

5. tbl. 28. árgangur nóvember 2006

Virðing
Réttlæti

VR

BLAÐIÐ



Í þessu blaði...

06 Grafalvarlegt mál
Stefanía Magnúsdóttir skrifar um jafnrétti

08 Veikindaréttur VR góður
Samanburður á réttindum

10 Horft til framtíðar
Fundað um skipulag VR

13 Stjórnunarkönnun VR
Niðurstöður og umfjöllun

20 Samhæfing vinnu og einkalífs
Viðtöl við stjórnendur

23 Þeir héldu að trúmennskan væri dyggð
Uppsagnir eldri starfsmanna

25 Spurt og svarað
Um sálræn málefni

30 Jólatörnin
Réttindi í desember





Frá ársfundu ASÍ

Ársfundur ASÍ

Á ársfundu ASÍ sem haldinn var í lok október voru til umfjöllunar tvö megin umræðuefni; hnattvæðingin og skipulag Alþýðusambandsins. Á fyrra degi fundarins fór dagskrá öll úr skordum vegna atkvæðagreiðslu um aðild nýrra félaga að ASÍ og umræðna um tillögur frá einstaklingum og félögum. Því var dagur nánast að kvöldi kominn og stór hópur ársfundarfulltrúa farinn heim þegar megin umfjöllunar-efnin voru tekin fyrir í málefnanefndum. Þar fór jafnframt drjúgur tími í að ræða tillögur einstaklinga og félaga. Sumar tillögur eins og tillögur Hlífur í Hafnarfirði hafa verið fluttar á hverju þingi og ársfundu, nánast óbreyttar, frá árinu 1990 og verið samþykktar meira og minna í hvert skipti um að skora á stjórnvöld að innleiða aukna ráðningarvernd og hækka skattleysismörk.

Seinni daginn komu til afgreiðslu tillögur um stjórnskipulag ASÍ þar sem lagt var til að stækka miðstjórn til að jafna kynjahlutföll og hleypa fleiri fulltrúum að m.a. fulltrúum landsbyggðarinnar. En jafnframt að tekin væri upp framkvæmdastjórn þar sem sætu formenn landsambanda og stærstu félaga og færa skipulag ASÍ að því formi sem tíðkast hefur um áratuga skeið. En þessi hópur, sem fer með kjarasamningsumboðið, hið raunverulega vald verkalýðshreyfingarinnar, hefur hist reglulega og markað stefnuna. Þessar tillögur náðu ekki fram að ganga. Spyrja má hvort tillögur um að færa skipulag ASÍ að því hvernig það er í raun hafi verið felldar því fólk vilji hafa raunveruleikann óbreyttan? Málflutningur Hlífarmanna lýsir starfinu

á ársfundinum e.t.v. best en þeir skoruðu á ársfundinn að ganga ekki frá næstu kjarasamningnum nema að stjórnvöld staðfestu reglur Alþjóðavinnuárástofnunarinnar um uppsagnir og hækkuðu skattleysismörk verulega. Hlíf hefur gert kjarasamninga sem einn af aðilum Flóabandalagsins svokallaða og Starfsgreinasambandinu sem hafa gengið frá kjarasamningum fyrst allra á undanförunum árum.

Í stuttu máli kom því lítið út úr síðasta ársfundu. Á ársfundinum sátu um 290 fulltrúar í tvo daga, starfsmenn ASÍ hafa lagt nótt við dag við undirbúning og aðildarfélög ASÍ hafa sent fulltrúa á undirbúningsfundu, haldið kynningarfundu og fjallað um málefni ársfundarinnar. Við sjáum í Danmörku að „lággjaldastéttarfélög“ (www.detfagligehus.dk og www.krifa.dk) hafa verið að sækja verulega í sig veðrið meðan hefðbundin stéttarfélög gefa eftir og víða í nágrannalöndunum fer stéttarfélagspáttaka minnkandi. Þetta er ekki í fyrsta skipti sem mönnum finnst lítið koma út úr ársfundum ASÍ og er það nokkuð umhugsunarefni hvort verjandi sé að ráðstafa öllum þessum tíma og fjármunum í lítið.

gpp

Ábyrgðarmaður: Gunnar Páll Pálsson **Ritstjóri:** Anna Björg Siggeirsdóttir **Umbrot og útlit:** Tómas Bolli Hafþórsson **Ljósmyndir:** Gunnar Kristinn, Arnaldur, Kristján Maack, Erling og Vigfús Birgisson. **Prentun:** Oddi. **Upplag:** 21.850 **Stjórn VR:** Gunnar Páll Pálsson formaður, Stefánía Magnúsdóttir varaformaður, Jóhanna E. Vilhelmsdóttir ritari. **Meðstjórnendur:** Benedikt Vilhjálmsson, Bjarndís Lárusdóttir, Einar Karl Birgisson, Eyrún Ingvaldsdóttir, Gunnar Böðvarsson, Lykke Bjerre Larsen, Margrét Sverrisdóttir, Margrét Torfadóttir, Rannveig Sigurðardóttir, Sigurður Sigfússon, Steinar J. Kristjánsson og Valur M. Valtýsson. **Varamenn:** Jóhanna S. Rúnarsdóttir, Jón Magnússon og Þorlákur Jóhannsson. **Stjórn Orlofskjóðs VR:** Benedikt Vilhjálmsson, Valur M. Valtýsson, Bjarndís Lárusdóttir, Gunnar Böðvarsson, Sigurður Sigfússon, Steinar J. Kristjánsson og Margrét Torfadóttir. **Til vara:** Einar Karl Birgisson, Margrét Sverrisdóttir. **Stjórn Sjúkragjóðs VR:** Stefánía Magnúsdóttir formaður, Jóhanna E. Vilhelmsdóttir, Lykke Bjerre Larsen, Einar Karl Birgisson. **Til vara:** Jón Magnússon, Þorlákur Jóhannsson.

KJARAMÁL

Launahækkunir um áramót

Við viljum vekja athygli félagsmanna VR á eftirfarandi launabreytingum sem munu taka gildi 1. janúar 2007.

Í samningi milli VR og SA

Laun og aðrir kjaratengdir liðir hækka um 2,9%.*

Framlag vinnuveitanda í lífeyrissjóð hækkar í 8%.

* Vegna verðbólguviðmiða í kjarasamningi hækkaði lögbundin launahækkun úr 2,25% í 2,9% skv. samkomulagi milli ASÍ og SA þann 15. nóvember 2005.

Í samningi milli VR og FÍS

Mánaðarlaun undir kr. 200.000.- fyrir fullt starf í dagvinnu skulu hækka um kr. 5.000 þann 1. janúar 2007. Starfsmenn í hlutastarf fá hækkun hlutfallslega.

Lágmarkstekjur fyrir fullt starf verða kr. 135.000 á mánuði fyrir 18 ára og eldri eftir 3 mánaða starf.

Framlag vinnuveitanda í lífeyrissjóð hækkar í 8%.

Ársfundur ASÍ

Á ársfundi ASÍ í lok október sl. var fjallað um stöðu og starfshætti verkálýðshreyfingarinnar og hnattvæðinguna og íslenskan vinnu-markað. Um 70 fulltrúar VR sátu fundinn. Ljóst er að að mörgu þarf að hyggja varðandi stöðu erlends vinnuafis í landinu. Þá lagði VR fram breytingatillögur á lögum ASÍ í þeim tilgangi að gera skipulagið skilvirkara. Tillögurnar voru felldar en 2/3 hluta atkvæða þurfti til samþykktar. Allar upplýsingar um fundinn er að finna á vef ASÍ, www.asi.is. Gunnar Páll Pálsson formaður VR fjallar um nýfstaðinn ársfund í leiðara blaðsins á bls. 3. ■



Launakönnun í þúsundatali í dreifingu

Launakönnun VR 2006 var í september dreift í rúmlega tvö hundruð fyrirtæki á höfuðborgarsvæðinu, Akranesi og Vestmannaeyjum. Starfsmenn tóku að sér dreifinguna og var skrifstofu félagsins lokað hluta úr degi til að allir gætu lagt sitt af mörkum. Á þriðja þúsund eintökum af könnuninni komust því í hendur félagsmanna. Það er von félagsins að þeir nýti upplýsingar úr henni sér til aðstoðar í launaviðtalinu, en félagsmenn VR eiga rétt á árlegu viðtali við yfirmenn um launin og starfð. Hægt er að nálgast könnunina á skrifstofunni og einnig eru niðurstöðurnar aðgengilegar á www.vr.is. Launakönnun VR er gerð árlega og hafa aldrei jafnmargir svarað henni og í ár eða tæplega níu þúsund félagsmenn. ■



Andlát +



Marólína Magnúsdóttir trúnaðarráðsmaður hjá VR er látin. Marólína var fædd 24. júlí 1942 og lést 6. nóvember sl. Hún starfaði lengi í apótekum, m.a. hjá Reykjavíkurapóteki og var þar í fararbroddi í

baráttu starfsfólksins fyrir bættum kjörum. Síðustu árin starfaði hún í Árbæjarapóteki. Marólína sat í trúnaðarráði VR frá árinu 1990 eða samfleytt í 16 ár. Hún sat mörg þing ASÍ fyrir hönd félagsins. VR þakkar Marólínu margra ára góð störf í þágu félagsins og sendir aðstandendum samúðarkveðjur.

Andlát +



Gísli Gíslason fyrrum stjórnar- og trúnaðarráðsmaður hjá VR er látinn. Gísli var fæddur 30. nóvember 1916 og lést 30. október sl. Hann var lengst af starfsævinni sölumaður síðast hjá Heildverslun Kristjáns Þorvaldssonar

þar sem hann starfaði fram á áttæðisaldur. Hann var fulltrúi í trúnaðarráði VR 1956-1998, átti sæti í stjórn félagsins 1959-1964. Hann var sæmdur gullmerki félagsins árið 1981. Hann sat í stjórn Landssambands ísl. verzlunarmanna 1957-1963. Hann sat fjölmörg þing ASÍ fyrir hönd VR, síðast á áttatíu ára afmæli sambandsins 1996 þegar hann sjálfur stóð á áttæðu og var við það tilefni heiðraður af sambandinu. VR þakkar honum áratuga góð störf í þágu félagsins og sendir aðstandendum samúðarkveðjur.



Hefur þú áhuga á að starfa í forystu VR?

Samkvæmt lögum VR gerir uppstillingarnefnd tillögu um skipan í trúnaðarstöður félagsins.

Áhugasamir geta gefið kost á sér með því að senda inn skriflegt erindi til starfsmanns nefndarinnar, Elíabetar Magnúsdóttur, á skrifstofu VR. Einnig er hægt að senda erindið á uppstillingarnefnd@vr.is fyrir 6. desember 2006.

Uppstillingarnefnd mun stilla upp lista sem endurspeglar eins og hægt er félagið hvað varðar aldur, kyn og störf félagsmanna. Einnig verður litið til félagsaðildar og starfa fyrir félagið.

Kosið er um 8 meðstjórnendur í stjórn VR og 3 til vara, 57 fulltrúa í trúnaðarráð og 25 til vara, 4 fulltrúa í stjórn Lífeyrisjóðs verzlunarmanna og 4 til vara.

Uppstillingarnefnd

Virðing
Réttlæti



Stefanía Magnúsdóttir
varaformaður VR



JAFNRÉTTI

Grafalvarlegt mál

„Það má hiklaust halda því fram að stjórnarmenn fyrirtækja, hvort sem þeir sitja í umboði annarra eða vegna eignaraðildar sinnar, beri ábyrgð á því að starfsmannamálum, þ.m.t. jafnréttismálum, sé hagað í samræmi við lög.“

Á hverju ári gerir VR viðamikla launakönnun og fjórða árið í röð voru vonbrigðin mikil. Þrátt fyrir eina herferðina enn til að freista þess að draga úr launamun kynjanna, var niðurstaðan sú sama og árið áður – enn er 15% launamunur þegar búið er að taka tillit til allra þátta sem áhrif hafa á launin – kynferðið er ekki einn af þeim! Nú er hins vegar komin skýring frá höfuðstöðvum atvinnurekenda. Nefnilega að sé stuðst við nákvæmar skilgreiningar á ábyrgð og inntaki starfs, sem skipta máli við ákvörðun launa, þá minnki kynbundinn launamunur eða hverfi með öllu. Það er mikil speki fólgin í þessum orðum og alveg ljóst að hægt er að nota þau til að réttlæta allan launamun - eða hvað?

Vinnuframlag og vinnutími er sitt hvað

Það er engin launung að karlar vinna lengri vinnudag en konur. Þeir geta það einfaldlega. Það væri svo sannarlega vert að rannsaka vinnuframlag kynjanna betur en það er mjög erfitt. Það kæmi mér hins vegar ekki á óvart að karlmennirnir þyrftu að hugsa lengur áður en þeir hæfust handa við vinnu sína því ábyrgð þeirra er svo mikil og starfið með þeim hætti ekki er hægt að flýta sér í einu eða neinu. Jafnvel þyrftu þeir að fara í líkamsrækt í hádeginu til að slaka á svo að ákvarðanir þeirra séu vel ígrundaðar, enda geta þeir hugsað málið og unnið í því fram á kvöld. Á meðan eru konurnar löngu búnar að skila sínu vinnuframlagi og komnar í hina vinnuna sína á heimilinu. Það er ekki hægt að sitja

undir þessu lengur – en hvað er til ráða? Eigum við að prófa að vinna 7 tíma á dag – öll? Það er gert hjá SAS – fyrirtækinu í Bandaríkjunum sem allir eru að dásama. Það fyrirtæki hefur 13 sinnum verið valið eitt af 100 bestu fyrirtækjum þar í landi af útvinnandi mæðrum. Oprah Winfrey útnefndi fyrirtækið sem „besta vinnustaðinn“ í spjallþætti sínum og þátturinn 60 mínútur á CBS sjónvarpsstöðinni lýsti starfsmannastefnu þess og kallaði „The Royal Treatment“.

Ábyrgð stjórnenda mikil

Það má hiklaust halda því fram að stjórnarmenn fyrirtækja, hvort sem þeir sitja í umboði annarra eða vegna eignaraðildar sinnar, beri ábyrgð á því að starfsmannamálum, þ.m.t. jafnréttismálum, sé hagað í samræmi við lög. Stjórn hlutafélags getur því ekki skotið sér undan ábyrgð á vanrækslu forstjóra í því að fylgja eftir lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. En hvernig er skipan stjórna? Hvaða tregðulögmál ræður því að aðeins örfáum konum er treystandi til að sitja í stjórnnum fyrirtækja hér á landi? 100 stærstu fyrirtæki landsins stáðuðu af því að 12% stjórnarmanna þeirra voru konur á því herrans ári 2005!

Lög virðast lítið hjálpa því lög voru sett um jöfn laun kynja árið 1961 en þar var kveðið á um að launajöfnun milli kynja skyldi koma í áföngum og vera komin á að fullu frá 1. janúar 1967.

Við getum því haldið upp á fertugsafmæli þess á næsta ári. Þessi sömu stærstu fyrirtæki eru ekki löghlýðnari en svo að aðeins 39% þeirra hafa skriflega jafnréttisáætlun þrátt fyrir lagaákvæði þess efnis.

1. gr. jafnréttis laga hefur að geyma þá almennu markmiðssetningu að allir einstaklingar skuli eiga jafna möguleika á að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína óháð kynferði. Í sömu grein eru taldar upp nokkrar leiðir til að gera þessi markmið að veruleika. Ein þessara leiða er að jafnréttissjónarmiða sé gætt á öllum sviðum samfélagsins. Önnur leið lýtur að því að vinna að jöfnum áhrifum kvenna og karla við ákvarðanatöku og stefnumótun í samfélaginu. Sú þriðja snýr að því að bæta sérstaklega stöðu kvenna og auka möguleika þeirra í samfélaginu.

Er lausnin í skólakerfinu?

Það er fjárir hart að þurfa að kyngja margra ára stöðnun. Eitt sinn átti allt að breytast ef konur menntuðu sig – og viti menn – konur stukkðu til og urðu sér úti um menntun. Núna er ekki hægt að fá vinnu í banka eða á skrifstofu án þess að hafa lokið framhaldsskóla en helst þarf háskólapróf að fylgja. Um það leyti sem jafnréttislögin voru sett þótti hins vegar gagnfræðapróf, að ég tali ekki um verslunareða kvennaskólapróf, fullgilt starfsnám til að fá starf í banka eða á skrifstofu. Það er búið að verðfella það nám sem áður taldist fullgilt starfsnám og nú eru þessir aðilar taldir til þeirra sem ekki hafa lokið framhaldsskólaprófi – þessi frægu 40% sem við tölum gjarnan um sem brottfall úr framhaldsskóla.

Er lausnin samt fólgin í skólakerfinu? Það er til skólafestna sem beitt er í nokkrum leikskólum og einum barnaskóla sem nefnist Hjallastefna. Þar er verið að vinna eftir alvöru jafnréttisnámskrá sem miðar að því að efla það í fari hvors kyns sem þarf styrkingar við. Strákarnir mýkjast og stelpurnar herðast – kannski er það það sem þarf til. Guð láti gott á vita – en ansi er hart að sjá ekki meiri árangur eftir allt okkar puð. ■



... launakönnun VR - launakönnun félagsmálaráðuneytisins - ráðstefnur á ráðstefnur ofan – morgunverðarfundir – auglýsingaherferðir – greinaskrif - öflugt starf Feministafélags Íslands - o.s.frv., o.s.frv....

Umræðan um jafnréttismál hefur aldrei verið meiri. Baráttan hefur verið hörð og margt gert. Málstaðurinn er góður og snýst einfaldlega um mannréttindi. Allir eru sammála um grundavallaratriðið, launamunur sem byggir á kynferði einu saman er fáránlegur. Því hljótum við að spyrja, af hverju stöndum við enn og aftur frammi fyrir því að lítið hefur mjakast í baráttunni fyrir jafnrétti kynjanna?

Launakönnun VR 2006 sýnir óbreyttan launamun fjórða árið í röð. Niðurstöður launakönnunar félagsmálaráðuneytisins endurspeglar þessa niðurstöðu, engin breyting. Það hefur hins vegar orðið viðhorfsbreyting í þjóðfélaginu. Hún virðist eingöngu í orði en ekki á borði. Staðan er óásættanleg, aðgerða er þörf.

VR vill ítreka þetta með nýrri auglýsingu og er markmið hennar að sýna svart á hvítu hvert við stefnum. Það munar 38 milljónum króna á ævitekjum kynjanna. Það er jafnvirði einbýlishúss. „Þau reyndu, en mistókst hrapallega.“ Verður þetta okkar grafskrift? Ætlum við að láta börnum okkar eftir það verkefni sem okkur tókst ekki að ljúka eða ætlum við að taka höndum saman og leiðrétta þetta óréttlæti? ■

Veikindaréttur VR félaga góður

Samanburður á réttindum félagsmanna í sex stéttarfélögum sýnir sterka stöðu VR



Réttur starfsmanna í veikindum er afar mismunandi eftir stéttarfélögum. Opinberir starfsmenn njóta bestu réttinda til launa frá atvinnurekanda í veikindum en þegar greiðslur úr sjúkrasjóðum stéttarfélaga og frá Tryggingastofnun eru teknar með breytist dæmið. Í nýlegri mastersritgerð var gerður samanburður á réttindum félagsmanna sex stéttarfélaga, bæði á almennum og opinberum vinnumarkaði, og kom VR best út úr þeim samanburði. Höfundur segir í ritgerð sinni það koma á óvart að opinberir starfsmenn búi ekki við bestu réttindin þegar allt er tiltekið, launagreiðslur í veikindum, greiðslur úr sjúkrasjóði stéttarfélagsins og sjúkradagpeningar almannatrygginga.

Opinberir starfsmenn með lengstan veikindarétt hjá atvinnurekanda

Í mastersritgerð sinni í viðskiptafræði við Háskólann á Bifröst, Velferð í veikindum – réttindi vinnandi fólks í alþjóðlegu samhengi bar Unnur

Ágústsdóttir saman réttindi félagsmanna VR, Verslunarmannafélags Skagfirðinga, Einingar-löju, Eflingar, SFR og Kennarasambands Íslands. Starfsmenn hins opinbera njóta bestu veikindaréttinda þegar eingöngu er litið til launa frá atvinnurekanda. Hámarksréttindi eru 360 dagar hjá SFR og KÍ og er þá miðað við 18 ára starfsaldur. Félagsmenn VR og VS eru með að hámarki sex mánaða rétt eftir 10 ára starf hjá vinnuveitanda og félagar í Eflingu og Einingu-löju eru með fjögurra mánaða rétt eftir 5 ára starf. Þeir félagsmenn Eflingar og Einingar-löju sem vinna hjá hinu opinbera eru með sama rétt og aðrir opinberir starfsmenn.

Félagsmenn VR með bestan rétt úr sjúkrasjóði

Í samanburði réttinda í sjúkrasjóði félaganna sex kemur VR best út, greiðir 80% laun í 9 mánuði miðað við meðallaun síðustu sex mánaða. Ekkert þak er á upphæðinni. Hjá Verslunarmannafélagi Skagfirðinga miðast sjúkradagpeningar við byrjunarlaun afgreiðslufólks og greiðast í allt að 180 daga. Efling greiðir 100% laun hafi iðgjöld verið greidd samfellt í fimm ár en setur þak á greiðslurnar, 250 þúsund á mánuði. Hjá SFR er ekki þak, upphæð er 80% af meðalheildarlaunum síðustu 12 mánaða, en rétturinn er mun skemmri eða 45 – 90 dagar. KÍ greiðir sjúkradagpeninga að hámarki í 360 daga en hefur þak, 135 þúsund krónur á mánuði. Félagsmenn Einingar-löju hafa rétt til 85% af 8 klukkustunda kaupum sérhæfðs fiskvinnslufólks eftir fimm ára starf, að hámarki í 6 mánuði. Í umfjölluninni hér að framan er miðað við félagsmenn Eflingar og Einingar-löju sem vinna á almennum markaði.

VR kemur best út úr samanburði sex stéttarfélaga

Þegar allir þættir eru skoðaðir, þ.e. laun frá atvinnurekanda, greiðslur úr sjúkrasjóði og greiðslur úr almannatryggingakerfinu kemur í ljós að félagsmenn í VR njóta bestu réttindanna. Unnur tekur dæmi um einstakling með 250 þúsund króna mánaðarlaun sem veikist eftir einn mánuð í starfi, eftir tvö ár, fimm ár og tíu ár. Í þremur þessara dæma kemur VR best út, þ.e. þegar miðað er við að viðkomandi hafi unnið í tvö, fimm eða tíu ár, en þeim eru tryggð 86% til 96% launa í sínum veikindum. SFR kemur best út í því tilfelli þegar einstaklingurinn veikist eftir að hafa unnið hjá sama atvinnurekanda eftir einn mánuð en þá eru honum tryggð 24% launa í veikindum. ■



Mínar síður svara þínum spurningum

Félagsmenn VR hafa aðgang að Mínur síðum á www.vr.is en þar er að finna upplýsingar um stöðu í sjóðum, s.s. inneign í VR varasjóði, og upplýsingar um hvað helst þarf að hafa í huga varðandi kjaramálin næstu mánuði.

Þín réttindi

Á forsíðunni á Mínur síðum er yfirlit yfir stöðu í sjóðum, s.s. hversu marga punkta þú átt í fræðslusjóði og hver inneign þín er í varasjóði. Þar er einnig kafli sem heitir Þín réttindi og eru þar tínd til helstu réttindi þín, hversu há desember-uppbótin er og hversu háa launahækkun kveðið er á um næstu áramót.

Á Mínur síðum getur þú einnig fengið yfirlit yfir greidd félagsgjöld þín frá upphafi. Þarna er einnig að sjá yfirlit yfir þá þjónustu sem þú hefur sótt til félagsins og hversu mikið þú hefur fengið greitt úr sjóðum þess. Öryggisnúmerið þitt er birt á Mínur síðum en upplýsingar um stöðu og inneign í sjóðum eru ekki veittar í gegnum síma nema öryggisnúmer sé gefið upp.

Sérstök umfjöllun um varasjóð

Á Mínur síðum er sérstök umfjöllun um VR varasjóð. Þar er að finna upplýsingar um innlagnir í sjóðinn og úttektir og helstu spurningar um starfsemi hans og reglugerð sjóðsins.

Trúnaðarmenn með sérsíður

Trúnaðarmenn fá að auki sérstaka umfjöllun á Mínur síðum þar eru birtar ýmsar hagnýtar upplýsingar, fjallað um hlutverk og réttindi trúnaðarmanna, yfirlit yfir trúnaðarmannanámskeiðin og möguleiki fyrir til að skrá sig á námskeið.

Hægt að sækja um lykilorð á vefnum

Allir félagsmenn VR fengu sent lykilorð í vor með yfirliti yfir samskipti þeirra við VR og stöðu í sjóðum félagsins. Þeir sem ekki fengu sent lykilorð eða hafa glatað sínu geta sótt um nýtt á forsíðu vr.is og verður það sent í pósti á lögheimili viðkomandi. Lykilorð eru ekki gefin upp í gegnum síma eða sent á tölvupósti, á Mínur síðum eru launatengdar og persónulegar upplýsingar félagsmanna og falla þær undir lög um persónuvernd. ■



Ekki jólakort frá VR í ár

Andvirðið gefið til Stígamóta

VR hefur ákveðið að senda ekki jólakort í ár og lætur í staðinn Stígamót njóta góðs af en Stígamót eru eins og flestir vita samtök sem berjast af atorku gegn kynferðisofbeldi. Fólk á öllum aldri leitar til Stígamóta, konur og karlar, sem beitt hafa verið kynferðisofbeldi. Þar er boðið upp á einkaviðtöl og sjálfshjálparhópa. Auk þess standa Stígamót fyrir öflugum fræðslustarfi m.a. í framhaldsskólum landsins. ■

Horft til framtíðar

Hvaða hlutverki á VR að gegna?



„Vinumarkaðurinn er að taka breytingum, sérmenntuðum og háskólamenntuðum fjölgar sem og þeim sem lítið eru menntaðir á meðan þeim sem eru í miðjunni fækkar.“

Samfélagsleg þátttaka stéttarféлага, hvatning til aðgerða í jafnréttismálum og gagnrýni á skipan stjórna lífeyrissjóða bar hæst á fundi trúnaðarráðs og trúnaðarmanna VR um framtíð félagsins sem haldinn var 21. september sl. Árelía Eydís Guðmundsdóttir, lektor við HÍ, Pétur Blöndal alþingismaður, Gylfi Arnbjörnsson framkvæmdastjóri ASÍ og Agnes Bragadóttir blaðamaður voru frummælendur fundarins.

Hvar á áherslan að liggja?

Þetta er annar fundurinn í fundaröð þar sem unnið er að stefnumótun félagsins til framtíðar og sátu hann rúmlega eitt hundrað trúnaðarráðsmenn og trúnaðarmenn á vinnustöðum. Í upphafsraðu Gunnars Páls Pálssonar, formanns VR, kom fram að breytingar í samfélaginu síðustu ár hafi haft í för með sér miklar breytingar á verkefnum félagsins, í dag snúist þau mun minna um þau málefni sem verkalyðshreyfingin var stofnuð um á sínum tíma, 85% af fjármagni og mannafla VR fari í þjónustu við félagsmenn en einungis 15% til hinnar eiginlegu

kjarabaráttu. Spurningin sé hins vegar sú hvar áhersla VR eigi að vera í framtíðinni, í samfélagslegri þátttöku eða aukinni þjónustu við félagsmenn? Stærð og kraftur VR hafi það í för með sér að ákvarðanir félagsins hafi áhrif og taka verður tillit til stöðu VR í samfélagi stéttarféлага.

Tíðarandi morgundagsins

Tíðarandi dagsins í dag einkennist af minna starfsöryggi þar sem fjármagnið stýrir för, sagði Árelía Eydís Guðmundsdóttir, lektor við HÍ. Hin nýja kynslóð, þeir sem fæddir eru eftir 1980, hefur aðrar þarfir, skoðanir og áherslur heldur en þær kynslóðir sem á undan gengu. Unga kynslóðin leggur áherslu á siðferðileg gildi fyrirtækja, lífsgæði þar sem tíminn er verðmæteri en aurinn. Þessi kynslóð mun móta framtíð VR. Tíðarandi morgundagsins felur í sér aukna áherslu á siðferðileg málefni og fjölgun eldri starfsmanna með tilsvarendi þunga á lífeyrissjóðskerfið. Sveigjanlegt vinnufyrirkomulag, aukin menntun og einstaklingsbundnar kjarasamningar er það sem koma skal.

E.t.v. er lausnin sú að tvískipta stéttarfélagum, annars vegar fyrir þá sem vinna samkvæmt kjarasamningum og hins vegar fyrir þá sem semja um sín kjör sjálfir, sagði Árelía. Trúnaðarmenn stéttarféлага eru hjartslátturinn í fyrirtækjum og mikilvægt að stéttarfélag leggi áherslu á að styrkja þá. Það er mikilvægt að halda tengslum við félagsmenn, taka afstöðu í grundvallarmálefnum s.s. misrétti, og endurskoða jafnvel sjóðaskipan félagsins eða lækka félagsgjöldin.

Stéttarfélag sleppi takinu af lífeyrissjóðunum

Fjarlægðin frá félagsmönnum og stofnanavæðing félagsins eru þær hættur sem felast í framtíðinni fyrir VR, sagði Pétur Blöndal alþingismaður. Félagsgjaldið breytist í skatt, sambandið við félagsmenn rofnar, pólitískt vald færast til stéttarféлага og fé og völd leiða til þess að verkalýðshreyfingin gæti ekki hagsmuna félagsmanna. Hlutverk VR eigi hins vegar að vera að veita upplýsingar og ráðgjöf og stunda hagsmunagæslu, bæði sértæka fyrir einstaklinga og almenna í þágu fjöldans. Alþjóðavæðingin hefur í för með sér hættur að mati Péturs; fyrirtæki elta lágu launin úr landi og erlent vinnuafli sækir hingað sem getur reynst stéttarfélagum dýrt. Tækifærin eru hins vegar einnig til staðar; aukin arðsemi, samkeppni og lægra vöruverð. VR á að forðast hættur með því að einfalda starfsemina, lækka gjöldin og taka aldrei pólitíska afstöðu. Þá lagði Pétur til að stéttarfélag sleppi hendinni af lífeyrissjóðum og auki áhrif sjóðfélaga með kosningum í stjórn. Fjármagn í lífeyrissjóðum sé fé án hirðis sem kunni að leiða til hagsmunaárekstra og siðleysis.

VR er og á að vera stéttarfélag

Ör vöxtur VR á ekki að breyta hlutverki félagsins og á að beita kröftum sínum í að bæta hag félagsmanna, sagði Agnes Bragadóttir, blaðamaður á Morgunblaðinu. Það er fráleitt að VR líti fyrst og fremst á sig sem samfélagslegt ahl, stéttarfélag er ekki vettvangur þjóðfélagslegra umbóta að mati Agnesar. VR hefur náð markverðum árangri til að efla sína félagsmenn, t.d. með markaðslaunakerfinu. Agnes telur hins vegar félagið geta aukið og útfært á annan hátt þjónustu sína s.s. með eflingu starfsmenntasjóða, fjölgun námskeiða t.d. í samstarfi við atvinnulífið, breytingu á notkun orlofsjóðs o.s.frv. Í nýjustu launakönnun VR er að finna vísbendingar



um hvar áhersla félagsins eigi að liggja, launamunur kynjanna hefur ekki breyst á fjórum árum og er það að mati Agnesar meira baráttumál en ofurlaun forstjóra sem mikið hafa verið til umræðu. Baráttan fyrir jafnræði þarf að vera skipulagt og stöðugt starf, hluti af hefðbundinni starfsemi félagsins. Getur verið að VR sé að upplífa tilvistarkreppu? spurði Agnes. Það er skiljanlegt að félagið leiti nýrra leiða en VR á ekki að hafa pólitískar skoðanir. Ég lít fyrst og fremst á VR sem stéttarfélag, sagði Agnes, þó aðeins 15% af afli félagsins fari í að berjast fyrir bættum kjörum.

Samstaðan er lykilþátturinn

Verkalýðshreyfingin hefur verið mikið samfélagslegt ahl í gegnum tíðina, sagði Gylfi Arnbjörnsson, framkvæmdastjóri ASÍ í sínu ávarpi til fundargesta og er að ganga í endurnýjun lífdaga. Rótlaust hagkerfi þar sem krafa er um ofurhagnað og hagræðingu og óábyrg hnattvæðing þar sem félagsleg réttindi launafólks eru ekki virt kallar á aukna samábyrgð. Vinnuarkaðurinn er að taka breytingum, sérmenntuðum og háskólamenntuðum fjölgar sem og þeim sem lítið eru menntaðir á meðan þeim sem eru í miðjunni fækkar. Hnattvæðing, tæknivæðing og stjórnunar- aðferðir leiða til breytinga á eðli og innihaldi „starfsins“ og ekki er lengur ljóst hvar við skipum okkur í stéttarfélag. Samtryggingin er mikilvægust til að tryggja velferð félagsmanna sagði Gylfi og stéttarfélag eiga ekki að vera fyrirtæki. Samanburður stéttarféлага er eðlilegur en viðskiptaleg samkeppni um félagsmenn er það ekki. Verkalýðshreyfingin þarf að leita nýrra leiða til að efla þjónustuna og styrkja félagsmanninn og bæta samstöðuna innan hreyfingarinnar. ■



„Hin nýja kynslóð, þeir sem fæddir eru eftir 1980, hefur aðrar þarfir, skoðanir og áherslur heldur en þær kynslóðir sem á undan gengu. Unga kynslóðin leggur áherslu á siðferðileg gildi fyrirtækja, lífsgæði þar sem tíminn er verðmætari en aurinn. Þessi kynslóð mun móta framtíð VR.“



VR enn vinsælt hjá frændum vorum, Dönnum

Í september komu tveir danskir hópar í heimsókn til VR. Sá fyrri var hópur 24 trúnaðarmanna frá HK sem er systurfélag VR í Kaupmannahöfn en þeir komu hingað í náms- og ævintýraferð. Fyrst kom hópurinn til VR til að fræðast um stéttarfélagið okkar en fór síðan um Þingvelli í Miðhúsaskóg þar sem þau höfðu bækistöðvar. Þar var sett upp skólaaðstaða en einnig var farið í fjallaferð, réttir, „river rafting“ og ýmislegt fleira. Bláa lónið var heimsótt á leiðinni út á flugvöll – það er algjörlega ómissandi að mati allra útlendinga.

Hinn hópurinn sem við tókum á móti var Vinnumarkaðsráð Kaupmannahafnar. Þau voru komin til að sjá með eigin augum hvernig okkur Íslendingum tekst að halda atvinnuleysi í skefjum og fræðast um útrásina hjá íslenskum fyrirtækjum og heimsóttu þeir Baug og Kaupþing í þeim tilgangi. Báðir hóparnir báðu um að fá að skoða Alþingishúsið og var mjög vel tekið á móti þeim. Heimsóknirnar tókust mjög vel og búið er að ýja að því að við getum átt von á fleiri hópum. ■



Desemberuppbót

Desemberuppbót á að greiðast ekki síðar en **15. desember**.

Desemberuppbót fyrir fullt starf á árinu er kr. 46.200, skv. kjarasamningi VR og SA, en kr. 65.000 skv. kjarasamningi VR og FÍS.

Hægt að leita nánari upplýsinga um þetta atriði á heimasíðu VR, **www.vr.is** og í þjónustuveri VR í síma 510 1700.





Um stjórnendakönnun VR

Miklum meirihluta stjórnenda finnst starfið eftirsóknarvert en þeir þurfa að borga fyrir það. Þetta kemur fram í nýrri stjórnendakönnun VR. Nær þrettán hundruð manns tóku þátt í könnuninni en hún beindist að stöðu og líðan stjórnenda á vinnumarkaði, hversu eftirsóknarvert það er að vera stjórnandi og hvernig hægt er að samræma stjórnunarstarfið og einkalífið. Könnunin er hluti af vinnu- markaðskönnunum félagsins en aðrar kannanir eru Fyrirtæki ársins og launakönnun.

Alls fengu 2.750 stjórnendur á almennum og opinberum vinnu- markaði sendan spurningalista. Svörin var góð eða 46%, 1.270 svör. Úrtak könnunarinnar var stjórnendur í 300 stærstu fyrirtækjum á almennum markaði sem og stjórnendur í ríkisstofnunum og –fyrirtækjum. Könnunin er gerð af Invis ehf. í maí sl.

Á næstu síðum er fjallað um helstu niðurstöður könnunarinnar en ítarlegar niðurstöður er einnig að finna á www.vr.is

Spenna og hraði...

Spennandi verkefni og sjálfstæði eru þau atriði sem ríflega 80% stjórnenda telja þau bestu við stjórnunarstarfið. Álag og áhrif á fjölskyldulíf eru hins vegar þau verstu. Stjórnendur eru langflestir sáttir við sína stöðu.

Eftirsóknarverð staða

Stjórnendakönnun VR sýnir að mikill meirihluti stjórnenda telur eftirsóknarvert að vera stjórnandi.

Það kemur ekki á óvart að yngri stjórnendum finnst það frekar eftirsóknarvert en þeim sem eldri eru, 46% þeirra sem eru 35 ára og yngri finnst mjög eftirsóknarvert að vera stjórnandi en 38% þeirra sem eru 51 til 65 ára.

Þó er ljóst af svörum að fórnarkostnaðurinn er nokkur. Álag er mikið og fjölskyldulífið líður fyrir. 53% nefna streitu sem versta fylgifisk stjórnunarstarfa en 18% nefna áhrif á fjölskylduna, eru það einkum stjórnendur undir 36 ára en tæplega þriðjungur þeirra nefnir síðari kostinn.

Umbun má vera betri

Stjórnendur eru almennt sáttir við þá umgjörð sem þeim er búin þó þeir telji að umbunin megi vera meiri.

70% stjórnenda segja að þeim sé búin ásættanleg umgjörð í starfi en einungis þriðjungur segir að þeim sé umbunað í samræmi við þann árangur sem þeir ná.

Meiri stuðningur annarra stjórnenda (32%) og meiri völd í samræmi við ábyrgð (22%) eru þau atriði sem flestir nefna þegar spurt er hvað skorti á umgjörðina.

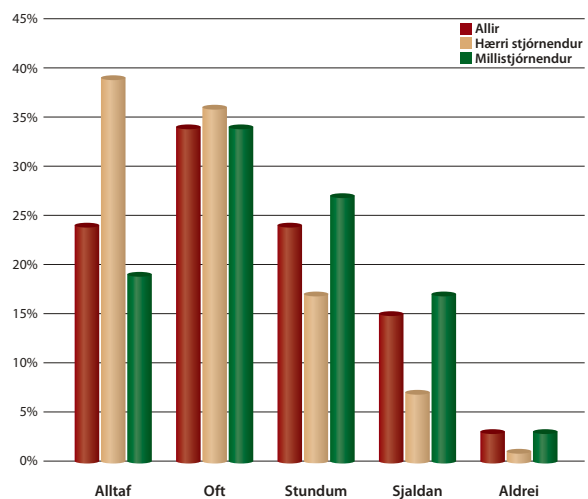
Þegar spurt er hvað vanti á umbun nefna flestir hærra laun (47%) og því næst viðurkenningu á árangri en 29% svarenda merktu við þann valkost.

Frí og hærra laun efst á óskalistanum

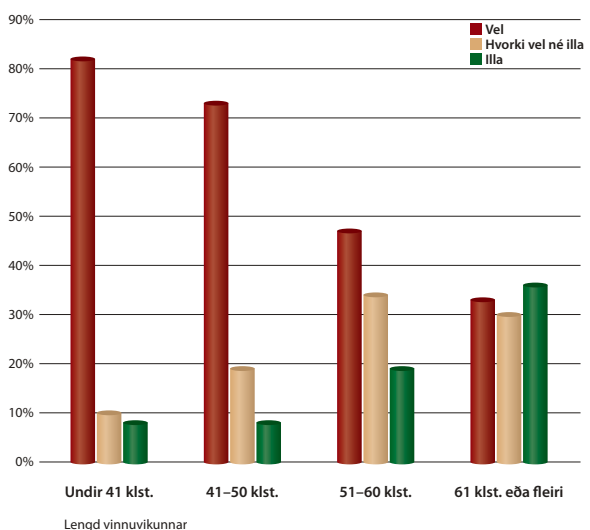
42% stjórnenda myndu velja meira frí og 40% góða launahækkun, hefðu þeir val. Það er áhugavert að jafnmargir velja þessa tvo kosti. Aldur hefur nokkur áhrif hér, sem ætti ekki að koma á óvart, þeir sem eldri eru vilja meira frí en þeir yngri hærra laun. ■

42% stjórnenda myndu velja meira frí og 40% góða launahækkun, hefðu þeir val.

Sinnir þú vinnutengdum verkefnum í fríinu?



Hvernig gengur þér að skilja á milli vinnu og einkalífs?



...kosta sitt!

Meirihluta svarenda gengur vel að skilja að vinnu og einkalíf en engu að síður vinnur þriðjungur iðulega um helgar, fjórðungur vinnur alltaf í fríinu og mikill meirihluti vinnur fjarvinnu. Langflestir eru ánægðir í lífi og leik.

Einkalíf eða vinna?

Meira en helmingur stjórnenda 56% segir að vel gangi að skilja milli vinnu og einkalífs en tæplega fimmtingur segir að það gangi illa. Þeir síðarnefndu eru þeir sem vinna mest, 60 klst. á viku eða lengur og þeir sem vinna um helgar en tæplega 40% þeirra sem vinna alltaf um helgar gengur illa að skilja á milli vinnunnar og einkalífsins. Þessir aðilar eru einnig ósáttir við álagið í vinnunni, annar hver stjórnandi sem segist mjög ósáttur við vinnuálagið segir að það gangi illa að skilja að vinnu og einkalíf.

Sumir segja fjarvinnu gefa stjórnendum færi á að sinna fjölskyldu betur en aðrir segja að hún sé ávísun á meiri vinnu. Hvernig sem lítið er á þetta form vinnunnar er fjarvinna algeng meðal stjórnenda, 40% vinna oft fjarvinnu en þriðjungur stundum.

Fæstir stjórnendur fá utanaðkomandi aðstoð við heimilisverkin, og þá einkum við þríf hjá 18%. Niðurstaða þessarar spurningar endurspeglar mismunandi viðhorf kynslóða; 40% stjórnenda eldri en 66 ára segja makann nánast alfarið sinna heimilisverkunum en stærstur hluti þeirra eru karlar. Um 15% annarra aldurshópa segja makann alfarið sinna þessum verkum og yfir 40% segja fjölskylduna hjálpast að við verkin.

Langur vinnutími en ágæt heilsa

Meirihluti stjórnenda, 59%, vinnur meira en 51 klst. á viku, eða um 10 klst. á dag miðað við fimm daga vinnuviku. Stjórnendur vinna hins vegar ekki einungis á virkum dögum, þriðjungur vinnur oft eða alltaf um helgar og annar þriðjungur stundum. Þeir sem eru með mestu menntunina vinna mest um helgar, en það eru jafnframt þeir sem eru í hærri stjórnunarstöðum.

Sex af hverjum tíu stjórnendum taka sér fjögurra til sex vikna frí en margir sinna vinnutengdum verkefnum í fríinu. Fjórðungur getur ekki skilið vinnuna eftir þegar hann fer í frí og sinnir alltaf vinnu í fríinu en 60% oft eða stundum. Vinnutengdar áhyggjur sækja líka að flestum stjórnendum í fríi, 52% segjast stundum hafa áhyggjur af vinnunni þegar þeir eru í fríi en 16% oft.



Þrátt fyrir allt þetta er heilsa stjórnenda góð að þeirra mati, 77% segja hana mjög eða frekar góða en einungis 4% eru við slæma heilsu. E.t.v. má rekja þetta viðhorf til þess að rúmlega annar hver stjórnandi stundar líkamrækt a.m.k. tvisvar í viku og einungis 12% segjast enga æfingu fá. Stjórnendur fá flestir ágætan nætursvefn, 6-8 klst.

Mikið álag en viðráðanlegt

Flestir stjórnendur eru sáttir við það álag sem þeir búa við, þó meira en helmingur segi álag og streitu það versta við stjórnunarstarfið. 57% svarenda segjast sátt við álagið en 30% hvorki sátt né ósátt. Eftir því sem fólk eldist, því sáttara er það, rúmlega 50% undir fimmtugu eru sátt en 65% þeirra sem á aldrinum 51 til 65 ára.

Flestir grípa til einhverra ráða til að höndla álagið, fjórðungur segist dreifa verkefnum og ábyrgð og jafnmargir segjast ekki hika við að leita aðstoðar hjá þeim sem hafa þekkingu og reynslu sem á vantar. Um 17% eru það framsýnir að þeir reikna með óvæntum uppláttum við skipulagningu dagsins.

Ánægja með lífið

Það ríkir almenn ánægja meðal stjórnenda, 95% eru ánægðir með lífið og tilveruna, 43% mjög ánægðir. ■

Jón og séra Jón



Flestir hærri stjórnendur eru karlar, þeir eru eldri en millistjórnendur og sáttari við álagið í starfinu og stöðu sína í lífinu. Meiri togstreita virðist milli vinnu og einkalífs hjá hærri stjórnendum en millistjórnendum; þeir vinna meira og vilja meira frí en millistjórnendurnir vilja hærri laun.

Hærri stjórnendur í könnun VR eru forstjórar, aðstoðarforstjórar, framkvæmdastjórar og aðstoðarframkvæmdastjórar, um 350 manns eða 27% svarenda. Yfir 80% eru karlar á móti 66% millistjórnenda, 40% hafa masters- eða doktorspróf en 16% millistjórnenda. Niðurstöðurnar voru skoðaðar m.t.t. þessara tveggja hópa og eiga þeir ýmislegt sameiginlegt. Krefjandi og spennandi verkefni heilla mest við starfið, álag og streita eru verstu fylgifiskar stjórnunarstarfa, 70% segja heilsu sína góða en forstjórnarnir eru þó duglegri að mæta í líkamsrækt. Það er hins vegar margt sem skilur að hærri stjórnendur og millistjórnendur og hér er það helsta.

Umgjörð og umbun í starfi

Einn af hverjum fimm hærri stjórnendum er fullkomlega sáttur við þá umgjörð sem honum er búin í starfi á móti 10% millistjórnenda. Hlutfallslega fleiri eru einnig sáttir við þá umbun sem þeir fá og telja hana í samræmi við ábyrgð eða 42% á móti 26% millistjórnenda. Hærri stjórnendur vilja hafa úr meira fjármagni að spila en millistjórnendur segja helst skorta á meiri stuðning annarra stjórnenda.

Álag og streita

Vinnuvika hærri stjórnendar er löng, 76% þeirra vinna 51 klst. eða lengur í viku á móti 53% millistjórnenda. Fjórðungur hærri stjórnenda vinnur 60 stundir eða fleiri í viku. Helgarvinna er algeng hjá hærri stjórnendum, 43% vinna oft eða alltaf um helgar en þriðjungur millistjórnenda. Báðir hópar nefna álag og streitu það erfiðasta við starfið en báðir eru engu að síður þeir sáttir við það. Hærri stjórnendur virðast höndla álag betur, 78% segjast sáttir við álagið en 65% millistjórnenda.

Frí sem er ekkert frí

Meirihluti beggja hópa tekur 4-6 vikna frí á ári. Einn af hverjum fjórum hærri stjórnendum tekur þó styttra frí en þrjár af hverjum tíu millistjórnendum. Vinna í fríinu er hins vegar algengari hjá hærri stjórnendum, 75% segjast alltaf eða oft sinna vinnutengdum verkefnum í fríinu en 53% millistjórnenda. Það vekur athygli að fjórir af hverjum tíu hærri stjórnendum vinna **alltaf** eitthvað í fríinu.

Vinna og einkalíf

Einn af hverjum fjórum hærri stjórnendum segist eiga erfitt með að aðskilja vinnu og einkalíf en helmingi tekst það vel. Millistjórnendur standa betur hvað þetta varðar, þremur fjórðu tekst vel að skilja að vinnu og einkalíf en 14% illa. Þetta er í samræmi við niðurstöðu spurningar um það hvað stjórnendur myndu velja hefðu þeir val á milli meiri frítíma, hærri launa eða annarra tiltekinna kosta. Rétt tæpur helmingur hærri stjórnenda nefnir meira frí en 29% launahækkun. Nær einn af hverjum fjórum millistjórnendum vill meira frí en 44% launahækkun.

Líðanin er góð

Rúmlega 90% svarenda í könnunni finnst eftirsóknarvert að vera stjórnandi, yfir helmingur hærri stjórnenda segir það mjög eftirsóknarvert en tæplega 40% millistjórnenda.

Og að lokum, vel yfir 90% eru ánægðir með lífið og tilveruna, annar hver hærri stjórnandi er mjög ánægður en fjórir af hverjum tíu millistjórnendum. ■

Dr. Ólafur Þór Ævarsson
geðlæknir



STJÓRNENDAKÖNNUN 2006

Nýr stjórnandi í nýju umhverfi

Niðurstöður könnunarinnar veita okkur mikilvæga innsýn í stöðu stjórnenda í dag. Þær gefa fólki sem vinnur að heilsuefingu og vinnuvernd, s.s. starfsmannastjórum, stjórnendum sjálfum og ráðgjöfum á þessum vettvangi, ákveðið viðmið og síðast en ekki síst gagnast þær einstaklingum vel til að veita og meta eigin stöðu og hvernig þeir eiga að taka á sínum málum, segir dr. Ólafur Þór Ævarsson, geðlæknir og forstöðumaður Streituskólans.

Breyttir stjórnendur

Staða stjórnenda í dag er allt önnur en hún var fyrir einum eða tveimur áratugum, segir Ólafur Þór. Álagið er meira og annars eðlis, atvinnuöryggi er minna, fyrirtæki ganga kaupum og sölum og starfsmönnum og stjórnunum er skipt út, jafnvel fyrirvaralítið. Eigendur og fjárfestar gera miklar kröfur um framlegð, útrás og nýsköpun og stóraukin áhersla er á að stjórnendur hafi mikla menntun í stjórnun.

„Það vekur athygli að 20% stjórnenda, samkvæmt niðurstöðum könnunarinnar, eru 35 ára og yngri. Myndin af stjórnandanum er þannig að breytast, hann er yngri, mun meira menntaður og fær í sínu fagi eða stjórnunarfræðum en e.t.v. reynsluminni hvað varðar lífið sjálft, t.d. varðandi afleiðingar veikinda, þörf annarra fyrir stuðning og í mannlegum samskiptum.“

Lagaumhverfið hefur breyst

Nýleg lög og reglugerðir kveða á í ríkari mæli um skyldu stjórnenda fyrirtækja að sinna og bera ábyrgð á heilsu starfsmanna, bæði andlegri og líkamlegri heilsu, segir Ólafur Þór. „Stjórnendur bera ekki aðeins ábyrgð á vinnuvernd hvað varðar líkamlega þætti eins og aðbúnað og vinnuástöðu, heldur einnig á sálfélagslegum þáttum, þ.e. andlegri líðan og geðheilsu starfsmanna. Mín reynsla er sú að stjórnendur gera sér grein fyrir neikvæðum áhrifum streitu á samskipti og líðan og jákvæðum áhrifum velliðunar á starfsanda og velgengni fyrirtækisins og þeir sinna þessum þáttum af áhuga. En engu að síður eru þetta flókin og viðkvæm mál og nýr álagsþáttur.“

Fordómar – ekki tala um álag

Könnunin sýnir að stjórnendur eru undir miklu álagi, segir Ólafur Þór. Hjá 60% stjórnenda er vinnuvikan lengri en 51 klukkustund og 40% karla og 25% kvenna vinna alltaf eða oft um helgar. Þessar niðurstöður eru ráðgjöfum á sviði vinnuverndar mikilvægar því oft viðurkennir fólk ekki að það sé undir álagi. Það ríkja fordómar í þjóðfélaginu hvað þetta varðar að mati Ólafs Þórs. Stjórnendur verða að vera duglegir og standa sig og ekki er viðurkennt að þeir tali opinskátt um álagið sem þeir upplifa eða kulnun í starfi. Fyrsta skrefið í árangursríkum forvörnum gegn neikvæðum áhrifum streitu er að viðurkenna vandann, líta ekki á hann sem vandamál einstaklingsins heldur bregðast við honum á viðeigandi hátt og að álagsstýring og streituvarnir séu hluti af daglegum rekstri. Oft eru stjórnendur duglegir að gera vel við starfsmenn sína og útvega þeim fræðslu og ráðgjöf en taka síðan sjálfir ekki fullan þátt í þeirri heilsuefingu, fræðslu og ráðgjöf sem í boði er.

Metnaður er drifkrafturinn

Stjórnendur segja stærsta kostinn við stjórnunarstarfið þann að takast á við ögrandi og verðug verkefni. Þeir setja það ofar sjálfstæði í starfi sem Ólafur Þór segir að lengi hafa verið efst á blaði í niðurstöðum samþæmilegra erlendra kannanna áður fyrr. Það sem drífur okkur áfram, þrátt fyrir vitneskjuna um fórnarkostnaðinn, eru hinir mannlegu þættir eins og metnaður og löngun til að standa sig. Athyglivert er að meira menntaðir stjórnendur hafa sterkari óskir um aukinn frítíma,„

„Þessi viðamikla könnun veitir nýja innsýn í heim stjórnenda fyrirtækja á Íslandi í dag. Þeir eru undir miklu álagi vegna krefjandi verkefna og langrar vinnuviku. Það er ákveðin mótsögn fólgin í því að þeir segjast sáttir við þetta en óska sér þó aukins frítíma. Það er von mín að könnunin verði til að hvetja til frekari umfjöllunar og umræðu um sálfélagslega vinnuvernd og geðheilsuefingu og forvarnir,“ segir Ólafur Þór að lokum. ■

STJÓRNENDAKÖNNUN 2006

Eftirsóknarvert

en færa þarf fórnir

„Margir stjórnendur hrósa mökum sínum fyrir stuðninginn og fjölskyldu og vinum fyrir gott stuðningsnet.“

Jón Garðar Hreiðarsson
rekstrar- og stjórnunarráðgjafi



Að mínu mati kemur niðurstaða könnunarinnar ekki á óvart og kannski er margt í fari hins dæmigerða stjórnanda ekki óeðlilegt – að minnsta kosti til skemmri tíma lítið. Það verður alltaf hluti af stjórnun að taka tærni til að ná skammtímaárangri eða til að koma miklu í verk á skömmum tíma. Íslenskt atvinnulíf hefur verið á mikilli ferð að undanfögnu eins og rúmlega 200% hækkun úrvals-vísitölunnar sl. tvö ár ber með sér. Þessi árangur og uppgangur í íslensku atvinnulífi hefur án efa ytt undir metnað stjórnenda og aukið á kapphlaupið þeirra á milli um árangur. Þegar stjórnandi hefur hins vegar tamið sér lífsstíl hins dæmigerða stjórnenda árum saman hefur þetta sjaldnast eitthvað með „tarnir“ eða uppgang að gera. Þá er fólk einfaldlega fast í rútínu sem það nær sér ekki út úr. Lífsstíl íslenska stjórnandans virðist fylgja

tilheyrandi ójafnvægi og álag í lífi hans og hans nánustu.

Stjórnun ekki fyrir alla

Stjórnunarstarfið virðist skipta dæmigerða stjórnandann meira máli en fjölskyldan enda verja þeir mestum tíma í það, jafnvel í fjölskyldufríum. Þegar niðurstöður könnunarinnar eru skoðaðar virðist stjórnun passa illa við fjölskyldulíf og henta illa fólk sem vill eða þarf að helga sig fleiru en stjórnun. Helst virðist starfið henta:

1 Einhleypum

2 Fólk sem er tilbúið að gera vinnuna að aðalatriðinu í lífi sínu

Það þarf því engan að undra að þrír af hverjum fjórum stjórnendum á Íslandi séu karlar enda er almennt viðurkennt að konur setja fjölskyldugildin ofar flestu í meira mæli en

karlar. Þegar að er gáð má allt að því segja að dæmigerði stjórnandinn sé ófær sem stjórnandi. Einhverra hluta vegna nær hann ekki að stjórna eigin tíma þannig að vel fari saman við aðrar áherslur í lífinu og ekki eins og hann kysi sjálfur.

Viðhorfsbreyting

Líklegt er að flestir stjórnendur eigi maka (oftast konur) og börn og að gott fjölskyldulíf skipti þá máli. Margir stjórnendur hrósa mökum sínum fyrir stuðninginn og fjölskyldu og vinum fyrir gott stuðningsnet. Hrósið byggist á því að þetta fólk hlaupi undir bagga og aðstoði við umönnun barna og heimilis. Þetta kann að hljóma vel en er á misskilningi byggt. Börn þurfa stuðning og samneyti við foreldra sína, ekki stuðningsnet, og makar þurfa makann sinn. Að sjálfsögðu er gott að eiga góða að í törnun eða óvæntu álagi en stjórnandi sem vinnur allt að 12 tíma á dag, oft um helgar og meira að segja í fríum, á ekki bara góða að í törnun. Hann hefur fórnað hluta af fjölskyldulífinu sem aðrir nánir honum reyna að bjarga. Og makinn hans hefur minni möguleika á sjálfstæðum starfsframa – t.d. við stjórnun. Hér er þörf á viðhorfsbreytingu bæði hjá mökum (oftast konum) og stjórnendum (oftast karlar).

Einföldum starfið og aukum vægi fjölskyldunnar

Miklu máli skiptir að hafa hugfast að störf eru gjarnan til skemmri tíma (3-10 ár) en fjölskyldan er til lengri tíma (allt lífið). Af þessum sökum setjum við markmið með vinnunni en „þurfum“ þess ekki fyrir fjölskyldu- eða einkalífið, „það er nægur tími til þess seinna“. Þessu þarf að breyta.

Gerum stjórnunarstarfið eftirsóknarverðara:

Einföldum starfið og drögum úr vinnuálagi

- 1 Eyðum sóun; drögum úr eða hættum öllu sem ekki er nauðsynlegt fyrir árangur fyrirtækisins eða starfsins (fundir, símtöl, ferðalög, skýrslur).
- 2 Tryggjum rétta mönnun; göngum ákveðið fram í að tryggja rétt fólk í öll störf svo við þurfum ekki sífellt að hlaupa úr okkar stöðum til að bjarga veikleikum annarra.
- 3 Ákveðum heilaga tíma; skilgreinum hvað það er sem við sem stjórnendur verðum að gera sjálf og tökum frá heilaga tíma í dagbókinni (daglega, vikulega, mánaðarlega) fyrir það og fórnum því ekki fyrir minniháttar áriðandi atriði – lærum að segja nei í þeim tilfellum.

Aukum vægi fjölskyldu- og einkalífs

- 1 Setjum markmið; setjum okkur sem einstaklingum, mökum og fjölskyldu markmið til skemmri tíma um einhverja spennandi þróun sem allir geta stefnt að sameiginlega.
- 2 Tileinkum okkur áhugamál; ákveðum að gefa okkur tíma í eitthvað sem við höfum mikinn og raunverulegan áhuga á og finnum eitt aðgengilegt áhugamál fyrir fjölskylduna eða með makanum.
- 3 Ákveðum heilaga tíma; tökum frá tíma (daglega, vikulega, mánaðarlega) til að sinna markmiðum eða áhugamálum fjölskyldunnar eða okkur sem einstaklingum – og fórnum þeim ekki þó að því sé sótt.

Allt í hendi sér

Í könnuninni eru íslenskir stjórnendur að kalla eftir meiri frítíma á sama tíma og flestir þeirra hafa þetta í raun allt í hendi sér enda eru þeir stjórnendur og þeim er ætlað að stjórna eigin tíma og jafnvel annarra.

Flestir sem vinna mikið gera það ekki síst af áhuga enda eru mörg verkefni stjórnenda í dag krefjandi og spennandi. Til að skapa jafnvægi í lífi þeirra er einlægt áhugamál og ásetningur nauðsynlegur. Ef það er ekki fyrir hendi er líklegt að áhugavert og skemmtilegt stjórnunarstarf haldi áfram að draga til sín mestan tíma íslenskra stjórnenda. ■



STJÓRNENDAKÖNNUN 2006

Karlar og konur

Konur eru um þriðjungur þátttakenda í könnuninni. Hlutfallslega fleiri kvenstjórnendur en karlkyns stjórnendur hafa háskólanám að baki, 73% á móti 62%, fleiri konur vinna hjá opinberri stofnun, 31% kvenna vinna hjá hinu opinbera á móti 17% karla. Níu af hverjum tíu forstjórum í könnuninni eru karlar og 84% framkvæmdastjóra. Meðal hærri stjórnenda er munurinn minnstur meðal aðstoðarforstjóra, 57% karlar og 43% konur. Konur eru hins vegar meirihluti starfsmannastjóra, 54% og fræðslustjóra, 57%. Þá eru konur í stjórnarstöðum hlutfallslega yngri en karlar. Það er munur á svörum kynjanna í könnun VR, sumt liggur nokkuð ljóst fyrir en annað kemur á óvart.

Hlutfallslega fleiri konur segja álag og streitu það versta við stjórnunarstarfið, 60% á móti 50% karla.

Karlar vinna lengri vinnuviku, 69% vinna fleiri en 50 klst. á viku en 36% kvenna.

Helgarvinna er algengari hjá körlum; fjórir af hverjum tíu vinna oft eða alltaf um helgar en sama hlutfall kvenna sjaldan eða aldrei.

64% karla sinna alltaf eða oft vinnutengdum verkefnum í fríum en 45% kvenna.

Þriðjungur kvenna segist sinna heimilisstörfunum sjálfar en 12% karla halda þessu fram. Fimmti hver karlmaður segir makann sinna heimilinu alfarið en einungis tæplega tvær af hverjum hundrað konum segja það sama um sinn maka.

Meirihluti beggja kynja telur að þeim gangi vel að skilja á milli vinnu og einkalífs, en þetta viðhorf er meira ríkjandi meðal kvenna en karla, 65% kvenna segja að það gangi vel en 52% karla. Þetta er í samræmi við þá niðurstöðu að hlutfallslega fleiri karlar en konur nefna neikvæð áhrif á fjölskyldulíf sem það versta við að vera stjórnandi, 20% á móti 12%. ■

Samhæfing vinnu og einkalífs

Bæði eru í krefjandi stjórnunarstarfi þar sem álagið er mikið, vinnutíminn En þau eiga líka einkalíf, maka og börn, og horfast í augu við vanda allra



Árni Pétur Jónsson

Forstjóri Vodafone Íslandi

Kvæntur, faðir tveggja barna á aldrinum sjö og ellefu ára. Áhugamál eru íþróttir, útivera og listsköpun, að teikna og mála

„Það er ekki sjálfgefið að taka svona starfi þó manni standi það til boða. Þetta er meðvitað val. Maður fær mikið til baka, góða umbun, reynslu og kynnist mörgu góðu fólki. En maður fórnar líka miklu. Ég hef oft sagt - og það þykir kannsi svolítið ruddalegt - að mér finnst að maður sé að selja líf sitt. Og ég hef líka alla tíð sagt að ég muni aldrei standa í þessu nema í örfá ár.“

Persónulegur tími

Samræming einkalífs og vinnu krefst mikillar skipulagningar og aga og ég tel lífsnauðsynlegt fyrir stjórnendur að ná þar jafnvægi. Sjálfur geri ég það þannig að ég tek frá tíma, fyrir sjálfan mig og fjölskylduna. Ég fer í líkamsrækt þar sem ég fæ hreyfingu og líkamlega áreynslu. Það gefur mér aukinn þrótt til að

takast á við verkefni, dagarnir eru oft langir og maður þarf að vera í stakk búinn fyrir það. Í líkamsræktinni fæ ég góðan félagsskap og mér gefst tími til að hugsa og skipuleggja. Önnur leið sem ég nota þegar álag hefur verið mikið og keyrslan hröð er að taka tíma í að mála. Ég er þeirrar gæfu aðnjótandi að þekkja listmálarann Tolla og hef fengið að mála með honum. Hann veitir mér bæði félagsskap og leiðbeinir mér. Þetta eru tveir ólíkir heimar, í líkamræktinni tek ég á og svitna en listin er meira andleg, þar er næði, góð tónlist og við Tolla ræðum um málefni andans. Þetta er mín leið til að núllstilla mig. Ég geri þetta mjög reglulega og tel að það sé alger forsenda fyrir mig til að geta verið heill í starfinu.

Heilagar stundir með fjölskyldunni

Ég samræmi fjölskyldu og vinnu með sama hætti, tek frá tíma sem ég ver með fjölskyldunni. Það kemur hins vegar niður á vinnutímanum, ég er oft að vinna á kvöldin og um helgar vegna þess að ég tók frá tíma fyrir um daginn eða í vikunni. Nýlega fór ég t.d. í foreldraviðtöl barnanna og þar sem þau áttu frí það sem eftir lifði dags forúm við út að borða og skruppum svo til Hveragerðis. Þegar við komum í bæinn aftur um sexleytið fóru þau heim en ég fór aftur í vinnuna og vann til miðnættis. Mönnum hættir oft til að segja í svona stöðu, „þetta er ekki hægt, ég get þetta ekki, þið verðið að leysa úr þessu sjálf.“ Ég lít ekki þannig á það, ég held að maður geti þetta alveg.

Makinn verður að vera sáttur

Það vilja allir meiri frítíma. Það er ekkert launungarmál að menn í minni stöðu geta tekið hann. En ég held að það myndi bitna á vinnunni og heimsækja mig aftur í formi sam-

viskubits. Ég er með óreglulegan vinnutíma til að ná þessum stundum með fjölskyldunni og það má segja að það sé minn fórnarkostnaður. Ég get unnið verkefni hér í vinnunni á kvöldin sem þurfa ekki að gerast á ákveðnum tíma að deginum til.

Þetta er kannski ekki ídeal fjölskyldulíf og margir myndu segja að ég sé mikið frá. En ég næ að sinna mörgum mikilvægum þáttum með fjölskyldunni. Það sem skiptir mestu er að ég myndi aldrei geta þetta nema af því að konan mín er heimavinnandi. Það varð að samkomulagi okkar á milli og við setjumst niður regulega og förum yfir stöðuna. Hún er sátt við það og langar að vera heima á meðan börnin eru ung. Það er kannski klisja að segja þetta en við höfum alltaf reynt að hafa okkar tíma saman meiri gæðatíma. Ef hún væri útvinnandi myndi þetta aldrei ganga, ég myndi aldrei gera börnunum það. Og ef hana langar að fara út á vinnumarkaðinn þarf ég að breyta til.

Allir vita að hverju þeir ganga

Ég myndi aldrei leggja þetta á mig eða fjölskylduna ef vinnan væri ekki skemmtileg. Það sem gerir starfið fyrst og fremst heillandi er gott og skemmtilegt samstarfsfólk. Verkefni eru spennandi, þetta er krefjandi markaður þar sem mikið er að gerast og hraðinn mikill. En þetta raskar lífinu töluvert og ég get ekki skilið að nokkur maður myndi gera þetta ef honum þætti starfið leiðinlegt. Þetta snýst um það hversu meðvitaður einstaklingurinn er. Ég tel mig mjög meðvitaðan um stöðuna og þess vegna skipulegg ég tíma minn í kringum hana. Það vita allir að hverju þeir ganga, það skiptir mestu máli. ■

langur og ferðalög hluti af starfinu. útvinnandi foreldra, að samræma vinnu og einkalíf.



Guðný Arna Sveinsdóttir

Framkvæmdastjóri fjármálasviðs KB banka Gift, móðir fjögurra barna á aldrinum tveggja ára til tuttugu ára. Áhugamálin tengjast fjölskyldunni og útiveru

„Það sem máli skiptir er manns eigið viðhorf til þess sem maður er að gera og viðhorfið til fjölskyldunnar. Auðvitað detta áhugamál tímabundið út á meðan maður stendur í stórræðum - hvort sem það er heima fyrir eða í vinnunni - og maður verður að sætta sig við það. Ég get ekki gert allt og ég reyni ekki að gera allt. Ég þarf að velja og hafna og ég er óhrædd við að gera það.“

Allir verða að vera samstíga

Það er ekki til neitt eitt svar við því hvernig best er að samræma einkalíf og vinnu, það er ný lausn á hverjum degi. Þetta verður að vera fjölskylduákvörðun og stoðirnar og stuðningurinn verða að vera til staðar. Markmiðin verða að vera skýr og allir verða að vera sammála. Svo klippir maður í burtu allt annað en vinnu og fjölskyldu, það er einfaldlega ekki margt annað sem kemst að. Í mínu starfi

liggur fyrir hvenær álagstopparnir eru og við þurfum að gera ráðstafanir til að takast á við þá. Varðandi praktísku hliðina eru tengdaforeldrar mínir og mamma mér innan handar. Mikilvægasta hlutverkinu gegnir þó maðurinn minn en hann ber þá hitann og þungann af heimilinu. Það er sameiginleg ákvörðun okkar hjóna en hún varir ekki að eilífu. Mér hefur aldrei fundist þetta flókið og þetta er meðvitund ákvörðun. En að sjálfsgögðu stendur hún og fellur með því að við séum samstíga. Þetta er ekki hægt ef makinn er ósáttur við mikið álag og mikla fjarveru. Við hjónin förum reglulega yfir stöðuna og hvaða væntingar við höfum til næstu mánaða. Hvað er framundan, hvernig tökumst við á við það, hvar getum við gefið eftir, hverju ætlum við að koma inn í dag-skrána? Það verður að liggja fyrir hvort okkar fer með barnið til tannlæknis á morgun!

Óhefðbundnar lausnir

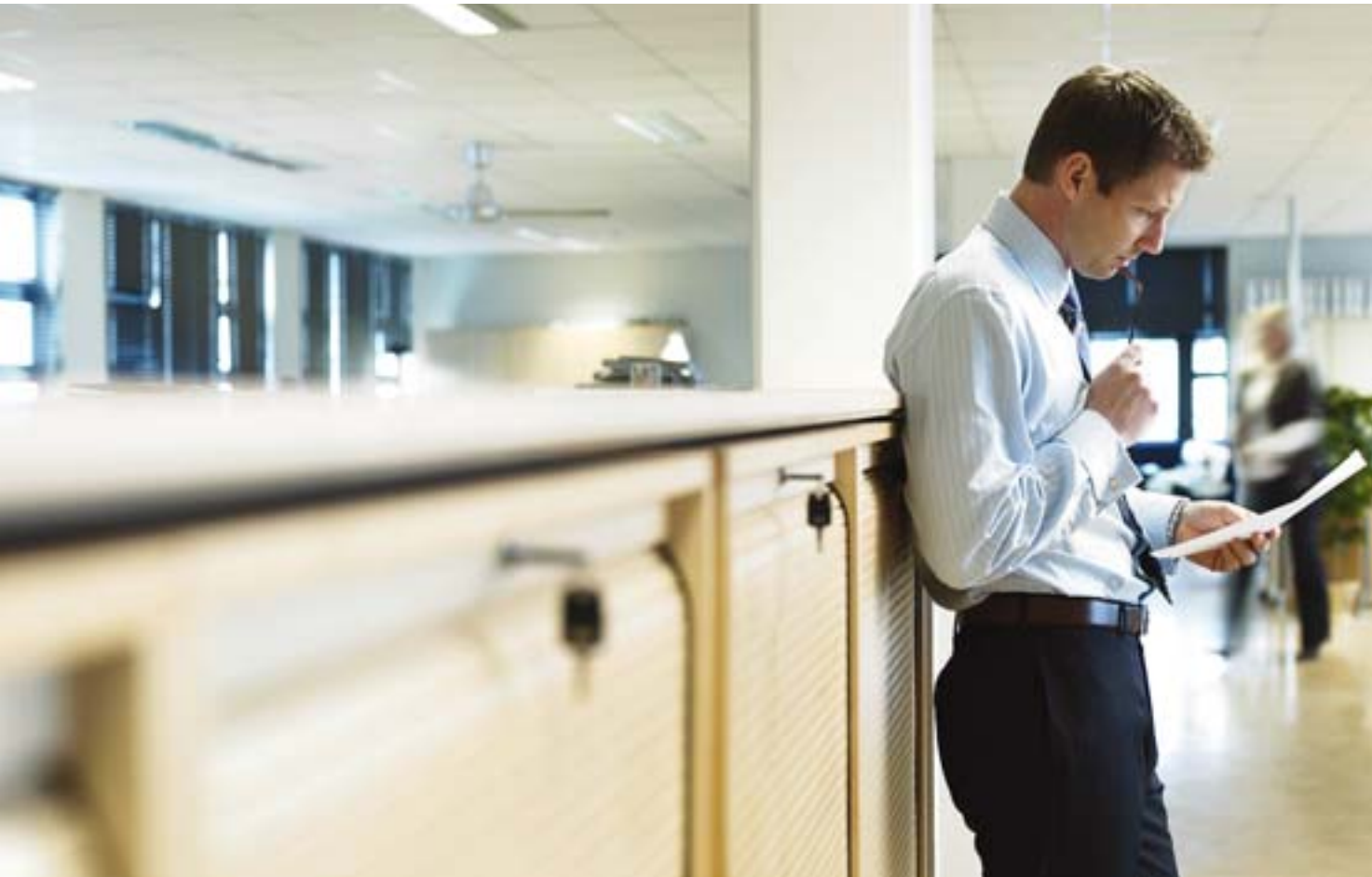
Ég segi stundum að ég viti ekki hvernig er að eiga ekki barn. Ég átti mitt fyrsta barn þegar ég var tvítug og hef alltaf þurft að samræma það sem ég er að gera börnum og fjölskyldu. Vinnutíminn er óreglulegur og ekki alltaf á skrifstofunni. Oft vinn ég heima seinni partinn eða á kvöldin. Fyrir mér er það að vinna heima með þrjú börn og þeim skarkala sem fylgir ekkert öðruvísi en að vera í vinnunni.

Ég vel ekki alltaf hefðbundnar lausnir. Þegar ég fór í fæðingarorlof fyrir tveimur árum mætti ég stundum með litla krílið í vinnuna þegar ég þurfti að vera á mikilvægum fundum. Maðurinn minn var heima og kom með þann stutta í vinnuna í brjóstagið þegar á þurfti að halda. Við púsluðum dögnum saman þannig að ég var sett í annað sæti og pabbinn í það fyrsta. Ég sætti mig við að sem móðir væri ég ekki alltaf númer eitt hjá

syninum. Þá ákvörðun varð að taka og hana tók ég. Það er ekki alltaf auðvelt, en ég get ekki gert þá kröfu að bakka út og gegna á sama tíma stærsta hlutverkinu á heimilinu. Og merkilegt nokk, sá stutti braggast vel og spjarar sig. Ég verð kannski stundum að vera pínulítið hörð. Auðvitað hef ég lent í því að sumum, konum sérstaklega, finnist þetta skrítið. En þegar ég bendi á að allar höfum við val og getum gert það sem okkur langar til dugar það yfirleitt. Ég er löngu búin að loka á þessar athugasemdir og hef aldrei lent í því í starfi mínu að finna fyrir því að vera kona.

Nægjusöm og heimakær

Ég hef alltaf verið fljót að endurhlaða batteríin. Mér nægir að komast í einrúmi út í garð, fara í gönguferð eða setjast niður og spjalla við börnin mín eða lesa með þeim bók. En auðvitað verð ég ekki í svona krefjandi starfi allt mitt líf. Ég verð þarna á meðan ég hef gaman af því og bankinn telur sig hafa not fyrir mig. Maður verður að hafa gaman af starfinu. Um leið og það verður að kvöð eða átök fara að skapast í kringum vinnuna og heimilið verður maður að skoða sín mál. Í mínu starfi heillast ég af kraftinum, breytingunum og þeirri ögrun að fá að takast á við krefjandi verkefni sem í sumum tilvikum hafa ekki verið unnin áður. Að fá að vera hluti af þeim metnaði og gleði sem ríkir innan bankans. Jafnframt nýt ég þess að umgangast jákvæða og kraftmikla einstaklinga sem eru með skýra sýn. Auðvitað leggur enginn svona á sig nema bera eitthvað úr bítum. Maður vill þroskast og vaxa og ef þú gerir það ertu ríkari manneskja þegar þú kemur heim og getur gefið af þér. Ég hlusta ekki á það þegar fólk segir að eitthvað sé ekki hægt, það er allt hægt! ■



STJÓRNENDAKÖNNUN 2006

Hver er íslenski stjórnandinn?

Hinn dæmigerði íslenski stjórnandi er karlmaður undir fimmtugu, einn af hverjum fimm er 35 ára eða yngri. Hann er háskólamenntaður, rúmlega 20% eru með masters- eða doktorsgráðu. Hann stefnir á starfslok eftir sextugt, einungis 21% hyggjast hætta störfum fyrir sextugsaldurinn. Nær öllum finnst starfið eftirsóknarvert og eru tiltölulega sáttir við lífið og tilveruna. Hér má sjá hvað stjórnandanum finnst um eigin stöðu.

Plús

1. Krefjandi verkefni eru það besta við starfið.
2. Næturvefninn virðist nægur, 6-8 stundir hjá langflestum.
3. Heilsan er góð og meirihluti stundar líkamsrækt.
4. Frí eru sæmilega löng, fjögurra vikna frí eða lengra er algengt en þriðjungur tekur þó styttra frí.
5. Stjórnendur eru að stærstum hluta sáttir við álagið.
6. Meirihluta gengur vel að skilja á milli vinnu og einkalífs, konum frekar en körlum.
7. Yfirgnæfandi meirihluta finnst eftirsóknarvert að vera stjórnandi.

Mínus

1. Það versta við að starfið er álag og streita.
2. Vinnuvikan er yfir 50 klst. en 60+ klst. hjá nær fimmta hverjum.
3. Helgarvinna er mjög algeng hjá þriðjungi stjórnenda.
4. Stjórnendur hafa áhyggjur af vinnunni í fríinu og sinna þá iðulega vinnutengdum verkefnum.
5. Jafnmargir myndu velja hærri laun og meira frí.
6. Fjarvinna er algeng, sem líta má bæði á sem jákvæðan og neikvæðan þátt.
7. Stjórnendur eru ekki fullkomlega sáttir við þá umgjörð sem þeim er búin.

Ingibjörg R. Guðmundsdóttir
formaður LÍV og varaforseti ASÍ



Í BRENNIDEPLI

Þeir héldu að trúmennskan væri dyggð

Samfara því að fyrirtækin stækka og eflast hefur stjórnun þeirra breyst mikið á síðustu árum. Háskólamenntuðum stjórnendum fjölgar, mannauðsstjórnun er á hvers manns vörum og í flestum stærri fyrirtækjum er lögð mikil vinna í að efla liðsheildina. Það eru haldin námskeið og farið í óvissuferðir en markmiðið er að tryggja að „mannauðurinn“ það er starfsfólkið finni til samkenndar og vinni betur saman. Þetta tekst oft með ágætum og starfsfólkinu líður vel. Því finnst það metið að verðleikum og það treystir stjórnendum fyrirtækisins. Það er því sorglegt að sjá áhrifin af því, þegar fyrirtæki segja upp eldri starfsmönnum, sem hafa unnið hjá þeim áratugum saman án gildrar ástæðu. Oft hvasast uppsögnin út og starfsmaðurinn hefur jafvel verið látinn hætta samstundis án þess að fá tækifæri til að kveðja samstarfsfélagana.

Fyrst koma engar skýringar frá stjórnendum og síðan þegar gengið er eftir þeim er talað óskýrt um að fyrirtækið vilji ekki ræða mál einstakra starfsmanna. Síðan kemur eitthvað eins og að hann hafi ekki lengur „passað“ í hópinn eða ekki haft það „sem til þurfti“. Svörin hljóma jafnvel eins og að fyrirtækið sé að verja starfsmanninn en staðreyndin er undantekningarlítið sú að það getur ekki með nokkru móti fundið rök sem aðrir starfsmenn kaupa fyrir uppsögninni og er því í vörn.

Áhrif á samstarfsmenn

Stjórnendur vanmeta almennt áhrifin sem slíkar uppsagnir hafa á samstarfsfólkið og starfsandann í fyrirtækinu. Samstarfsfólkið veit að starfsmaðurinn býr yfir meiri reynslu

og þekkingu en flestir aðrir enda er hann rétt um sextugt og búinn að vinna þarna yfir 30 ár. Það veit líka að á þessum aldri eru ekki miklar líkur á að hann fái vinnu aftur og því líklega dottinn út af vinnumarkaði. Í einstaka tilfallum fær hann einhvern starfslokasamning en hann tryggir ekki greiðslur þar til hann fær ellilífeyri, sem lækkar svo auðvitað líka vegna þess að engar greiðslur berast síðustu árin fyrir starfslok.

„Fyrirtæki ganga kaupum og sölum eða flytja starfsemina til útlanda og enginn virðist finna til ábyrgðar gagnvart þeim starfsmönnum, sem hafa unnið þar lengst og eiga erfiðast með að fá nýja vinnu.“

Þar með er búið að kasta á glæ allri vinnunni við að ná fram samkennd og liðsheild, því að starfsfólkið treystir stjórnendum fyrirtækisins aldrei aftur. Það gerir sér grein fyrir því að þetta getur eins hent það sjálf ef það heldur út og vinnur þarna lengur. Það hættir kannski ekki strax en öryggisleysið eykst með hverjum starfsmanninum, sem látinn er hætta og því miður eru þeir oftast fleiri en einn.

Þruma úr heiðskíru lofti

Fyrir þá sem sagt er upp kemur þetta oftast eins og þruma úr heiðskíru lofti. Þeir hafa jafnvel haldið að verið væri að kalla þá í viðtal til að veita þeim stöðuhækkun enda búnir að vinna vel og lengi. Þeir héldu að trúmennskan

væri dyggð. Það er einnig ótrúlega algengt að eldri starfsmenn fái ekki endurráðningu við skipulagsbreytingar. Samkvæmt könnun, sem Gallup gerði segjast 7 til 9% aðspurðra þekkja fólk, sem hafur verið sagt upp vegna aldurs. En hvernig stendur á þessum mikla mun á mati almennra starfsmanna og stjórnenda á því hvað er siðferðilega rangt í þessum efnun? Fyrirtæki ganga kaupum og sölum eða flytja starfsemina til útlanda og enginn virðist finna til ábyrgðar gagnvart þeim starfsmönnum, sem hafa unnið þar lengst og eiga erfiðast með að fá nýja vinnu. Nýju eigendurnir vilja koma inn með „sína“ menn og fyrri eigendur telja þá sem fyrir eru ekkert sérstaklega „sína“. Það er talað um þetta eins og ekkert sé sjálfsgaðara.

Vaxandi umræða um siðferði

Ég veit ekki af hverju þetta er – kannski er þetta einhvern veginn falið í fræðunum, sem eru kennd – en ég er sannfærð um að polið fyrir þessa einföldu peningalegu sýn á alla hluti sé að þrjóta. Umræðan um siðferði fer alls staðar vaxandi. Evrópusambandið hefur sett reglur um siðferðilega ábyrgð fyrirtækja og Sameinuðu þjóðirnar leiðbeinandi reglur um fjárfestingar lífeyrissjóða svo eitthvað sé nefnt. Rauði þráðurinn í hvoru tveggja er að það séu ekki aðeins hagsmunir hluthafanna, sem ber að gæta heldur einnig annarra hagsmunaaðila þar á meðal starfsmanna. Reglurnar eru almennar og það er nauðsynlegt að útfæra þær nánar á hverjum stað. Vonandi sameinumst við um þá umræðu hér og finnum þá svörin og um leið leiðina til að breyta þessu. ■

Batnandi manni er best að lifa

Fullt var útúr dyrum á fyrirlestri sem Jón Gnarr hélt fyrir félagsmenn VR nýlega. Svo mikil var ásóknin að það fylltist á fyrirlesturinn löngu áður en hann var haldinn og urðu margir frá að hverfa. Efnid sem Jón Gnarr tók fyrir var Ég viðskiptaVINURINN sem er upplifun hans á þjónustulund og viðskiptavitund Íslendinga.

Vegna mikillar eftirspurnar mun VR reyna að bjóða uppá fyrirlesturinn að nýju eftir áramót.

Í fyrirlestrinum fjallaði Jón um viðmót þeirra sem þjónustuna veita til þeirra sem hana þiggja. Gríðarlega miklar breytingar hafa orðið á þjónustu á síðustu árum og endurspeglar þær þá byltingu sem orðið hefur í þjóðfélaginu öllu. Jón fjallaði um sína persónulegu reynslu og gátu margir sett sig í hans spor. Íslendingar eru farnir að veita mun betri þjónustu en fyrir nokkrum árum og er batnandi manni best að lifa.



VR býður félagsmönnum sínum á hádegisfyrirlestra á þriggja vikna fresti og verður sá næsti haldinn 23. nóvember nk. Þar mun Ingveldur Ýr Jónsdóttir söngkona og raddþjálfari fara yfir áhugaverð atriði varðandi raddbeitingu. ■



Félagsmenn VH athugið!

Kosið um sameiningu VR og VH

Kosið verður um sameiningu Verslunarmannafélags Hafnarfjarðar og VR dagana 20.-24. nóvember nk. á skrifstofu Verslunarmannafélags Hafnarfjarðar, Lækjargötu 34d. Kjörfundur verður opinn frá kl. 8:30 til kl. 13:00 alla dagana en auk þess verður opið miðvikudaginn 22. nóvember frá kl. 18:00 til kl. 21:00. Kjörfundur lýkur föstudaginn 24. nóv. kl. 13:00 og verða atkvæði þá talin.

Stjórn VH hvetur félagsmenn til að taka þátt í atkvæðagreiðslunni.



Hallur Guðjónsson
sálfræðingur

SPURT OG SVARAÐ

Spurt og svarað um sálræn málefni

Nú er hleypt af stokkunum nýjum dálki í VR blaðinu þar sem leitast er við að svara almennum fyrirspurnum frá lesendum um sálræn atriði tengd vinnu eða einkalífi. Fyrirspurnir er best að senda á vr@vr.is og merkja Sálfræði. Eðli málsins samkvæmt verður ekki unnt að svara öllum fyrirspurnum sem berast. Það er Hallur Guðjónsson sálfræðingur hefur tekið að sér að vera til ráðgjafar og svara fyrirspurnum.

Kulnun

Hvernig finn ég merki um að ég sé upplifa kulnun í starfi?

Kulnun í starfi (Burnout) er skilgreint sem líkamleg, andleg og tilfinningarleg örmögnun eða þreyta vegna langvarandi tilfinningalegs álags. Kulnun verður þegar fólk sem áður hefur verið mjög fært í starfi sínu missir áhugann og þá hvatningu sem það þarf á að halda. Vandamálið kemur fram þegar vinnuálagið verður of mikið í of langan tíma. Oft er hægt að greina það á gæðum vinnunnar, einbeitingu vantar og fólk yfirsést ýmislegt sem ekki hefði gerst áður. Einnig eru ýmis líkamleg og andleg einkenni sem koma fram sem bent gætu til kulunar í starfi. Helstu líkamlegu einkenni geta verið, líkamleg þreyta, ör veikindi og svefntruflanir. Andleg einkenni geta verið vonbrigði með vinnuna, erfitt með að finna tilgang, hjálparleysi, kaldhæðni, pirringur eða reiði í garð vinnuveitanda og jafnvel viðskiptavina. Fólk dregur sig út úr starfsmanna- eða vinnuhópnum, einangrar sig, fjarvistir aukast og fólk finnur fyrir þunglyndi.

Hvað er til ráða?

Ef þessar aðstæður koma upp er allflestum

ráðlagt að taka sér frí frá störfum og slaka á. Svefn er nauðsynlegur og fólk ráðlagt að fara snemma að sofa á kvöldin og forðast áfengi. Nota tímann í stað vinnu til að gera eitthvað sem er skemmtilegt, uppörvandi og sem vekur upp kátínu og hlátur, en það er góð leið til þess að hlaða rafhlöðurnar á ný. Það er nú þannig að ekki geta allir tekið sér frí frá störfum og þá er mikilvægt að reyna að vinna við eitthvað nýtt eða öðruvísi og breyta út af venjulegum vinnubrögðum og gera hlutina á annan hátt en áður hefur verið gert. Með þessu er hægt að brjóta upp mynstur og gera vinnuna meira spennandi en áður. Mikilvægt er fyrir þá sem finna fyrir einkennum kulunar að ræða við samstarfsfólk og stjórnendur fyrirtækis og segja þeim frá hvernig því líður þannig að hægt sé að aðstoða viðkomandi sem fyrst, því það er hagur beggja, vinnuveitanda og starfsmanns, að starfsmanninum líði vel í vinnu og njóti sín þar. Einnig getur fólk leitað aðstoðar hjá sálfræðingum og geðlæknum.

Skammdegi

Hvað er skammdegisþunglyndi og hvernig er hægt að bregðast við því?

Skammdegisþunglyndi er árstíðabundið þunglyndi (Seasonal Affective Disorder) og er heilkenni sem hefur áhrif á fjölda fólks á ákveðnu tímabili á árinu eða frá september/nóvember til mars/apríl en þó einna mest frá desember til febrúar. Vísindamenn hafa komið fram með nokkrar tilgátur um ástæður þessa vandamáls, ein sú helsta er að um sé að ræða lífefnalegt ójafnvægi í heilanum sem verður vegna styttingu dags og færri sólarstunda. Helstu einkenni skammdegisþung-

lyndis eru auk depurðar, svefntruflanir, þá venjulega löngun til þess að sofa meira, þreyta og sinnuleysi, bráðlyndi og félagsfærni, kvíði, minnkuð kynlöngun og breytingar á skapgerð. Algengast er að fólk finni fyrst fyrir einkennum skammdegisþunglyndis á aldrinum 18 til 30 ára.

Góðar líkur á bata

Skammdegisþunglyndi finnst á norður og suðurhveli jarðar en er mjög sjaldgæft í löndum við miðbaug, þar sem dagar eru jafnir. Batahorfur fólks sem greinst hefur með skammdegisþunglyndi eru góðar. Helstu meðferðarúrræði eru ljósameðferð, lyfjameðferð og viðtalsmeðferð. Ljósameðferð gengur út á að fólk er í 1/2 til 2 stundir á dag yfir vetrarmánuðina í mjög björtu ljósi á dagtíma. Venjulegar ljósaperur eru ekki nægilega sterkar og þarf því sérstaka lampa með ljós á tíðnisviði 2.500 til 10.000 lux. Rannsóknir hafa sýnt fram á að ljósameðferð hjá fólk greindu með skammdegisþunglyndi hefur skilað í 85% tilvika jákvæðum árangri. Lyfjameðferð hefur einnig verið notuð en almenn þunglyndislyf virðast samkvæmt rannsóknum ekki skila jafn góðum árangri á skammdegisþunglyndi og á almennt þunglyndi. Þó hafa komið fram nokkrar tegundir þunglyndislyfja sem létta einkennin og vinna vel með ljósmeðferð. Til eru nokkrar tegundir viðtalsmeðferða sem þó allar miða að sama marki, að aðstoða fólk við að takast á við vandann og með því minnka líkur á skammdegisþunglyndi. Hægt er að leita aðstoðar við árstíðabundnu þunglyndi hjá flestum geðlæknum og sálfræðingum. ■



ORLOF

Tilvalið að skreppa í orlofshús í vetur

Nú þegar veturinn er framundan getur verið mjög notalegt að skreppa í orlofshús VR. Enn eru laus hús víðsvegar um landið og tilvalið að hafa það huggulegt í myrkrinu með kertaljós. Vetrarfríum er nú að mestu lokið í skólunum og var bókað í öll húsin þessar helgar. Það er því greinilegt að fólk vill brjóta upp daglega rútinu og gera eitthvað skemmtilegt með börnunum sínum í vetrarfríinu eigi þeir möguleika á því. Það er góður kostur að geta geymt hluta af sumarfríinu sínu til þessara nota.

Einstaka mýslur hafa sést á veröndum og vekja ýmist lukku eða hræðslu gesta. Börnin hafa mikinn áhuga á þessum óboðnu gestum og freistast gjarnan til að fódra þær með ýmsu góðgæti. Heyrst hefur að þær séu veikar fyrir harðfiski. Við viljum þó biðja fólk um að vera ekki að gefa þeim því þá sækja þær enn meira í húsin.

Þorinn af orlofshúsagestum gengur vel um. Eitthvað hefur verið um að ungt fólk væri að fara í hópum á eigin vegum og því miður ekki hægt að segja að aðkoman sé alltaf góð eftir þau. Við brýnum því enn og aftur fyrir fólki að ganga vel um. Ekki láta það koma fyrir að lenda á svörtum lista fyrir slæma umgengni. Leigutakinn ber ábyrgðina.

Samningur VR við Byggingarfélag námsmanna um íbúðirnar við Laugarvatn er runninn út. Samningurinn var ekki framlengdur þar sem nýtingin á íbúðunum var ekki góð. Einnig er samningur um orlofshúsin í Varmahlíð útrunninn og húsin því ekki lengur í boði.

Athugið að húsin í Ölfusborgum (Kristján og Júlíana 483 4260) og á Einarsstöðum (Guðni og Gyða 471 1734 og gsm 861 8310) eru leigð út af rekstarfélögum viðkomandi staða á veturna.

VR minnir á að hægt er að panta beint á netinu www.vr.is og ganga þar frá greiðslu með greiðslukorti eða hringja í þjónustuver VR í síma 510 1700. Athugið að einungis fullgildir félagsmenn geta bókað hús.

Hús og íbúðir í boði í vetur: Flúðir, Miðhúsaskógur, Vaðnes, Hraunborgir, Húsafell, Stykkishólmur og Akureyri.

Leigt á vegum rekstraraðila: Ölfusborgir og Einarsstaðir.

ORLOF

Jólaföndur í vetrarfrí

Laufey Eydal starfsmaður VR er mikil jóla- og föndurkona. Hún brá sér í orlofs- hús VR í Húsafelli með manni sínum, Skapta Þórhallsssyni og yngstu dótturinni Jennýju, í nokkurra daga vetrarfrí rétt fyrir mánaðamótin. Skapti leitaði rjúpna í nágrenninu meðan mæðgurnar lögðust í jólaföndur. Þetta var því sannkölluð jólaferð og gæti vel orðið ein af jólahefðum fjölskyldunnar í framtíðinni að sögn Laufeyjar. Hún féllst á að gefa lesendum uppskriftina af þessum glæsilega óróa sem varð til í Húsafelli þessa daga. Hann er einfaldur að allri gerð og ættu að vera á allra færi því Jenný er aðeins 9 ára og fór létt með að gera þennann.

Jóla órói

Efni:

- Hringur ca 20 cm.
- 1,5 m borði (til að klæða hringinn)
- 4 járnstjörnur í tveim stærðum
- Perlur
- Bréf snjóhorn (fæst tilbúið á örkum í föndur búðum)
- Punnur vír (gjarnan í sama lit og óróinn)
- 4 m borði (í bönd og slaufur)
- Lengja með t.d. glitrandi snjóhornum.
- 10 ljósa sería – t.d. batterí sería

Aðferð:

- Raða perlum upp á járnstjörnurnar - líma endaperlurnar.
- Pappírssnjóhornin klippt út.
- Klæða járnhringinn með borðanum.
- Vefja vír utan um járnhringinn svo að það myndast einhverskonar net.
- Lengri borðinn klipptur niður í 2 lengjur sem er 1 m. hver, 4 perlur þræddar á hvora lengju, síðan eru borðarnir bundnir á 4 stöðum á hringinn (hver borði þvert yfir).
- Slaufa fest með vír við hvern borða, perla bundin með vír í miðjunni á slaufunum.
- Vír bundin í pappírssnjóhornin og perlustjörnurnar og hengt á hringinn.
- Jóla lengjan lögð ofan á netið á hringnum og látið lafa niður úr netinu.
- Serían lögð ofan á netið og ljósin látin vísa niður, ef um batterí seríu er að ræða má mála batterí hylkið í sama lit og óróann.

Setjið á góðan stað, kveikið á og njótið.

Allt efnið fæst í föndur búðum og kostar óróinn um 3.000 kr.



Í BRENNIDEPLI

Spjöllum saman

Kaffitímarnir til margra hluta nytsamlegir

Á sama tíma og krafan um aukna framleiðni og styttingu vinnutímans hefur orðið háværi hefur samveru- og samræðustundum starfsmanna fækkað stórlega. Einnig hefur breytt samskiptaform á vinnustað í formi tölvupósta haft mikil áhrif á minni persónuleg samskipti. Kjarasamningar hafa verið að þróast í þá veru að stytta matar- og kaffitíma og dæmi eru um að matar- og kaffitímar hafa verið „seldir“ í þeim tilgangi að stytta vinnutíma eða fá einhverjar aðrar kjarabætur. Þetta hefur leitt til þess að samskipti starfsmanna í vinnutímanum hafa minnkað stórlega.

Eitt af því sem starfsmenn meta sem mikilvægastan þátt í starfi er miðlun upplýsinga og vitneskja um það sem er að gerast í fyrirtækinu. Í breskri rannsókn kemur fram að óformlegir fundir eða „hittingur“ starfsmanna á kaffistofu, við kaffivélina eða á göngunum veitir starfsmönnum um 70% af gagnlegum upplýsingum um fyrirtækið. Kaffitímar og óformlegur „hittingur“ skapa vettvang fyrir miðlun ýmskonar upplýsinga sem ekki eru ræddar á formlegum fundum. Þá má einnig líta á „hittinginn“ á göngunum sem lið í þekkingarstjórnun.

Þekkingar- og lærdómsfyrirtæki byggja á því að fanga, miðla og dreifa þekkingu starfsmanna á hvaða formi sem er. Þessi fyrirtæki eru stöðugt að leita leiða til að auka samskipti og samræður starfsmanna, sérstakir vatnspóstar og kaffistöðvar með úrvali af gæðakaffi hafa verið settar upp víðvegir um fyrirtækin og sum fyrirtæki hafa sérstök herbergi eða afdrep þar sem starfsmenn geta hvílt sig frá amstrinu og spjallað.



Hinn hefðbundni kaffitími hefur einnig önnur mikilvæg áhrif, rannsóknir hafa sýnt að það er nauðsynlegt fyrir starfsmenn að gera stutt hlé á störfum sínum og rútínunum, þannig er hægt að endurhlaða batteríin og koma tvíefldur til leiks. Hin líffræðilega klukka okkar segir að við þurfum að fá pásu á 2 klukkutíma fresti til að endurhlaða batteríin. En það eru ekki bara kaffipásurnar sem endurhlaða batteríin sama gildir um hina svokölluðu orkublundi eða „power naps“ eins og það er kallað á ensku. Líffræðilega klukkan segir okkur að eftir 8 klukkustunda vöku er nauðsynlegt að taka sér 15-25 mínútna hvíld eða blund og endurnýja þannig alla orku líkamans. ■

Helstu atriði varðandi matar- og kaffitíma úr kjarasamningi VR og SA.

Matar- og kaffitímar í dagvinnu

Matartímar

Matartími á dagvinnutímabilinu á að vera ½ - 1 klst. á tímabilinu kl. 12:00 til 14:00 og telst hann ekki til venjulegs vinnutíma. Réttur til hádegisverðarhlés miðast við a.m.k. 5 klst. vinnu á dagvinnutímabili.

Kaffitímar

Hjá afgreiðslufólki á kaffitími vera 35 mín. á dag miðað við dagvinnu. Hjá skrifstofufólki skal kaffitími vera 15 mín. á dag miðað við dagvinnutíma. Fólk sem vinnur hluta úr degi skal fá hlutfallslegan kaffitíma.

Matar- og kaffitímar utan dagvinnutímabils

Kvöldmatartími

Veita skal kvöldmatartíma á tímabilinu kl. 19:00 - 20:00 og greiðist hann með eftir-/yfirvinnukaupi. Sé matartíminn unninn eða hluti af honum greiðist tilsvarendi lengri yfirvinna.

Vinna hefst kl. 16:00 eða síðar

Starfsmenn í verslunum sem mæta til vinnu kl. 16:00 eða síðar, skulu fá greiddar 5 mínútur fyrir hverja unna klst., þó að lágmarki 15 mínútur vegna neysluhléa sem ekki eru tekin. Vinni starfsmaður 4½ klst. eða lengur, á hann hins vegar rétt á óskertu 1 klst. matarhléi.

Aðrir matar- og kaffitímar

Sé unnið utan dagvinnutímabils skal matartími vera frá kl. 03:00 til 04:00 og kaffitímar frá kl. 22:00 til 22:20 og kl. 06:15 til 06:30.

Ofangreindir matar- og kaffitímar teljast til vinnutíma og sé þeir unnir greiðist tilsvarendi lengri yfirvinna.



UTAN ÚR HEIMI

Evrópskir starfsmenn almennt sáttir

Fjórir af hverjum fimm starfsmönnum á evrópskum vinnumarkaði eru sáttir við það jafnvægi sem ríkir milli vinnu þeirra og einkalífs. Rekja má óánægju hinna einkum til langs vinnutíma, samkvæmt nýlegri könnun sem gerð var á vegum evrópskrar rannsóknarstofnunar, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Könnunin leiðir einnig í ljós að konur eru sáttari við ástandið en karlar.

Þessi könnun er gerð á fimm ára fresti meðal aðildarríkja Evrópusambandsins og er þessi sú fjórða í röðinni. Heildarniðurstöður verða birtar í febrúar á næsta ári en hér má sjá nokkur atriði. Lesa má bráðabirgðaskýrslu á heimasíðu stofnunarinnar, <http://www.eurofound.europa.eu/>

80% starfsmanna eru sáttir við samræmingu vinnu og einkalífs og það jafnvægi sem ríkir þar á milli og hefur ekki orðið breyting á þesu hlutfalli síðustu fimmtán ár. Helsti áhrifaþátturinn hvað þetta varðar er lengd vinnuvinnunnar. Að meðaltali vinna 14% starfsmanna á evrópskum vinnumarkaði langan vinnutíma en skilgreining á honum er 48 stundir eða meira á viku. Þeir sem vinna lengstan vinnudag eru ósáttastir. Þá eru karlar marktækt ósáttari en konur en það eru karlarnir sem vinna lengri vinnutíma. Fimmti hver karl eða 20% vinnur langan vinnutíma á móti 8% kvenna.

Meira en helmingur þátttakenda eða 55% vinnur fastan vinnutíma og sama tímafjölda alla virka daga vikunnar og hjá 70% er rúttíma á vinnuvikunni, þeir vinna alltaf jafnmarga daga. Rúmlega helmingur starfsmanna getur ekki hnikað til vinnutíma sínum en hinn helmingurinn nýtur sveigjanleika að einhverju marki. Að meðaltali verja starfsmenn 40 mínútum í ferðir til og frá vinnu daglega.

5% starfsmanna segjast hafa orðið fyrir ofbeldi, áreiti eða einelti á vinnustað síðustu 12 mánuði áður en könnunin var gerð. Hafa verður í huga að misjafnt er hversu opin umræða um þessi mál er í aðildarríkjunum og hversu meðvitað fólk er. Það getur haft áhrif á niðurstöðu þessarar spurningar.

80% eru sáttir við vinnuaðstæður sínar og hefur það hlutfall lítið breyst síðan 1995. Rúmlega 60% hafa áhrif á það hvernig starfið er unnið eða hvenær. Hins vegar hefur harkan aukist og segja fleiri að þeir þurfi að vinna undir pressu, annaðhvort vegna tímatakmarkana eða hraða vinnunnar. Árið 1990 sögðust 35% vinna undir slíkri pressu en í fyrra var þetta hlutfall komið í 46%. ■

KJARAMÁL

Jólatörnin

Vertu með réttindi þín á hreinu

Í tilefni þess að mesta vinnutörn ársins hjá afgreiðslufólki, jólaverslunin, er framundan er komið að hinum árlegu minnisþingum kjarasviðs VR um ýmis atriði sem lúta að réttindum og skyldum þess hóps.

Skráning vinnutíma

Í jólamánuðinum er góð vinnuregla að skrá niður vinnutíma sinn. Í mörgum tilvikum er um talsverða aukavinnu að ræða og mikilvægt að halda vel utan um tímaskráningu svo komast megi hjá misskilningi og mistökum við útreikning launa. Þar sem flestar verslanir ráða tímabundið til sín skólafólk yfir háannatímamann er einnig mikilvægt að hnykkja á þessu atriði við nýtt samstarfsfólk.

Frídagar yfir hátíðarnar eru:

Eftir kl. 12 á aðfangadag (stórhátíðardagur)

Jóladagur (stórhátíðardagur)

Annar í jólum (almennur frídagur)

Eftir kl. 12 á gamlársdag (stórhátíðardagur)

Nýársdagur (stórhátíðardagur)

Ekki er vinnuskylda á þessum dögum og skulu launþegar halda sínum dagvinnulaunum óskertum.

Auk þess má minna á að fyrsta vinnudag eftir jóla skal dagvinna í verslunum hefjast kl. 10.

Laun á frídögum

Samþykki launþegar að taka að sér vinnu á frídögum skal greiða eftirvinnukaup (yfirvinnukaup ef vinna þessi er umfram 171,15 klst. mánaðarskil hjá afgreiðslufólki), fyrir

vinnu á almennum frídögum og stórhátíðakaup, fyrir vinnu á stórhátíðadögum. Kaupið reiknast svo:

Eftirvinnukaup:

0,8235% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

Yfirvinnukaup:

1,0385% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

Stórhátíðarkaup:

1,375% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu

Hefðbundin dagvinnulaun launþega í föstu og reglubundnu starfi haldast auk þess óbreytt.

Daglegur hvíldartími

Á hverjum sólarhring á starfsmaður rétt á 11 klst. hvíld. Óheimilt er samkvæmt lögum að skipuleggja vinnu á þann hátt að vinnudagurinn sé lengri en 13 klst.

Frávik og frítökuréttur

Við sérstakar aðstæður, þegar þjarga þarf verðmætum, má lengja daglega vinnulotu í 16 klst. Ef vinnulotan er lengd í 16 klst. skal undantekningalaust veita 11 klst. hvíld beint á eftir, án skerðingar á rétti til fastra daglauna. Ef óhjákvæmilegt er að víkja frá daglegum hvíldartíma er heimilt að fresta hvíldinni og veita hana síðar. Þannig safnast svokallaður frítökuréttur upp. Fyrir hverja klst. sem 11 tíma hvíldin skerðist um öðlast starfsmaður 1,5 klst. í dagvinnu í frítökurétt.

Dæmi: Starfsmaður hefur störf kl. 08:00.

Hann lýkur störfum kl. 23:00 og kemur aftur

til vinnu kl. 08:00 daginn eftir. Samfelld hvíld á milli vinnudaga er einungis 9 klst. Hvíldartími hefur þ.a.l. verið skertur um 2 klst. og öðlast viðkomandi starfsmaður því frítökurétt uppá 3 klst. fyrir vikið.

Undir öllum kringumstæðum er óheimilt að skerða 8 klst. samfellda hvíld.

Vikulegur frídagur

Vinnu skal skipuleggja á þann hátt að hver starfsmaður fái a.m.k. einn vikulegan frídag.

Frestun á vikulegum frídegi

Ef talið er nauðsynlegt að fresta vikulegum frídegi er fyrirtæki heimilt að gera slíkt með sérstökum samningi við starfsmenn sína og VR. Ef slíkur samningur er ekki fyrir hendi og starfsmaður er látinn vinna 7 daga í röð á hann rétt á fríi á virkum degi í næstu viku á eftir, án skerðingar launa.

Helgarvinna

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

Í kjarasamningi VR og FÍS er kveðið á um að greiða skuli ávallt 1 klst. lengur en unnið er á laugardögum og sunnudögum.

Desemberuppbót

Desemberuppbót til félagsmanna VR skal greiðast ekki síðar en 15. desember. Desemberuppbót í ár fyrir fullt starf á árinu er kr. 46.200, skv. kjarasamningi VR og SA, en kr. 65.000 skv. kjarasamningi VR og FÍS.





Matar- og kaffítímar

VR semur við tvenn samtök vinnuveitenda, annars vegar Samtök atvinnulífsins (SA) og hins vegar Félag íslenskra stórkaupmanna (FÍS). Stærstur hluti félagsmanna VR starfar samkvæmt samningi VR og SA. Ákvæði um matar- og kaffítíma eru ekki samhljóða í þessum samningum.

Samningur VR og SA

Hádegismatartími: Á bilinu ½ - 1 klst. (háð samkomulagi). Þessi matartími telst ekki til vinnutíma. Starfsfólk þarf að vinna a.m.k. 5 klst. til að öðlast rétt til matartíma í hádeginu. Kvöldmatartími: 1 klst. (á milli kl. 19 og 20) og telst til vinnutíma. Ef kvöldmatartíminn eða hluti hans er unninn skal greiða þann hluta með yfirvinnukaupi. Réttur til kvöldmatartíma miðast við a.m.k. 4,5 klst. vinnu. Kaffítími: 35 mínútur á dag hjá afgreiðslufólki, (15 mín hjá skrifstofólki) miðað við fullan vinnudag. Er veitt í beinu hlutfalli við vinnutíma starfsfólks í hlutastörfum. Ef unnið er lengur en til kl. 22:00 skal veita annan 20 mínútna kaffítíma á tímabilinu kl. 22:00 - 22:20. Á Þorláksmessu er heimilt að veita þann kaffítíma á bilinu kl. 21:40 - 22:20.

Samningur VR og FÍS

Lágmarks vinnuhlé á dag skal vera a.m.k. ½ klst., nema um annað sé samið. Fari vinnudagur fram yfir 8 klst. má vinnuhlé fara í 1½ klst. á dag. Þetta vinnuhlé telst ekki til vinnutíma. Kvöldmatartími: 1 klst. (á milli kl. 19 og 20) og telst til vinnutíma. Sé matartíminn unninn eða hluti af honum greiðist til viðbótar og með sama kaupi 1 klst. og skal það einnig gert þótt skemur sé unnið. Réttur til kvöldmatartíma miðast við a.m.k. 4,5 klst. vinnu.

Þetta eru helstu atriði sem hafa ber í huga í annríki jólamánaðarins. Ef upp koma spurningar eru starfsmenn kjarasviðs ávallt reiðubúnir að aðstoða. Síminn er 510 1700 og netfangið vr@vr.is.

Með jólakveðju, kjarasvið VR

KJARAMÁL

Af Evrópuvettvangi

Austurríki

Ólöglegt vinnuafli við heimahjúkrun

Miklar deilur hafa sprottið upp í Austurríki vegna ólöglegra innflytjenda sem vinna við heimahjúkrun án þess að hafa dvalar- eða atvinnuleyfi í landinu. Það er talið að um 40.000 ólöglegir starfsmenn vinni við heimahjúkrun í Austurríki. Þetta starfsfólk er hvergi á skrá yfirvalda og utan almannatryggingakerfisins. Sagt er að þetta hafi hingað til verið látið óáreitt þar sem margir gætu því ekki haft efni á þeirri hjúkrun sem þeir þurfa á að halda og enga opinbera styrki er að fá til slíks. Stjórnvöld hafa sett upp vinnuhóp til að fara yfir þetta mál og þarf hópurinn m.a. að huga að því hvort það ætti að veita þessum stóra hópi strax atvinnu- og dvalarleyfi, hvort ekki þurfi að útbúa launataxta og hvernig og að hvaða marki stjórnvöld ættu að leggja til fé sem þarf þegar allir þessir útlendingar yrðu löglegir í landinu.

Belgía

Breytingar á endurmenntun á launum

Í sparnaðarskyni hefur Belgíska ríkisstjórnin ákveðið að breyta kerfi endurmenntunar launamanna á launum jafnvel þótt það kerfi hafi gefist mjög vel sem slíkt. Með þessu kerfi hefur launamönnum á einkamarkaði gefist tækifæri til ýmiskonar endurmenntunar eins og háskólamenntunar eða þjálfunar hjá stéttarfélögum á vinnutíma. Hafa vinnuveitendur getað fengið endurgreitt stóran hluta launakostnaðar vegna þessa hjá hinu opinbera. Breytingarnar eru í því fólgnar að í stað fastra mánaðargreiðsla fá vinnuveitendur nú greitt fyrir hverja klukkustund sem starfsmaður er fjarverandi vegna náms og auk

þess er fækkað þeim hámarks fjölda stunda sem greitt er fyrir. Stéttarfélög hafa brugðist mjög harkalega við þessum niðurskurði og sagt hann ganga í berhogg við yfirlýsta stefnu stjórnvalda um aukningu á sí- og endurmenntun vinnuafli í landinu.

Bretland

Alþýðusambandið kallar

eftir aðgerðum vegna eldri starfsmanna

Nýleg rannsókn sem útgefin var af breska alþýðusambandinu (TUC) sýnir að yfir milljón einstaklingar sem eru eldri en 50 ára eru nú atvinnulausir þótt þeir sækist eftir vinnu. Alþýðusambandið kallar eftir viðbrögðum frá stjórnvöldum og samtökum atvinnurekenda og krefur þá um aðgerðir eins og að ráða eldri starfsmenn og að minnka uppsagnir eldri starfsmanna.

Danmörk

Lausna leitað við skorti á vinnuafli

Miklar umræður eru nú um það meðal hagsmunaaðila í Danmörku hvernig koma megi sífækkandi hópi atvinnulausra aftur út á vinnumarkað. Frá árinu 2004 hefur atvinnulausum í Danmörku fækkað úr 175.000 í 125.000 árið 2006. Á sama tíma kvarta atvinnurekendur undan því að ekki fáið fólk til starfa sem hafi þekkingu og reynslu til að sinna lausum störfum. Í fjármálageiranum hefur þessi skortur á vinnuafli og samkeppni um nýtt starfsfólk á vinnumarkaði ýtt undir síhækkandi launagreiðslur. Vegna þessa hafa vinnuveitendur kallað eftir því að atvinnuleysisbætur verði lækkaðar (en þær eru nú um 90% lágmarkslauna) til þess að hvetja atvinnulausa til þess að fara af bótaskrá.

Alþýðusambandið í Danmörku (LO) hefur hins vegar kallað eftir því að einkafyrirtæki geti ráðið bótaþega af atvinnuleysisstrám og atvinnuleysisstryggingasjóðir greiði niður laun á móti vinnuveitanda.

Holland

Auknar kröfur í kjarasamningum

Stéttarfélög í Hollandi eru nú að hugleiða að koma fram með auknar kröfur í næstu kjarasamningahrinu sem hefst árið 2007. Ástæðan er sú að mikill uppgangur hefur verið í efnahagslífi og ætla félögin nú að krefjast hækkana umfram verðbólguþrá þar sem þau hafi verið með kröfur undir verðbólguþrá á síðustu árum af tillitssemi við og í samræmi við verra efnahagsástand. Stærsta stéttarfélagssamband landsins (FNV) mun krefjast 2.5% launahækkana auk sérstakra eingreiðsla í starfsgreinum þar sem er uppgangur.

Vinnuveitendur fagna fjölmennningarlegu og fjölbreytilegu vinnuafli

Á nýlegu ársþingi vinnuveitendasambandsins (AWVN) kom það fram að margt gott fylgir fjölbreytilegu vinnuafli. Á þinginu var rætt um það að hvetja ætti vinnuveitendur til þess að ráða fjölbreytt vinnuafli vegna yfirvofandi skorts á vinnuafli og sérstaklega þar sem mjög skorti það vinnuafli sem verið hefur „vinsælast“ þ.e. hvítir karlmenn á aldrinum 30 til 40 ára. Rannsóknir sýna að mjög muni fjölga í Hollandi fólk sem ekki er upprunnið frá Vesturlöndum fram að árinu 2020 en um leið muni það einnig fá mikla menntun og þjálfun sem vinnumarkaðurinn ætti að nýta sér.



Írland

Þjóðarsátt til ársins 2016

Á Írlandi staðfesti írská alþýðusambandið (ICTU) nýlega eins konar þjóðarsátt sem hlotið hefur nafnið „Fram til 2016“ (Towards 2016). Rammi þessarar þjóðarsáttar er 10 ára áætlun um samstarf og samninga sem veita um 10% launahækkunir sem greiða á út í fjórum hlutum á 27 mánaða tímabili en með auka 0.5% hækkun launa þeirra lægst launuðu.

Ítalía

Ríkisstjórnin tilkynnir um kjaraviðræður og uppstokkun vinnumarkaðar

Í framhaldi af samþykkt fjárlagafrumvarps ríkisstjórnar Ítalíu tilkynnti hún um alhliða umræður aðila vinnumarkaðar sem hefjast eiga í janúar 2007. Í tilkynningunni er rætt um að skoða þurfi allsherjar uppstokkun á fyrirkomulagi vinnumarkaðar. Félagsmálaráðherra, Cesare Damiano, vill að viðræðurnar snúist ekki síst um „félagslega höggdeyfa“ svo sem áætlanir til þess að draga úr neikvæðum áhrifum fjöldauppsagna, endurskipulagningar og svartrar atvinnustarfsemi.

Rannsókn á erlendu vinnuafli

Ný rannsókn á vegum sambands verslunarráða á Ítalíu (Unioncamere) leiðir í ljós að árið 2006 hefur eftirspurn eftir erlendu vinnuafli minnkað til muna á heildina litið. Hins vegar hefur eftirspurn aukist á sviðum heimahjúkrunar, hjúkrunar á spítölum og í byggingariðnaði.



Noregur

Umdeildar tillögur um veikindarétt

Nú í haust kynnti norska ríkisstjórnin mjög umdeildar tillögur sínar um breytingu á veikindarétti þar sem auknar álögur eru lagðar á vinnuveitendur ef launþegar lenda í langtíma veikindum. Í stuttu máli er vinnuveitendum ætlað að borga 100% launa launþegans fyrstu 16 daga hans í veikindum en eftir það taki hið opinbera við greiðslum. Það sem hefur ýtt við þessum breytingum eru síhækkandi tölur um fjarvistir frá vinnu vegna veikinda í Noregi og þar með mikla aukningu útgjalda ríkisins vegna þess. Þessar tillögur hafa þó orðið til þess að stéttarfélag og samtök vinnuveitenda hafa staðið saman gegn þessum breytingatillögum og hefur ríkisstjórnin orðið að stofna til samráðsnefndar aðila vinnumarkaðar sem mun fara yfir alla þætti þessa máls og koma með tillögur til úrbóta.

Fjölgun í stéttarfélögum

Vegna uppgangs í atvinnu- og efnahagslífi í Noregi hefur nú þeirri þróun verið snúið við í fjölmörgum stórum stéttarfélögum að þar sé að fækka félögum. Sérstaklega hefur orðið fjölgun í félögum tengdum iðnaði ýmiskonar.

Pólland

Ríkisstjórnin ákveður

lágmarkslaun fyrir árið 2007

Þar sem þríliða viðræður stjórnvalda, stéttarfélag og samtaka atvinnurekenda hafa mistekist í Póllandi hefur ríkisstjórnin ákveðið að setja sjálf fram lágmarkslaunataxta fyrir árið 2007. Löggjöf um lágmarkslaun var sett



árið 2005 og er þar kveðið á um að ríkisvald setji lágmarkstaxta ef aðilar vinnumarkaðar geta ekki komist að samkomulagi.

Svíþjóð






Svört vinna í brennidepli

Aðilar á vinnumarkaði hafa auknar áhyggjur af mikilli svartri vinnu í Svíþjóð þar sem ekki eru greiddir skattar né önnur gjöld af vinnuframlagi og er litið svo á að þetta ógni stöðu heiðarlegra einyrkja svo og stöðu heildarkjarasamninga almennra launþega. Samkvæmt nýrri könnun í Svíþjóð eru a.m.k. 800.000 manns sem starfa við svarta atvinnu og kostar það þjóðfélagið 120 milljónir sænskra króna á ári. Stærstur hluti svartrar vinnu er hjá sjálfstætt starfandi en samkvæmt rannsóknum gefa þeir upp til skatts mun lægri tekjur en almennir launþegar en eiga þó dýrara húsnæði og hafa dýrari lífsstíl en sem væri hægt að kosta á uppgefnum launum. Menn eiga þó mjög erfitt með að átta sig á því hvaða aðferðum ætti að beita til þess að sporna við þessu.

Mælt með 3.5% launahækkunum

Kjararannsóknarstofa (Konjunkturinstitutet) Svíþjóðar hefur í árlegri launaprúnarskýrslu sinni mælt með því að launahækkunir á komandi misserum verði 3.5% þar sem slíkt yrði til þess að jafnvægi væri á vinnuframboði auk þess sem það væri raunveruleg kjarabót. Varað er við því að aðilar vinnumarkaðar geri samninga með meiri hækkunum því það myndi hafa áhrif á verðbólgu og þar með ýta undir þegar háar atvinnuleysistöður.

Krossgátan

	VANDUR AD VIO INCU STUNI	HACNA FYSN	KUCH- DYE MUTU	'AN	EVROPU- DUA	HREGG	FARM- INN	TEMUR	GAL- GOMAN GRAMAN
	AND- LEST SAM- NETTI	1							
	GÁ- LAUS						5		
	STÓR- FLÓT- ID				19	FLUG- FÉLAG HVATA			
↓	ADA	IKELING SKEIPLA DJAFN- AN					19		
VENIR UM					KRAL- FELL KVEN- NATNS		29	HEIMSKA	
SEIGUR	↕	2			SPROTA IDU- KASTA				
SKAP- HEIT- UR						MANN- NAENS RADOR	15		
DRYKK- UR		WIFAR DRICK- ADIK					BANDOD	21	
	EYNTA- MACH MACH- AR			FLAUSTA- ID EYKST	7				
FANGA- MARK		DESIR	18	BAUGAR TÖNN			FÉLAG LEIK- SVIOID		
MERLD				4	KVEN- FULL- LIMN SYL				
VENSA- MENN- INA	↕					DRYKK- UR KREKUR	10	GELU- MAM SKOFFE	HNATA
TALA MIKID	11			LANDS EVROPU NEMA					
GERIST INNH- VELI					SENDI- DODDAN SAMAN- TENTAR	8			
	BOK BREINSI- EFNI			VEISLA TOK		KROPP IDU- STRAMS	13		
	↓	DSANN- AR VEREI	16				HVAD DEKID		
ELDUR		3	FIFLIN KANJAR						
DYR				TÖNN DOKI NORELI		EIN- LEIKUR	9		
VOTAN			12	FINGUR MUK- AR					
	KYRAR- MACH TIL- LERD				17	KROPP KROPP		FÁST VID	
ÞATTUR						21			AF- VECA- LEIDA
EIGUS- INN + GYLTU							GAEN- LEGG KRATT- UR		13
FULESTA STOFA		TIMA- BIL	NIDA Z EINS	6			HAF HEYOJA		
ORG + GRUNA						DATT			20
KROPPS		25			HADPA				



Verðlauna- krossgáta kr. 8000

Lausn krossgátunnar í septemberblaðinu var málshátturinn: „**Ástin hefur augu í hnakkanum.**“ Vinningshafinn að þessu sinni er **Sigríður Steingrimsdóttir** ritari hjá Ólíudreifingu. Sigríður sem hefur unnið hjá Ólíudreifingu í 5 ár og segir aðspurð að þar sé starfsandinn góður og samheldni mikil. Auk þess að sinna vinnu og heimilishaldi er hún í kvöldskóla að læra spænsku og áhugamálin eru grafísk hönnun og fleira tengt tölum. Það er því nóg að stússa hjá Sigríði. Við óskum henni til hamingju með verðlaunin sem eru 8.000 krónur.

Lausnin í krossgátunni hér til hliðar er að venju málsháttur. Síðasti móttökudagur lausna er 5. janúar 2006. Vinsamlegast látið kennitölu fylgja og skriðið „krossgáta“ utan á umslagið.

Utanáskriftin er: VR-blaðið, Húsi verslunarinnar, Kringlunni 7, 103 Reykjavík. Einnig er hægt að senda lausnina á vr@vr.is

FÉLAGSMÁL

Great Expectations

Norræn ráðstefna Félags starfsfólks bókaverslana



Væntingar útgefenda, atvinnurekanda, rithöfundu og ekki síst viðskiptavina til starfsfólks í bókaverslunum var aðalviðfangsefnið á samnorrænni ráðstefnu starfsfólks í bókaverslunum sem haldin var í Reykjavík dagana 14.-16. október sl. Það var Félag starfsfólks bókaverslana sem stóð fyrir ráðstefnunni með fulltingi VR. Ráðstefnugestir voru 61 frá Íslandi, Noregi, Svíþjóð og Danmörku. Fyrirlesarar voru Kristján B. Jónasson formaður Félags íslenskra bókaútgefenda, rithöfundurinn Sjón og leikarinn og uppstandarinn Þorsteinn Guðmundsson sem var fulltrúi viðskiptavina á ráðstefnunni.

Miklar umræður fóru fram á ráðstefnunni um þær kröfur og væntingar sem gerðar eru til starfsmanna. Ljóst er að Ísland sker sig nokkuð úr hvað varðar langan vinnutíma og lág laun. Allsstaðar eru þó gerðar miklar jafn miklar og síauknar kröfur um sérfræðipekkingu starfsmanna á öllum sviðum bókmennta.

Sambærileg félög í mun stærri mynd starfa í Skandinavíu og hafa gert í áratugi. Samstarf við þau hefur verið með ágætum. Stjórnarmenn Félags starfsfólks bókaverslana ásamt aðilum frá VR hafa m.a. sótt ráðstefnur í hinum löndunum þar sem ýmis mál tengd starfi bóksalans eru reifuð. Næsta ráðstefna verður haldin í Svíþjóð að þremur árum liðnum.

Félag starfsfólks bókaverslana hefur verið starfandi frá árinu 2001. Á hverju ári eru nokkur föst verkefni á snærum FSB. Það eru Bókmenntaverðlaun starfsfólks bókaverslana sem veitt eru í desembermánuði. Einnig er veitt árlega viðurkenningin „Lóð á vogarskálar íslenskra bókmennta“. Sú viðurkenning er veitt í Viku bókarinnar. ■



HANN
197.000.000 KR.

HÚN
159.000.000 KR.

Dapurleg eftirmæli

Meðalstarfsævi á Íslandi er u.þ.b. 45 ár. Samkvæmt launakönnun VR 2006 eru heildarævitekjur karla 197 milljónir króna að meðaltali en kvenna 159 milljónir. Munurinn er 38 milljónir eða 24%, körlunum í vil.

Þessi munur á ekki að vera meitlaður í stein um ókomna framtíð. Sendum komandi kynslóðum rétt skilaboð. Eyðum launamun kynjanna.