í síbreytilegu og flóknu umhverfi dagsins í dag. Kristrún starfaði áður sem verkefnastjóri. Hún hefur þjálfað fjöldamörg teymi í átt að meiri árangri og gleði, leitt árangursrík tækniverkefni og í dag er hún einnig vottaður *Fearless Organization Practitioner* og sérhæfir sig í mælingum og uppbyggingu sálræns öryggis í teymum.

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 30 daga. **Þessi fyrirlestur verður með enskum texta.**

AÐ NÝTA BESTU ÁR ÆVINNAR

8. og 9. nóvember kl. 9:00-12:00

Leiðbeinandi: Ásgeir Jónsson, MBA og alþjóðlega vottaður markþjálfi

Nú er tíminn til að uppskera! Hversu lengi höfum við látið okkur dreyma um allt það sem við ætluðum að gera þegar við hættum að vinna? Nú er um að gera að framkvæma og njóta og því ætlum við að skoða ýmis atriði varðandi markmiðasetningu, næringu, hugarfar og ýmislegt sem lýtur að fjármálum. Þetta námskeið snýst um að lifa og læra að lifa lífinu lifandi eftir að hefðbundnum starfsferli lýkur. Markmiðið er að þátttakendum verði ljós flest þau tækifæri sem bíða þeirra og veita grunn þekkingar um þá möguleika sem þessi tímamót bjóða upp á.

Námskeiðið verður haldið með blönduðu fyrirkomulagi (e.hybrid). Námskeiðið verður haldið í sal VR, 0. hæð í Húsi verslunarinnar Kringlunni 7 en salurinn þar hefur verið uppfærður og er nú sérstaklega útbúinn þannig að auðvelt er að vera með þátttakendur á staðnum en einnig rafrænt í gegnum Teams. Fyrri daginn verður farið yfir næringu, réttindi og sérkjör með góðum gestum. Seinni daginn verður farið í jákvæðni, hvatningu, viðhorf og markmiðasetningu.

Námskeiðið er gagnvirkt og býður upp á umræður. Því er er það einungis aðgengilegt á auglýstum tíma. Fyrir þau sem koma á staðinn verða léttar veitingar í boði. Við vekjum athygli á því að takmarkaður fjöldi kemst að í sal en þegar þar er orðið fullt er hægt að vera með rafrænt. Veldu hvort þú vilt mæta á staðinn eða taka þátt rafrænt með því að velja viðeigandi hnapp í viðburðadagatali VR.

Nánari upplýsingar er að finna á vr.is/vidburdir

TRÚNAÐARMANNA-NÁMSKEIÐ

HEILBRIGÐUR ÁGREININGUR OG SAMSKIPTASTÍLL

21. september kl. 9:00-12:00

Leiðbeinandi: Ágústa Sigrún Ágústsdóttir, MSc í mannauðsstjórnun og vinnusálfræði og PCC vottaður markþjálfi

Athugið að námskeiðið er aðeins ætlað trúnaðarmönnum VR

Hlutverk trúnaðarmanna getur oft verið flókið og margslungið. Trúnaðarmenn fá ýmis konar fyrirspurnir, þurfa jafnvel að takast á við krefjandi umræður eða vera til aðstoðar í flóknari málum. VR býður því trúnaðarmönnum sínum upp á námskeið þar sem unnið verður með mikilvægi þess að æfa sig í því hvernig er hægt að vera ósammála og finna leiðir í gegnum ágreining.

Á námskeiðinu fer Ágústa yfir samskipti í víðum skilningi, samskiptastíl og gerir tilraunir með þátttakendum. Skoðað verður hvað einkennir góð teymi, heilbrigða liðsheild, hvernig samskiptasáttmáli getur hjálpað til við að ná árangri og kynntar verða aðferðir og tækni sem geta nýst trúnaðarmönnum í sínum störfum. Ágústa hefur unnið við mannauðsstjórnun, ráðgjöf í mannauðs- og fræðslumálum auk markþjálfunar frá árinu 2007. Ágústa sinnir einnig sáttamiðlun og kemur að úrlausn ágreiningsmála á vinnustöðum sem sáttamiðlari.

Námskeiðið verður haldið með blönduðu fyrirkomulagi (e.hybrid). Námskeiðið verður haldið í sal VR, 0. hæð í Húsi verslunarinnar Kringlunni 7 en salurinn þar hefur verið uppfærður og er nú sérstaklega útbúinn þannig að auðvelt er að vera með þátttakendur á staðnum en einnig rafrænt í gegnum Teams.

Fyrir þau sem koma á staðinn verða léttar veitingar í boði. Við vekjum athygli á því að takmarkaður fjöldi kemst að í sal en þegar þar er orðið fullt er hægt að vera með rafrænt. Veldu hvort þú vilt mæta á staðinn eða taka þátt rafrænt með því að velja viðeigandi hnapp í viðburðadagatali VR.

KRÖFUGERÐ VR FYRIR KOMANDI KJARASAMNINGAVIÐRÆÐUR

Um mitt sumar kynnti VR Samtökum atvinnulífsins og Félagi atvinnurekenda kröfugerð sína fyrir komandi kjarasamningaviðræður en kjarasamningar félagsins og Landssambands ísl. verzlunarmanna (LÍV) renna út í byrjun nóvember. VR og LÍV eru samstíga í viðræðum við atvinnurekendur og leggja fram sameiginlega kröfugerð.

Kröfugerðin er birt í heild sinni í blaðinu. Undirbúningur hennar byggir á víðtækri þátttöku félagsfólks auk stjórnar félagsins, kjaramálanefndar þess og trúnaðarráðs. VR gerði könnun meðal félagsfólks dagana 17. febrúar til 3. mars 2022 um helstu áherslur í komandi viðræðum og hafði allt félagsfólk þátttökurétt. Alls tóku rúmlega fimm þúsund VR félagar þátt.

Í byrjun apríl voru niðurstöður könnunarinnar ræddar á fjölmennum fundi trúnaðarráðs sem fjallaði um áherslur og meginþætti í kröfugerðinni. Drög að kröfugerð voru lögð fyrir fund kjaramálanefndar VR í byrjun maí og samþykkt. Stjórnin samþykkti kröfugerðina þann 11. maí og trúnaðarráð skömmu síðar.

Kröfugerð VR snýr fyrst og fremst að því að verja og auka kaupmátt félagsfólks og efla réttindi þeirra. Kröfugerðin tekur til margra þátta sem varða stöðu og réttindi félaga á vinnumarkaði en önnur brýn samfélagsleg málefni eins og húsnæðismál og velferðarmál eru einnig tekin til umfjöllunar í þessari kröfugerð.

KRÖFUGERÐ VR OG LANDSSAMBANDS ÍSLENZKRA VERZLUNARMANNA GAGNVART SAMTÖKUM ATVINNULÍFSINS 2022

MARKMIÐ

Markmið kjarasamninga er að auka lífsgæði launafólks og tryggja jafnræði á vinnumarkaði. Í kröfugerð VR og LÍV fyrir kjarasamninga 2022 er því meginhersla lögð á að auka kaupmátt ráðstöfunartekna félagsfólks og tryggja stöðugleika í efnahagslífinu til þess að verja þann ávinning sem náðist við gerð Lífskjarasamningsins árið 2019. VR og LÍV telja mikilvægt að huga vel að þeim sem lægstu launin hafa en tryggja jafnframt að allt launafólk njóti jafnræðis.

VR og LÍV leggja til að samið verði til þriggja ára og að samningurinn gildi frá 1. nóvember 2022 til 30. október 2025.

AÐKOMA STJÓRNVALDA

Aðkoma stjórnvalda að kjarasamningum á almennum vinnumarkaði er óhjákvæmileg því staðan kallar á mikilvægar breytingar á grundvallarkerfum íslensks samfélags. Stjórnvöld verða að koma að borðinu með samtökum launafólks og atvinnurekenda eigi kjarasamningaviðræður að skila þeim ávinningi sem vonir standa til. VR og LÍV gera þær kröfur til stjórnvalda að þau afnemi verðtryggingu á neytendalánum, lækki álögur og skatta á launafólk og lækki virðisaukaskatt á nauðsynjavörum.

Uppstokkunar er þörf á húsnæðismarkaði og þjóðarsátt um næstu skref. VR og LÍV gera þá kröfu að þak verði sett á leigu, ungu fólki auðvelduð fyrstu kaup með auknum stuðningi frá hinu opinbera og lóðaframboð aukið verulega með aðkomu sveitarfélaga. Framboð húsnæðis, hvort heldur er til eignar eða leigu, er í engu samræmi við eftirspurn og fáir sem geta komið sér þaki yfir höfuðið.

VR og LÍV krefjast þess einnig að stjórnvöld hlúi betur að þeim sem þurfa meiri aðstoð með því að minnka skerðingar í almannatryggingakerfinu, afnema tekjutengingar bóta og niðurgreiða sálfræðiaðstoð.

LAUNALIÐURINN

Meginmarkmið kjarasamninganna þegar kemur að launaliðnum er að verja þann árangur sem náðist í síðustu kjarasamningum fyrir þau sem eru með lægstu launin en jafnframt tryggja að allt launafólk fái notið jafnræðis þegar kemur að launahækkunum. Aukinn kaupmáttur ráðstöfunartekna liggur til grundvallar launakröfum VR og LÍV og að launafólk geti lifað mannsæmandi lífi á dagvinnulaunum sínum. Lágmarkslaun eiga að duga til framfærslu samkvæmt þeim viðmiðum sem fyrir liggja.

VR og LÍV gera þá kröfu að stjórnvöld komi að borðinu með aðgerðir til að styrkja launalið kröfugerðarinnar, t.d. í skatta- og vaxtamálum, með hækkun barnabóta og afnámi verðtryggingar á neytendalánum.

VEIKINDARÉTTUR

VR og LÍV leggja til nokkrar breytingar á veikindarétti kjarasamninga. VR og LÍV ítreka þá kröfu að veikindaréttur vegna barna taki til barna og ungmenna allt að 18 ára aldri. Þá vilja VR og LÍV tryggja að fjarvera vegna veikinda verði talin hvort sem er í hálfum eða heilum dögum. VR og LÍV telja mikilvægt að auka sveigjanleika í veikindarétti þannig að hann geti komið til móts við alvarleg áföll félagsfólks. VR og LÍV gera þá kröfu að veikindaréttur verði útvíkkaður þannig að hann taki til alvarlegra veikinda og /eða fráfalls nákominna ættingja sem og jarðarfara.

1891
Verzlunarmannafélag Reykjavíkur stofnað á Kaffihúsinu Hermez, Lækjargötu 4, 27. janúar. Framsögumaður fundarins Th. Thorsteinsson kjörinn formaður.

1894
Frídagur verslunarmanna haldinn hátíðlegur 13. september, fyrsti vísir að orlofi.

3. nóvember 1900
Frú Laura Hansen - fyrsta konan til að ganga í VR. Breyta þurfti lögum félagsins, sem ekki gerðu ráð fyrir að konur væru í félaginu.

1905
VR og Kaupmannafélagið stofna Verzlunarskóla Íslands.

18. janúar 1946
Fyrsti kjarasamningur VR við atvinnurekendur undirritaður. Samið um orlof í fyrsta sinn, 12 dagar eftir 1 ár.

1955
Lífeyrissjóður verzlunarmanna stofnaður.

27. maí 1955
Fyrsti kjarasamningur VR sem stéttarfélags launafólks. Samið um stofnun Lífeyrissjóðs verzlunarmanna og tók hann til starfa 1. febrúar 1956.

1956
Útgáfa VR blaðsins hefst.

KJARAMÁL

Þá ítreka VR og LÍV þá kröfu að allur kostnaður vegna komugjalda og læknisvottorða verði greiddur af atvinnurekanda, óski hann eftir vottorði vegna veikinda. Einnig gera VR og LÍV þá kröfu að heimsóknir til læknis / tannlæknis í forvarnarskyni falli undir veikindarétt. Slíkt taki jafnframt til barna félagsfólks.

30 DAGA ORLOF

Launafólk gerir kröfu um aukinn frítíma og meiri sveigjanleika í orlofstöku. Samkvæmt kjarasamningum VR og LÍV er lágmarksorlof 24 dagar en allt að 30 dagar eftir 10 ár hjá sama fyrirtæki. Breytingar á orlofsrétti hjá starfsfólki hins opinbera kalla á endurskoðun á rétti starfsfólks á almennum vinnumarkaði. VR og LÍV gera þá kröfu að allt félagsfólk eigi rétt til 30 orlofsdaga á orlofsárinu.

VR og LÍV krefjast þess jafnframt að orlofsréttur verði rýmkaður þannig að orlofsnýting sé allt að tvö ár í senn. Ef ekki verður við því komið að nýta orlofið innan þess tíma, verði ónýtt orlof gert upp við starfsfólk áður en nýtt tímabil hefst.

VR og LÍV gera einnig þá kröfu að starfsfólk ávinni sér orlofslaun í lögbundnu fæðingarorlofi.

STYTTING VINNUVIKUNNAR

Vinnutími á Íslandi er einna lengstur af þeim löndum sem við berum okkur saman við og má sjá afleiðingarnar í fjölgun launafólks síðustu ár sem sækir þjónustu til sjúkrasjóða stéttarfélaganna.

VR og LÍV lögðu áherslu á styttingu vinnuvikunnar við gerð Lífskjarasamningsins árið 2019 og var sú stytting sem þá var samið um fyrsta skrefið í vegferð að umtalsvert styttri og fjölskylduvænni vinnuviku. Styttingin tókst vel til og var almenn ánægja með hana meðal félagsfólks. VR og LÍV telja mikilvægt að fyrirtæki nýti tækifæri sem skapast í kjölfar hagræðingar sem sjálfvirknivæðing og tækniframfarir stuðla að til þess að stytta enn frekar vinnuviku starfsfólks.

VR og LÍV gera þá kröfu að vinnuvikan verði stytt í fjóra daga, eða sem svarar 32 stundum á viku, á samningstímanum, án skerðingar á launum. Í samræmi við þetta telja VR og LÍV mikilvægt að lög nr. 88 frá 1971, um 40 stunda vinnuviku, verði endurskoðuð í takt við þær kröfur sem samtök launafólks gera nú um styttri vinnutíma.

UPPSAGNARRÉTTUR

Tryggja þarf starfsfólki sem hefur langan starfsaldur hjá sama atvinnurekanda lengri uppsagnarfrest, óháð lífaldri. Réttur þessi komi til viðbótar þeim rétti sem nú þegar er í kjarasamningi.
VR og LÍV gera þá kröfu að uppsagnarfrestur verði sem hér segir:

- Fjórir mánuðir eftir 10 ár í starfi hjá sama atvinnurekanda.
- Fimm mánuðir eftir 15 ár í starfi hjá sama atvinnurekanda.
- Sex mánuðir eftir 20 ár í starfi hjá sama atvinnurekanda.

Starfsmaður geti hins vegar sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara.

FJARVINNA

Covid-19 faraldurinn sýndi okkur mikilvægi sveigjanleika á vinnumarkaði og hvernig launafólk getur fljótt og vel brugðist við breyttum aðstæðum. Fjarvinna er orðin ómissandi hluti af vinnuumhverfi

1957
Guðmundur H. Garðarsson tekur við formennsku.

1961
Samið um slysa- og örorkutryggingu.

1963
VR fer í sitt fyrsta verkfall, ásamt flestum öðrum verslunarmannafélögum á landinu 10. desember.

1964
VR kaupir fyrsta orlofshús félagsins í Ölfusborgum.

1966
3ja daga allsherjarverkfall 9. - 11. mars , samið um aðild að atvinnuleysistryggingasjóði. Fæðingarorlof 10 dagar.

1967
Aðild að Atvinnuleysistryggingasjóði.

1970
Samið um lágmarkshvíldartíma.

1974
Samið um aðbúnað á vinnustað.Vinna á laugardögum telst helgidagavinna.

1976
Allsherjarverkfall 12 dagar. Lög um greiðslu fæðingarorlofs, allt að 90 virkum dögum, til kvenna innan ASÍ tóku gildi 1. janúar.

hjá mörgum og mikilvægt að bæta og tryggja betur stöðu launafólks í þeim aðstæðum.

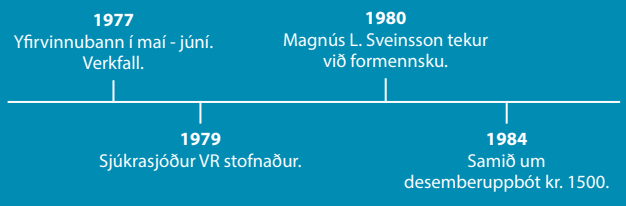
VR og LÍV gera þá kröfu að rammasamningur á almennum vinnumarkaði um fjarvinnu verði tekinn til gagngerrar endurskoðunar með það í huga að tryggja betur réttindi fjarvinnustarfsfólks og ásættanlega vinnuaðstöðu, starfsfólki að kostnaðarlausu. Þá leggja VR og LÍV til að ákvæði um fjarvinnu verði sett í aðalkjarasamning.

VR og LÍV gera jafnframt þá kröfu að félagsfólk hafi frelsi til þess að vinna í fjarvinnu þegar aðstæður leyfa, sveigjanleikinn verði aukinn og tryggt að samþykki beggja aðila liggi fyrir.

AUKIÐ LÝÐRÆÐI

Lýðræði er hornsteinn íslensks samfélags og vilja VR og LÍV auka tækifæri starfsfólks á lýðræðislegri þátttöku á sínum vinnustað. VR og LÍV gera þá kröfu að Ísland feti í fótspor fjölda þjóða í Evrópu og komi á atvinnulýðræði þar sem starfsfólk hefur rétt til að kjósa fulltrúa sinn í stjórn fyrirtækisins sem það starfar hjá. VR og LÍV leggja til að farin verði sú leið sem Norðurlöndin hafa farið og starfsfólk fái rétt til að kjósa ákveðinn fjölda fulltrúa í stjórn fyrirtækisins í samræmi við stærð þess. VR og LÍV telja jafnframt mikilvægt að þessi réttur verði bundinn í lög.

Þá gera VR og LÍV kröfu um sjóðfélagalýðræði í lífeyrissjóðum þannig að sjóðfélagar geti kosið fulltrúa í stjórn síns sjóðs og þannig átt aðkomu að ákvarðanatöku um starfsemi og rekstur viðkomandi sjóðs. VR og LÍV leggja til að stéttarfélögin og atvinnurekendur komi sér saman um að helmingur stjórnar lífeyrissjóða verði kosinn beinni kosningu af sjóðfélögum á samningstímanum. VR og LÍV gera einnig



Ert þú ekki örugglega með réttar upplýsingar skráðar hjá okkur?

Mikilvægt er að félagsfólk skrái réttar upplýsingar um starfsheiti og vinnutíma á **Mínum síðum** á vr.is

Upplýsingarnar eru nýttar í launarannsókn félagsins sem gefur félagsfólki mikilvæga innsýn í stöðu sína samanborið við aðra í sömu atvinnugrein.

Skannaðu kóðann til að fara á Mínar síður

KJARAMÁL

þá kröfu að vægi fulltrúaráðs/sjóðfélaga verði aukið þegar kemur að stærri ákvörðunum sjóðsins.

SÍ- OG ENDURMENNTUN

Auknar kröfur eru gerðar til starfsfólks um menntun og þekkingu, ekki síst vegna fjórðu iðnbyltingarinnar og þeirra viðamiklu og hröðu breytinga á störfum sem átt hafa sér stað undanfarin ár. VR og LÍV telja mikilvægt að atvinnurekendur líti á nám og fræðslu sem hluta af starfi og hvetji starfsfólk til þess að sækja sér þá fræðslu sem það þarf til að auka hæfni sína og taka virkan þátt í breytingum á vinnumarkaði.

Samkvæmt kjarasamningi hefur félagsfólk rétt til að verja fjórum stundum á ári til setu í starfstengdu námi eða námskeiðum án skerðingar á launum. VR og LÍV gera þá kröfu að félagsfólk geti varið að lágmarki einni vinnuviku á ári til setu í starfstengdu námi eða námskeiðum, án skerðingar á launum.

FAGNÁM Í VERSLUN OG ÞJÓNUSTU

Fagnám í verslun og þjónustu er þróað í samvinnu aðila vinnumarkaðarins og hefur verið framkvæmt í farsælu samstarfi símenntunarmiðstöðva, fyrirtækja og framhaldsskóla um þriggja ára skeið. Námið byggir á hæfnikröfum sem gerðar eru til starfa verslunarfólks og býðst þátttakendum að fara í raunfærnimat þar sem kunnátta og hæfni er metin til framhaldsskólaeininga á móti kenndum áföngum. Auk þess fer hluti námsins fram á vinnustað í verklegum brautaráföngum.

VR og LÍV gera kröfu um að félagsfólk sem lýkur Fagnámi í verslun og þjónustu fái námið metið til launahækkunar þannig að laun hækki um 7% að lágmarki við lok hvers þriðjungs náms. Einnig gera VR og LÍV kröfu um að starfsfólk sem hefur þegar lokið náminu fyrir ráðningu fái hærri laun sem nemur þessari hækkun.

AÐRAR KRÖFUR

Áunnin réttindi

- Áunnin réttindi félagsfólks færist óskert milli atvinnurekenda. Hér er um að ræða rétt félagsfólks vegna veikinda og orlofs sem það hefur áunnið sér á vinnumarkaði.

Heilsuefling / heilsuvernd

- Atvinnurekendur auki stuðning sinn við heilsueflingu starfsfólks í forvarnarskyni, enda er slíkt beggja hagur.
- Starfsfólk hefur skýlausan rétt á að atvinnurekandi virði mörk milli vinnu og frítíma. Settar verði skýrar reglur í kjarasamningi um að atvinnurekanda beri að virða skilgreindan vinnudag starfsfólks, óháð formi og staðsetningu vinnunnar.

Stórhátíð og aðrir skilgreindir frídagar

- 1. maí verði stórhátíðardagur.
- Aðfangadagur og gamlársdagur verði stórhátíðardagar allan daginn, ekki bara frá kl. 12:00.
- Staðfesting um greiðslu launa á skilgreindum frídögum í kjarasamningi verði sett inn í kjarasamninginn með skýrari hætti en nú er.
- Starfsfólk sem þarf að ferðast á vegum atvinnurekanda á skilgreindum frídegi fái frí síðar, án skerðingar á launum.

1986
Samið um rétt foreldra til fjarvistar til aðhlynningar sjúkra barna sinna án þess að dagvinnulaun skerðist. 60 þjónustuíbúðir fyrir eldri félaga VR teknar í notkun í Hvassaleiti.

1989
Fyrst greidd orlofsuppbót kr. 6500.

1996
Samið um að sjóðfélögum í LV skyldi gefast kostur á að byggja upp frjálsan lífeyrissparnað hjá sjóðnum.

1999
VR greiðir 80% laun í fæðingarorlofi. 29% launamunur kynjanna.

2000
Starfs- og endurmenntunarsjóður stofnaður. Samið um markaðslaun í fyrsta skipti. VR semur fyrst félaga um greiðslu atvinnurekenda í séreignarsjóð lífeyrissjóðs.

2001
VR fær viðurkenningu jafnréttisráðs fyrir brautryðjendastarf á sviði jafnréttismála.

2002
Gunnar Páll Pálsson tekur við formennsku.

2003
22% launamunur kynjanna.

2005
Árið 2005 var helgað jafnrétti hjá VR – karlar enn með 15% hærri laun en konur fyrir jafnverðmæt og sambærileg störf, samkvæmt launakönnun VR frá 2004. Ráðist var í auglýsingaherferðina Ekki láta útlitið blekkja þig sem vakti mikla athygli.

2006
VR varasjóður var stofnaður á aðalfundi félagsins í marsmánuði, en markmið hans var að veita félagsfólki meiri sveigjanleika til að nota inneign sína í sjóðum félagsins.

Laun og framkvæmd launa

- Uppgjörstímabil mánaðarlauna verði þannig að ekki standi eftir meira en ein vika ógreidd í hverjum almanaksmánuði.
- Lágmarksvinnutími á virkum dögum verði 4 klst. eins og um helgar og aldrei verði greitt fyrir skemmri tíma, þó unnið sé skemur.
- Atvinnurekendur tryggi að mótframlag þeirra í lífeyrissjóð skili sér í hækkun launa til starfsfólks 70 ára og eldra eða verði ráðstafað á annan þann hátt sem er í samræmi við vilja þess enda greiðir starfsfólk á þeim aldri ekki lengur iðgjald í lífeyrissjóð.

Ferðir til og frá vinnustað

- Atvinnurekendur greiði ferðakostnað félagsfólks sem býr utan höfuðborgarsvæðisins þegar almenningssamgöngur eru ekki í boði.
- Í sérkjarasamningi VR / LÍV og SA um gestamóttöku verði kostnaðurinn miðaður við ferðakostnaðarnefnd ríkisins skv. aðalkjarasamningi.

Trúnaðarmenn

- Kjörtímabil trúnaðarmanna verði lengt úr tveimur árum í fjögur ár.

Leiðrétta skerðingu örorkubóta vegna aldurs

- Skerðing örorkubóta vegna aldurs, skv. gr. 8.6.5. í kjarasamningi verði felld út.

Að öðru leyti er vísað til sameiginlegra krafna Alþýðusambands Íslands.

Vissir þú að ...

Trúnaðarmenn mega sækja ýmis námskeið VR á vinnutíma til að bæta við þekkingu sína og hæfni.

Dagvinnulaun skerðast ekki meðan trúnaðarmaður situr námskeið á vegum VR.

Það fer eftir kjarasamningum hversu marga daga starfsfólk á rétt á launuðu leyfi vegna námskeiða, en að lágmarki er rétturinn vika á ári.

Kynntu þér málið á vr.is/trunadarmenn

VR

2009
Kristinn Örn Jóhannesson tekur við formennsku.

2011
Stefán Einar Stefánsson tekur við formennsku. Herferð VR um launajafnrétti vekur athygli.

2012
STARF, ný þjónusta á sviði vinnumiðlunar og ráðgjafar VR fyrir atvinnuleitandi félagsfólk.

2013
Ólafía B. Rafnsdóttir kjörin formaður. Jafnlaunavottun VR, nýtt vopn í baráttunni gegn launamun kynjanna.

2015
Nýir kjarasamningar gerðir eftir að samþykktar voru verkfallsaðgerðir hjá VR.

2016
VR bryddar uppá nýjung 1. maí með fjölskylduhlaupi og skemmtun. VR herferðin um fjölbreytni á vinnustöðum.

2017
Ragnar Þór Ingólfsson tekur við formennsku. VR herferðin „Þekktu þinn rétt" sem m.a. er beint að erlendu félagsfólki.

2018
VR styður við #metoo með auglýsingum gegn kynferðislegri áreitni. Herferð VR gegn kulnun vekur athygli.

2019
Nýr kjarasamningur – Lífskjarasamningurinn. VR herferð endurvekur Georg Bjarnfreðarson í auglýsingum um réttindi verslunarfólks. VR herferð til kynningar á styttingu vinnuvikunnar. Stafræna hæfnihjólið sjálfsmatspróf á netinu.

2020
Skrifstofur VR loka tímabundið vegna COVID-19 faraldursins.

2021
VR herferð um þriðju vaktina og hugræna byrði.

ÞÚ ÁTT RÉTT Á LAUNAVIÐTALI

Um árabil hefur launaviðtal verið kjarasamningsbundinn réttur félagsfólks VR en árið 2000 voru ákvæði um persónubundin laun og launaviðtöl tekin upp. Persónubundin laun eiga að endurspegla menntun og hæfni og samræmast þeirri ábyrgð sem fylgir starfinu.

Mikilvægt er að undirbúa sig vel fyrir launaviðtalið og hér á eftir koma nokkur góð ráð sem hjálpa þér að ná markmiðum þínum.

SJÁLFSSKOÐUN

Það er undir þér komið að sýna að þú verðskuldir það sem þú vilt semja um. Skoðaðu stöðu þína og reyndu að meta styrkleika þína og veikleika og jafnframt hvaða tækifæri þú hefur.

- Hvert er þitt framlag?
- Hvernig stendurðu þig í vinnunni?
- Hvar og hvernig nýtist þín reynsla og kunnátta best?
- Hvernig geturðu styrkt þig sem starfsmann?
- Þarftu á endurmenntun að halda?

Skráðu hjá þér viðfangsefni þín og vinnuframlag til lengri tíma litið. Skoðaðu stöðu samningsaðila þíns og vinnuumhverfið.

SÍMENNTUN

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

„GÆS“

Hugsaðu um „GÆS“; ég Get, ég Ætla, ég Skal. Hafðu trú á sjálfum þér, því annars hefur atvinnurekandinn það ekki. Þú þarft að sannfæra hann um að þú sért verðug/ur og ef þér finnst þig skorta sjálfstraust, þá er mikið framboð af sjálfstyrkingarnámskeiðum í boði, m.a. hjá VR og fræðsluaðilum.

Mikilvægt er að huga að því hvenær best sé að tala við stjórnendur um launaviðtalið. T.d. getur verið slæmt að ræða launahækkun ef nýlegir ársreikningar hafa komið illa út, þá borgar sig að bíða aðeins.

MARKAÐSVIRÐI ÞITT

Aflaðu þér upplýsinga um markaðsvirði þitt, hver laun sambærilegra hópa eru og síðast en ekki síst, hvernig kaupin gerast á eyrinni. Notaðu launakönnunina og vinnudagbók þína.

MARKMIÐASETNING

Settu þér raunhæf markmið, því þú missir trúverðugleikann ef þú biður um óeðlilega launafjárhæð, hvort sem hún er allt of lág eða há. Veltu fyrir þér hvaða niðurstöðu þú myndir sætta þig við. Ertu að leita eftir launahækkun eða stöðuhækkun? Hvar sérðu sjálfa/n þig eftir fimm ár? Með því að hafa skýr markmið nærðu lengra.

SAMNINGATÆKNI

Tileinkaðu þér samningatækni og æfðu þig í henni. Reyndu að halda samningaviðræðunum á faglegum grundvelli og ekki verða of tilfinningasöm/-samur. Til að ná sem bestum árangri geturðu þurft að sýna sveigjanleika, sem getur verið báðum til góða. Bestu samningarnir eru þegar báðir aðilarnir „græða".

TÍMASETNING

Mikilvægt er að huga að því hvenær best sé að tala við stjórnendur um launaviðtalið. T.d. getur verið slæmt að ræða launahækkun ef nýlegir ársreikningar hafa komið illa út, þá borgar sig að bíða aðeins. Pantaðu tíma hjá yfirmanni með nokkurra daga fyrirvara svo stjórnandinn geti einnig undirbúið sig.

ÆFÐU ÞIG

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

ÆFINGIN SKAPAR MEISTARANN

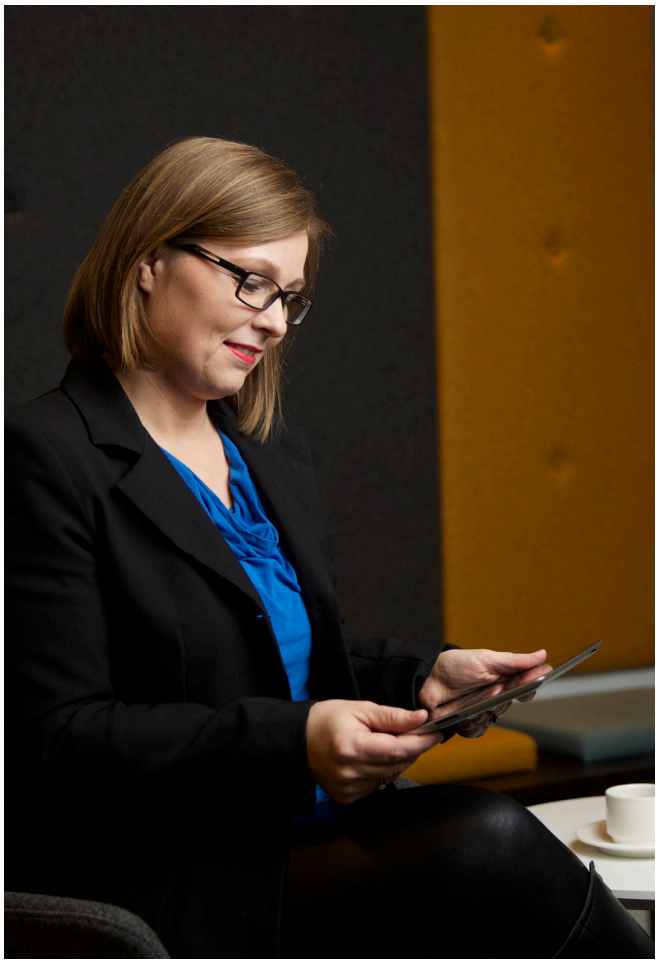
Að fá neitun getur verið lærdómsríkt. Ekki hræðast höfnun því nei getur verið leið að jái. Að viðtalinu loknu skaltu skrá hjá þér hvað fór vel og hvað hefði betur mátt fara. Byrjaðu að undirbúa þig fyrir næsta viðtal með því að bæta frammistöðu þína og halda vinnudagbók.

AÐ TAKAST Á VIÐ KVÍÐA

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

Mundu að launaviðtalið þarf ekki eingöngu að snúast um launin þín því það er einnig hægt að semja um annars konar atriði:

- Afslátt af vörum fyrirtækisins eða annarra fyrirtækja
- Aukið fæðingarorlof
- Aukið orlof á launum
- Árgjald í fagfélag
- Áskrift að tímaritum
- Barnagæslu
- Bensínstyrk
- Bifreiðastyrk
- Fatastyrk
- Ferðastyrk
- Fjölbreytni í starfi



ENDALAUS ÞRÓUN
– á þetta við um mitt starf?

Hugtakið þróun hefur talsvert borið á góma undanfarin misseri. Við lifum í síbreytilegu samfélagi þar sem áherslubreytingar og ný verkfæri sem styðja við störf líta dagsins ljós nokkuð ört og jafnvel of ört fyrir mörg. Til að takast á við og geta nýtt þessa þróun verður fólk oftar en ekki að tileinka sér ný vinnubrögð og bæta þannig við sig aukinni hæfni. En hvernig veit fólk hverju skal bæta við og hvernig það getur styrkt sig til að takast á við þessar áskoranir sem framtíðin ber í skauti sér?

HÆFNIÞÆTTIR FRAMTÍÐARINNAR

Á nokkurra ára fresti gefur The World Economic Forum, eða Alþjóðaefnahagsráðið, frá sér skýrslu sem kallast „The Future of Jobs Report". Í þessum skýrslum kortleggur ráðið framtíð starfa og birtir þá hæfniþætti sem munu teljast mikilvægir fyrir störf framtíðarinnar, tækninýjungar og innleiðingu þeirra í alþjóðasamfélaginu út frá þeim atburðum eða breytingum sem hafa átt sér stað í gegnum tíðina. Ráðið hefur gefið út tíu mikilvægustu hæfniþættina fyrir árið 2025. Meðal þessara hæfniþátta er virk þátttaka í lærdómsferli og að kynna sér lærdómsaðferðir (e. Active learning and learning strategies). Þess ber að geta að hæfniþátturinn gagnrýnin hugsun er á lista yfir mikilvægustu hæfniþætti fyrir árið 2020 og 2025.

Það vekur athygli að hæfniþættir sem lúta að sjálfsstjórn starfsfólks eru að ryðja sér til aukins rúms og má þar nefna seiglu, streituþol og sveigjanleika (e. resilience, stress tolerance and flexibility). Þessa mikilvægu persónulegu hæfniþætti er því vert að hafa til hliðsjónar þegar einstaklingar huga að eigin starfsþróun.

Möguleikar til eigin starfsþróunar eru margir. Á vefsíðu VR er meðal annars að finna sérstaka síðu helgaða starfsþróun þar sem félagsfólk getur aflað sér upplýsinga og nýtt sér verkfæri til að huga að hæfniaukningu sinni. Í sumum tilvikum fylgir þessu kostnaður og hafa starfsmenntasjóðir VR oftar en ekki stutt dyggilega við félagsfólk sitt. Styrkjamöguleikar sjóðanna eru nokkrir sem meðal annars má sjá í útlistun á leiðunum þremur aftar í blaðinu. Til viðbótar við þær mögulegu leiðir sem færar eru þarf að huga að því hvað telst styrkhæft í sjóðina og þá flokkun má sjá í töflu hér til hliðar, félagsfólki til frekari útskýringar.

10 mikilvægustu hæfniþættirnir 2025

1. **Greinandi hugsun- og nýsköpun**
   e. Analytical thinking and innovation
2. **Virk þátttaka í lærdómsferli og að kynna sér lærdómsaðferðir**
   e. Active learning and learning strategies
3. **Hæfni til að leysa úr flóknum vandamálum**
   e. Complex problem-solving
4. **Gagnrýnin hugsun og greiningarhæfni**
   e. Critical thinking and analysis
5. **Sköpunargleði, frumleiki og frumkvæði**
   e. Creativity, originality and initiative
6. **Leiðtogahæfni og geta til að hafa félagsleg áhrif**
   e. Leadership and social influence
7. **Tækninotkun, tæknivöktun og tæknistjórnun**
   e. Technology use, monitoring and control
8. **Tæknihönnun og forritun**
   e. Technology design and programming
9. **Seigla, streituþol og sveigjanleiki**
   e. Resilience, stress tolerance and flexibility
10. **Rökhugsun, lausnamiðuð hugsun og hæfni til að vinna úr flóknum hugmyndum**
    e. Reasoning, problem-solving and ideation

Heimild: Future of Jobs Report 2020, World Economic Forum.

Hvað fellur undir viðmið um námskeið hjá sjóðum VR/LÍV?

Skilgreint upphaf og endir	Upplýsingar aðgengilegar	Opið öllum	Fylgir fyrirfram ákveðinni áætlun eða skilgreiningu	Ráðgjöf eða handleiðsla uppfyllir ekki skilyrði námskeiðs

Hvað er þá styrkhæft?

Styrkhæft nám	Styrkhæft námskeið	Styrkhæf sjálfstyrking	Styrkhæft netnámskeið	Styrkhæf ráðstefna	Tómstund
Nám til eininga	**Fellur að viðmiðum um námskeið**	**Fellur að viðmiðum um námskeið**	**Fellur að viðmiðum um námskeið**	**Ráðstefna er starfstengd** ef óljóst þá þurfa rök að fylgja með hvernig	**Fellur að viðmiðum um námskeið**
Aukin réttindi	**Starfstengt námskeið** ef það er óljóst, þá þurfa rök að fylgja með	**Verður að vera forvörn ekki meðferð**	**Starfstengt námskeið** ef það er óljóst, þá þurfa rök að fylgja með	**Eingöngu ráðstefnugjald** ekki gisting og uppihald	**Byrjendanámskeið sem falla að viðmiðum eru styrkhæf en ekki iðkun/þjálfun í sama fagi**
Tungumálanám einkakennsla í tungumáli er styrkhæf	**Ráðgjöf, handleiðsla og meðferðarúrræði eru ekki styrkhæf**	**Starfstengd markþjálfun** 12 tímar á ári, tímafjöldi sýnilegur á reikningi	**Áskrift** með mörgum starfstengdum námskeiðum er heimil	**Dagskrá og hlekkur á vefsíðu þarf að fylgja umsókn**	**Einkatímar í tómstund og meðferðarúrræði falla ekki undir námskeið**

Starfsþróunarráðgjöf er meðal annars ætlað að auðvelda félagsfólki að vaxa með þeim verkefnum sem fylgja störfum þeirra og koma í veg fyrir stöðnun í starfi.

STARFSÞRÓUNARRÁÐGJÖF

Starfsþróunarráðgjöf er meðal annars ætlað að auðvelda félagsfólki að vaxa með þeim verkefnum sem fylgja störfum þeirra og koma í veg fyrir stöðnun í starfi. Hér er ekki endilega hvatt til þess að skipta um starfsvettvang heldur mikið frekar móta/tileinka sér nýjar aðferðir við að sinna þeim verkefnum sem starfið býður upp á. Vissulega getur fólki fallist hendur og þótt erfitt að koma sér af stað í þetta ferli enda úr mörgum og fjölbreyttum kostum að velja. Eins vefst það fyrir mörgum hvar hægt er að afla sér upplýsinga þótt að áhuginn sé fyrir hendi. Á starfsþróunarvef VR, undirsíðu á vefsíðu VR, er að finna mörg góð ráð og verkfæri sem nýta má í slíkri vegferð. VR vill auðvelda félagsfólki sínu þetta ferli og býður því upp á áframhaldandi starfsþróunarráðgjöf fyrir félagsfólk sitt í samstarfi við Mími-símenntun. VR bauð félagsfólki sínu upp á slíka þjónustu sl. haust og vor með góðum árangri og bindur vonir við góðar viðtökur.

HVERNIG FER STARFSÞRÓUNARRÁÐGJÖFIN FRAM?

Félagi VR skráir sig til viðtals á mínum síðum á vr.is. Viðtölin eru rafræn, taka um 30 mínútur og fara fram í gegnum forritið Teams sem er einfalt í notkun. Hlekkur er sendur til viðkomandi félaga sem opnaður er til að hefja viðtalið. Ekki er þörf á sérstökum undirbúningi fyrir viðtalið sem getur einnig farið fram á ensku sé þess óskað. Mímir-símenntun mun leiða félagsfólk VR í allan sannleika um hversu mikilvægt það er að vera virkur þátttakandi í eigin hæfniaukningarferli sem og að vera opið fyrir því að kynna sér ólíkar leiðir til hæfniaukningar. Ráðgjöfin nýtist á ýmsa vegu þar sem félagsfólk VR getur m.a. fengið upplýsingar um fræðsluúrræði, raunfærnimat og margvíslega atvinnumöguleika. Nánari upplýsingar er að finna á vr.is/starfsthroun.

ERT ÞÚ AÐ HUGA AÐ STARFSÞRÓUN?

Þrjár leiðir til að sækja um styrk í starfsmenntasjóði VR/LÍV

Veldu eina leið

Leið 1

Einstaklingur sækir um styrk

UMSÓKN

Sótt er um á Mínum síðum á vr.is.

REIKNINGUR

Greiddur reikningur verður að vera á nafni þess sem sækir um og staðfesting á að reikningur sé greiddur þarf að fylgja.

UPPLÝSINGAR

Lýsing á námi skal fylgja með umsókn ef óljóst er hvers konar nám/námskeið sótt er um.

GREIÐSLA

Styrkur greiddur inn á reikning félagsmanns að uppfylltum skilyrðum sjóðsins.

Veittur styrkur er 90% af reikningi vegna náms, starfstengdu námskeiðsgjaldi eða ráðstefnugjaldi.

Hámarksstyrkur er 130.000 kr. og 390.000 kr. þegar félagsmaður á rétt á uppsöfnun.

Veittur styrkur af tómstundanámskeiði er 50% að hámarki 30.000 kr. sem dregst frá árlegum hámarksstyrk.
ATH: tómstundastyrkur hefur ekki áhrif á uppsöfnun.

Veittur ferðastyrkur vegna náms/starfstengdra námskeiða er 50% að hámarki 40.000 kr. sem dregst frá árlegum hámarksstyrk.

Leið 2

Fyrirtæki sækir um styrk

UMSÓKN

Sótt er um á attin.is

REIKNINGUR

Greiddur reikningur verður að vera á nafni fyrirtækis og staðfesting á að reikningur sé greiddur þarf að fylgja.

UPPLÝSINGAR

Lýsing á námi skal fylgja með umsókn og listi starfsfólks sem sótti námið/námskeiðið (nafn-kennitala-stéttarfélagsaðild).

GREIÐSLA

Styrkur greiddur inn á reikning fyrirtækis að uppfylltum skilyrðum sjóðsins.

Veittur styrkur er 90% af reikningi vegna náms, starfstengdu námskeiðsgjaldi eða ráðstefnugjaldi.

Hámarksstyrkur er 130.000 kr. fyrir hvern starfsmann.

Hámarksstyrkur til fyrirtækja er kr. 3 milljónir á ári.

STARFSMENNTASJÓÐUR VERSLUNAR- OG SKRIFSTOFUFÓLKS

VR

LÍV Landssamband íslenzkra verzlunarmanna

www.vr.is | www.attin.is

Leið 3

Sameiginlegur styrkur einstaklings og fyrirtækis

KOSTNAÐUR

Nám verður að kosta að lágmarki 200.000 kr.

REIKNINGUR

Það skiptir ekki máli á hvoru nafni greiddur reikningur er, hvort það er fyrirtækið eða félagsmaður.

UMSÓKN

Félagsmaður sækir um styrkinn á Mínum síðum á vr.is og gildir sú umsókn einnig vegna styrks fyrirtækisins og þarf því ekki að senda inn sér umsókn fyrir fyrirtækið. Yfirlýsing frá fyrirtækinu verður að fylgja með þar sem fram kemur að um sé að ræða sameiginlega umsókn og að námið sé hluti af starfsþróunaráætlun félagsmannsins.

AFGREIÐSLA

Við samþykkt umsóknar dregst styrkupphæðin af rétti beggja. Miðað er við 50/50 en ef félagsmaður á rétt á uppsöfnun þá er uppsöfnunin nýtt fyrst og svo réttur fyrirtækis.

ÚTBORGUN

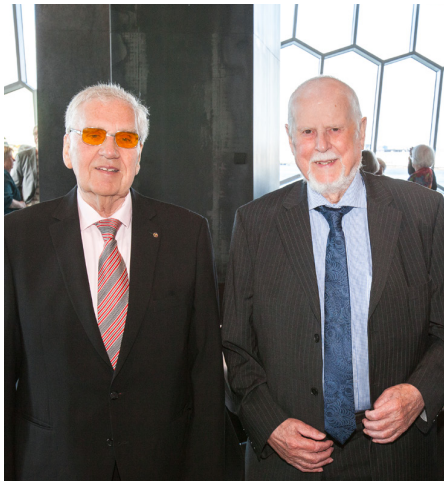
Styrkupphæð greiðist inn á reikning beggja.

UPPHÆÐ STYRKS

Samanlagður styrkur er 90% af námsgjaldi – hámark 260.000 kr. eða 520.000 kr. þegar félagsmaður á rétt á uppsöfnun.

KAFFI ELDRA FÉLAGSFÓLKS Í HÖRPU

VR hélt kaffiboð fyrir eldra félagsfólk sitt á Uppstigningardag þann 26. maí síðastliðinn. Um 600 VR félagar lögðu leið sína í Hörpu en ekki hefur verið unnt að halda kaffiboð fyrir eldra félagsfólk síðan 2019 vegna heimsfaraldurs kórónuveirunnar. Félagsfólk naut þess að gæða sér á kaffiveitingum og hlusta á ljúfa tóna Jónasar Þóris píanóleikara og Matthíasar Stefánssonar fiðluleikara. Örn Árnason fór með gamanmál og Lúðrasveit verkalýðsins lék nokkur lög.



Ingrid Kuhlman
Framkvæmdastjóri Þekkingarmiðlunar

HEILBRIGÐ MÖRK Á VINNUSTAÐ GANGA ÚT Á TRAUST OG VIRÐINGU

Öll höfum við okkar mörk í samskiptum við annað fólk þó að við séum oft ómeðvituð um þau. Iðulega finnum við ekki hvar þau liggja fyrr en við upplifum að yfir þau sé gengið. Það að þekkja sín líkamlegu, andlegu og tilfinningalegu mörk getur komið í veg fyrir að við tökum of mikið að okkur, að ætlast sé til of mikils af okkur eða komið sé fram við okkur á ósiðlegan eða ósanngjarnan hátt. Mörkin greina á milli þess sem við hugsum og þess sem okkur finnst og hugsana og tilfinninga annarra. Ýmis atriði geta hjálpað okkur við að skilja og vinna með þessi mörk sem við öll erum með og höfum þörf fyrir að séu virt.

MISMUNANDI TEGUNDIR

Líkamleg eða áþreifanleg mörk lúta að atriðum eins og snertingu og okkar persónulega rými, en það felur í sér ósýnileg mörk sem umlykja okkur í félagslegum samskiptum. Það eru ákveðin mörk þegar kemur að líkamanum, suma föðmum við en öðrum heilsum við með handabandi eða höldum lengra frá okkur. Líkamleg mörk okkar varðandi snertingar hafa líklega breyst eftir að heimsfaraldurinn hófst. Vinnurými okkar, eigur okkar og tíminn sem við ákveðum að verja í að aðstoða aðra eru önnur dæmi um áþreifanleg mörk.

Andleg og tilfinningaleg mörk eru aftur á móti óáþreifanlegri. Andleg mörk varða hugsanir, gildi og skoðanir. Tilfinningaleg mörk aðgreina tilfinningar okkar frá tilfinningum annarra. Fólk með sterk andleg og tilfinningaleg mörk mun deila skoðunum sínum án þess að taka því persónulega þegar aðrir eru því ósammála. Það hefur sterka sjálfsmynd og sjálfsvirðingu, segir nei við óraunhæfum beiðnum og lætur í sér heyra þegar gengið er yfir mörk þess.

HVERS VEGNA ER MIKILVÆGT AÐ SETJA MÖRK?

Skýr mörk hjálpa til við að skapa öryggi og vernda okkur með því að skýra hvað er á okkar ábyrgð og hvað er ábyrgð annarra. Þau hjálpa okkur að varðveita líkamlega og tilfinningalega orku. Gera okkur kleift að vinna eftir eigin gildum og finna hvar línur ásættanlegrar og óásættanlegrar hegðunar liggja.

Það er algengur misskilningur að skýr mörk fjarlægi okkur frá öðrum eða séu hindrun sem komi í veg fyrir góð samskipti. Sannleikurinn er sá að þegar við vitum hvar við endum og aðrir byrja, getum við átt í nánum samskiptum vegna þess að okkur finnst við vera örugg. Að hafa skýr mörk gagnvart yfirmanni og samstarfsmönnum stuðlar að aukinni ánægju í starfi, aukinni skilvirkni og auknum afköstum. Skýr mörk draga líka úr streitu.

FAGLEG OG PERSÓNULEG MÖRK

Á vinnustöðum er fjöldinn allur af faglegum mörkum en þau snúa fyrst og fremst að skipulagi og starfsskyldum. Það skiptir máli að

Það er algengur misskilningur að skýr mörk fjarlægi okkur frá öðrum eða séu hindrun sem komi í veg fyrir góð samskipti. Sannleikurinn er sá að þegar við vitum hvar við endum og aðrir byrja, getum við átt í nánum samskiptum vegna þess að okkur finnst við vera örugg.

stjórnendur skilgreini á skýran hátt hlutverk starfsfólks og ábyrgð. Starfsfólk ætti m.a. að geta svarað eftirfarandi spurningum:

- Hvaða væntingar eru gerðar til mín?
- Á hvaða verkefnum ber ég ábyrgð?
- Hver ákveður forgangsröðunina?
- Hver er minn næsti yfirmaður?
- Hver úthlutar mér verkefnum?
- Hver veitir mér endurgjöf og ræðir við mig um frammistöðu mína?

Þar að auki höfum við öll persónuleg mörk sem varða það sem við teljum ásættanlegt og ekki ásættanlegt í samskiptum og framkomu við samstarfsfólk og stjórnendur. Þau geta m.a. varðað:

- tón, líkamstjáningu og orðalag sem við notum í samskiptum. Að samtöl á vinnustað séu til dæmis ekki móðgandi, særandi, of persónuleg eða óviðeigandi.
- snertingar og líkamlega nálægð (persónulegt rými fólks).
- viðhorf fólks í garð samstarfsfólks.
- hvernig við högum okkur þegar við þurfum að vinna með fólki sem okkur semur ekki sérstaklega vel við.
- aðstæður þar sem við þurfum að setja þeim mörk sem virða ekki mörk okkar.
- að það séu skýrt skilgreindar afleiðingar þegar samstarfsmaður eða yfirmaður fer yfir okkar mörk.

Persónuleg mörk geta einnig hjálpað okkur við að halda heilbrigðu jafnvægi milli starfs og einkalífs. Þau geta m.a. falið í sér að skoða ekki vinnupóstinn heima, að skilja fartölvuna eftir í vinnunni eða að vinna ekki í fríum. Veik persónuleg mörk geta leitt til eineltis eða þess að gengið sé á lagið vegna þess að starfsmaður hefur ekki sett sér skýr mörk eða stendur ekki vörð um þau.

VALDAMISRÆMI Í SAMSKIPTUM STJÓRNENDA OG STARFSFÓLKS

Í samskiptum stjórnenda og starfsfólks er ákveðið valdamisræmi fyrir hendi. Stjórnendur hafa vald stöðu sinnar vegna, sem hefur þær afleiðingar að starfsfólk hefur tilhneigingu til að fara eftir fyrirmælum þeirra. Það getur verið áskorun að setja mörk þegar yfirmaðurinn misnotar vald sitt, eins og t.d. þegar hann:

- ætlast til of mikils af starfsmanni eða gerir óraunhæfar kröfur.
- niðurlægir starfsmann fyrir framan vinnufélagana.
- neyðir starfsmann til að vinna yfirvinnu oft í viku.
- minnir starfsmann á að auðvelt sé að segja honum upp eða skipta honum út.
- veitir ekki aðgengi að mikilvægum upplýsingum sem starfsmaður þarf að hafa til að sinna starfi sínu vel.
- sýnir niðurlægjandi viðbrögð við spurningum starfsmanns.

Í slíkum aðstæðum er sérlega mikilvægt að vera meðvitaður um mörk sín og bregðast við af ábyrgð og festu. Að setja yfirmanni mörk getur þó verið áskorun þar sem hann getur haft mikil áhrif á dagleg verkefni, starfsánægju og framgöngu í starfi.

MIKILVÆGIR ÞÆTTIR VIÐ AÐ SETJA MÖRK

Eftirfarandi atriðum er gott að velta fyrir sér við að ákveða mörk:

1. Vertu meðvitaður/-uð um eigin gildi og siðferði og hvaða mörk eru nauðsynleg til að stuðla að vellíðan í vinnunni. Hvernig líður þér þegar þú ert upp á þitt besta? Hvað fær þig til að blómstra? Hvað er nauðsynlegt fyrir þig til að ná hámarksframmistöðu?

2. Þekktu þín eigin faglegu og persónulegu mörk. Í því felst m.a. að geta greint hversu langan tíma það muni taka þig að vinna verkefni eða hversu mikilli orku þú þurfir að verja í það. Einnig hvað þú telur ásættanlega og óásættanlega hegðun.

3. Áttaðu þig á því sem stuðlar að vellíðan þinni almennt. Ef kvöldverður með fjölskyldunni er þér mikilvægur skaltu setja þau mörk að fara heim á ákveðnum tíma. Einnig getur verið gott að setja mörk vegna fjarvinnu eða vinnu heima. Þegar við erum alltaf í vinnunni og tökum okkur aldrei hlé er hætta á að við brennum út.

4. Vertu heiðarleg/-ur og skýr við samstarfsfólk og stjórnendur um mörk þín. Betra er að segja þeim kurteislega fyrirfram að þú hafir ekki áhuga á að taka þátt í neikvæðri umræðu eða baktali eða svara tölvupóstum um helgar en að gera það eftir á.

5. Við þurfum öll að bera ábyrgð á okkar eigin mörkum, t.d. með því að ræða það ef okkur finnst yfir þau gengið. Ræddu það eins fljótt og unnt er þegar einhver fer yfir mörk þín. Reynslan sýnir að því lengri tími sem líður frá broti á mörkum, þeim mun óskýrari verða þau. Sýndu samkennd – oft er fólk ekki meðvitað um hvernig hegðun þess hefur áhrif á aðra. Það mun jafnvel þakka þér fyrir hreinskilnina.

6. Hafðu í huga að það er eðlilegt að það verði árekstrar og að það er ekki sjálfgefið að við höfum rétt fyrir okkur því við getum með okkar mörkum verið að ganga yfir mörk annarra.

7. Að setja og halda mörkum krefst tíma og þjálfunar. Einhverntíma verður farið yfir mörk þín. Líttu á það sem tækifæri til að leiðbeina vinnufélögum.

VETTVANGUR VINNUSTAÐARINS

Þegar menningin á vinnustað er góð eru þessi mál rædd opinskátt og af virðingu. Engir tveir einstaklingar hafa sömu mörk og það að ræða mörkin eykur skilning hjá öllum aðilum. Formleg starfsmannasamtöl eru góður vettvangur til að ræða þessi mál auk þess sem flestir vinnustaðir eru með stefnur og viðmið varðandi viðeigandi hegðun, eins og t.d. siðareglur, eineltisáætlanir, jafnréttisáætlanir o.fl.

Ein leið til að ræða mörk og samskipti á vinnustað er að taka þau til umfjöllunar og útbúa svokallaðan samskiptasáttmála. Hér er um að ræða krefjandi en jafnframt gefandi vinnu þar sem starfsfólk skiptist á skoðunum og ákveður hvernig samskiptum við vinnufélagana skuli háttað. Ávinningur slíkrar vinnu er m.a. sameiginlegur skilningur á góðum samskiptum, meiri vellíðan á vinnustað, aukin geta vinnustaðarins til að ræða málin og betri og árangursríkari samskipti.

Greinarhöfundur er leiðbeinandi og ráðgjafi hjá Þekkingarmiðlun og með meistaragráðu í hagnýtri jákvæðri sálfræði.

Ragnar Þór Ingólfsson
Formaður VR

STAÐAN Í HÚSNÆÐISMÁLUM

VR hefur síðustu ár tekið forystu í húsnæðismálum innan verkalýðshreyfingarinnar. Ber þar hæst stofnun Bjargs íbúðafélags og nú nýlega Blævar sem er ætlað að koma til móts við alla tekjuhópa á leigumarkaði ásamt því að bjóða upp á fjölbreyttari búsetuúrræði en áður hafa þekkst hér á landi. Fulltrúar frá VR hafa einnig setið fyrir hönd ASÍ í tveimur starfshópum á vegum stjórnvalda um aðgerðir á húsnæðismarkaði.

Við höfum einnig beitt okkur af mikilli festu í orðræðunni vegna stöðunnar á leigumarkaði sem og vegna lánakjara þeirra sem eiga fasteign. VR hefur stutt dyggilega við bakið á samtökum leigjenda, bæði í vinnu starfshópanna og einnig með beinum fjárstuðningi. Við höfum átt fjölda funda með eigendum og stjórnendum leigufélaganna og beitt okkur opinberlega fyrir hönd þeirra sem höllustum fæti standa á leigumarkaði.

Þá höfum við átt í góðu samstarfi við Neytendasamtökin þar sem VR fjármagnar að mestu málsókn gegn bönkunum sem samtökin hafa stefnt vegna ólögmætra lánaskilmála er varða vaxtabreytingar. Við höfum fundað með forsvarsmönnum lífeyrissjóðanna og SA og haldið fjölda kynninga um mikilvægi þess að lífeyrissjóðirnir komi að fjárfestingu á íbúðamarkaði eins og tíðkast í þeim löndum sem við berum okkur gjarnan saman við. Sem dæmi þá verja lífeyrissjóðir á Norðurlöndunum um og yfir 10% af heildareignum sínum til uppbyggingar á húsnæðisinnviðum sem sjóðfélagar hafa svo aðgang að til leigu á betri kjörum en á markaði. Einnig eru lífeyrissjóðir erlendis farnir að fjárfesta í auknum mæli í uppbyggingu hjúkrunarheimila og búsetu úrræða fyrir eldra fólk. Í þýskumælandi löndum er þetta fjárfestingarhlutfall enn hærra en sem dæmi má nefna að svissneskir lífeyrissjóðir eru með um 24% af heildareignum í húsnæðisfjárfestingum.

ÍSLENSKU LÍFEYRISSJÓÐIRNIR

En af hverju eru íslenskir lífeyrissjóðir svona tregir til? Þeir hafa verið stórir lánveitendur á þessum markaði en hafa ekki viljað koma inn sem eigendur. Þessari spurningu er ekki auðsvarað nema með rökum sem

Það er sorgleg staðreynd að aðeins þeir sjóðfélagar sem komið hafa skuldlitlu þaki yfir höfuð sitt segjast geta lifað með mannlegri reisn af greiðslum úr lífeyrissjóðum með uppbót almannatrygginga.

standast litla sem enga skoðun eins og orðsporsáhættu og fleiri þáttum sem eru í hróplegri mótsögn við raunverulegt hlutverk sjóðanna, sem er að tryggja hag sjóðfélaga. Sjóðfélagar eru þeir sem greiða í lífeyrissjóð frá 16 ára aldri og allt til dauðadags. Hagsmunir sjóðfélaga eru því bundnir við lífskjör okkar alla ævina en ekki bara þegar við förum á lífeyri. Það er sorgleg staðreynd að aðeins þeir sjóðfélagar sem komið hafa skuldlitlu þaki yfir höfuð sitt segjast geta lifað með mannlegri reisn af greiðslum úr lífeyrissjóðum með uppbót almannatrygginga. Síhækkandi húsnæðiskostnaður, vöruverð og leiguverð eru að sliga jafnt eldra fólk sem yngri sjóðfélaga. Mikið til vegna aðgerða og aðgerðaleysis fyrirtækja í eigu lífeyrissjóðanna sem hamra á arðsemi sama hvernig viðrar í hagkerfinu.

Það hlýtur að vera merki um ótrúlega skammsýni að horfa einungis á eina breytu í lífskjarajöfnunni. Eins og að telja fólki trú um mikilvægi þess að lifa eins og þrælar allt sitt líf til að hafa það hugmyndafræðilega gott á efri árum. Framfærslukostnaður framtíðarinnar hlýtur því að vega jafn þungt og tekjurnar.

Fjárfesting í húsnæðisinnviðum er ekki eingöngu talin öruggasta fjárfestingin heldur hefur raunhækkun húsnæðis verið á pari eða betri en verðbréf í sögulegu samhengi. Þetta á ekki einungis við á Íslandi heldur er því eins háttað í samanburðarlöndunum. Því til viðbótar hlýtur aðgengi sjóðfélaga að öruggu og hagkvæmu húsnæði að teljast til mikilvægustu hagsmuna og lífskjara þeirra.

Á árunum 1997 til 2017 hækkaði raunvirði á húsnæði um 4,3% á ári á höfuðborgarsvæðinu og 3,2% á landinu öllu. Þá eru undanskildar þær miklu hækkanir sem hafa átt sér stað síðustu fimm ár. Raunhækkunin ein og sér er því vel yfir þeim mörkum sem loforð lífeyrissjóðanna um réttindi byggir á. Því má svo bæta við að fjárfesting í húsnæði þýðir aukna áhættudreifingu fyrir lífeyrissjóði. Það er því með öllu óskiljanlegt að sjóðirnir séu ekki opnari fyrir þessum kosti sér í lagi þar sem þeir hafa skuldbundið sig til 580 milljarða „grænna" fjárfestinga til ársins 2030.

HÚSNÆÐISFÉLAGIÐ BLÆR

VR hefur verið leiðandi í þessum málaflokki, um það verður ekki deilt. Við höfðum frumkvæði að því að koma af stað nýju húsnæðisfélagi sem nefnist Blær og er samvinnuverkefni ASÍ og BSRB. Blær verður rekið samhliða Bjargi og mun höfða til allra tekjuhópa. VR fjármagnar fyrsta verkefnið sem er lóð við Fiskitjörn í Úlfarsárdal og er verkefnið komið í hönnunarferli en stefnt er á að framkvæmdir hefjist snemma næsta ár.

Það sem gerir þetta félag frábrugðið öðrum er að um er að ræða félag sem er lághagnaðardrifið og er sniðið utan um langtímafjárfestingar félagasamtaka og lífeyrissjóða sem setja sér samfélagsleg viðmið ofar græðgi þar sem áhersla er lögð á búsetu og framfærsluöryggi þeirra er leigja hjá slíku félagi. Samhliða því fá þeir aðilar sem fjármagna verkefnið trygga og góða en hóflega langtímaávöxtun. Þótt ótrúlegt megi virðast þá geta þessir hlutir farið saman, þ.e. að tryggja aðgang að hagkvæmu og vönduðu húsnæði á viðráðanlegu verði þar sem stöðugleiki fyrir alla aðila er í fyrirrúmi. Verkefnið er að norrænni fyrirmynd og hefur verið í undirbúningi meira og minna frá árinu 2017.

Bjarg mun sjá um allar framkvæmdir og umsýslu fyrir Blæ en Bjargi hefur tekist að byggja og afhenda 670 íbúðir og er með aðrar 680 í byggingu eða undirbúningi. Öll verkefnin hafa verið á eða undir kostnaðaráætlun og á eða á undan áætlun. Slíkt hefur aldrei gerst í íslenskri byggingarsögu ef miðað er við umfang verkefnisins.

Í komandi kjarasamningum munum við gera kröfu um frekari uppbyggingu og fjármögnun Bjargs og Blævar og tryggja um leið að tími markaðsvæðingar og brasks á húsnæðismarkaði líði undir lok.

Fjölmargar aðrar áskoranir eru í farvatninu eins og að tryggja efndir stjórnvalda um að ný húsaleigulög taki gildi þar sem áhersla verður lögð á réttarstöðu leigjenda sem og að tryggja meiri stuðning til þeirra sem vilja komast inn á eignamarkað eða höllum fæti standa á leigumarkaði með hækkun húsaleigubóta. Einnig þarf að tryggja að fjármögnun til húsnæðiskaupa sé ekki áhættufjárfesting sem kippir fótum undan fjölskyldum vegna geðþóttaákvarðanna Seðlabankans eða vanrækslu stjórnvalda. Ég leyfi mér að vera bjartsýnn á að okkur í verkalýðshreyfingunni takist að brjóta blað í húsnæðismálum samhliða komandi kjarasamningum.

Það hlýtur að vera merki um ótrúlega skammsýni að horfa einungis á eina breytu í lífskjarajöfnunni. Eins og að telja fólki trú um mikilvægi þess að lifa eins og þrælar allt sitt líf til að hafa það hugmyndafræðilega gott á efri árum.

HVAÐ ER VERKFALL?

Í síðasta tölublaði VR blaðsins var fjallað um það hvernig kjarasamningar verða til. Þar kom fram að eftir að deilu er vísað til sáttasemjara geta deiluaðilar tilkynnt um vinnustöðvun/verkföll. Hér verður leitast við að fara yfir þá réttarstöðu, hvað beri að gera áður en til vinnustöðvunar/verkfalls er boðað, hvað má gera í verkfalli, hverjir mega vinna, hvaðan fá einstaklingar greitt og einnig verður komið inn á verkfallsvörslu.

Það úrræði sem stéttarfélög hafa til að knýja á framgang krafna sinna (markmiða sinna í vinnudeilu) til að ná réttarbótum er að boða til vinnustöðvunar/verkfalls. Um verkföll og framkvæmd þeirra gilda lög um stéttarfélög og vinnudeilur. Það er rétt að benda á að atvinnurekendur geta einnig gripið til úrræða og heitir það í þeirra tilfelli verkbann.

Í upphafi kjaraviðræðna er gerð viðræðuáætlun milli samningsaðila og eru sett fram tímamörk þess hvenær kröfugerð á að liggja fyrir og hve langan tíma aðilar ætla sér til að ljúka viðræðum. Að þeim tíma liðnum geta aðilar annað hvort saman, eða í sitthvoru lagi vísað deilunni til sáttasemjara sem tekur þá við stjórn viðræðna.

Til að unnt sé að boða til verkfalls þurfa tvö skilyrði að vera uppfyllt, annars vegar að deilunni hafi verið vísað til sáttasemjara og hins vegar að verkfallsboðun hafi verið samþykkt í almennri atkvæðagreiðslu meðal félagsfólks stéttarfélagsins.

Atkvæðagreiðsla um verkfall skal vera leynileg og taka til allra þeirra sem verkfallið á að taka til. Þegar um rafræna kosningu er að ræða eins og tíðkast hjá VR er ekki gerð krafa um lágmarksþátttöku heldur þarf meirihluti þeirra sem greiðir atkvæði að vera fylgjandi verkfalli. Heimilt er að takmarka verkfall við tiltekinn hóp félagsfólks og taka þá einungis þau sem verkfallið nær til þátt í atkvæðagreiðslunni og verður meirihluti þeirra að samþykkja verkfallið. Þegar VR fór í verkfall árið 2019 tók það einungis til ákveðinna starfa og fyrirtækja í ferðaþjónustu.

Verkfallsboðun verður að vera skýr og þar þarf að koma fram hvenær verkfall á að hefjast og tilkynna það þeim sem verkfall beinist að eigi síðar en sjö sólarhringum áður.

Verkfalli er ætlað að knýja á um framgang krafna sem settar hafa verið fram og er ekki hægt að setja verkfall á til að t.d. þvinga stjórnvöld til að aðhafast eitthvað sem gæti þó talist til réttarbóta fyrir félagsfólk.

Ef upp kemur ágreingur um verkföll t.d. um boðun eða framkvæmd þá skal þeim ágreiningi vísað til Félagsdóms.

Í verkföllum kemur oft upp ágreiningur um hver megi vinna í verkfalli. Hér verður ekki birt tæmandi umfjöllun um þann ágreining sem upp getur komið. Hins vegar er meginreglan sú að verkfall tekur til tiltekinna starfa sem styðjast við kjarasamninginn. Óheimilt er því að láta annað starfsfólk eða verktaka, sem ekki eru félagsfólk stéttarfélagsins, sinna þeim störfum. Þetta á líka við um þá sem sinna þessum störfum daglega og standa utan félags. Skýrist það af því að verkfallið nær til starfanna sem slíkra sem njóta kjara skv. kjarasamningnum. Hér skiptir engu máli hvort starfsfólk stendur utan félagsins eða semji sjálft um sín kjör. Verkfallið tekur einnig til þeirra.

Hins vegar er stjórnendum heimilt að vinna í verkfalli. Forstjóri getur t.d. gengið í öll störf og yfirmenn yfir einstökum sviðum geta gengið í störf á sínu sviði sem teljast hluti af eðlilegum starfsskyldum þeirra.

Sé starfsfólk í orlofi eða veikindaleyfi þá fellur það af launaskrá meðan á verkfalli stendur. Réttindi þeirra falla ekki niður heldur frestast meðan á verkfalli stendur.

Félagsfólk sem verkfall tekur til fær greitt úr verkfallssjóði. Ákvarðanir um hvernig greiðslum er háttað úr verkfallssjóði eða vinnudeilusjóði, eins og hann er einnig kallaður, eru teknar í hverju tilfelli fyrir sig. Greiðslum er ætlað að bæta félagsfólki eins og hægt er launatap sem það verður fyrir, enda er ekki greiðsluskylda atvinnurekanda meðan vinnustöðvun/verkfall stendur yfir. Verkfallssjóðurinn er fjármagnaður með greiðslu félagsgjalda til stéttarfélagsins. Greiðsla úr verkfallssjóði til félagsfólks er styrkur og því eru ekki greidd launatengd gjöld af þessum greiðslum en félagsfólk þarf að skila tekjuskatti af greiðslunum.

Verkfallsstjórn er í höndum stjórnar stéttarfélaga og ákveður hún hvernig tilhögun verkfalls eigi að vera. Hún á meðal annars að skipa verkfallsvörslu, en allt félagsfólk getur starfað við verkfallsvörslu og er sérstaklega auglýst eftir og óskað eftir aðilum til þeirra starfa til að gæta að því að ekki séu framin verkfallsbrot og að verkfall sé virt.

Þegar fjarvinna er tekin upp skulu aðilar gera með sér um það skriflegt samkomulag sem viðbót við ráðningarsamning, eða þá að það komi fram strax í ráðningarsamningi við upphaf ráðningar.

VEIKINDARÉTTUR Í FJARVINNU

Bæði stjórnendur og starfsfólk hafa þurft að fikra sig áfram í nýjum veruleika eftir heimsfaraldur Covid- 19. Vinnufyrirkomulagið fjarvinna hefur aukist til muna og kjaramálasérfræðingar VR hafa fundið fyrir aukningu í fyrirspurnum sem tengjast því. Vill VR því vekja sérstaka athygli á því að starfsfólk sem vinnur í fjarvinnu nýtur sömu réttinda og þau sem starfa á starfsstöð skv. lögum og kjarasamningum. Þetta á einnig við um veikindaréttinn og er mikilvægt að hann sé virtur hvort sem um ræðir veikindi starfsmanns eða barns starfsmanns.

Félagið vill árétta að vinnuálag og kröfur til starfsfólks í fjarvinnu eiga ávallt að vera sambærilegar við álag og kröfur sem gerðar eru til starfsfólks á starfsstöð atvinnurekanda.

Almennt er ekki að finna sérstök ákvæði um fjarvinnu í kjarasamningum VR. Aðilum sem starfa skv. kjarasamningi VR er þó gert að hlíta samkomulagi sem ASÍ gerði við SA um fjarvinnu árið 2006. Þar er meðal annars að finna skilgreiningu fjarvinnu, fjallað um notkun á hvers kyns búnaði við störf og skil milli vinnu og einkalífs, svo eitthvað sé nefnt. Í samkomulaginu kemur einnig fram að hafi ekki verið samið um fjarvinnu í upphafi skuli starfsfólk ekki gjalda þess hafni það boði fyrirtækis um fjarvinnu, þannig er slík ástæða ekki gild fyrir uppsögn eða breytingum á ráðningarkjörum.

Þegar fjarvinna er tekin upp skulu aðilar gera með sér um það skriflegt samkomulag sem viðbót við ráðningarsamning, eða þá að það komi fram strax í ráðningarsamningi við upphaf ráðningar.

Tryggja verður að starfsfólk sem vinnur fjarvinnu einangrist ekki frá samfélagi við annað starfsfólk í fyrirtækinu með því t.d. að gefa því tækifæri til að hitta vinnufélaga með reglulegum hætti og eiga aðgang að þeim upplýsingum sem fyrirtækið veitir. Það starfsfólk á sama aðgang og rétt varðandi þjálfun og möguleika til starfsframa eins og sambærilegt starfsfólk í starfsstöð. Tryggja verður að fjarvinnustarfsfólk hljóti alla nauðsynlega þjálfun á þann búnað sem þau verða að nota við fjarvinnu. Sömuleiðis þarf að ganga úr skugga um að þau sem eru á starfsstöð fái þjálfun við að vinna með starfsfólki í fjarvinnu.

Félagsfólk er hvatt til að hafa samband við sérfræðinga á kjaramálasviði varðandi ráðgjöf um fjarvinnu.

KJARAMÁL

45. ÞING ALÞÝÐUSAMBANDS ÍSLANDS HALDIÐ Í OKTÓBER

45. málefnaþing Alþýðusambands Íslands verður haldið dagana 10.-12. október næstkomandi og er yfirskrift þingsins „Við vinnum“. Umfjöllunarefni þingsins og helstu áhersluatriði skiptast í sex flokka: Lífeyrismál; húsnæðismál og velferð; efnahag, kjör og skatta; framtíð vinnumarkaðarins; jafnrétti og menntun og kjaramál og vinnumarkað. Hér má finna stutta samantekt af áhersluatriðum ASÍ.

1. LÍFEYRISMÁL

- Almannatryggingar og lífeyrissjóðir eiga saman að mynda grunnstoðir lífeyriskerfisins á Íslandi. Mikilvægt er að samspil þessara kerfa sé skilvirkt og sanngjarnt og skerðingar og tekjutengingar taki mið af því.
- Eftirlaunaaldur þarf að haldast í hendur við lífaldursþróun til að sjálfbærni og kynslóðasátt sé tryggð en forðast skal stórar breytingar á kerfinu á stuttum tíma.
- Ævilengd fólks er misjöfn m.a. eftir störfum og menntunarstigi. Mikilvægt er að lífeyriskerfið taki mið af þessu.
- Lífeyriskerfið er gríðarlega mikilvægt afkomutryggingakerfi fyrir launafólk sem lendir í örorku. Ríkið þarf markvisst með fjárframlögum að tryggja jafna örorkubyrði lífeyrissjóða.
- Lífeyrissjóðir skulu viðhafa ábyrga og siðferðislega eigenda- og fjárfestingarstefnu.

2. EFNAHAGUR, KJÖR OG SKATTAR

Skattkerfið stuðli að samfélagssátt, tryggi jöfnuð og standi undir traustum velferðarstoðum samfélagsins m.a. með því að:

- Taka skal upp sérstakt hátekjuþrep skatta.
- Jafna skattbyrði milli launatekna og fjármagnstekna.
- Persónuafsláttur þróist í takt við launaþróun til þess að koma í veg fyrir sjálfvirka skattahækkun lægstu launa.
- Mótuð verði stefna um auðlindagjöld hvort sem er í fiskveiðum, fiskeldi eða orkunýtingu.
- Skattlagning á útlosun gróðurhúsalofttegunda nái til allrar uppsprettu útlosunar í atvinnustarfsemi

Efnahagur og kjör séu þannig að launafólk búi við stöðugt efnahagslíf og hóflegt vaxtaumhverfi m.a. með því að:

- Stjórnvöld beiti inngripum í ríkari mæli til að bregðast við markaðsbrestum.
- Strangar kröfur séu á fjárfestingu í eign umfram fyrstu eign.
- Enn frekar verði þrengt að verðtryggingu lána.
- Barnabótakerfið sé notað til að jafna stöðu barnafjölskyldna við barnlausa.
- Atvinnuleysistímabil verði ekki stytt og bætur séu 95% af lægstu launum á vinnumarkaði. Tekjutengdar bætur greiðist í sex mánuði.
- Komið verði í veg fyrir einkarekstur í heilbrigðis- og velferðarþjónustu í hagnaðarskyni og sett skýr mörk á milli opinberrar og einkarekinnar heilbrigðisþjónustu.

3. JAFNRÉTTI, MENNTUN OG MÁLEFNI LAUNAFÓLKS AF ERLENDUM UPPRUNA

Jafnrétti

Verkalýðshreyfingin fagnar fjölbreytileikanum í öllum sínum myndum og stuðla skal að því að allt fólk fái jafnan aðgang og tækifæri á vinnumarkaði m.a. með því að:

- Útrýma skal launamun kynjanna.
- Þróa skal stórbætt og sameiginleg viðbrögð við #MeToo-málum.
- Stofna skal sérstakan vettvang kvenna í hreyfingunni.

Menntamál

Tryggja aðgengi allra að námi, óháð búsetu og efnahag m.a. með því að:

- Efla starfsmenntun á öllum skólastigum og auka símenntun.
- Allir á vinnumarkaði njóti til jafns jákvæðra áhrifa nýrrar tækni.
- Auka aðgengi starfsmenntaðra að háskólum – fagháskólar.
- Auðvelda viðurkenningu á færni og menntun innflytjenda.

Launafólk af erlendum uppruna

Verkalýðshreyfingin þjónusti allt félagsfólk jafnt, burtséð frá tungumáli eða bakgrunni:

- Starfsfólk verkalýðshreyfingarinnar og félagslega kjörnir fulltrúar hennar, þar á meðal trúnaðarmenn, endurspegli fjölbreytta samsetningu launafólks.
- Jafnt aðgengi í allri fræðslu á vegum hreyfingarinnar.
- Stuðlað sé að fjölmenningarlegri vitund hjá starfsfólki hreyfingarinnar.
- Upplýsingum um réttindi og skyldur á mörgum tungumálum.

4. HÚSNÆÐISMÁL OG VELFERÐ

Öllum skal tryggt húsnæðisöryggi

- Húsnæðisöryggi felur í sér að ráða við byrði húsnæðiskostnaðar, búa í heilnæmu húsnæði og þurfa ekki að flytja nema viðkomandi kjósi að gera svo.
- Einkum skal gæta þess að öllum bjóðist húsnæði þar sem kostnaður er ekki umfram fjórðung tekna.
- Húsnæðisstuðningur hins opinbera á fyrst og fremst að nýtast þeim tekjulægri, fyrstu kaupendum og þeim sem búa við íþyngjandi húsnæðiskostnað. ASÍ leggur áherslu á að stuðningskerfi hins opinbera verði rýnd og endurskoðuð svo almannafé nýtist sem best.
- ASÍ leggur áherslu á framhald uppbyggingar almenna íbúðakerfisins. Með frekari uppbyggingu þess er leigumarkaður efldur og mótvægi myndað við óvissan og sveiflukenndan leigumarkað.
- Tryggja þarf heilbrigðara umhverfi á byggingamarkaði gegnum aukna vissu og stöðugleika í framkvæmdum, s.s. í húsnæðisstefnu. Samhliða því þarf að búa vel um fagmenntun tilheyrandi iðngreina og tryggja fagleg vinnubrögð, nýsköpun og skilvirkni í greininni. Þannig fæst vissa fyrir að húsnæði sé byggt af fagmennsku og að treysta megi gæðum þess.

5. FRAMTÍÐ VINNUMARKAÐARINS

Réttlát umskipti verði leiðarljós í allri stefnumótun og ákvarðanatöku í yfirstandandi samfélagsbreytingum m.a. með því að:

- Verkalýðshreyfingin komi að ákvarðanatöku og stefnumótun sem varðar aðgerðir tengdar loftslagsbreytingum og launafólk og almenningur sé haft með í ráðum.
- Lýðræði í atvinnulífinu verði aukið.
- Þjóðhagslegar greiningar á áhrifum loftslags- og tæknibreytinga á mismunandi hópa samfélagsins, svæði og atvinnugreinar liggi til grundvallar opinberri stefnumótun.
- Ráðist verði í gerð atvinnu- og fjárfestingarstefnu um uppbyggingu atvinnulífs og sköpun fjölbreyttra, góðra, grænna starfa sem standa undir góðum lífskjörum.
- Fjárfesting og nýsköpun verði stórefld og skapaðir verði hvatar til að fjölga störfum þar sem verðmætasköpun felst í tækni, hugviti og þekkingu og byggi á endurnýtingu, endurvinnslu og fullnýtingu hráefna.
- Ný tækni og breytingar á atvinnuháttum verði á forsendum launafólks og tækifæri sem í þeim felast verði nýtt til að bæta lífskjör, stytta vinnutíma og til að samræma betur atvinnuþátttöku og einkalíf.
- Fjárfesting í innviðum í almannaeigu verði stórefld og innviðir samfélagsþjónustu, samgangna, fjarskipta og raforku verði í fremstu röð um allt land. Innviðauppbygging styðji við græna atvinnusköpun, velferð og lífsgæði.
- Orkuskiptum, uppbyggingu almenningssamgangna og innviða fyrir virka ferðamáta verði hraðað. Almenningssamgöngur verði bættar til muna þannig að þær verði raunhæfur og hagkvæmur valkostur fyrir almenning.

6. KJARAMÁL OG VINNUMARKAÐUR

Tryggja þarf grundvallarlöggjöf um réttindi og skyldur launafólks og atvinnurekenda á vinnumarkaði og samskipti stjórnvalda og aðila vinnumarkaðarins við að verja og þróa frekar heilbrigðan vinnumarkað.

- Tryggja þarf öflugt eftirlit á vinnumarkaði til að sporna við brotum á lögum og kjarasamningum og misneytingu launafólks.
- Launaþjófnaður sæti refsingum.
- Krafa verkalýðshreyfingarinnar er að tæknibreytingar og breytingar á atvinnuháttum leiði til bætts vinnuumhverfis og lífskjara launafólks.
- Tryggja þarf að uppbrot ráðningarsambanda, óregluleg vinna og óhefðbundin ráðningarsambönd, leiði ekki til kjaraskerðingar vinnandi fólks.

KJARAMÁL

HVAÐ ÞÝÐA HUGTÖKIN?

Í aðdraganda kjarasamninga er ýmsum orðum og hugtökum fleygt fram sem gott er að kunna góð skil á. Hér verður farið yfir helstu skilgreiningar.

HAGVAXTARAUKI

Í síðustu kjarasamningslotu var samið um svokallaðan hagvaxtarauka. Í honum felst bein tenging milli svigrúms atvinnulífsins til launabreytinga og hækkunar launa. Hagvaxtaraukinn tekur mið af hagvexti á hvern Íslending. Ef hagvöxtur er 5% og Íslendingum fjölgar um 3% er hagvöxtur á mann reiknaður sem mismunur þarna á milli, eða 2%. Taflan sýnir að 2% hagvöxtur á mann jafngildir 5.500 kr. launaauka á taxta og 4.125 kr. á föst mánaðarlaun.

VERÐBÓLGA

Verðbólga er mælikvarði á hvað verðlag hefur hækkað mikið yfir tiltekið tímabil. Alla jafna er miðað við 12 mánuði. Það þýðir ef verðbólga mælist 6% í apríl 2022 þá er verðlag í apríl 2022 6% hærra en í apríl 2021. Við mælingu á verðbólgu er einungis stuðst við vörur og þjónustu sem íslensk heimili kaupa. Hagstofa Íslands safnar gögnum um neyslu heimila og sér um útreikninga á verðlagsþróun.

HAGVÖXTUR

Til að útskýra hagvöxt þarf fyrst að skýra annað hugtak: Landsframleiðsla. Landsframleiðsla er mælikvarði á verðmæti vöru og þjónustu sem er framleidd innanlands á einu ári. Hagvöxtur mælir breytingu á landsframleiðslu. Ef hagvöxtur árið 2021 mælist 4% þýðir það að virði landsframleiðslunnar hafi verið 4% meiri árið 2021 samanborið við 2020.

KAUPMÁTTUR LAUNA

Með kaupmætti er átt við hversu mikið fæst af vöru og þjónustu fyrir tiltekin laun. Kaupmáttur launa er ekki settur fram sem eitthvert gildi heldur prósentu breyting milli ára. Ef kaupmáttur launa mælist 4% árið 2021 er hægt að kaupa 4% meira fyrir laun árið 2021 samanborið við 2020.

NAFNLAUNA- OG RAUNLAUNAHÆKKUN

Í kringum kjarasamninga eru ýmis orð notuð þegar kauphækkun er rædd. Þar á meðal eru nafnlaunahækkun og raunlaunahækkun. Nafnlaunahækkun er einfaldlega hækkun þeirra launa sem viðkomandi launamaður hefur. Ef laun hækka úr 500.000 upp í 525.000 kr. er talað um að nafnlaun hafi hækkað um 5%.

Með hækkun raunlauna er átt við að búið er að tala tillit til verðbólgu. Ef verðbólga er 3% á sama tímabili þá er raunlaunahækkun mismunurinn (5% - 3%) eða 2%.

RÁÐSTÖFUNARTEKJUR

Laun lýsa aðeins því sem fólk fær greitt fyrir vinnu sína hjá atvinnurekanda sínum. Heimili geta haft ýmsar aðrar tekjur önnur en laun og taka ráðstöfunartekjur tillit til þeirra. Ráðstöfunartekjur taka einnig tillit til greiddra skatta. Ráðstöfunartekjur geta þá einnig tekið tillit til vaxtagjalda. Þetta er mun hentugri mælikvarði en laun þegar varpa á ljósi á stöðu heimila. Laun geta hækkað milli ára án þess að ráðstöfunartekjur aukist milli ára þó þessar stærðir haldist alla jafna nokkuð í hendur.

SVIGRÚM TIL LAUNAHÆKKANA

Í kringum kjarasamninga er mikið talað um hvort svigrúm til launahækkana sé til staðar eða ekki. Með því er átt við launahækkun sem fyrirtækin geta staðið undir án þess að þurfa að hækka verðlag.

STÝRIVEXTIR

Stýrivextir eru vextir sem Seðlabanki Íslands ákvarðar. Þetta eru vextir sem stuðst er við í viðskiptum Seðlabankans við lánastofnanir. Stýrivextir hafa síðan m.a. áhrif á þá vexti sem lánastofnanir bjóða sínum viðskiptavinum. Vextirnir eru eitt af stjórntækjum Seðlabankans til að hafa áhrif á verðbólgu. Þannig hækkar Seðlabankinn vextina þegar verðbólga eykst en lækkar vextina þegar verðbólga minnkar.

LAUNAVÍSITALA

Launavísitala er töluleg samantekt Hagstofu Íslands á meðal dagvinnutímakaupi starfandi fólks á Íslandi. Ef launavístalan hækkar um 5% frá apríl 2021 til apríl 2022 þá hefur tímakaup starfandi Íslendinga hækkað að meðaltali um 5%. Þar sem launavísitalan horfir aðeins til tímakaups dagvinnu hafa breytingar í yfirvinnu eða starfshlutfalli engin áhrif á mælinguna.

VERÐBÓLGUVÆNTINGAR

Seðlabanki Íslands framkvæmir könnun meðal heimila, fyrirtækja og svokallaðra markaðsaðila (t.d. banka) um hver þau telja að verðbólga verði t.d. næstu tólf mánuðina. Þ.e. Seðlabankinn reynir að mæla hversu mikillar verðbólgu t.d. heimili megi vænta næsta árið.

Frá vinstri: Sigmundur Halldórsson, Ragnar Þór Ingólfsson, Bryndís Hagan Torfadóttir. Kolbrún Stefánsdóttir og Sigurður Sigfússon standa. **Á myndina vantar:** Bjarna Dag Jónsson formann Öldungaráðs, Pálmeyju Helgu Gísladóttur, Selmu Björk Grétarsdóttur og Jón H. Karlsson.

ÖLDUNGARÁÐ VR

Öldungaráð VR er forystusveit Öldungadeildar félagins og er skipað eldra félagsfólki auk fulltrúa úr stjórn VR með jöfnum kynjahlutföllum og skiptir stjórn sjálf með sér verkum. Kosning í Öldungaráðið var haldin í vor í fyrsta skipti en kjörtímabilið er tvö ár. Hér er stutt kynning á fulltrúum í Öldungaráðinu.

Bjarni Dagur Jónsson

Fæðingardagur: 29. maí 1950

Fyrri störf
Bjarni Dagur starfaði sem teiknari hjá RÚV í sjónvarpsdeild í frá 1974 -79 og stofnaði eigin teiknistofu árið 1982 þar sem hann starfaði nánast óslitið til 2016. Fór á eftirlaun 68 ára 2018.

Reynsla af félagsstörfum
Stofnaði Rotary-klúbbinn Reykjavík Miðborg og var þar í stjórn. Formaður Félags ísl. teiknara um nokkurra ára skeið, sóknanefndarmaður við Seltjarnarneskirkju, í stjórn Sjálfstæðisfélags á Seltjarnarnesi og í stjórn SÍA - Samtaka íslenskra auglýsingastofa.

Bryndís Hagan Torfadóttir

Fæðingardagur: 22. ágúst 1947

Fyrri störf
Bryndís starfaði lengst af í ferðaþjónustu, þar af í 49 ár fyrir SAS Scandinavian Airlines.

Reynsla af félagsstörfum
Bryndís hefur starfað í kvenfélögum og Rótarí og beitt sér á sviði líknarmála og stofnaði meðal annars Styrktarfélag Krabbameinssjúkra barna ásamt fleiri foreldrum krabbameinssjúkra barna. Sat í stjórn Umhyggju - Félags langveikra barna. Bryndís hefur brennandi áhuga á hagsmunum eldri borgara og hún hefur setið í stjórn Félags eldri borgara í Reykjavík og nágrenni.

Pálmey Helga Gísladóttir

Fæðingardagur: 3. nóvember 1954

Fyrri störf
Pálmey er lyfjatæknir að mennt og hefur unnið við þjónustu og verslunarstörf frá tvítugsaldri og komið víða við, lengst af í apótekum. Nú starfar hún hjá Blómavali og á GGR og hefur gert undanfarin 10 ár.

Félagsstörf
Pálmey hefur verið trúnaðarmaður og varatrúnaðarmaður bæði hjá VR og ríkinu, setið í stjórn VR og trúnaðarráði VR. Er í stjórn Neytendasamtakanna og verið félagi í Lions í áratugi. Varaformaður og félagi í Hagsmunasamtökum heimilanna frá 2013-2018.

Jón H. Karlsson

Fæðingardagur: 24. janúar 1949

Fyrri störf
Jón hefur meðal annars starfað sem framkvæmdastjóri hjá Teppalandi, forstjóri í Teppabúðinni/Litaveri, framkvæmdastjóri Flugger og sem sölumaður hjá Act heildverslun. Auk þess hefur hann starfað sem handknattleiksþjálfari og hjá Golfklúbbi Reykjavíkur við eftirlit.

Reynsla af félagsstörfum
Jón lék með Val og landsliðum Íslands 1967 – 1980 og spilaði alls 68 leiki með karlalandsliðinu í handknattleik. Sat í stjórn HSÍ. Jón hefur verið í Karlakór Reykjavíkur sl. 30 ár og þar af í stjórn í ca. 10 ár. Kjörinn í stjórn LEK (Landssambands eldri kylfinga) árið 2011.

Kolbrún Stefánsdóttir

Fæðingardagur: 3. janúar 1950

Fyrri störf
Kolbrún sinnti stöðu útibússtjóra hjá Landsbankanum á Hellissandi í yfir 20 ár. Sat í sveitarstjórn 1982-1989. Framkvæmdastjóri hjá Starfsafli – Starfsmenntasjóði 2005/6. Framkvæmdastjóri hjá Sjálfsbjörg – Landssambandi hreyfihamlaðra í 5 ár. Framkvæmdastjóri Heyrnarhjálpar-Félags heyrnarskertra á Íslandi í 8 ár og lauk starfsferli áramótin 20/21.

Reynsla af félagsstörfum
Kolbrún er forseti í Rótarýklúbbnum Straumi í Hafnarfirði og var formaður LEK- Landssambands eldri kylfinga 2014/15. Kolbrún hefur verið stjórnarmaður í Heilaheill í mörg ár og sat í stjórn Evrópusamtakanna SAFE í tvö ár.

ÉG BARA SPYR

Auglýsingar VR vegna kjarasamninga

VR hefur í samstarfi við auglýsingastofuna Hvíta húsið hafið birtingar á auglýsingum í tengslum við nýjan kjarasamning en núverandi kjarasamningur rennur út þann 1. nóvember næstkomandi. Fyrstu birtingar voru nafnlausar til að vekja sem mesta athygli sem tókst mjög vel til. Sögusvið auglýsinganna er fréttaskýringaþátturinn „Ég bara spyr“ og eru þáttastjórnendur ýktar persónur sem virðast ekki í neinum tengslum við raunveruleika venjulegs launafólks. Fara þau mikinn í lýsingum sínum á því hversu yfirgengilegar kröfur launafólks eru og gera jafnan grín og lítið úr þeim en ekkert af því sem þau segja virðist þó eiga við þau sjálf. Í upplýsingaborða neðst á skjánum rúlla svo raunverulegar fyrirsagnir úr fjölmiðlum sem hafa birst undanfarin misseri og eru í hrópandi ósamræmi við það sem þáttastjórnendur predika.

Ætlunin með auglýsingunum er að bregða upp gamansömu ljósi á mikilvæg málefni kröfugerðar félagsins og þá orðræðu sem verkalýðshreyfingin hefur í gegnum tíðina þurft að sitja undir í aðdraganda kjarasamningaviðræðna.

AF VETTVANGI LANDSSAMBANDSINS

Landssamband íslenzkra verzlunarmanna rekur sögu sína allt aftur til ársins 1957. Í því eru 10 verslunarmannafélög og deildir verzlunarmanna víðsvegar um landið með um 40 þúsund fullgilt-félagsfólk. LÍV er aðili að ASÍ, systursamböndum á Norðurlöndunum og alþjóðlegum samtökum fólks í verslun og þjónustu. Starf LÍV litast nú augljóslega af því að undirbúningur kjaraviðræðna er hafin. Á vordögum komu formenn félaga í LÍV saman til fundar til að stilla saman strengi fyrir gerð kjarasamninga í haust. Einstök félög innan LÍV höfðu þá kannað hjá sínu félagsfólki hvar áherslur í þeirra kröfugerð ættu að liggja. Á fundinum kom berlega í ljós að samhljómur er innan LÍV og ákváðu flest félögin að leiða saman krafta sína í kjaraviðræðunum. LÍV og VR vinna því þétt saman í þessu verkefni, þó VR semji sjálft fyrir sína hönd.

Þó látið sé liggja að því að félagsfólk í þeim félögum sem standa að LÍV hafi lítil áhrif á kröfugerðina, þá er það öðru nær. Félagsfólk innan raða LÍV hefur fengið tækifæri til þess að koma á framfæri sínum helstu baráttumálum og raunar fer fram stöðug vinna innan allra félaga þar sem leitað er eftir endurgjöf frá félagsfólki um áherslur í baráttumálum. Kröfur LÍV endurspegla þannig áherslur þúsunda félaga í aðildarfélögum LÍV um allt land. Það er alveg ljóst að bæði verðbólga og vaxtastig hefa veruleg neikvæð áhrif á félagsfólk LÍV og við því verður að bregðast. Samtök launafólks geta einfaldlega ekki staðið hjá þegar gjaldmiðilinn sem notaður er sem greiðsla fyrir verðmætasköpun tapar virði sínu. Á sama tíma tekur vinnumarkaðurinn margvíslegum breytingum og til að fylgjast með því kemur alþjóðlegt samstarf LÍV að góðum notum.

Fulltrúar LÍV sátu þannig samráðsfund verslunarfólks á Norðurlöndunum sem haldinn var í Helsinki dagana 27.-29. júní. Þar var farið yfir stöðu mála á Norðurlöndum og þær sameiginlegu áskoranir sem verslunarfólk stendur frammi fyrir. Skýrt kom fram að samtök launafólks standa frammi fyrir stöðugum áskorunum. Hér á landi getum við stært okkur af því að hér er flest launafólk aðilar að stéttarfélagi og sá samtakamáttur hefur skilað árangri sem eftir er tekið. Ísland er þannig í allra fremstu röð þegar kemur að jafnréttismálum og áherslur samtaka launafólks á Íslandi varðandi styttingu vinnuvikunnar hafa vakið verðskuldaða athygli. Á öðrum sviðum, til dæmis varðandi atvinnulýðræði, sker Ísland sig úr. Á hinum Norðurlöndunum er nú komin áratuga góð reynsla af því að launafólk eigi fulltrúa í stjórnum fyrirtækja og því er það krafa LÍV að hér á landi verði sambærilegu fyrirkomulagi komið á.

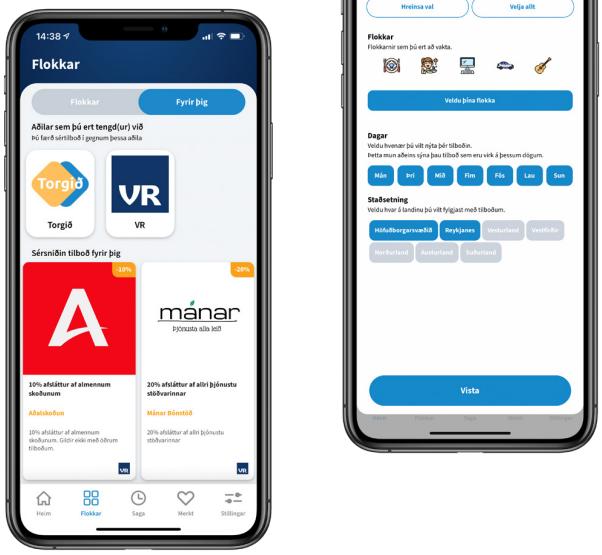
Á fundinum í Helsinki var kastljósinu auk þess beint að umhverfismálum og þeirri stafrænu umbreytingu sem nú er hafin. Athyglisverð dæmi voru nefnd um hvernig stéttarfélög á Norðurlöndunum hafa tekið höndum saman með atvinnurekendum til að sú umbreyting sé tækifæri fyrir launafólk til að afla sér nýrrar þekkingar og vaxa í sínu starfi. En stafræna umbreytingin og loftslagsmálin eru, án efa, með allra stærstu áskorunum sem hreyfing launafólks stendur frammi fyrir. Í erindi sem Elina Narvanen frá Tampere háskóla í Finnlandi flutti á fundinum, „Employment and skills needs in the digital and green transition of the Nordic retail industry", kom fram að verslun og tengd þjónusta á Norðurlöndunum er að breytast og hefðbundin verslun á undir högg að sækja. Þannig séu framleiðendur margir komnir í beint samband við neytendur og verslun eigi sér stað á mun fleiri stöðum en bara í verslunarhúsnæði. Tæknirisar á borð við Google, Meta og Amazon eru komnir í samkeppni við hefðbundna verslun og samtök launafólks á Norðurlöndunum telja afar mikilvægt að skipulagi á vinnumarkaði verði ekki raskað þannig að áunnin réttindi tapist. Áskorun okkar liggur líka í að tryggja möguleika okkar félagsfólks til endurmenntunar og þjálfunar, enda er það hluti af kröfugerð okkar.

Það eru líka margvísleg siðferðisleg álitaefni sem fylgja aukinni söfnun persónuupplýsinga. Slík söfnun kallar augljóslega á þekkingu á öryggisþáttum og tækni, auk þess sem regluverkið tekur stöðugt breytingum sem mikilvægt er fyrir okkur að fylgjast vel með. Norðurlöndin standa í fremstu röð þegar kemur að innleiðingu á nýrri tækni, breytingum í verslun og þau eru líka í fremstu röð þegar kemur að aðgerðum í loftslagsmálum. Áherslan á Norðurlöndunum er á hringrásar hagkerfið, þar sem leitast er við að minnka sóun og auka á endurvinnslu og þannig draga úr neikvæðum áhrifum okkar á umhverfið. Þessi áhersla á hringrásar hagkerfið og fjölmargar tæknibreytingar kalla á nýja hæfni og nú þegar eru merki þess að nokkur skortur sé á sérhæfðu starfsfólki í verslun á öllum Norðurlöndunum.

Fréttir af vettvangi LÍV er að finna á landssamband.is

Hér á landi getum við stært okkur af því að hér er flest launafólk aðilar að stéttarfélagi og sá samtakamáttur hefur skilað árangri sem eftir er tekið.

Sigmundur Halldórsson, starfsmaður LÍV.



TILBOÐ TIL FÉLAGSFÓLKS VR

Félagsfólki VR gefst kostur á að nálgast tilboð og afslætti í appi 1819 Torgsins en VR og 1819 Torgið hófu nýlega samstarf sem gerir afsláttarkjör fyrir félagsfólk VR aðgengilegri og þægilegri í notkun. Ekki þarf lengur að fletta tilboðum upp á vef og sýna félagsskírteini til að virkja afslætti heldur verða tilboðin nú öll á einum stað og innan seilingar í snjallsímum félagsfólks.

HVAÐ ER 1819 TORGIÐ?

1819 Torgið er þjónustuveita sem heldur utan um afslætti, tilboð og sérkjör hjá fjölda samstarfsaðila og miðlar þjónustunni í gegnum smáforrit (app) fyrir snjallsíma sem hægt er að sækja endurgjaldslaust. Hjá 1819 Torginu er hægt að nálgast alls kyns tilboð á vöru og þjónustu frá fjölmörgum fyrirtækjum. Hjá 1819 Torginu eru fjölmargir vöruflokkar sem innihalda afslætti og tilboð fyrir þig, fjölskylduna, heimilið og farartækið. Þú getur vaktað þá vöruflokka sem henta þér persónulega og þú færð tilkynningar í símann þegar tilboð berast inn í þá flokka sem þú hefur sérstaklega valið þér til að vakta.

MEIRA Í BOÐI FYRIR VR FÉLAGA

VR félagar fá öll þau VR tilboð sem hingað til hafa verið í boði fyrir félagsfólk auk aðgangs að svokölluðum lykilfyrirtækjum sem bjóða föst sérkjör allt árið. Það eina sem félagsfólk þarf að gera til að virkja þau kjör er að sækja appið og byrja. Þegar skráningu í 1819 Torgið er lokið sér félagsfólk að opnaður hefur verið aðgangur fyrir tvö svæði. Annars vegar svæðið „Torgið“ þar sem má finna lykilfyrirtækin og svo „VR“ svæðið þar sem tilboð til félagsfólks er að finna. Inni í þeim flokki eru fastir afslættir en einnig munu koma inn árstíðarbundin tilboð sem eru virk í þrjá mánuði í senn og verður svo skipt út fyrir ný tilboð.

HVERNIG GET ÉG BYRJAÐ?

Þú sækir 1819 Torgs-appið og býrð til aðgang. Leiðbeiningar um hvernig skal skrá sig inn til að virkja forgangsaðgang eru aðgengilegar á Mínum síðum. Þar verður einnig kynningarmyndband þar sem sýnt er hvernig appið virkar. Þegar skráning er klár hefur þú aðgang að VR tilboðum og lykilfyrirtækjum en einnig er hægt að skoða allt annað sem er í boði fyrir notendur appsins. Þú getur út frá þínu áhugasviði sérsniðið hvenær tilboð birtast í appinu. Boðið er upp á um 200 vöruflokka ásamt þeim dögum sem notandi vill fá tilboðstilkynningar um í símann sinn og einnig er hægt að velja frá hvaða landssvæði tilboðin koma. Mjög auðvelt er að hreinsa allt sem búið er að velja og byrja upp á nýtt. Þegar þú rekst á eitthvað spennandi getur þú vistað tilboðið og virkjað það þegar þér hentar.

Bílvogur
Hvað: 10% afsláttur af efni, smurvinnu, bremsuviðgerðum, nýjum sumar- og vetrardekkjum.
Hvar: Auðbrekku 17, 200 Kópavogi
Hvenær: Mán-fim kl. 8:00-17:00 og fös kl. 8:00-16:00

Bónstöðin hjá Jobba
Hvað: 10% staðgreiðsluafsláttur.
Hvar: Skeifunni 17, 108 Reykjavík
Hvenær: Mán-fös kl. 9:00-17:00

Burger-inn
Hvað: 15% afsláttur af matseðli.
Hvar: Flatahrauni 5a, 220 Hafnarfirði
Hvenær: Mán-sun kl. 11:00-22:00

Culiacan
Hvað: 10% afsláttur, gildir ekki með öðrum tilboðu.m
Hvar: Suðurlandsbraut 4a, 108 Reykjavík
Hvenær: Mán-sun kl. 11:30-21:00

Dronefly
Hvað: 5% afsláttur af drónum og 10% afsláttur af völdum aukahlutum.
Hvar: Jöfurbási 4, 112 Reykjavík
Hvenær: Mán-fös kl. 10:00-18:00

Gleraugnagallerí
Hvað: 10% afsláttur af gleraugum.
Hvar: Eyravegi 7, 800 Selfossi
Hvenær: Mán-fös kl. 10:00-18:00 og lau kl. 10:00-13:00

Gleraugnaverslunin Ég C
Hvað: 12% afsláttur.
Hvar: Hamraborg 10, 200 Kópavogi
Hvenær: Mán-fös kl. 9:30-18:00 og lau kl. 11:00-14:00

Fjallakofinn
Hvað: 10% afsláttur ef verslað er í netverslun.
Hvar: Vefverslun fjallakofinn.is
Hvenær: Mán-sun

Flatbakan
Hvað: 12% afsláttur.
Hvar: Bæjarlind 2, 201 Kópavogi
Hvenær: Mán-fös kl. 11:00-21:00, lau-sun kl. 12:00-21:00

Fætur toga
Hvað: 30% afsláttur af göngugreiningu.
Hvar: Höfðabakki 3, 110, Reykjavík
Hvenær: Mán-fös kl. 10:00-18:00 og lau kl. 10:00-16:00

Hús Handanna
Hvað: 10% afsláttur af öllum vörum.
Hvar: Miðvangi 1-3, 700 Egilsstöðum
Hvenær: Mán-fös kl. 12:00-18:00 og lau kl. 12:00-15:00

Ingólfsskáli
Hvað: 10% afsláttur af veitingum.
Hvar: Efstalandi, 816 Ölfus
Hvenær: Mán-lau kl. 18:00-22:00

Kaffi Klara
Hvað: 10% afsláttur af kaffiveitingum.
Hvar: Strandgötu 2, 625 Ólafsfirði
Hvenær: Fim kl. 13:00-17:00 og fös-sun kl. 11:00-17:00

Laugarvatn Fontana
Hvað: 20% afsláttur, gildir ekki með öðrum tilboðum.
Hvar: Hverabraut 1, 840 Laugarvatn
Hvenær: Alla daga kl. 11:30-21:30

Ólavía og Oliver
Hvað: 10% staðgreiðsluafsláttur.
5% afsláttur ef greitt er með kreditkorti.
Hvar: Álfheimum 74, 104 Reykjavík
Hvenær: Mán- fös kl. 10:00-18:00 og lau kl. 10:00-16:00

Perform
Hvað: 15% afsláttur af öllum vörum frá BSN og ON.
Gildir ekki með öðrum tilboðum.
Hvar: Sundaborg 9, 104 Reykjavík
Hvenær: Mán-fös kl. 11:00-18:00 og lau kl. 12:00-15:00

Skyrgerðin
Hvað: 10% afsláttur, gildir ekki með öðrum tilboðum.
Hvar: Breiðumörk 25, 810 Hveragerði
Hvenær: Mán-fös kl. 11:30-21:00 og lau-sun kl. 11:30-22:00

Sjafnarblóm
Hvað: 10% afsláttur af öllum vörum.
Hvar: Austurvegi 21, 800 Selfossi
Hvenær: Mán-fös kl. 11:00-18:00, lau kl. 11:00-17:00, sun kl. 12:00-16:00

Sea Trips Reykjavík
Hvað: 20% afsláttur af norðurljósaferð og hvalaskoðun.
Hvar: Ægisgarður 5c, 101 Reykjavík
Hvenær: Mán-sun kl. 8:30-17:00

Vistvera
Hvað: 10% afsláttur af öllum vörum.
Hvar: Grímsbæ, 108 Reykjavík
Hvenær: Mán-fös kl. 11:00-18:00 og lau kl. 12:00-16:00

Náðu í appið hér

Opnaðu myndavélina og beindu að kóðanum og ýttu á hlekkinn sem birtist eða sláðu inn **1819 Torgið** í leitargluggann á Google Play eða App Store.

Torgið

VR

KROSSGÁTAN

						Frí-stundar krossgátur ©	FULL-ORÐIN	FJÖRG-AÐAN	ARGA	RÆKSNI		EKTA	LÖPP	BREYTTA	VOPNA-HLÉÐ	STILLTU UPP	FUGL-INUM
						MYNDUG-LEIKA					LJÓTA		1				
						HÆNSN-FUGL					ELUR						
						UNDIR-TEKT / RÓTAR Í					ÞÁTTA / ÁRS-GAMALL						
		SNÝR HEYI	UGGA	HRIKT	LÁGT SÆTI			2					AF KRÆKL-INGS-ÆTTINNI / GÆFT				
FRUM-EFNI					AF-KVÆMA / UPPSTILL-INGAR					SVEI / VEFNAÐ-AR-VARNINGI				STRAUM-KASTI / ÁRBÓKA			
SKRIF-ARANA									REIÐ-MANN-INUM / FROSIN								
HINDRAR							GAMLAN / RÁF								GRAFÍK-MYND	TITTIR	DEYJA
ÁSS FRJÓ-SEMI								RÚSSA-KEISARI / HEIMILI				KRÁ / GEIFL-UÐUST					
HAPP-DRÆTTI				FRÁ NORÐUR-AFRÍKU / FÆÐA		4					HREYKIN / FRÁ EYJUNNI GRÆNU						
KVEN-SELUR-INN						MANNS-NAFN / MASTRIÐ							UPP-SPRETTA / REKALD				
DISKANT LYKILL	3	LÁTINN AF HENDI	SKRÁ / SKIPT-INGU					5	ÓBYGGÐ-ANNA / KLUKKU								
VERRI							JARÐ-EIGNINA	ÖNUG / HÓT-UNUM						LOFT-TEGUND / TVENND			
ÞRÓTTUR				VEIKIR	DAUFU LJÓSI / GÓLF-RENN-INGA						HNUGGIÐ / ÞÁTTUR	6					
	VERALD-LEGI / DJÚP-HYGGJU									ÝKJA / UNNT					STYRKST	KLEFI	HEGGUR
SPUNA-MEIST-ARANN				7					SKÍT-VERKS				ALDURS / MANNS-NAFNI				
KOMNU									KÆPA / LEIÐ-INDUM					EKKI MARGA / TRÉ			
SÁRS-AUKA						VELLÍÐAN	9					FJARRITI			8		
KRYDD						LÆRT						UPP-TALNINGU					
Í ÆSKU				10		ANGRAÐI						VIRÐIR					

VERÐLAUN FYRIR RÉTTA LAUSN KR. 15.000

Lausnin á síðustu krossgátu er: **Kaldbaksnef**

Vinningshafi krossgátunnar í síðasta blaði var **Auður B. Stefnisdóttir.** Auður er fædd í Reykjavík en ólst upp í Ólafsvík og hefur starfað nánast sleitulaust við bókhald alla starfsævina, fyrst hjá Sparisjóði Ólafsvíkur og síðast hjá LOGOS lögmannsþjónustu en er núna að njóta 3ja æviskeiðsins með stæl! Áhugamál Auðar eru fjölskylda hennar sem skiptir hana öllu máli, vera í góðra vina hópi, alls kyns útivera og að ferðast innan- og utanlands. Á tímum Covid-19 tók hún svo upp á því að byrja að prjóna.

Í lausn krossgátunnar hér að ofan er orð. Vinsamlegast látið kennitölu fylgja og skrifið „krossgáta“ utan á umslagið. Skilafrestur er til **5. desember 2022.** Utanáskriftin er: VR-blaðið, Kringlunni 7, 103 Reykjavík. Einnig er hægt að senda lausnina á krossgata@vr.is.

TRÚNAÐARMAÐURINN

ÁRNI KONRÁÐ ÁRNASON

Aldur: 28 ára
Vinnustaður: Sýn hf.

Hvað hefurðu unnið lengi hjá þínu fyrirtæki?

Ég hef unnið hjá Sýn í 6 ár.

Hversu lengi hefurðu verið trúnaðarmaður?

Ég hef verið trúnaðarmaður síðan í desember 2021.

Hvernig fræðslu hefurðu sótt þér sem trúnaðarmaður?

Ég byrjaði á að funda með samtrúnaðarmanni mínum hjá Sýn sem að hefur gegnt þessu hlutverki í nokkur ár og ég hef verið duglegur að fylgjast með þeim námskeiðum sem trúnaðarmönnum bjóðast hjá VR. Síðan hefur mér oft fundist gott að hringja og tala við það góða fólk sem að vinnur hjá VR.

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

Já, ég er þó afskaplega heppinn með vinnuveitanda, sem er með allt á hreinu, og því hafa engin krefjandi mál komið upp. En með nýju hlutverki er óhjákvæmilegt að maður læri eitthvað nýtt, kynnist nýju fólki og leggi aðeins inn í reynslubankann.

BAF A
SPY R