

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

VR BLAÐIÐ

02 2023

BLAÐSÍÐA 8

Komið að skuldadögum

BLAÐSÍÐA 11

Priðja vaktin

BLAÐSÍÐA 12

Ný launaspá VR

BLAÐSÍÐA 16

Fjögurra daga vinnuvika er framtíðin

EFNISYFIRLIT



FÉLAGSMÁL

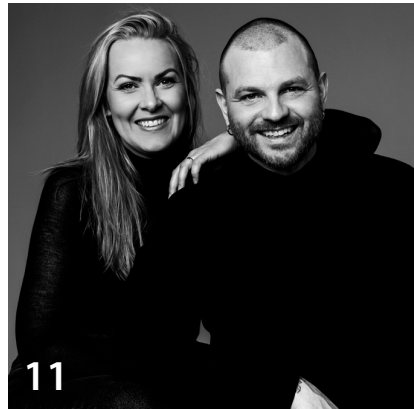
- 3**
Leiðari
- 4**
Fréttir
- 6**
Sögulegt frumkvæði VR í húsnæðismálum
- 7**
Námskeið fyrir félagsfólk
- 11**
Þriðja vaktin
- 18**
Nokkur góð ráð fyrir launaviðtalið
- 21**
Öldungaráð VR
- 28**
Fyrirtæki ársins 2023 kynnt í Hörpunni
- 29**
Fjölskylduvænustu fyrirtækin 2023
- 34**
Rafræni hádegisfyrirlestrar
- 36**
Af vettvangi Landssambandsins
- 38**
Krossgátan
- 39**
Trúnaðarmaðurinn

KJARAMÁL

- 8**
Komið að skuldadögum
- 12**
Ný launaspá leysir launarannsókn VR af hólmi
- 14**
Kjarviðræður 2023
- 16**
Fjögurra daga vinnuvika er framtíðin
- 30**
Spurt og svarað um veikindarétt
- 32**
Úr dómsalnum

STARFSMENNTAMÁL

- 22**
Gagnrýnin hugsun á gervigreindaröld
- 24**
Samstarfssamningur VR og SVP um hæfniaukningu starfsfólks
- 26**
Starfsþróun



Forsíðumynd: Fjarvíddarmynd af húsunum við Silfratjörn 1 - © Gláma-Kím

VR BLAÐIÐ

2. tbl. 46. árgangur október 2023

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

Ábyrgðarmaður
Ragnar Þór Ingólfsson

Ritstjóri
Fjöla Helgadóttir

Ritstjórn
Aðalheiður Rán Prastardóttir
Árdís Birgisdóttir
Fjöla Helgadóttir
Ragnar Þór Ingólfsson
Steinunn Böðvardsdóttir
Victor Karl Magnússon

Umbrot og útlit
Tomas Bolli Hafthorsson

Ljósmyndir
Birgir Ísleifur
Tomas Bolli Hafthorsson

Prentun
Ísafoldarprentsmiðja

Upplag
15.900

Stjórn VR
Ragnar Þór Ingólfsson, formaður
Selma Björk Grétarsdóttir, varaformaður
Ólafur Reimar Gunnarsson, ritari
Bjarni Þór Sigurðsson
Halla Gunnarsdóttir
Jennifer Schröder
Jónas Yngvi Ásgrímsson
Sigríður Lovísa Jónsdóttir
Sigrún Guðmundsdóttir
Sigurður Sigfússon
Svanhildur Ólöf Þórsteinsdóttir
Vala Ólöf Kristinsdóttir
Þorvarður Bergmann Kjartansson
Þórir Hilmarsson
Ævar Þór Magnússon
Kristjana Þorbjörg Jónsdóttir
Tómas Gabríel Benjamin



LEIÐARI FORMANNS

RISAVAXIN VERKEFNI Í VETUR

Starfsemi stéttarfélaga er gríðarlega umfangsmikil og mikilvægt að rýna í starfsemina með það að markmiði að gera betur og aðlaga þjónustu félagsins að síbreytilegum áherslum félagsfólks. Í síðustu kosningum til formanns og stjórnar félagsins komu fjölmargar ábendingar frá fólkinu okkar um hvað betur mætti fara og er það hlutverk stjórnar og formanns að hlusta á þær raddir og koma sem best til móts við ólíka hagsmuni og sjónarmið. VR er langstærsta stéttarfélag landsins og fór félagatalið yfir 40 þúsund féлага í fyrsta skipti á þessu ári. Ekkert stéttarfélag býr yfir eins ólíkri samsetningu félagsfólks og VR. Við erum með alla tekjuhópa og menntastig innan okkar raða. Það getur því reynst þrautin þyngri að búa til kröfugerðir og byggja upp þjónustu og sjóði sem eru öllum jafn þóknanleg. Ég tel okkur hafa tekist ágætlega upp í þeim efnum þó alltaf sé hægt að gera betur. Meginverkefni okkar næstu misseri eru gerð langtíma kjarasamninga. Öllum ætti að vera ljóst að sú vinna verður gríðarlega krefjandi í alla staði og margir þurfi að koma að málinu, eins og stjórnvöld, sveitarfélög, Seðlabankinn og fjármálakerfið til að ásættanleg niðurstaða náist.

Stór mál liggja fyrir í viðræðum haustsins eins og sjá má á viðræðuáætlun sem birt er hér í blaðinu. Vinna við málaflökk vinnutíma er lýtur meðal annars að orlofi, styttingu vinnuvikunnar og fjarvinnu hófst í mars og eru tveir fundir fyrirhugaðir í haust. Þá hefst vinna í haust við málaflökk um líffeyrissjóð og atvinnulýðræði auk skipulegrar umræðu um aðbúnað og heilsu.


En þó verkefnin framundan séu risavaxin og ljóst að komandi kjarasamningar verða mikil áskorun þá þýðir það ekki að við sláum slöku við á öðrum sviðum. Meðal annars eru sjóðir og styrkir félagsins í endurskoðun hjá stjórn félagsins en slík skoðun hefur farið fram með reglubundnum hætti síðustu ár. Samkvæmt reglubundnum könnunum um fyrirkomulag styrkja og sjóða hefur stuðningur við óbreytt kerfi reynst nokkuð mikill og ekki verið tilefni til mikilla breytinga. Með endurskoðun á styrkjakerfinu nú standa vonir til að hægt verði að koma til móts við þær athugasemdir sem okkur hafa borist. Einnig er endurskoðun á dánarbótum langt komin en ljóst hefur verið í nokkurn tíma að dánarbætur þurfi að hækka. Af öðrum þáttum hefur

VR tekið forystu stéttarfélaga á vettvangi tæknibreytinga með Staf-ræna hæfniklasanum. Þá hefur stytting vinnuvikunnar verið ein helsta krafa félagsins sem hluti af því framtíðarstefi sem sjálfvirknivæðing og örar breytingar á vinnumarkaði munu hafa í för með sér. Þannig mun VR halda áfram vitundavakningu um jafnvægi milli vinnu og einkalífs með enn frekari styttingu vinnuvikunnar að leiðarljósi. Einnig munu jafnréttismálin áfram skipa stóran sess í okkar baráttu.

Stjórn félagsins samþykkti nýverið starfsreglur Ungliðaráðs, sem komið hefur verið á laggirnar, og bindum við miklar vonir við aukna þátttöku ungs fólks í starfi félagsins til framtíðar en ríflega helmingur félagsfólks í VR er 35 ára eða yngri. Okkur tókst afar vel upp með tilkomu Öldungaráðs VR og byggjum við Ungliðaráðið á svipaðri nálgun þar sem ungliðar geta haft meiri áhrif á starf og stefnu félagsins.

Af öðrum fjölmörgum málum sem félagið vinnur nú að má nefna eflingu þjónustu við félagsfólk og nýja nálgun við greiningu markaðslauna með nýrri launaspá, fjölgun trúnaðarmanna á vinnustöðum og auknið hlutverk þeirra í okkar starfi. VR mun einnig gera sig gildandi í jafnréttismálum er snúa að dagvistun barna.

Fyrsta skóflustungan var tekin að VR íbúðum undir merkjum Blævar og munu fyrstu íbúðirnar standa VR fólki til boða eftir 16 til 18 mánuði en fyrstu blokkirnar rísa við Silfratjörn í Úlfarsárdal. Við munum áfram vera leiðandi afl í uppbyggingu hagkvæms húsnæðis á viðráðanlegu verði á vettvangi Bjargs og Blævar sem rekin eru undir merkjum ASÍ og BSRB.

Listinn er ekki tæmandi og er þetta því aðeins brot af þeim fjölmörgu verkefnum sem félagið vinnur nú að á milli kjarasamninga og eftirfylgni við þá. Það er því mikilvægt að félagsfólk taki virkan þátt í starfi félagsins. Félagfólkið mótast stefnu og áherslur félagsins sem trúnaðaráð, stjórn og formaður fylgja svo eftir. Verum virk og tökum þátt! 

Ragnar Þór Ingólfsson,

formaður VR



VIÐTÖKUR Á VEFSPJALLI VR GÓÐAR

VR tók í notkun vefspjall á vef sínum, vr.is, í febrúar síðastliðnum. Mót-tökurnar hafa farið fram úr björtustu vonum en tæplega 3.500 fyrir-spurnir hafa borist í gegnum spjallið síðan það opnaði. Símtölum til félagsins hefur ekki fækkað eftir að vefspjallið var tekið í gagnið og því um hreina viðbót við þjónustu að ræða.

Félagið þakkar góðar viðtökur og hvetur félagsfólk til að prófa að senda fyrirspurnir á vefspjallið.

NÝ LÖG UM SORGARLEYFI

Ný lög nr. 77/2022 hafa tekið gildi um sorgarleyfi sem samþykkt voru í júní 2022. Sorgarleyfi er leyfi frá launuðum störfum sem stofnast við missi barns yngra en 18 ára.

Vinnuálastofnun sér um greiðslur til foreldra sem uppfylla ákvæði laganna um greiðslu. Sjá nánar á vef VMST.

Sorgarleyfi reiknast til starfstíma við mat á starfstengdum réttindum. Ráðningarsamband helst óbreytt í sorgarleyfi og á starfsfólk rétt á að hverfa aftur til starfs síns að því loknu. Ef ekki er hægt að verða við því þá skal starfið vera sambærilegt í samræmi við ráðningarsamning. Óheimilt er að segja foreldri sem nýtir rétt sinn til sorgarleyfis upp störfum á grundvelli þess að tilkynning um slíkt hafi borist atvinnurekanda.



VR BÝÐUR FÉLAGSFÓLKI SÍNU STARFSÞRÓUNAR-RÁÐGJÖF

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

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

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



NÝR FORMAÐUR DEILDAR VR Á SUÐURLANDI

Kolbrún Júlía Erlendsdóttir var kjörin formaður deildar VR á Suðurlandi á ársfundi deildarinnar, 31. maí síðastliðinn. Kolbrún hefur starfað hjá VR frá árinu 2017, fyrst við vinnustaðaeftirlit og nú á kjaramálasviði félagsins. Kolbrún tekur við formennsku af Guðmundi Gils Einarssyni. Guðmundi Gils eru þökkun góð störf í þágu félagsins.



VR BÝÐUR UPP Á SKÓLAKYNNINGAR

VR býður áfram upp á skólakynningar fyrir útskriftarhópa í grunn- og framhaldsskólum. Markmið skólakynninganna er að kynna fyrir nemendum helstu réttindi og skyldur á vinnumarkaði. Í kynningunni er farið yfir helstu grunnþætti sem mikilvægt er að ungt fólk þekki þegar það fer út á vinnumarkaðinn sem og hvaða hlutverki stéttarfélagin gegna og þjónustuna sem þau veita. Forsvarsmenn skóla geta fengið frekari upplýsingar og bókað kynningu með því að hringja í þjónustuver VR í síma 510 1700 eða sent tölvupóst á sandra@vr.is



TJALDSVÆÐI VR Í MIÐHÚSASKÓGI LOKAR

Tjaldsvæði VR í Miðhúsaskógi hefur verið vinsælt hjá félagsfólki í sumar enda aðstaða þar góð fyrir tjöld og ferðavagna. Nú hefur tjaldsvæðinu verið lokað fyrir veturinn og vill VR þakka félagsfólki kærlega fyrir góða umgengni um svæðið í sumar!

VR félagar geta tekið tjaldvagna, fellihýsi, hjólhýsi eða húsbíla á leigu af viðurkenndum leiguaðilum og fengið niðurgreiðslu frá VR gegn framvísun kvittunar. Niðurgreiðslan er 5.000 kr. pr. nótt en þó að hámarki 30.000 kr. fyrir hvert orlofstímabil. Greitt er eftir að dvöl lýkur gegn fullri greiðslu fyrir vagninn, leigutímabil þarf að koma fram á kvittun.

33. þing LÍV haldið 19.-20. október

33. þing Landssambands íslenskra verzlunarmanna fer fram á Selfossi 19.-20. október næstkomandi og munu 77 fulltrúar frá VR sitja þingið.

Þing LÍV fara að jafnaði fram á tveggja ára fresti, en vegna Covid-19 var 32. þingið tvískipt og fór fyrri hluti þess fram rafrænt á haustdögum 2021 og seinni hluti í Hallormsstað að vori 2022.

Auk hefðbundinna þingstarfa mun Finnbjörn A. Hermannsson, forseti ASÍ, ávarpa þingið. Meðal gesta þingsins verður Linda Palmetzhofer, formaður Handels systursamtaka LÍV í Svíþjóð. Þá mun Victor Karl Magnússon, sérfræðingur hjá VR, kynna möguleg áhrif gervigreindar á störf fólks í verslun.

LÍV Landssamband
íslenskra
verzlunarmanna



Bjarni Þór Sigurðsson
Formaður húsnæðisnefndar VR

SÖGULEGT FRUMKVÆÐI VR Í HÚSNÆÐIS- MÁLUM

Gleði og stolt var efst í huga þegar ég lagði af stað á fallegum degi í ágústmánuði og var förlinn heitið á auða byggingarlóð ofarlega í Úlfarsárdal. Tilefnið var að hitta félagi úr stjórn VR og aðra úr verkalyðshreyfingunni og taka þátt í að taka fyrstu skóflustungu að fyrstu íbúðum Blævar. Þar með er formlega hafinn nýr áfangi í sögu verkalyðshreyfingarinnar. Það var ekki bara gleðtilfinning og stolt sem fór í gegnum hugann heldur líka spenna. Spenna yfir því að loks voru að hefjast langþráðar framkvæmdir við fyrsta verkefni Blævar og um leið nýir tímar og stefna í húsnæðismálum á Íslandi með aðkomu verkalyðshreyfingarinnar.

Byggðar verða 36 íbúðir í þessum áfanga í tveimur þriggja og fimm hæða húsum. Þar verða 17 tveggja herbergja íbúðir, 9 þriggja herbergja íbúðir, 8 fjögurra herbergja íbúðir og tvær fimm herbergja íbúðir. Húsin eru steinsteypt og verða einangruð og klædd að utan. Bílastæði fylgja íbúðunum og verða þau öll ofanjarðar.

Gerður var samningur við Bjarg um að hafa með höndum framkvæmdina á verkinu. Bjarg hefur frá árinu 2018 byggt yfir 1.000 íbúðir. Mikil þekking og reynsla hefur byggst upp hjá félaginu á þessum stutta tíma og hafa allar íbúðir verið reistar innan tíma- og kostnaðaráætlana. Það er mikill kostur að innan verkalyðshreyfingarinnar sé þessi þekking og reynsla til staðar og Blær nýtur góðs af. Samið var við verktakafyrirtækið ÍAV um byggingaframkvæmdir. ÍAV er eitt öflugasta verktakafyrirtæki landsins og er félagið öflugur þátttakandi á öllum sviðum byggingariðnaðar og mannvirkjagerðar hvort sem um er að ræða íbúðarhúsnæði, atvinnuhúsnæði, opinberar byggingar, jarðgangagerð, jarðvinnu eða gatnagerð. Samningsfjárhæð er föst en tekur verðbreytingum samkvæmt byggingavísitölu. Þetta er sami háttur og hafður hefur verið á um allar framkvæmdir Bjargs til þessa.

Kostnaður við framkvæmdina eru um 1.900 milljónir. Stjórn VR hefur samþykkt að leggja verkefninu til 30% af heildarkostnaði, alls um 570 milljónir kr. í formi hlutafjár og gert er ráð fyrir 1.330 milljóna króna lánsfjármögnun eða 70% af heildarkostnaði.




Fjarvídarmynd af húsunum við Silfratjörn 1 - © Gláma-Kím

Í grein í síðasta tölublaði VR blaðsins fór ég stuttlega yfir þann mun sem er á Blævi og Bjargi. Eins og þar kom fram falla íbúðir Bjargs undir almenna íbúðakerfið sem nýtur stofnframlaga frá ríki og sveitarfélögum. Leigjendur hjá Bjargi verða að uppfylla ákveðin eigna- og tekjumörk auk þess að vera á vinnumarkaði. Nánari upplýsingar um úthlutunarreglur Bjargs er að finna á vef Bjargs, bjargibudafelag.is.

Íbúðir Blævar njóta ekki fyrirgreiðslu frá hinu opinbera og því er gert ráð fyrir að öll sem eru í VR geti sótt um íbúð hjá Blævi. Íbúðirnar eru fjármagnaðar af VR og allar ætlaðar félagsfólki VR. Vinna við gerð reglna um úthlutun stendur yfir. Líklegt er að úthlutunarreglur verði með svipuðum hætti og hjá sambærilegum félögum á Norðurlöndum. Þau sem sækja um íbúð fá númer og lægsta númerið fær íbúð. Stefnt er að því auglýsa eftir umsóknum næsta sumar eða haust. Leiguverð íbúða Blævar ræðst af kostnaði og rekstri þ.e. stofnkostnaði við framleiðslu íbúðanna og rekstrarkostnaði, fasteignagjöldum, tryggingum, rekstri félags o.fl. Vextir á lánsfé er talsvert stór breyta í framkvæmdinni og kemur til með að hafa áhrif á leiguverð. Markmið með stofnun Blævar er hagstæð leiga og húsnæðisöryggi og það er lítið til þess að leiga verði lægri en markaðsleiga sem nemi 10-20%.

Líkt og áður sagði var fyrsta skóflustunga tekin í byrjun ágúst og stefnt er að því að afhenda íbúðirnar til útleigu í lok árs 2024. Þá munu 36 fjölskyldur fá afhentar nýjar íbúðir í öruggri leigu á viðráðanlegu verði á frábærum stað þar sem stutt er í fallega náttúru og útivist svo sem Úlfarsfell og Hafravatn. Mikil uppbygging hefur átt sér stað í hverfinu og má þar nefna nýja sundlaug og frábæra íþróttaaðstöðu.

Bygging fyrstu íbúða Blævar brýtur blað í sögu verkalyðshreyfingarinnar á sama hátt og það var söguleg stund þegar fyrstu íbúðir Bjargs voru afhentar stoltum og ánægðum leigjendum. Aðeins eru liðin rúm fjögur ár síðan leigjendur fluttu inn í íbúðir við Móaveg í Grafarvogi. Ekki eru nema sjö ár síðan Bjarg íbúðafélag var stofnað og sá merki áfangi mun nást á þessu ári að eitt þúsund íbúðir verða í útleigu hjá Bjargi. Vegferð Blævar er hafin með byggingu fyrstu íbúða félagsins í Úlfarsárdal en hugurinn stefnir miklu hærra. Til hamingju VR og til hamingju launafólk á Íslandi! 

¹Bjarni Þór Sigurðsson (2023) Blær og Bjarg - Sanngjarnari leigumarkaður, VR blaðið, 2023/1, bl. 8-9
²Lög um almennar íbúðir nr. 52/2016, sótt á vef Alþingis 15. september 2023, www.althingi.is/lagas/nuna/2016052.html
³Bjarg íbúðafélag, Skilyrði fyrir úthlutun, sótt á vef Bjargs 14. september 2023 <https://www.bjargibudafelag.is/leiga/skilyrði-fyrir-uthlutun>



NÁMSKEIÐ FYRIR FÉLAGSFÓLK

STARFSLOK OG FJÁRMÁL

24. október kl. 9:00-12:00

Leiðbeinandi: Björn Berg Gunnarsson, fjármálaráðgjafi

Á þessu ítarlega og gagnlega námskeiði er vandlega farið yfir allt sem nauðsynlegt er að vita varðandi fjármál við starfslok. Þátttakendur öðlast betri yfirsýn yfir réttindi sín og þá valkosti sem í boði eru. Meðal þeirra spurninga sem svarað verður eru:

- Hvenær og hvernig hentar að sækja lífeyrisgreiðslur?
- Hvernig göngum við á séreignarsparnað og hvaða áhrif hefur tilgreind séreign?
- Hvað þarf að vita varðandi greiðslur og skerðingar Tryggingastofnunar?
- Er skynsamlegt að sækja hálfan lífeyri?
- Hvernig deili ég lífeyri með makanum mínum?
- Hvaða skatta kem ég til með að greiða?

Bætt þekking dregur úr líkum á kostnaðarsömum mistökum og gefur færi á að hámarka virði lífeyris og réttinda. Björn Berg Gunnarsson er með 16 ára reynslu á fjármálamarkaði þar sem hann stýrði meðal annars greiningardeild og fræðslumálum Íslandsbanka. Hann hefur einnig haldið yfir 300 fyrirlestra um lífeyrismál og er höfundur bókarinnar Peningar.

BESTU ÁRIN

25. og 26. október kl. 9:00-12:00

Leiðbeinandi: Ásgeir Jónsson,
MBA og alþjóðlega vottaður markþjálfari

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

Á MÓTI STRAUMNUM

7. nóvember. kl. 9:00-10:30

Leiðbeinandi: Veiga Grétarsdóttir,
kajakræðari og umhverfisverndarsinni

Staðan er sú að kröfur um breytingar eru háværar frá samfélaginu með tilliti til jafnréttis- og umhverfismála sem og sjálfbærni og samfélagslegrar ábyrgðar. Lausnin er góð upplýsingamiðlun til samfélagsins. Á þessu námskeiði fjallar Veiga um sögu sína sem kona verandi föst í karlmannlíkama 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 deyjja frekar en lifa áfram í sínum eigin líkama. Hún talar um endurfæðingu sína, batann, kajakróðurinn rangsælis í kringum Ísland og ástríðuna fyrir umhverfismálum sem vaknaði við þá vegferð. Áhrifaríkur fyrirlestur með áherslu á léttleika og því að veita innblástur til allra þeirra sem þurfa að takast á við áskoranir, mótlæti eða vilja bæta árangur sinn.

SKRÁNING

Námskeiðin verða haldin í nýjum og glæsilegum sal VR á 9. hæð í Húsi verslunarinnar, Kringlunni 7. Morgunmatur verður í boði fyrir þau sem mæta á staðinn. Einnig er hægt að taka þátt í gegnum Teams en salurinn er vel búinn tækjabúnaði fyrir blandað námskeiðahald. Veldu þann möguleika sem hentar þér í viðburðadagatalinu á vr.is.

Við skráningu færðu áminningu á netfangið sem þú ert með skráð hjá VR. Ef þú skráir þig sem þátttakanda rafrænt færðu sendan hlekk í tölvupóstinum. Þú getur séð hvaða netfang þú ert með skráð á Mínum síðum á www.vr.is.

Einnig er hægt að setja viðburðinn í dagatalið sitt með því að smella á hnapp sem birtist við skráningu.



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



Ragnar Þór Ingólfsson

Formaður VR



KOMIÐ AÐ SKULDADÖGUM

Nú styttist í að gildandi kjarasamningar renni sitt skeið og fara háværar raddir á kreik um að aldrei sé mikilvægara að ná tökum á verðbólgunni og ábyrgð verklýðshreyfingarinnar og vinnandi fólks sé mest í þeim efnum. Söngurinn um víxlverkun launa og verðlags er farinn að teygja sig upp vinsældalista harmakveina, sungið af talsfólki sérhagsmunaafila og stjórnmalaflokka sem starfa fyrir þeirra hönd.

Það er gömul saga og ný að þau sem raunverulega stjórna því hvort hér ríki stöðugleiki eða ekki hafa engan áhuga á stöðugleika, nema þegar kjarasamningar eru við það að losna, en einmitt þá og bara þá er stöðugleikinn mikilvægastur. Rétt eins og í aðdraganda kosninga er fólkið í landinu mikilvægast af öllu og í fyrsta sæti á löngum lista loforða um mikilvægar samfélagslegar breytingar. Rétt eins og í aðdraganda kjarasamninga eru eftirmálar þeir sömu og eftir kosningar. Stöðugleikinn verður að skjaldborg um sérhagsmunni, hagnað og græðgi. Og samfélagssáttmálinn sem stjórnmalin lofuðu verður jafn innihaldslaus og síðferði þeirra sem hann boðuðu.

Það skal engin velkjast í vafa um að nú er komið að skuldadögum í okkar samfélagi. Stóru uppgjöri vinnandi fólks gagnvart atvinnulífinu, fjármálakerfinu, Seðlabankanum og stjórnvöldum. Uppgjör gagnvart þeim sem hafa sýnt af sér fullkomið ábyrgðaleysi á erfiðum tímum þjóðarinnar. Sannkallað góðæri hefur ríkt í öllum atvinnugreinum og hjá öllum stærðum fyrirtækja. Ríkið bætir gráu ofan á svart með gjald-

skrárhækkunum og botnlausu dekri við sérhagsmunaöflin ásamt því að framkalla dýpstu húsnæðiskreppu í áratugi. Seðlabankinn hefur séð til þess, með okurvaxtastefnu sinni, að fjármagnseigendur fái jákvæða raunvexti og bankakerfið setji ný viðmið í arðsemi. Til að fullkomna stóra planið mun seðlabankastjóri sjá til þess að eina undan- komuleið heimilanna til að lifa af verði í fangi verðtryggðra lána þar sem þeim mun blæða út hratt en örugglega.

Við gerð kjarasamninga er horft til margra þátta er snúa að kostnaði við að lifa. Stjórnvöld ásamt Samtökum atvinnulífsins hafa með vanefndum og kerfisbundinni andstöðu við breytingar á húsaleigulögum gefið leigufélögum óheft skotleyfi til að kúga úr fólki hverja einustu ráðstöfunarkrónu í krafti aðgerðarleysis og fádæma mótspyrnu við tilraunir okkar í að stemma stigu við stöðunni gegnum löggjafann. Fyrirtækin hafa aukið hagnað sinn og álagningu og þannig unnið kerfisbundið gegn verðstöðugleikanum sem þeim er allt í einu svo annt um að verja í aðdraganda kjarasamninga. Það

Það skal engin velkjast í vafa um að nú er komið að skuldadögum í okkar samfélagi. Stóru uppgjöri vinnandi fólks gagnvart atvinnulífinu, fjármálakerfinu, Seðlabankanum og stjórnvöldum. Uppgjör gagnvart þeim sem hafa sýnt af sér fullkomið ábyrgðaleysi á erfiðum tímum þjóðarinnar.

var ljóst að í sömu andrá og skammtímakjarasamningar voru undirritaðir í desember síðastliðnum fóru fyrirtækin í vegferð sem fór freklega gegn sameiginlegum markmiðum samninganna sem báðir aðilar skrifuðu undir. Síðan þá hefur Samkeppniseftirlitið sektað skipafélögin Eimskip og Samskip um metupphæðir fyrir ein alvarlegustu samkeppnislagaþrot Íslandssögunnar. Sektin hljóðar upp á 5,7 milljarða en tjónið fyrir neytendur er margfeldi af tugmilljarða ávinningi skipafélaganna. Svindlið hafði áhrif á vísitölu sem hafði áhrif á lánin og leiguna, gjaldskrárhækkanir og allt í okkar samfélagi sem hækkar samhliða vísitölu, nema launin auðvitað. Það blasir við að sektinni verður kastað yfir á neytendur og stjórnendurnir sem frömdu glæpin geta um frjálst höfuð strokið og skilaboð löggjafans eru sem fyrr: Þú mátt stela svo lengi sem þú gengur um í jakkafötum og stelur nógu miklu.

Peningastefnunefnd Seðlabankans hækkaði stýrivexti í fjórtánda skiptið í röð og fóru meginvextir bankans í 9,25%. Flestir greiningaraðilar, sem auðvitað koma úr röðum eða stuðningshópum fjármálakerfisins, spáðu einmitt hækkan á meginvöxtum bankans og Seðlabankinn svaraði auðmjúkur kalli þeirra. Það er auðvitað hagur greiningaraðila bankanna og þeirra starf að fóðra þá sem mest með því að þrýsta upp vöxtum. Meginvextir bankans hafa þannig meira en tólfaldast á tveggja ára tímabili en í maí 2021 voru þeir 0,75%. Á síðustu fundum peningastefnunefndar hafa spjót Ásgeirs Jónssonar seðlabankastjóra beinst að verkalýðshreyfingunni. Launafólk er vinsamlega beðið um að sýna hófsemi í kjaraviðræðum, sætta sig við stóruávinningi útgjöld og skertan kaupmátt og axla þannig ábyrgð á ástandinu fyrir hönd allra. Greiningaraðilar, spillt stjórnmalafólk og sérhagsmunamiðlar taka auðvitað undir það að helsta ógnin við stöðugleika verði komandi kjarasamningar og græðgi vinnandi fólks!

Ekkert fer fyrir heiðarlegri umræðu um raunverulegar orsakir verðbólgu á Íslandi. Verðbólgu sem er innflutt, verðbólgu sem er hagnaðardríf, verðbólgu sem er klassísk eftirspurnarverðbólga drifin af ferðaþjónustunni og þeim efnameiri og verðbólgu vegna viðvarandi og sívaxandi húsnæðisskorts. Að ónefndum áhrifunum af gríðarlegri útlánaþenslu, magnaukningu peninga í umferð síðustu ár, sem eins og annars staðar í heiminum hefur verið gríðarleg og algjörlega óheft og minnir stjórnleysið í þeim efnunum óþægilega á aðdraganda bankahrunsins 2008. Engu af þessu nær hrikaleg refsistefna Seðlabankans í vaxtamálum að vinna á. Í það minnsta má benda á fjölmargar aðrar leiðir til að ná lögbundnum markmiðum Seðlabankans gegn verðbólgu. Leiðir sem eru mun sársaukaminni fyrir almenningi í landinu. En það var auðvitað ekki tilgangurinn að hlífa almenningi og má spyrja sig þeirrar spurningar hvort Seðlabankinn vinni eftir lögum í þeim efnunum. Þíta hærri stýrivextir á Íslandi á innflutta verðbólgu? Svarið er nei. Stýrivextir á Íslandi hafa engin áhrif á erlendar hækkanir, heimsmarkaðsverð á hrávöru, olíu eða gasi. En þíta stýrivextir á hagnaðardrífna verðbólgu? Svarið er aftur

nei. Hærri stýrivextir hækka kostnað fyrirtækja eins og heimila, en fyrirtækin skulda um tvöfalt meira en heimilin í landinu. Samkvæmt greiningum VR og Samkeppniseftirlitsins þá hefur hagnaður fyrirtækja stóruávinningur og sömuleiðis framlegðarhlutföll sem þýðir að fyrirtækin hafa sett allan kostnaðarauka, og meira til, út í verðlag. Þannig hafa hærri stýrivextir ýtt undir verðbólgu. Þíta hærri stýrivextir á eftirspurnarverðbólgu? Já og nei. Þeir hafa áhrif á þau sem lítið hafa aukreitit á milli handanna og refsa grimmilega þeim sem veikast standa, eru tekjulág og skulda mikið. En þau sem lítið skulda eða eiga fjármagn, þau sem halda uppi einkaneyslunni að stórum hluta finna lítið sem ekkert fyrir hærri stýrivöxtum nema þau verða líklegri til að spara í stað þess að eyða, en með hryllilegum fórnarkostnaði fyrir þau sem vart eiga í sig og á.

En þá að kjarna málsins varðandi eftirspurnarverðbólgu. Ferðaþjónustan spilar stærstan þáttinn þar en yfir tvær milljónir ferðamanna heimsækja landið okkar í ár með tilheyrandi neyslu, kaupum á vörum og þjónustu, eftirspurn eftir vinnuafli og með tilheyrandi kostnaði og álaga á grunnstoðir samfélagsins. Geta hærri stýrivextir haft áhrif á fjölda ferðamanna til Íslands? Svarið er auðvitað nei. Ekki frekar en að landsmenn fari að velja sér áfangastaði utan landsteinanna út frá stýrivöxtum viðkomandi lands þá gera ferðamenn sem okkur heimsækja það ekki. En leysa hærri stýrivextir húsnæðisvandann og þann gríðarlega húsnæðisskort sem er að byggjast upp? Svarið við því er auðvitað nei. Miklar stýrivaxtahækkanir hafa temperað hækkanir á fasteignamarkaði tímabundið með því að frysta eftirspurnarhlíðina. Fá geta keypt og komist í gegnum greiðslumat. Það sem gerist samhliða þessu er að of dýrt er að byggja vegna hárra vaxta og verktakar hafa ekki kaupendamarkað til að selja. Þetta þýðir að Seðlabankinn er á góðri leið með að botnfrysta húsnæðismarkaðinn, engin getur keypt og engin vill byggja. Á sama tíma fjölgar Íslendingum og erlent vinnuafli streymir til landsins til að mæta eftirspurn ferðaþjónustunnar eftir vinnuafli. Einhversstaðar verður allt þetta fólk að búa. Ofan í þetta bætist lóðaskortur og önnur hamlandi vandamál er snúa að pólitíkinni og stjórnsýslunni. Hærri stýrivextir þrýsta upp afborgunum lána og leiguverði sem er reiknað í vísitölu sem aftur er mælikvarði á verðbólgu. Allt of háir vextir hafa því haft þveröfug áhrif á húsnæðismarkaðinn þegar við ættum að stóruávinningi framboð. Staðan á húsnæðismarkaði mun því halda áfram að versna.

Af hverju skyldi Seðlabankinn hækka og hækka vexti? Nota sömu hóstasáftina á öll meinin. Mein sem hóstasáft vinnur ekki á? Svarið má finna í rökstuðningi peningastefnunefndar. Rökstuðningi sem lítið fer fyrir en í undirliggjandi skýringum sem fylgt hafa þeim fjórtán stýrivaxtahækkunum, sem á þjóðinni hafa dunið, má lesa svarið. Að verja fjármagnið! Því hér gangi ekki upp að raunvaxtastig sé neikvætt. Þrátt fyrir að stýrivextir landa sem við berum okkur saman við hafi verið meira og minna neikvæðir síðastliðinn áratug þá skal það sama ekki gilda í litla þjófríkinu Íslandi. Fjármagnið skal fá sitt. Og almenningi skal blæða. Um 600 milljarðar af húsnæðislánum »

Ekkert fer fyrir heiðarlegri umræðu um raunverulegar orsakir verðbólgu á Íslandi. Verðbólgu sem er innflutt, verðbólgu sem er hagnaðardríf, verðbólgu sem er klassísk eftirspurnarverðbólga drifin af ferðaþjónustunni og þeim efnameiri og verðbólgu vegna viðvarandi og sívaxandi húsnæðisskorts.



Af hverju að banna verðtryggingu núna? Verðtryggingu sem kemur fólkinu til bjargar? Ef verðtrygging væri ekki valkostur í þessu árferði þá væru stjórnvöld, Seðlabankinn og fjármálakerfið á neyðarfundum við að verjast greiðslufalli bankanna og koma í veg fyrir upppot á Austurvelli.

almennings, sem eru á óverðtryggðum föstum vöxtum, koma til endurskoðunar á næstu mánuðum. Sem þýðir að greiðslubyrði á láni sem var 200 þúsund fer yfir 420 þúsund sem er rífleg tvöföldun. Það munu fæst standa undir slíkri hækkun. Öll útlán sem bankarnir veita í dag eru verðtryggð. Verðtryggð lán til almennings eru bönnuð í öllum siðmenntuðum ríkjum og ekki að ástæðulausu. Öll sem hafa tekið verðtryggð lán eða eru með námslán þekkja þetta af eigin raun. Þetta eru þjófalán sem átti að banna með lögum fyrir löngu og væru ekki í boði lengur ef ríkið hefði staðið við gefin loforð í kjarasamningunum 2019. En verðtryggingarmálið lenti á löngum svikalista ríkisstjórnarinnar. Það sem meira er að með nauðvöldum flóttu í verðtryggðu láni munu stýrivextir, sem hagstjórnartæki, verða nær óvirkir.

Af hverju að banna verðtryggingu núna? Verðtryggingu sem kemur fólkinu til bjargar? Ef verðtrygging væri ekki valkostur í þessu árferði þá væru stjórnvöld, Seðlabankinn og fjármálakerfið á neyðarfundum við að verjast greiðslufalli bankanna og koma í veg fyrir upppot á Austurvelli. Það er einmitt vegna yfirvofandi flóttu almennings yfir í verðtryggða umhverfið að stjórnvöld og Seðlabankinn geta hallað sér aftur, vitandi að þjófnaður aldarinnar er við það takast. Ef einhver heldur að þessi staða sé óumflýjanleg og vaxtastigið hér á landi sé viðbragð við hlutum sem við höfum litla stjórn á þá þarf viðkomandi einfaldlega að nudda stúrnar úr augunum og vakna. Þetta er mannanna verk og hér er verið að framkvæma eina stærstu eigna- og tekjutilfærslu Íslandssögunnar, og er þá hrunið 2008 tekið með. Þess vegna er komið að skuldadögum og þess vegna verður að fara fram

uppgjör. Uppgjör sem mun ekki fara fram með kurteislegu samtali yfir tebollum í stjórnarráðinu. Heldur uppgjör sem mun kosta átök. Uppgjör sem kostar fórnir og órjúfa samstöðu þeirra sem eru tilbúin að berjast. Berjast fyrir okkur öll og framtíð barnanna okkar og næstu kynslóða.

Niðurstaða komandi kjarasamninga verður mælikvarði á það hvort við sem þjóð stóðum í lappirnar fyrir okkur sjálf og komandi kynslóðir eða hvort við verðum kynslóðin sem tapaði áttum og laut í lægra haldi í stríðinu gegn sjálfstöku og botnlausri spillingu. Ef við töpum þessu stríði munu afleiðingarnar verða alvarlegri en við höfum áður upplifað. Þess vegna er uppgjöf ekki valkostur og við þurfum að búa okkur undir áróður og hörku sem mörg okkar höfum ekki upplifað áður. Við þurfum að standa með okkur sjálfum og framtíðinni. Við þurfum að standa með forystufólki verkalýðshreyfingarinnar og sýna styrk okkar með órjúfanlegri samheldni og samstöðu. Við þurfum að hafna áróðri meginstraumsmiðla og vera óhrædd, sýna kjark og kaupa ekki lygina um að þetta sé okkur að kenna, lygina um að breytingar séu hættulegar, lygina um að þjófræðið sé okkur fyrir bestu, lygina um að stjórnmálin leysi vandann.

Það er komið að skuldadögum, það er komið að uppgjöri. Uppgjöri þjóðar gegn óréttlæti, misskiptingu, græðgi og spillingu.

Ert þú til í slaginn með okkur? [v](#)



300 ÍSLENSKAR REYNSLUSÖGUR AF ÞRIÐJU VAKTINNI

Hulda Jónsdóttir Tölgyes, sálfræðingur, og maður hennar Þorsteinn V. Einarsson, kynjafræðingur, hafa verið óþreypandi í að kynna fyrir þjóðinni hugtakið þriðju vaktina undanfarin ár. Hulda og Þorsteinn unnu frábært starf með VR þegar félagið fór í herferð sína um þriðju vaktina árið 2021 og fram á 2022. Herferðin vakti mikla athygli í samfélaginu og var þriðja vaktin valið orð ársins 2022 á Rás 2. Eftir herferð VR tilkynnti ríkisstjórnin að til stæði að hefja rannsókn á ólaunuðum heimilis- og umönnunarstörfum. Hulda heldur úti miðli í sínu nafni þar sem hún talar fyrir sjálfsmildi, jafnrétti og deilir ýmsum fróðleik tengdum kynjuðum vanda annarrar og þriðju vaktarinnar. Þorsteinn er umsjónarmaður miðilsins Karlmenntan sem er fræðslumiðill um jákvæða karlmenntu og jafnrétti. Hulda og Þorsteinn hafa setið við skriftir síðan í sumar og hyggja á útgáfu bókar um þriðju vaktina fyrir jólin. Bókaútgáfuna hafa þau kostað að fullu í gegnum frjáls fjárframlög í gegnum Karolina Fund. Fjóra Helgadóttir, ritstjóri VR blaðsins, tók hús á hjónunum og fékk að forvitnast um bókinu og verkefnið framundan.

Við fengum margar reynslusögur frá fólki, aðallega konum, af annarri og þriðju vaktinni. Þessar sögur eru svo dýrmætar og veita góða innsýn í reynsluheim kvenna á Íslandi, sem á sér reyndar samhljóm víða um heim.

„Við fengum margar reynslusögur frá fólki, aðallega konum, af annarri og þriðju vaktinni. Þessar sögur eru svo dýrmætar og veita góða innsýn í reynsluheim kvenna á Íslandi, sem á sér reyndar samhljóm víða um heim. Um leið og hugmyndin um að ljá konum rödd í bókinni kom upp vorum við viss um að við vildum hafa það hluta af verkinu. Það skiptir svo miklu máli að þessar sögur líti dagsins ljós. Við tvínum sögurnar saman við fræðslu um vaktirnar, ástæður vandans og afleiðingar, auk einhverra ráða til að takast á við hann. Efni bókarinnar samanstendur því af sögum og efni úr ritrýndum rannsóknum. Samhengið sem lesandi fær við það að lesa bókinu er besta ráð sem við getum fært fram. Því það er engin ein, einföld lausn við vanda ójafnrar skiptingar annarrar og þriðju vaktarinnar líkt og það er engin ein, einföld lausn til að ná fram jafnrétti kynjanna.

Bókin er þannig uppbyggð með það að markmiði að vera aðgengileg fyrir lesandann. Textinn er knappur og skýr og þannig getur lesandinn í raun notað hana sem uppfléttibók, þótt það sé auðvitað einnig hægt að lesa hana frá upphafi til enda. Í grófum dráttum eru þetta kaflar um vaktirnar sjálfar, aðgengilegar skilgreiningar á þeim, afleiðingar ójafnrar ábyrgðar, útskýringar á því hvers vegna vaktirnar eru til staðar og hvers vegna þær eru svona ójafnar, hindranir sem koma í veg fyrir að okkur takist að jafna byrðina. Við fengum um 300 reynslusögur, aðallega kvenna, af annarri og þriðju vaktinni sem við fléttum saman við umfjöllunina okkar. Þá eru einnig nokkrar lýsandi teikningar eftir Elías Rúna sem gefa bókinni smá léttleika þótt textinn sé fræðilegs eðlis og oft alls ekkert léttur.“

ÖNNUR OG ÞRIÐJA VAKT Á VINNUSTÖÐUM

„Við höfum verið svo heppin að hafa fengið að heimsækja fjölda vinnustaða og átt samtöl við margt fólk sem er oft með svipaðar spurningar og vangaveltur. Það kemur okkur alltaf jafn mikið á óvart hvað fólk veit í raun lítið um þriðju vaktina og muninn á annarri og þriðju vaktinni. Þá virðist fólk oft vera ráðalaust, líkt og það sé engin von eða engin möguleiki á að rjúfa þetta mynstur sem nánast allar konur í sambúð með karli þekkja. Við vonum því að með bókinni séum við að færa fólki í hendur aðgengilegar upplýsingar, samhengi og, af því bókin er stútfull af nýlegum rannsóknum, ritrýndar heimildir sem hjálpa okkur að skilja og tækla þetta samfélagsmeið sem ójöfn verkaskipting er.

Við viljum endilega koma því á framfæri að þótt við séum frekar tæp á tíma eins og er, þá viljum gjarnan heimsækja vinnustaði og eiga samtál við starfsfólk um þriðju vaktina. Þótt við tengjum þriðju vaktina oftast við heimili fólks þá vitum við vel að aðstæður heima hafa áhrif á vinnuna okkar, fyrir utan að það er líka önnur og þriðja vakt sem til fellur á vinnustöðum. Og það er vinnustaða að tryggja að sama mynstur sé ekki ríkjandi þar eins og á of mörgum heimilum - að konur látnar taka byrðina, sjá um kaffið, afmælisgjafir, vökva blómin og þetta „smotteri“ sem öll elska en fá taka eftir - nema þegar kona hættir að sinna því.“ [va](#)

Helsti munurinn á nýrri launaspá og fyrri launarránsóknum er að spálíkanið tekur til greina fleiri forsendur sem kunna að hafa áhrif á laun tiltekinn starfa.

NÝ LAUNASPÁ LEYSIR LAUNARRANNSÓKN VR AF HÓLM

Ný launaspá VR byggir á skráningum þúsunda VR félaga á Mínum síðum - við hvetjum öll til að skoða sína stöðu og skrá sínar upplýsingar.

VR hefur undanfarin ár staðið fyrir reglulegri launarránsókni sem birtir upplýsingar um laun VR félaga í hinum ýmsu starfsgreinum. Í síðustu launarránsókni sem birt var í byrjun sumars má sjá að miðgildi heildarlauna í febrúar 2023 var 768 þúsund á mánuði. Þar má líka sjá að launahæsti fjórðungur stjórnenda var með 1.162 þúsund á mánuði eða meira en launalægsti fjórðungur skrifstofufólks 593 þúsund á mánuði eða minna. Þá var miðgildi heildarlauna hjá flotastjórum 899 þúsund á mánuði en 668 þúsund hjá tollmiðlurum.

Launarránsóknin byggir á gögnum rúmlega 14 þúsund VR félaga sem skráð hafa starfsheiti og vinnutíma á Mínum síðum. Tilgangur launarránsókna er að fylgjast með almennri launapróun VR félaga, auka gagnsæi og leyfa félögum að sjá hvernig þeir standa miðað við aðra í sambærilegum störfum.

Nú hyggst félagið skerpa á þessari þjónustu með því að veita þeim enn nákvæmari upplýsingar um laun mismunandi starfa. Það verður gert með nýrri launaspá sem VR hefur smíðað og verður félögum aðgengilegt á Mínum síðum.

Helsti munurinn á nýrri launaspá og fyrri launarránsóknum er að spálíkanið tekur til greina fleiri forsendur sem kunna að hafa áhrif á laun tiltekinn starfa. Hægt er að slá inn starfsheiti, atvinnugrein, aldur, starfsaldur, menntun og upplýsingar um mannaforráð í líkanið og fá upp spá um líklegt launabil. VR félagar ættu því að geta fengið nákvæmari samanburð á launum sínum en áður.

Tökum sem dæmi VR félagi sem starfar sem forritari. Áður fyrr hefði viðkomandi geta nýtt sér launarránsókni til þess að sjá hvort launin hans væru nálægt miðgildi launa allra forritara í VR með skráðar upplýsingar á Mínum síðum – eða hvort þau væru nær efri eða neðri fjórðungsmörkum. Þetta segir þó bara ákveðna sögu.

Gefum okkur að forritarinn hafi verið með 720 þúsund krónur í mánaðarlaun í febrúar 2023. Samkvæmt launarránsókni væri hann því talsvert undir miðgildi heildarlauna forritara í VR sem eru 860 þúsund krónur á mánuði og mun nær neðri fjórðungsmörkum, sem eru 732 þúsund krónur á mánuði.

Eru þetta eðlileg laun? Sanngjörn eða ósanngjörn? Það veltur á ýmsu. Ef forritarinn er 25 ára og nýbyrjaður í starfi er kannski ekki óeðlilegt að byrjunarlaun viðkomandi séu undir miðgildinu. Ef forritarinn væri hins vegar með 10 ára starfsreynslu og mannaforráð, með tilheyrandi ábyrgð, mætti ætla að slík laun væru of lág.

Eins skiptir máli að vita í hvaða atvinnugrein viðkomandi starfar. Það gæti verið að fjármála fyrirtæki borgi forriturum öðruvísi en fyrirtæki sem starfa í matar- og drykkjariðnaðinum, og svo mætti lengi telja.

Nýtt spálíkan gerir VR félögum einmitt kleift að taka tillit til slíkra forsenda og fá þannig sérsníðinn samanburð á launum sínum. Myndin að neðan sýnir t.d. hvernig líkanið spáir launabili fyrir nýútskrifaðan, 25 ára gamlan forritara sem ræður sig á auglýsingastofu og hefur ekki mannaforráð:

Starfsheiti	Atvinnugrein:	
Forritari	Sérhæfð þjónusta, t.d. auglýsingar, ranns...	
Veldu menntun		
Háskólapróf		
Aldur:	Mannaforráð:	Starfsaldur á vinnustað:
25	Nei	0
<input type="button" value="Reikna"/> <input type="button" value="→"/>		

Líkanið spáir því að viðkomandi í þessari stöðu sé með um 680 þúsund krónur á mánuði. Þessi tala samsvarar miðgildi sennilegs launabils fyrir uppgefnar forsendur, þar sem neðri fjórðungsmörk eru tæplega 600 þúsund og efri fjórðungsmörk rúmlega 750 þúsund. Það væri því hægt að álykta að byrjunarlaun upp á 720 þúsund krónur, sem aðilinn í þessu ímyndaða dæmi er með, væru nokkuð góð miðað við laun þeirra sem sinna sambærilegum störfum og eru með sams konar bakgrunn. Til samanburðar spáir líkanið því að fertugur forritari sem starfar á sömu auglýsingastofu með 10 ára starfsreynslu og mannaforráð væri með laun á bilinu 850 til 1.150 þúsund krónur á mánuði.

Þetta sýnir hvernig spálíkanið nýtist VR félögum sem vilja bera laun sín saman við aðra félagi sem gegna svipuðum störfum og hafa sambærilegan bakgrunn. Þetta er nákvæmari samanburður en eldri launarránsóknir hafa leyft.



Ætla má að líkanið nýtist líka þeim VR félögum sem huga að stórum breytingum og vilja taka upplýstari ákvarðanir. Til dæmis gæti VR félagi sem er að íhuga að skipta um starf eða atvinnugrein fengið hugmynd um líklegt launabil á nýjum vinnustað. Þá gæti VR félagi sem er að íhuga að bæta við sig menntun séð hvaða áhrif háskólapróf gæti haft á laun í sambærilegu starfi, og svo mætti lengi telja.

EN HVERNIG VIRKAR LÍKANIÐ?

Spálíkanið spáir sennilegu launabili, eins og nafnið gefur til kynna, í samræmi við uppgefnar forsendur. Þessi spá grundvallast á launagögnum sem fengin eru af Mínum síðum. Ólíkt eldri launarannsókn-um byggir spáin ekki á því að reikna hrein meðaltöl eða miðgildi. Líkanið notar öllu heldur vélnám (e. machine learning) til þess að bera kennsl á tölfræðileg mynstur í launadreifingu VR félaga og sjá þannig samhengi í því hvernig mismunandi breytur (eins og aldur, menntun, starfsheiti, o.s.frv.) hafa áhrif á laun. Líkanið hefur þannig lært að laun eiga það til að hækka með aldri, starfsaldri og menntun – og notar þær upplýsingar í bland við gögn um launadreifingu innan mismunandi atvinnugreina og meðallaun mismunandi starfa til þess að setja út spá.

Vélnám gerir líkaninu jafnframt kleift að spá fyrir um laun einstaklings út frá bakgrunnsbreytum óháð því hvort nokkur VR félagi sé til sem passi við þá lýsingu sem slegin er inn. Til dæmis er hægt að láta líkanið spá fyrir um launabil VR félaga sem er tvítugur og hefur starfað við afgreiðslu á kassa hjá fyrirtæki í lögfræðipjónustu í 5 ár (eða frá 15 aldri). Við gætum jafnframt gert ráð fyrir að viðkomandi hafi ekki lokið grunnskólaprófi en hafi engu að síður unnið sig upp og sé með fleiri en 50 undirmenn með sér á kassanum.

Nú hyggst félagið skerpa á þessari þjónustu með því að veita þeim enn nákvæmari upplýsingar um laun mismunandi starfa. Það verður gert með nýrri launaspá sem VR hefur smíðað og verður félögum aðgengilegt á Mínum síðum.

Þetta er auðvitað fáránlegt dæmi – fólk afgreiðir almennt ekki á kassa á lögmannsstofum og tvítugir einstaklingar fara sjaldnast með mannaforráð sem nemur meðalstóru íslensku fyrirtæki. Það er því bersýnilega enginn í gagnagrunni VR með þennan bakgrunn. Engu að síður getur líkanið spáð fyrir um laun einstaklings í þessari ímyndaðri stöðu, einmitt vegna þess að reiknigeta líkansins byggir ekki á einföldum meðaltölum mismunandi hópa heldur grundvallast hún á því að líkanið skilji hvernig mismunandi þættir ákvarða laun. Þannig spáir líkanið þessum ágæta kassastarfsmanni mánaðarlaunum á bilinu 600 til 800 þúsund á mánuði.

Þetta dæmi sýnir hvernig nýja spálíkanið býr yfir meiri sveigjanleika en eldri launarannsóknir, sem birta eingöngu miðgildi, meðaltöl og aðrar þekktar stærðir. Mikilvægt er að hafa í huga að niðurstöður líkansins eru alls ekki óskekular eða fengnar með 100% vissu. Líkanið getur hins vegar gefið VR félögum góða vísbendingu um sennileg launabil mismunandi starfa. VR hvetur alla VR félaga til þess að prófa nýja spálíkanið, sem er aðgengilegt á Mínum síðum. [VR](#)



KJARAVIÐRÆÐUR 2023

Nýir kjarasamningar tóku gildi þann 1. nóvember 2022 sl. og eru í gildi þar til 31. janúar 2024. Samið var um stuttan samning sem væri framlenging af lífskjarasamningnum frá árinu 2019. Þar kom einungis til hækkun launa frá og með 1. nóvember 2022 en aðrir þættir kröfugerðar VR/LÍV verða teknir fyrir í kjaraviðræðum fyrir næstu samninga.

Markmið samninganna var að:

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

Samningarnir voru frábrugðnir öðrum samningum að því leyti að gildistími þeirra var mjög stuttur eða aðeins 15 mánuðir. Þá var þetta einnig í fyrsta skipti sem aðilar sömdu um ákveðna verkáætlun sem gerð var til næstu mánaða. Verkáætlunin tekur til atriða í kröfugerð VR/LÍV sem samþykkt var af félagsfólki fyrir síðustu kjarasamningaviðræður og verður framhaldið í yfirstandandi kjarasamningaviðræðum.

VERKÁÆTLUN OG FRAMVINDA

Þegar þetta er skrifað í september 2023 liggja engar niðurstöður fyrir í viðræðum aðila fyrir utan vinnu við bókanir sem lauk í mars síðastliðnum. Allar bókanir í samningum VR eru uppfærðar í netútgáfu samningsins á vef félagsins, vr.is.

Þó engar niðurstöður liggi fyrir hafa viðræður verið góðar en eins og áður segir er nýlunda að samningsaðilar gefi sér góðan tíma til viðræðna um kröfur sem er tilefni til bjartsýni. Allir fundir fara fram hjá Ríkissáttasemjara.

- ✔ Vinna við fagnám og sí- og endurmenntun hófst þann 19. janúar 2023 og áttu sér stað sex fundir fyrir sumarleyfi og er einn fundur fyrirhugaður vegna þessa málaflokks í haust.
- ✔ Vinna við málaflokk vinnutíma, það er orlof, styttingu, frídaga, sveigjanleika, fjarvinnu og þess háttar, hófst þann 17. mars 2023 og hafa verið haldnir alls sex fundir í þessum málaflokk og eru tveir fundir fyrirhugaðir í haust.
- ✔ Fyrsti fundur í málaflokki áunnina réttinda, það er uppsagnarfrests, uppgjörstímabils launa, ferða til og frá vinnu og þess háttar, var haldinn þann 13. júní 2023 og dróst um mánuð miðað við upprunalega áætlun. Alls hafa þrjú fundir verið haldnir í þessum málaflokki og er einn fundur fyrirhugaður í haust.
- ✔ Fyrsti fundur til að skipuleggja umræðu um lífeyrissjóð og atvinnulýðræði er fyrirhugaður þann 28. september 2023 og hefur ekki átt sér stað þegar þetta er skrifað en nokkrir fundir eru fyrirhugaðir í þessum málaflokki.
- ✔ Skipulagumræðuvegnaaðbúnaðarogheilsu, það er veikindi, heilsuefling og heilsuvernd er einnig fyrirhugaður þann 28. september 2023 þar sem umræðan verður skipulögð.

	Verkefni hefst	Verkefni lýkur
Vinna við bókanir	Er hafið	10. feb. 2023
Fagnám og sí- endurmenntun	19. jan. 2023	9. nóv. 2023
Vinnutími (orlof, stytting, frídagar, sveigjanleiki o.fl.). Fjarvinna	14. mars 2023	14. des. 2023
Önnur mál (áunnin réttindi, uppsagnarfrestur, uppgjörstímabil launa, ferðir til og frá vinnu o.fl.)	16. maí 2023	6. sept. 2023
Lífeyrissjóður og atvinnulýðræði	13. sept. 2023	14. des. 2023
Aðbúnaður og heilsa (veikindi, heilsuefling, heilsuvernd)	10. okt. 2023	14. des. 2023

Auk þess er starfandi starfshópur um framvindu efnahagsmála sem í sitja aðilar frá stéttarfélagum og Samtökum atvinnulífsins. Hlutverk hópsins er að fylgjast með framvindu efnahagsmála sem felst aðallega í því að fylgjast með verðlagsbreytingum. Hópurinn hittist mánaðarlega í kjölfar birtingar á nýrri vísitölu neysluverðs. [vax](#)

NOKKUR ATRIÐI VARÐANDI HÚSNÆÐISLÁN

Undanfarin ár hefur stór hluti íbúðakaupenda fjármagnað kaupin með óverðtryggðum lánum þó breyting hafi orðið undanfarna mánuði. Hátt vaxtastig hefur ýtt meginþorra kaupenda út í verðtryggð lán en greiðslubyrði þeirra lána er lægri í upphafi lánstímans en á óverðtryggðum lánum. Á næstu tveimur árum munu mörg heimili standa frammi fyrir vaxtaendurskoðun á fasteignalánum. Í mörgum tilfellum tóku heimili óverðtryggð lán með föstum vöxtum í þrjú eða fimm ár. Því tímabili lýkur bráðlega. Sé ekkert gert taka við breytilegir óverðtryggðir vextir sem eru í kringum 10% þegar þessi orð eru skrifuð í september 2023. Vextir á verðtryggðum lánum eru á sama tíma um 3%.

Hér ber að hafa í huga að ekki er hægt að bera saman 10% vexti á óverðtryggðum lánum við 3% vexti á verðtryggðum lánum. Til að gera samanburðinn sem réttastan þarf að bæta verðbólgu við vexti á verðtryggða láninu. Nýjasta verðbólguþá Seðlabankans gerir ráð fyrir 4,6% verðbólgu næsta árið. Til að bera saman lánin verður því að leggja saman vexti verðtryggða lánsins og verðbólguþána. Þá fást 7,6% vextir (3% + 4,6%).

Hér er þó aðeins búið að bera saman vexti þessara tveggja lánaforma eins og staðan er í dag. Óvissa ríkir varðandi bæði verðbólgu næsta árið ásamt því hverjir vextir á óverðtryggðum lánum verða næsta árið. Það er því ekki auðvelt fyrir þau heimili sem standa frammi fyrir vaxtaendurskoðun eða standa yfir höfuð í íbúðakaupum að taka ákvörðun um tegund láns. Hér verður farið yfir nokkur atriði sem gott er að hafa í huga þegar tekið er lán til fasteignakaupa á verðbólgu- og hávaxtatímum eins og í dag.

Það fyrsta sem gott er að hafa í huga er lengd lánsins. Á Íslandi er hægt að taka lán til 40 ára. Þessi lán hafa verið vinsæl enda lægsta greiðslubyrðin á slíkum lánum. En vegna lengdar lánsins þá lækkar höfuðstóllinn, þ.e. skuldin, takmarkað á hverju ári. Kjósi lántakendur að velja nýtt lán þegar vaxtaendurskoðun lýkur gæti verið skynsamlegt að skoða mismunandi lengd lána. Taflan sýnir mánaðarlegar greiðslur og afborganir í upphafi lánstímans á 40 milljóna króna láni miðað við mismunandi lánstíma. Greiðsla er það sem greitt er um hver mánaðamót. Afborgun er hvað lánið lækkar mikið. Mismunurinn eru vextir og verðbætur.

	Verðtryggt lán 3,4% vextir		Óverðtryggt lán 9,7% vextir	
Lánstími	Greiðsla	Afborgun	Greiðsla	Afborgun
20 ár	240.306 kr.	118.604 kr.	378.233 kr.	57.261 kr.
30 ár	185.427 kr.	65.160 kr.	342.334 kr.	19.722 kr.
40 ár	159.496 kr.	39.908 kr.	330.401 kr.	7.244 kr.

Því styttra sem lánið er, því hærra er greiðslan en að sama skapi þá lækkar lánið hraðar þegar lánstíminn er styttri. Hér gæti því verið gott að nýta reiknivélarnar lánveitenda og breyta lánstímanum og finna



út hvaða greiðslu heimilið telur sig ráða við. Hér skal þó tekið fram að þrátt fyrir að afborgunin sé í öllum tilfellum hærra á verðtryggða láninu þá getur höfuðstóllinn (þ.e. skuldin) hækkað næstu árin. Hvort og hve mikið fer eftir verðbólgu og lengd lánstímans. Þegar lán er langt, t.d. 40 ár, þá mun lánið hækka þó verðbólga sé lág. Sé tekið 20 ára lán þarf verðbólga að vera mun hærra til að lánið hækki eitthvað að viti næstu árin. Óverðtryggt lán mun hins vegar alltaf lækka, óháð verðbólgu.

Sé lántaka illa við verðtryggð lán en neyðist út í það lánaform í dag sökum hárra vaxta er gott að stytta lánstímann eins og viðkomandi ræður við. Þegar vaxtastig á Íslandi lækkar er svo hægt að endurfjármagna ef vilji er til að fara í annað lánaform.

Þá kemur að öðru atriði sem gott er að hafa í huga við lántöku en það er svokallað uppgreiðslugjald. Sé lán tekið með föstum vöxtum rúkkar lánveitandi uppgreiðslugjald í einhverjum tilfellum, kjósi lántaki að endurfjármagna áður en fastvaxtatímabilinu lýkur. Sé lán tekið með föstum vöxtum til þriggja ára rúkkar lánveitendur í einhverjum tilfellum gjald kjósi lántakandinn að greiða upp lánið áður en þriggja ára tímabilinu lýkur. Upphæðin getur verið nokkur hundruð þúsund en það veltur á nokkrum þáttum. Best er að spyrjast fyrir um gjaldið þegar lán er tekið.

Þriðja atriðið sem ber að hafa í huga, er endurfjármögnun. Það getur verið skynsamlegt fyrir lántakendur að fylgjast með hvaða vextir eru í boði hverju sinni, bæði hjá bönkum og lífeyrissjóðum, og bera saman við þá vexti sem eru á núverandi láni. Sé tekið lán á 9,5% vöxtum, föstum til þriggja ára án uppgreiðslugjalds, þá kemur sá tími að vextir hafa lækkað og lántakandi getur sparað töluvert á því að endurfjármagna og fá lægri vexti.

Í stuttu máli má því segja að val á lánstíma sé eitt það mikilvægasta í dag. Þá er gott að kanna hvort uppgreiðslugjald sé á láninu auk þess að fylgjast með hvaða vextir eru í boði hverju sinni og bera saman við sitt lán. [hvað](#)

Athugið að þessi umfjöllun er einungis til upplýsinga en ber ekki að túlka sem ráðgjöf um fasteignakaup.

FJÖGURRA DAGA VINNUVIKA ER FRAMTÍÐIN

Í komandi kjaraviðræðum gera VR og LÍV þá kröfu að vinnuvikan verði stytta í fjóra daga eða sem svarar til 32 stundum á viku. Þetta kann að virðast róttækt. Hefðin fyrir fimm daga vinnuviku er sterk á Íslandi og í flestum nágrannalöndum okkar. Hefðin er í raun svo sterk að það virkar á mörg eins og náttúruleg mál að fólk skuli vinna frá mánudegi til föstudags, átta til fjögur. Staðreyndin er hins vegar sú að vinnuvikan er ekki náttúruleg mál. Vinnuvikan er mannanna verk, hún er venja sem við höfum tileinkað okkur. Ólíkt náttúrulegum málum eða stærðfræðilegum niðurstöðum má breyta venjum. Það getur jafnframt verið æskilegt að breyta þeim, þegar nýjar venjur eru líklegar til þess að hafa jákvæð áhrif á líf okkar og umhverfi. Vinnuvikan er einmitt slík venja. Það má breyta henni og það á að breyta henni.

Þetta er kunnuglegt stef úr mannkynssögunni. Félagslegar breytingar sem voru óhugsandi fyrir nokkrum kynslóðum eru margar hverjar sjálfsgöðar í dag. Stéttarfélag hafa í gegnum tíðina oft gegnt lykilhlutverki í því að knýja slíkar breytingar í gegn – samfélaginu öllu til hagsbóta. Má þar nefna dæmi eins og atvinnuleysisbætur, veikindarétt, orlofsrétt og lágmarkshvöld vinnandi fólks.

Umræðan um styttingu vinnuvikunnar er ekki ný. Segja má að 40 stunda vinnuvikan eigi rætur sínar að rekja til 1926, þegar Henry Ford stytta vinnuvikuna í bílaverksmiðjum sínum í fimm daga úr sex, án skerðingar launa. Þetta vakti undrun hjá öðrum atvinnurekendum sem lögðust hart gegn kröfum bandarískra verkalýðsfélaga um fimm daga vinnuviku. Áhyggjur þeirra snerust fyrst og fremst um framleiðni. Það þótti augljóst að afköst myndu snarminnka ef starfsfólk mætti ekki til vinnu á laugardögum og að bandarísk fyrirtæki gætu þannig ekki verið samkeppnishæf á alþjóðlegum mörkuðum.

Áhyggjur atvinnurekenda snerust líka um rótgrónar venjur. Rétt eins og sumum finnst í dag erfitt að ímynda sér fjögurra daga vinnuviku, þá þótti mörgum fimm daga vinnuvika einu sinni vera fjarstæðukennd hugmynd. Elbert Gary, þáverandi stjórnarformaður US Steel og mikill áhrifavaldur í bandarísku atvinnulífi, lét til að mynda þau orð falla í viðtali við New York Times árið 1926 að boðorðin tíu hefði aðeins kveðið á um einn hvíldardag á viku, og því væri það ónaúðsynlegt og ónáttúrulegt að ætla að taka upp fimm daga vinnuviku.

Reynsla síðustu áratuga hefur leitt í ljós að andstæðingar fimm daga vinnuvikunnar höfðu rangt fyrir sér. Það reyndist hægt að breyta viðteknum venjum og koma á tveggja daga helgi. Í raun gekk það svo vel

að flestum fundist í dag fráleitt að snúa aftur til sex daga vinnuviku, og hvað þá til þeirrar vinnuhörku sem þekktist undir lok 19. aldar þegar 70 stunda vinnuvika var algeng í mörgum löndum Evrópu.

Áhyggjur atvinnurekenda af framleiðni reyndust líka rangar. Það þarf ekki að fjölyrða um það að afköst hafa margfaldast á síðustu hundrað árum þrátt fyrir styttingu vinnuvikunnar. Hvernig má það vera? Hvernig getur framleiðni aukist þó svo að vinnutími styttest? Ástæðurnar eru tvær. Í fyrsta lagi hafa tækniframfarir flýtt fyrir ýmsum verkferlum og gert okkur kleift að úthýsa vinnuafli til véla. Í öðru lagi hefur stytting þau áhrif að starfsfólk er ánægðara og einbeittara í vinnunni. Það hvílist betur, tekur færri veikindadaga og segir síður upp starfi sínu. Henry Ford sá þessa tvo þætti fyrir þegar hann stytta vinnuvikuna í bílaverksmiðjum sínum. Hann setti fram þá tilgátu að með tæknilegum framförum (t.d. á sviði færibandavinnu) og ánægðara starfsfólki gætu afköst aukist þó svo að unnið væri fimm daga í stað sex.

Tilgáta Ford reyndist rétt og lagði grunninn að vinnufyrirkomulagi 20. aldar. Það er hins vegar önnur spurning hvort sama fyrirkomulag henti þörfum fólks á 21. öldinni. Við stöndum á svipuðum tímamótum í dag og forverar okkar gerðu fyrir hundrað árum síðan. Búast má við hröðum tæknibreytingum á sviði upplýsingatækni og gervigreindar á næstu árum og áratugum, með tilheyrandi áhrifum á afköst. Í nýlegri skýrslu bandaríska fjárfestingabankans Goldman Sachs er meðal annars gert ráð fyrir því að 67% starfsfólks á Vesturlöndum muni nýta sér gervigreind, beint eða óbeint, til þess að flýta fyrir ákveðnum þáttum í starfi sínu. Á sama tíma hefur umræðu um áhrif streitu og álags á heilsu starfsfólks vaxið fiskur um hrygg og háværar kröfur berast frá launafólki um meira jafnvægi milli vinnu og einkalífs.

Krafa VR og LÍV um fjögurra daga vinnuviku felur í sér tækifæri til þess að mæta þessum tveimur áskorunum og móta vinnufyrirkomulag sem þjónar nútímasamfélagi. Vinnuvikan á Íslandi hefur vissulega styst á síðustu árum en sú þróun hefur verið hæg. Samkvæmt nú-

Segja má að 40 stunda vinnuvikan eigi rætur sínar að rekja til 1926, þegar Henry Ford stytta vinnuvikuna í bílaverksmiðjum sínum í fimm daga úr sex, án skerðingar launa. Þetta vakti undrun hjá öðrum atvinnurekendum sem lögðust hart gegn kröfum bandarískra verkalýðsfélaga um fimm daga vinnuviku.



gildandi kjarasamningum er vinnutími VR félaga í verslun 35 stundir og 50 mínútur en 35 stundir og 30 mínútur á skrifstofu, án neysluhléa. Það væri því mikið framfaraskref að flýta þessari þróun og ná fram 32 stunda vinnuviku í komandi kjaraviðræðum.

Rökin fyrir því að taka upp fjögurra daga vinnuviku í dag eru nokkurn veginn þau sömu og rökin fyrir því að taka upp fimm daga vinnuviku fyrir hundrað árum. Rannsóknir benda til þess að stytting vinnutíma hafi jákvæð áhrif á líkamlega og andlega heilsu starfsfólks, starfsánægju, og almenna vellíðan. Þetta kemur meðal annars fram í tilraunaverkefnum 4DayWeekGlobal sem eru alþjóðleg samtök sem berjast fyrir styttingu vinnutíma. Í samstarfi við háskóla í Cambridge, Boston og Dublin hafa samtökin fengið tugi fyrirtækja í mismunandi atvinnugreinum og heimsálfum til þess að taka upp fjögurra daga vinnuviku í tilraunaskyni, án skerðingar launa. Tilraunin hófst hjá flestum fyrirtækjunum árið 2022 og sex mánuðum síðar áttu þau að taka ákvörðun um að halda sig við nýtt fyrirkomulag eða hverfa aftur til fimm daga vinnuviku. Rannsakendur mældu jafnframt viðhorf stjórnenda og starfsfólks til styttingar í upphafi og lok tímabilsins. Niðurstöður þessa tilraunaverkefnis eru sláandi jákvæðar. Meðal þess sem kemur fram er eftirfarandi:

- ✔ Starfsfólk gefur verkefninu að meðaltali 9,1 (af 10 mögulegum) í heildareinkunn og 97% vilja halda áfram að vinna fjóra daga í viku.
- ✔ Atvinnurekendur gefa verkefninu að meðaltali 9 í heildareinkunn. Ekkert þeirra fyrirtækja sem prófaði verkefnið vildi hverfa aftur til 5 daga vinnuviku í lok tímabilsins, flest vildu gera það að langtíma-ráðstöfun á meðan að önnur vildu a.m.k. framlengja tilraunina.
- ✔ Atvinnurekendur segja að verkefnið hafi aukið framleiðni og almenna frammistöðu. Þá jukust tekjur fyrirtækjanna um 8% á meðaltali sem er 38% meiri hækkun en á sama tímabili 2021.
- ✔ Starfsfólk segir að það sé ánægðara, sofi betur, sinni fjölskyldu og áhugamálum betur og sé afkastameira í vinnunni.
- ✔ Veikindafjarvistir drógust saman og starfsmannaveita minnkaði.
- ✔ Frekari mælingar að tólf mánuðum liðnum sýndu að jákvæð áhrif verkefnisins höfðu ekki fjarað út. Þvert á móti virðast áhrifin komin til að vera. Fyrirtækin ætluðu öll að halda áfram með verkefnið.

Rökin fyrir því að taka upp fjögurra daga vinnuviku í dag eru nokkurn veginn þau sömu og rökin fyrir því að taka upp fimm daga vinnuviku fyrir hundrað árum.

Tilraunaverkefnið sem hér er lýst er eitt af fjölmörgum dæmum vel heppnaðrar styttingar. Það gefur tilefni til bjartsýni um að stytting vinnuvikunnar getur heppnast á Íslandi. Þó er ekki þar með sagt að það verði í öllum tilvikum auðvelt að taka upp fjögurra daga vinnuviku. Útfærsla styttingar skiptir öllu máli og það er bersýnilega ljóst að þarfir vinnustaða geta verið ólíkar. Gera má ráð fyrir því að auðveldara sé að stytta vinnutíma dagvinnufólks á skrifstofu en þeirra sem sinna vaktavinnu á stöðum með sólarhringsopnun. Það er því mikilvægt að undirbúa styttingu vel og gera það í samráði við starfsfólk. Til þess að ná fram jákvæðum áhrifum styttingar þarf oftast að endurhugsa einhverja verkferla, forgangsraða verkefnum eða skera niður óþarfa fundarhald. Í einhverjum tilvikum gæti verið nauðsynlegt að ráða fleira starfsfólk en í öðrum ekki. Tækniframfarir á ýmsum sviðum gætu jafnframt liðkað fyrir aðgerðum af þessu tagi.

Áskoranir sem þessar ættu ekki skjóta okkur skelk í bringu. Stórar breytingar eru sjaldnast auðveldar en þær geta verið nauðsynlegar og borgað sig til langs tíma. Við búum í betri heimi vegna þeirra sem stigu erfitt skref og náðu fram fimm daga vinnuviku fyrir hundrað árum. Það sama á við núna. Afkomendur okkar munu búa í betri heimi ef við náum fram fjögurra daga vinnuviku í dag.

Stytting vinnuvikunnar er til þess fallin að auka lífsgæði starfsfólks og takast á við tækniframfarir án þess að skerða afköst eða framleiðni. Rannsóknir og reynsla síðustu áratuga styðja þessa fullyrðingu. Vinnufyrirkomulag okkar er ekki náttúrlögmál heldur venja sem má rýna í og breyta. Okkur ber jafnframt skylda til þess að breyta slíkri venju ef við teljum að breytingin verði til góðs. Þess vegna gera VR og LÍV þá kröfu að vinnuvikan verði stytt í fjóra daga eða sem svarar til 32 stundum á viku. [vni](#)



Ásgeir Jónsson

MBA og alþjóðlega vottaður markþjálfari



NOKKUR GÓÐ RÁÐ FYRIR LAUNAVIÐTALIÐ

Fólk er oft hrætt við eða skammast sín fyrir að ræða laun og launahækkanir og umræða um laun getur verið eins og fillinn í herberginu. En hvað vilt þú fá í laun? Það er stór spurning, en flest vilja auðvitað fá sem hæst laun. Það er eðlilegt. Hvernig getur þú sem best tryggt að þú fái laun sem hæfa þinni menntun og reynslu? Fyrsta skrefið er að leggjast í rannsóknarvinnu og komast að því hvaða laun önnur fyrirtæki greiða fyrir sambærileg störf. Hérna gildir að nýta tengslanetið og slá á þráðinn til fólks sem mögulega getur veitt þér slíkar upplýsingar. Hægt er að skoða launarrannsóknir, eins og t.d. þær sem VR lætur framkvæma og eru aðgengilegar á vef félagsins. Það getur nýst virkilega vel og gefið þér góða hugmynd um hvaða launakröfur þú getur sett fram.

EKKI HEFJA LAUNAUMRÆÐU AÐ FYRRA BRAGÐI

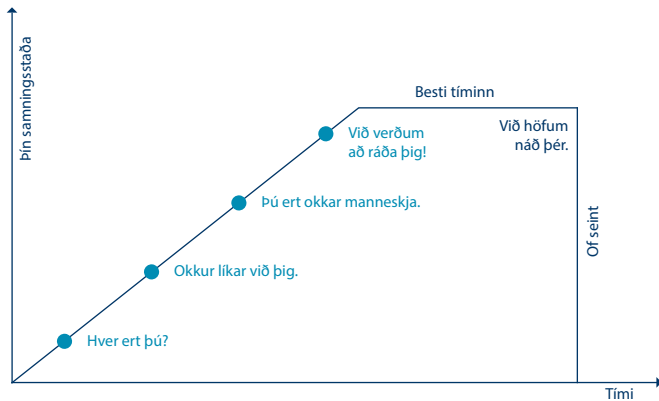
Yfirleitt koma laun ekki til umræðu í fyrsta atvinnuviðtalinu og þá gildir ein mikilvæg regla: Þú vilt ekki hefja launumræðuna að fyrra bragði. Best er bíða með slíkt fram að næsta viðtali. Ef ráðningaraðilinn nefnir laun í fyrsta atvinnuviðtali og vill vita hvað þú vilt fá í laun

þá verður ekki undan því skorast að nefna þá launaupphæð sem rannsóknarvinna þín leiddi í ljós að hæfði starfinu. Þá gildir að tala um launabil en nefna ekki eina ákveðna upphæð. Með þessu móti hefur þú eitthvað upp á að hlaupa í samningaviðræðunum. Reyndu að miða neðri mörkin við mjög ásættanleg laun og efri mörkin við eitthvað sem er framar björtustu vonum.

Mikilvægt er að muna að þó að þú viljir ekki ræða laun í fyrsta viðtali þarftu samt að vera undirbúin/n undir að taka launumræðuna í fyrsta viðtali. Þú þarft því að vera búin/n að ákveða hvaða bil þú ætlar að nefna. Síðast en ekki síst, vertu búin/n að ákveða þau lágmarkslaun sem þú sættir þig við.

Hvers vegna ættir þú að forðast alla launumræðu, eins lengi og unnt er? Ástæðan er einföld. Þú vilt ekki ræða laun fyrr en ráðningaraðilinn hefur ákveðið að velja þig úr stórum hópi umsækjenda. Þegar hann hefur áttað sig á að þú sért rétti aðilinn í starfið, og er alveg í skýjunum með að hafa fundið þig, þá er ljóst að þú ert í mun sterkari stöðu til að semja um laun. Hinir umsækjendurnir hafa á þeim tímamarki jafnvel verið látnir vita að þeir hafi ekki fengið starfið. Ef honum tekst ekki að semja um laun við þig þá þarf hann jafnvel að fara aftur af stað og taka fleiri viðtöl og setja kannski nýja atvinnuauðglýsingu í blöðin. Það liggur í hlutarins eðli að það vill ráðningaraðilinn forðast í lengstu lög. Þegar hann hugsar: „Þessa manneskju verð ég að fá“, þá er rétti tíminn til að semja um laun.

Hér fyrir neðan er mynd sem sýnir á hvaða tímamarki ráðningarferilsins best er að semja um laun:



Mynd 1 - Hvenær á að taka launaumræðuna?

Myndin er unnin með mynd úr bókinni *What Color Is Your Parachute? A Practical Manual for Job-Hunters and Career-Changers* eftir Richard N. Bolles til hliðsjónar.

Rétt er að taka fram að ef ráðningaraðilinn nefnir aldrei laun, og þú ert að hefja störf, þá er ljóst að þú verður að nefna þau að fyrri bragði.

NEFNDU TÖLUNA FYRST

Eins og komið hefur fram þá er grunnreglan sú að forðast launaumræðuna í lengstu lög. Þegar hún verður ekki umflúin lengur eru tveir möguleikar í stöðunni. Þú getur verið fyrri til að nefna töluna eða látið ráðningaraðilann gera það. Það er hægt að færa rök fyrir báðum leiðum, þótt önnur þeirra sé líklegast betri.

Eini mögulegi kosturinn við að láta atvinnurekandann nefna töluna fyrst er ef hann nefnir hærri tölu en þú lést þig dreyma um. Þetta er möguleiki og dæmi eru um slíkt, en ef þú hefur unnið heimavinnuna þá á þetta ekki að geta gerst. Hins vegar eru töluvert meiri líkur á því að þessu sé öfugt farið og hann nefni upphæð sem er undir lægri upphæðinni þinni. Þá leggur hann ákveðna línu í launaumræðunni eða, eins og Daniel Kahneman orðar það í bók sinni *Thinking, Fast and Slow*, þá leggst hann við akkeri (e. anchoring). En við hvað er átt með því? Ef þú nefnir töluna fyrst þá ertu búin/n að leggja línurnar í samningaviðræðunum. Þegar þú nefnir ákveðna upphæð er kominn ákveðinn upphafspunktur sem allt annað miðast út frá í samningaviðræðunum.

Tökum dæmi, ef ráðningaraðilinn nefnir töluna fyrst, t.d. 600 þúsund og hækkar sig síðan t.d. upp í 650 þúsund þá getur hann sagt: „Já, ég hef nú þegar hækkað mig um 50 þúsund krónur og það er nú talsverð hækkan“.

Flestir semja um eigin laun tvisvar til fjórum sinnum á ævinni en stjórnendur og þeir sem sjá um ráðningar standa í þess konar samningaviðræðum við umsækjendur og undirmenn sína nokkrum sinnum á ári. Þá heyrast gjarnan setningar á borð við: „Nei, við getum ekki gert það“, „við höfum ekki fjármagn til að greiða svona há laun“ og „launin sem við greiðum miðast við meðallaun“. Þetta eru allt vel þekkt atriði og stundum er sett upp leikrit þar sem viðkomandi þykist verða reiður þegar hann heyrir launakröfur ykkar. Það skyldi engin/n efast um hæfileika viðsemjanda á þessu sviði. Áskorunin hérna getur því verið sú að svörin sem þið fáið séu ekki á rökum reist, séu verulega ýkt eða jafnvel haugalygi! Þá kemur að mikilvægasta atriðinu í samninga-

tækninni. Það er sama hvort við erum að tala um Jordan Belfort úr *The Wolf of Wall Street* eða Jón Jónsson að semja um laun hjá meðalstóru fyrirtæki í Reykjavík. Það er alltaf eitt aðalatriði. Sá sem hefur minna úthald fyrir þögninni tapar! Það má einnig orða það sem svo að sá sem fer fyrr á taugum og opnar munninn, tapar. Á svona augnabliki virðist stundum hreinlega hægjast á tímanum og nokkrar sekúndur geta virst sem heil eilíffö. Því er mikilvægt á svona stundu að þegja og halda andliti. Auðvitað er hægt að ganga of langt og það þarf alltaf að meta hversu langt á að ganga en yfirleitt er fólk alltof hæverskt í þessum málum.

Vænlegast er því að biða með alla launaumræðu í lengstu lög en þegar að henni kemur er betra að vera fyrri til að nefna upphæð.

AUKAFRÍÐINDI

Það er einnig mikilvægt að muna að stundum er hægt að semja um ýmislegt annað en krónutöluna á launaseðlinum. Sum atriðin hér að neðan geta jafnvel átt við um störf þar sem laun eru samkvæmt kjarasamningum. Hérna eru nokkur dæmi um aukafríðindi og kjör:

- ✓ Afslættir af vörum fyrirtækisins.
- ✓ Auka orlofsdagar / frídagar.
- ✓ Áskrift að blöðum, sjónvarpi, netinu.
- ✓ Álagsgreiðsla, sem gæti verið einu sinni á ári, eða oftar.
- ✓ Bifreiðastyrkur og/eða bensínstyrkur.
- ✓ Bíll til einkanota eða vask bíl sem aka má í og úr vinnu.
- ✓ Fatastyrkur.
- ✓ Ferðastyrkur.
- ✓ Ferðatölva og/eða heimilistölva.
- ✓ Föst yfirvinna.
- ✓ Hækkun á launataxta t.d. að fara í laun m.v. 10 ára reynslu ef þú ert með 5 ára reynslu.
- ✓ Líkamsrækt.
- ✓ Snjallsími.
- ✓ Sveigjanlegur vinnutími og/eða vinna heima einn eða fleiri daga í viku.
- ✓ Tryggingar, bíla og heimilis.

Eflaust mætti nefna eitthvað fleira og því er þetta einungis spurning um að nota ímyndunaraflið.

Mögulega geta fríðindi líka miðast við eðli fyrirtækisins sem þú ert að hefja störf hjá. Ef það er t.d. í matvælageiranum er spurning hvort mögulegt sé að semja um vöruúttektir eða afslætti. Í þessu samhengi getur verið gagnlegt fyrir þig að skoða hvaða fríðindi skipta þig og fjölskyldu þína mestu máli. Hér skal áréttað mikilvægi þess að þú fáið allt varðandi laun og fríðindi skriflega eða í tölvupósti. Þetta þarf allt að vera uppi á borðinu svo að það sé örugglega enginn misskilningur varðandi þessi mál.

AÐ FÁ LAUNAHÆKKUN Í NÚVERANDI VINNU

Ekki er úr vegi að nefna þá staðreynd að áhrifaríkasta og jafnframt auðveldasta leiðin til að hækka í launum er einfaldlega að biðja um launahækkun. Rannsóknir sýna að í 80 - 90 prósent tilfella fær fólk launahækkun þegar það biður um hana. Til viðbótar má líka nefna að til að hækka í launum getur viðkomandi þurft að skipta um starf. Oft er það þannig að fólk situr eftir í launum ef það er lengi á sama stað, sérstaklega ef það biður auk þess aldrei um launahækkun. »



Það eru nokkur atriði sem þú þarft að hafa í huga áður en þú biður um launahækkun. Rétt er að taka það fram að þú átt rétt á launaviðtali einu sinni á ári samkvæmt kjarasamningum VR, og það er um að gera að nýta þann rétt. Í raun vilt þú ekkert endilega launaviðtal. Þú vilt aðeins launahækkun. Þannig að ef þú biður um launahækkun og þér er synjað um hana eða þér finnst hún ekki nógu há, þá biður þú um launaviðtalið. Hér er ekki verið að tala um lögbundnar hækkunar vegna kjarasamninga og/eða vegna vísitölu neysluserðs.

Staður og stund skiptir máli, þótt ekkert sé svart eða hvítt í þeim efnum frekar en öðrum. Skoðum nokkra punkta varðandi tímasetningu og nálgun í launaumræðu á núverandi vinnustað.

HVENÆR ER RÉTTI TÍMINN TIL AÐ BIÐJA UM LAUNAHÆKKUN?

- ✓ Ekki biðja um launahækkun stuttu eftir afkomuviðvörðun eða aðrar slæmar fréttir af rekstri atvinnurekanda þíns.
- ✓ Ekki huga að launaumræðu ef þú hefur vitneskju um yfirstandandi persónuleg eða vinnutengd vandamál hjá yfirmanni þínum.

Pegar vel gengur í rekstrinum, t.d. í kjölfar stórra viðskiptasamninga, er ekki úr vegi að fara fram á launahækkun. Gættu þess samt að tengja launafyrirspurn þína ekki við nýja samninginn. Láttu það frekar hljóma eins og tilviljun að þú fórst fram á launaviðtal á þessum tímamarki.

HVAR OG HVERNIG Á AÐ BIÐJA UM LAUNAHÆKKUN

Það gæti hentað að nefna launamál óformlega fyrir utan skrifstofuna, t.d. í viðskiptaferð eða á leiðinni á eða af fundi með yfirmanninum. Þetta þarf ekki að vera flóknari fyrirspurn en „er ekki kominn tími til að skoða launakjör mín?“. Komdu honum mögulega að óvörum með fyrirspurn þinni. Það getur verið kostur en þetta þarf alltaf að meta. Fáir þú ekki jákvætt svar strax, spyrðu þá hvað þurfi að gera til að fá launahækkun. Ef þú færð svarið „það gæti gengið eftir hálf á“ skráðu þá áminningu í dagatalið þitt strax eftir fundinn sem minnr þig á að skoða þetta að sex mánuðum liðnum. Ef þú færð ekki launahækkun þá er ýmislegt annað sem þú getur beðið um. Skoðuðu listann yfir fríðindi og kjör, og nefndu eitthvað sem þér hugnast af þeim lista.

Það má líka senda tölvupóst og þá annað hvort benda á hvort það sé ekki kominn tími til að endurskoða launin eða hafa með rökstuðning fyrir því að það eigi að endurskoða launin þín. Þá er einnig rétt að

benda á að sum telja að það eigi alltaf að biðja nákvæmlega um það sem viðkomandi sækist eftir. Og í þessu dæmi, að nefna hversu mikilli launahækkun þú óskar eftir!

Rökstuðningur fyrir launahækkun í tölvupósti mætti til dæmis koma inn á:

- ✓ Hvað hef ég gert á þessu tiltekna tímabili til að verðskulda hækkun?
- ✓ Hversu mikið virði hef ég skapað fyrirtækinu?
- ✓ Hef ég farið fram úr væntingum og ef svo er, hvernig?
- ✓ Að nefna að þú hafir unnið þarna lengi eru kannski ekki góð rök en betri en engin.

VERTU VEL UNDIRBÚIN/N

Þú þarft alltaf að vera vel undirbúin/n áður en þú hefur launaumræðu. Þú þarft helst að geta nefnt nokkrar ástæður þess að þú eigir skilið að fá launahækkun.

Komdu með *sterkar* ástæður þess að þú eigir skilið að fá launahækkun, en finnr þú engar, gefðu þá upp þær *veiku*.

Sterkar ástæður eru t.d. eitthvað sem þú hefur afrekað í vinnunni eða að þú hafir lokið mikilvægu verkefni á réttum tíma. Launin sem þú ferð fram á séu sambærileg því sem tíðkast í þinni starfsstétt og stöðu, og svo framvegis. Líka allt það sem þú getur talið þér til tekna.

Veikar ástæður eru t.d. stundvísí, litlar fjarvistir og langur starfsaldur.


Það er líka alveg sjálfsgagt að blanda saman sterkum og veikum ástæðum þess að þú eigir skilið að fá launahækkun.

Reyndu að setja þig í spor yfirmanns þíns, hvers vegna átt þú skilið að fá launahækkun? Og síðast en ekki síst, hvað gæti mögulega unnið gegn því að þú eigir skilið launahækkun. Hvað gæti yfirmaður þinn nefnt sem rök fyrir því að hann vilji ekki veita þér launahækkun núna. Það gæti t.d. verið verkefni sem þú kláraðir ekki á réttum tíma og fleira í þeim dúr. Vertu með svör og ástæður á reiðum höndum. Að þú hafir t.d. ekki borið ábyrgð á umræddu verkefni eða að utanaðkomandi þættir hafi haft þar áhrif. Því hugsanlega var hann ekki með allar upplýsingar um viðkomandi mál. Aðalmálið er að geta komið með einhver rökstudd svör við öllum hans mótbárum. Rétt er samt að taka fram að mikilvægt er að skjóta sér ekki undan ábyrgð og reyna að kenna öðrum um. Það er sjaldnast vænlegt til árangurs, hvorki í launaumræðum eða lífinu sjálfu.

Mikilvægt: Sama hvar og hvernig þú biður um launahækkun þarft þú að vera undirbúin/n undir að taka launasamtalið strax. Kannski segir yfirmaðurinn bara: „Já það er rétt, það er kominn tími til að ræða launin þín. Setjumst niður og ræðum þetta.“ Þá vilt þú ekki þurfa að segja, „Ég er ekki undirbúin/n undir launaviðtal núna, gætum við tekið það á morgun...“

Hafðu í huga:

- ✓ Vertu alltaf kurteis og fagmannleg/ur.
- ✓ Leggðu áherslu á að þú viljir vera áfram hjá fyrirtækinu og standa þig í starfi, þér finnst bara núverandi laun ekki sanngjörn.

Settu þessar launaumræður ekki upp sem einhverja afarkosti, nema að þú sért í raun og veru tilbúin/n að ganga út og fara annað ef þú færð ekki launahækkun. 



ÖLDUNGARÁÐ VR

Nýskipað Öldungaráð VR tók til starfa í sumarbyrjun. Samkvæmt 5. gr. starfsreglna Öldungadeildar VR skipa sex eldri VR félagar forystusveit hennar, Öldungaráð VR, annað hvert ár eftir fyrsta stjórnarfund VR að loknum aðalfundi. Kjörtímabil fulltrúa í ráðinu eru því tvö ár í senn. Þrjú eru tilnefnd í ráðið af stjórn VR og þrjú til viðbótar eru kosin af Öldungadeild VR, en í henni eru allir fullgildir VR félagar 65 ára og eldri. Stjórn VR tilnefndi Bjarna Þór Sigurðsson, Ólaf Reimar Gunnarsson og Selmu Björk Grétarsdóttur varaformann VR. Gísli Jafetsson, Erla Halldórsdóttir og Benedikt Sigurðarson tóku sæti að loknum kosningum í ráðinu, en auk þeirra eru Guðrún Jónsdóttir og Steinar Viktorsson til vara. Jafnframt situr formaður VR, Ragnar Þór Ingólfsson í Öldungaráði VR.

Benedikt Sigurðarson

Benedikt er menntaður uppeldisfræðingur og með meistaraþróf í stjórnun og stjórnsýslu frá UBC í Vancouver í Kanada. Starfaði lengi sem skólustjóri og sérfræðingur á sviði stjórnunar og sem háskólakennari til ársins 2007. Var framkvæmdastjóri húsnæðissamvinnufélagsins Búseta á Norðurlandi í gegn um uppsveifluna, hrunið og inn í uppsveifluna og verðbólguna sem nú stendur á húsnæðismarkaði.

Bjarni Þór Sigurðsson

Starfar hjá ASÍ sem sérfræðingur í húsnæðismálum, situr í stjórn Lífeyrissjóðs verzlunarmanna og hefur setið í stjórn VR frá árinu 2011.

Erla Halldórsdóttir

Mestan hluta starfsævinnar starfaði Erla hjá Icelandair og hefur allan sinn starfsaldur verið í VR. Erla var í stjórn starfsmannafélags Icelandair og formaður í nokkur ár. Einnig var hún í stjórn samtaka starfsmanna flugfélaga í Evrópu sem heita ASCA í nokkur ár.

Gísli Jafetsson

Hefur próf í rekstrarfræði og diplómapróf í mannauðsstjórnun frá EHF. Lærði hjá IBM á Íslandi og Reiknistofu bankanna þar sem hann starfaði í um 20 ár. Var ráðinn til SÍSP Sparisjóðanna á Íslandi til að stofnsetja

Fræðslumiðstöð sparisjóða og starfaði hjá sparisjóðunum sem fræðslu- og markaðsstjóri. Starfaði hjá Félagi eldri borgara í Reykjavík sem framkvæmdastjóri og var einn af stofnendum Gráa hersins.

Guðrún Jónsdóttir

Er líffræðingur, félagsráðgjafi og fyrrum talskona Stígamóta. Hefur verið virk í kvennahreyfingunni í ótal formlegum og óformlegum grasrótaráhópum og hefur brennandi áhuga á jöfnum hlut kynjanna.

Ólafur Reimar Gunnarsson

Starfar hjá EY sem sérfræðingur á endurskoðunarsviði þar sem hann hefur starfað með hléum frá árinu 2002. Ólafur hefur verið félagi í VR frá árinu 1980 og náði kjöri sem aðalmaður í stjórn 2017, en hafði verið varamaður nokkur ár þar á undan. Hefur setið í stjórn VR með hléum, en Ólafur var síðast kosinn í stjórn VR 2023.

Ragnar Þór Ingólfsson


Formaður VR og Landssambands íslenskra verzlunarmanna, auk þess að vera varaforseti ASÍ. Ragnar hefur setið í stjórn VR frá árinu 2009 og verið formaður VR frá árinu 2017.

Selma Björk Grétarsdóttir

Starfar hjá Air Atlanta sem ferðaráðgjafi og hefur setið í stjórn VR frá 2020 og verið varaformaður VR frá árinu 2023.

Steinar Viktorsson

Vann lengst við verslunarstörf, sölumennsku eða skrifstofustörf. Steinar tók sæti í trúnaðarráði VR árið 2010 og hefur komið nálægt þó nokkrum trúnaðarstörfum fyrir VR síðan og stóð m.a. árið 2019 að stofnun Öldungaráðs VR.

Óhætt er að segja að stjórn Öldungaráðs endurspegli þann fjölbreytileika sem er innan VR og býr sannarlega yfir viðtækri reynslu og djúpri þekkingu á þeim málaflokkum sem helst brenna á eldri félögum VR. Öldungaráð sendir reglulega frá sér rafræn fréttabréf og stendur auk þess fyrir áhugaverðum viðburðum fyrir eldra félagsfólk. 



Victor Karl Magnússon

Rannsóknir og greining hjá VR

GAGNRÝNIN HUGSUN Á GERVIGREINDARÖLD

Árið 2019 lenti maður að nafni Roberto Mata í slysi um borð í flugvél. Mato var á leið til New York frá El Salvador og fékk högg á hnéð þegar matarvagn flugþjóns rakst í hann. Í kjölfarið ákvað Mato að leita réttar síns og heimta slysabætur frá flugfélaginu svo úr varð dómsmál.

Lögfræðingur Mato hét Stephen Schwartz. Hann undirbjó mál sitt með nokkuð hefðbundnum hætti, meðal annars með því að færa rök fyrir því að Mato ætti rétt á slysabótum með tilvísunum í eldri dóma sem kváðu á um skaðabótaskyldu flugfélaga í sambærilegum aðstæðum. Þetta væri ekki í frásögur færandi nema vegna þess sem gerðist í kjölfarið.

Lögfræðingar flugfélagsins og dómarnir í málinu skoðuðu rök-semdarfærslu Schwartz en ráku fljótt upp stór augu. Dómarnir sem Schwartz vísaði til í málflutningi sínum fundust hvergi í miðlægum gagnagrunnum. Það var líkt og upplýsingum um dómsmálin hefði verið eytt, sem þótti ómögulegt. Hinn möguleikinn var sá að Schwartz hefði hreinlega logið um tilvist þessara mála, sem þótt líka undarlegt í ljósi þess að Schwartz hefði sinnt lögmennsku við góðan orðstír í þrjátíu ár og því afar hæpið að hann héldi að hann kæmist upp með svo einfaldnislega fölsun. Rannsókn málsins leiddi síðar í ljós að Schwartz hefði vissulega ekki logið vísitandi um tilvist dómanna. Aftur á móti hafði hann verið blekkur, að eigin sögn.

Staðreyndin var sú að Schwartz útbjó ekki málgögn sín sjálfur. Lögfræðingurinn hafði reynt að nýta sér nýstárlega tækni, gervigreind, við undirbúning málsins. Nánar tiltekið var það spjallmennið ChatGPT frá bandaríska tæknifyrirtækinu OpenAI sem hafði skrifað minnisblaðið sem vísaði til dómsmálanna sem voru alls ekki til. Schwartz hafði ætlað að létta sér sporið og taldi að gervigreindarforritið gæti eingöngu flett upp raunverulegum dómsmálum í miðlægum gagnagrunnum og dregið saman upplýsingarnar sem þar kæmu fram. Hann leit á gervigreindarforritið sem „stafrænan aðstoðarmann“ og fannst tilvalið að tileinka sér þessa nýju tækni til þess að spara tíma og auka afköst. Schwartz áttaði sig ekki á því að gervigreindarforrit eins og ChatGPT gætu logið. Mistökinn sem hann gerði voru að treysta niðurstöðum gervigreindarinnar í blindni, án þess að sannreyna þær eða yfirfara. Málið vakti mikla athygli í fjölmiðlum um heim allan og er auðvitað afar pinlegt fyrir Schwartz sem sætir nú rannsókn og mögulegri ákæru vegna fölsunar fyrir rétti. Framtíð hans sem lögmans er því nokkuð óljós.

HÆFNIBÆTTIR FRAMTÍÐAR

Sagan af hrakföllum Schwartz er ágæt áminning um mikilvægi gagnrýnnar hugsunar, sem Páll Skúlason skilgreindi sem þá „hugsun sem fellst ekki á neina skoðun eða fullyrðingu nema hún hafi fyrst

rannsakað hvað í henni felst og fundið fullnægjandi rök fyrir henni“¹. Með öðrum orðum snýst gagnrýnin hugsun um að taka ekki skoð-unum, venjum eða staðhæfingum sem gefnum, heldur velta fyrir sér hvaða ástæður eða forsendur liggja þar til grundvallar og þá hvort þær réttlæti það sem haldið er fram.

Schwartz skorti þannig gagnrýna hugsun í dæminu að ofan einmitt vegna þess að hann tók gervigreindina á orðinu. Hann velti því hvorki fyrir sér hvernig forritið komst að sinni niðurstöðu né gerði hann tilraun til þess að meta áreiðanleika niðurstöðunnar eftir á. Lærdómurinn sem við ættum að draga af þessu er að við ættum ekki að treysta gervigreind, frekar en nokkru öðru, í blindni. Það þýðir samt ekki að við ættum ekki að nota tækni af þessu tagi – við verðum bara að gera það af skynsemi.

Þetta er ein ástæða þess að Alþjóðlega efnahagsstofnunin (e. World Economic Forum) telur gagnrýna hugsun vera einn mikilvægasta hæfnipátt sem starfsfólk getur tileinkað sér á komandi árum. Stofnunin birtir árlega skýrslu þar sem hæfnipættir framtíðar eru tiundaðir og er gagnrýnin hugsun þar oft ofarlega á blaði, ásamt þáttum eins og skapandi hugsun, greinandi hugsun, tæknilæsi og leiðtogahæfni.

Það eru auðvitað fjölmörg tækifæri fólgin í því að nota tækni eins og gervigreind til þess að flýta fyrir störfum á ýmsum sviðum. Hagfræð-ingar bandaríska fjárfestingabankans Goldman Sachs spá því til dæmis að 67% starfa á Vesturlöndum gætu orðið fyrir e.k. sjálfvirknivæðingu sökum gervigreindar á næstu 10 árum. Sundar Pichai, forstjóri Google, sem er leiðandi fyrirtæki í þróun gervigreindar, lýsti því yfir í viðtali við fréttaskýringabáttinn 60 mínútur fyrir skemmstu að tæknibreyt-ingarnar sem gervigreind gæti falið í sér ættu sér engar aðrar hlið-stæður í sögu mannkyns aðrar en uppgötvun elds og rafmagns. Það er því augljóst að samfélagið muni taka stakkaskiptum á næstu áratugum vegna þessara tækniframfara, ef eitthvað er að marka þessar spár. Eins og venjan er með stórar breytingar, verða einhverjar góðar en aðrar slæmar.

Í dag eru til gervigreindarforrit sem geta fundið ummerki krabbameins á myndum sem venjulegir læknar sjá ekkert úr, spáð fyrir um þrívíddar uppbyggingu próteina betur en nokkur sameindalíffræðingur, og svo mætti lengi telja. Þekktasta gervigreindarforritið í dag er líklega hið fyrrnefnda Chat GPT spjallmenni frá OpenAI, sem hefur vakið mikla athygli fjölmiðla undanfarna mánuði. Chat GPT (og nýrri útgáfur



Með öðrum orðum snýst gagnrýnin hugsun um að taka ekki skoðunum, venjum eða staðhæfingum sem gefnum, heldur velta fyrir sér hvaða ástæður eða forsendur liggja þar til grundvallar og þá hvort þær réttlæti það sem haldið er fram.

Þess eins og GPT 4) getur framleitt texta eftir pöntun. Það heldur uppi samræðum, svarar spurningum um allt milli himins og jarðar, semur ljóð, blaðagreinar, söngtexta og minnisblöð á augabragði, leysir forritunarvandamál, nær prófum í alls kyns námskeiðum á háskólastigi og skrifar jafnvel heilu meistaratígerðinar frá grunni.

Þetta er auðvitað ótrúlegur árangur og ljóst að tækninni mun bara flegja enn frekar fram. Lykillinn að því að nýta slíka tækni til góðs er að nálgast hana með gagnrýna hugsun að leiðarljósi. Við verðum að tryggja að niðurstöður gervigreindar séu eins áreiðanlegar og hægt er og forðast að líta á þær sem óskeikular eða heilagar þegar við veljum því fyrir okkur hvort gervigreind sé viðeigandi tól í tilteknum aðstæðum. Stór áskorun í þessu samhengi tengist útskýranleika (e. explainability) gervigreindar. Mörg reiknirit sem liggja gervigreind til grundvallar eru ekki gegnsæ. Þau eru eins og svartur kassi, þar sem hægt er að setja spurningu inn vinstra megin og fá svar sem spýttist út hægra megin, án þess að vita hvað gerðist í millitíðinni eða hvernig niðurstaðan var fengin.

Þetta er vandamál fyrir þau sem vilja beita gagnrýninni hugsun, en skilgreining á slíkri hugsun kveður einmitt á um nauðsyn þess að rannsaka forsendur staðhæfinga okkar. Við verðum að geta spurt hvers vegna einhverju er haldið fram og lagt mat á það hvort slíkar ástæður réttlæti staðhæfinguna eða ekki. Vandamálið er að gervigreindin leyfir okkur oft ekki að gera þetta, við skiljum ekki alltaf hvernig hún dregur ályktanir sínar eða á hverju þær byggja.

Í sumum tilfellum verður hægt að komast fram hjá þessari áskorun með því að sannreyna niðurstöður gervigreindarinnar eftir á. Lögfræðingurinn í dæminu hér að ofan hefði til dæmis geta forðast öll vandræði með því að fletta samviskusamlega upp þeim dómum sem ChatGPT vísaði til. Ef markmið okkar er að bera kennsl á krabbameinsæxli, þá skiptir kannski ekki heldur máli að vita hvers vegna gervigreindin telur líkur á því að æxli sé fyrir hendi í tilteknum

aðstæðum ef niðurstaðan er rétt og við getum staðfest hana með frekari prófum.

Í öðrum tilfellum skiptir það hins vegar öllu máli að vita hvernig tiltekið verkefni var leyst eða hvers vegna ein ákvörðun var tekin frekar en önnur. Þetta á til dæmis við þegar kemur að ákvörðunum stjórnvalda og dómstóla, ráðningu í störf, veitingu lána, og þess háttar. Í öllum slíkum tilfellum, þegar hagsmunir eru í húfi, á fólk rétt á málefnalegum rökstuðningi fyrir ákvörðunum sem snerta líf þeirra með beinum hætti. Það þarf að vera á kristaltæru að slíkar ákvarðanir séu teknar á faglegum grundvelli og að niðurstöðurnar séu ekki litaðar af fordómum, hugsanaskekklum eða slæmum vinnubrögðum. Vakni rökstuddur grunur um svo sé, þarf að vera hægt að áfrýja eða mótmæla slíkum ákvörðunum og taka til nánari skoðunar. Þetta er grundvallaratriði í lýðræðislegri samfélagsgerð. Þessu mikilvæga gildi gæti verið ógnað, komi það til að útskýranleg gervigreind taki yfir viðkvæmar ákvarðanir af þessu tagi með aukinni sjálfvirknivæðingu. Hættan er sú að innbyggðir fordómar í gagnasafni reiknirita skekki niðurstöðurnar svo að einhverjum sé mismunað. Þegar reikniritin eru ekki gegnsæ og forritarnir sem smíðuðu þau vita ekki einu sinni hvernig þau komast að niðurstöðum sínum, þá er jafnframt hættu á því að mismununin verði falin og að effitt sé að vinna úr henni.

Tækniframfarir á sviði gervigreindar munu hafa viðtæk áhrif á líf okkar og samfélagsgerð á komandi árum. Það eru tækifæri fólgin í slíkum tækniframförum en líka hættur, eins og dæmið að ofan sýnir. Við megum ekki detta í þá gryfju að treysta tækninni í blindni og þurfum í því skyni að tileinka okkur gagnrýna hugsun í æ ríkari mæli, á sviði persónulegra sem pólitískra ákvarðana. Þau sem átta sig á mikilvægi gagnrýnnar hugsunar eru þannig líklegust til þess að koma sem best út úr ólgusjú komandi breytinga. [v.a.](#)

¹ Páll Skúlason. 1987. „Er hægt að kenna gagnrýna hugsun?“. Þælingar, bls. 67-92. Ergo, Reykjavík.



Selma Kristjánsdóttir
Fagstjóri starfsmenntamála

SAMSTARFS- SAMNINGUR VR OG SVÞ UM HÆFNIAUKNINGU STARFSFÓLKIS

Á vordögum 2023 undirrituðu formaður VR og LÍV, Ragnar Þór Ingólfsson og formaður SVÞ, Jón Ólafur Halldórsson, tímamótasamstarfssamning sem snýr að því að vinna markvisst að hæfniaukningu starfsfólks í verslun og þjónustu til ársins 2030.

Samningurinn felur í sér þrjú meginmarkmið sem verða í hávegum höfð með margvíslegum aðgerðum félaganna fram til ársins 2030.

1. Steft er að því að 80% af starfsfólki fyrirtækja í verslun og þjónustu sækir sér nám sem hefur að markmiði að auka hæfni og þekkingu. Horft er til þess að námið fari fram með reglulegri sí- og endurmenntun með það að markmiði að tryggja að starfsfólk fyrirtækja í verslun og þjónustu eigi ávallt kost á því námi sem gerir þeim kleift að takast á við þau verkefni sem vinnumarkaður í örri umbreytingu gerir kröfu um.

2. Sérstök áhersla verður lögð á að auka þekkingu og hæfni þess stóra hóps starfsfólks í verslunar- og þjónustufyrirtækjum sem hefur íslensku sem annað tungumál. Markmiðið er að árið 2030 búi 80% þessa hóps yfir hæfni B12 í íslensku samkvæmt viðmiðum Evrópska tungumálarammans (European Language Portfolio).

3. Steft er að því að verslunar- og þjónustugreinin þrói og skilgreini aðferð sem leiði af sér viðurkenningu/vottun á gefnum markmiðum samningsins. Það felur í sér að viðurkennd vottun eða fagbréf verði veitt fyrir starfsgreinar og hæfnisnám/þjálfun starfsfólks í verslun og þjónustu og að fyrirtæki fái viðurkenningu þegar 80% starfsfólks eru árlaga í virkri sí- og endurmenntun.

Til að framfylgja samstarfssamningi þessum var settur saman samstarfshópur á vegum VR/LÍV og SVÞ sem vinnur að aðgerðaráætlun sem styður ótullega við framgang samningsins og bregst við með mögulegum úrbótum á vegferðinni. Tekin eru mið af þeim þremur markmiðum sem sett hafa verið fram í samningnum og hafa nú þegar verið settar niður fyrirhugaðar aðgerðir sem framkvæmdar verða á komandi vikum.

1. Stöðukönnun send á félagsfólk og stjórnendur, þar verður spurt um aðgengi, viðhorf og þátttöku til hæfniaukningar á vinnumarkaði og verður slík könnun send út reglulega á tímabilinu.

2. Mikilvægustu hæfnipættir nútímans og komandi ára samkvæmt WEF verða kynntir á miðlum VR/LÍV og SVÞ og nánar útlistaðir, félagsfólki og stjórnendum til frekari upplýsinga. Nánar er fjallað um hæfnipættina neðar í greininni.

3. Upplýsingar um aðgengi og fjölbreyttar leiðir við að ná tökum á íslenski tungu verða teknar saman á miðlægan grunn og þær upplýsingar öllum aðengilegar.

Með samningnum vilja VR/LÍV og SVÞ sýna að það er sameiginlegt viðfangsefni samtaka launafólks í verslunar- og þjónustugreinum og samtaka atvinnurekenda að tryggja að menntun og hæfni starfsfólks sé í takt við þarfir hverju sinni. Lesa má samstarfssamninginn í heild sinni á vef VR, vr.is.

HÆFNIPÆTTIR WEF 2023

World Economic Forum hefur fylgst náið með áhrifum fjórðu iðnbýltingarinnar og gefið út 10 mikilvægustu hæfnipætti á vinnumarkaði frá árinu 2016. Nýjasta skýrsla WEF kom út 30. apríl 2023 og byggir á könnun og sjónarmiði starfsfólks og stjórnenda 803 fyrirtækja sem mynda heimsþverskurð atvinnurekenda og starfa þeim tengdum. Könnunin byggir á svörum um stefnur, atvinnu- og tækniþróun og áhrif þeirra á störf, færni og vinnuafli yfir tímabilið 2023-2027. Út frá niðurstöðum skýrslunnar uppfærir WEF mikilvægustu hæfnipættina fyrir komandi tímabil. Helstu niðurstöður könnunarinnar sýna fram á umbreytingu starfa og fyrirtækja og talsverð áhrif á færni launafólks þeim tengdum. Mikilvægustu framtíðarhæfnipættina 2023 má sjá á myndinni hér fyrir neðan. [VR](#)

10 mikilvægustu hæfnipættir 2023

- 1. Greinandi hugsun**
e. Analytical thinking
- 2. Skapandi hugsun**
e. Creative thinking
- 3. Seigla, sveigjanleiki og lipurð**
e. Resilience, flexibility and agility
- 4. Innri hvati og sjálfsvitund**
e. Motivation and self-awareness
- 5. Forvitni og símenntun**
e. Curiosity and lifelong learning
- 6. Tæknilæsi**
e. Technological literacy
- 7. Áreiðanleiki og að gefa smáatriðum gaum**
e. Dependability and attention to detail
- 8. Samkennd og virk hlustun**
e. Empathy and active listening
- 9. Leiðtogahæfni og geta til að hafa félagsleg áhrif**
e. Leadership and social influence
- 10. Gæðaeftirlit**
e. Quality control

Heimild: World Economic Forum, Future of Jobs Report 2023



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. Félagsfólk annarra aðildarféлага 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 féлага 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 féлага.

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 starfsþróunaráætlun 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.

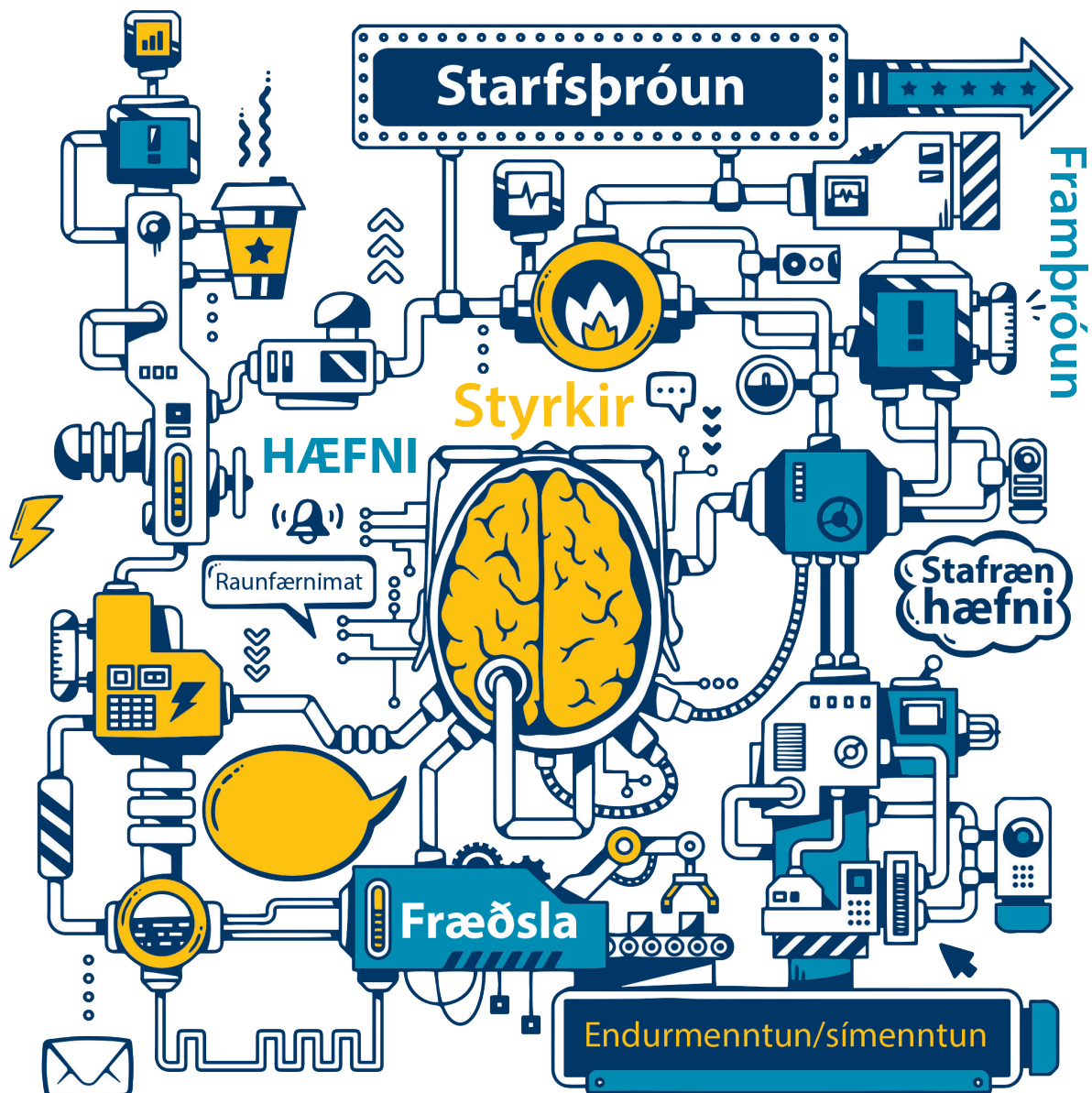
6. Upphæð styrks

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

STARFSÞRÓUN

Á vefsíðu VR er að finna sérstaka undirsíðu helgaða starfsþróun þar sem félagsfólk VR getur aflað sér upplýsinga um hvernig má þróast í starfi, sem og nýta sér hin ýmsu verk-færi sem standa þar til boða til að huga að hæfniaukningu sinni.

Þegar talað er um starfsþróun þá er ekki eingöngu verið að tala um að einstaklingar skipti um starfsvettvang, þó að það geti vissulega átt við í einhverjum tilvikum. Hér er meira verið að vísa í það ferli þegar einstaklingar sjá tækifæri í því að vaxa og þróast í störfum sínum með því að móta og/eða tileinka sér nýjar aðferðir til að sinna starfi sínu.



Taktu næsta skref!

Veldu það sem við á...

Ég er að leita mér að hvatningu til starfspróunar

Ég þarf aðstoð við að koma mér af stað

Ég vil gjarnan mennta mig - en þarf góð ráð

Ég þarf að próa nýja hæfni til þess að fylgjast með

Ég hef áhuga á að taka að mér meiri ábyrgð

Ég vil verða betri í því sem ég er að gera

Starfspróunarráðgjöf:

- ✓ Félagsfólki að kostnaðarlausu
- ✓ Ráðgjöf hjá náms- og starfsráðgjafa Mímis-símenntunar
- ✓ Skráning fer fram í gegnum Mínar síður á www.vr.is
- ✓ Viðtöl fara fram á Teams og taka um 30 mínútur
- ✓ Ráðgjöfin getur farið fram á ensku, sé þess óskað
- ✓ Markmiðið er að veita upplýsingar um mögu legar leiðir tilfrekari starfspróunar, stuðning við ákvarðanatöku um nám eða stöðu á vinnumarkaði

vr.is/starfsthroun



FYRIRTÆKI ÁRSINS 2023 KYNNT Í HÖRPUNNI

Niðurstöður í könnun VR á Fyrirtæki ársins 2023 voru kynntar við hátíðlega athöfn í Hörpu í maí síðastliðnum. Ragnar Þór Ingólfsson, formaður VR, og Ásmundur Einar Daðason, mennta- og barnamálaráðherra, afhentu viðurkenningarnar til fyrirtækja í þremur stærðarflokkum. Þau fyrirtæki sem sköruðu fram úr og hljóta nafnbótina Fyrirtæki ársins 2023 eru:

Í flokki **smærri fyrirtækja** þar sem starfa færri en 30:

Farmers Market
Íslensk getsþá
M7
Rekstrarfélag Kringlunnar
Tryggja

Í flokki **meðalstórra fyrirtækja**, þar sem starfa 30-69:

Dohop
Expectus
Reykjafell
Toyota
Travel Connect

Í flokki **stórra fyrirtækja**, þar sem starfa 70 eða fleiri:

NetApp
Nova
Opin kerfi
Orkan
TK bílar

Könnun VR á Fyrirtæki ársins náði til alls félagsfólks VR auk fjölda annarra á almennum vinnumarkaði og er umfangsmesta vinnumarkaðskönnun sem gerð er á Íslandi. Könnunin í ár var jafnframt sú stærsta sem VR hefur látið gera til þessa. Gallup lagði könnunina fyrir og sá um úrvinnslu niðurstaðna.

Þau fyrirtæki sem uppfylltu skilyrði um lágmarkssvörun og tryggðu öllu starfsfólki sínu þátttökurétt (ekki aðeins VR félögum) komu til



greina í vali á Fyrirtæki ársins og voru þau 155 talsins. Auk fyrirtækja ársins voru viðurkenningar veittar til þeirra fimmtán efstu fyrirtækja í hverjum stærðarflokki og voru þau útnefnd Fyrirmyndarfyrirtæki 2023. Þá voru sérstök aukaverðlaun veitt í fyrsta skiptið, þegar þrjú fyrirtæki fengu nafnbótina Fjölskylduvænustu fyrirtækin 2023.

Könnunin um Fyrirtæki ársins 2024 fer af stað í byrjun árs. Við hvetjum fyrirtækin til að taka púlsinn á sínu starfsfólki og taka þátt í könnuninni. Hægt er að skrá fyrirtæki sitt á vr.is/2024



FJÖLSKYLDUVÆNUSTU FYRIRTÆKIN 2023

Í maí 2023 útnefndi VR Fjölskylduvænustu fyrirtækin 2023 í tengslum við árlega könnun félagsins á Fyrirtæki ársins. Fjölskylduvænustu fyrirtækin 2023 eru: í flokki stórra fyrirtækja: **Netapp**. Í flokki meðalstórra fyrirtækja: **Toyota** og í flokki lítilla fyrirtækja: **Stokkur Software**.

Þetta er í fyrsta skipti sem VR veitir slíka viðurkenningu en hún grundvallast á svörum starfsfólks við spurningum í könnun VR á Fyrirtæki ársins sem snúa að sveigjanleika í vinnu og getu til þess að samræma vinnu- og einkalíf. Valið á fyrirtækjunum liggur því hjá starfsfólkinu sjálfu, en ekki hjá VR eða atvinnurekendum. Könnun VR á Fyrirtæki ársins er stærsta vinnumarkaðskönnun á Íslandi og nær til alls félagsfólks VR auk fjölda annarra á almennum vinnumarkaði.

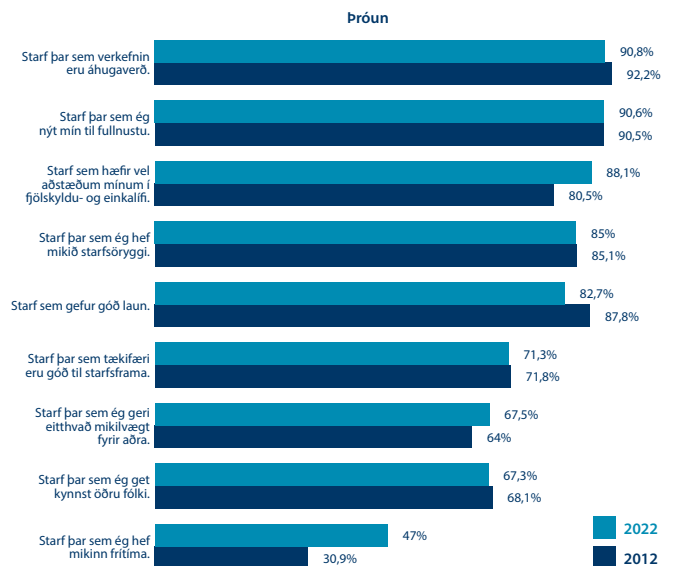
Starfsfólk þeirra fyrirtækja sem hljóta viðurkenningu sem Fjölskylduvænustu fyrirtækin 2023 er mælanlega ánægðara með getu sína til þess að aðlaga vinnutímann að þörfum fjölskyldulífsins. Til dæmis

að taka fæðingarorlof án þess að það komi niður á starfsframa, taka sumarfrí á þeim tíma sem það hentar, skreppa úr vinnu með litlum fyrirvara þegar nauðsyn krefur, og svo framvegis.

VR telur brýnt að vekja athygli á þessum mikilvæga málaflokki með því að veita sérstakar viðurkenningar til þeirra fyrirtækja sem bjóða starfsfólki sínu upp á fjölskylduvæna vinnustaði. Þetta er í takt við áherslur félagsins sem hefur vakið máls á málefnum eins og þriðju vaktinni og styttingu vinnuvikunnar, sem stuðla að frekara jafnvægi milli vinnu og einkalífs.

Rannsóknir VR benda jafnframt til þess að félagsfólk geri mun meiri kröfur um sveigjanlegan vinnutíma en áður, sem ber vott um breytt viðhorf á vinnuarkaði. Myndin fyrir neðan sýnir t.d. niðurstöður úr könnun sem VR gerði meðal félagsfólks með 10 ára millibili. Félagsfólk var beðið um að merkja við þau atriði sem þau töldu mikilvæg við val á nýju starfi.

Athygli vekur að árið 2022 voru mun fleiri VR félagar sem töldu það mikilvægt að velja starf sem hæfir vel aðstæðum í fjölskyldu- og einkalífi, eða 88,1%, sem er talsverð hækkun frá 2012, þegar hlutfallið var 80,5%. Eins voru miklu fleiri VR félagar sem töldu mikilvægt að velja starf sem veitir þeim mikinn frítíma árið 2022, eða 47%, miðað við 30,9% árið 2012.



VR mun bregðast við nýjum áherslum meðal félagsfólks með því að vinna að fjölskylduvænni vinnuarkaði. Þetta verður gert með því að berjast fyrir styttri vinnuviku, sveigjanlegri vinnutíma, samkomulagi um réttindi fólks til fjarvinnu, og svo mætti lengi telja.

Eins stefnir VR að því að veita áfram verðlaun til fjölskylduvænustu fyrirtækja landsins, í tengslum við sína árlega könnun um Fyrirtæki ársins, í þeirri von að hægt sé að skapa jákvætt fordæmi sem önnur fyrirtæki munu fylgja.

SPURT OG SVARAÐ UM VEIKINDARÉTT

Hvað á ég langan veikindarétt?

Á fyrsta ári hjá sama fyrirtæki: 2 dagar fyrir hvern unninn mánuð.

Eftir 1 hjá sama fyrirtæki: 2 mánuðir á hverjum 12 mánuðum.

Eftir 5 hjá sama fyrirtæki: 4 mánuðir á hverjum 12 mánuðum.

Eftir 10 ár hjá sama fyrirtæki: 6 mánuðir á hverjum 12 mánuðum.

Þó skal starfskraftur, sem áunnið hefur sér réttindi til 4 eða 6 mánaða launagreiðslna í veikindaforföllum hjá síðasta atvinnurekanda og skiptir um starf, eiga rétt til launagreiðslna ekki minna en í 2 mánuði á hverjum 12 mánuðum hjá nýja atvinnurekandanum.

Á fyrsta ári safnast dagarnir upp þannig að ef enginn veikindadagur er nýttur er veikindarétturinn eftir t.d. 10 mánaða starf 20 dagar.

Starfskraftur í hlutastarfi á sama rétt, veikindarétturinn er ekki hlutfallaður.

Hvað á ég að fá greitt í veikindum?

Í veikindum á starfskraftur að fá þau laun sem hann myndi fá ef hann væri að vinna.

Hversu langur er veikindaréttur vegna veikinda barna?

Á fyrstu 6 mánuðum hjá sama fyrirtæki: 2 dagar fyrir hvern unninn mánuð.

Eftir 7 mánuði hjá sama fyrirtæki: 12 dagar á hverjum 12 mánuðum.

Ofangreindur veikindaréttur á við um aðhlyningu sjúkra barna undir 13 ára aldri. Sama á við um börn undir 16 ára aldri þegar veikindi eru það alvarleg að þau leiði til sjúkráðsustar í a.m.k. einn dag. Foreldrar/forráðamenn halda þá dagvinnulaunum sínum, svo og vaktaálagi eða eftirvinnuálagi þar sem það á við.

Það er sameiginlegur skilningur að með foreldri sé einnig átt við fósturforeldri eða forráðamann sem er framfærandi barns og komi þá í stað foreldris.

Hversu oft þarf ég að tilkynna veikindin, þarf ég að hringja inn á hverjum degi?

Starfsfólk hefur ekki tilkynningaskyldu nema einu sinni, þ.e. í upphafi veikinda. Er það atvinnurekandans að biðja um vottorð kjósi hann svo og skal hann þá einnig endurgreiða kostnaðinn vegna þess. Ef starfskraftur skilar vottorði þá er það á ábyrgð starfskraftsins að endurnýja það sé hann enn veikur eftir að fyrri vottorði lýkur. Rétt er þó að tilkynna það til atvinnurekanda og gæta að því að óski hann eftir framhaldsvottorði, þá á starfskrafturinn rétt á því að fá kostnaðinn vegna læknisvottorðsins greitt.



Hvaða reglur gilda um veikindi/slyss í orlofi?

Starfskraftur á rétt á að fá orlofið sitt bætt um sem nemur þeim tíma sem viðkomandi gat ekki notið frísins vegna veikinda eða slyss ef veikindin eða áverkar vegna slyssins standa samfelld yfir lengur en í 3 sólarhringa og tilkynningaskyldu er fullnægt.

Starfskraftur þarf að tilkynna atvinnurekanda strax á fyrsta degi að hann geti ekki notið frísins og frá hvaða lækni hann muni koma með læknisvottorð.

Á starfskraftur rétt á umbun fyrir að leysa stjórnanda sinn af t.d. vegna veikinda eða orlofs?

Þegar starfskraftur, sem ekki er ráðinn sem staðgengill stjórnanda, leysir stjórnanda sinn af í störfum t.d. vegna orlofs eða veikinda og sú afleysing stendur yfir í eina viku eða lengur skal undirmaður eiga rétt

til umbunar fyrir slíka afleysingu með hliðsjón af þeirri ábyrgð og því starfsálagi sem hann verður fyrir. Aðilar skulu semja um slíka umbun áður en til afleysingar kemur.

Á starfskraftur rétt á launum á meðan hann fer til lækis?

Læknisheimsókn er ekki óvinnufærni ein og sér, öll eiga þó rétt á því að fara til lækis og því getur atvinnurekandi ekki bannað slíka heimsókn.

Varðandi greiðsluskyldu í læknisheimsóknum þá er ekki hægt að gera kröfu um að veikindaréttur sé nýttur en það tíðkast að starfsfólk fái að fara án skerðingar launa.

Ef læknisheimsóknir eru mjög tíðar og vegna tiltekinna veikinda má horfa til þess að nýta veikindarétt enda verið að koma í veg fyrir frekari veikindi. Því til staðfestingar þarf að liggja fyrir læknisvottorð ef farið er fram á það af hálfu atvinnurekanda.

Maki minn er veikur, á ég rétt á veikindarétti hjá atvinnurekanda?

Starfskraftur á ekki veikindarétt hjá atvinnurekanda sínum ef maki verður veikur. Starfskrafturinn getur aftur á móti sótt um greiðslur í Sjúkrasjóð VR, sjá nánar á vr.is.

Starfskraftur á rétt á leyfi frá störfum þegar um óviðráðanlegar (e. force majeure) og brýnar fjölskylduástæður er að ræða vegna sjúkdóms eða slyss sem krefst tafarlausrar nærveru starfskrafts. Á meðan á slíki fjarveru stendur á hann ekki rétt á launum frá atvinnurekanda, skv. kjarasamningi.

Hvað ef starfskraftur verður veikur eða lendir í slysi á uppsagnarfresti?

Þegar starfskraftur er á uppsagnarfresti breytir það ekki réttarstöðu hans. Þannig á starfskraftur á uppsagnarfresti sama rétt og hann hafði áður. Ef starfskraftur lendir t.d. í vinnuslysi á síðasta degi þá á hann þó rétt á vinnuslysaréttinum skv. kjarasamningi eins lengi og hann þarf á honum að halda, sömuleiðis fái hann atvinnusjúkdóm.


Hvað er vinnuslys?

Slys telst til vinnuslyss þegar óvæntur atburður veldur því að starfskraftur slasast og verður óvinnufær. Einnig telst það til vinnuslyss slasist starfskraftur á beinni leið í eða úr vinnu.

Við vinnuslys á starfskraftur 3 mánaða veikindarétt á dagvinnulaunum, óháð starfsaldri hjá fyrirtækinu.

Hafa ber í huga að vinnuslys og slys í vinnu er ekki endilega það sama svo gott er að hafa samband við kjaramálasvið VR ef vafi er á, kjaramal@vr.is.

Hvaða rétt á ég ef ég er búin/n/ð að nýta veikindarétt minn hjá atvinnurekanda?

Ef starfskraftur hefur nýtt að fullu veikindarétt sinn skv. kjarasamningi hjá sínum atvinnurekanda getur hann sótt um greiðslur úr sjúkrasjóði VR. Sjá nánar á vr.is. 

Fleiri spurningar og svör varðandi veikindarétt, uppsagnir og orlof má finna á vef VR, vr.is.



Þúsundir VR félaga hafa tekið sjálfspróf VR í stafrænni hæfni!

Ert þú búin/n/ð að taka prófið?

Kynntu þér málið nánar á stafrænhæfni.is



ÚR DÓMSALNUM

Þann 28. júní 2023 var kveðinn upp dómur af Hæstarétti Íslands sem staðfesti túlkun VR á veikindarétti trans einstaklings í kynstaðfestandi ferli hans. Hafði VR unnið málið í héraði og fengið veikindarétt staðfestan. Landsréttur snéri við niðurstöðu héraðsdóms og féllst ekki á veikindarétt. Í kjölfar dóms hæstaréttar sköpuðust áhugaverðar umræður um túlkanir dómara þar sem Samtök atvinnulífsins töldu að með niðurstöðu hans væri verið að sjúkdómavæða kynmisræmi og að í því fælist afturför í baráttu trans einstaklinga en formaður Trans Íslands fagnaði hins vegar niðurstöðunni og taldi svo ekki vera.

Á vorönn 2020 leitaði VR félagi til félagsins eftir að hafa ekki fengið laun sín greidd fyrir veikindi vegna aðgerðar sem hann hafði farið í mánuði áður. Sem trans einstaklingur hafði VR félaginn, hér eftir nefndur A, gengist undir brjóstnám sem var hluti af kynleiðréttingarferli hans. Fyrirtækið sem hann vann hjá, hér eftir nefnt B, taldi aðgerðina ekki nauðsynlega, þ.e. að um valfrjálsa aðgerð væri að ræða, og neitaði því að A ætti rétt á greiðslu vegna óvinnufærni sinnar í samræmi við veikindarétt í kjarasamningi. Þrátt fyrir áskorun þess efnis, breytti B ekki afstöðu sinni og tóku SA undir afstöðu B.

HÉRAÐSDÓMUR

Málið var tekið fyrir í Héraðsdómi í byrjun sumars 2021. Þar krafðist A greiðslu veikindalauna í tvo mánuði vegna brjóstnámsaðgerðar og fylgikvilla hennar. Bygðði málf lutningur A á því að aðgerð þessi

leiddi til óvinnufærni og uppfyllti veikindahugtak kjarasamnings. Aðilar deildu um hvort aðgerð væri valkvæð og hvort fjarvistir vegna aðgerðar væru greiðsluskyldar samkvæmt reglum vinnuréttar um veikindagreiðslur. Fyrir dómi svaraði lýtalæknir A því til að töluverð hættu væri á að A hefði orðið óvinnufær seinna meir ef hann hefði ekki farið í aðgerðina, enda sýndu rannsóknir að þeir sem þurfi á slíki rannsókn að halda upplifi bættu andlega líðan að aðgerð lokinni og sjálfsvígstíðni minnki. Geðlæknir A staðfesti það einnig og tók fram að brjóstnám væri óaðskiljanlegur hluti trans meðferðar mannsins. B bygðði þó á því að ekki væri um óvinnufærni vegna sjúkdóms í skilning laga og kjarasamninga að ræða heldur valfrjálsa lýtaaðgerð. Ágreiningurinn snerist því um hvort um sjúkdóm væri að ræða, svo og hvort að aðgerð sem þessi væri nauðsynleg til að koma í veg fyrir óvinnufærni seinna meir, og þar með væri B greiðsluskyldur samkvæmt veikindakafla kjarasamnings.

Við málsmeðferð í hæstarétti kom meðal annars fram að í áðurnefndri greinargerð með frumvarpi laga um kynrænt sjálfræði hafi verið rætt um hvort fjarlægja ætti kynmisræmi eða kynama alfarið úr nýrri sjúkdómsflokkun (ICD 11) til að undirstrika það að trans einstaklingar séu ekki haldnir sjúkdómi.

Að mati dómsins hafði verið sýnt fram á að A hafi verið haldinn sjúkdómnum „transsexúalismus“ auk þess sem bæði lýtalæknir og geðlæknir höfðu vitnað um að fyrirsjáanlegt væri að án aðgerðar hefði A orðið óvinnufær. Niðurstaða héraðsdóms var því að A hafi verið veikur í skilningi vinnuréttar, ekki hafi væri um valfrjálsa fegrunaraðgerð að ræða heldur nauðsynlega aðgerð í viðtæku kynstaðfestandi ferli trans manns. Var þ því dæmt til greiðslu veikindalauna A til tveggja mánaða.

LANDSRÉTTUR

Þ áfrýjaði niðurstöðu héraðsdóms. Dómarar tóku fyrst og fremst til skoðunar lög nr. 80/2019 um kynrænt sjálfræði. Þau lög kveða meðal annars á um að einstaklingar eldri en 15 ára geti breytt opinberri skráningu kyns án sjúkdómsgreiningar og viðurkenndrar meðferðar hjá Landspítalanum. Samkvæmt eldri lögum frá 2012 þurftu trans einstaklingar hins vegar að fara í gegnum langt ferli í heilbrigðis kerfinu til að fá opinberri skráningu sinni breytt. Í greinargerð frumvarps til laga nr. 80/2019 var tekið fram að í eldri lögum um „kynáttunarvanda“ hafi verið gengið út frá því að „transsexúalism“ væri skilgreindur sem geðsjúkdómur samkvæmt þáverandi alþjóðlegu sjúkdómsflokkunarkerfi (ICD 10). Í nýrri útgáfu flokkunarkerfisins (ICD 11) var „kynáttunarvandi“ þó felldur úr kafla um geðsjúkdóma og kynmisræmi tekið upp þess í stað, en þá undir kafla um kynheilsu. Við þetta hafi trans verið afsjúkdómavætt. Athygli vekur þó að umrætt flokkunarkerfi hafði við lagasetningu ekki tekið gildi hér á landi, en þótti ljóst að yrði gert á næstu árum.

Niðurstaða landsréttar var því sú að með nýjum lögum um kynrænt sjálfræði frá árinu 2019, er kynmisræmi ekki sjúkdómur og því væri ekki hægt að fallast á að A hafi verið haldinn sjúkdómi er hann gekkst undir brjóstnámsaðgerð árið 2020. Landsréttur fjallar hins vegar ekkert um það í niðurstöðum sínum hvort að aðgerð væri aðkallandi til þess að koma í veg fyrir andleg veikindi síðar meir, þrátt fyrir að ein af málsástæðum A hafi einmitt snúið að því.

HÆSTIRÉTTUR

Þessari niðurstöðu áfrýjaði A til hæstaréttar.

Við málsmeðferð í hæstarétti kom meðal annars fram að í áðurnefndri greinargerð með frumvarpi laga um kynrænt sjálfræði hafi verið rætt um hvort fjarlægja ætti kynmisræmi eða kynama alfarið úr nýrri sjúkdómsflokkun (ICD 11) til að undirstrika það að trans einstaklingar séu ekki haldnir sjúkdómi. Ákveðið hafi þó verið að halda því í flokkuninni, þá einkum til að tryggja trans einstaklingum aðgengi að heilbrigðisþjónustu.

Í niðurstöðu dómsins var tekið fram að markmið laganna hafi ekki verið að rýra rétt trans einstaklinga heldur að einfalda trans og intersex einstaklingum að breyta opinberri skráningu sinni í samræmi við

kynvitund sína án þess að þurfa að fara í gegnum heilbrigðiskerfið. Engin afstaða hafi þó verið tekin til þess í frumvarpinu hvort kynmisræmi gæti talist til veikinda. Kynmisræmi geti þó aftur á móti valdið kynama og kynami kann að hafa í för með sér mikla vanlíðan sem getur leitt til þunglyndis, kvíða, félagslegrar einangrunar og jafnvel sjálfsvígs. Í þeim tilfellum þegar trans einstaklingur er haldinn kynama, getur ástand einstaklingsins falið í sér sjúkdóm sem bregðast þurfi við, m.a. með brjóstnámi, til að koma í veg fyrir óvinnufærni seinna meir.

Var það því staðfest af Hæstarétti, byggt á læknisvottorðum og vitnisburði lækna, að A ætti rétt til greiðslu veikindalauna. Þegar trans einstaklingur upplifir kynama, getur aðgerðarleysi leitt til alvarlegra andlegra veikinda og getur aðgerð því flokkast sem nauðsynleg til að fyrirbyggja veikindi. Afleiðingar kynmisræmis geta þannig leitt til veikinda. Þrátt fyrir að kynmisræmi flokkist ekki sem sjúkdómur einn og sér samkvæmt nýjum lögum, þarf að líta til annarra atriða samhliða þegar veikindaréttar er ákvarðaður.

Það er því ekki hægt að fallast á þá afstöðu SA að verið sé að sjúkdómavæða kynmisræmi og að um afturhvarf sé að ræða, heldur fjallar niðurstaða dómara um afleiðingar þess að aðhafast ekki og að kynmisræmi geti leitt til kynama sem getur leitt til alvarlegra andlegra veikinda. Ekki sé hægt að túlka niðurstöðu Hæstaréttar á annan hátt. Þarft er að standa vörð um réttindi fólks og sýnir niðurstaða þessa dóms að veikindahugtak vinnuréttarins er tilkomið til að tryggja réttindi fólks til nauðsynlegrar fjarveru frá störfum, m.a. til að koma í veg fyrir alvarleg veikindi, hvort sem þau eru líkamleg eða andleg. [v](#)

HUGTÖK

TRANS

Kynvitund samræmist ekki því kyni sem þeim var úthlutað við fæðingu.

KYNSTAÐFESTANDI FERLI / KYNLEIÐRÉTTINGARFERLI

Ferli þar sem trans einstaklingur leiðréttir/aðlagar nafn, persónuformöfn, kyntjáningu og jafnvel kyneinkenni til að samræmast kynvitund sinni. Ferli hvers og eins er mismunandi, með misjöfnum skrefum og inngripum. Ekki allt trans fólk leitar sér heilbrigðisþjónustu af þessu tagi.

KYNVITUND

Upplifun einstaklings af eigin kyni, t.d. kona, karl, kvár.

KYNÓSAMRÆMI / KYNMISRÆMI

Þegar úthlutað kyn er ekki í samræmi við kynvitund.

KYNAMI

Vanlíðan sem fylgir því að kynvitund og úthlutað kyn fara ekki saman. Getur valdið mikilli vanlíðan, t.d. þunglyndi, kvíða og jafnvel leitt til sjálfsvígs.

SJÚKDÓMSHUGTAKIÐ SKV. KJARASAMNINGI

Auk veikinda og slysatilvika verður veikindaréttur virkur þurfi starfskraftur að gangast undir aðkallandi og nauðsynlega læknaaðgerð til að draga úr eða eyða afleiðingum sjúkdóms sem fyrirsjáanlegt er að leiði til óvinnufærni.

RAFRÆNIR HÁDEGISFYRIRLESTRAR

Á ÉG AÐ SPARA EÐA GREIÐA NIÐUR LÁNIN MÍN?

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

Leiðbeinandi: Jón Jósep Snæbjörnsson,
viðskiptatengslastjóri Aurbjargar

Lán og vextir snerta okkur flest. Í þessum fyrirlestri er farið yfir nokkur atriði sem mikilvægt er að þekkja til að taka upplýstari og betri ákvarðanir í fjármálum einstaklinga. Í lok fyrirlestrar ættu þátttakendur að þekkja nokkur af þeim helstu hugtökum sem snerta lántöku og sparnað. Fyrirlesturinn hentar vel þeim sem telja sig hafa litla þekkingu á lántöku, vöxtum, prósentum og sparnaði - eða vilja einfaldlega gera betur í fjármálunum sínum. Fyrirlesarinn er Jón Jósep Snæbjörnsson viðskiptatengslastjóri fjártækni fyrirtækisins Aurbjargar, sem stuðlar að auknu fjármálalæsi, gagnsæi og aðstoðar fólk við að taka upplýstari og betri ákvarðanir í fjármálum.

ÁLAGSSTJÓRNUN Í DESEMBER

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

Leiðbeinandi: Anna Claessen, alþjóðlega vottaður markþjálfari (ACC)

Í fyrirlestrinum er fjallað um hvernig er hægt að ná jafnvægi og ró á álagstímum og hvernig við getum notað nútímataekni til að hjálpa okkur að ná því markmiði. Farið er yfir fjölbreyttar og óhefðbundnar leiðir til að draga úr streitu, róa taugakerfið og bæta vellíðan. Hvað er að veita orku? Hvað er að draga frá okkur orku? Hvaða verkefnum geturðu dreift á aðra? Anna Claessen starfar sem alþjóðlega vottaður markþjálfari og einkaþjálfari í World Class á daginn og skemmtir með Happy Studio á kvöldin. Hún þekkir af eigin raun mikið álag, en hún datt í kulnun árið 2019 og vann sig upp úr því. Á þeirri vegferð bætti hún við sig RTT meðferðardáleiðslu, HAM, NLP, Gestalt, hamingju, meðvirkni og sambandsmarkþjálfun til að geta hjálpað sem flestum.

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.

Fyrirlestrarir verða einungis aðgengilegir rafrænt. Þeim verður streymt á auglýstum tíma, opnir út daginn á hlekknum **vr.is/streymi** en fara svo inn á **Mínar síður og verða þar aðgengilegir í 30 daga**.



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

FÉLAGSMÁL



YFIR 150 TILBOÐ TIL VR FÉLAGA GEGNUM SPARA APPIÐ

Spara appið er 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 sem gætu helst nýst viðkomandi.

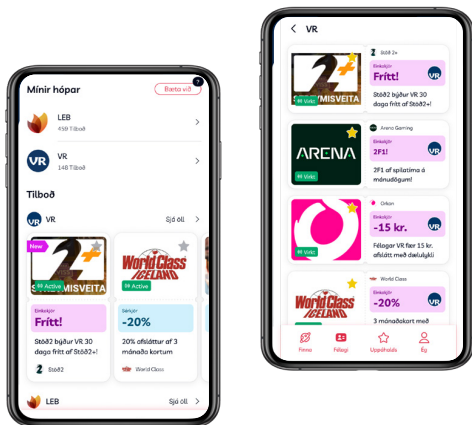
VR er með um 150 tilboð í Spara appinu og þá eru ótalin þau tilboð sem bjóðast viðkomandi í öðrum hópum sem hann tilheyrir svo sem starfsmannafélagi á sínum vinnustað, íþróttafélagi og fleiri hópum en fjölmargir hópar eru þegar skráðir í Spara appið og stöðugt fjölga. Fjölbreytni þjónustu og vöruflokka 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:

Bílvogur

Hvað: 10% afsláttur af efni, smurvinnu, bremsuviðgerðum, nýjum sumar- og vetrardekkjum

Hvar: Auðbrekku 17, 200 Kópavogi

Hvenær: Mán.-fim. kl. 8:00-17:00 og fös. kl. 8:00-16:00

BK kjúklingur

Hvað: 15% afsláttur af matseðli, gildir ekki með öðrum tilboðum

Hvar: Grensásvegi 5, 108 Reykjavík

Hvenær: Mán.-fim og sun. kl. 11:00-22:00, fös og lau kl. 11:00-21:00

Bónstöðin hjá Jobba

Hvað: 10% staðgreiðsluafsláttur

Hvar: Skeifunni 17, 108 Reykjavík

Hvenær: Mán.-fös. kl. 9:00-17:00

Burger-inn

Hvað: 15% afsláttur af matseðli

Hvar: Flatahrauni 5a, 220 Hafnarfirði

Hvenær: Mán.-sun. kl. 11:00-22:00

Culiacan

Hvað: 15% afsláttur, gildir ekki með öðrum tilboðum


Hvar: Suðurlandsbraut 4a, 108 Reykjavík

Hvenær: Mán.-sun. kl. 11:30-21:00

Dronefly

Hvað: 5% afsláttur af drónum og 10% afsláttur af völdum aukahlutum

Hvar: Jöfurbási 4, 112 Reykjavík

Hvenær: Mán.-fös. kl. 10:00-18:00 

Náðu í appið hér



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





Sigmundur Halldórsson
Starfskraftur LÍV



BERNIE SANDERS Á HEIMSPINGI UNI GLOBAL UNION

Forystusveit samtaka launafólks innan UNI Global Union kom saman á 6. heimspingi UNI Global sem fram fór í Filadelfíu dagana 26.-30. ágúst sl. undir yfirskriftinni „Rising Together“. Þar voru saman komnir fulltrúar samtaka launafólks frá 109 löndum. LÍV átti þrjá fulltrúa á þinginu, þau Ragnar Þór Ingólfsson, formann VR, Eið Stefánsson formann Félags verslunar- og skrifstofufólks á Akureyri og Selmu Björk Grétarsdóttur varaformann VR, en auk þeirra sótti þingið Sigmundur Halldórsson, starfskraftur LÍV, sem áheyrnarfulltrúi.


Í undanfara heimspingsins var haldin ráðstefna kvenna innan UNI. Á þingi kvenna voru karlarnir í hópnum eingöngu gestir. Þar var samþykkt stefnumörkun UNI Global Union varðandi jafnréttismál. Þau mál sem brenna á konum eru að sumu leyti ólík þeim sem karlar leggja áherslu á. Fyrir utan þá augljósu kröfu að öll njóti sömu launa fyrir sömu störf, þá leggja konur áherslu á að jafnrétti náist ekki nema horft sé til heildarmyndarinnar sem taki ekki eingöngu til vinnustaðar. Enn og aftur kom fram sá gríðarlegi aðstöðumunur sem ríkir eftir löndum. Réttur kvenna til launaðs fæðingarorlofs er mjög misjafn og sömuleiðis allar starfsaðstæður þeirra. Krafa þeirra varðandi betri kjör er hins vegar skýr. Þær krefjast þess að konum sé sýndur skilningur við blæðingar og tíðahvörf. Auk þess sem verulega skortir á rannsóknir á áhrif vinnu á heilsu kvenna, þar sem reglur um starfsaðstæður miðast oft við karla. Sömuleiðis séu konur oft í störfum þar sem þess er krafist að þær vinni langar vaktir, auk þess að sinna fjölskyldu og heimili.

Tónninn á heimspinginu var sleginn strax á fyrsta degi þegar Bernie Sanders steig í pontu og hélt þrumuræðu þar sem hann sagði það

meðal annars vera hlutverk samtaka launafólks að leiða breytingar í þessari miklu bylgju tæknibreytinga og gríðarlegar auðsöfnunar á hendur örfárra aðila á sama tíma og fólk býr við fátækt. Sanders var ekki sá eini sem ræddi um misskiptingu auðs og hið mikilvæga hlutverk samtaka launafólks. Fram hjá því verður ekki litið að stærstu fjölþjóðlegu fyrirtækin á borð við Amazon, Apple, Meta og Microsoft hafa ítrekað reynt að bregða fæti fyrir stéttarfélag. Fram kom í máli fulltrúa Ver.di frá Þýskalandi að þegar þau sóttu fram gegn Amazon í Þýskalandi hafi fyrirtækið í fyrstu ekki viljað semja við þau eða viðurkenna rétt starfsfólksins til þess að vera í stéttarfélagi. Eftir hörð átök hafi þau náð fram samningi og í kjölfarið hafi önnur stéttarfélag í Evrópu farið í aðgerðir, meðal annars í Frakklandi, Bretland og á Ítalíu. Með samstöðu samtaka launafólks og í krafti alþjóðlegrar samvinnu er loksins að nást árangur í því að bæta starfskjör launafólks hjá þessum risastóru fjölþjóðafyrirtækjum. Mikið verk er þó fyrir höndum og það er verkalyðshreyfingunni nauðsynlegt að starfa þétt saman á alþjóðavísu, enda viðkomandi fyrirtæki alþjóðleg og í þeim löndum þar sem stéttarfélag séu sterk geta þau haft áhrif til þess að bæta lífskjör starfsfólks þessara fyrirtækja um allan heim.

Á öðrum degi ráðstefnunnar tóku systursamtök okkar frá Finnlandi, PAM, við „Breaking Through“ viðurkenningu frá UNI Global Union en í Finnlandi komust nýlega til valda stjórnmaflokkar sem hafa það á stefnuskrá sinni að brjóta á bak aftur finnska vinnumarkaðsmódelið. Samkvæmt yfirlýsingu stjórnarflokkanna er ætlunin að grafa undan samningsrétti launafólks, takmarka réttinn til að leggja niður störf og draga úr starfsöryggi starfsfólks. PAM hefur með starfi sínu, meðal annars með vinnustöðvun og samningum fyrir hönd 200.000 starfsfólks í verslun, barist einharðlega fyrir hönd launafólks í Finnlandi, þar sem 60% launafólks er í stéttarfélagi. Það kom reyndar fram í máli fjölmargra þeirra sem tóku til máls á þinginu að uppgangur öfgahægri afla og fasisma væri mikið áhyggjuefni. Við hér á Íslandi erum í þessum samanburði í þeirri öfundsverðu stöðu að hér þykir það sjálf-sagt og eðlilegt að launafólk sé í stéttarfélagi. Við verðum sannarlega að standa vörð um þau réttindi með öllum ráðum því það er ljóst að sú varnarbarátta sem mörg stéttarfélag standa frammi fyrir er stórhættuleg lífskjörum almennings.

Bæði á ráðstefnu kvenna og á heimspingi UNI Global Union var lögð á það áhersla að fylgja þyrfti eftir samþykkt ILO 190 sem lýtur að því að tryggja beri öryggi starfsfólks bæði á vinnustöðum og heimilum. Til að við getum öll stolt sinnt okkar störfum verður að tryggja að við verðum ekki fyrir áreiti eða ofbeldi en fram hjá því verður ekki litið að konur eru mun líklegri til þess að verða fyrir ofbeldi við störf sín og eru einnig frekar fórnarlömb heimilisofbeldis. Með löggildingu ILO 190 munu atvinnurekendur bera ábyrgð á því að tryggja öryggi starfsfólks síns gagnvart þriðja aðila og skapa öryggi á vinnustaðnum. Eins og staðan er í dag hefur ekkert Norðurlandanna klárað löggildingu og innan bæði LÍV og VR er mikill áhugi á því að heyra skýringar frá íslenskum stjórnvöldum hvað veldur.

Á lokadegi þings varð mikil umræða um frið, lýðræði og mannréttindi. Þingið minnti á að það væri skýlaus réttur alls launafólks að búa við frið. Þá fordæmdi þingið árs Rússa í Úkraínu og fordæmdi stjórnvöld í Myanmar og stöðu Palestínufólks í Ísrael. UNI Global Union hefur unnið mikið og gott starf við að tryggja stöðu fólks í löndum þar stéttarfélag eiga undir högg að sækja. Þessi árangur hefur náðst í gegnum alþjóðlega samninga þar sem UNI Global hefur komið fram fyrir hönd launafólks í löndum á borð við Banglades og Pakistan og gert samninga við þau alþjóðlegu fyrirtæki sem starfa í þessum löndum. 

Fréttir af vettvangi LÍV er að finna á landssamband.is

TRÚNAÐARMANNA- NÁMSKEIÐ

ALLT UM KJARAMÁL OG ÞJÓNUSTU VR

11. október kl. 8:30-12:00 og 13:00-16:00

Námskeiðið er aðeins ætlað trúnaðarmönnum VR

Leiðbeinandi: Kjaramálasvið VR og sérfræðingar hjá sjóðum VR

VR leggur áherslu á að trúnaðarmenn fái allar helstu upplýsingar er snúa að kjaramálum og þjónustu VR. Allt sem farið er yfir á námskeiðinu er gagnlegt fyrir trúnaðarmenn að skilja, kunna deili á og vita hvar er hægt að finna upplýsingar um. Fyrri hluti námskeiðsins fer yfir helstu atriði kjarasamninga svo sem veikindarétt, uppsagnir, orlof, vinnutíma og áunnin réttindi. Í seinni hluta námskeiðsins er farið yfir þjónustulíði eins og VR varasjóð, sjúkrasjóð, orlofssjóð, starfsmenntasjóð og VIRK.

Þjónusta VR er viðamikil og mikilvægt fyrir trúnaðarmenn að þekkja helstu þætti í kjaramálum og þjónustu hjá VR. Einnig er gott að geta leiðbeint félagsfólki VR á sínum vinnustað hvar hægt er að nálgast mikilvægar upplýsingar um réttindi og þjónustu hjá VR. Þess vegna hvetjum við alla trúnaðarmenn til þess að sitja þetta námskeið. Hér gefst trúnaðarmönnum einnig tækifæri til þess að ræða saman, deila reynslu sinni og fá svör við spurningum sínum hjá sérfræðingum VR.

HLUTVERK TRÚNAÐARMANNSINS

22. nóvember kl. 9:00-12:00

Námskeiðið er aðeins ætlað trúnaðarmönnum VR

Leiðbeinandi: Eypór Eðvarðsson, M.A. í vinnusálfræði og stjórnendaráðgjafi hjá Þekkingarmiðlun.

Það er algengt að leitað sé til trúnaðarmanna með hin ýmsu mál sem upp koma á vinnustöðum og góðir trúnaðarmenn geta gert margt til að færa hluti til betri vegar. Á námskeiðinu verður farið yfir hlutverk trúnaðarmannsins og hvernig hann getur nálgast viðfangsefnin faglega bæði gagnvart atvinnurekanda og samstarfsfólki. Þátttakendur geta komið með mál sem þeir vilja að séu rædd sameiginlega en ekki er þörf á að vera með sérstök mál til að taka þátt. Dæmi um atriði sem eru rædd eru eineltismál, samskiptaerfiðleikar, vantraust starfsfólks á yfirmanni, kynferðisleg áreitni, erfiðar og umdeildar uppsagnir, ágreiningur samstarfsfólks, kulnun, álag og erfiður starfsandi.

Leiðbeinandi er Eypór Eðvarðsson. Hann er með M.A. í vinnusálfræði og starfar sem þjálfari og stjórnendaráðgjafi hjá Þekkingarmiðlun ehf. Þetta námskeið er hluti af þeim grunnnámskeiðum sem VR mælir með að allir trúnaðarmenn komi á.

MÓTTAKA FYRIR NÝJA TRÚNAÐARMENN

8. nóvember kl. 12:00-13:00

6. desember kl. 12:00-13:00

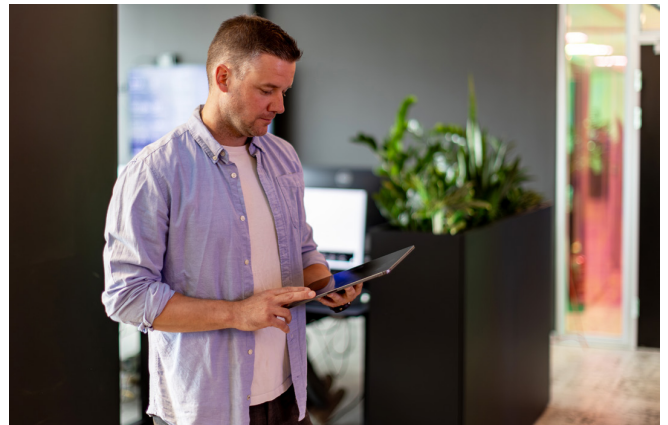
Móttakan er aðeins ætluð trúnaðarmönnum VR

Leiðbeinandi: Birgir Már Guðmundsson
tengiliður trúnaðarmanna hjá VR

TRÚNAÐAR-
MENN

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 félagi 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. Kjörrið tækifæri til að hitta á tengilið trúnaðarmanna í eigin persónu og byggja upp tengslanet við aðra nýja trúnaðarmenn. Ef áhugi er fyrir hendi eftir móttökuna verður tekið rölt um þau svið innan VR sem trúnaðarmenn hafa áhuga á að vita meira um. Móttakan verður haldin í nýjum og glæsilegum fundarsal VR á 9. hæð í Húsi verslunarinnar, Kringlunni 7. Vinsamlegast látið vita af ofnæmi eða öðru sem þarf að taka tillit til.



SKRÁNING

Námskeiðin verða haldin í nýjum og glæsilegum sal VR á 9. hæð í Húsi verslunarinnar, Kringlunni 7. Morgunmatur verður í boði fyrir þau sem mæta á staðinn. Einnig er í sumum tilfellum hægt að taka þátt í gegnum Teams en salurinn er vel búinn tækjabúnaði fyrir blandað námskeiðahald. Veldu þann möguleika sem hentar þér í viðburðagatalinu á vr.is.

Við skráningu færðu áminningu á netfangið sem þú ert með skráð hjá VR. Ef þú skráir þig sem þátttakanda rafrænt færðu sendan hlekk í tölvupóstinum. Þú getur séð hvaða netfang þú ert með skráð á Mínum síðum á www.vr.is.

Einnig er hægt að setja viðburðinn í dagatalið sitt með því að smella á hnapp sem birtist við skráningu.



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

TRÚNAÐARMAÐURINN

KRISTJÁN ELDUR ARONSSON

Aldur: 27 ára

Vinnustaður: Expectus

Hvað hefurðu unnið lengi hjá þínu fyrirtæki?

Ég byrjaði hjá Expectus í nóvember 2021, svo um það bil tvö ár.

Hversu lengi hefurðu verið trúnaðarmaður?

Ég var kjörinn trúnaðarmaður fyrir um það bil einu ári.

Hvernig fræðslu hefurðu sótt þér sem trúnaðarmaður?

Ég hef aðallega nýtt mér vefinn hjá ykkur til þess að sækja mér allskyns fræðslu. Það sem ég skoða mest eru reiknivélarnar, þá sérstaklega launaþróunin og síðan fylgist ég stundum með hádegisfyrirlestrunum. Það sem mér finnst líka gott að skoða er allt nýja efnið sem flæðir inn á VR vefinn. Sem dæmi finnst mér efnið sem tengist þriðju vaktinni mjög flott og upplýsandi, mæli með fyrir alla að kynna sér það!

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

Já alveg klárlega! Ég læt launamál og réttindi starfsfólks mig varða meira en ég gerði áður og hef sótt mér þekkingu um þau mál. Ég hef sem betur fer ekki þurft að beita mér mikið sem trúnaðarmaður Expectus en það er gott að hafa fengið tækifæri að kynnast störfum trúnaðarmanna.

Hvað gerirðu í frítíma þínum?

Ég hef verið að komast inn í golf undanfarið og finnst það gríðarlega skemmtilegt, jafnvel þó ég sé ekki sá besti. Útivera og tími með vinum spilar stórt hlutverk í því en það skemmir ekki fyrir þegar maður slær kúluna vel. Mér finnst líka mjög gaman að fíkra mig áfram í eldamenskunni, ég og unnusta mín erum dugleg að prófa nýja hluti í eldhúsinu. 