

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

VR BLAÐIÐ

01 2023

BLAÐSÍÐA 8

Sanngjarnari
leigumarkaður

BLAÐSÍÐA 10

Nýr kjarasamningur VR

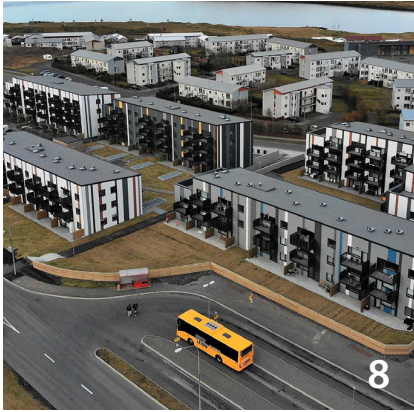
BLAÐSÍÐA 12

Kosningar til formanns
og stjórnar

BLAÐSÍÐA 28

Hefur dregið úr mikilvægi
vinnunnar?

EFNISYFIRLIT



FÉLAGSMÁL

- 3**
Leiðari
- 4**
Fréttir
- 6**
Ertu nokkuð að gleyma þér?
- 7**
Stafræn þróun námskeiða og fyrirlestra
- 8**
Blær og Bjarg –
Sanngjarnari leigumarkaður
- 28**
Hefur dregið úr mikilvægi vinnunnar?
- 30**
Af vettvangi Landssambandsins
- 32**
Hvernig má nýta helming mannauðs
með skilvirkari hætti?
- 34**
Hádegisfyrirlestrar og námskeið VR
- 36**
Tilboð til félagsfólks VR
- 38**
Krossgátan
- 39**
Trúnaðarmaðurinn

KJARAMÁL

- 10**
Kynning á nýjum kjarasamningi VR

KOSNINGAR

- 12**
Allsherjaratkvæðagreiðsla í VR 2023
- 13**
Úr lögum VR um kosningar
- 14**
Frambjóðendur kynna sig
- 26**
Listi stjórnar og trúnaðarráðs

STARFSMENNTAMÁL

- 26**
Hæfnipættir framtíðarinnar
- 27**
Seigla og streita – Músíkalskt par!
- 37**
Þrjár leiðir til að sækja um
í starfsmenntasjóði VR/LÍV



Forsíðumynd: Harpa

VR BLAÐIÐ

1. tbl. 45. árgangur mars 2023

Hús verslunarinnar
Kringlan 7
103 Reykjavík
Sími 510 1700
vr@vr.is
www.vr.is

Ábyrgðarmaður
Stefán Sveinbjörnsson

Ritstjóri
Fjóla Helgadóttir

Ritstjórn
Aðalheiður Rán Prastadóttir
Árni Leósson
Árdís Birgisdóttir
Fjóla Helgadóttir
Steinunn Böðvarsdóttir

Umbrot og útlit
Tomas Bolli Hafthorsson

Ljósmyndir
Birgir Ísleifur

Prentun
Prentmet Oddi

Upplag
15.644

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

Varamenn
Arnþór Sigurðsson
Fríðrik Boði Ólafsson
Sigríður (Sírý) Hallgrímsdóttir



LEIÐARI RITSTJÓRA

ÞITT ATKVÆÐI SKIPTIR MÁLI!

Kosningar eru á næsta leiti í félaginu okkar og er þetta tölublað VR blaðsins að mestu leyti helgað þeim. Að þessu sinni stendur valið á milli tveggja frambjóðenda til formanns og 16 til stjórnar. Kosningar í félaginu eru árviss viðburður en á hverju ári er kosið um sjö stjórnarsæti og annað hvert ár bætast svo formannskosningar við. Nánar er fjallað um alla frambjóðendurna á blaðsíðum 12-26 hér í blaðinu. Þá er einnig hægt að lesa sér til um þá á vef félagsins, vris. Ég hvet félagsfólk eindregið til að kynna sér frambjóðendurna og hvað þau hafa fram að færa en það er okkur félagsfólki öllu í hag að taka þátt í kosningunum og geta þannig haft áhrif á starfsemi félagsins okkar. Er það ekki sist áriðandi í þeim aðstæðum sem við stöndum frammi fyrir í dag en nýir kjarasamningar félagsins eru óvanalega stuttir og því enn mikilvægara að við kjósum það fólk sem við teljum að geti náð sem bestum árangri fyrir okkur í þeim viðræðum sem framundan eru. Hægt er að kynna sér næstu skref í viðræðuáætlun milli aðila vinnu- markaðarins í umfjöllun um nýju kjarasamningana á bls. 10 hér í blaðinu.


Umfjöllunarefni blaðsins eru þó fleiri en kosningarnar en Guðrún Johnsen hagfræðingur, sem starfaði áður sem efnahagsráðgjafi hjá VR en vinnur nú hjá Danska Seðlabankanum, skrifar virkilega áhugaverða grein sem hún nefnir „Hvernig má nýta helming mannauðs með skilvirkari hætti?“ Í greininni kemur Guðrún meðal annars inn á það sem hún kallar „vinnustaðahúsverk“ á vinnustað og snúa flest að því að sinna verkefnum sem leiða ekki til framgangs í starfi en lúta að daglegum rekstri, eins og að setja í uppþvottavél, rita fundargerðir og ýmislegt fleira. Þegar þú lest þetta kæri VR félagi dettur þér eflaust í hug manneskja á þínum vinnustað sem sinnir þessum verkefnum og fleirum til. Verkefnum sem eru ekki inni í starfslýsingu viðkomandi. Getur verið að sú manneskja sé kona? Ég hvet þig til að lesa greinina á bls. 32 hér í blaðinu.

Grein Guðrúnar er þarft innlegg í umfjöllunarefnið sem við hjá VR lögðum upp með í herferðinni um þriðju vaktina. Þar fengum við til liðs við okkur með textagerð þau Huldu Jónsdóttur Tölgyes, sálfræðing og Þorstein V. Einarsson, kennara og MA í kynjafræði. Hafa þau verið dugleg að halda umræðunni á lofti um misskiptingu verkefna

og hugræna byrði þriðju vaktarinnar og hvet ég félagsfólk til að fylgjast með þeim á samfélagsmiðlum. Herferð okkar vakti svo mikla athygli að þriðja vaktin var valið orð ársins árið 2022 hjá RÚV. Umfjöllun um herferðina má finna á vef VR.

Nú er stærsta vinnumarkaðskönnun á Íslandi hafin, Fyrirtæki ársins, og stendur hún yfir til miðnættis þann 17. mars næstkomandi. Allt félagsfólk VR fær könnunina senda í tölvupósti en einnig er hægt að taka þátt á Mínum síðum. Könnunin er tilvalið tækifæri til að koma skoðunum sínum varðandi vinnustaðinn á framfæri. Öll sem taka þátt eiga möguleika á flottum vinningum en meðal vinninga eru iPhone 14, gisting og passi á Þjóðhátíð í Vestmannaeyjum og gjafabréf frá YAY. Það er því til mikils að vinna með því einu að taka þátt!

Í tilefni af því að könnunin er í fullum gangi birtum við hér á bls. 28 í blaðinu fróðlega grein eftir Tómas Bjarnason, sérfræðing í mannauðsrannsóknum hjá Gallup. Í greininni ber Tómas saman tvær kannanir meðal félagsfólks VR, annars vegar frá árinu 2012 og hins vegar 2022 og einblínir þar á mikilvægi vinnunnar. Kannanirnar náðu til fjögurra kynslóða og er virkilega áhugavert að sjá niðurstöðurnar þvert á kynslóðirnar og sjá hvaða áhrif hver kynslóð fyrir sig hefur á vinnu- markaðinn. Það er ljóst af grein Tómasar að könnun VR á Fyrirtæki ársins er frábært verkfæri til að varpa ljósi á viðhorf svarenda á hverjum tíma fyrir sig og ætti að vera okkur öllum næg hvatning til að taka þátt í Fyrirtæki ársins.

Að lokum vil ég hvetja félagsfólk til að skoða dagskrána okkar fyrir námskeið og hádegisfyrirlestra hér í blaðinu en VR leggur mikið upp úr því að fá fagaðila til að koma með áhugaverð fræðsluerindi sem eru félagsfólki að kostnaðarlausu. Sjá nánar á bls. 34 og í viðburðadagatalinu á vris þar sem hægt er að skrá sig á viðburði. 

Fjóla Helgadóttir,
ritstjóri VR blaðsins



SKÓLAKYNNINGAR VR

VR býður áfram upp á skólakynningar fyrir útskriftarhópa í grunn- og framhaldsskólum á félagssvæðum VR. Markmiðið er að kynna fyrir nemendum helstu réttindi og skyldur á vinnumarkaði en í kynningunni er farið yfir helstu grunnþætti sem mikilvægt er að ungt fólk þekki þegar það fer út á vinnumarkaðinn, hvaða hlutverki stéttarfélagin gegna og þjónustuna sem þau veita.

Forsvarsfólk skóla getur fengið frekari upplýsingar og bókað kynningu með því að hringja í þjónustuver VR í **síma 510 1700** eða senda tölvupóst á sandra@vr.is.

NÝTTU ATKVÆÐISRÉTT ÞINN!



Allsherjaratkvæðagreiðsla til formanns og stjórnar VR fyrir kjörtímabilið 2023 til 2025 **hefst miðvikudaginn 8. mars** og **lýkur á hádegis tíð miðvikudaginn 15. mars**. Kosningin er rafræn á vef VR. Innskráning er með Íslykli eða rafrænum skilríkjum. Við hvetjum félagsfólk til að kynna sér frambjóðendur og nýta atkvæðisrétt sinn.



AÐALFUNDUR VR

Aðalfundur VR verður haldinn á **Grand Hótel Reykjavík miðvikudaginn 29. mars** næstkomandi og **hefst kl. 19:30**. Á dagskrá fundarins eru hefðbundin aðalfundarstörf.



ÞING ASÍ HALDIÐ Í APRÍL

45. málefningi Alþýðusambands Íslands verður framhaldið dagana **26.-28. apríl næstkomandi** en því var frestað í október.

Yfirskrift þingsins er „**Við vinnum**“ og skiptast umfjöllunarefni þess í sex flokka: Lífeyrismál, húsnæðismál og velferð, efnahag, kjör og skatta, framtíð vinnumarkaðarins, jafnrétti og menntun auk kjaramála og vinnumarkaðs. Fulltrúar VR á þinginu verða um 90 talsins.



BREYTINGAR Á REGLUM Í STARFS- MENNTASJÓÐI 2023

Tvennskönar breytingar á reglum voru samþykktar af stjórn SVS og SV í lok árs 2022 og tóku gildi 1. janúar 2023.

1. Hækkun var á hámarksgreiðslu per einstakling við afgreiðslu á fyrirtækjastyrkjum sem fór úr 130.000 kr. upp í 390.000 kr.

Þar af leiðandi verða breytingar á leið 2 og 3 í starfsmenntasjóði. Sjá nánar hér fyrir neðan.

LEIÐ 2 Fyrirtækjastyrkur


Hámarksstyrkur er 390.000 kr. fyrir hvern félag.

LEIÐ 3 Sameiginlegur styrkur

Samanlagður styrkur er 90% af námsgjaldi **hámark 520.000 kr.** (130.000 kr. fyrir einstakling + 390.000 kr. á fyrirtæki) **eða 780.000 kr.** (390.000 kr. fyrir einstakling + 390.000 kr. á fyrirtæki) þegar félagi á rétt á uppsöfnun. Nánari upplýsingar er að finna á starfsmennt.is

2. Samþykkt að bæta gistikostnaði undir starfstengdan ferðastyrk

Reglan varðandi ferðastyrk hljóðar svona:

Veittur er 50% styrkur af ferða- og gistikostnaði að hámarki 40.000 kr. á ári þegar félagi sækir starfstengt nám, námskeið, starfstengda heimsókn fyrirtækis eða ráðstefnu. Ferðastyrkur dregst frá árlegum hámarksstyrk. 

Ert þú ekki örugglega með réttar upplýsingar skráðar hjá okkur?

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

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



Skannaðu kóðann til að fara á Mínar síður

VR



ERTU NOKKUÐ AÐ GLEYMA ÞÉR?

Könnun VR á Fyrirtæki ársins 2023 er hafin

Við hvetjum félagsfólk VR til að svara könnun félagsins á Fyrirtæki ársins 2023 en hún stendur nú sem hæst. Heppnir svarendur geta að auki dottið í lukkupottinn og unnið glæsilega vinninga, þar á meðal iPhone 14, YAY gjafabréf, hátíðarpassa á Þjóðhátíð 2023 ásamt gistingu. Flest í félaginu hafa nú fengið könnunina senda á tölvupósti en einnig er hægt að nálgast hana á Mínum síðum á vef VR.

EIN STÆRSTA VINNUMARKAÐSKÖNNUNIN

VR hefur kannað aðbúnað félagsfólks og viðhorf þess árlega í meira en tvo áratugi. Öll í félaginu fá senda könnun en fjöldi fyrirtækja tryggir að auki öðru starfsfólki sínu þátttökurétt í könnuninni, óháð því í hvaða stéttarfélagi það er. Í ár fær allt starfsfólk um 150 fyrirtækja tækifæri til að taka þátt óháð stéttarfélagasáðild sinni og er könnunin send til um 40 þúsund eintaklinga á almennum vinnumarkaði. Könnun VR á Fyrirtæki ársins er þannig ein viðamesta vinnumarkaðskönnun sem gerð er á Íslandi.

UM HVAÐ ER SPURT?

Í könnuninni er spurt um viðhorf til níu lykilþátta í starfsumhverfi svarenda. Þættirnir eru stjórnun fyrirtækisins, starfsandi á vinnustaðnum, launakjör, vinnuaðstaða, sveigjanleiki í vinnu, sjálfstæði í starfi, ímynd fyrirtækisins, jafnrétti og að síðustu ánægja og stolt af vinnustaðnum. Gefin er einkunn fyrir hvern lykilþátt og saman mynda þær heildareinkunn fyrirtækis en hæsta einkunn er fimm. Ítarleg umfjöllun um þættina og þróun þeirra er á vef VR, vr.is. Þar má einnig finna umfjöllun um hugmyndafræðina að baki könnuninni og framkvæmdina.

FIMMTÁN FYRIRTÆKI VALIN FYRIRTÆKI ÁRSINS


Niðurstöður eru birtar á vef VR fyrir hvert og eitt fyrirtæki sem nær lágmarkssvörum, sem er 35% af útsendum spurningalistum. Einungis fyrirtæki þar sem allt starfsfólk hefur tækifæri til að taka þátt koma hins vegar til greina í valinu á Fyrirtæki ársins eða Fyrirmyndarfyrirtæki.

Fyrirtækjum er skipt í þrjú flokka eftir stærð; minnstu fyrirtækin eru þau þar sem starfsfólk er færri en 30 talsins, meðalstór eru þau þar sem starfa 30 til 69 og þau stærstu eru með 70 eða fleiri starfandi.

Fimm efstu fyrirtækin í hverjum stærðarflokki fá titilinn Fyrirtæki ársins, alls fimmtán fyrirtæki. Fyrirtækin í fimmtán efstu sætumum, þar með talið vinningsfyrirtækin sjálf, fá viðurkenninguna Fyrirmyndarfyrirtæki.

ÞINN VETTVANGUR TIL SAMSKIPTA

Könnunin veitir starfsfólki mikilvægan farveg til að tala við stjórnendur sinna vinnustaða, hrósa því sem vel er gert en benda jafnframt á það sem þarf að laga. Þetta er þinn vettvangur og þín leið til að láta heyrna frá þér.

Niðurstöðurnar eru mælikvarði á frammistöðu stjórnenda fyrirtækja og nýttar til að veita þeim fyrirtækjum sem standa sig vel í mannauðsmálum viðurkenningu fyrir vel unnin störf og hvetja önnur til aðgerða. En niðurstöður í könnun VR á Fyrirtæki ársins eru meira en bara viðurkenning til fyrirtækja. Þær gefa félagsfólki VR og starfsfólki á almenna vinnumarkaðnum upplýsingar um starfskjör í fyrirtækjum og viðhorf starfsfólks þeirra sem og þróun á vinnuaðstöðum. Þær gefa VR einnig dýrmætar upplýsingar um hvar hallar á félagsfólk og hvernig kjarabaráttan hefur skilað árangri. Niðurstöður könnunarinnar eru mikilvægt innlegg í kjaraviðræður og renna fleiri stöðum undir starfsemi og þjónustu félagsins. 



Skannaðu kóðann með snjallsímanum til að fá nánari upplýsingar um könnunina eða farðu inn á slóðina vr.is/2023.



STAFRÆN ÞRÓUN NÁMSKEIÐA OG FYRIRLESTRA HJÁ VR

VR hefur lengi vel boðið upp á metnaðarfulla dagskrá sem samanstendur af námskeiðum og hádegisfyrirlesturum. Þátttaka í hádegisfyrirlesturum hefur aukist margfalt eftir að þeir urðu alfarið rafrænir og virkilega ánægjulegt að ná til enn fleira félagsfólks með því fyrirkomulagi. Rafrænum námskeiðum var einnig vel tekið þegar breyta þurfti fyrirkomulaginu vegna faraldursins. Nú má þó greina aukinn áhuga fyrir því að mæta aftur á staðinn. Hitta annað fólk, njóta veitinga og spjalla við leiðbeinendur námskeiða í eigin persónu. Augljóst er samt að menningin í kringum námskeiðsframboð og fyrirlestra hefur breyst og nú er krafa í samfélaginu um áframhaldandi framboð á rafrænum möguleikum þegar haldnir eru viðburðir. Því hefur salur VR í Húsi verslunarinnar verið uppfærður með nýjustu tækni og er nú auðvelt fyrir félagsfólk að taka þátt í námskeiðum rafrænt ef það kemst ekki á staðinn.

Helsti munur á rafrænum fyrirlestri og blönduðu (e. hybrid) námskeiði hjá VR er að rafrænu hádegisfyrirlesturum er einungis streymt út til áhorfs og hlustunar. Námskeiðin fara hins vegar fram í sal VR í rauntíma. Hægt er að mæta á sal eða vera með í gegnum samskiptarritið Teams. Námskeiðin eru gagnvirk, ólíkt fyrirlesturum, og gera ráð fyrir meira spjalli, að leiðbeinendur taki við fyrirspurnum og jafnvel hópavinnu. Hugsunin er sú að upplifunin sé sú sama hvort sem námskeiðið er sótt á staðnum eða rafrænt. Öll eiga möguleika á því að taka virkan þátt meðan á námskeiði stendur, spyrja spurninga eða koma með punkta inn í umræður.

En hvernig er að halda svona blönduð námskeið og hvernig finnst fólki að vera með í svona blönduðu fyrirkomulagi? Það eru skiptar skoðanir. Þátttakendum finnst þetta almennt ekki neinu breyta en leiðbeinendur eru ekki allir á sama máli. Mörgum finnst ekkert mál að vera bæði með fólk á staðnum og rafrænt, aðrir vilja fara aftur til baka í að vera einungis á staðnum eða bara gera annað hvort í einu. Það er vel skiljanlegt að þetta sé ekki orðið meitlað í stein þar sem þróunin hefur verið hröð og mikil á stuttum tíma. Einnig vilja allir leiðbeinendur án efa leggja mikið upp úr því að ná tengingu við þátttakendur.

Einn þeirra sem hefur prófað að vera með blönduð námskeið hjá VR er Ásgeir Jónsson, MBA og markþjálfari og hann segir bæði kosti og galla vera við þetta fyrirkomulag. „Kostirnir eru að þetta gefur fólki tækifæri á að velja hvað hentar því best, sumir vilja komast út úr húsi á meðan aðrir búa langt í burtu eða hentar bara hreinlega betur að vera með rafrænt. Gallinn er helst að rafrænir þátttakendur hafa sig lítið í frammi og taka lítið eða ekkert þátt. Koma bara til að hlusta. Það truflar mig ekkert að halda svona blönduð námskeið en ég væri til í að ná betri tengingu, líka við þau sem taka þátt rafrænt. Það væri til dæmis gaman að hafa þau með í mynd og að þau taki þátt í umræðum en maður finnur eins og er voðalega lítið fyrir rafrænu þátttakendum. Þau bara eru þarna.“

Áhersla VR nú í mars og apríl er að styrkja félagsfólk okkar enn frekar í þeim hæfnipáttum sem eru mikilvægir fyrir 2025 og við fjölluðum um í síðasta tölublaði VR blaðsins í greininni „Endalaus þróun – á þetta við um mitt starf?“ Hér er helst ætlunin að vekja athygli á mál-efnum er varða fjölbreytileikann í atvinnulífinu.

Aðsókn á viðburði hjá VR hefur verið góð en það er pláss fyrir fleiri, sérstaklega til að vera með rafrænt. Við hvetjum félagsfólk til þess að skrá sig, gefa sér tíma og vera með á blönduðu námskeiðunum hjá okkur, hvort sem er rafrænt eða í sal VR. Hjálpumst að við að þróa góðar venjur og menningu í kringum svona blönduð námskeið. Með opnu hugarfari, vilja til þess að prófa nýja hluti og með því að gefa okkur tíma til að sitja námskeiðin sem eru í boði munum við auka hæfni okkar til að takast á við nýjar áskoranir og breytingar. [VR](#)





Bjarni Þór Sigurðsson
Formaður húsnæðisnefndar VR

BLÆR OG BJARG

Sanngjarnari leigumarkaður

Síðastliðið vor var skrifað undir samning á milli Bjargs íbúðafélags og Blævar leigufélags. Þessi undirskrift markar upphaf að starfsemi Blævar, en undirbúningur hefur staðið á þriðja ár. Það var formaður BSRB, forseti ASÍ og formaður VR, sem undirrituðu samning við systurfélag Blævar, Bjarg íbúðafélag. Þetta er samstarfsamningur um að nýta þá þekkingu og reynslu sem er til staðar í Bjargi til að hefja uppbyggingu Blævar leigufélags. Þetta er tímamótaverkefni og varðar leiðina fram á við að byggja upp heilbrigðan húsnæðismarkað hér á landi. Fyrsta verkefni Blævar er að byggja 38 íbúðir í Úlfársárdal sem leigðar verða félagsfólki í VR. Stefnt er að því að taka fyrstu skóflustunguna í apríl og að afhenda íbúðir til útleigu innan tveggja ára.

VR hefur haft mikinn áhuga á þessum málaflökki og leitt þetta mál innan verkalýðshreyfingarinnar. Formanni og stjórn VR hefur verið mjög umhugað að hefja starfsemi og uppbyggingu Blævar og ákvað stjórn VR að fjárfesta í fyrstu íbúðum Blævar á lóð sem félagið fékk úthlutað árið 2018. Önnur félög innan verkalýðshreyfingarinnar eru að hugsa sér til hreyfings og byggja íbúðir undir merkjum Blævar leigufélags. Við sjáum fyrir okkur samstarf innan verkalýðshreyfingarinnar og að önnur stéttarfélög hefji uppbyggingu leigufélaga. Önnur hagsmunasamtök og félög svo sem félög eldri borgara og hagsmunafélög annara hópa, hafa sýnt áhuga á að nýta sér þennan möguleika á uppbyggingu leiguíbúða fyrir sitt félagsfólk.

HEILBRIGÐARI HÚSNÆÐISMARKAÐUR

Það er alls ekki víst að allir VR félagar þekki systurfélögin Blæ og Bjarg. Margir kannast eflaust við Bjarg íbúðafélag sem var stofnað af ASÍ og BSRB árið 2016 í kjölfar setningar laga um almennar íbúðir nr. 52/2016. Lögin voru sett eftir loforð sem verkalýðshreyfingin fékk frá ríkisstjórninni við gerð kjarasamninga 2013 og svo aftur 2015. Markmið var og er að bæta húsnæðisöryggi fjölskyldna og einstaklinga, sem eru undir tekju- og eignamörkum. Auka aðgengi að öruggu og viðeigandi leiguhúsnæði og stuðla að því að húsnæðiskostnaður sé í samræmi við greiðslugetu leigjenda að jafnaði ekki umfram fjórðung tekna. Þetta er gert m.a. með því að veita félögum eins og Bjargi stofnframlög til að byggja íbúðir. Stofnframlag kemur frá ríki og sveitarfélögum og er 30% af byggingakostnaði og er veitt til uppbyggingar

leiguíbúða sem ætlaðar eru fólki á vinnumarkaði og þeim sem falla að ákveðnum eigna og tekjumörkum.

Lögin um almennar íbúðir gerði Bjargi mögulegt að hefja undirbúning að hönnun og byggingu leiguíbúða. Fyrsta íbúð Bjargs var afhent ungri einstæðri móður í júní 2019, þremur árum eftir að félagið var stofnað. Á þessu ári verða rétt um 1000 íbúðir í útleigu hjá Bjargi og aðrar eitt þúsund íbúðir í byggingu og í undirbúningsfasa. Það er í raun ótrúlegt að á aðeins fimm árum eftir að fyrsta íbúð Bjargs fór í útleigu verði 2000 íbúðir í útleigu og tvö þúsund fjölskyldur sem upplifa það húsnæðisöryggi sem Bjarg stendur fyrir. Bjargi hefur tekist að byggja allar þessar íbúðir á tilsettum tíma og áætluðum byggingakostnaði. Til viðmiðunar tók tíu ár að byggja 1.000 verkamannabústaða íbúðir og 250 leiguíbúðir þegar Breiðholt byggðist upp.

Hver er þá munurinn á Bjargi og Blæ? Bjarg nýtur stofnstyrkja frá hinu opinbera og eru því settar skorður á tekju- og eignamörk þeirra sem leigja íbúðir Bjargs og leiga má ekki fara upp fyrir 25% launatekna. Eingöngu fullgildir félagar í aðildarfélögum ASÍ og BSRB fá úthlutað íbúð hjá Bjargi.

Íbúðir sem byggðar eru á vegum Blævar njóta engra opinberra styrkja eða fyrirgreiðslu. Fjármögnun er á hendi þess sem stendur að hverju verkefni fyrir sig en VR-Blæ er fjármagnað af VR og íbúðirnar ætlaðar VR félögum. Verkefnið hefur því verið að finna leið til að afla fjármagns til að hefja uppbyggingu. Fjárfestingu í verkefnum Blævar er ætlað að skila hófsömum arði til fjárfesta og hefur því verið talað um Blæ sem lághagnaðardrifni leigufélag.

Ekki er um neina niðurgreiðslu á byggingakostnaði eða leigu að ræða og því ekki gerð krafa um takmarkanir á eignum og tekjum með sama hætti og hjá leigjendum Bjargs. Leiga íbúða Bjargs er grundvölluð á bygginga- og rekstrarkostnaði en ekki á markaðsvirði eigna, þetta sama á við um leigu Blævar til sinna leigjenda, hófleg ávöxt-unarkrafa mun gera það að verkum að leiga Blævar verður örflítið hærri sem þessu nemur.

Engum er betur treystandi til að standa að uppbyggingu og reksturs leiguíbúðakerfis á sanngjörnu verði en verkalýðshreyfingunni. Það hefur komið áþreifanlega í ljós með ákvörðun stjórnmalamanna sem leiddi til að verkamannabústaðakerfinu var í raun lokað. Markaðnum er ekki treystandi til að sjá um leigukerfi, eins og nýleg dæmi sanna í tilfelli leigufélagsins Ölmu.

HÚSNÆÐISMÁL OG VERKALÝÐSHREYFINGIN

Húsnæðismál hafa verið eitt helsta viðfangsefni íslensks samfélags frá því að þéttbýli tók að myndast. Allt frá því að búferlaflutningar úr sveitum í þéttbýli hófust fyrir alvöru má segja að ástandið hafi ein-kennst af húsnæðisskortum. Viðfangsefni hvers tíma var að finna lausn á húsnæðisskortum og vinna bug á heilsuspillandi og slæmum húsakosti. Í Reykjavík telur íbúafjöldi rétt um 5.000 manns um aldamótin 1900. Í lok þriðja áratugar 20. aldarinnar nam íbúafjöldinn um 27 þúsund manns, sem er fimmföldun á tæplega 30 árum. Þessi mikla fjölgun hafði í för með sér að húsnæðisskortur varð umtalsverður og húsa-kostur oft mjög slakur.

Árið 1917 má sjá fyrstu tilraunir stjórnvalda til að stemma stigu við vaxandi og aðsteðjandi vanda. Sett voru umdeild húsaleigulög til að reyna að vinna bug á húsnæðisvandnum og koma böndum á okurleigu sem viðgekkst í skjóli ástandsins. Á þriðja áratug 20. aldar koma fram fyrstu marktæku aðferðirnar til að reyna að útrýma heilsu-



Íbúðir sem byggðar eru á vegum Blævar njóta engra opinberra styrkja eða fyrirgreiðslu. Fjármögnun er á hendi þess sem stendur að hverju verkefni fyrir sig en VR-Blær er fjármagnað af VR og íbúðirnar ætlaðar VR félögum.

spillandi húsnæði og veita tekjulágum fjölskyldum tækifæri til að eignast eigið húsnæði. Héðinn Valdimarsson, þingmaður Alþýðuflokksins, formaður Verkamannafélagsins Dagsbrúnar og varaforseti ASÍ lagði fram frumvarp til laga um verkamannabústaði.

Eftir að lagatillaga hans um verkamannabústaði var samþykkt árið 1929 urðu til fjölmörg byggingarfélög um allt land. Árið 1937, eignuðust 72 fjölskyldur sínar fyrstu íbúðir í verkamannabústöðunum við Hringbraut í Vesturbæ Reykjavíkur. Til ársins 1946 voru 400 íbúðir í verkamannabústöðum byggðar víða um land.

Verkamannabústaðakerfið eins og það var rekið var séreignakerfi þar sem þeir sem þar fengu úthlutað voru eigendur húsnæðisins en sveitarfélagið átti forkaupsrétt að þeim íbúðum sem losnuðu og endurúthlutaðu þeim til þeirra sem uppfylltu skilyrði og reglur um úthlutun í kerfi verkamannabústaða. Í kjölfarið á þessu tímabili voru byggðar fjöldi íbúða í verkamannabústaðakerfinu, Byggingarfélag alþýðu, sem byggði íbúðir í Vesturbænum við Hringbraut og á Melunum. Byggingarfélag verkamanna byggði íbúðir í Holtunum, á Meistaravöllum og við Kleppsveg auk þess að byggja upp Smáíbúðahverfið. Flestar íbúðirnar voru seldar til tekjulágra fjölskyldna, en nokkrum leiguíbúðum var úthlutað til þeirra tekjulægstu.

Við gerð kjarasamninga aðila vinnumarkaðarins árið 1965 var gerð krafa og um leið lagt hart að yfirvöldum að útrýma vondu og heilusspillandi húsnæði. Aðkoma ríkisstjórnarinnar var í formi yfirlýsingar og

þar var lagður grunnur að miklum byggingaframkvæmdum og uppbyggingu Breiðholts. Samkomulag milli aðila vinnumarkaðarins og ríkisstjórnarinnar varð til þess að þar risu 1.250 íbúðir í verkamannabústaðarkerfinu og þar af rúmlega 1.000 eignaríbúðir.

Ný lög um Húsnæðisstofnun ríkisins voru samþykkt 1990 sem mörkuðu endalok verkamannabústaðakerfisins á örfáum árum. Löggin heimiluðu sveitarfélögum að falla frá forkaupsrétti hafi íbúðir í verkamannabústað verið í eigu sama eiganda í 30 ár samfellt, þá er eiganda heimilt að selja íbúðina á frjálsum markaði.

Eins og fram kemur í þessu stutta sögulega ágrípi er það verkalýðshreyfingin sem þrýstir á um úrbætur í húsnæðismálum og varla er öðrum treystandi. Málaflokknum er best komið fyrir hjá verkalýðshreyfingunni og aðkoma stjórnvalda að húsnæðismarkaði og aðgerðir sem hluta af samkomulagi aðila vinnumarkaðarins.

Lífeyrissjóðir á Norðurlöndum hafa lengi fjárfest í íbúðarhúsnæði. Lífeyrissjóðurinn PFA er einn stærsti lífeyrissjóður Danmerkur. Eignasafn PFA telur 13.000 milljarða, tæplega tvöfalt íslenska lífeyrissjóðakerfið samanlagt, er með 10% af sínu eignasafni í íbúðarhúsnæði. PFA byggir og á íbúðir og leigir þær samskonar félögum og Blæ og Bjargi. Þessi danski lífeyrissjóður hefur jafnframt fjárfest í hjúkrunarheimilum og þjónustuíbúðum fyrir aldraða, þar sem sjóðsfélagar þeirra njóta forgangs til leigu. Sömu sögu er að segja af lífeyrissjóðum í Sviss, en þar í landi eru lífeyrissjóðir mjög stórir eigendur alls leiguhúsnæðis. Í Sviss eru um 25% eignasafns lífeyrissjóða í íbúðarhúsnæði. Íslenskir lífeyrissjóðir ættu að skoða þennan eignaflokk af mikilli alvöru, hvort og með hvaða hætti þeir gætu komið að fjárfestingu í íbúðarhúsnæði. Saga leiguíbúðakerfa að norrænni fyrirmynd með aðkomu verkalýðshreyfingar spannar rúm 100 ár og er nauðsynlegt mótvægi við hinn „frjálsa“ leigumarkað. [VR](#)

BLÆR

Frá því að Blær var stofnað hefur sú hefð verið myndast að hafa nafnið í kvenkyni. Til fróðleiks læt ég hér fylgja með hluta af pistli sem Eiríkur Rögnvaldsson skrifaði um fallbeygingu nafnsins Blær sem er bæði kvenkyns og karlkyns nafn.

„...vilji fólk greina kvenmannsnafnið frá karlmannsnafninu í beygingu liggur beinast við að beygja það Blær – Blævi – Blævi – Blævar, þ.e. láta það enda á -i í þolfalli og þágufalli. Beygingin fylgir þá sama mynstri og beyging fjölda kvenmannsnafna sem enda á -ur í nefnifalli, s.s. Hildur, Gerður o.s.frv., nema nefnifallið er -r en ekki -ur vegna þess að stofninn endar á sérhljóði, og -v- er skotið inn milli stofns og endingar til að komast hjá því að tvö sérhljóð standi saman.“

Heimild; Eiríkur Rögnvaldsson uni.hi.is/eirikur/2020/11/10/blaer/

KYNNING Á NÝJUM KJARASAMNINGI VR

VR lagði fram kröfugerð gagnvart SA þann 13. júní 2022 ásamt tillögu að viðræðuáætlun. Um tveimur mánuðum síðar var viðræðuáætlun við SA undirrituð en ljóst var að SA hafði ekki viljað hefja viðræður fyrr en kröfugerðir væru komnar frá öðrum stéttarfélögum.

Þann 14. september var fyrsti fundur við SA og áttu sér stað 12 formlegir fundir áður en ákveðið var að vísa deilunni til Ríkissáttasemjara þann 10. nóvember þar sem langt var á milli aðila. Deiluaðilar áttu fimm fundi hjá Ríkissáttasemjara áður en VR lýsti yfir árangursleysi þann 24. nóvember. Fimm dögum síðar hófust viðræður þó á ný sem lauk með undirritun nýs kjarasamnings þann 12. desember 2022.

Undirritaður kjarasamningur samninganefndar VR fór fyrir dóm félagsfólks og var kosið um samninginn með rafrænum hætti dagana 14.-21. desember 2022. Þann 21. desember lá niðurstaða kosningar fyrir og samþykkti félagsfólk VR samninginn með 81,91% atkvæðum þar sem 7.808 VR félaga kusu með samningnum en 1.504 (15,78%) á móti. Þau sem ekki tóku afstöðu voru 2,31% eða 220 félagar. Á kjörskrá um samning VR og SA voru 39.115 VR félagar og greiddu 9.532 atkvæði, var kjörsókn því 24,37%. Kominn er á nýr kjarasamningur sem hefur gildistímann 1. nóv. 2022-31. jan. 2024.

Kjarasamningurinn er framlenging á Lífskjarasamningnum sem gildi frá 2019-2022. Meginatriði nýs kjarasamnings eru launahækkunar markaðslauna um 6,75%, afturvirkar frá 1. nóv. 2022 en þó að hámarki 66.000 kr. Desemberuppbót ársins 2023 verður 103.000 kr. og orlofsuppbót sem kemur til greiðslu 1. júní verður 56.000 kr.

Launataxtar hækkðu meira en markaðslauna eða um 9,71-13% þar sem mesta hækkunin kemur fram hjá starfsfólki með 5 ára starfsreynslu eða meira sem starfa skv. töxtum.

MARKMIÐ SAMNINGANNA

- Styðja við kaupmátt launa
- Ná niður verðbólgu og stuðla að lækkun vaxta
- Veita heimilum og fyrirtækjum fyrirsjáanleika
- Auka upplýsingagjöf til heimila um þróun verðlags
- Skapa forsendur fyrir langtímasamningi

Á vef VR má finna nýtt verkfæri, launareiknivél, þar sem félagsfólk getur reiknað út sína launahækkun samkvæmt nýjum kjarasamningi. Reiknivélina er að finna á undirsíðunni „Nýir kjarasamningar 2022“.

NÆSTU SKREF Í VIÐRÆÐUÁÆTLUN

Óhefðbundið er að gera svo stuttan samning, til 15 mánaða, en það sem einnig er frábrugðið við samninginn er að Ríkissáttasemjari lagði til viðræðuáætlun fyrir árið 2023 þar sem samningsaðilar skuldbinda sig til að ræða önnur málefni en launatölur fyrir lok árs, þ.e. áður en gildistíma samningsins lýkur. Á þeim fundum hittast því fulltrúar VR, jafnt starfsfólk sem stjórnarmeðlimir, ásamt fulltrúum SA í húsakynnum Ríkissáttasemjara og ræða m.a. eftirfarandi atriði kröfugerðar er VR setti fram sl. sumar:

Vinna við bókanir Lokið 10. febrúar 2023	Önnur mál Lokið 6. september 2023
Fagnám og sí- og endurmenntun Lokið 9. nóvember 2023	Uppsagnarfræstur
Ein vika á ári í starfstengdu námi án skerðingar á launum	Áuninn réttindi
Hækkun launa félagsfólks sem lokið hefur fagnámi í verslun og þjónustu	Laun og framkvæmd launa
	Stórhátið og aðrir skilgreindir frídagar
	Ferðir til og frá vinnu
	Trúnaðarmenn
Aðbúnaður og heilsa Lokið 14. desember 2023	Vinnutími Lokið 14. desember 2023
Veikindi barna telji fram að 18 ára aldri	Orlof
Veikindi séu talin í heilum og hálfum dögum	Stytting vinnuvikunnar
Veikindi taki til veikinda nákominna ættingja og jarðarfara	Frídagar
Heilsuefning/heilsuvernd	Fjarvinna
	Lífeyrissjóður og atvinnulýðræði Lokið 14. desember 2023
	Leiðréttá skerðingu örorkubóta vegna aldurs
	Aukið lýðræði

Eins og sjá má eiga allir starfshópar að hafa lokið sínum viðræðum á haustönn, eða eigi síðar en 14. desember nk. Nú þegar hafa hafist viðræður í mörgum af þessum málaflokkum.

STARFSHÓPUR UM FRAMVINDU EFNAHAGSMÁLA

Í nýjum kjarasamningi var lýst yfir að samningsaðilar skyldu skipa sameiginlegan starfshóp sem hefur það hlutverk að fylgjast með framvindu efnahagsmála, þróunar verðlags og undirliggjandi þátta, sem og að stuðla að betri upplýsingagjöf til neytenda til að auka samkeppni. Hópin skipa Eyjólfur Árni Rafnsson formaður SA, Halldór Benjamín Þorbergsson framkvæmdastjóri SA, Kristján Þórður Snæbjarnarson formaður Rafiðnaðarsambands Íslands og Ragnar Þór Ingólfsson formaður VR og LÍV. Funda þeir mánaðarlega og að auki fjórum sinnum á árinu með hinu opinbera. Á fundum hópsins verður farið yfir þróun verðlags á tímabilinu og mat aðila á þróun næstu missera. Ef verðbólga verður önnur en búist var við er þeirra hlutverk að greina orsakir þess og óska skýringa á breytingum á t.a.m. ákveðnum vörflokkum, þróun eldsneytisverðs og gjaldskrá bankna. Verði óútskýrð frávik frá viðmiðum getur starfshópurinn sent frá sér sameiginlega yfirlýsingu til einstakra markaða og óskað eftir viðbrögðum frá hinu opinbera krefjast aðstæður þess. Telji starfshópurinn forsendur kjarasamningsins brostnar verður kallað til fundar þar sem rædd verða viðbrögð aðila vinnumarkaðarins og stjórnvalda.

Vinna starfshópsins er þegar hafin og er nú unnið að því í samstarfi við Haga, Festi og Samkaup að setja upp vefsíðu þar sem daglega verður birt verð á völdum matvörum svo neytendur geti borið saman verð milli verslana og fylgst með þróun verðs yfir tímabil. Einnig er unnið að því að setja upp vettvang þar sem almenningur getur sent inn ábendingar um verðhækkunar og að fá bankana til að birta viðskiptavinum sínum yfirlit af heildarkostnaði þeirra vegna bankaþjónustu yfir ákveðið tímabil. [VR](#)



AÐKOMA STJÓRNVALDA

Til að liðka fyrir gerð kjarasamninga tilkynntu stjórnvöld aðgerðir til að auka kaupmátt launafólks. Aðaláhersla var lögð á húsnæðismarkaðinn og stuðning við barnafjölskyldur og fólu aðgerðirnar m.a. í sér eftirfarandi:

HÚSNÆÐISMÁL

- Aukning lóðaframboðs og fjölgun nýrra íbúða
- Hækkun húsnæðisbóta til leigjenda um 13,8% ásamt hækkun tekjuskerðingarmarka um 7,4%
- Hækkun eignaskerðingamarka í vaxtabótakerfinu um 50%
- Skattfrjáls nýting séreignarsparnaðs til kaupa íbúðarhúsnæðis eða til ráðstöfunar á höfuðstól lána framlengd til ársloka 2024
- Einföldun fyrirkomulags sérstaks húsnæðisstuðnings og húsnæðisbóta til leigjanda
- Endurskoðun húsnæðislaga til að bæta réttarstöðu og húsnæðisöryggi leigjenda

BARNABÆTUR

- Biðtími eftir fyrstu greiðslu barnabóta eftir fæðingu barns styttr, í mesta lagi 4 mánuðir
- Heildarfjárhæð barnabóta 5 milljörðum hærrí á næstu tveimur árum en verið hefur

ÖNNUR MÁL

- 10 milljóna viðbótarstuðningur til að auka aðhald á neytendamarkaði
- Skoðaðar verða leiðir til að auðvelda lífeyrissjóðum að koma að uppbyggingu á íbúðarhúsnæði til útleigu með því að rýmka heimildir þeirra til fjárfestinga í leigufélögum
- Endurskoðun greiðslna og hámarksfjárhæða Fæðingarorlofssjóðs og Ábyrgðasjóðs launa
- Unnið að innleiðingu á umbótum á atvinnuleysistryggingakerfinu
- Málefni og fjármögnun vinnustaðanámssjóðs verði tekin til endurskoðunar. [VR](#)

Á döfinni TRÚNAÐARMENN VR

MÓTTAKA FYRIR NÝJA TRÚNAÐARMENN

8. mars kl. 12:00-13:00 og 5. apríl kl. 12:00-13:00

Leiðbeinandi: Birgir Már Guðmundsson,
tengiliður trúnaðarmanna hjá VR

Trúnaðarmaður er tengiliður starfsfólks á sínum vinnustað við VR og atvinnurekandann. Starfsfólk á hverjum vinnustað kys sér trúnaðarmann til tveggja ára í senn og allir vinnustaðir með fimm eða fleiri VR félaga mega kjósa trúnaðarmann en ef starfsfólk er fleira en 50 má kjósa tvo. VR leggur ríka áherslu á að taka vel á móti öllum sem sinna trúnaðarstörfum fyrir félagið og býður annan miðvikudag í hverjum mánuði í sérstaka móttöku fyrir nýja trúnaðarmenn.

Boðið verður upp á léttan hádegisverð, stutta fræðslu um ýmislegt sem gott er að vita varðandi starfsemi VR og mikilvæg gögn fyrir trúnaðarmenn eru afhent. Kjörið tækifæri til að hitta á tengilið trúnaðarmanna í eigin persónu og byggja upp tengslanet við aðra nýja trúnaðarmenn.

Móttakan verður haldin í sal VR á 0.hæð í Húsi verslunarinnar, Kringlunni 7. Skráðu þig með því að smella á viðeigandi hnapp í viðburðadagatalinu á vef VR.

LÍFEYRISMÁL

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

Leiðbeinandi: Sérfræðingar hjá Lífeyrissjóði verzlunarmanna

Námskeiðið er aðeins ætlað trúnaðarmönnum VR

Á námskeiðinu verður farið yfir tilgang lífeyrissjóða, hvernig þeir virka, samspil þeirra við aðra hluta kerfisins og hvað það þýðir að fá ævilangan lífeyri, áfallalífeyri við alvarleg slys eða veikindi og hvað rennur til fjölskyldunnar ef sjóðfélagi fellur frá. Fjallað verður vel um ýmsa valmöguleika eins og tilgreinda séreign, viðbótarlífeyrissparnað, skiptingu réttinda milli hjóna, ½ eftirlaun og valkosti varðandi útgreiðslur eftirlauna.

Námskeiðið verður haldið í sal VR, 0. hæð í Húsi verslunarinnar Kringlunni 7 en einnig er hægt að vera með rafrænt í gegnum Teams. Veldu hvort þú vilt mæta á staðinn eða taka þátt rafrænt með því að velja viðeigandi hnapp í viðburðadagatali á vef VR.





ALLSHERJAR- ATKVÆÐAGREIÐSLA Í VR 2023

Allsherjaratkvæðagreiðsla meðal félagsfólks VR vegna kjörs formanns og stjórnar VR kjörtímabilið 2023-2025 hefst kl. 9:00 miðvikudaginn 8. mars 2023 og lýkur kl.12:00 á hádegi miðvikudaginn 15. mars 2023. Atkvæðagreiðslan er rafræn.

HVERJIR Hafa ATKVÆÐISRÉTT?

Atkvæðisrétt í kosningunum hafa allir fullgildir VR félagar. Á kjörskrá er einnig eldra félagsfólk (hætt atvinnuþátttöku vegna aldurs) sem greiddi félagsgjald á 67. aldursári og hafði greitt a.m.k. 50 mánuði af 60 síðustu fimm árin áður en það varð 67 ára.


UPPLÝSINGAR TIL ATKVÆÐISBÆRRA VR FÉLAGA

Allt atkvæðisbært félagsfólk fær sendar upplýsingar í tölvupósti um hvernig atkvæðagreiðslan fer fram. Upplýsingarnar verða einnig aðgengilegar á vef VR. Aðgangur að rafrænum atkvæðaseðli er á vef VR. Þau sem ekki hafa aðgang að atkvæðaseðli en telja sig eiga rétt á þátttöku í atkvæðagreiðslunni geta sent erindi til kjörstjórnar á netfangið kjorstjorn@vr.is eða í pósti til Kjörstjórnar VR, Húsi verslunarinnar, Kringlunni 7, 103 Reykjavík, fyrir lok kjörfundar. Kærufrestur er til loka kjörfundar.

HVERNIG Á AÐ KJÓSA?

Til að kjósa ferðu á vef VR, www.vr.is, smellir á Kosningar í VR 2023 og skráir þig inn með Íslykli eða rafrænum skilríkjum. Þá opnast atkvæðaseðill í nýjum vafra og upplýsingar um hvernig þú átt að bera þig að við að greiða atkvæði. Ef þú ert ekki með Íslykil eða rafræn skilríki getur þú sótt um á audkenni.is eða í viðskiptabankanum þínum. Rétt er að benda á að úthlutun sæta í stjórn á grundvelli niðurstöðu kosninganna fer fram með svokallaðri fléttuaðferð, þ.e. karlar og konur raðast til skiptis í sætin. Sjá nánar á bls.13 þar sem 20. grein laga VR um kosningu til trúnaðarstarfa er birt í heild sinni.

FRAMBJÓÐENDUR

Kosið er á milli tveggja frambjóðenda til formanns og 16 frambjóðenda til sjö sæta í aðalstjórn til tveggja ára og þriggja sæta varanna til eins árs. Kynning á frambjóðendum er hér í blaðinu og á vef félagsins, www.vr.is. 


VOTING FOR THE POSITION OF CHAIRMAN AND POSITIONS OF BOARD MEMBERS

VR will hold a secret ballot to elect chairman and board members for VR for the term 2023-2025. The voting will begin at 9:00 AM 8th March 2023 and will end at 12:00 noon on 15th March 2023.

WHO IS ENTITLED TO VOTE?

All VR members in good standing are entitled to vote. Also entitled to vote are senior members (retired) who paid some dues in their 67th year and paid dues for at least 50 of the 60 months from age 62 to 67. Access to electronic ballot papers is via the VR website. If you believe you are entitled to vote but do not have access to the ballot papers, please send a complaint to the VR election committee, VR, Kringlunni 7, 103, Reykjavík or by e-mail to VR's election committee kjorstjorn@vr.is, before the end of voting.

HOW TO VOTE?

The voting is electronic via the VR website, www.vr.is, please choose the button Elections in VR 2023 (Kosningar í VR 2023). To access the ballot papers you need either an Icekey (Íslykill) og E-Certificate (Rafræn skilríki), which you can apply for on the website island.is. Once you have logged on you will be directed to the ballot. 

FRAMBJÓÐENDUR TIL FORMANNS VR Í STAFRÓFSRÖÐ CANDIDATES FOR THE POSITION OF CHAIRMAN ARE, IN ALPHABETIC ORDER:

Elva Hrönn Hjartardóttir
Ragnar Þór Ingólfsson

FRAMBJÓÐENDUR TIL STJÓRNAR VR Í STAFRÓFSRÖÐ CANDIDATES FOR SEVEN SEATS ON THE EXECUTIVE BOARD ARE, IN ALPHABETIC ORDER:

Árni Konráð Árnason
Gabriel Benjamin
Halla Gunnarsdóttir
Helga Ingólfssdóttir
Jennifer Schröder
Jóhanna Gunnarsdóttir
Kristjana Þorbjörg Jónsdóttir
Nökkvi Harðarson
Ólafur Reimar Gunnarsson
Sigríður Hallgrímsdóttir
Sigurður Sigfússon
Svanhildur Ólöf Þórsteinsdóttir
Vala Ólöf Kristinsdóttir
Þorsteinn Þórólfsson
Þórir Hilmarsson
Ævar Þór Magnússon

Nánari upplýsingar um kosningar VR eru á vr.is
For further information please visit the VR website vr.is.

ÚR LÖGUM VR UM KOSNINGAR

KOSNINGAR
2023

20.1. UM KOSNINGU FORMANNS OG STJÓRNAR

Formaður skal kosinn í einstaklingskosningu annað hvert ár. Árlega skulu 7 stjórnarmenn kosnir til tveggja ára og 3 varamenn til eins árs í einstaklingsbundinni kosningu.

Komi fram fleiri framboð en sæti sem í boði eru skal viðhafa rafræna kosningu meðal fullgildra félagsmanna.

Berist ekki nægilega mörg framboð skal stjórn félagsins gera tillögu um stjórnarmenn sem bera skal upp í trúnaðarráði til samþykktar. Ef fleiri tillögur koma fram á fundi trúnaðarráðs skal kosið á milli þeirra á fundinum. Afl atkvæða ræður úrslitum.

20.2. UM KOSNINGU Í TRÚNAÐARRÁÐ

Árlega skal kjósa 41 fulltrúa í listakosningu til setu í trúnaðarráði til tveggja ára í senn. Missi trúnaðarráðsmaður hæfi til setu í ráðinu sbr. 3. mgr. 11. gr. á fyrsta ári kjörs hans, skal í næstu kosningu til trúnaðarráðs fjöldi fulltrúa á framboðslista vera aukinn sem nemur þeim fjölda sem misst hefur hæfi. Þeir sem bætast þannig við framboðslistann skulu þó aðeins vera í kjöri til eins árs.

Komi fram fleiri en einn listi skal viðhafa rafræna kosningu meðal fullgildra félagsmanna. Þá skal kosið á milli lista og sá listi sem fær flest atkvæði telst rétt kjörinn. Stjórn og trúnaðarráði er skylt að stilla upp lista til trúnaðarráðs. Sama einstaklingi er óheimilt að skipa sæti samtímis á lista til trúnaðarráðs og í einstaklingskosningu til formanns eða stjórnar félagsins. Auglýsa skal í dagblöðum og á vef félagsins eftir félagsmönnum sem vilja taka sæti á listanum.

Uppstillinganefnd skipuð formanni og fjórum einstaklingum kosnum af trúnaðarráði skal skipuð fyrir 15. janúar annað hvert ár. Nefndin skal velja framboðendur á listann úr hópi þeirra sem gefið hafa kost á sér og kanna kjörgengi þeirra.

Berist ekki nægilega mörg framboð skal Uppstillinganefnd gera tillögu um fulltrúa til setu á listanum sem bera skal upp í trúnaðarráði til samþykktar.

Hafi fleiri gefið kost á sér en sætin sem skipa á skal listinn borinn upp í trúnaðarráði til samþykktar. Sá sem gefið hefur kost á sér en ekki fengið sæti á listanum getur krafist þess að kosið verði um framboðendur á fundi trúnaðarráðs.

20.3. UM FRAMKVÆMD KOSNINGA

Kjörstjórn úrskurðar um lögmæti framboða.

Kjörstjórn sér um og tekur ákvarðanir um framkvæmd kosninga. Ákvarðanir kjörstjórnar eru endanlegar.

Kjörstjórn skal auglýsa eftir framboðum í dagblöðum og á vefsíðu félagsins. Framboðsfrestur skal vera að minnsta kosti ein vika.

Framboðum skal skila á skrifstofu félagsins og skulu fylgja þeim upplýsingar um nafn og kennitölu framboðenda. Skrifleg meðmæli 15 félagsmanna þarf vegna framboðs til stjórnar. Skrifleg meðmæli 50 félagsmanna þarf vegna framboðs til formanns.

Við framboð lista til trúnaðarráðs skal liggja fyrir skriflegt samþykki allra þeirra sem á listanum eru.

Til að listi sem borinn er fram gegn lista trúnaðarráðs sé löglega fram borinn þarf skrifleg meðmæli 1% félagsmanna.

Kjörstjórn er heimilt að gefa sólarhringsfrest til að lagfæra annmarka á framboðum. Kjörstjórn úrskurðar um hæfi og kjörgengi allra framboðenda og auglýsir að því loknu upphaf atkvæðagreiðslu sbr. reglugerð ASÍ um leynilega allsherjaratkvæðagreiðslu. Úrskurðir kjörstjórnar eru endanlegir.

Kosning skal fara fram innan 6 vikna frá því að framboðsfrestur rennur út.

Kosningum til trúnaðarstarfa í félaginu skal lokið eigi síðar en 15. mars ár hvert.

Framboðendur í einstaklingskosningu geta dregið framboð sitt til baka allt að viku fyrir upphaf kjördags. Framboðendur í listakosningu geta ekki dregið framboð sitt til baka eftir að framboðsfresti lýkur.


Skrifstofa félagsins sér um kynningu á framboðendum í miðlum félagsins eins og þeir eru á hverjum tíma. Þá skal haldinn kynningafundur, einn eða fleiri, meðal félagsmanna með framboðendum fyrir upphaf kjördags. Um framkvæmd og undirbúning kosninga fer að öðru leyti eftir reglugerð ASÍ um leynilegar atkvæðagreiðslur.

20.4. UM KJÖRSEÐLA OG RÖÐUN Á LISTA

VIÐ KOSNINGU TIL STJÓRNAR:

Raða skal framboðendum á kjörseðilinn eftir stafrófsröð og kjósendur merkja við minnst 1 en mest 7. Til að viðhalda jafnri kynjaskiptingu í stjórn VR skal sá framboðandi sem flest atkvæði fær skipa 1. sæti í stjórn. Næsta sæti skipar sá sem flest atkvæði fékk en er af hinu kyninu o.s.frv. Þeir 7 sem flest atkvæði fá samkvæmt framansögðu teljast rétt kjörnir aðalmenn í stjórn VR til 2ja ára. Næstu 3 teljast rétt kjörnir varamenn í stjórn VR til 1 árs.

VIÐ KOSNINGU TIL TRÚNAÐARRÁÐS:

Séu fleiri listar en listi stjórnar og trúnaðarráðs skal merkja listana með bókstaf hvern fyrir sig í þeirri röð sem þeir berast. Nöfnum á hverjum lista skal raðað í stafrófsröð. Sé á fundi trúnaðarráðs kosið milli einstaklinga sem skipa skulu listann sbr. 5.mgr. 20.gr. 2, skal nöfnum raðað á kjörseðil í stafrófsröð. 



Elva Hrönn Hjartardóttir

Fæðingardagur og ár

26. mars 1984

Félagssvæði: Reykjavík og nágrenni

Netfang: frambod@elvahronn.is

Vefsíða: www.elvahronn.is

Facebook: elvahronnhjartardottir

Instagram: elvahhjartardottir

LinkedIn: elva-hjartardottir-959a36180

TikTok: @elvahjartardottir

VINNUSTAÐUR, STARFSHEITI OG MENNTUN

VR, sérfræðingur á þróunarsviði, BA í stjórnmálafræði með viðskiptafræði sem aukagrein.

REYNSLA AF FÉLAGSSTÖRFUM OG ÖNNUR STARFSREYNSLA

Ég hef ýmsa reynslu úr atvinnulífinu og hef unnið meðal annars umönnunar-, þjónustu-, upplýsinga- og markaðsstörf, bæði hér heima og erlendis. Ég starfaði á skráningarsviði Actavis áður en ég hóf nám

við Háskóla Íslands árið 2019 og sem flugfreyja hjá Icelandair þau þrjú sumur sem á náminu stóð. Að námi loknu réð ég mig til starfa á auglýsingastofunni Sahara en samfélagsleg málefni og hagsmunabaráttan átti hug minn allan og sóttist ég því eftir starfi hjá VR, þar sem ég hef starfað síðan í lok árs 2019.

Í gegnum tíðina hef ég verið mjög virk í hvers kyns félagsstörfum, verið í stjórnemendaráðs og starfsmannafélaga, setið í alls kyns starfshópum og boðið fram krafta mína bæði til Alþingis og í stúdenta-pólitíkinni. Síðustu misseri hef ég verið virk í stjórnmálum þar sem ég hef lagt kapp á að berjast fyrir betra samfélagi fyrir öll og tala máli þeirra sem samfélagið hefur jaðarsett. Ég vonast nú til að geta nýtt krafta mína enn betur innan VR, í þágu verkalýðshreyfingarinnar í heild.

Meðal þeirra félags- og hagsmunastarfa sem ég hef gegnt í gegnum tíðina eru:

- Alþjóðanefnd ASÍ: Formaður
- Stjórn Vinstrihreyfingarinnar – græns framboðs: Meðstjórnandi
- Starfshópur ungs fólk á vegum Norrænu ráðherranefndarinnar og Norðurlandaráðs vegna líffræðilegs fjölbreytileika
- Framkvæmdastjórn Ungra vinstri grænna: Alþjóðafulltrúi
- Framkvæmdastjórn ungliðaráðs Norðurlandaráðs (Ungdomens Nordiske Råd): Varafulltrúi og síðan aðalfulltrúi
- Stjórn ungra sósíalista á Norðurlöndunum (Socialistisk Ungdom i Norden): Varaformaður
- Röskva – samtök félagshyggjufólks við Háskóla Íslands: Frambjóðandi í kosningum til stúdentaráðs
- Landssamband íslenskra verzlunarmanna: Varafulltrúi
- VR: Trúnaðarráð / Trúnaðarmaður

Helstu áherslur mínar eru:

- Að endurheimta stöðu VR sem leiðandi afls í allri umræðu er snýr að jafnrétti og mannréttindum
- Öflug kjara- og réttindabarátta sem leiðir af sér réttlátan og öruggan vinnumarkað fyrir öll
- Breyttar áherslur í starfi og stefnumótun félagsins með skýra heildarsýn og fjölbreytta samsetningu félagsfólks VR að leiðarljósi
- Samstaða innan VR og verkalýðshreyfingarinnar í heild
- Valdefla félagsfólk til að takast á við breytingar og aðrar áskoranir á vinnumarkaðnum

ÖFLUG VERKALÝÐSHREYFING, FORSENDI VELSÆLDAR

Öflug og samstillt verkalýðshreyfing getur stuðlað að miklum kjara-bótum og öðrum samfélagslegum breytingum sem hafa jákvæðar afleiðingar fyrir launafólk. Við höfum séð mátt hennar í gegnum tíðina og oftar en ekki hefur VR verið þar í fararbroddi. Þannig á það að vera, en til þess þarf að tryggja að félagið beiti sér fyrir hagsmunum félagsfólks á breiðum grundvelli, með þann fjölbreytileika sem ríkir innan félagsins að leiðarljósi.

Ég legg áherslu á að þau mikilvægu mál sem VR hefur haldið uppi síðastliðin ár, líkt og húsnæðis-, kjara- og lífeyrismál og málefni eldri borgara fái áfram brautargengi. Önnur mál sem koma félagsfólki okkar og samfélaginu öllu við eru þó ekki síður mikilvæg og nauðsynlegt að halda á lofti, enda er VR stærsta stéttarfélagið á Íslandi og á ekki

að láta sitt eftir liggja þegar kemur að hvers kyns samfélagslegum málefnum. Þar ber helst að nefna jafnréttis- og mannréttindamál, umhverfismál, starfsmenntamál, atvinnulýðræði, málefni ungs fólks, orlofsmál og styttingu vinnuvikunnar. Málefni sem endurspeglast í kröfugerð félagsfólksins sem við vinnum nú eftir í áframhaldandi kjaraviðræðum.

Samtakamáttur verkalýðshreyfingarinnar er mikilvægur í öllu okkar starfi, en þó sérstaklega þegar kemur að aðhaldi við stjórnvöld og atvinnurekendur. Fjöldi fólks sem nær ekki að lifa á launinum sínum eykst og margt í okkar samfélagi og vinnuumhverfi heldur fólki í fátæktargildru. Það er ólíðandi með öllu. Saman þurfum við að tryggja að hér ríki sanngjarn vinnumarkaður þar sem öll geta lagt sitt af mörkum og lifað góðu lífi á tekjum sínum, bæði yfir starfsævina og þegar henni lýkur. VR á að vera þar í fararbroddi enda hefur félagið hingað til verið þekkt fyrir frumkvæði og drifkraft, þekkingu, traust og trúverðugleika.

JAFNRÉTTI OG FJÖLBREYTILEIKI AUÐGAR SAMFÉLÖG OG VINNUSTAÐI

Stærsta stéttarfélagið á Íslandi á að vera leiðandi í jafnréttis- og mannréttindabaráttunni, styðja við jaðarsetta hópa og tryggja að vinnu- markaður sem mismunar fólki á grundvelli kyns, kynferðis, uppruna, aldurs, fötlunar og hvers kyns fordóma heyri sögunni til. Launaleynd er eitt af því sem ýtir undir margs konar misrétti, þar á meðal kynbundinn launamun, og hana þarf að uppræta eigi hér að ríkja gagnsær og sanngjarn vinnumarkaður. Kynbundið ofbeldi og áreiti þrífst enn í ákveðinni vinnustaðamenningu, þrátt fyrir lög sem leggja bann við slíku. Til þess að uppræta þessi samfélagsmein þarf samtakamátt og viðhorfsbreytingu auk þess að efla fræðslu, eftirlit og eftirfylgni og koma á árangursríkum viðurlögum. VR þarf að endurheimta stöðu sína sem leiðandi afl í allri umræðu sem snýr að jafnrétti og mannréttindum.

Það er löngu kominn tími á að stofna ungliðaráð innan VR. Ungu fólkið er meirihluti félagsfólks í VR en þessi hópur sem er að stíga sín fyrstu skref í atvinnulífínu er einn af þeim hópum sem eru hvað mest útsettir fyrir misrétti og mismunun á vinnu- markaðnum. VR vinnur frábært starf þegar kemur að fræðslu fyrir ungt fólk á aldrinum 15-17 ára en það er mikilvægt að stuðla að enn meiri fræðslu og ná til enn breiðari hóps ungs fólks. Þekking á vinnu- markaðnum, réttindum og skyldum er ein besta leiðin fyrir þennan hóp til að valdefla sig í atvinnulífínu. VR á að huga vel að ungu fólki og taka þátt í því að gera líf þess auðveldara á mismunandi tímabilum í lífinu, eins og til dæmis með sérstakri félagsaðild þegar það sækir sér menntun og stuðningi þegar það hefur vegferð sína á vinnu- markaðnum og stofnar fjölskyldu, svo fátt eitt sé nefnt.

MANNRÉTTINDI EN EKKI LÚXUSVARA

Að eiga þak yfir höfuðið eru mannréttindi. Húsnæðismarkaðurinn á Íslandi er langt frá því að vera sanngjarn eða sjálfbær og bæði leigjendur og eigendur glíma við alls kyns áskoranir. Það þarf að lyfta grettistaki í húsnæðismálum og tryggja almenningi raunverulegt val milli leigu og fasteignakaupa með auknu framboði á fjölbreyttu húsnæði. Það þarf að koma á leigubaki til að stemma stigu við hækkandi leiguverði og koma í veg fyrir að hagnaðardrífín leigufélög geti keypt hér upp húsnæðismarkaðinn og stuðlað þannig að hækkandi leigu-

verði. Þá væri ráð að kanna ávinning af því að koma á búsetuskyldu líkt og viðgengst til dæmis í Danmörku og koma þannig í veg fyrir að húsnæðismarkaðurinn í heild sé í eigu fárra einstaklinga. VR á að vera öflugt aðhald í þessari baráttu, sem og annarri, og eiga frumkvæði að þríhliða samvinnu verkalýðshreyfingarinnar, stjórnvalda og atvinnurekenda við að gera húsnæðismarkaðinn að því sem hann á að vera: Mannréttindi fólks en ekki lúxusvara.

Loftslagsváin sem vofir yfir okkur er mannréttindamál og það er mikilvægt að umbreytingin yfir í grænni orku og aðrar umhverfisvænni lausnir sé réttlát og geri ráð fyrir okkur öllum. Stóru fyrirtækin sem menga mest þurfa að axla ábyrgð, almenningur á ekki að borga brúspann fyrir losun fyrirtækjanna. Það er ekki síður verkalýðshreyfingin sem þarf að takast á við þær áskoranir sem fylgja loftslagsvánni og standa vörð um hagsmunir félagsfólks, halda stjórnvöldum við efnið og tryggja að aðgerðir stjórnvalda gegn þessari stærstu vö okkar tíma bitni ekki illa á launafólki. Á sama tíma þarf að gera almenningi kleift að taka þátt í grænum umskiptum og umhverfisvernd. Stytting vinnuvikunnar er stórt umhverfismál, líkt og hún er jafnréttis- og velferðarmál, og með auknum frítíma getur almenningur tamið sér betri og umhverfisvænni venjur. Stjórnvöld þurfa að hafa það að leiðarljósi í sinni vinnu við orkuskiptin og við í verkalýðshreyfingunni þurfum að vera dugleg að minna á það. Um þetta, og svo margt fleira, snúast réttlát umskipti og VR þarf að standa vaktina þegar kemur að þeim málum.


VALDEFLING FÉLAGSFÓLKS Í FYRIRRÚMI

Atvinnulýðræði er algengt í nágrannaríkjum okkar en það fer lítið fyrir því hér. Rannsóknir sýna að það að gefa starfsfólki fyrirtækja kost á að sitja í stjórnum þeirra hefur í för með sér meira og betra samtal, meiri skilning, minna launabil milli ólíkra hópa, meiri starfsánægju og í heildina betri afkomu fyrirtækja. VR þarf að beita sér fyrir því að gera atvinnulýðræði að eðlilegum hluta af atvinnulífínu.

Vinnu- markaðurinn er að breytast og ýmis störf að hverfa með tilkomu tækninýjunga. Það er skylda okkar í verkalýðshreyfingunni að lyfta starfsmenntamálum upp á hærra plan og tryggja að félagsfólkið okkar sé meðvitað um- og eigi greiðan aðgang að sí- og endurmenntun til að takast á við þær áskoranir sem bæði nútíminn og framtíðin bera í skauti sér. Starfsfólk VR vinnur gott starf í þágu starfsmenntamála og það starf þarf að efla enn frekar til að stuðla að valdeflingu félagsfólks.

FRAMBOÐ Í ÞÁGU HINS ALMENNA FÉLAGA Í VR

Grasrótin er mikilvæg í allri hagsmunabaráttu. Því vil ég auka samtalið við félagsfólkið í VR hvar á félagssvæðinu sem það er, en í VR eru rétt tæplega 40 þúsund félagar á sex svæðum víða um landið. Aukið samtal og samstarf við útstöðvar félagsins og grasrótina styrkja innra starfið og stuðla þannig að sterkari samstöðu innan félagsins.

Ég þekki VR, málefni og verkalýðshreyfinguna vel og brenn fyrir hagsmunastarfi í þágu launafólks. Ég vil með framboði mínu gefa VR félögum færi á að velja formanninn sinn enda byggir félagið á lýðræðislegum og traustum grunni. Ég veit hvers VR er megnugt og hverju við getum náð fram með samtakamætti og skýrum markmiðum. Nái ég kjöri sem formaður VR boða ég breyttar áherslur í starfinu, samstöðu með félagsfólkinu okkar og skýra heildarsýn og stefnu félagsfólkinu okkar og launafólki öllu til heilla. 



Ragnar Þór Ingólfsson

Fæðingardagur og ár
17. maí 1973

Félagssvæði: Reykjavík og nágrenni

Netfang: ragnar@vr.is

Vefsíða: www.ragnarthor.is

Facebook: Ragnar Þór Ingólfsson

Facebook: semformannVR

Twitter: ragnar@vr.is

VINNUSTAÐUR, STARFSHEITI OG MENNTUN

Formaður VR, Fjölbrautaskólinn Breiðholti. Fimm barna faðir. Ég hef eytt síðastliðnum 14 árum í að stúdera lífeyrissjóðakerfið og samspil þess við atvinnulífið ásamt því að kortleggja völd og spillingu í íslensku samfélagi með áherslu á tengsl lífeyrissjóða, stjórn mála, atvinnulífs og sérhagsmuna. Hef sótt fjölda námskeiða hér heima og erlendis á sviði sölu og innkaupastýringar með áherslu á tæknibreytingar í verslun og þjónustu. Sótt fjölda námskeiða og fyrirlestra á vettvangi verkálýðshreyfingarinnar bæði hér heima og erlendis.

HELSTU ÁHERSLUR

Að fylgja eftir kröfugerð VR í yfirstandandi kjarasamningum þar sem helstu áherslur eru 4 daga vinnuvika (32 stundir), útvíkkun á veikindarétti, 30 daga orlof, atvinnulýðræði og auknar kjarabætur til millitekjuhópa. Endurskoðun á bótaflokkum sjóða VR. Tvöfalda dánarbætur, upptöku fæðingastyrks og niðurgreiðslu á sálfræðipjónustu. Efla félagsstarfið og fylgja eftir fjölmörgum málum á sviði starfsmennta og jafnréttismála. Húsnæðis og lánamálin eru stór áherslumál og ber þar helst að nefna neyðaraðgerðir til að bregðast við miklum hækkunum afborgana á húsnæðislánum og húsaleigu og fylgja eftir frekari uppbyggingu Bjargs og Blævar, þar sem fyrstu framkvæmdir eru að hefjast við byggingu leiguíbúða fyrir félagsfólk VR, en stefnt er að afhendingu fyrstu íbúða vorið 2024. Málefni lífeyrissjóðanna sem snúa að frekari fjárfestingu í uppbyggingu á hagkvæmu húsnæði. Einnig að atvinnurekendur víki úr stjórnnum lífeyrissjóða. Og berjast gegn botnlausri spillingu í íslensku samfélagi.

BARÁTTAN GEGN MEÐVIRKNI OG SPILLINGU

Almenningur verður að ná völdum yfir lífeyrissjóðunum. Sterk staða atvinnurekenda í stjórnnum sjóðanna hefur komið í veg fyrir að þeir fjárfesti í uppbyggingu á húsnæðismarkaði, byggja fyrir eldra og yngra fólk og almennar leiguíbúðir, eins og gert er alls staðar í samburðarlöndum Evrópu. Sjóðirnir hafa setið hjá sem óvirkir meirihluta-eigendur stærstu fyrirtækja á markaði fyrir tilstuðlan atvinnulífsins, og verja þannig gengdarlausu spillingu og sjálftöku í viðskiptalífínu og fjármálakerfinu sem einkennist af botnlausri græðgi og hækkandi arðsemiskröfu.

Sem lítið en stórt dæmi má nefna Stoðir (áður FL-group), sem tóku ákvörðun um að selja Mílu úr Símanum, í skjóli óvirkra lífeyrissjóða. Stoðir teygja sig víða og nú inn í fjármálakerfið með sameiningardaðri Kvikú og Íslandsbanka svo eitthvað sé nefnt. Og þannig viðhalda sjóðirnir stefnu þekkra fjárglæframanna um skammtímagróða og áhættusækni, alveg sama hvaða áhrif það kann að hafa á lífskjör almennings og sjóðfélaga til lengri tíma lítið. Samfélagsábyrgðin skal alltaf liggja á herðum launafólks á meðan breiðustu bökunum er hlíft.

Lífskjarabaráttan snýst ekki eingöngu um fleiri krónur í launaumslagið. Hún snýst einnig um að lækka kostnað við að lifa. Hún snýst um að berjast gegn spillingunni og hún snýst um að hafna stjórnlausu dekri stjórn mála við sérhagsmunaöflin.

Ég hef verið félagsmaður VR í yfir 30 ár. Setið í stjórn félagsins frá 2009 og formaður frá 2017. Ég skrifaði fyrstu greinarnar um spillingu í íslensku samfélagi fyrir um 16 árum síðan og þær skipta líklega hundruðum fram til dagsins í dag. Spillingin er engu minni nú en hún var þá, en hún er með öðrum hætti. Stjórn mála og meðvirkni lífeyrissjóða gegna stóru hlutverki í að viðhalda spillingu, því mikilvægasta tækið í baráttunni gegn henni er gegnsæi og aðhald.

VERÐBÓLGA OG HÆKKANDI VEXTIR ERU MIKIÐ ÁHYGGJUMÁL OG RISASTÓRT VIÐFANGSEFNI

Hverjir græða og hverjir tapa í verðbólgu? Fyrirtækin og fjármálakerfið hafa hagnast ævintýralega á þessu ástandi. Met ár var í hagnaði fyrirtækja árið 2021 og stefnir 2022 í að slá öll fyrri met á meðan Kaupmáttur hrynur og innviðir og grunnþjónusta grotnar niður. En hvernig stendur á þessu?

Svarið er ósköp einfalt. Ríkisstjórnin hefur öll tæki og tól til að milda höggið á almenning og jafna þetta út. Rétt eins og flest siðmenntuð ríki Evrópu hafa gert með inngripum eins og leigupaki, hóflegum vaxtahækkunum, hvalrekaskatti á ofur gróða fyrirtækja til að mæta aukinni þörf á stuðningi til almennings og styrkja stöðir grunnkerfa. Sækja á breiðustu bók samfélagsins í stað þess að hygla þeim og moka enn frekar undir. Ríkisstjórnin sem hefur hafið sitt fimmta starfsár og hefur staðið frammi fyrir sömu vandamálunum árum saman en ekkert gert, eða hróflað við völdum þeirra sem fara með auðlindir okkar sem sínar eigin. Frekar hafa ráðamenn þjóðarinnar létt undir með þessum fámenna en gráðuga hópi með margvíslegum aðgerðum og aðgerðarleysi.

Þessi inngróna spilling er sjálf nærandi og hefur hreiðrað um sig alls staðar í stjórnsýslunni. Seðlabankinn er hollur þjónn sömu spillingar og má þar nefna leyndarhyggjuna í kringum fjárfestingaleið Seðlabankans og Lindarhvals málið þar sem útilokað virðist vera að fá upplýsingar um hverjir fengu afslátt af krónum og hvaðan peningarnir komu ásamt því hverjir keyptu/fengu eignir Lindarhvals á hrakvirði. Svo ekki sé minnst á þá gríðarlegu tilfærslu sem er að verða frá skuldsettum heimilum og fyrirtækjum til bankanna með miklum stýrivaxtahækkunum. Hækkunum og tilfærslum sem eiga sér engin fordæmi í samanburðarlöndum.

Árum saman hefur fjarð undan heilbrigðiskerfinu! Árum saman hefur húsnæðismarkaðurinn verið í molum og leigumarkaðurinn vígvöllur vel vopnum búnum fjárfestum gegn berskjölduðu fólki!

Í eftirmálum hruns húsnæðismarkaðarins í Bandaríkjunum, sem hratt af stað fjármálahruninu 2008, voru lobbístar auðvaldsins fljótir að finna sökudólga, fátæka fólkið, innflytjendur og kennara (tilvitnun úr The Big Short). Á Íslandi voru það flatskjáir. Áfram halda fyrirtækin og fjármagnseigendur að græða. Á meðan Tenerife ferðir og kjarasamningar eru sagðar helsta ógnin við stöðugleika?

AÐGERÐARLEYSIÐ DREPUR

Það er ekki að ástæðulausu að ég tel að sú kjaralota sem við stöndum í nú verði sú mikilvægasta í áratugi ef ekki á illa að fara. Í eftirmálum hrunsins var verkalýðshreyfingin samofin valdablokk stjórnmalanna. Svo samofin að hún þagði þunnu hljóði á meðan þáverandi ríkisstjórn gerði allt til að þóknast fjármagninu og kröfuhöfum á kostnað almennings, sem endaði með skelfilegum afleiðingum. Þetta má ekki gerast aftur. Það eru öll viðvörunarljós löngu farin að blikka og því hefur sjaldan verið eins mikilvægt að velja til forystu fólk sem hefur vilja og getu til að veita það aðhald sem til þarf.

Kjaraviðræður um langtíma samning hófust formlega þann 19. janúar síðastliðinn, með viðræðum um starfsmenntamálin og hvernig við getum nýtt endurmenntun til að efla félagsfólk okkar á tímum sjálfvirknivæðingar og tæknibreytinga. Í mars hefjast viðræður um fjarvinnu, 32 stunda vinnuviku og 30 daga orlof, þá atvinnulýðræði og lýðræðisvæðingu lífeyrissjóðanna, útvíkkun á veikindarétti og svo koll af kolli. Viðræður eru tímasettar út árið út frá þeirri kröfugerð sem um 6.000 VR félagar tók þátt í að móta.

STÓRU MÁLIN ERU HÚSNÆÐISMÁLIN

Neyðaraðgerða er þörf til að mæta stöðu fólks með stökkbreyttan

húsnæðiskostnað, í formi hærri leigu eða afborgana húsnæðislána, og aðgerðir til að mæta þeim fjölda fólks sem festu vexti á lánum sínum og koma til endurskoðunar næstu 12 til 24 mánuði, en þá mun greiðslubyrði lána allt að tvöfaldast í einum vettvangi. Þessar miklu hækkunar á húsnæðiskostnaði koma ofan á allt annað sem hækkar hefur í okkar samfélagi eins og verðlag og opinber gjöld.

Einnig þarf að tryggja að sú mikla uppbygging á húsnæðismarkaði sem framundan er fari ekki í faðm braskara. Ég er varaformaður stjórnar Bjargs sem stefnir í að fjöldi íbúða verði um 1.000 áður en árið er liðið, og það á aðeins fimm árum. Ég er einnig stjórnarformaður Blævar sem er nýtt húsnæðisfélag ASÍ og BSRB en fyrstu framkvæmdir munu hefjast á næstu vikum og stefnt er að afhendingu fyrstu íbúða næsta vor. VR fjármagnar fyrsta verkefnið en það er bygging 36 íbúða í Úlfarsárdal sem eingöngu verða í boði fyrir félagsfólk VR. Einnig að fá lífeyrissjóði til að koma að þessari uppbyggingu sem er að evrópski fyrirmynd og byggir á hagkvæmum lausnum með framfærslu og búsetuöryggi að leiðarljósi og hóflegri arðsemi.


Blær mun byggja hagkvæmt fyrir alla tekjuhópa og alla aldurshópa, bæði til kaups og leigu. Byggja inn í hlutdeildarlánakerfi fyrir unga fólkið og þá sem lent hafa í fjárhagslegum áföllum.

Samstarf VR og Neytendasamtakanna hefur verið sérstaklega gott og má nefna herferð og málsókn gegn smálánafyrirtækjunum og yfirstandandi málsókn gegn bönkunum vegna íþyngjandi og ólög-mætra lánaskilmála húsnæðislána.

Við höfum verið afar virk á mörgum sviðum réttindabaráttunnar. Með herferðum á sviði jafnréttismála eins og Þriðju vaktarinnar sem nýlega var kosið orð ársins. Samstarf okkar við SVP á sviði starfsmenntamála á framhalds og háskólastigi. Með Stafræna hæfnihjólínu og Stafræna hæfniklasanum þar sem VR er í forystu stéttarfélaga í stafrænni umbyltingu.

Stærsta málið eru kjarasamningarnir og staðan innan hreyfingarinnar. Góð vinna hefur farið fram eftir ASÍ þingið um hvernig vinna eigi úr flókinni stöðu Alþýðusambandsins og gengur sú vinna vel. Einnig er jákvætt samtal hafið um samflot hreyfingarinnar í þeim kjaraviðræðum sem nú standa yfir.

Þriðjungur landsmanna á í erfiðleikum með að ná endum saman og fer þessi hópur ört stækkandi. Þessi ógnvænlega þróun tekur af allan vafa um mikilvægi öflugrar verkalýðsbaráttu og mikilvægi komandi kjarasamninga.

Verðbólgan er að stórum hluta heimatilbúinn vandi stjórnvalda og Seðlabankans. Staðan í dag er mannanna verk. Hún er ákveðin af fólki sem tekur upplýsta ákvörðun um forgangsröðun, um hverjum skal hlífa og hverjum skal hygla. Ekki verður um villst hver forgangsröðun ríkisstjórnarinnar er og hvaða hópar samfélagsins skulu borga halla ríkissjóðs síðustu ára eftir botnlausu styrki til fyrirtækja á tímum heimsfaraldurs. Sérstakar aðgerðir ríkisstjórnarinnar vegna barna- og húsaleigubóta kroppa lítið í ofur gróða bankanna, eða 674 milljarða hagnaði fyrirtækjanna árið 2021. Við þessu þarf að bregðast og leiðrétta þennan ójafna leik en til þess þarf kjark og þor! 



Árni Konráð Árnason

Fæðingardagur og ár
14. febrúar 1994

Félagssvæði
Reykjavík og nágrenni

Netfang
arnika@vodafone.is

VINNUSTAÐUR, STARF OG MENNTUN

Ég hef starfað hjá Sýn hf. í að verða 7 ár og starfa nú sem verkefnastjóri. Auk þess stunda ég nám í viðskiptafræði með áherslu á stjórnun og fjármál í Háskólanum á Akureyri í fjarnámi.

REYNSLA AF FÉLAGSSTÖRFUM

Trúnaðarmaður, trúnaðarráð, fulltrúaráð VR hjá LIVE og þingfulltrúi á 45. þingi ASÍ.

HELSTU ÁHERSLUR

Ég tel að stjórn VR eigi að endurspeglar félagsmenn og vil ég vera talsmaður yngri félagsmanna VR í stjórn og einblína á bætt kjör fyrir alla. Ég tel að átök séu framundan þegar að núverandi kjarasamningi lýkur 31. janúar 2024 og er ég reiðubúinn til þess að leggja mitt af mörkum til þess að ná góðri niðurstöðu í næstu kjarasamningum. Ég mun styðja formann VR í einu og öllu við að ná sem bestri niðurstöðu fyrir launafólk í landinu.

Helstu áherslur mínar eru:

- Aukinn kaupmáttur
- Aukinn orlofsréttur
- Stytting vinnuvikunnar
- Húsnæðismál
- Fjárfesting atvinnurekanda í menntun starfsmanna
- Gagnsæi og bætt upplýsingagjöf til félagsmanna



Gabríel Benjamin

Fæðingardagur og ár
19. febrúar 1987

Félagssvæði
Reykjavík og nágrenni

Netfang
tgabrielbenjamin@gmail.com

Facebook
tgabrielb

VINNUSTAÐUR, STARF OG MENNTUN

Starfaði sem blaðamaður hjá Stundinni og The Reykjavík Grapevine í tæpan áratug þar sem ég fjallaði ítarlega um verkalyðsmál og réttindabrot á vinnumarkaði. Vann síðan sem kjaramálafulltrúi hjá stéttarfélaginu Eflingu. Starfa nú sem Neyðarvörður hjá Neyðarlínunni.

REYNSLA AF FÉLAGSSTÖRFUM

Hjá Eflingu var ég trúnaðarmaður starfsfólksins og tók virkan þátt í að valdefla hópinn á krefjandi tímabili og í gegnum fordæmalausar hópuppsagnir. Ég skipulagði með aðstoð skrifstofu VR áfallahjálpar fyrir starfsfólkið og leiðbeindi því í gegnum þetta átakanlega ferli. Ég er stoltur af því hversu samheldinn hópurinn varð og að sjá hversu margir, þó alls ekki allir, náðu að endurheimta andlega heilsu og feta sig áfram í nýju starfi eða námi eftir aðstoð VR og VIRK Starfsendurhæfingarsjóðs. Ég hef aðstoðað fjölda allan af félagsmönnum Eflingar í gegnum erfiðar launakröfur og hjálpað þeim að leita skjóls eftir ofbeldi af hendi vinnuveitanda og fékk ég að vera sjálfur þolandi í einni slíkri þrekaun sem átti sér stað fyrir opnum tjöldum.

HELSTU ÁHERSLUR

Mörg mál eru aðkallandi fyrir stjórn VR eins og húsnæðismál, baráttan við verðhækkningar, og fyrir frekara starfsöryggi og jafnrétti, en reynsla mín og fókus er á kjaramálum. Enn þann dag í dag eru engin viðurlög eða sektir við launaþjófnaði. Í skýrslu ASÍ frá 2019 kom fram að á einu ári hafi fjögur aðildarfélög gert launakröfur fyrir 450 milljónir króna, en talið var þá að það hafi aðeins verið dropi í hafið og að raunverulegur launaþjófnaður geti árlega hlaupið á milljörðum króna og snert þúsundir einstaklinga. Jaðarsettir hópar eru sérstaklega berskjaldaðir fyrir launaþjófnaði, en þrátt fyrir að erlent launafólk hafi aðeins verið 19 prósent af íslenskum vinnumarkaði á þessum tíma voru ríflega helmingur áður nefndra launakrafna frá þeim.

Auk þess að setja þrýsting á Alþingi og ráðamenn landsins vil ég skapa úrræði sem önnur verkalyðsfélög landsins geti einnig nýtt sér. Ég vil útbúa svartan lista af atvinnurekendum sem verða uppvísir að raunverulegum launaþjófnaði. Þannig vil ég að VR upplýsi félagsmenn og samfélagið með því að benda á fyrirtæki sem fara á svig við siðferðislegar og lagalegar skyldur sínar. Slíkt úrræði krefst vinnu og þarf að vera sífellt í endurskoðun, en það væri réttarbót fyrir þolendur og hefði mikinn fælingarmátt á meðan unnið er að lagabreytingum.



Halla Gunnarsdóttir

Fæðingardagur og ár
8. janúar 1981

Félagssvæði
Reykjavík og nágrenni

Facebook
halla.gunnarsdottir.7

VINNUSTAÐUR, STARF OG MENNTUN

Í fæðingarorlofi. MA í alþjóðasamskiptum og B.Ed., grunnskóla-kennaramenntun.

REYNSLA AF FÉLAGSSTÖRFUM

Ég starfaði sem framkvæmdastjóri ASÍ og hef því góða innsýn í starfsemi verkalyðshreyfingarinnar. Ég er með ríka reynslu af sérfræðings- og skrifstofustörfum og vann í mörg ár við afgreiðslustörf á yngri árum. Ég hef einnig komið víða við í félagsstörfum. Um tíma var ég varaformaður Neytendasamtakanna og ég var virk í starfi Femínistafélags Íslands þegar það var upp á sitt besta. Ég hef einnig tekið þátt í starfi VG og Women's Equality Party í Bretlandi. Ég hef unnið fyrir tvær ríkisstjórnir og þekki því vel til opinberrar ákvarðanatöku og þeirra leiða sem má fara til að hafa áhrif á hana í þágu launafólks.

HELSTU ÁHERSLUR

Þótt innan verkalyðshreyfingarinnar sé deilt um margt, virðist nokkur samhljómur um að sú kjarasamningalota sem nú stendur yfir hafi skilað launafólki og íslensku samfélagi verri niðurstöðu vegna þess hversu sundruð hreyfingin gekk til kjaraviðræðna. Sameinuð verkalyðshreyfing getur gert kröfur á bæði atvinnurekendur og stjórnvöld til að tryggja raunverulegar kjarabætur. Ég býð fram krafta mína í stjórn VR með það fyrir augum að vinna í þágu sameinaðrar og kraftmikillar verkalyðshreyfingar.

Ég mun beita mér fyrir eftirfarandi stefnumálum:

- Vinnumarkaði þar sem hagsmunir launafólks eru í öndvegi.
- Skattkerfisbreytingum sem stuðla að jöfnuði.
- Húsnæðisstefnu sem gengur út á að viðurkenna húsnæði sem grunnþörf fólks, en ekki gróðamöguleika fyrir fjárfesta.
- Heilbrigðis- og velferðarmálum þar sem fólk er í fyrirrúmi.



Helga Ingólfssdóttir

Fæðingardagur og ár
13. desember 1961

Félagssvæði
Reykjavík og nágrenni

Netfang
helgai@hafnarfjordur.is

Facebook
Helga Ingólfssdóttir

VINNUSTAÐUR, STARF OG MENNTUN

Ég starfa hjá Garðabjónustu Íslands ehf. við bókhald og verkefnastjórnun. Ég hef fjölbreytta starfsreynslu af margvíslegum störfum, af sveitarstjórnarmálum sem kjörinn fulltrúi í 12 ár og við rekstur eigin verktakafyrirtækis. Einnig sem framkvæmdastjóri fyrir byggingafyrirtækis sem hafði starfstöð á Íslandi. Áður starfaði ég um árabíl við bankastörf og mín fyrstu skref á vinnumarkaði voru verslunarstörf. Ég er með réttindi sem viðurkenndur bókarari og hef lokið rekstrar og viðskiptanámi frá EHI ásamt því að sækja fagnámskeið í tengslum við mín störf hverju sinni.

REYNSLA AF FÉLAGSSTÖRFUM

Ég er kjörinn fulltrúi í stjórn VR, varaformaður (2017-2019), hef tekið þátt í fjölbreyttu nefndarstarfi á vegum stjórnar VR og setið í samninganefnd við gerð kjarasamninga. Fulltrúi Landssambands íslenskra verslunarmanna í miðstjórn ASÍ frá 2018 og fulltrúi VR í stjórn LIVE frá 2019. Ég gegndi um árabíl fjölmörgum trúnaðarstörfum fyrir Sjálfstæðisflokkinn, var formaður fulltrúaráðs Sjálfstæðisflokksins í Hafnarfirði og varaformaður kjördæmisráðs suðvestur 2007-2010. Var virkur félagi í skátunum á yngri árum og er nú félagi í Gildinu félagi eldri skáta í Hafnarfirði.

HELSTU ÁHERSLUR

30 daga orlofsréttur er nú staðreynd á opinbera markaðnum og við þurfum að ná þeim réttindum fyrir félagsfólk VR. Einnig að vikka út veikindarétt, bæta starfsöryggi og stytta vinnutíma. Sveigjanleiki í vinnutíma og aðgangur að fjarvinnu er mikilvægt hagsmunamál sem Covid sýndi að er vel framkvæmanlegt. Við eigum að stuðla að því að hlutastörf séu valkostur á seinni hluta starfsævinnar ásamt sveigjanlegum starfslokum. Fyrir unga fólk sem er að stíga sín fyrstu skref á vinnumarkaði þarf að tryggja að lágmarkslaun dugi til framfærslu og aðgengi að húsnæði sé á viðráðanlegum kjörum hvort sem það er til leigu eða kaups. Standa þarf vörð um að jöfnun lífeyrisréttinda við opinbera markaðinn skili sér til félagsfólks VR. Öflug hagsmunabarátta fyrir bættum kjörum félagsmanna er viðvarandi verkefni sem þarf að vera í stöðugri endurskoðun og mikilvægt er að tryggja áunnin réttindi sem varin eru í lögum og samningum og jafnframt að vinna markvisst að því að auka réttindi félagsfólks í takti við þróun samfélagsins á hverjum tíma þannig að öll njóti lífskjara bóta til samræmis við batnandi afkomu fyrirtækja. Sem dæmi er eðlilegt að tækniþróun fyrirtækja stuðli að styttri vinnutíma starfsmanna án þess að komi til kjaraskerðingar.



Jennifer Schröder

Fæðingardagur og ár
7. apríl 1990

Félagssvæði
Reykjavík og nágrenni

Samfélagsmiðlar
Facebook: Liiii
Instagram: jennytomasi



Jóhanna Gunnarsdóttir

Fæðingardagur og ár
1. mars 1986

Félagssvæði
Reykjanes

Netfang
johannagunnars01@gmail.com

LinkedIn
Johanna Gunnarsdottir

VINNUSTAÐUR, STARF OG MENNTUN

Ég vinn hjá Eskimos sem er fyrirtæki í ferðaþjónustu þar sem ég skipulegg klæðskerasamaðar ferðir um Ísland eftir óskum erlendra viðskiptavina. Ég hef alla tíð unnið í þjónustustörfum og flutti til Íslands 17 ára gömul til að sinna au-pair störfum fyrir fjölskyldu í Garðabæ. Eftir að ég kynntist Íslandi var ekki aftur snúið. Mér gekk strax vel að læra íslensku og fljótlega fór ég að vinna í ýmsum ferðatengdum störfum á borð við Icelandair þar sem ég var flugþjónn og Iceland Travel þar sem ég skipulagði ferðir útlendinga. Ég legg stund á nám í viðskiptafræðum og stjórnun hjá Open University í Bretlandi.

REYNSLA AF FÉLAGSSTÖRFUM

Ég hef ekki mikla reynslu af beinni þátttöku í félagsstörfum en á móti kemur að ég þekki vel til ýmissa félagslegra málefna sem ég held að gætu nýst mér vel í stjórnarstörfum hjá VR. Þar get ég nefnt umönnun aldraðra og undanfarin ár hef ég sinnt túlkun í frítíma mínum fyrir heilbrigðisstofnanir, lögreglu og dómstóla. Ísland er að breytast hratt og samfélagið er orðið fjölmennarlegt með aukinni atvinnuþátttöku útlendinga. Ég hef sjálf verið órétti beitt í vinnu og ég vil leggja áherslu á að réttindi allra, bæði útlendinga og þeirra sem eru fæddir á Íslandi séu virt af öllum, alls staðar.

HELSTU ÁHERSLUR

Nái ég kjöri til setu í stjórn VR mun ég leggja mig alla fram fyrir alla félagsmenn en með áherslu á málefni sem skipta yngra fólk og barnafjölskyldur máli sem og málefni útlendinga á vinnumarkaðnum. Þá er mikilvægt að bæta upplýsingagjöf til félagsmanna þannig að þeir þekki betur sinn rétt. Þá er ég sannfærð að VR gæti gert betur í orlofsmálum félagsmanna og komið til móts við barnafjölskyldur sem jafnframt halda gæludýr.

VINNUSTAÐUR, STARF OG MENNTUN

Ég hef unnið í ferðaþjónustunni síðastliðin 10 ár og þar á undan sinnt verslunarstjórastöðum. Ég hef verið með eigin veitingarekstur sem varð til þess að mig langaði til að mennta mig frekar og fá meiri og betri innsýn í ferðaþjónustuna. Ég flutti til Dubai árið 2016 og fór þar í háskólanámi í hótélrekstri, útskrifaðist frá Emirates Academy þremur árum seinna. Kom heim til Íslands og kláraði meistaranám í verkefnastjórnun við Háskólann í Reykjavík sumarið 2021, ásamt því að reka tvö hótél í Reykjavík. Í dag stunda ég MBA nám við Háskólann í Reykjavík.

REYNSLA AF FÉLAGSSTÖRFUM

Minn áhugi á félagsstörfum og óþreypandi þörf mín til þess að bæta og gera betur kviknaði þegar ég bjó í Dubai. Þar vann ég á 500 herbergja hóteli með yfir 1500 starfsmönnum, og átti ég sæti í nefnd um gæðastjórnun, móttöku og þjálfun (Quality Council, On boarding Process, Training Quality). Að auki átti ég sæti í hópi um aukna þátttöku kvenna í stjórn fyrirtækja í Mið-Austurlöndum. Í dag er ég í stjórn Quality Council MBA24 við Háskólann í Reykjavík.

HELSTU ÁHERSLUR

Ég hef verið félagsmaður VR frá 16 ára aldri. Undanfarin ár finnst mér VR hafa vaxið og orðið enn öflugra stéttarfélag en það áður var. Félagið hefur orðið áberandi út á við og virkt í samfélagsumræðunni, þökk sé núverandi formanni. Mikilvægt er að félagsmenn séu meðvitadír um sín réttindi, að þeir þekki sín kjör og hvers vegna sé verið að borga í stéttarfélag. Vefsíða VR svarar flestum þeim spurningum, en ég hef þó áhyggjur af því að margir viti ekki hverju á að leita að. Það þarf að kynna félagið betur fyrir þeim sem koma nýir til liðs við okkur í VR. Því legg ég mikla áherslu á að við náum betur til okkar fólks, með því að fara út á vinnustaðina og eiga við þá samtal. Það er sérlega mikilvægt til að upplýsa féлага okkar um réttindi sín og skyldur á vinnumarkaði – og hvernig það geti leitað upplýsinga hjá stéttarfélaginu sínu. Ég stend fyrir nýliðun, verði ég kjörin í stjórn VR. Nýja nálgun á samskipti stjórnar VR við félagsmenn. Hvoru tveggja tel ég vera mikilvægt þegar horft er til frambúðar; að félagsmenn VR þekki félagið sitt og taki virkan þátt í starfi þess.



Kristjana Þorbjörg Jónsdóttir

Fæðingardagur og ár
19. maí 1974

Félagssvæði
Reykjavík og nágrenni

Netfang
kristjana74@gmail.com

Facebook
VRstjorn

VINNUSTAÐUR, STARF OG MENNTUN

VSÓ Ráðgjöf – Sérverkefni á skrifstofu. Sveinspróf í háriðn og Skrifstofubraut I og II frá MK.

REYNSLA AF FÉLAGSSTÖRFUM

Ég fór fyrst að taka þátt í starfi innan VR 2006 sem trúnaðarmaður. Sat ég í trúnaðarráði félagsins 2007-2009 og aftur 2010-2011. Þá bauð ég mig fram í stjórn félagsins og sat sem aðalmaður og varamaður á árunum 2011-2018. Ég saknaði þess mikið og bauð mig aftur fram til stjórnar 2021. Á þessum árum hef ég tekið virkan þátt í nefndarstörfum innan VR og líka innan ASÍ. Sat í umhverfisnefnd ASÍ og var varamaður í miðstjórn. Sit í starfsmenntanefnd, framtíðarnefnd, laganefnd og styrkjanefnd þar sem ég sinni formennsku sem og í stjórn sjúkrasjóðs. Ég hef komið víða við á vinnumarkaðnum í gegnum tíðina. Er svo heppin að vera orðin það gömul að ég mátti vinna sem unglingur. Fór út á land og vann á bensínstöð og sjoppu. Vann líka í frystihúsinu í bænum og að pakka skreið sem mér fannst sérstaklega skemmtilegt. Ég fór sem au-pair til Bandaríkjanna sem var einstök reynsla. Var 20 ár í sölustörfum en tók U-beygju í fyrra og byrjaði á alveg nýjum vettvangi.

HELSTU ÁHERSLUR

Starfsmenntamál, jafnrétti og stytting vinnuvikunnar eru efst á lista hjá mér. Sem miðaldra kona sem ekki hefur lokið háskólanámi finn ég að möguleikar mínir á vinnumarkaðnum eru ekki eins og hjá þeim með lengri menntun. Þess vegna finnst mér skipta mjög miklu máli að starfsmenntun sé í boði fyrir alla og að hún sé sem fjölbreyttust. Að geta sótt námskeið og styttra nám með vinnu getur opnað margar dyr svo ég tali ekki um að efla sjálfstraust hjá fólki til að þora að taka skrefið og sækja um drauma djobbið. Stytting vinnuvikunnar skiptir okkur líka svo miklu máli. Að geta átt meiri tíma í lífið. Ungt fólk í dag horfir allt öðruvísi á lífið en við gerðum fyrir ekki svo mörgum árum síðan. Í dag er vinna ekki í fyrsta sæti heldur lífið og allt sem það hefur upp á að bjóða. Auðvitað gera allir sér grein fyrir að það þurfi að vinna en það þarf líka að lifa og njóta og það er komið ofar á forgangslistann. Ég trúi því að við skilum af okkur betri vinnu þegar jafnvægið er meira.



Nökkvi Harðarson

Fæðingardagur og ár
18. apríl 1996

Félagssvæði
Reykjavík og nágrenni

Netfang
nokkvi5@hotmail.com

Facebook
nokkvi.hardarson

VINNUSTAÐUR, STARF OG MENNTUN

Ég starfa hjá Tengi ehf. sem sérhæfður sölumaður á hreinlætistækja-sviði. Ég er giftur tveggja barna faðir. Ég hef lokið stúdentsprófi og tekið námskeið og sótt mér fræðslu sem nýtast mér í leik og starfi.

REYNSLA AF FÉLAGSSTÖRFUM

Ég hef tekið þátt í störfum verkalyðsfélaganna á einn eða annan hátt frá því ég man eftir mér og því skiptir þetta mig miklu máli. Fyrsta minning mín um vinnu fyrir verkalyðsfélag er að selja 1. maí merki en undanfarin ár hef ég látið duga að mæta á aðalfundi og námskeið. Ég hef unnið við fjölbreytt störf víða í samfélaginu, þar má nefna sem stuðningsfulltrúi, körfuboltaþjálfari við menntun og hreyfingu barna, afgreiðslumaður í sjoppu, á lager og sem sölumaður innan verslunar-geirans, sem og við uppskipun og sjómennsku í sjávarútvegi.

HELSTU ÁHERSLUR

Ég vil komast inn sem rödd ungu kynslóðarinnar á íslenskum launamarkaði og halda áfram því góða starfi sem unnið er hjá VR. Ég vil leggja áherslu á bætt lífskjör launafólks í landinu með lausnum til framtíðar. Að berjast fyrir lægri vöxtum sem ættu að verða besta bú-bót fyrir íslensk heimili er mál sem er mér kært, réttur fólks til að búa í húsnæði án þess að borga himinháa prósentu af launum sínum í húsnæði ætti að vera sjálfsagður, óháð því hvar á húsnæðismarkaðnum það stendur. Styrkja og efla þarf óhagnaðardríf og lághagnaðardríf leigufélög eins og Bjarg og Blæ. Eftirlit með lífeyrissjóðskerfinu þarf einnig að eiga sér stað og passa upp á að kerfið sé með launafólki í liði en ekki á móti.

Fræða þarf fólk um starf og tilgang lífeyrissjóðanna og að launafólk hafi áhrif á það hvernig þessir sjóðir ávaxti sig. Fyrst og fremst vil ég standa vörð um félagsmenn VR og ég brenn fyrir að gera okkar góða félag enn betra.



Ólafur Reimar Gunnarsson

Fæðingardagur og ár
27. september 1954

Félagssvæði
Reykjavík og nágrenni

Netfang
reimar@isl.is
olafur.gunnarsson@is ey.com

Facebook
Ólafur Reimar Gunnarsson

VINNUSTAÐUR, STARF OG MENNTUN

Stúdent frá Verzlunarskóla Íslands 1976. Viðskiptafræðingur frá Háskóla Íslands (Cand Oecon) árið 1981. Hef starfað hjá EY (Ernst & Young ehf.) sem sérfræðingur á endurskoðunarsviði frá árinu 2002 að tveim árum undanskildum en árin 2008 og 2009 starfaði ég hjá stoðtækjaframleiðandanum Össuri. Þar áður starfaði ég hjá PWC ehf. í nokkur ár.

REYNSLA AF FÉLAGSSTÖRFUM

Félagi í VR síðan árið 1980. Var í trúnaðarráði VR í nokkur ár. Kjörinn aðalmaður í stjórn VR 2017 en sat sem fyrsti varamaður í stjórn VR þrjú ár þar á undan. Endurkjörinn í stjórnina 2019-2021 en sagði mig frá stjórnarstöfum í júní 2019. Ég hef setið í nokkrum nefndum á vegum félagsins. Ég hef verið fulltrúi á ASÍ þingum og á þingi LÍV. Kjörinn í stjórn LIVE kjörtímabilið 2016 til 2019 og var varaformaður stjórnar sjóðsins það tímabil. Var endurkjörinn í stjórn LIVE 2019-2022 og var formaður stjórnar en hætti í stjórninni um haustið 2019. Sat í stjórn Félags viðskipta- og hagfræðinga 2015-2016. Hef verið virkur í starfi UMF. Stjórnunnar og er núna formaður Almenningsiþróttadeildar. Er félagi í Rauða Krossi Íslands. Var í stjórn Fjölsmiðjunnar. Er félagi í Rótarýklúbbnum Görðum.

HELSTU ÁHERSLUR

Ég sat sem aðalmaður í stjórn VR 2017-2019 og þar á undan var ég 1. varamaður í stjórninni í þrjú ár. Ég tók virkan þátt í starfinu og var meðal annars varamaður í framkvæmdastjórn sjúkrasjóðs, aðalmaður í starfsmenntanefnd og aðalmaður í húsnæðisnefnd félagsins. Mínar áherslur hafa snúið að þessum málefnum.

Önnur mál sem undirritaður leggur mikla áherslu á:

- Auka ráðstöfunartekjur þeirra hópa sem ná ekki endum saman eða eru á mörkum þess.
- Tryggja kaupmátt þeirra launa sem við fáum greidd.
- Þeir sem eru að nálgast starfslok hafi val um hvenær þeir vilja fara af vinnumarkaði þ.e. sveigjanleg starfslok.
- Lífeyrismál.
- Gera vinnuumhverfið fjölskylduvænna, meðal annars með styttingu vinnuvikunnar.

Ég hef lært margt og öðlast mikla reynslu á þeim árum sem ég hef starfað fyrir félagið og býð fram krafta mína enn á ný til að gera VR að enn öflugra félagi. Kæri VR félagi, þitt atkvæði skiptir máli.



Sigríður (Sirrý) Hallgrímsdóttir

Fæðingardagur og ár
15. janúar 1971

Félagssvæði
Reykjavík og nágrenni

Netfang
sirryhal@gmail.com

VINNUSTAÐUR, STARF OG MENNTUN

Ég starfa hjá Kviku banka. Ég lærði viðskiptafræði og MBA við Háskólann í Reykjavík. Ég hef viðtæka reynslu á alþjóðlegum vinnumarkaði í hugbúnaðarþróun, stjórnun, rekstri og starfsmannahaldi.

REYNSLA AF FÉLAGSSTÖRFUM

Hef setið í varastjórn VR frá árinu 2021. Ég hef nánast alla mína starfstíð verið félagsmaður í VR. Ég hef tekið virkan þátt í ýmsum félagsstörfum. Ég sat í stjórn félags viðskipta- og hagfræðinga, var stjórnarformaður Íslenska dansflokksins, sat í fagráði lista og skapandi greina, JA – Junior Achievement og háskólaráði Landbúnaðarháskóla Íslands. Ég hef einnig gegnt ýmsum trúnaðarstörfum á pólitískum vettvangi. Ég starfaði sem aðstoðamaður mennta- og menningarmálaráðherra, þar öðlaðist ég innsýn og þekkingu á menntakerfi þjóðarinnar.

HELSTU ÁHERSLUR

Verkalýðshreyfingin hefur mikilvægu hlutverki að gegna í nútíma samfélagi. Tækni og samfélagsgerð taka örum breytingum og mikilvægt að verkalýðshreyfingin þróist með og það sem er kannski mikilvægast, hafi áhrif á þær miklu breytingar sem eiga sér stað. Efnahagslífið er nú fjölbreyttara og margbrotnara en áður og hagsmunir fólks eru því margbreytilegir og oft mjög ólíkir. Það er því mjög mikilvægt að við í verkalýðshreyfingunni mætum þessum nýja raunveruleika og tryggjum að félagið okkar, VR, þjóni vel þeim ólíku einstaklingum og hópum sem sameinast undir merkjum félagsins.

Í ljósi þess hversu stórt félagið okkar er þá finnst mér mikilvægt að VR nálgist hagsmunabaráttu okkar á breiðum grunni. Þannig eiga ólíkir hópar að geta fundið beint fyrir mikilvægi VR, ekki bara þegar kemur að því að semja um kaup, heldur líka þegar beita þarf hreyfingunni til að tryggja aðra mikilvæga þætti er snúa að kjörum félagsmanna almennt. Í þessu sambandi hef ég lagt áherslu á mikilvægi þess að VR beiti sér í því að tryggja sem best að félagsmenn eigi kost á góðri endurmenntun. Hraðar tæknibreytingar og þróun gervigreindar hafa gríðarleg og ófyrirsjáanleg áhrif á störf okkar á næstu árum og áratugum. Sveigjanleiki og endurmenntun eru mikilvægar forsendur þess að okkur takist að bregðast við þessum miklu breytingum, tryggja réttláta dreifingu af ávinningnum og þá um leið að stuðla að félags- og efnahagslegum stöðugleika. Ég tel mikilvægt að stjórn VR endurspegli breiðan hóp einstaklinga með fjölbreyttan bakgrunn og ólíkar lífsskoðanir – þannig á stórt og öflugt verkalýðsfélag að vera og þannig náum við árangri. Öll sameinumst við undir merkjum VR í baráttu fyrir bættum kjörum allra félagsmanna.



Sigurður Sigfússon

Fæðingardagur og ár
1. maí 1948

Félagssvæði
Reykjavík og nágrenni

Netfang
siggi@n1.is

VINNUSTAÐUR, STARF OG MENNTUN

Stundaði nám við Samvinnuskólann á Bifröst og framhaldsnám við Norska Samvinnuskólann. Seinna kennari við Samvinnuskólann á Bifröst en ráðinn til Olíufélagsins hf. ESSO/N1/Festi árið 1983. Hef starfað þar síðan sem rekstrarstjóri bensinstöðva, svæðisstjóri, þjónustustjóri, markaðssérfræðingur og núna í starfi fyrir Starfsmannafélag N1 og Festivals starfsmannafélags auk þess sem ég er í vinnu hjá Skóg-ræktarfélagi Reykjavíkur.

REYNSLA AF FÉLAGSSTÖRFUM

Hef setið í stjórn VR frá 1996, fyrst sem varamaður, en aðalmaður í stjórn frá 2000. Hef m.a. verið formaður sjúkrasjóðs VR. Sit núna í stjórn orlofssjóðs VR og var formaður stjórnar frá 2012 til 2021. Sit í laganevnd VR, styrkjanevnd VR og öldungaráði VR. Sit í stjórn Eirar hjúkrunarheimilis fyrir hönd VR. Sit í stjórn Öldrunarráðs Íslands fyrir hönd ASÍ. Einnig í Samstarfsnevnd um málefni aldraðra. VR veitir félagsmönnum sínum mikla og góða þjónustu og er ég stoltur af störfum mínum fyrir félagið. Ég er viss um að það er kostur að vera með breiðan aldurshóp í 15 manna stjórn og gef því kost á mér til áframhaldandi stjórnarsetu.

HELSTU ÁHERSLUR

Orlofssjóður VR. Orlofshúsum og íbúðum orlofssjóðs hefur fjölgað um rúmlega helming á undanföllum árum úr 40 í 85 eignir. Alls verða rúmlega 100 hús/íbúðir í útleigu til félagsmanna í sumar. Auk þess er komið frábært tjaldsvæði í Miðhúsaskógi. Ein ástæða fyrir því að ég býð mig aftur fram til stjórnarsetu fyrir VR er að mig langar að bjóða mig aftur fram til formennsku í Orlofssjóði, til að halda þessari mögnuðu uppbyggingu áfram.

Í kjaramálu mun ég standa vörð um nýjan kjarasamning VR. Hafinn er undirbúningur að næsta kjarasamningi þar sem fjarvinna verður eitt af stóru málum. Hækkun á persónuafslættinum kemur okkur öllum til góða og launamun kynjanna verður að útrýma en umfram allt þarf að tryggja kaupmátt þeirra launa sem við fáum útborguð. Gera þarf breytingar á Varasjóði VR með það að markmiði að hann þjóni betur þeim félagsmönnum sem eru á lægstu laununum. Ég hef beitt mér fyrir úrbótum á þessu sviði og mun halda því áfram fái ég umboð til þess.



Svanhildur Ólöf Þórsteinsdóttir

Fæðingardagur og ár
8. október 1969

Félagssvæði
Reykjavík og nágrenni

Netfang
svansi1969@gmail.com

Facebook
Svanhildur Ólöf Þórsteinsdóttir

Instagram
Svanhth

VINNUSTAÐUR, STARF OG MENNTUN

Ég starfa sem vörustjóri auglýsinga hjá Icelandair. Ég starfaði áður við fjölmiðla eða allt frá árinu 1990. Þar starfaði ég m.a. við dagskrárgerð í útvarpi, sölu auglýsinga og sem deildarstjóri auglýsingardeildar. Ég útskrifaðist frá Kennaraháskóla Íslands (B.Ed) árið 1999. 2009 lauk ég diploma í Mannauðsstjórnun frá Háskóla Íslands og vorið 2016 útskrifaðist ég frá Promennt úr sölu- og markaðsfræðum.

REYNSLA AF FÉLAGSSTÖRFUM

Ég hef alla tíð haft mikinn áhuga á félagsmálum og setið í mörgum nefndum í gegnum tíðina. Ég var t.d. forseti starfsmannafélags 365 miðla í ríflega áratug auk þess sem ég gegndi starfi trúnaðarmanns á sama vinnustað til margra ára. Í gegnum starf mitt sem forseti starfsmannafélagsins vann ég náið með starfsfólki og stjórnendum félagsins og var sá tími mér bæði reynslumikill og dýrmætur. Ég hef setið í stjórn VR frá 2014 að einu ári undanskildu og setið í mörgum nefndum fyrir félagið. Síðasta kjörtímabil sat ég í jafnréttisnevnd, launanevnd og var formaður sjúkrasjóðs VR hluta tímabilsins. Ég var einnig ritari stjórnar og nú síðasta árið varaformaður VR. Frá árinu 2017 hef ég setið í stjórn Landssambands íslenzkra verzlunarmanna fyrir VR.

HELSTU ÁHERSLUR

VR er stærsta stéttarfélag landsins og hlutverk félagsins er fyrst og fremst að standa vörð um laun og önnur starfskjör fyrir hönd félagsfólks á vinnumarkaði. Það er mjög mikilvægt að félagsfólk okkar viti fyrir hvað VR stendur og hvert hlutverk félagsins er. Þess vegna er áriðandi að efla fræðslu, þátttöku og áhuga félagsfólks og ekki síst unga fólksins með því að ræða kjaramál á mannamáli. Símenntun er einnig mikilvæg í hraðri þróun tækni og nýsköpunar á vinnumarkaði. Jafnréttis- og mannréttindamál eru mér einkar hugleikin og verðum við að halda áfram að stuðla að réttlátari og betri vinnumarkaði m.a. með því að útrýma launamun kynjanna, fordómum vegna kynþáttar, kyns, þjóðernis, aldurs og trúar. Við getum einnig haft áhrif á málefni sem varða lífskjör okkar til framtíðar og ber þar helst að nefna heilbrigðismál, húsnæðisvandann og umhverfismál með því að beita þrýstingi með slagkraftinum sem VR hefur sem stærsta stéttarfélag landsins. Við þurfum að bæta lífskjör félagsfólks okkar m.a. með því að leggja áherslu á aukið orlof, lengja fæðingarorlof í takt við dagvistunarmál, beita okkur fyrir styttingu vinnuvikunnar og sveigjanlegum starfslokum. Til að gera gott félag enn betra þarf að hlusta á rödd félagsfólks, virða skoðanir þess og óskir. Það er mikilvægt að í stjórn stærsta stéttarfélags landsins sitji heiðarlegur og sanngjarn talsmaður. Þitt atkvæði skiptir máli.



Vala Ólöf Kristinsdóttir

Fæðingardagur og ár
29. maí 1971

Félagssvæði
Reykjavík og nágrenni

Netfang
valaok@gmail.com

Facebook
Vala Ólöf

Instagram
Stairhill

VINNUSTAÐUR, STARF OG MENNTUN

Ég starfa fyrir STAFF– starfsmannafélag Ícelandair. Ég hef unnið í ferða-þjónustu í rúm 20 ár.

REYNSLA AF FÉLAGSSTÖRFUM

Félagsmál hafa alltaf verið mér ofarlega í huga. Ég hef setið í mörgum foreldraráðum, sat í stjórn STAFF á árinum 2014–2018, 2019–2020 og var formaður STAFF árið 2016–2017. Einnig hef ég verið trúnaðarmaður VR 2016–2020, setið í trúnaðarráði VR á árunum 2021–2023. Ég hef ávallt haft sterka réttlætiskennd og með öllum þessum störfum mínum í þágu VR hefur það veitt mér innsýn í hvað félagsmenn vilja og vil ég láta þeirra rödd heyrast.

HELSTU ÁHERSLUR

Ég vil leggja áherslu á að allir félagsmenn viti hvaða rétt þeir hafa varðandi þá fjölmörgu sjóði VR svo sem eins og orlof, sjúkra- og endurmenntunarsjóði svo eitthvað sé nefnt. Ég vil að allir félagsmenn trúi, viti og treysti að talsmaður þeirra sitji í stjórn, í þeirra þágu.

Jafnrétti er mér mjög mikilvægt; að allir eigi sama kost á að fá sömu laun fyrir sömu vinnu, óháð kyni, kynhneigð, þjóðerni og trú.

Ég hef mikinn áhuga á að vinna fyrir félagsmenn VR og kynnast starfi VR enn betur. Ég vil leggja mitt fram til að raddir félagsmanna okkar heyrist. Ég býð mig fram til stjórnar VR. Þitt atkvæði skiptir miklu máli.



Þórir Hilmarsson

Fæðingardagur og ár
27. október 1983

Félagssvæði
Reykjavík og nágrenni

Netfang
thorir83@gmail.com

VINNUSTAÐUR, STARF OG MENNTUN

Ég hef verið félagsmaður í VR frá því ég hóf störf fimmtán ára. Árið 2008 lauk ég sveinsprófi í skósmíði frá Iðnskólanum í Reykjavík. Ég hafði unnið í og með á skóverkstæðum frá því ég byrjaði á vinnu-markaðnum. Hef einnig starfað við ýmis önnur störf tengd verslun á starfsævinni. Ég hef starfað sem skósmiður hjá Skómeistararum Smáralind frá árinu 2011.

REYNSLA AF FÉLAGSSTÖRFUM

Ég var stjórnarmaður Landssambands skósmíða 2009–2012. Ég hef setið í stjórn VR frá 2020–2023. Var varastjórnarmaður VR 2020–2021. Stjórnarmaður VR 2021–2023. Hef setið í Sjálfbærniráði Íslands frá 2022 til dagsins í dag. Ég hef tekið virkan þátt í starfi VR og hef síðastliðin tímabil verið í eftirtöldum nefndum VR;

- Framkvæmdastjórn Orlofsnefndar
- Umhverfisnefnd
- Styrktarnefnd
- Framtíðarnefnd
- Framkvæmdastjórn sjúkrasjóðs

Auk þess setið sem formaður styrktarnefndar VR 2020–2022 og formaður framkvæmdastjórnar Sjúkrasjóðs VR 2022.

HELSTU ÁHERSLUR

- Aukinn kaupmáttur
- Lágmarks-laun dugi til framfærslu
- Klára QR kóða athugasemdakerfi fyrir orlofshús
- 30 daga orlofsréttur fyrir alla
- Veikindaréttur vegna barna til 18 ára
- Aukinn stuðningur vegna vinnumissis
- Meira fræðsluefni fyrir ungt fólk á atvinnumarkaði
- Beinir styrkir t.d. vegna líkamsræktar, tannlækna og sálfræðinga

Ég sé krefjandi vegferð framundan en er tilbúinn að takast á við þær áskoranir af fullum krafti og vinna sleitulaust að því að ná fram markmiðum VR. Ég er félagsmaður með skýra framtíðarsýn, skuldbindingu við gildi mín og réttindi vinnandi fólks. Nái ég kjöri mun ég vinna að því að hjá VR sé vettvangur virðingar, tækifæra til framfara og umhverfi þar sem stutt er við félagsfólk svo það geti dafnað. Ég bið um þitt atkvæði svo við getum saman haft áhrif og byggt upp bjartari framtíð fyrir félagsfólk VR.



Þorsteinn Þórólfsson

Fæðingardagur og ár
2. mars 1972

Félagssvæði
Reykjavík og nágrenni

Netfang
steini@husa.is

Facebook
steini08



Ævar Þór Magnússon

Fæðingardagur og ár
28. október 1986

Félagssvæði
Reykjavík og nágrenni

Netfang
Scorpion482@gmail.com

Facebook
scorpion4821

VINNUSTAÐUR, STARF OG MENNTUN

Er verkstjóri á þungavörulager Húsasmiðjunnar. Nam tölvuviðgerðir hjá Nýja tölvu og viðskiptaskólanum. Stjórnendanáms Stjórnendafræðslunnar; Endurmenntun fyrir stjórnendur og millistjórnendur.

REYNSLA AF FÉLAGSSTÖRFUM

Ég hef setið í trúnaðarráði VR síðan 2009 og tekið þátt í allri vinnu sem tengist því að vera í trúnaðarráði. Hef setið öll ASÍ þing á þessum tíma og tekið þátt í allri þeirri nefndarvinnu sem fer þar fram. Ég hef setið þing Landsambands verslunarmanna og tekið þátt í þeim nefndarstörfum sem fara þar fram hverju sinni. Þar á undan var ég trúnaðarmaður á mínum vinnustað. Ég hef einnig verið öryggis-trúnaðarmaður á mínum vinnustað og formaður Starfmannafélags Húsasmiðjunnar. Setið í vinnuhópum innan Húsasmiðjunnar varðandi verkferla á vöruhúsum o.s.frv.

HELSTU ÁHERSLUR

Ég legg mikið upp úr því að allir séu jafnir í baráttunni um sneið af kjarabaráttukökunni. Ég geri mér grein fyrir því að aldrei eru allir fullkomlega sáttir, en það þarf að fara milliveg í lífinu og gera málamiðlanir svo allir geti unað niðurstöðu, hvort sem það er innan stéttarfélags, fjölskyldu eða bara í lífinu yfir höfuð. Ég mun leggja áherslu á, náí ég kjöri, að það verði að gera vel við alla hópa innan VR. Það er breiður hópur fólks á öllu landinu innan VR. Við megum alls ekki gleyma okkur í gleðinni. Það er alltaf gott að fá fleiri krónur á launaseðilinn, en því miður eru stjórnvöld dugleg við að rífa það aftur af okkur með verðhækkunum á ÖLLUM vöruflokkum. Vinnum í að stytta vinnuvikuna sem dæmi, reynum að finna fleiri leiðir til að sporna við húsnaðisvandannum. Stöndum vörð um sjóðina okkar, förum blandaða leið í kjarasamningum þar sem allir fá sneið af kökunni góðu. Sjóði félagsins má einnig skoða. Má ekki nýta þá betur, koma betur að styrkjum fyrir þennan breiða hóp innan VR? Deildaskipta félaginu, þar sem hægt er að sækja styrki sem hentar þér og þinni stöðu hjá þínu fyrirtæki. Vinnum þetta saman. Allar hugmyndir vel þegnar til að betrumbætum okkar góða félag. Hlakka til að vinna með/fyrir ykkur.

VINNUSTAÐUR, STARF OG MENNTUN

Stúdentspróf. Vinnuferill minn er litaður verkamannastörfum, ég byrjaði strax 18 ára að vinna í Norðuráli á Grundartanga, fyrst með skóla en svo í fullri vinnu. Einnig hef ég unnið hjá Bönunum ehf. við tiltekt á vörum. Einnig hef ég unnið á lyftara hjá Eimskip ehf. og fór þaðan til Húsasmiðjunnar þar sem ég er í dag. Ég hóf störf þar sem afgreiðslumaður en hef unnið mig upp og tók við stöðu deildarstjóra 2021.

REYNSLA AF FÉLAGSSTÖRFUM

Ég bauð mig fram sem trúnaðarmaður starfsmanna Húsasmiðjunnar og hef sótt fundi hjá VR. Ég hef lengi viljað taka þátt í starfi félagsins og sé nú tækifæri til að öðlast reynslu og hafa áhrif.

HELSTU ÁHERSLUR

Það sem ég brenn fyrir er að halda vörð um kaup og kjör félagsmanna VR, ég vil að verkalyðsfélagið mitt sé sýnilegra og að hinn almenni félagi taki meiri þátt í starfi þess. Mér þykir það ekki boðlegt að kjarasamningar séu samþykktir þar sem aðeins 24 % félagsmanna taka afstöðu. Eins og staðan er í samfélaginu í dag þá eru þeir samningar sem voru samþykktir um daginn búnir að missa allt vægi, nýjasta útspil Seðlabankans sá til þess.

Ég hef lengi verið þeirrar skoðunar að það þurfi að skoða aðrar og kannski óhefðbundnari leiðir til að bæta kjör almennings á hinum opna markaði. Það er ekki líklegt til árangurs að berja hausnum alltaf við sama steininn og halda að hann brotni. Undantekningalaust þá vinnur steinninn þann slag. Þess vegna vil ég gefa kost á mér í stjórn VR í von um að geta haft áhrif til bóta fyrir hinn almenna félagsmann.

LISTI STJÓRNAR OG TRÚNAÐARRÁÐS 2023–2025

Samkvæmt lögum VR gerir uppstillingarnefnd félagsins tillögu um skipan í trúnaðarráð. Trúnaðarráðsfundur VR, sem var haldinn þriðjudaginn 24. janúar 2023, samþykkti listann einróma. Framboðs-frestur til að skila inn framboðslistum til trúnaðarráðs fyrir kjörtíma-bilið 2023-2025 rann út á hádegi föstudaginn 20. janúar 2023. Einn listi barst, listi stjórnar og trúnaðarráðs VR. Þar sem ekki bárust fleiri framboðslistar telst þessi listi réttkjörinn í trúnaðarráð VR. Listinn er birtur í heild sinni hér að neðan:

NAFN

Alina Vilhjálmsdóttir
Anna Þórðardóttir Bachmann
Álfhildur Sigurjónsdóttir Heide
Arnar Þorvarðsson
Árni Guðmundsson
Áslaug Alexandersdóttir
Birgitta Ragnarsdóttir
Björg Gilsdóttir
Björgvin Ingason
Björn Axel Jónsson
Bryndís Guðnadóttir
Freyja L. Norðdahl
Guðlaug Rúna Guðmundsdóttir
Guðlaugur Sæmundsson
Guðmunda Ólafsdóttir
Hafliði Ingason
Halldóra Magnúsdóttir
Halldóra María Steinarsdóttir
Ingimar Þorsteinsson
Ísfold Kristjánsdóttir
Jóhann Már Sigurbjörnsson
Jón Guðmundur Björgvinsson
Jón Hrafn Guðjónsson
Jón Tryggvi Unnarson Sveinsson
Kristinn Örn Jóhannesson
Lára Jherry Mei Rosento
Mateusz Gabriel K. Róbertsson
Páll Örn Líndal
Ragnar Orri Benediktsson
Selma Kristjánsdóttir
Sesselja Jónsdóttir
Sigmundur Halldórsson
Sigurbjörg Þorláksdóttir
Soffía Óladóttir
Stefán Viðar Egilsson
Stefanía Fanney Jökulsdóttir
Steinar Viktorsson
Svanur Þór Valdimarsson
Þóra Kristín Halldórsdóttir
Þröstur Ríkarðsson
Valdimar Leó Friðriksson

VINNUSTAÐUR

Atvinnuleit
PricewaterhouseCoopers ehf.
DHL Express Iceland ehf.
Te og kaffi
Korputorg ehf.
Húsasmiðjan ehf.
Icetransport ehf.
Aðalskoðun hf.
Teitur Jónasson ehf.
Hagkaup
VR
VIRK-Starfsendurhæfingarsj. ses.
Fossberg ehf.
Íslandshótel
Íþróttabandalag Akraness
Orkusalan
Fjárstoð ehf.
Atvinnuleit
Marel Iceland ehf.
PricewaterhouseCoopers ehf.
Ráðgjafarmiðstöð landbúnaðarins
Origo hf.
Atvinnuleit
Brynja leigufélag ses.
Hópbílar hf.
Icelandair ehf.
Linde Gas ehf.
N1 ehf.
Svens
VR
Forlagið ehf.
VR
Accountant ehf.
Egilsson ehf.
Tengi ehf.
Paralogis
Húsasmiðjan ehf.
Einingaverksmiðjan ehf.
SERVIO ehf.
John Lindsay hf.
Skautasamband Íslands



HÆFNIÞÆTTIR FRAMTÍÐARINNAR

Í síðustu tölublöðum VR blaðsins hefur verið fjallað um mikilvæga hæfniþætti framtíðarstarfa út frá skilgreiningu The World Economic Forum fyrir árið 2025. Hæfniþættirnir eru tíu talsins og númer níu á listanum þeirra eru hæfniþættirnar *seigla*, *streituþol* og *sveigjanleiki*. Kristín Sigurðardóttir, slysa- og bráðalæknir ætlar að fjalla betur um þessa hæfniþætti í grein hér til hliðar. Kristín segir streitu til að mynda oft málaða upp sem grýlu en að hún sé ekki alltaf óvinur manns heldur getur streita aðstoðað okkur við að takast á við hinar ýmsu áskoranir í lífinu.

10 mikilvægustu hæfniþættirnir 2025

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

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



Kristín Sigurðardóttir
Slysa- og bráðalæknir

SEIGLA OG STREITA- MÚSÍKALSKT PAR!

Í starfi mínu sem slysa- og bráðalæknir gat ég ekki annað en fengið áhuga á streitu og seiglu. Hvað veldur því að fólk þolir misvel álag og erfiðleika lífsins? Fólk kom ekki einungis á spítalann vegna slysa og veikinda, heldur einnig vegna einkenna sem mátti rekja til viðvarandi álags og streitu og reyndar líka óhappa sem urðu beinlínis vegna streitu.

Í dag er rætt um það að 60-70% fjarvista frá vinnu séu vegna álags- og streitutengdra einkenna. Því er til mikils að vinna að fræða fólk um leiðir til þess efla seiglu og nýta streituna til góðs. Mér þykir vænt um streitu og þykir leiðinlegt að hún hafi verið gerð að „vonda kallinum“ í okkar menningarheimi. Of lítið álag verður til þess að okkur fer að leiðast en of mikið fer illa með okkur. Hæfileg eða heilbrigð streita hámarkar getu okkar og eflir heilsu.

STREITAN ER EKKI VANDAMÁLID HELDUR VAXANDI ÁREITI OG ÁLAG Í SAMFÉLAGINU

Það er nefnilega þannig að streitukerfi líkamans er meiriháttar viðbragðskerfi sem hjálpar okkur að takast á við breytingar, áskoranir og erfiðleika. Margt getur ræst streitukerfið, þar mætti nefna vitrænar áskoranir, hiti/kuldi eða hreyfing. Hins vegar snýst þetta allt um jafnvægi. Það þarf að lyfta upp mótvægiskerfi streitunnar sem heitir sefkerfið en ég kalla það: róandi - gróandi eða nærandi - græðandi kerfið. Í því kerfi býr endurheimtin sem eflir líka seiglu okkar.

Endurheimt kom inn í umræðuna varðandi afreksþróttafólk. Þegar ekki var einblínt á álagsæfingar til þess að ná árangri heldur líka endurheimt eða hvíld þá skilaði íþróttafólk betri árangri í sinni grein. Endurheimt bætir reyndar heilsuna líka en í þessu vestræna umhverfi er oft frekar lítið til árangurs en heilsu. Þetta gildir að sjálfsögðu um okkur öll. Það er löngu komið í ljós hvað endurheimt skiptir miklu máli. Stór fyrirtæki á borð við Amazon og Google hafa nýtt sér og athuganir leitt í ljós, að betri árangur fæst á vinnustöðum þegar starfsfólk fær tækifæri til hvíldar og endurheimtar og hvað þá þegar tengsl við náttúruna bætast við. Þessi stórfyrirtæki sjá að með því að gefa rými og ró eykst flæði sköpunargleðinnar og skerpið á rökrænni hugsun og framleiðni. Með þessu minnka líka fjarvistir vegna álags- tengdra einkenna.

Streitukerfið keyrist upp við álag og líkaminn gerir okkur klár til að takast á við áskoranir, óháð því hver ógnin er. Hjartað slær hraðar, blóðþrýstingurinn hækkar og það herðir á öndun. Blóð með orku og súrefni flæðir til þeirra líffæra líkamans sem þurfa á því að halda eins og hjarta, heila og vöðva, sem spennast. Á meðan eyðum við ekki orku í meltinguna og slökkvum á henni. Þannig er líkaminn tilbúinn til þess að takast á við ógnir og erfiði.


Við búum við allt öðruvísi ógnir í dag en þegar þessi kerfi voru að þróast í okkur. Streitukerfið er svo frábært að hjálpa okkur þegar við þurfum á því að halda en því var aldrei ætlað að vera nær alltaf í gangi! Þó að mikið liggja á vitum við vel að það er ekkert tígrisdýr að fara að éta okkur, heldur sitjum við kannski í góðum stól við tölvuna en erum með áhyggjur sem keyra upp streitukerfið, með þeim einkennum sem því fylgir m.a. blóðfylltum spennum vöðvum.

Líkami okkar er hannaður til að hreyfa sig. En þegar álagið er mikið og ekki næg endurheimt þá hættir fólk til að hætta að hreyfa sig og þá er engin útrás fyrir alla þessa spennu. Þá getur fólk setið uppi með yfirspennntan líkama sem er líklegur til að næla sér í stoðkerfisvandamál, aukna hættu á hækkuðum blóðþrýsting, alls kyns meltingarvandamálum og jafnvel óttatilfinningu sem getur birst sem þirringur og kvíði. Líkaminn þarf á endurheimt að halda. Þar fær hann möguleika á að melta fæðuna, gera við og byggja okkur upp. Ef við gefum endurheimt pláss blómstar líka ónæmiskerfið og hugurinn nýtur sín í flæði með sköpun, rökrænni hugsun og betri samskiptum. Endurheimtin og það sem henni fylgir er okkur lífsnauðsynleg og eflir mennskuna.

Flestir hafa séð dýralífsþætti þar sem ljónin leika sér dögum saman, flatmaga í sólinni í samfélagi við aðra. Svo hlaupa þau af stað á ógnarhraða og veiða sér til matar en koma svo aftur í rólegheit, sleikja sárin og slá til veislu. Þau virðast heldur betur kunna að njóta og nýta endurheimtina.

Í lokin verð ég að minna á:

Eitt af viðbrögðum okkar við álagi er tengsl og traust. Þegar lífið er erfitt og við styðjum hvert annað þá m.a. losnar hormónið oxytocin sem eykur kærleika og traust, bæði hjá þeim sem leitar aðstoðar og hjá þeim sem veitir hana. Því til viðbótar eru vísbendingar um að oxytocin bæti gróanda og hjálpi líkamanum að jafna sig í streitu. Þannig að þegar við styðjum hvert annað, þá er það ekki einungis þannig að það létti undir að bera byrðarnar saman, heldur bætir það líðan og líkamlega heilsu. Þetta eru nokkrir punktar frá námskeiðinu sem ég var með hjá VR sl. haust og ég hlakka til að hitta ykkur, félagsfólk og starfsfólk, á næsta námskeið í vor og segja frá áhrifum álags á líðan og heilsu. Álag hefur nefnilega áhrif á skynjun og samskipti og það eru ýmsar leiðir til þess að bæta þau.

Mér finnst það mjög fallegt að líkaminn hafi þróað lífeðlisfræðilegt kerfi sem hjálpar okkur til þess að styðja aðra þegar erfiðleikar steðja að. Við erum nefnilega svo miklu betri saman en í sundur. 





Tómas Bjarnason

Mannauðsrannsóknir og ráðgjöf - sviðsstjóri hjá Gallup

HEFUR DREGIÐ ÚR MIKILVÆGI VINNUNNAR?

Vinnan skipar sögulega stóran sess í lífi fólks hérlandis. Á undanförunum árum má greina vaxandi áhyggjur af því að dregið hafi úr mikilvægi vinnunnar, nú síðast í tengslum við mönnunarvanda ferðapjónustunnar eftir COVID-19. Hin meinta hnignun vinnuvilja er oft skýrð með tilvísun til komu nýrra kynslóða inn á vinnumarkaðinn. En eiga þessar áhyggjur við rök að styðjast? Hefur dregið úr mikilvægi vinnunnar og ef svo er liggur meginskýringin þá í viðhorfum nýrra kynslóða til vinnunnar eða liggur skýringin í breyttum tíðaranda sem ekki einskorðast við nýjar kynslóðir?

Mikilvægi vinnunnar og mikilvægi einkenna starfa í ímynduðu starfsvali var borið saman með tveimur könnunum sem gerðar voru meðal félagsfólks VR árin 2012 og 2022. Kannanirnar náðu til fjögurra kynslóða sem eru á vinnumarkaðnum í dag (sjá mynd 1).

Mynd 1. Kynslóðir á vinnumarkaði

Uppgangskynslóðin (Boomers)	Fædd 1945-1964
X-kynslóðin (GenX)	Fædd 1965-1979
Aldamótakynslóðin (GenY)	Fædd 1980-1994
Z-kynslóðin (GenZ)	Fædd 1995-2012

Samanteknar sýna niðurstöður að það dregur úr mikilvægi vinnunnar og fólk leggur aukna áherslu á að hafa nægan frítíma í ímynduðu starfsvali á þeim áratug sem er á milli mælinga. Greiningin sýnir sterk áhrif tíðarandans: Það dregur úr mikilvægi vinnunnar þvert á kynslóðir. En greiningin sýnir einnig áhrif kynslóða: Með hverri kynslóð hefur dregið úr mikilvægi vinnunnar, þegar undan er skilin Z-kynslóðin sem er nýjasta kynslóðin á vinnumarkaði.

ÁHRIF KYNSLÓÐA EÐA TÍÐARANDANS?

Kynslóðarannsóknir eru grein félagsvísinda þar sem breytingar á gildismati eru skýrðar með brotthvarfi eldri kynslóða og tilkomu nýrra kynslóða með öðru gildismati. Samkvæmt þessari nálgun mótast gildismat hverrar kynslóðar á mótunarárum hennar og hefur tilhneigingu



til að haldast lítið breytt lífið út. Áberandi gildabreytingar í samfélaginu, t.d. aukin sókn eftir óefnislegum gæðum, vaxandi einstaklingshyggja og veraldarhyggja, verða fyrst og fremst vegna þess að ein kynslóð hverfur af sjónarsviðinu og ný tekur við sem hefur annað gildismat en sú sem hverfur af sjónarsviðinu. Samkvæmt kenningunni eru það aðstæður á mótunarárum kynslóðanna sem hafa mest áhrif á þróun gildismats. Hagvöxtur og vöxtur velferðarkerfis eftirstríðsáranna á Vesturlöndum jók tilvistarlegt öryggi fólks sem í framhaldi jók sókn eftir óefnislegum gæðum svo sem frelsi, jafnrétti, sjálfstæði og umburðarlyndi. Áframhaldandi velmegun hefur ýtt undir þróun gildismats í sömu átt með hverri nýrri kynslóð.

Frá þessari almennu þróun má þó greina frávik og bakslög þegar upp koma aðstæður sem mikil áhrif hafa á lífsskilyrði fólks og þar með tíðarandann. Sem dæmi þá eru djúpar efnahagslægðir, eins og fjármálakreppan sem hófst 2008, líklegar til að auka, áherslu á efnisleg gæði. Efnahagslegt óöryggi og atvinnuleysi eykur virði atvinnu og starfsöryggis sem þýðir að áhersla fólks á störf, laun og starfsöryggi vex. Annað áfall sem hafði mikil áhrif á líf fólks var COVID-19. Áhrif farsóttarinnar á efnahagslíf eru vel þekkt, en áhrif hennar á fjölskyldur, einstaklinga og gildismat eru ekki endilega orðin að fullu ljós.

Í kynslóðagreiningu er eftir megni reynt að aðgreina kynslóðaáhrif frá áhrifum tíðarandans sem skapast vegna þeirra aðstæðna sem ríkja þegar könnunin er gerð. Með því að bera saman tvær mælingar sem gerðar eru með tíu ára millibili er hægt að aðgreina þessi áhrif að hluta til þar sem þau birtast með ólíkum hætti í gögnunum. Sem dæmi, ef breytingar á mikilvægi vinnunnar koma eingöngu fram hjá

nýjum kynslóðum en viðhorf eldri kynslóða standa í stað þá er það skýrt merki um að skýra megi breytingar á gildismati með tilkomu nýrra kynslóða. Ef breytingar á mikilvægi vinnunnar eru vegna breytinga á tíðarandanum þá myndu breytingar á mikilvægi vinnunnar koma fram þvert á kynslóðir – allar kynslóðir myndu verða fyrir sömu áhrifum.

UM RANNSÓKNINA FYRIRTÆKI ÁRSINS

Fyrirtæki ársins er könnun sem er framkvæmd árlega af VR og er þessi greining byggð á tveimur könnunum sem gerðar eru með tíu ára millibili. Könnunin er byggð á um 8.000 svörum hvort árið um sig. Um er að ræða netkannanir sem voru lagðar fyrir í febrúar og mars.

Mikilvægi vinnunnar og viðhorf til ýmissa einkenna starfa var mælt með nokkrum spurningum. Mikilvægi vinnunnar er metið með spurningunni „Vinnan er mikilvægasti hluti lífsins.“ Fimm punkta svarkvarði var notaður frá mjög sammála til mjög ósammála. Þá var spurt um mikilvægi níu ólíkra einkenna starfa í ímynduðu starfsvali. T.d. var spurt um mikilvægi frítíma, góðra launa, áhugaverðra verkfæra (sjá nánar í töflu 3). Spurt var um hvert þessara atriða: „Hversu mikilvægt er eftirfarandi fyrir þig þegar þú hugsar um val á starfi?“ og gátu svarendur valið milli fimm svarmöguleika: „Algerlega nauðsynlegt“, „Mjög mikilvægt“, „Fremur mikilvægt“, „Ekki mjög mikilvægt“ og „Alls ekki mikilvægt.“

ÞAÐ DREGUR ÚR MIKILVÆGI VINNUNNAR

Í Töflu 1 má sjá breytingar milli áratuga í viðhorfum VR félaga til vinnunnar.

Tafla 1: Mikilvægi vinnunnar – breyting milli áratuga

	Hlutfall sammála			Hlutfall ósammála		
	2012	2022	Breyting	2012	2022	Breyting
Vinnan er mikilvægasti hluti lífsins	21%	14%	-7%	49%	69%	+20%

Í töflunni er ekki sýnt hlutfallið sem var „Hvorki né“ – fólk sem hvorki var sammála né ósammála. Greiningin er byggð á tæplega 16.000 svörum

Þegar spurt var hvort vinnan væri mikilvægasti hluti lífsins kemur í ljós að hlutfall þeirra sem eru sammála hefur lækkað um 7 prósentustig milli áratuga og hlutfall þeirra sem eru ósammála hefur aukist um 20 prósentustig milli áratuga.

Tafla 2: Vinnan er mikilvægasti hluti lífsins – greint eftir kynslóðum og árum

	Hlutfall sammála			Hlutfall ósammála		
	2012	2022	Breyting	2012	2022	Breyting
Uppgangskynslóðin, fædd 1945-1964	31%	25%	-6%	32%	45%	+13%
X-kynslóðin, fædd 1965-1979	16%	15%	-2%	56%	68%	+12%
Aldamótakynslóðin, fædd 1980-1994	14%	10%	-4%	61%	77%	+16%
Z-kynslóðin, fædd 1995-2012		10%			75%	

Í töflunni er ekki sýnt hlutfallið sem var „Hvorki né“ – fólk sem hvorki var sammála né ósammála. Greiningin er byggð á tæplega 16.000 svörum

Í Töflu 2 sjáum við greiningu á spurningunni Vinnan er mikilvægasti hluti lífsins eftir kynslóðum í báðum könnunum. Í töflunni má sjá, í fyrsta lagi, að áberandi hærra hlutfall er sammála fullyrðingunni í hópi þeirra elstu, sem tilheyra Uppgangskynslóðinni en kynslóðunum sem á eftir koma. Þetta á við um báðar mælingarnar. Að sama skapi eru færri ósammála fullyrðingunni meðal Uppgangskynslóðarinnar en yngri kynslóða.

Í öðru lagi má sjá að hjá öllum þremur kynslóðunum, sem taka þátt í báðum mælingum, verða samskonar breytingar: Færri eru sammála fullyrðingunni árið 2022 en árið 2012 og fleiri eru ósammála henni. Breytingarnar verða með öðrum orðum þvert á kynslóðir.

Í þriðja lagi – ef bornar eru saman fjórar kynslóðir úr niðurstöðum ársins 2022 – má sjá að mikilvægi vinnunnar hefur dvínað með hverri nýrri kynslóð ef undan er skilin Z-kynslóðin sem skilur sig ekki markvert frá Aldamótakynslóðinni. Vinnan er mikilvægust Uppgangskynslóðinni, næst mikilvægust er hún X-kynslóðinni, en Aldamótakynslóðin og Z-kynslóðin gefa vinnunni minna vægi.

AUKIÐ MIKILVÆGI FRÍTÍMANS

Í báðum könnunum var einnig spurt hvað fólk finnst mikilvægast við val á starfi. Í Töflu 3 má sjá að tvær stærstu breytingar í svörum VR félaga snúa að vinnutíma: Fólk leggur meiri áherslu á að frítími sé nægjanlegur og að starfið hæfi aðstæðum þess í fjölskyldu- og einkalífi.

Tafla 3. Mikilvægi nokkurra einkenna starfa í ímynduðu starfsvali

„Nauðsynlegt“ og „mjög mikilvægt“ tekið saman			
	2012	2022	Breyting
Starf þar sem ég hef mikinn frítíma	31%	48%	17%
Starf sem hæfir vel aðstæðum mínum í fjölskyldu- og einkalífi	81%	88%	8%
Starf þar sem ég geri eitthvað mikilvægt fyrir aðra	64%	66%	2%
Starf þar sem ég hef mikið starfsöryggi	85%	86%	1%
Starf þar sem ég nýt mín til fullnustu	91%	90%	0%
Starf þar sem tækifæri eru góð til starfsframa	72%	71%	-1%
Starf þar sem ég get kynnst öðru fólk	68%	67%	-1%
Starf þar sem verkefni eru áhugaverð	92%	90%	-2%
Starf sem gefur góð laun	88%	83%	-4%

Spurt var: „Hversu mikilvægt er eftirfarandi fyrir þig þegar þú hugsar um val á starfi?“ Svarendur gátu valið milli fimm svarmöguleika, „Algerlega nauðsynlegt“, „Mjög mikilvægt“, „Fremur mikilvægt“, „Ekki mjög mikilvægt“ og „Alls ekki mikilvægt“. Í töflunni eru svarmöguleikarnir „Nauðsynlegt“ og „mjög mikilvægt“ teknir saman. Greiningin er byggð á 11.701 svári, 7790 svörum 2012 og 3911 svörum 2022

Tafla 4. „Starf þar sem ég hef mikinn frítíma“ skoðað eftir árum og kynslóðum

„Nauðsynlegt“ og „mjög mikilvægt“ tekið saman			
	2012	2022	Breyting
Uppgangskynslóðin, fædd 1945-1964	29,4%	41,9%	12,5%
X-kynslóðin, fædd 1965-1979	31,1%	45,0%	13,9%
Aldamótakynslóðin, fædd 1980-1994	32,5%	53,0%	20,5%
Z-kynslóðin, fædd 1995-2012		47,6%	

Í Töflu 4 sjáum við Starf þar sem ég hef mikinn frítíma greint eftir árum og kynslóðum. Í töflunni má sjá, í fyrsta lagi, að meðal Uppgangskynslóðarinnar leggja heldur færri áherslu á mikinn frítíma en hjá þeim kynslóðum sem á eftir koma, en munurinn er lítil milli kynslóða. »

Í öðru lagi sjáum við að allar þrjár kynslóðirnar leggja mun meiri áherslu á frítímann árið 2022 en þær gerðu árið 2012, en að mesta breytingin verður hjá Aldamótakynslóðinni.

Í þriðja lagi er hægt að bera saman fjórar kynslóðir árið 2022 með tilkomu Z-kynslóðarinnar. Þar má sjá að hún leggur minni áherslu á frítímann en Aldamótakynslóðin gerir. Af kynslóðunum fjórum er það því Aldamótakynslóðin sem leggur mesta áherslu á frítímann.

KYNSLÓÐAÁHRIF EÐA TÍÐARANDINN?

Þegar mikilvægi vinnunnar er skoðað, sýna niðurstöður bæði áhrif tíðaranda og kynslóða. Áhrif tíðarandans birtast í því að það dregur úr mikilvægi vinnunnar þvert á þær þrjár kynslóðir sem voru til skoðunar í báðum mælingum. Með öðrum orðum, það dregur álíka mikið úr mikilvægi vinnunnar hjá Uppgangskynslóðinni eins og hjá Aldamótakynslóðinni.

Niðurstöðurnar sýna einnig áhrif kynslóða. Kynslóðaáhrif birtast í því að það dregur úr mikilvægi vinnunnar með tilkomu nýrra kynslóða, ef undan er skilin Z-kynslóðin en viðhorf hennar eru svipuð viðhorfum Aldamótakynslóðinnar. Af þeim fjórum kynslóðum sem voru skoðaðar 2022 leggur Uppgangskynslóðin mesta vigt við vinnuna en Aldamótakynslóðin og Z-kynslóðin leggja minnsta vigt á vinnuna. X-kynslóðin er þarna mitt á milli.


Þegar breytingar á mikilvægi frítímans í ímynduðu starfsvali eru skoðaðar, má sjá að kynslóðamunur er lítil en breyting milli mælinganna því meiri. Mikilvægi frítímans vex hjá öllum kynslóðum en mest hjá Aldamótakynslóðinni. Frítíminn er mikilvægari Aldamótakynslóðinni heldur en Z-kynslóðinni, samkvæmt niðurstöðunni.

HVERJAR ERU SKÝRINGARNAR?

Þessar niðurstöður eru að einhverju leyti í takt við rannsóknir sem hafa sýnt að til lengri tíma má búast við aukinni áherslu fólks eftir óefnislegum gæðum. Að hluta sjáum við að það dregur úr mikilvægi vinnunnar með nýjum kynslóðum, en samtímis sjáum við að enn meiri breytingar á gildismati koma fram þvert á kynslóðir. Mikilvægt er því að leita skýringa víðar.

Áhrif fjármálakreppunnar voru enn tilfinnanleg þegar könnunin 2012 var framkvæmd og hugsanlega jók hún áherslu fólks á mikilvægi vinnunnar í þeirri könnun. Þá hafði COVID-19 geysað í næstum heilt ár þegar seinni könnunin er framkvæmd. Hugsanlega hefur sú staða með einhverjum hætti aukið vægi fjölskyldu og frítíma á kostnað vinnunnar.

EFTIR HVERJU ER FÓLK AÐ KALLA?

Hugsanlega eru niðurstöðurnar ákall eftir sannari og sterkari fjölskyldu- og vináttuböndum. Margt í þróun samfélagsins hefur skilið einstaklinginn eftir óvarinn fyrir samfélagslegum og efnahagslegum kröftum. Ljóst er á mörgum mælikvörðum að andleg líðan fólks hefur farið versnandi og gildir það um fólk almennt en ekki síst um ungt fólk. Þessar niðurstöður styðja mikilvægi þess að lögð sé áhersla á möguleika fólks á að geta hlúð að vináttu- og fjölskylduböndum og eigin heilsu og líðan. Niðurstöður sýna skýrt ákall allra kynslóða í þá veru. Styttning vinnutíma er dæmi um breytingu sem er í takt við þær niðurstöður. 



Sigmundur Halldórsson
Starfskraftur LÍV

STÉTTARFÉLÖG SJALDAN JAFN MIKILVÆG OG EFTIR HEIMSFARALDURINN

Í desember síðastliðnum var haldin alþjóðleg ráðstefna í Atlanta á vegum UNI Commerce sem bar yfirskriftina „Commerce Workers Rise! A Global Movement For Our Time“. Nokkur hundruð fulltrúar verslunarfélaga frá 30 löndum komu þar saman, þar á meðal fulltrúar frá Landsambandi íslenskra verslunarmanna. LÍV á beina aðild að UNI Commerce og vinnur í traustu samstarfi með öðrum Norðurlandþjóðum á þessum vettvangi. Norðurlöndin hafa mjög sterka rödd innan alþjóðahreyfingarinnar í krafti samstöðu sinnar og samstarfs.

Á ráðstefnunni voru flutt fjölmörg erindi sem vörðuðu aðgerðaráætlun samtakanna fyrir 2022 til 2026 sem lögð var fyrir og samþykkt á þinginu. Aðgerðaráætlunin er í fimm köflum sem hver og einn ber yfirskrift sem endurspeglar innihaldið:

- Uppbygging samtaka verslunarfólks og aukin áhrif þeirra.
- Netverslun er verslun.
- Heilsa og öryggi verslunarfólks.
- Áhersla á réttlæti við stafræna umbreytingu og viðbrögð í umhverfismálum.
- Aukin áhrif stéttarféлага í allri virðisæðju í verslun (aðföng, framleiðsla, flutningur og sala) til að stuðla að félagslegri og umhverfislegri sjálfbærni.

Það var upplýsandi fyrir fulltrúa LÍV að heyra af aðstæðum verslunarfólks sem oft þarf að berjast fyrir jafn einföldum og sjálfsögðum mannréttindum eins og þeim að geta stofnað stéttarfélag. Raunar kom skýrt fram að eitt helsta verkefni UNI Commerce er að styðja við bakið á verslunarfólki í þeim löndum þar sem þessi réttindi eru mun minni en við eigum að venjast. Það er þörf áminning um mikilvægi þess að verja íslenska vinnumarkaðsmódelið að heyra af því að samherjar okkar á Norðurlöndunum, sem stutt hafa við bakið á verslunarfólki sem starfar í verslunum sem við þekkjum hér á landi, hafa þurft að sæta því að vera handtekin þegar þau reyndu að heimsækja vinnustaði þessara fyrirtækja í Bandaríkjunum til þess að kynna sér aðstæður launafólks.



Það er með ólíkindum að heyra frásagnir af því hvernig fyrirtæki á borð við Amazon koma fram við starfsfólk sitt eins og Jennifer Bates, sem barist hefur fyrir því að koma á fót stéttarfélögum hjá Amazon, hefur greint frá. Fyrirtækið bókstaflega þrælur út fólk til þess að það hætti störfum nógu snemma svo að það njóti aldrei þess ávinnings sem hærrí starfsaldur gæti fært því. Á sama tíma lét Jeff Bezos sig ekki muna um það að láta skjóta sér út í geim, en hann er sem kunnugt er forstjóri Amazon og einn allra ríkasti maður heims. Sömu sögu má raunar segja af fyrirtækjum á borð við Starbucks sem sagði upp rúmlega 350 starfskröftum sem óskað höfðu eftir því að ganga í stéttarfélag á árinu 2022, en kvarta á sama tíma sáran yfir því að erfitt sé að fá starfsfólk til vinnu!

Heyra má enduróm af þessari þróun í Evrópu. Fulltrúar bæði fransks og þýsks verslunarfélögs sögðu frá því á ráðstefnunni að þær breytingar sem urðu vegna Covid-faraldursins hafi haft veruleg neikvæð áhrif. Þannig hafi til dæmis starfsöryggi minnkað vegna hnignunar hefðbundinnar verslunar. Í Frakklandi gilda lög sem kveða á um að í fyrirtækjum þar sem starfa færri en 12 sé ekki þörf á því að fara eftir kjarasamningum. Þetta nýttu fyrirtæki sér í faraldrinum með því að breyta afhendingarmáta á vörum. Í stað þess að sækja þær í verslun voru þær afhentar af sendlum – en sendlarnir voru hins vegar allir „verktakar“ sem báru alla ábyrgð á að sjá sér fyrir sínum eigin búnaði, sjúkratryggingum og þess háttar. Í Þýskalandi hefur samdráttur orðið til þess að verslunum hefur verið lokað og hefðbundnum verslunarstörfum því fækkað. Á sama tíma er starfsfólki í netverslunum að fjölga. Systurfélög okkar á Norðurlöndunum hafa einmitt unnið að því að taka á þessum breytingum og að starfsfólk í netverslun, sem

Það var upplýsandi fyrir fulltrúa LÍV að heyra af aðstæðum verslunarfélögs sem oft þarf að berjast fyrir jafn einföldum og sjálfsögðum mannréttindum eins og þeim að geta stofnað stéttarfélög.

Áreiti og ofbeldi í verslunum er vaxandi vandamál að mati UNI og heimsfaraldurinn ýtti undir neikvæða þróun á þessu sviði.

margt vinnur í vörúsum og við afgreiðslu sem fer fram með öðrum hætti en í hefðbundnum verslunum, átti sig á mikilvægi þess að vera í stéttarfélögum.

Mikilvægi stéttarfélaga kom enda skýrt fram í erindi sem David Young frá UFCW International í New York flutti. Á meðan hin svokallaða „stafræna umbreyting“ er að breyta eðli starfa hefur leið launafólks til þess að bæta kjör sín ekkert breyst. David sagði frá því að í New York hefði orðið til fyrirtæki sem eingöngu væri í netviðskiptum. Fyrirtækið hafi stækkað hægt og rólega vegna þess að þar hafði tekist að uppfylla óskir viðskiptavina um góða vöru, góða þjónustu og sanngjarnt verð. Á sama tíma hafi þau hjá UFCW International séð til þess að stéttarfélag væri í fyrirtækinu. Fyrir nokkrum árum hafði komið til verkfalls og í krafti samstöðu launafólks náðist góður samningur. Nokkru síðar bárust fregnir af því að fyrirtækið myndi sameinast öðru með yfirtöku. UFCW reyndi að ná tali af þeim sem ætluðu sér að fjárfesta til þess að tryggja samninga og stöðu síns fólks, en fengu ekki áheyrn fyrr en tveimur vikum eftir yfirtökuna. Nýir eigendur voru fljótir að tryggja sér frið og gengu til samninga við UFCW. David undirstrikaði það við þann sem þetta skrifar að verkföll eru öflugasta vopn okkar, því með samstöðu í verkfalli komi berlega í ljós hvernig verðmæti verði til í fyrirtækjum, sem er fyrst og fremst með framlagi þess fólks sem þar starfar.

UNI Commerce hefur lagt mikla áherslu á að tryggja beri öryggi launafólks í störfum sínum og þarna fengum við góða kynningu á helstu verkefnum sem stéttarfélög innan UNI hafa staðið fyrir. UNI hefur m.a. opnað sérstakt vefsvæði til þess að berjast gegn ofbeldi sem beinist gegn verslunarfólki, en það er vaxandi vandamál víða. Fulltrúar frá Japan, Ástralíu og Finnlandi kynntu mjög áhugaverð verkefni sem farið hefur verið í. Verkefni voru unnin í góðu samstarfi stéttarfélaga, stjórnvalda og atvinnurekenda og var nefnt að í mörgum tilfellum hefði fyrsta skrefið hreinlega verið að fá viðurkenningu á vandamálinu. Áreiti og ofbeldi í verslunum er vaxandi vandamál að mati UNI og heimsfaraldurinn ýtti undir neikvæða þróun á þessu sviði. Annað verkefni sem þykir sérlega vel heppnað snýr að öryggi og aðbúnaði á vinnustöðum, en í kjölfar skelfilegra atburða í Bangladesh varð til alþjóðasamningur varðandi eldvarnir og byggingar í Bangladesh sem fjölþjóðleg fyrirtæki á borð við H&M, Lindex, Inditex og Primark eru aðilar að. Ekkert íslenskt fyrirtæki er enn aðili að samkomulaginu. Sambærilegt samkomulag tók gildi fyrir Pakistan undir lok síðasta árs. Þetta eru dæmi um hvernig samtakamáttur okkar hefur sannarlega áhrif og alþjóðlegt samstarf þar sem stéttarfélög hafa komið beint að því að þrýsta á um jákvæða þróun.

Ráðstefnur á borð við þessa eru mikilvægar til þess að efla tengsl okkar við systurfélög okkar og læra af því sem vel er gert. Þær eru jafnframt mikilvæg áminning um hversu mikil verðmæti felast í skipulagi mála hér á landi, þar sem það þykir sjálfsgagt að launafólk sé í stéttarfélagi, öryggi á vinnustöðum er tryggt í lögum og öflugu eftirlitskerfi og það þykir sjálfsögð mannréttindi að launafólk geti lagt niður vinnu til þess að knýja fram kjarasamning. Ekkert af þessu er sjálfsgagt og um þetta verðum við að standa vörð. ■

Fréttir af vettvangi LÍV er að finna á landssamband.is



Guðrún Johnsen
Ráðgjafi
hjá danska Seðlabankanum

HVERNIG MÁ NÝTA HELMING MANNAUÐS MEÐ SKILVIRKARI HÆTTI?

Við upphaf 20. aldar voru háttsettar stöður í atvinnulífinu, bæði hér-landis og erlendis, nær eingöngu skipaðar karlmönnum. Nú um 120 árum síðar, eru konur ennþá í minnihluta í hámenntunarstarfsgreinum, sérstaklega í æðstu stöðum. Á þessu ári eru konur aðeins 4,8% forstjóra stærstu 500 fyrirtækja heims, en 8,8% í svokölluðum Fortune 500 fyrirtækjum í Bandaríkjunum. Það er þó aukning frá því fyrir fimm árum síðan. Árið 2017 sátu konur á 5,8% forstjórstóla Forbes 500 fyrirtækjanna.¹ Einungis einn tíundi af einkaleyfum á skráðum uppfinningum í OECD ríkjum féll konum í skaut árið 2021.² Á háskólastigi hallar verulega á konur í æðstu stöðum í flestum greinum, þvert á lönd, en framgangur þeirra innan akademíunnar er ekki í samhengi við hlutfall doktorsgráða. Á árunum 2009-2017 voru aðeins 16% akademískra starfa (lektor, dósent og prófessor) í höndum kvenna við 100 bestu háskóla í Bandaríkjunum. Ef tekið er tillit til rannsóknarvirkni, eru konur líklegri til að vera í lægri þrepum akademíska stigans og mun ólíklegri til að ná prófessorstöðu.³ Það er viðvarandi áhyggjuefni fyrir vísindamenn, stefnumótendur og almenning á markaði, innan hins opinbera kerfis og vísindasamfélagsins að ekki sé hægt að taka á móti sjónarmiðum eða nýta til fulls menntun og mannaúð um helmings mannkyns með skilvirkum hætti.

LYFTUTÓNLISTIN OG ELDAVÉLARNAR Í ÍPRÓTTUM, AKADEMÍU, STJÓRN MÁLUM OG VIÐSKIPTALÍFINU

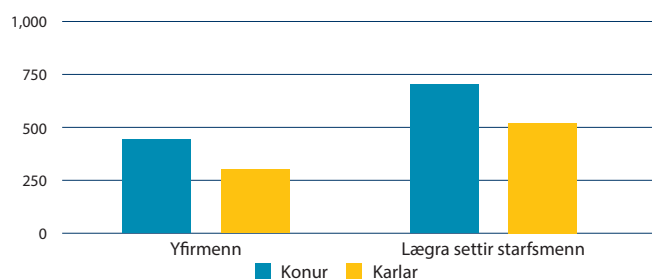
Sérhæfing starfa á sér ekki langa sögu í mannkynssögunni. Hún kemur fyrst af fullum þunga inn við iðnbyltinguna á þarsíðustu öld. Hér er því við að etja árbúsunda seigan félagslærdóm og uppeldi gagnvart framlagi og hlutverki kvenna. Því til vitnis er aðeins rétt rúmlega tuttugu ára gömul tilvitnun í orð Alþingismanns Framsóknarflokksins, Guðna Ágústssonar, sem sagði á fundi um stöðu konunnar í nútímasamfélagi að „rétti staður konunnar er bak við eldavélina“⁴

Hvar sem drepur niður eiga konur erfitt uppdráttar við að komast í áhrifastöður, hvort sem er á sviði íþróttar, í háskólasamfélaginu, stjórnmálum eða viðskiptalífi. Fjölmargar sögur eru af því sagðar meðal kvenna í atvinnulífinu að ekki er hlustað á hugmyndir þeirra eða greiningu, nema að hún sé endurtekin af karlmanni yfir fimmtugt. Það er eins og lyftutónlist fari í gang í eyrum fólks, karla og kvenna, um leið og konur leggja orð í belg, og menn heyri hreinlega ekki hvað sagt er, fyrr en karlmaður tekur upp sama málstað. Þá er stuðningur vís. Hverju sem um er að kenna, mismunandi tjáningarformi kynjanna,⁵ raddhæð, klæðaburði, hárgreiðslu eða þróunarkenningarlegar ástæður af öðrum toga er vert að veita nýrri tölfræði athygli, sem

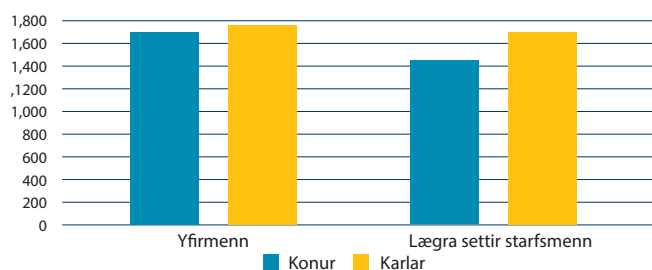
er raunverulega hægt að hafa áhrif á til að breyta þessu. Tölfræðigreiningin birtist í bókinni *The No Club: Putting a stop to Women's Dead-End Work* eftir Laurie Weingart, prófessor við Carnegie Mellon og aðra höfunda sem tóku saman fjölda fræðilegra rannsókna m.a. um hvernig störfum og verkum sem ekki leiða til framgangs er skipt ójafnt milli kynjanna.⁶

Þegar kannað er hvernig tíma sérfræðinga er varið á vinnustöðum þar sem haldið er utan um hverja vinnustund, svo sem á verkfræðistofum, lögmennastofum og endurskoðendaskrifstofum kemur í ljós að konur taka á sig vinnustaðahúsverk,⁷ verk sem leiða ekki til framgangs (e. Non promotable tasks), í miklum meiri mæli en karlkyns kollegar þeirra. Miðgildi þeirra klukkustunda sem konur taka á sig af slíkri vinnu eru ríflega 700, meðal lægra settra starfsmanna, á meðan karlmenn á sama stað í starfsframanum taka á sig tæplega 500 klukkustundir⁸ (sjá mynd 1).

Mynd 1: Vinnustaðahúsverk sem ekki veita framgang í starfi
Miðgildi klukkustunda á ári



Störf sem veita framgang í starfi
Miðgildi klukkustunda á ári



Munur milli kynjanna minnkar aðeins þegar komið er herra í met-orðastiganum. Konur á síðari hluta starfsævinnar (e. senior staff) verja ríflega 400 klukkustundum í verk sem ekki leiða til framgangs á meðan karlar verja rétt tæplega 200 klukkustundum í sambærileg verk. Þegar þetta er tekið saman sést að konur vinna að miðgildi um 200 klukkustundum meira en karlar, sem er um heill mánuður í aukavinnu. Á sama tíma fá þær að sinna um 250 færri klukkustundum á ári, að miðgildi, sem leiða til framgangs í starfi, en karlkyns kollegar með sömu starfstíttla, starfsreynslu og menntun meðal þeirra sem eru í sérfræðingsstöðum. Sjá mynd 2. Heilt á litið mun þessi munur segja til sín í líkum á því að ná framgangi í starfi. Samkeppnisstaðan er býsna ólík milli kynjanna þegar kemur að framgangi.

Það kann að vera að konur séu frekar beðnar um að taka á sig vinnustaðahúsverk heldur en karlar vegna þess að þær eru einfaldlega betri í þessum verkum.



Fjölmargar sögur eru af því sagðar meðal kvenna í atvinnulífinu að ekki er hlustað á hugmyndir þeirra eða greiningu, nema að hún sé endurtekin af karlmanni yfir fimmtugt.

Þá er ekki öll sagan sögð. Þegar heim er komið vinna konur heimilisstörf eða húsverk mun lengur en karlar. Um 91% kvenna með börn á heimilinu verja um klukkustund eða meira á dag í heimilisstörf á meðan einungis 30% karla með börn gera það sama. Að meðaltali verja útvinnaðandi konur um 2,3 klukkustundum í húsverk á dag á meðan meðal karlmaður á vinnumarkaði vinnur 1,6 klukkustundir af heimilisstörfum á dag.⁹

HVERS VEGNA ER ÞETTA SVONA – OG HVAÐA ÁHRIF HEFUR ÞESSI SAMKEPPNISSTAÐA Á FRAMGANG KVENNA?

Rannsóknir sýna að þessi samkeppnisstaða leiðir til þess að starfsframi kvenna staðnar, konur fjarlægjast stéttameðvitund sína, samsömun þeirra við stétt og vinnustað minnkar (e. diminished professional identity), tilfinningaleg örmögnun er tíðari, átök við samstarfsmenn verða tíðari ef óréttlæti og ójöfnuður fær að þrífast, sem að leiðir eðlilega til aukins álags. Konur verða því frekar óánægju í starfi að bráð sem leiðir til þess að þær eru líklegri til að hætta störfum, og snúa sér jafnvel að störfum þar sem sérþekking þeirra nýtist ekki, sem hefur augljós áhrif á starfsframa þeirra og samfélag en hindrar þær jafnframt í að fá tækifæri til að sinna leiðtoga hlutverkum.¹⁰

Þessi staða á vinnumarkaði hefur vitanlega áhrif á konur í einkalífinu. Það að þurfa að leggja meira á sig, vinna lengri vinnutíma á vinnustaðnum, vinna lengri vinnutíma þegar heim er komið, njóta svo ekki sannmælis og fá ekki sama möguleika á framgangi fyrir vikið hefur sálræn áhrif á einstaklinginn. Það getur leitt til félagslegrar einangrunar, neikvæðra áhrifa á fjölskyldulíf, kulnun og stöðnun á starfsferlinum eða hliðrun á starfsferli.¹¹

En hvers vegna lenda konur frekar í þessu? Rannsóknir sýna að umhverfið ætlast frekar til þess að þær sjái um verk sem ekki leiða til starfsframa, þær eru helmingi líklegri til að vera beðnar um að vinna slíka vinnu, og þær eru mun líklegri en karlmenntil að segja já, þegar þær eru beðnar (75% kvenna segja já þegar þær eru beðnar, en 50% karla). Að endingu þá eru þær ekki bara bónbetri heldur einnig líklegri til að bjóða sig fram til að vinna slík verk. En hvers vegna?

Ímyndin um „konuna á bak við eldavélina“ er sterk. Umhverfið ætlast til þess að konur taki að sér þessi verkefni og þær hafa væntingar um að væntingarnar séu til staðar gagnvart þeim. Við vitum að væntingar skipta þarna höfuð máli, því ef um kynbundinn persónueiginleika væri að ræða, þá myndi sama mynd birtast í öllum mögulegum hópum. En svo er ekki. Tilraunir með það hverjir eru líklegir til að bjóða fram krafta sína innan kynbundinna hópa, þ.e. annars vegar konur og hins vegar karlar, þá kom annað í ljós. Fleiri karlar buðu sig fram í slík verk í hópum sem innihélt bara karla og færri konur buðu sig fram þegar konur voru einar í hópi. Sama var uppá teningnum ef stjórnandi var sendur inn í hóp þriggja, þar sem ein kona var í hópnum, var konan beðin um að sinna vinnustaðahúsverkum í 40% tilvika, það hélst ef hópurinn var skipaður tveimur konum.¹²

ÆFINGIN SKAÐAR MEISTARANN

Það kann að vera að konur séu frekar beðnar um að taka á sig vinnustaðahúsverk heldur en karlar vegna þess að þær eru einfaldlega betri í þessum verkum, vinna hraðar og skila vandaðra verki. En slík verkaskipting leiðir til kynbundinnar skattheimtu sem og dregur úr tækifærum til ná framgangi kvenna og kemur í veg fyrir að karlmenntil ná sömu færni í þessum nauðsynlegu störfum.

Ofan á þetta bætist að mörgum konum finnst þær ekki geta sagt nei þegar þær eru beðnar. Ef þær segja nei, þá muni það hafa neikvæð áhrif á framgang þeirra í starfi, þær fái á sig stimpil um að vera ekki góðir liðsmenn, erfiðar í samskiptum, neikvæðar, hrokafullar eða þaðan af verra.¹³

MEÐVITUND, NEITUNARFÉLAGIÐ OG STJÓRNENDAÁBYRGÐ

Við sjáum vel í fjölmörgum sálfræðirannsóknnum að meðvitund um hugrænt misræmi (e. cognitive dissonance) leiðir til þess að við erum ólíklegri til að falla í þá pytti sem leiða til slæmra ákvarðana vegna hins hugræna misræmis. Því er mikið tækifæri fólgið í því að flokka sérstaklega vinnustaðahúsverk sem leiða ekki til framgangs, koma okkur upp þjálfum hugtökum um þau og deila þeim út á meðal starfs- »

fólks með sanngjörnum hætti. Konur sjálfar verða því miður að taka það á sig að vera sérstaklega meðvitaðar um hvaða verk af þessum toga þær taka að sér. Þær þurfa að koma sér upp neitunarfélagi meðal jafningja sinna og finna sér leiðir til að segja nei við þeim verkum sem leiða til skattlagningar á framgangi þeirra með diplómatisískum hætti. Stjórnendur verða að vera meðvitaðir og skapa menningu í kringum þessi nauðsynlegu verkefni þannig að það verði eðlilegt að deila þeim milli kynja og kynþátta með jöfnum og sanngjörnum hætti. Stjórnendur sjálfir bera ábyrgð á því að fyrstast ekki við þó að konur segi nei við þessari skattlagningu. Stundum þarf einfaldlega að skapa störf sem sjá um vinnustaðahúsvörkin, en þá er nauðsynlegt að sjá til þess að þau séu unnin af starfsmönnum af báðum kynjum og öllum kynþáttum eftir atvikum.

BJARTARI FRAMTÍÐ Í FJÖLBREYTTLEIKA

Margt smátt gerir eitt stórt. Jafnari dreifing vinnustaðahúsverka er mikilvægur þáttur í því að við náum að brjótast út úr óréttlæti og óskilvirkni þegar kemur að nýtingu mannaúts. Tækifæri glatast í viðskiptum og samfélaginu öllu ef við náum ekki að virkja hæfni einstaklinga óháð kyni þeirra og kynþætti. Í því samhengi vil ég biðja lesendur um að íhuga hvernig þróun og staða tækni- og fjarskipta-íðnaðarins hefði orðið ef Steve Jobs hefði verið kona. Líklegt er að iMac, iPhone, iPod, iPad hefðu aldrei komið á markað. Ég leyfi mér að fullyrða að það hefðu verið um 99% líkur á því að Stephanie Jobs hefði ekki fengið fjármagn til að koma Apple tölvunni í framleiðslu strax í upphafi Apple árið 1977. Stephanie hefði því sennilega fengið sér eitthvað annað að gera að endingu og þróun tækni- og fjarskipta-geirans hefði orðið mjög frábrugðin því sem síðar varð með framlagi Steve Jobs.

Að lokum má benda á að heimilin eru litlar rekstrareiningar sem konur hafa borið ábyrgð á alveg síðan maðurinn hætti hirðingjalífi og hóf að sinna landbúnaði fyrir um 600.000 árum síðan. Það eru bara um 500 ár síðan að Austur-Índíafélagið, fyrsta hlutfélagið var stofnað í Hollandi hinn 31. desember 1600 – svo segja má að konur hafi um 599.500 ára forskot í stjórnun og rekstri. Það er hreinlega skaðlegt að líta fram hjá þessu og láta hjá líða að gera það sem við getum til að við fáum að njóta leiðtoga-hæfileika, greiningar- og ákvarðanahæfni kvenna til jafns við karla í atvinnulífinu. Þetta þarf að gerast á forsendum kvenna, en ekki að þjálfa konur í að vera eins og karlmenn. Við það myndi ábatinn sem fylgir margbreyttleikanum glatast. ^{VR}

¹Hinchliffe, E., 2022, Female CEOs run just 4,8% of the world's largest businesses on the Global 500; Fortune Magazine, 3. ágúst 2022, og Bertrand, M., Black, S.E., Jensen, S. and Lleras-Muney, A., 2019, "Breaking the glass ceiling? The effect of board quotas on female labour market outcomes in Norway"; The Review of Economic Studies 86 (1):191–239, Bertrand, M. and Hallock, K.F., 2001, "The gender gap in top corporate jobs"; ILR Review 55 (1):3–21.

²OECD, 2021, "Inventors;" URL <https://data.oecd.org/entrepreneur/inventors.htm>

³M.G. Sherman and H.E. Tookes, 2021, "Female Representation in the Academic Finance Profession", Journal of Finance, Vol. 77, Issue 1.

⁴Guðjón Ingi Eiríksson og Jón Hjaltason, Kæri kjósandi, Hölar, Akureyri, 2000. Kæri kjósandi, Morgunblaðið, 13. desember 2000.

⁵Tannen, D., 2001, Talking from 9 to 5: Women and Men at Work, William Morrow, New York.

⁶L. Babcock, B. Peyser, L. Vesterlund and L. Weingart, 2022, The No Club: Putting a stop to Women's Dead-End Work, Simon & Schuster, New York.

⁷Vinnustaðahúsvörkin eru verk eins og að hjálpa nýliðum að komast inn í starf, yfirlit og leiðrétting á texta, skipuleggja fundi/viðburði, nefndarstjórn, ritari nefndar, ráðningar, leysa úr deilum samstarfsmanna, aðstoða samstarfsmenn í persónulegum vanda, leiðbeina, setja í uppþvottavélina, taka til á skrifstofu o.fl. Sem eru öll verðmæt og nauðsynleg störf sem þarf að vinna í árangursríkum rekstri, en leiða ekki til framgangs í starfi.

⁸L. Babcock, B. Peyser, L. Vesterlund and L. Weingart, 2022, The No Club: Putting a stop to Women's Dead-End Work, Simon & Schuster, New York.

⁹EIGE-2021 Gender Equality Index 2021 Report: Health, European Institute for Gender Equality.

¹⁰A. Tugend, "Why don't Women Act More Like Men at Work?"; The Atlantic, 15. mars, 2012, og L. Carli, 2007, Through the Labyrinth: The Truth About How Women Become Leaders, Harvard Business Review Press.

¹¹L. Babcock, B. Peyser, L. Vesterlund and L. Weingart, 2022, The No Club: Putting a stop to Women's Dead-End Work, Simon & Schuster, New York.

¹²Babcock o.fl. 2017, "Gender differences in accepting and receiving requests for tasks with low promotability", American Economic Review, 107(3), 714-17

NÁMSKEIÐ FYRIR FÉLAGSFÓLK

Á MÓTI STRAUMNUM

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

Leiðbeinandi: Veiga Grétarsdóttir, kajakræðari og umhverfisverndarsinni

Kröfur um breytingar eru háværar frá samfélaginu með tilliti til jafnréttis- og umhverfismála sem og sjálfbærni og samfélagslegrar ábyrgðar. Á þessu námskeiði fjallar Veiga um sögu sína sem kona verandi föst í karlmannslíkama í 38 ár og fer yfir hvernig það var að vera barn, unglingur og fullorðin og burðast alltaf með leyndarmálið um hver hún var. Hún segir frá því hvernig feluleikurinn bugaði hana að lokum og varð að þunglyndi og sárum hugsunum um að deyja frekar en lifa áfram í sínum eigin líkama. Hún talar um endurfæðingu sína, batann, kajakróðurinn rangsælis í kringum Ísland og ástríðuna fyrir umhverfismálum. Áhrifaríkur fyrirlestur með áherslu á léttleika og það að veita innblástur til allra þeirra sem þurfa að takast á við áskoranir, mótlæti eða vilja bæta árangur sinn.

ÁLAG - ÁHRIF Á LÍÐAN, SKYNJUN OG SAMSKIPTI

4. apríl. kl. 09:00-10:30

Leiðbeinandi: Kristín Sigurðardóttir, slysa- og bráðalæknir og eigandi Á heildina litið

Þetta námskeið má líta á sem ákveðið framhald af námskeiðinu um streitu sem Kristín hélt hjá VR í haust. Á þessu námskeiði heldur hún áfram að fjalla um streitu og álagsfræði 21. aldarinnar. Kristín leggur áherslu á heildræna sýn á heilsu og hefur alla tíð sem læknir sinnt heilsuefningu og forvörnum. Hún fer yfir hvernig álag, áföll, viðbrögð við öðrum og umhverfinu hafa áhrif á lífeðlisfræði og líðan. Fjallað verður um mikilvægi tengsla fyrir tilveru okkar og þá þætti sem geta haft mikil áhrif á samskiptin sem við eigum við aðra þannig að nýr skilningur opnar á nýjar leiðir til að bæta samskipti og líðan.

SKRÁNING OG STAÐSETNING

Námskeiðin verða haldin í sal VR, 0. hæð í Húsi versunarinnar Kringlunni 7. Salurinn hefur verið uppþvottur og er sérstaklega útbúinn til að vera með þátttakendur á staðnum en einnig rafrænt í gegnum Teams.

Með því að skrá þig færðu áminningu þegar nær dregur viðburði á tölvupóstfangið sem þú ert með skráð hjá VR. Þú getur séð hvaða netfang þú ert með skráð á **Mínum síðum á vr.is**. Þú getur einnig smellið á hnapp við skráningu til að setja viðburðinn í dagatalið þitt.

Fyrir þau sem koma á staðinn verður morgunmaturlausi boði.



Skannaðu kóðann með snjallsímanum til að fá nánari upplýsingar um viðburði VR



RAFRÆNIR HÁDEGISFYRIRLESTRAR

TRANSFÓLK Í NÚTÍMASAMFÉLAGI

9. mars kl. 12:00-12:45 – **enskur texti**
Opinn á Mínum síðum VR í 30 daga

Leiðbeinandi: Uglya Stefanía Kristjónudóttir,
kynjafræðingur og rithöfundur

Uglya Stefanía Kristjónudóttir Jónsdóttir er talsmanneskja fyrir réttindum transfólks. Uglya hefur beitt sér fyrir réttindum transfólks á Íslandi sem og víðar og var meðal annars á lista sem ein af 100 áhrifamestu konum heims á lista BBC 2019. Hún starfar nú sem formaður Trans Íslands, rekur kvikmyndaverkefnið My Genderation og hefur gefið út bókina Trans Teen Survival Guide ásamt maka sínum, Fox Fisher. Fyrirlesturinn fjallar um persónulega reynslu Uglyu af því að vera transmanneskja í nútíma samfélagi og kemur hún inn á orðanotkun og hugtök, mikilvæga hluti sem er vert að hafa í huga í tengslum við transfólk og stöðu þess, ásamt því að tala um mikilvægi þess að styðja við réttindabaráttu transfólks og hvernig við getum öll sýnt transfólki samstöðu.

MÁTTUR UMBREYTINGA

30. mars kl. 12:00-12:45 – **enskur texti**
Opinn á Mínum síðum VR í 30 daga

Leiðbeinandi: Þorsteinn Bachmann, leikari

Í þessum fyrirlestri kynnir Þorsteinn Bachmann nokkur leynileg klækja-brögð úr smíðju leikarans til að efla skapandi hugsun og umbreytingar- og aðlögunarhæfni í leik og starfi. Að skapa eitthvað úr engu. Hvernig karaktersköpun getur nýst í persónulega lífinu og verið dýrmætt verkfæri í vinnunni. Hvernig skapa má andrúmsloft að vild, velja sér tilfinningu að vild og umfram allt annað að hafa gaman að því sem maður gerir. Þorsteinn Bachmann er landsþekktur leikari og margverðlaunaður fyrir list sína. Hann hefur fjölbreytta reynslu tengda leiklistinni sem leikari, leikhússtjóri, leiklistarkennari og kvikmyndaframleiðandi svo eitthvað sé nefnt.

SAMFÉLAG FJÖLBREYTTILEIKANS

27. apríl kl. 12:00-12:45 – **enskur texti**
Opinn á Mínum síðum VR í 30 daga

Leiðbeinandi: Hilma Hólmfríður Sigurðardóttir,
félagsráðgjafi og verkefnastjóri

Hvernig búum við til samfélag tækifæra og umburðarlyndis og hvernig vinnum við að virðingu í samskiptum og öllu mannlegu samspili? Í fyrirlesturinum ræðir Hilma um virðingu og alúð í samskiptum og áskoranir fjölbreytileikans á léttan hátt. Hilma Hólmfríður er félagsráðgjafi sem hefur starfað að samfélagslegum mállefnum í tæpa tvo áratugi. Hilma hefur starfað með innflytjendum og flóttafólki innan stjórnsýslunnar, bæði í beinni þjónustu sem og við stefnumótum. Hilma starfar sem verkefnastjóri fjölmennigarmála hjá Reykjanesbæ og vinnur þar að ýmsum samfélagslegum verkefnum í samfélagi fjölbreytileikans.

HÚMOR VIRKAR

25. maí kl. 12:00-12:45 – **enskur texti**
Opinn á Mínum síðum VR í 30 daga

Leiðbeinandi: Sveinn Waage, rekstrar- og markaðsstjóri

Húmor er eitt mest rannsakaða fyrirbærið í stjórnun og atvinnulífi. Í þessum fyrirlestri fer Sveinn m.a. yfir niðurstöður viðamikilla rannsókna á virkni húmors á heilsu, líkamlega sem andlega. Hann segir einnig frá hvernig húmor virkar sem árangursaukandi afl í atvinnulífinu og lífinu almennt. Með húmor verður meira gaman, starfsfólk blómstrar frekar, skilar betra starfi, kemur með fleiri hugmyndir, mætir betur og er heilt yfir betri starfskraftur. Fyrirlesturinn er unninn upp úr 8 klst. samnefndu námskeiði í Háskólanum í Reykjavík sem Sveinn Waage setti saman árið 2021 með liðsinni dr. Kristínu Sigurðardóttur og sr. Bjarna Karlssonar. Sveinn Waage hefur fjölbreytta reynslu úr atvinnulífinu en starfar nú sem rekstrar- og markaðsstjóri hjá Svarinu ehf. Sveinn útskrifaðist úr HR í markaðsfræðum og almannatengslum ásamt diplómu frá LHÍ en hann nam líka alþjóðleg viðskipti í Bandaríkjunum. Fyrirlesturinn er í senn mjög skemmtilegur en einnig fræðandi og fær fólk til að sjá húmor í nýju ljósi.

SKRÁNING

Með því að skrá þig færðu áminningu þegar nær dregur viðburði á tölvupóstfangið sem þú ert með skráð hjá VR. Þú getur séð hvaða netfang þú ert með skráð á **Mínum síðum á vr.is**. Þú getur einnig smellt á hnapp við skráningu til að setja viðburðinn í dagatalið þitt.

Fyrirlesturinn verður einungis aðgengilegur rafrænt. Honum verður streymt á auglýstum tíma, opinn út daginn á **hlekknum vr.is/streymi** en fer svo inn á Mínan síður VR og verður þar **aðgengilegur í 30 daga**.



Skannaðu kóðann með snjallsímanum til að fá nánari upplýsingar um viðburði VR



YFIR 150 TILBOÐ TIL VR FÉLAGA GEGNUM SPARA APPIÐ

Spara appið er splunkunýr þjónustuvettvangur sem geymir mörg hundruð tilboð á fjölbreyttum vörum og þjónustu frá samstarfsaðilum fyrir neytendur. Afsláttarkjör eru allt að 30% prósent, og auðvelt að nýta þau með einum smelli. VR og Spara appið eru í samstarfi og sameina öll þín vildarkjör á einum stað.

Spara appið er einfalt í notkun. Neytendur sækja appið í símann og skrá sig inn með rafrænum skilríkjum. Kerfið sér þá strax hvaða hópum viðkomandi tilheyrir og notandinn sér samstundis í appinu hvaða afsláttarkjör standa honum til boða. Við nýskráningu velur einstaklingur þá vöruflokka sem eru í mestu uppáhaldi og auðveldar þannig aðgang að þeim tilboðum gætu helst nýst viðkomandi.

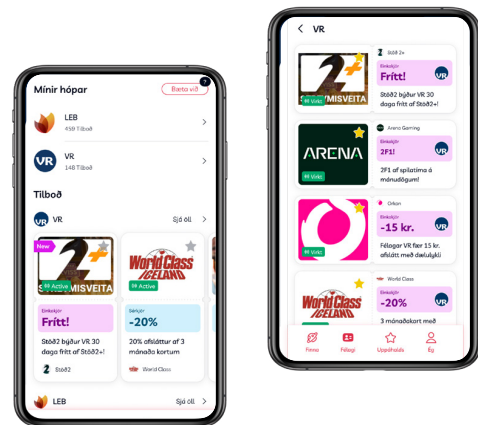
VR er með um 150 tilboð í Spara appinu og þá eru ótalin þau tilboð sem bjóðast viðkomandi í öðrum hópum sem hann tilheyrir svo sem starfsmannafélagi á sínum vinnustað, íþróttafélagi og fleiri hópum en fjölmargir hópar eru þegar skráðir í Spara appið og stöðugt fjölga. Fjölbreytni þjónustu og vöruflokka er mikil og spannar allt frá „unaðsvörum til ástandsskoðana bifreiða“!

Spara appið sparar tíma sem annars færi í að leita uppi afsláttarkjör inni á vefsíðum eða starfsmannasíðum fyrirtækja. Spara appið getur einnig sparað neytendum talsverða fjármuni vegna þess hve einfalt er að nýta afsláttinn með einum smelli og við erum alltaf með símann í vasanum.

HVERNIG FINN ÉG TILBOÐ?

- Þegar þú hefur skráð þig inn með rafrænum skilríkjum birtast öll tilboð sem standa þér til boða í appinu.
- Til að virkja ákveðið tilboð smellirðu einfaldlega á það og getur nýtt það strax við greiðslu.
- Fjölbreytni afsláttarkjara er reyndar slík að það borgar sig einnig að prófa að fletta nafni verslunar upp þegar þú ert að kaupa eitthvað. Ef viðkomandi þjónustuaðili er með tilboð fyrir þinn hóp kemur það strax fram og þú getur virkjað afsláttinn.

Spara appið er byggt á grunni 1819 Torgsins. Þeim VR félögum sem eru með það app er bent á að uppfæra þarf appið yfir í Spara.



Hér má sjá brot af þeim tilboðum sem standa VR félögum til boða:

Stöð2

Stöð2 býður félagsfólki VR 30 daga frítt af Stöð2+

Arena

2 fyrir 1 af spílatíma á mánudögum

Íslenski barinn

15% afsláttur af mat

Fjallakofinn

10% afsláttur í netverslun

Hertz

30% afsláttur af kílómetraverði og 20% af vefverði

Salka Whale Watching

30% afsláttur af öllum ferðum

Fontana Spa

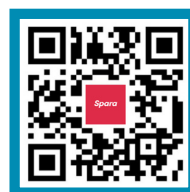
20% afsláttur af fullu verði

Egill Árnasson

25% afsláttur af öllum hreinsiefnum

Culiacan

15% afsláttur af öllum réttum



Náðu
í appið hér

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



Veldu eina leið

Einstaklingar

Fyrirtæki

Sameiginlegur styrkur

Einstaklingur sækir um styrk

Fyrirtæki sækir um styrk

Sameiginlegur styrkur einstaklings og fyrirtækis

1. Umsókn

Sótt er um á Mínun síðum á vr.is. Félagssókn annarra aðildarfélaga LÍV sækir um hjá sínu stéttarfélagi.

2. Reikningur

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

3. Upplýsingar

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

4. Greiðsla

Styrkur greiddur inn á reikning félaga að uppfylltum skilyrðum sjóðsins.

Athugið

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

Hámarksstyrkur er **130.000 kr.** og **390.000 kr.** þegar félagi á rétt á uppsöfnun. Veittur styrkur af tómsundanámskeiði er 50% að hámarki 30.000 kr. sem dregst frá árlegum hámarksstyrk.

Tómstundastyrkur hefur ekki áhrif á uppsöfnun.

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

1. Umsókn

Sótt er um á attin.is

2. Reikningur

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

3. Upplýsingar

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

4. Greiðsla

Styrkur greiddur inn á reikning fyrirtækis að uppfylltum skilyrðum sjóðsins.

Athugið

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

Hámarksstyrkur er **390.000 kr.** fyrir hvern einstakling.

Hámarksstyrkur til fyrirtækja er **kr. 3 milljónir** á ári



1. Kostnaður

Nám verður að kosta að lágmarki 200.000 kr.

2. Reikningur

Það skiptir ekki máli á hvoru nafni greiddur reikningur er, á nafni fyrirtækis eða félaga.

3. Umsókn

Félagi sækir um styrkinn á Mínun síðum á vr.is eða hjá sínu LÍV-félagi og gildir sú umsókn einnig vegna styrks fyrirtækisins og þarf því ekki að senda inn sér umsókn fyrir fyrirtækið.

Yfirlýsing frá fyrirtækinu verður að fylgja með umsókninni þar sem fram kemur að um sé að ræða sameiginlega umsókn og að námið sé hluti af starfsþróunarætlun starfskraftsins.

4. Afgreiðsla

Við samþykkt umsóknar dregst styrkupp hæðin af rétti beggja. Miðað er við 50/50.

5. Útborgun

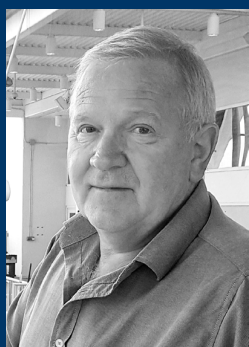
Styrkupp hæð greiðist inn á reikning beggja.

6. Upphæð styrks

Samanlagður styrkur er 90% af námsgjaldi – **hámark 520.000 kr.** (130.000 kr. réttur félaga + 390.000 kr. réttur fyrirtækis) eða **780.000 kr.** þegar félagi á rétt á uppsöfnun (390.000 kr. uppsöfnun félaga + 390.000 kr. réttur fyrirtækis).

KROSSGÁTAN

				Frí- stundar krossgátur ©	GAMALS	LANDA- BREFI	SKRIDDÝR		TÁKN Í NETFANGI	HNOÐRAR	HOLDFÚI	REGLU- SYSTIRIN	SINNTI	TROSNAD
				HENDA				FORNAR			1			
				SÓTT- HREINSI- EFNI				LJÓS- TÍRUNA KONU- NAFN						2
				ÓSÍNK UGGIR						FRÁ BRET- LANDI LIDS- FORINGI				
		BÓL	GRÍSKUR STAFUR	KJARRS- INS		MANN- NAFN				SÍD- URNAR TVÆR FÆR EIGNIR				
BER BRIGÐUR A					STYTT MANN- NAFN			BERG- SNÓS			GEYSAST			
REIDU					GRÖM GERA LÍNU		BUNAD RETT ÁÐAN ILLGIRNI	3			KRÍT- HVITU			
KALLAST		6					ÓVIRÐA HYLUR		BURT KÚLD- RÁST		GANG- FLETI- NUM	DAG- STJARN- AN	MALLA	
Í YTRI HLUTA							5 RÆKTAD SJÖMETI SEFA						4	
		FITU- EFNIÐ	MANN- NAFNI SÖKK EKKI					MÓT- BÁRUR SVANUR						
FESTI BLUND					EYKTAR- MARK BOLANS					Á FÆTI- NUM ÓHÆFU				
FJAND- SKAP	7						ÚTVEGAR YFIR- GEFIN				SIGRUDU ÞÝFT LAND- SVÆÐI			
SPIL			HÖGG- VERK- FÆRA KUBBS				GÁR- UDUM LOTA				LÆRÐI TÁSA			
GRAD- UNGUR				FÆDAST RÁP					DOLLUNA FOR- MÓÐIR					
VER- ALDAR- VEF								SÝRA SIFJALIDS			8	VIND- LEYSU	GNÝR	SÉD EFTIR
		DUGLEG	LOFTGÓT KJÖT- RETTUR				LÍFA GRIPU			KÆSTI MÆLI				
LEND- INGAR- STADUR- INN					FÍN- GERDAST ÞÖGGUN							UMMÆLI ÞAKHÆÐ		
ÓHREINK- ANDI						FISKINET STRÍÐNI			STIRD- LYNDUR				9	
VELTING				SAFNA					FÆDDRA					
		SMÁ- SKAMMT			STÓLPI			10	MIGIÐ					



VERÐLAUN FYRIR RÉTTA LAUSN KR. 15.000

Lausnin á síðustu krossgátu er: **Fagridalur**

Vinningshafi krossgátunnar í síðasta blaði var **Sveinn B. Sveinsson**. Sveinn er fæddur á Akureyri en hefur síðastliðin 25 ár verið búsettur á höfuðborgarsvæðinu með konu sinni Aðalheiði. Síðustu tvo áratuginna naut Byko starfskrafta hans á skrifstofu fyrirtækisins en þar fyrir utan hefur Sveinn tekið þátt í félagsstöfum. Áhugamálin segir hann vera fjölskyldu sína og samveru með góðu fólki auk þess að ferðast, bæði innan- og utanlands, eins og hann hefur gert mikið í gegnum tíðina.

Í lausn krossgátunnar hér að ofan er orð. Vinsamlegast látið kennitölu fylgja og skrifðu „krossgáta“ utan á umslag. Skilafrestur er til **15. júní 2023**. Utanáskriftn er: VR-blaðið, Kringlunni 7, 103 Reykjavík. Einnig er hægt að senda lausnina á krossgata@vr.is.

TRÚNAÐARMAÐURINN

SARA BRAGADÓTTIR

Aldur: 38 ára

Vinnustaður: Félagsstofnun Stúdenta (FS)

Hvað hefurðu unnið lengi hjá þínu fyrirtæki?

Ég hef unnið hjá FS í 8 ár.

Hversu lengi hefurðu verið trúnaðarmaður?

Ég hef verið trúnaðarmaður í tvö ár.


Hvernig fræðslu hefurðu sótt þér sem trúnaðarmaður?

Ég fór nýlega á námskeiðið Sjóðir og þjónusta – það var mjög upplýsandi og gott námskeið. Þar fengum við að hitta starfsfólk sjóða VR og spyrja það ýmissa spurninga og höfðu þau öll svör á reiðum höndum. Það er mikilvægt fyrir okkur að þekkja sjóði og annað sem félagsmenn VR geta nýtt sér og miðlað til okkar samstarfsfélaga.

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

Já, það er hópur á Facebook sem við trúnaðarmenn VR erum í. Þar er hægt að finna svör við margvíslegum spurningum frá öðrum félagsmönnum og það fer allt í sarpinn hjá manni. Svo eru auðvitað regluleg námskeið sem gott er að nýta sér hjá VR og læra meira. Starfsfólk VR svarar líka fljótt og vel öllum spurningum ef á þarf að halda.

Hvað gerirðu í frítíma þínum?

Útivist með hundinum er í miklu uppáhaldi ásamt fjallgöngum með manninum mínum. Samvera með fjölskyldu og vinum er ómissandi og svo er gaman að grípa í þrjónana og heklunálina yfir góðum þætti eða bíómynd. Ég hef líka haldið mig við súrdeigsbaksturinn þó svo að heimsfaraldurinn sé að mestu genginn yfir. 



Vinnur þú hjá Fyrirtæki ársins 2023?

The VR logo consists of the letters 'VR' in a bold, sans-serif font. The 'V' and 'R' are connected at the top, and the 'R' has a distinctive shape with a curved bottom.

**FYRIRTÆKI
ÁRSINS 2023**

Hvað finnst þér um fyrirtækið?
Hvað er vel gert?
Finnur þú fyrir stolti og ánægju í starfi?

Nýttu tækifærið til að hafa áhrif

Þátttaka þín í könnun VR um *Fyrirtæki ársins* er mikilvæg, bæði fyrir þig og annað starfsfólk. Það er þitt að segja stjórnendum hvað er vel gert og hvað má betur fara.

Nánar á vr.is/2023

FYRIRTÆKI ÁRSINS 2023

Þú getur tekið þátt á *Mínum síðum* á vr.is