

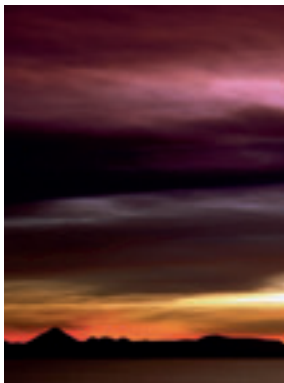
3. tbl. 33. árgangur maí 2011

Virðing
Réttlæti

VR

BLAÐIÐ





Forsíðumynd

Ljósmynd: Ingrid Kuhlman

VR

Húsi verslunarinnar
Kringlunni 7,
103 Reykjavík
Sími 510 1700
vr@vr.is
www.vr.is

Ábyrgðarmaður: Stefán Einar
Stefánsson, formaður

Ritstjóri: Anna Björg Siggeirsdóttir

Umbrot og útlit: Tómas Bolli Hafþórsson

Ljósmyndir: Eddi, Arnaldur Halldórs,
Helgi Skúlason, Lilja Kristjánsdóttir,
og Gunnar Kr.
Prentun: Oddi.
Upplag: 25.000

Stjórn VR

Stefán Einar Stefánsson formaður

Ásta Rut Jónasdóttir varaformaður

Jóhanna S. Rúnarsdóttir ritari

Benedikt Vilhjálmsson

Birgir Már Guðmundsson

Eyrún Ingadóttir

Guðrún Helga Tómasdóttir

Hildur Mósesdóttir

Ingibjörg Ósk Birgisdóttir

Jón Magnússon

Kristjana Þorbjörg Jónsdóttir

Pálmey Helga Gísladóttir

Ragnar Þór Ingólfsson

Sigríður Stefánsdóttir

Sigurður Sigfússon

Varamenn

Óskar Kristjánsson

Benóný Valur Jakobsson

Þjarni Þór Sigurðsson



10



21



29



32

Fyrirtæki ársins

10
Fyrirtæki ársins 2010

11
Stærri fyrirtæki

12
Minni fyrirtæki

14
Helstu niðurstöður

16
Fyrirmyndar fyrirtæki

18
Niðurstöður

20
Samanburður VR og SFR

Félagsmál

04
Niðurstöður kosninga

04
Aðalfundur VR

05
1. maí hátíðahöld

05
Morgunfundir

06
Ný stjórn

21
Nýir kjarasamningar

23
Atvinnuleitendur

30
Unglingar eru líka fólk

31
Leggðu land undir fót

32
Orlof og orlofsréttur

34
Krossgátan

35
Dómur

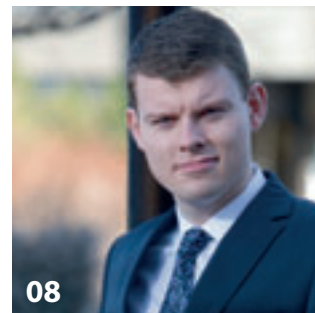
Viðtöl og greinar

03
Leiðari

08
Engir hveitibrauðsdagar
VIÐTAL VIÐ STEFÁN EINAR STEFÁNSSON

24
Verkföll VR

29
Kulnun algengust
meðal ungs fólks



08



Seljalandsfoss

LEIÐARI

VR á tímamótum

Á fyrstu árum nýrrar aldar heyrðust þær raddir víða að hlutverki stéttarfélaganna væri lokið. Velmegun væri orðin slík að samtakamáttur fjöldans væri ekki lengur nauðsynlegur til þess að fólk gæti sótt kjarabætur og varið réttindi sín. Á undraskömmum tíma breyttust aðstæður þó til hins verra og í einni svipan jókst atvinnuleysi til muna og kjör rýrnuðu gríðarlega. Þá gerði fólk sér grein fyrir því að aðeins með samtakamætti og samstöðu er hægt að standa vörð um grunnildi og grundvallarréttindi sem svo miklu hefur verið fórnað til að ná fram. Verkalýðshreyfingin hefur háð erfiða varnarbaráttu í eftirleik bankahrunsins og þar hefur gengið á ýmsu. Þó bendir margt til þess að við séum að nokkru leyti að ná vopnum okkar að nýju og getum farið að sækja fram í stað þess að halda aðeins í horfinu.

Nýr samningur

Þann 5. maí síðastliðinn undirrituðu fulltrúar VR nýjan kjarasamning við Samtök atvinnulífsins en með honum er tilraun gerð til þess að endurheimta þann kaupmátt sem félagsmenn glötuðu í hrininu. Ljóst er að margt þarf að ganga upp til þess að forsendur samningsins haldi og verði það ekki raunin höfum við tækifæri til þess að endurmeta afstöðu okkar til hans þegar að því kemur. Hins vegar má fullyrða að gerð þriggja ára samnings auki líkurnar á því að hægt verði að koma hjólum efnahagslífsins að nýju í gang, auka fjárfestingu, fjölga störfum og þar með auka kaupmátt okkar allra.

Þó flestir ef ekki allir hefðu viljað sjá meira vinnast með nýjum kjarasamningum er það mat þeirra sem að samningsgerðinni komu að ekki hafi verið lengra komist að þessu sinni. Með samningi þeim sem nú liggur á borðinu teygja samningsaðilar sig langt í átt að hvorum öðrum. Málamiðlanir fela það í sér að enginn einn stendur uppi með pálmann í höndunum þó hver og einn geti sætt sig við sinn hlut sem til skiptanna var.

Næstu skref

Enn er margt óunnið í endurreisn íslensks samfélags og má að mörgu leyti taka undir orð þeirra sem telja að of hægt gangi. En við verðum að horfa fram á veginn og gjörnýta öll þau tækifæri sem bjóðast og orðið geta til heilla fyrir íslenska þjóð. Nú hefur vinnumarkaðurinn lagt sitt af mörkum í þeim efnum og markað sameiginlega stefnu til næstu þriggja ára um bætt kjör almennings. Með því axla félagsmenn í VR sína ábyrgð á endurreisninni en í samningunum felst einnig ákveðið upphaf sem gefur stjórnvöldum, atvinnurekendum og fjárfestum kjörið tækifæri til að sýna hvað í þeim býr.

SES

Niðurstöður kosninga VR

Allsherjaratkvæðagreiðsla vegna kjörs í forystusveit VR fór fram í VR dagana 16. – 30. mars 2011. Kosið var milli 7 frambjóðenda til formanns til tveggja ára og milli 15 frambjóðenda um sjö sæti í stjórn til tveggja ára, auk þriggja varamanna. Atkvæði greiddu 4.867. Á kjörskrá voru alls 28.419. Kosningabátttaka var því 17,13%.

Frambjóðendur til formanns voru Stefán Einar Stefánsson sem var kjörinn formaður til næstu tveggja ára með 20,6% atkvæða, Helga Guðrún Jónasdóttir sem fékk 18,2%, Páll Örn Líndal 15,5% Rannveig Sigurðardóttir 14,1%, Guðrún Jóhanna Ólafsdóttir, 12,7%, Kristinn Örn Jóhannesson 9,9% og Lúðvík Lúðvíksson sem rak lestina með 8,9%.

Eftirfandi sjö stjórnarmenn voru kosnir til tveggja ára skv. fléttulista eins og kveðið er á um í 20. gr. laga VR:

Ásta Rut Jónasdóttir 87,6%
Ragnar Þór Ingólfsson 54,9%
Eyrún Ingadóttir 81,6%
Benedikt Vilhjálmsson 49,6%
Pálmey Helga Gísladóttir 75%
Birgir Már Guðmundsson 44,2%
Kristjana Þorbjörg Jónsdóttir 67%

Þrjú varamenn í stjórn VR til eins árs:

Óskar Kristjánsson 40,7%
Benóný Valur Jakobsson 36,9%
Bjarni Þór Sigurðsson 35,4%

Auk þeirra buðu sig fram í stjórn en hlutu ekki kosningu þeir Bjarki Steingrímsson sem fékk 32,8% atkvæða, Gunnar Heiðberg Gestsson með 31,6%, Guðmundur Ingi Kristinsson 27,8%, Þórir Traustason 20,9% og Jónas Pétur Hreinsson með 15,9% atkvæða.

Sjálfkjörið var í trúnaðaráð VR þar sem ekki komu móttframboð við framlagðan lista stjórnar og trúnaðráðs VR. Sjá lista trúnaðaráðs á www.vr.is. Á bls. 6 hér á eftir má sjá stjórn VR í heild sinni næstu tvö árin.

Aðalfundur VR

Á aðalfundi VR sem haldinn var á Nordica hóteli 27. apríl sl. var farið yfir ársskýrslu félagsins fyrir starfsárið 2010 til 2011 sem og reikninga ársins 2010. Hvorutveggja var borið undir fundinn og var samþykkt samhljóða. Afkoma félagsins á árinu 2010 nam 661 milljón króna miðað við 341 milljón króna árið á undan. Munar þar helst um aukningu í iðgjöldum. Þá voru útgreiðslur úr Sjúkrasjóði og varasjóði félagsins 165 milljónum króna lægri en árið á undan og bendir allt til þess að jafnvægi sé komið á hvað varðar ásókn í sjóði félagsins eftir mikla aukningu í kjölfar hrunsins í október 2008. Fjármunatekjur félagsins námu 557 milljónum króna en það er aukning um 160 milljónir króna á milli ára. Raunávöxtun félagsins var 5,79%.

500 milljónir í VR varasjóð

Lögð var fram tillaga um framlag í VR varasjóð að upphæð um 500 milljónir króna vegna ársins 2010 og var hún samþykkt.

Nokkrar tillögur að breytingum á lögum VR, einkum 20. greininni sem fjallar um kosningu formanns, stjórnar og trúnaðarráðs, voru lagðar fram á fundinum. Eftir umræður voru samþykktar breytingar á lögum sem m.a. gera ráð fyrir því að stjórnir deilda félagsins utan höfuðborgarsvæðisins eigi fasta fulltrúa í trúnaðarráði.

Nýr formaður tekur við

Lýst var kjöri formanns, stjórnar og trúnaðarráðs á fundinum en kosningar voru haldnar í félaginu í mars. Stefán Einar Stefánsson tók við er Kristinn Örn Jóhannesson lét af störfum sem formaður eftir tveggja ára setu. Í ræðu sinni þakkaði Kristinn Örn meðstjórnendum sínum, trúnaðarráði félagsins og starfsmönnum samstarfið á síðustu tveimur árum sem hann sagði hafa verið lærdómsrík.

Alvarleg staða á vinnumarkaði

Nýkjörinn formaður, Stefán Einar Stefánsson, gerði stöðuna í kjarasamningum að umræðuefni í ræðu sinni og gagnrýndi afstöðu Samtaka atvinnulífsins. Sem kunnugt er vísaði VR deilu sinni og SA til ríkissáttasemjara þar sem ekkert hafði gengið í viðræðum undanfarna daga. Verkfall vofði yfir næðist ekki samkomulag fljótlega. Stefán Einar sagði forsvarsmenn Samtaka atvinnulífsins hafa gengið alltof langt og alltof lengi í því að beita fyrir sig kjarasamningum á vinnumarkaði í þeirri viðleitni sinni að hafa sitt fram hvað varðar breytta umgjörð fiskveiðilöggjafar landsins. "Þeir sem þar ráða för hafa engan siðferðislegan eða lagalegan rétt til þess að halda launafólki í landinu í gislingu vegna þessa máls," sagði Stefán Einar.

"Allt frá hruni hefur almenningur í landinu sýnt ótrúlegt þolgæði, yfirvegun og vilja til þess að gera gott úr því sem að höndum hefur borið. Það hefur m.a. verið gert af virðingu við atvinnurekendur, laun hafa lækkað, fólki hefur verið sagt upp, dregið hefur úr yfirvinnu og þannig mætti lengi telja. Allt hefur þetta verið framlag okkar launamanna til þess að halda fyrirtækjunum og hjólum efnahagslífsins gangandi. En við getum ekki dregið þann vagn ein og sér. Það þurfa allir að leggjast á eitt. Og nú er svo komið að Samtök atvinnulífsins hafa í raun gefið það út, að þau ætlast til þess að við höldum þúlinu áfram en að þau geti haldið að sér höndum þar til öllum þeirra kröfum hefur verið fullnægt gagnvart hinu opinbera. Við það verður ekki unað."



Morgunfundir VR

Taktu þátt í þróun félagsins

Morgunfundirnir góðkunnu hefja nú göngu sína á ný eftir tveggja ára hlé en þar spjallar Stefán Einar Stefánsson formaður VR við félagsmenn yfir morgunverði. Fundirnir eru í húsnæði VR á 0. hæð í Húsi verslunarinnar, frá kl. 8:30 og til kl. 10:00. Á hvern fund eru boðaðir 15-20 félagsmenn sem valdir eru handahófskennt úr félagaskrá. Félagsmenn geta einnig skráð sig sjálfir með því að hringja í þjónustuver VR.

Stjórnendur félagsins öðlast með þessu dýrmætari upplýsingar beint frá félagsmönnum og er þetta einnig góður vettvangur fyrir félagsmenn að nálgast upplýsingar og láta í ljósi skoðanir sínar á starfinu. Félagsmennirnir fá með þessu í auknum mæli að koma að starfi VR en félagið leitast við að þróast í takt við þarfir félagsmanna.

Við ætlum að hefjast handa í maí með tveimur fundum dagana 19. og 20. maí nk.

Nánari upplýsingar á www.vr.is og skráning er í þjónustuveri, sími 510 1700

1. maí hátíðahöld

Að venju var farið í kröfugöngu 1. maí undir yfirskrifinni Aukum atvinnu bætum kjörin, en gengið var fylktu liði frá Hlemmi og niður á Austurvöll þar sem útifundur var haldinn. Aðalræðumaður dagsins var Signý Jóhannesdóttir og var það staða mála í kjarasamningaviðræðum sem setti mestan svip á ræðuhöld dagsins. Nokkuð var um frammiköll og ólæti meðal fundargesta sem er miður og var það mál manna að þeir sem að því stóðu eigi ekki nokkra samleið með íslenskum launamönnum og kröfum þeirra til bættra kjara.

Happdrættið – þitt númer?

Dregið hefur verið í happdrætti sem haldið var í tengslum við könnun á Fyrirtæki ársins 2011. Alls er um að ræða 10 vinninga og fær hver vinningshafi eitt gjafabréf frá Icelandair að andvirði 50 þúsund krónur.

Vinningsnúmerin eru: 3355 - 5543 - 9232 - 13778 - 13780 - 32551 - 52082 - 64379 - 64666 - 69496. Vinningshöfum er bent á að hafa samband við VR í síma 510 1700.

Orlofsuppbót 2011

Orlofsuppbót er kr. 20.300 á árinu 2011 samkvæmt kjarasamningum VR. Orlofsuppbót er föst tala innheldur orlof og tekur ekki launabreytingum samkvæmt öðrum ákvæðum kjarasamnings.

Hverjir eiga rétt á orlofsuppbót?

Þeir félagsmenn sem eru í starfi í fyrstu viku maí skulu fá greidda orlofsuppbót miðað við fullt starf en hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma síðastliðið orlofsár. Þeir sem eru í hlutastarfi eiga að fá greidda orlofsuppbót í samræmi við starfshlutfall sitt.

Starfshlutfall miðast við fasta reglubundna vinnu.

Orlofsuppbót á að greiða þann 1. júní ár hvert og greiðist öllum starfsmönnum sem verið hafa samfelt í starfi hjá atvinnurekanda í 12 á síðustu 12 mánuðum miðað við 30. apríl ár hvert eða eru í starfi fyrstu viku maí. Sérstakt álag greiðist ofan á orlofsuppbótina árið 2011, kr. 10.000.

Áunna orlofsuppbót skal greiða út við starfslok.

Spilum saman

Dagana 17. mars til 4 apríl stóðu VR og SVÞ fyrir áttakinu „Dagar verslunar og þjónustu.“ Tilgangurinn með áttakinu var tvíþættur. Annars vegar að vekja athygli á mikilvægi verslunar og þjónustu og hins vegar að hvetja Íslendinga á jákvæðan og ábyrgan hátt til að „spila með“ og taka þátt í að snúa hjólum atvinnulífsins með því að eiga viðskipti við verslunar- og þjónustufyrirtæki.

Þessa vikunnar var samspil einstaklinga og atvinnulífsins með það að leiðarljósi að við erum öll hluti af sömu keðjunni og getum með samhentum átaki eftir hana og styrkt.

Blásið var til öflugrar markaðsherferðar, margs konar auglýsingarefni var útbúið, auglýst var í öllum stærstu fjölmiðlum og barmmerkjum og borðstöndum var dreift í allar verslarnir landsins. Átakið þótti takast mjög vel.

**ALLSHERJARATKVÆÐAGREIÐSLAN
UM KJARASAMNINGINN VERÐUR
DAGANA 11. - 25. MAÍ.**

SJÁ NÁNAR Á BLS. 23 HÉR Í BLAÐINU

FÉLAGSMÁL

Ný stjórn VR



Stefán Einar Stefánsson
formaður VR



Ásta Rut Jónasdóttir
Actavis – varaformaður



Jóhanna S. Rúnarsdóttir
Ölgerðin hf. – ritari



Birgir Már Guðmundsson
Sorpa Bs.



Eyrún Ingadóttir
Lögfræðingafélag Íslands



Guðrún Helga Tómasdóttir
Icelandair



Hildur Mósesdóttir
Iceland Express



Ingibjörg Ósk Birgisdóttir
Verk- og tæknifr.félag Ísl.



Benedikt Vilhjálmsson
Fálkinn hf.



Jón Magnússon
Hekla



Kristjana Þorbjörg Jónsdóttir
A4



Pálmey Helga Gísladóttir
Atvinnuleitandi



Ragnar Þór Ingólfsson
Örninn



Sigríður Stefánsdóttir
Sögn ehf.



Sigurður Sigfússon
N1 hf.

Varamenn



Óskar Kristjánsson
VÍS



Benóný Valur Jakobsson
66° Norður



Bjarni Þór Sigurðsson
365 miðlar ehf.

VIÐTALIÐ

Engir hveitibrauðsdagar

Viðtal: Steinar Þór Sveinsson



„Hann hefur hent sér beint í djúpu laugina,” hugsar blaðamaður þegar hann ætlar sér að spjalla við nýkjörinn formann VR á skrifstofu hans í Húsi verslunarinnar. Stefán Einar Stefánsson er kurteis maður. Hann biðst reglulega afsökunar á því að hann verði að klára einn tölvupóst, svara borðsímanum, svara farsímanum, eiga orðaskipti við fólk sem knýr dyra og verður að bera undir hann eitthvað mál, og taka á móti gesti sem gjarna vill kasta á hann stuttri kveðju. Stefán Einar, nýkjörinn formaður VR, er upptekinn maður. Hann hefur sannarlega hent sér beint í djúpu laugina. Þegar viðtalið er tekið er örlagavikan í þeim erfiðu kjaradeilum sem staðið hafa yfir síðustu mánuði. Allt er undir og hann er nýr í starfi.

Talað hreint út

Stefán Einar var kjörinn formaður VR 30. mars og tók við stöðunni á aðalfundi félagsins 27. apríl. Síðustu vikur hafa því verið annasamar. „Strax daginn eftir kjörið fór ég að sinna verkefnum sem verðandi formaður. Ég átti þá fund með Gylfa Arnbjörnssyni, forseta ASÍ, sem upplýsti mig um gang kjaraviðræðnanna og ég hef setið alla fundi samninganefndar ASÍ síðan þá,” útskýrir Stefán Einar.

Það er því óhætt að segja að nýkjörinn formaður VR hafi ekki notið neinna hveitibrauðsdaga. Kjaraviðræður voru í hnút þegar kjöri hans var lýst og verkfall virtist blasa við. Stefán Einar talaði hreint út í ræðu sinni er hann tók við formannsstöðunni í VR á aðalfundinum í lok apríl. Hann sagði að Samtök atvinnulífsins hefðu engan siðferðilegan eða lagalegan rétt til þess að halda launafólki í landinu í gíslingu vegna deilna um fiskveiðistjórnunarkerfið. Ekkert gekk í viðræðum VR og SA og vísaði VR deilunni til ríkissáttasemjara og verkfall vofði yfir. „Ég lít þannig á,” segir Stefán Einar, „að ASÍ hafi veitt SA fullmikið svigrúm í fulllangan tíma til að halda fram kröfum sínum í sjávarútvegsmálum. Við stöndum alltaf frammi fyrir þeirri siðferðilegu spurningu hvenær á að sleppa

takinu. Þessi krafa SA var óásættanleg og SA hélt þessari kröfu of lengi á lofti og málum í gíslingu. Þeir héldu okkur þannig í gíslingu. Við lögðum fram hófstílltar launakröfur og tókum ríkt tillit til ástandsins í þjóðfélaginu. Við litum á þessar kröfur sem friðarsáttmála við atvinnurekendur og vorum ákveðin í að halda þeim til streitu. SA verður að leiða deilu sína við ríkisstjórn Íslands um fiskveiðistjórnunarkerfið til lykta öðruvísi en að nota okkur sem vopn í baráttunni.“

SA og LÍÚ gengu of langt

Stefán Einar er gagnrýninn á þá aðferðafræði sem SA beittu í nýyfyrstöðnum kjaraviðræðum. „Samningar byggjast á sérstakri blöndu sveigjanleika og hörku. Menn þurfa að átta sig á því þegar þeir hafa gengið of langt og eru farnir að brjóta brýr og loka dyrum að baki sér. Það er sjálfsgagt að takast á af hörku en stundum ganga menn of langt. SA með LÍÚ í broddi fylkingar gerðu það og það hefur valdið ákveðnum trúnaðarbresti. Það var margoft búið að vara þá við að teygjan væri að slitna og við gáfumst á endanum upp á þessari aðferðafræði. Ég held að þeim hafi brugðist bogalistin,“ segir Stefán Einar.

Hann telur að launþegahreyfingin hafi uppfyllt sínar skyldur og ríkulega lagt sitt af mörkum. „Allt frá hruni hefur almenningur í landinu sýnt ótrúlega þolinmæði, yfirvegun og vilja til að taka því sem að höndum hefur borið og mæta erfiðum áskorunum. Atvinnurekendur hefur verið sýnd full virðing. Laun hafa lækkað, dregið hefur úr yfirvinnu og fólk hefur misst vinnuna og þannig mætti lengi telja. Launafólk hefur tekið á sig þessi áföll til þess að hjálpa til við að halda hjólum efnahagslífsins gangandi. Það er þeirra framlag. Í þessum kjaraviðræðum þurfti að sýna að virðing geti verið gagnkvæm.“

Lífið og tækifærin beindu mér hingað

Siðferði og virðing eru orð sem Stefán Einar hefur gripið til í spjalli okkar og eru honum hugstæð. Það er engin tilviljun enda hefur hann lokið MA námi í viðskiptasiðfræði og embættis- og BA prófi í guðfræði. Stúdentsprófi lauk hann frá Verzlunarskóla Íslands. Stefán Einar hefur undanfarin ár starfað á vettvangi tengdum námi sínu. Hann hefur verið framkvæmdastjóri Hins íslenska biblíufélags, stundakennari við Háskólann í Reykjavík, og sinnt ráðgjafastörfum fyrir fyrirtæki, stofnanir og félag vegna setningar siðareglna og samfélagsábyrgðar stefnu.

„Ég ætlaði upphaflega að fylgja fjölskyldu-hefðinni og verða lögfræðingur og fór þess vegna í Verzlunarskólann,“ útskýrir Stefán Einar en hann hefði þannig fetað í fótspor föður síns og afa. „Þegar ég var við að ljúka námi í Verzlunarskólanum varð ég hins vegar fyrir persónulegri reynslu sem varð til þess að ég þurfti að endurskoða ýmsa hluti. Ég þurfti að taka á honum stóra mínum, og sjálfsgagt hefði útkoman getað orðið neikvæð jafnt sem jákvæð, en þessi reynsla beindi mér í guðfræðina. Það var svo ávallt ætlun mín að starfa á vettvangi kirkjunnar en lífið tekur mann í ákveðna átt og tækifærin koma upp og hafa nú beint mér hingað,“ segir Stefán Einar.

Stefán Einar er í sambúð með Dagnýju Jónsdóttur sem stundar laganám við Háskólann í Reykjavík. „Ég tek skýrt fram að við höfum verið saman í fimm ár þannig að það upphófst allt áður en ég byrjaði að kenna við Háskólann í Reykjavík þar sem hún stundar núna nám,“ segir Stefán Einar glettinn.

Segja má að áhugamál Stefáns Einars tengist úti- og inniveru, hreyfingu og paulsætni. „Ég hef stundað golf síðan ég var krakki og sumir kalla það „kraftgolf“. Ég þarf reglulega að endurnýja golfsettið því kylfurnar þola ekki álagið. Ég veit að það er eitthvað öfugsnúíð við það því golf er í grunninn heiðursmannaíþrótt en kannski þetta tengist því að ég hef ekki náð forgjöfni neðar en 15 þrátt fyrir ástundun í langan tíma. Það tekur á kylfurnar,“ segir hann með þunga.

Stefán Einar stundar einnig langhlaup og er þegar kominn í hlaupahóp starfsmanna á skrifstofu VR. „Ég hef hlaupið nokkur hálfmaraþon en ég og Helga Árnadóttir, forstöðumaður fjármála- og rekstrarsviðs VR, stefnum bæði á heilt maraþon í Reykjavíkumaraþoninu á menningarnótt þann 20. ágúst. Ég stefni á að hlaupa undir þremur og hálfum klukkutíma og mun hlaupa til styrktar Styrktarfélagi krabba-meinssjúkra barna en það stendur mér nærri því systursonur minn háði baráttu við krabba-mein,“ segir hann.

Jafnframt þýðir Stefán Einar bækur í frístundum og hafa tvær bækur í hans þýðingu verið gefnar út.


Afli VR verður beitt

VR er stærsta og öflugasta verkalýðsfélagið með um 28.000 félagi og Stefán Einar segir að afli þess verði beitt af þunga og alvöru og unnið að hagsmunum allra félagsmanna.

„Um 9% félagsmanna VR eru nú án atvinnu og margir eiga um sárt að binda. Félagar í VR koma úr öllum áttum og úr ólíkum greinum. Við munum áfram sinna þeim vel sem telja sig eiga skjól og samleið með okkur og þeir munu finna að við verðum áfram öflugasta verkalýðsfélagið án þess að það sé sérstakt markmið að blása félagið út. Styrkur VR er mikill og við eigum langa sögu og hefð og okkur ber siðferðileg skylda til að beita öllu afli núna. Félag eins og VR eru einmitt til vegna þess að heimurinn er ekki fullkominn. Margt sem hefur áunnist í gegnum tíðina hefur valdið því að hlutverk og ásýnd verkalýðsfélaga hefur breyst. Margt af því sem áður var barist fyrir af hörku er litið á sem sjálfsgaðan hlut í dag. Nú þegar hins vegar gefur á bátinn eiga launamenn vettvang í verkalýðsfélagi eins og VR til að þetta raðirnar, tryggja samstarfið og láta til sín taka á uppbyggilegum forsendum. Það verður að hafa það í huga að kjarabaráttan er ekki niðurriffsstarfsemi. Við erum ekki að biðja um launahækkanir til að leggja allt í bál og brand heldur til að fólk geti greitt lán sín, skatta og skyldur, látið drauma sína rætast og þannig með neyslu sinni fjölgað störfum og látið hjól efnahagslífsins snúast,“ segir Stefán Einar.

Hann segir að vinnumarkaðurinn muni breytast mikið á næstu árum. „Við munum leggja áherslu á ákveðin þjóðþrifamál en ég tel jafnframt að enduruppbygging þjóðfélagsins almennt geti átt sér stað í gegnum félag eins og VR frekar en í gegnum ýmis fyrirtæki eða stofnanir. Hér leggjum við áherslu á og tölum fyrir félagslegum gæðum okkar fólks en ekki fyrir hönd eða hagsmunum kröfuhafa eða annarra. Við munum þrýsta á um jöfnun lífeyrisréttinda milli opinberra starfsmanna og annarra enda standa engin efni til þess að búa við tvöfalt lífeyriskerfi í landinu þar sem annar hópurinn býr við algjör forréttindi. Það verður jafnframt tekinn harður slagur fyrir því að konur njóti sömu kjara og karlar út frá hæfni sinni, menntun og reynslu,“ segir Stefán Einar og bætur við að lokum: „Þótt það séu mörg krefjandi verkefni sem þarf að leysa og ákveðin mikilvæg mál sem við munum leggja mikla áherslu á að bæta úr þá er ég mjög bjartsýnn á framtíð þessarar þjóðar. Við eigum miklar auðlindir í náttúru og hæft og skapandi fólk og tækifærin eru mikil. Verkalýðsfélag eins og VR á að standa vörð um að þessi gæði skili sér til fólksins í landinu, því enginn á ríkari kröfu til þessara gæða en fólk þó sjálf sem landið byggir.“

FYRIRTÆKI ÁRSINS 2011



Íslenska gámafélagið og Vinnuföt eru **Fyrirtæki ársins 2011** samkvæmt niðurstöðum könnunar VR, það fyrrnefnda sigraði annað árið í röð í hópi stærri fyrirtækja en það síðarnefnda vann í hópi minni fyrirtækja þar sem starfa 49 starfsmenn eða færri. Nýherji er það fyrirtæki í hópi stærri fyrirtækja sem mest bætti sig á milli ára og er hástökkvarinn. Í hópi minni fyrirtækja er Dynjandi hástökkvarinn.

Þetta er í fimmtánda skipti sem VR velur fyrirtæki ársins. Alls fengu ríflega 20 þúsund félagsmenn VR senda könnun um Fyrirtæki ársins 2011 auk tæplega þrjú þúsund annarra starfsmanna á almennum vinnumarkaði.

FYRIRTÆKI ÁRSINS 2011 STÆRRI FYRIRTÆKI

Meðaltal	4.008	3.97	3.07	3.99	4.30	4.30	4.18	3.97	4.30	
	Heildareinkunn	Trúverðugleiki stjórnenda	Launakjör	Vinnuskilyrði	Sveigjanleiki vinnu	Sjálfstæði í starfi	Ánægja og stolt	Ímynd fyrirtækis	Starfsandi	Svarhlutfall í %
1. Íslenska gámafélagið	4.485	4.59	3.89	4.38	4.66	4.48	4.73	4.46	4.63	70-79%
2. Johan Rönning*	4.454	4.45	3.81	4.40	4.61	4.54	4.55	4.65	4.60	80-100%
3. Securitas	4.426	4.57	3.65	4.16	4.48	4.57	4.65	4.64	4.63	60-69%
4. Betware á Íslandi*	4.424	4.49	3.55	4.37	4.60	4.44	4.61	4.57	4.70	80-100%
5. Logos*	4.422	4.51	3.96	4.52	4.34	4.56	4.58	4.18	4.60	70-79%
6. Maritech *	4.337	4.22	3.75	4.64	4.60	4.27	4.48	4.32	4.42	70-79%
7. Prentsmiðjan Oddi*	4.310	4.37	3.32	4.24	4.51	4.51	4.50	4.58	4.45	70-79%
8. VÍS *	4.306	4.50	3.30	4.31	4.51	4.50	4.60	3.90	4.69	80-100%
9. 1912 samstæðan*	4.304	4.29	3.36	4.34	4.53	4.42	4.51	4.59	4.41	70-79%
10. Parlogis*	4.291	4.32	3.22	4.25	4.63	4.58	4.35	4.56	4.45	80-100%
11. Distica*	4.288	4.39	3.49	4.14	4.16	4.30	4.54	4.66	4.53	80-100%
12. Nova*	4.287	4.44	3.43	3.77	4.30	4.48	4.60	4.56	4.68	70-79%
13. Össur	4.283	4.19	3.10	4.32	4.49	4.42	4.51	4.85	4.44	50-59%
14. ISS Ísland	4.272	4.16	3.42	4.63	4.27	4.55	4.43	4.14	4.53	50-59%
15. Icepharma*	4.266	4.30	3.28	4.46	4.43	4.43	4.42	4.36	4.40	80-100%
16. CCP*	4.263	4.26	3.41	4.15	4.44	4.32	4.41	4.63	4.50	35-49%
17. Nýherji	4.257	4.09	2.83	4.17	4.75	4.47	4.59	4.67	4.60	35-49%
18. Tryggingamiðstöðin	4.245	4.39	3.36	4.14	4.39	4.36	4.47	4.18	4.59	60-69%
19. Öryggismiðstöð Íslands	4.243	4.25	3.61	4.34	4.27	4.35	4.39	4.23	4.44	70-79%
20. Alcan á Íslandi	4.243	4.20	3.87	4.17	4.10	4.58	4.39	3.96	4.60	60-69%
21. Íslandspóstur	4.243	4.27	3.39	4.16	4.58	4.52	4.37	4.19	4.48	50-59%
22. Vodafone *	4.216	4.44	3.07	4.12	4.44	4.41	4.44	4.14	4.57	60-69%
23. Nói Sírius	4.209	4.01	3.06	4.19	4.62	4.49	4.37	4.65	4.43	35-49%
24. Verkis *	4.204	4.16	3.33	4.20	4.53	4.19	4.38	4.39	4.46	70-79%
25. HugurAx *	4.201	4.19	3.36	4.39	4.52	4.32	4.27	4.21	4.36	70-79%
26. HB Grandi	4.189	3.97	3.48	4.40	4.32	4.43	4.45	4.30	4.23	50-59%
27. DHL Express Iceland	4.185	4.21	3.49	4.03	4.36	4.51	4.32	4.18	4.39	60-69%
28. Efla *	4.172	4.07	3.23	4.30	4.45	4.27	4.26	4.45	4.39	70-79%
29. Mannvit	4.157	3.91	3.16	4.29	4.54	4.33	4.37	4.60	4.20	70-79%
30. Lýsi	4.148	3.95	3.36	4.40	4.31	4.42	4.15	4.65	4.06	60-69%
31. Sorpa	4.138	4.02	3.03	4.13	4.60	4.57	4.38	4.28	4.22	35-49%
32. Vörður tryggingar *	4.133	4.01	2.93	4.21	4.39	4.38	4.43	4.05	4.66	80-100%
33. Deloitte *	4.125	4.15	3.12	4.20	4.41	4.20	4.28	4.18	4.42	80-100%
34. Opin kerfi*	4.121	4.09	3.16	3.84	4.32	4.33	4.33	4.46	4.49	80-100%
35. Fjárvakur	4.114	4.23	3.09	4.01	4.35	4.33	4.33	4.25	4.30	60-69%
36. ALP	4.105	4.14	3.41	3.76	4.38	4.31	4.31	4.08	4.46	35-49%
37. Samskip*	4.102	4.20	2.96	4.24	4.34	4.47	4.37	3.75	4.41	35-49%
38. Marel	4.098	4.01	3.15	4.02	4.46	4.30	4.37	4.58	4.02	50-59%
39. Ölgerðin Egill Skallagrímsson	4.072	3.97	2.69	4.39	4.20	4.33	4.28	4.26	4.43	35-49%
40. Miklartorg (IKEA)*	4.054	4.06	3.20	4.07	4.13	4.33	4.23	4.24	4.17	35-49%
41. Skýrr	4.049	4.04	3.30	3.98	4.55	4.03	4.15	4.24	4.17	70-79%
42. World Class*	4.047	4.08	3.39	3.88	3.84	4.60	4.37	3.90	4.27	35-49%
43. Ernst & Young*	4.040	3.94	3.09	4.06	4.36	4.02	4.18	4.26	4.43	70-79%
44. Actavis	4.031	4.02	2.89	3.91	4.49	4.21	4.32	4.00	4.43	60-69%
45. Vífilfell	4.030	4.15	3.14	3.72	4.35	4.36	4.24	3.91	4.36	35-49%
46. Flugfélag Íslands	4.027	4.04	2.76	3.69	4.32	4.46	4.37	4.27	4.37	35-49%
47. Innnes	4.023	3.85	3.11	3.87	4.35	4.38	4.30	4.49	4.01	35-49%
48. KPMG*	4.021	3.97	3.33	4.29	4.35	4.09	4.20	3.56	4.33	80-100%
49. Fosshótel	4.019	4.04	3.22	3.90	3.92	4.47	4.19	3.76	4.57	35-49%

Meðaltal	4.008	3.97	3.07	3.99	4.30	4.30	4.18	3.97	4.30	
	Heildareinkunn	Trúverðugleiki stjórnenda	Launakjör	Vinnuskilyrði	Sveigjanleiki vinnu	Sjálfstæði í starfi	Ánægja og stolt	Ímynd fyrirtækis	Starfsandi	Svarhlutfall í %
50. PricewaterhouseCoopers	4.014	4.20	3.33	4.00	4.47	4.18	4.15	3.44	4.26	50-59%
51. Borgun	4.012	4.12	3.01	3.75	4.52	4.23	4.16	4.19	4.17	35-49%
52. Creditinfo Lánstraust	4.001	4.30	3.05	3.25	4.43	4.41	4.31	3.74	4.49	50-59%
53. Eimskip	4.001	4.07	3.06	3.80	4.26	4.35	4.31	3.98	4.18	35-49%
54. Primera Air	4.000	4.01	2.94	3.80	4.28	4.43	4.34	3.90	4.33	35-49%
55. Arion banki	3.996	4.03	3.43	3.95	4.56	4.40	4.20	2.70	4.63	35-49%
56. Frumherji *	3.989	4.14	3.11	3.96	4.14	4.36	4.28	3.51	4.31	70-79%
57. Flugfélagið Atlantia	3.976	3.99	3.24	3.81	4.47	4.22	4.12	3.83	4.20	35-49%
58. Síminn	3.970	4.02	2.91	4.01	4.49	4.09	4.03	3.69	4.47	50-59%
59. Bílaumboðið Askja	3.968	4.16	3.03	3.79	4.00	4.48	4.03	4.10	4.12	35-49%
60. Iceland travel *	3.960	3.91	2.80	3.76	4.19	4.22	4.27	4.24	4.33	80-100%
61. Íslensk-amerísk verslunarfél.	3.959	3.92	3.02	3.95	4.42	4.43	4.00	4.15	3.91	35-49%
62. N1	3.951	4.01	3.24	3.93	4.13	4.36	4.22	3.48	4.18	35-49%
63. Klettur - sala og þjónusta	3.941	3.66	3.00	4.08	4.34	4.28	4.10	4.00	4.21	60-69%
64. Brimborg	3.932	3.81	2.98	4.10	4.26	4.23	3.99	4.16	4.01	50-59%
65. Bananar	3.929	3.71	3.31	3.65	4.22	4.33	3.98	4.23	4.18	35-49%
66. EJS	3.921	3.97	3.00	3.64	4.23	4.02	3.99	4.41	4.16	50-59%
67. SP-Fjármögnun	3.914	3.86	3.27	4.30	4.58	4.18	3.99	2.67	4.42	50-59%
68. Tal *	3.913	4.02	3.02	3.91	4.21	4.36	4.01	3.25	4.45	60-69%
69. Oliuverzlun Íslands	3.913	3.97	3.10	3.95	4.27	4.13	4.06	3.67	4.13	35-49%
70. Penninn	3.910	3.89	2.49	3.86	4.28	4.43	4.16	3.88	4.33	35-49%
71. Rúmfatalagerinn*	3.888	3.77	3.01	4.01	3.91	4.36	3.97	3.97	4.14	35-49%
72. Ingvar Helgason	3.886	3.94	3.01	3.77	4.18	4.14	4.07	3.58	4.36	35-49%
73. Motus (áður Intrum)*	3.877	3.92	2.76	4.00	4.42	4.26	4.14	3.22	4.27	70-79%
74. Norvik (skrifstofa)	3.868	3.61	2.62	3.95	4.30	4.29	4.12	4.06	4.15	50-59%
75. Reykjavík Excursions-Kynnif.	3.863	3.87	3.12	3.51	3.68	4.29	4.09	4.15	4.19	35-49%
76. Flugleiðahótel	3.862	3.85	2.69	3.53	3.85	4.24	4.21	4.31	4.24	35-49%
77. Hótel Saga	3.851	3.79	3.05	3.66	4.27	4.09	3.91	3.82	4.28	35-49%
78. 66° Norður, Sjóklæðagerðin	3.832	3.62	2.88	3.71	4.15	4.17	4.11	4.09	4.08	50-59%
79. Skygggir	3.819	3.91	2.43	3.87	4.30	4.14	3.92	3.71	4.26	60-69%
80. Sjóvá *	3.817	3.92	2.63	4.12	4.37	4.20	4.11	2.76	4.31	60-69%
81. Medis	3.810	3.78	2.57	3.80	4.33	4.25	4.05	3.31	4.40	50-59%
82. Víðja	3.803	3.61	2.20	4.09	4.49	4.22	4.02	4.00	3.96	50-59%
83. Sláturfélag Suðurlands svf.*	3.765	3.69	2.60	3.93	4.12	4.08	3.84	3.97	3.96	60-69%
84. Lyfja	3.764	3.77	2.28	3.69	3.91	4.36	3.89	3.82	4.38	35-49%
85. 365 miðlar	3.745	3.60	3.11	3.64	4.19	4.32	3.94	3.02	4.22	35-49%
86. Icelandair	3.744	3.63	2.01	3.79	3.91	4.28	4.22	4.01	4.15	50-59%
87. Háskólinn í Reykjavík	3.709	3.49	2.42	3.86	4.12	4.29	3.82	3.88	3.94	50-59%
88. Skeljungur	3.702	3.63	3.26	4.06	4.05	4.25	3.68	2.68	3.97	35-49%
89. Íslensk erfðagreining	3.639	3.10	2.52	4.61	3.96	4.07	3.77	2.77	4.33	-
90. Norðurrál	3.631	3.57	3.02	3.77	3.77	4.03	3.56	3.73	3.65	-
91. Iceland Excursion Allrahanda	3.610	3.36	2.43	3.47	4.14	3.94	3.91	3.81	4.00	-
92. Hekla	3.570	3.35	2.63	3.60	4.30	4.23	3.58	2.94	4.09	-
93. Alcoa Fjarðaál	3.543	3.42	3.04	3.43	3.80	4.00	3.59	3.39	3.75	-
94. Bílabúð Benna	3.524	3.18	2.49	3.29	4.16	4.02	3.67	3.78	3.89	-
95. Iceland Express	3.513	3.29	2.56	3.71	4.32	4.02	3.81	2.23	4.22	-
96. Toyota Kópavogi	3.509	3.23	2.46	3.50	3.55	4.02	3.47	3.85	4.09	-
97. Egilsson	3.446	2.93	2.38	3.69	4.19	4.04	3.34	3.09	4.15	-
98. Arion verðbréfavarsla	3.329	3.32	2.51	3.12	4.28	3.74	3.16	2.90	3.74	-

*Allir starfsmenn þessara fyrirtækja, án tillits til stéttarfélags, fengu senda könnun VR á Fyrirtæki ársins.

Hér má sjá lista yfir stöðu stærri fyrirtækja en á næstu síðum er listi yfir minni fyrirtækin. Hæsta einkunn fyrir fyrirtæki ársins er 5 en lægsta einkunn er 1, og á það bæði við um heildareinkunn og einkunn fyrir lykilþætti.

FYRIRTÆKI ÁRSINS 2011 MINNI FYRIRTÆKI

	Heildareinkunn	Trúverðugleiki stjórnenda	Launakjör	Vinnuskilyrði	Sveigjanleiki vinnu	Sjálfsæði í starfi	Ánægja og stolt	Ímynd fyrirtækis	Starfsandi	Svarhlutfall í %
Meðaltal	4.101	4.05	3.29	4.03	4.35	4.35	4.24	4.23	4.32	
1. Vinnuföt	4.936	4.96	4.93	4.94	4.80	4.90	5.00	4.93	4.93	80-100%
2. Podium Imports*	4.891	4.99	4.68	4.75	4.95	5.00	4.94	4.75	5.00	80-100%
3. Sigurborg	4.863	4.98	4.31	4.93	4.95	4.88	4.94	4.83	5.00	60-69%
4. Miracle*	4.861	4.94	4.56	4.83	4.86	4.76	4.89	5.00	4.96	80-100%
5. Gróco*	4.857	4.95	4.43	4.74	4.96	4.93	5.00	4.90	4.90	80-100%
6. Spölur*	4.856	4.89	4.45	4.76	4.94	5.00	4.93	4.86	5.00	80-100%
7. Kjarnavörur	4.854	4.86	4.45	4.89	4.88	4.94	5.00	5.00	4.79	60-69%
8. Beiersdorf	4.816	4.95	4.03	4.82	4.80	4.81	5.00	5.00	5.00	80-100%
9. Danica sjávarafurðir	4.813	4.88	4.67	4.93	4.65	4.75	4.94	4.83	4.75	60-69%
10. Sæmark	4.805	4.98	4.60	4.52	4.47	4.88	5.00	4.83	5.00	80-100%
11. Microsoft Íslandi*	4.756	4.55	4.69	4.98	4.80	4.85	4.85	4.69	4.67	80-100%
12. Birtingahúsið	4.756	4.78	4.13	4.74	4.80	4.85	4.95	4.80	4.93	80-100%
13. Bókhald og uppgjör	4.739	4.73	4.11	4.73	4.96	4.85	4.80	4.96	4.80	80-100%
14. Kemi	4.711	4.43	4.39	4.98	4.90	4.71	4.88	4.89	4.61	80-100%
15. Emmessis	4.648	4.80	4.17	4.14	4.65	4.88	4.94	4.83	4.75	50-59%
16. Basis*	4.644	4.78	4.13	4.42	4.60	4.57	4.82	4.93	4.82	70-79%
17. Vörumerking	4.642	4.80	4.21	3.89	4.70	5.00	5.00	5.00	4.58	80-100%
18. Frjó	4.632	4.73	4.50	4.48	4.45	4.92	5.00	4.00	4.83	50-59%
19. Globus	4.617	4.78	4.17	4.25	4.55	4.63	4.88	4.67	4.92	60-69%
20. Krýsuvíkurskóli	4.615	4.68	3.81	4.68	4.67	4.75	4.81	4.92	4.58	50-59%
21. Smith & Norland	4.601	4.28	4.13	4.57	4.73	4.96	4.88	4.67	4.72	35-49%
22. Vélfang	4.590	4.43	4.25	4.89	4.90	4.38	4.56	4.67	4.67	80-100%
23. Norræna ferðaskrifstofan	4.584	4.60	4.33	4.68	4.90	4.75	4.69	4.42	4.33	80-100%
24. Myndform	4.530	4.58	3.92	4.49	4.43	4.65	4.77	4.72	4.61	60-69%
25. Hvíta húsið*	4.529	4.64	3.82	4.26	4.58	4.52	4.73	4.88	4.75	80-100%
26. Samhentir Kassagerð	4.523	4.39	4.16	4.52	4.63	4.75	4.59	4.81	4.42	60-69%
27. Artasan*	4.519	4.90	3.14	4.08	4.61	4.68	4.78	4.81	5.00	80-100%
28. Jónsson & Lemacks	4.514	4.54	3.75	4.51	4.64	4.75	4.65	4.50	4.73	60-69%
29. Garri*	4.512	4.58	3.73	4.42	4.65	4.55	4.69	4.77	4.67	80-100%
30. Sölufélag Garðyrkjumanna	4.509	4.50	4.12	4.67	4.51	4.68	4.61	4.52	4.43	80-100%
31. Sensa*	4.506	4.48	3.79	4.60	4.58	4.45	4.55	4.87	4.71	80-100%
32. Árnason Faktor	4.500	4.45	3.83	4.71	4.63	4.54	4.71	4.40	4.67	60-69%
33. Ferðapjónusta bænda	4.483	4.48	3.64	4.68	4.43	4.45	4.59	4.90	4.63	80-100%
34. ReykjavíkUrdeild RÍ	4.481	4.86	3.33	4.02	4.34	4.39	4.93	4.81	4.95	35-49%
35. Calidris	4.467	4.55	3.67	4.29	4.80	4.31	4.69	4.56	4.83	50-59%
36. VSÓ Ráðgjöf	4.462	4.54	3.50	4.57	4.76	4.65	4.70	4.33	4.60	60-69%
37. Veritas Capital*	4.456	4.42	3.54	4.45	4.48	4.71	4.80	4.54	4.68	80-100%
38. Medico	4.454	4.55	3.75	4.54	4.45	4.88	4.25	4.50	4.67	50-59%
39. Gogogic	4.450	4.55	3.92	4.71	4.45	4.42	4.52	4.53	4.39	70-79%
40. BBA Legal	4.448	4.30	3.75	4.61	4.45	4.44	4.69	4.67	4.67	35-49%
41. Hugsmiðjan*	4.447	4.57	3.82	4.35	4.68	4.43	4.69	4.21	4.74	80-100%
42. Ice fresh seafood	4.434	4.35	3.61	4.46	4.70	4.75	4.69	4.17	4.75	80-100%
43. Menn og mýs*	4.428	4.38	4.19	4.10	4.70	4.21	4.50	4.64	4.71	80-100%
44. Kauphöll Íslands	4.426	4.93	3.25	3.82	4.60	4.88	4.81	4.22	4.75	50-59%
45. Krýna	4.424	4.42	3.47	4.54	4.05	4.63	4.81	4.50	4.83	35-49%
46. Sameinaði lífeyrissjóðurinn	4.415	4.51	3.76	4.60	4.67	4.69	4.71	3.50	4.74	50-59%
47. S. Guðjónsson*	4.415	4.40	4.17	4.19	4.78	4.46	4.54	4.39	4.44	80-100%
48. Íslenska auglýsingastofan	4.407	4.51	3.17	4.40	4.31	4.56	4.72	4.78	4.70	35-49%
49. Rima Apótek	4.394	4.12	4.25	3.89	4.49	4.04	4.81	5.00	4.67	35-49%
50. Hegas	4.392	4.21	3.08	4.64	4.60	4.63	4.69	4.67	4.67	60-69%
51. ÍÐAN-Fræðslusetur	4.391	4.53	3.20	4.43	4.71	4.29	4.71	4.39	4.76	70-79%
52. Íspan	4.383	4.30	3.36	4.54	4.64	4.10	4.70	4.73	4.67	50-59%
53. Epal	4.383	4.30	3.83	4.00	4.70	4.42	4.58	4.78	4.56	35-49%
54. Hagvangur*	4.381	4.43	3.74	4.30	4.75	4.34	4.28	4.43	4.75	80-100%
55. Hugvit	4.378	4.31	3.85	4.49	4.67	4.50	4.58	4.41	4.26	50-59%
56. Dynjandi	4.375	4.30	3.87	4.57	4.78	4.44	4.25	4.67	4.21	80-100%

Meðaltal
57. Icelandair Cargo*
58. Express Ferðir
59. Fossberg
60. A4*
61. Ó. Johnson & Kaaber
62. Hópinnukerfi
63. Fálkinn
64. Guðmundur Arason
65. Halldór Jónsson
66. Pípar/TBWA
67. Íslenska umboðssalan
68. Gildi lífeyrissjóður*
69. Fiton*
70. Hvítlist
71. TVG Zimsen*
72. Libra*
73. Katla-DMI
74. Múlakaffi
75. Trackwell-Stefa
76. Mekka Wines & Spirits
77. Nortek
78. Annata
79. Margt smátt
80. Kvos*
81. Hreyfill svf.
82. Alþýðusamband Íslands*
83. Edda útgáfa
84. Vistor *
85. Tandur
86. Tengir *
87. Þór
88. Forlagið
89. Grænn Markaður
90. Vigor *
91. Bernhard
92. Knattspyrnusamband Íslands
93. Thor Shipping
94. Auður Capital
95. Ásbjörn Ólafsson
96. Unicef Ísland
97. Kortapjónustan
98. Lögræðistofa Reykjavíkur
99. Axis húsgögn
100. Fastus
101. Kraftvélar
102. Vélasalan
103. Flügger
104. Mímír-símenntun
105. Miðbúðin (Þín verslun)
106. Rauði kross Ísl. (landsskrifstofa)*
107. Terma
108. Orf-líftækni
109. Mata
110. Toyota á Íslandi
111. Auglýsingamiðlun
112. Avant

*Allir starfsmenn þessara fyrirtækja, án tillits til stéttarfélagsaðildar, fengu senda könnun VR á Fyrirtæki ársins.

	Heildareinkunn	Trúverðugleiki stjórnenda	Launakjör	Vinnuskilyrði	Sveigjanleiki vinnu	Sjálfstæði í starfi	Ánægja og stolt	Ímynd fyrirtækis	Starfsandi	Svarhlutfall í %
Meðaltal	4.101	4.05	3.29	4.03	4.35	4.35	4.24	4.23	4.32	
169. Íslensk getsþá sf.	3.893	3.84	3.00	4.39	3.81	3.88	4.00	4.04	4.08	35-49%
170. Rolf Johansen & Co	3.891	3.61	3.22	3.74	4.64	4.30	3.80	4.27	3.87	35-49%
171. Bræðurnir Ormsson	3.880	3.53	3.24	3.88	4.15	4.25	4.00	4.27	3.93	35-49%
172. Hagar (skrifstofa)	3.865	3.83	2.84	4.05	4.04	4.25	4.13	3.17	4.52	80-100%
173. Bros auglýsingavörur	3.864	3.70	2.33	4.54	4.05	4.25	3.88	4.00	4.17	50-59%
174. Okkar líftryggingar	3.860	3.86	3.21	3.51	4.34	4.50	3.75	3.52	4.29	80-100%
175. Þekking*	3.848	3.89	2.93	3.30	4.37	3.99	3.99	4.31	4.13	80-100%
176. Búseti hsf.	3.846	4.14	2.78	3.39	3.65	4.38	4.06	4.00	4.25	80-100%
177. Knattspyrnufélag Reykjavíkur	3.845	3.35	2.75	4.14	4.35	4.81	4.25	3.75	3.67	80-100%
178. Álnabær	3.839	3.75	2.83	4.14	3.70	4.19	3.56	4.17	4.33	35-49%
179. Bláfugl	3.816	3.39	3.23	3.86	4.08	4.44	4.19	4.14	3.50	50-59%
180. Ástund	3.815	3.58	2.33	4.05	4.52	4.00	4.02	4.33	3.89	60-69%
181. Grant Thornton endursk.	3.808	3.59	3.06	4.21	4.43	3.83	3.60	3.99	3.89	50-59%
182. Eirvík	3.795	3.77	2.39	3.77	4.53	4.45	4.25	3.93	3.47	50-59%
183. Stilling	3.791	3.51	3.00	3.71	4.16	4.25	3.76	4.33	3.83	50-59%
184. IOD	3.787	3.60	2.68	3.86	4.00	4.13	3.70	4.14	4.29	35-49%
185. Flugfélagið Emir	3.782	3.82	3.19	3.14	3.72	3.94	3.88	4.47	4.13	35-49%
186. Höpibílar	3.771	3.59	2.72	3.11	4.18	4.42	4.17	4.41	3.85	60-69%
187. Kreditkort*	3.766	4.04	2.18	3.40	4.38	4.41	4.07	3.66	4.03	80-100%
188. Vélaborg	3.759	4.04	2.67	3.29	4.20	4.00	4.00	3.67	4.17	35-49%
189. Jónar Transport	3.759	3.80	2.95	3.35	4.43	4.13	3.73	4.04	3.82	70-79%
190. Happraðætti Háskóla Íslands	3.759	3.54	2.73	3.81	4.55	4.34	4.06	3.13	4.07	35-49%
191. BS	3.752	3.68	3.25	3.82	3.92	4.44	3.63	3.67	3.72	35-49%
192. Álfaborg	3.742	3.24	3.87	3.56	3.80	4.10	3.90	4.13	3.61	35-49%
193. Félag vélstj. og málmteknim.	3.732	3.48	2.82	4.29	4.29	4.20	3.90	2.94	4.00	80-100%
194. Poulsen	3.730	3.51	2.79	3.66	4.05	4.31	3.69	4.48	3.59	35-49%
195. Neyðarlínan	3.717	3.57	2.07	3.64	3.22	4.05	4.25	4.43	4.43	50-59%
196. Tryggingar og ráðgjöf	3.714	2.99	3.08	3.95	4.57	4.42	3.89	3.67	3.61	60-69%
197. Omnis	3.704	3.54	3.21	3.86	3.90	4.25	3.50	3.83	3.67	80-100%
198. Læknasetrið	3.697	3.22	2.47	3.83	4.32	4.36	3.92	3.97	3.81	70-79%
199. Kaupfélag Vestur Húnv.	3.696	3.38	2.81	3.52	3.98	4.13	3.92	4.11	3.92	50-59%
200. Epli.is	3.695	3.40	3.18	3.90	4.63	4.18	3.61	3.19	3.71	35-49%
201. 101 hotel	3.693	3.92	3.33	3.17	3.16	4.50	3.75	3.20	4.33	60-69%
202. Iceland travel mart	3.670	3.54	2.96	3.48	3.50	4.07	3.72	3.95	4.17	35-49%
203. Nikita	3.659	2.97	3.13	3.82	4.20	3.82	3.46	4.38	3.86	35-49%
204. Sense	3.657	3.30	2.31	3.88	4.14	4.25	3.79	3.83	3.95	50-59%
205. Vatikanið auglýsingastofa	3.650	3.43	3.25	3.39	4.12	3.13	3.25	4.03	4.67	35-49%
206. Bóksala stúdenta	3.642	3.62	2.74	2.98	3.76	4.04	3.92	4.39	3.83	35-49%
207. Skjárinn miðlar	3.616	3.42	2.40	3.29	4.30	4.20	3.73	3.67	4.13	50-59%
208. Miðlun	3.610	3.63	2.59	3.66	4.31	4.22	3.24	3.50	3.85	35-49%
209. Stoð stoðtækjasmíði	3.609	3.53	2.65	3.55	4.15	3.80	3.70	3.96	3.67	60-69%
210. Hringiðan (Vortex)	3.588	3.37	2.67	4.04	3.70	3.63	3.44	4.08	3.83	80-100%
211. Vefnaðarvörverslunin Virka	3.566	3.54	2.13	3.43	3.05	4.35	3.60	3.87	4.47	50-59%
212. Alskil	3.559	3.80	2.52	3.13	4.62	4.40	3.50	2.83	3.80	80-100%
213. Nordica spa	3.559	3.68	2.63	3.29	3.07	4.31	3.66	3.54	4.17	35-49%
214. Áberandi	3.558	3.20	2.85	3.57	4.20	4.31	3.10	3.50	4.00	60-69%
215. Aurum	3.552	3.73	1.54	2.75	3.75	3.94	4.00	4.50	4.25	50-59%
216. Rafport	3.532	2.78	2.61	3.90	4.23	4.13	3.71	3.22	4.00	80-100%
217. Latibær	3.531	3.16	2.29	3.27	4.15	4.29	3.71	3.43	4.21	35-49%
218. Benis	3.509	3.38	2.92	3.00	3.12	4.06	3.56	4.08	4.00	35-49%
219. Hótel 1919	3.505	3.62	2.07	2.40	4.00	3.95	3.93	4.33	3.93	35-49%
220. Hótel Reykavík	3.502	2.83	2.83	3.89	3.33	4.13	3.13	3.92	4.17	35-49%
221. Nordic emarketing	3.484	3.25	2.08	2.92	4.23	3.63	3.38	4.11	4.50	80-100%
222. VB Landbúnaður	3.482	3.45	2.89	3.29	4.10	3.38	3.69	3.08	4.00	35-49%
223. Lín	3.462	3.71	2.33	3.29	4.05	3.42	2.92	3.67	4.25	-
224. Ísleifur Jónsson	3.453	2.33	2.83	4.07	4.00	4.19	3.38	4.08	3.33	-
225. Skífan	3.453	3.59	2.79	4.29	3.60	3.45	3.10	3.33	3.33	-
226. Mecca Spa	3.407	3.30	2.00	3.16	3.16	4.85	3.50	3.60	3.80	-
227. Handprjónasamb. Ísl.	3.365	3.16	2.40	2.74	3.62	3.60	3.30	4.07	4.20	-
228. 2012	3.170	2.43	2.56	3.57	3.75	2.42	2.81	4.17	3.92	-
229. Aðalgröf/Hótel Reykj.	3.133	2.74	1.53	3.31	3.50	3.70	3.15	3.75	3.60	-
230. Sendir. Bandaríkjanna	2.921	2.86	2.39	2.48	3.47	3.84	3.14	2.44	2.94	-
231. S. Helgason	2.888	2.06	1.88	3.07	4.20	3.25	3.13	3.17	2.92	-
232. Tort	2.715	2.13	1.75	3.43	3.00	3.31	2.31	3.42	2.67	-

*Allir starfsmenn þessara fyrirtækja, án tillits til stéttarfélagas, fengu senda könnun VR á Fyrirtæki ársins.

Alls fengu rúmlega 23 þúsund eintaklingar sendan spurningalista í könnun á Fyrirtæki ársins 2011, þar af um 21 þúsund félagsmenn. Til viðbótar fengu ríflega tvö þúsund aðrir starfsmenn í rúmlega 70 fyrirtækjum senda könnun en forsvarsmenn þessara fyrirtækja buðu öllum starfsmönnum þátttöku, óháð því í hvaða stéttarfélagi þeir voru. Þessi fyrirtæki eru merkt með stjörnu (*) í listanum.

Könnunin var gerð í febrúar og mars á þessu ári og sá Capacent um framkvæmd og úrvinnslu. Svarhlutfall var 48% sem er nokkuð lægra en í fyrra en þá var það 54%. Um 90% svarenda fengu senda rafræna könnun og var mikill meirihluti svara, eða 98%, rafræn. Svörin á netinu var mun betri en hjá þeim sem svöruðu prentuðum eintökum eða 53%.

Allir félagsmenn VR höfðu tækifæri til að svara könnuninni að því tilskyldu að þeir hefðu greitt lágmarksfélagsgjald á tólf mánaða tímabili, frá október 2009 til september 2010. Haft var samband við félagsmenn og þeim boðin þátttaka. Aðrir þátttakendur en fullgildir félagsmenn VR fengu senda könnun samkvæmt upplýsingum frá fyrirtækjunum þar sem það átti við.

Stærri og minni fyrirtæki

Fyrirtækjum í könnuninni er skipt í tvo hópa, stærri fyrirtæki þar sem starfa 50 eða fleiri starfsmenn og minni fyrirtæki en þar eru starfsmenn 49 eða færri. Lágmarkssvarhlutfall var 35% eða fjórir starfsmenn hjá minni fyrirtækjum og tíu hjá þeim stærri. Alls uppfylltu 330 fyrirtæki þessar kröfur og byggja niðurstöður í Fyrirtæki ársins 2011 á svörum starfsmanna þessara fyrirtækja.

Svarhlutfall hjá fyrirtækjum í tíu neðstu sætum er ekki birt en þessi fyrirtæki uppfylla þó öll skilyrði um lágmarkssvörin.

Niðurstöðum könnunarinnar er skipt í átta lykilþætti. Þessir þættir eru: trúverðugleiki stjórnenda, launakjör, vinnuskilyrði, sveigjanleiki vinnu, sjálfstæði í starfi, ímynd, ánægja og stolt og starfsandi. Hverjum þætti er gefin einkunn á bilinu einn til fimm og saman mynda þær heildareinkunn fyrirtækisins.

Af þáttunum átta er meðaltalið hæst fyrir Sveigjanleika vinnu og Sjálfstæði í starfi. Meðaleinkunn stærri fyrirtækja er lægri fyrir alla þætti en meðaleinkunn minni fyrirtækja. Heldur er þróun í neikvæða átt frá því fyrir ári. Mest lækka launakjör og þá ánægja og stolt. Aðrir þættir lækka minna eða standa í stað.

Í þessu VR blaði eru birtir tveir lista, einn fyrir stærri og annar fyrir minni fyrirtæki. Á heimasíðu VR, www.vr.is, má að auki sjá samanburðarlista síðustu ára og frekari umfjöllun um niðurstöðurnar, framkvæmdina og hugmyndafræðina.

VR tekur ekki sæti á lista yfir Fyrirtæki ársins 2010 en birtir hér einkunnir félagsins. Heildareinkunn er 3,76 og einkunnir fyrir þættina sem hér segir: trúverðugleiki stjórnenda 3,39, launakjör 3,66, vinnuskilyrði 4,67, sveigjanleiki vinnu 4,50, sjálfstæði í starfi 4,30, ímynd 2,71, ánægja og stolt 3,58 og starfsandi 3,45.

Stærri fyrirtæki – sigurvegari

Íslenska gámafélagið fékk 4,49 í heildareinkunn en hæsta mögulega einkunn er 5,00. Að meðaltali eru stærri fyrirtæki með 4,01 í einkunn. Fyrirtækið fékk hæstu einkunn fyrir þáttinn Ánægja og stolt af fyrirtæki eða 4,73 sem er töluvert yfir meðaltali stærri fyrirtækjum sem er 4,18. Þátturinn Ánægja og stolt mælir m.a. vellíðan í vinnu og hvort viðkomandi myndi mæla með vinnustaðnum sem góðum vinnustað við vini. Þá fékk fyrirtækið einnig háa einkunn fyrir sveigjanleika í vinnu eða 4,66. Lægsta einkunnin er fyrir þáttinn launakjör, 3,89, en sá þáttur er allajafna lægstur hjá fyrirtækjum í þessari könnun. Þetta er annað árið í röð sem Íslenska gámafélagið er tilnefnt Fyrirtæki ársins og jafnframt annað árið sem fyrirtækið birtist á listanum. Heildareinkunn fyrirtækjanna í könnuninni á síðasta ári var 4,59.

Minni fyrirtæki – sigurvegari

Vinnuföt fékk 4,94 í heildareinkunn en meðaltal minni fyrirtækja er 4,1. Þetta er í fyrsta skipti sem vinningsfyrirtæki fær heildareinkunn yfir 4,9. Fyrirtækið fékk 5,00 stig fyrir þáttinn Ánægja og stolt af fyrirtæki þar sem meðaltal minni fyrirtækja var 4,24, og 4,96 fyrir trúverðugleika stjórnenda en meðaltalið þar er 4,05. Mæling á trúverðugleika stjórnenda tekur til stjórnar og næsta yfirmanns og er m.a. spurt hvort yfirmenn fyrirtækisins virði starfsfólkið, hvernig vinnustaðnum sé stjórnað, hvort starfsfólki sé hrósað og hvort svarendur bera traust til yfirmanna sinna. Lægsta einkunn fyrirtækisins var fyrir sveigjanleika í vinnu eða 4,80. Vinnuföt varð í 4. sæti árið 2008 og 15. sæti árið 2007.

Stærri fyrirtæki – hástökkvari

Nýherji er hástökkvari ársins meðal stærri fyrirtækja, fór úr 91. sæti árið 2010 í það 17. í ár. Heildareinkunn Nýherja árið 2010 var 3,75 en er í ár 4,26. Heildareinkunn stærri fyrirtækja að meðaltali er 4,01. Sveigjanleiki í vinnu fær hæstu einkunn starfsmanna Nýherja, 4,75 en fékk einkunnina 4,15 í fyrra. Í könnuninni eru gefnar einkunnir fyrir átta þætti auk heildareinkunnar. Á síðasta ári var Nýherji með sex af níu einkunnum undir fjórum en í ár er þessu öðruvísi farið, aðeins ein einkunn af níu er undir fjórum, það er einkunn fyrir launakjör sem er 2,83 og er undir meðaltali stærri fyrirtækja sem er 3,07. Allar aðrar einkunnir eru vel yfir meðaltali. Þátturinn Ánægja og stolt fær t.d. einkunnina 4,59 og Ímynd fyrirtækis fær einkunnina 4,67 sem er vel yfir meðtali stærri fyrirtækja, 3,97. Og starfsandinn er góður hjá hástökkvara ársins, einkunn fyrir þann þátt er 4,60.

Minni fyrirtæki – hástökkvari

Dynjandi er hástökkvarinn í hópi minni fyrirtækja, fór úr sæti 192 árið 2010 í 56. sæti í ár. Heildareinkunn fyrirtækisins er núna 4,38 en var árið 2010 3,68. Hæsta einkunn Dynjanda í ár er fyrir þáttinn Sveigjanleiki vinnu eða 4,78 en var 3,74 í fyrra. Einkunn fyrir vinnuskilyrði er há bæði árin og vel yfir meðaltali, einkunnin í ár er 4,57 en meðtalið meðal minni fyrirtækja er 4,03. Allar einkunnir Dynjanda eru hærri en 4,00 að einni undanskilinni, það er einkunn fyrir launakjör sem er 3,87 sem er er þó töluvert hærra en meðtalið sem er 3,29 hjá minni fyrirtækjum. Í fyrra voru tvær einkunnir fyrirtækisins fyrir ofan fjóra, allar aðrar voru undir því.

Fyrirtæki til fyrirmyndar

Fyrirmyndarfyrirtæki ársins 2011 eru fjörutíu talsins, tuttugu efstu fyrirtækin í hvorum flokki fyrir sig. VR telur ástæðu til að vekja sérstaka athygli á frammi- stöðu þessara fyrirtækja sem mörg hver eru ofarlega á lista á hverju ári, hvort sem árar vel eða illa í þjóðfélaginu. Frá árinu 2005 hafa því efstu fyrirtækin í könnun VR á Fyrirtæki ársins fengið nafnbótina Fyrirmyndarfyrirtæki.

Við óskum fyrirtækjunum til hamingju með árangurinn. Hér að neðan er birtur listi yfir þessi fyrirtæki í hvorum flokki fyrir sig, í stafrófsröð.

Hér er listi yfir fyrirmyndarfyrirtækin í stafrófsröð, annars vegar í hópi stærri fyrirtækja og hins vegar í hópi minni fyrirtækja.

Stærri fyrirtæki

1912 samstæðan
Alcan á Íslandi
Betware á Íslandi
CCP
Distica
Icepharma
ISS Ísland
Íslenska gámafélagið
Johan Rönnung
Logos
Maritech
Nova
Nýherji
Parlogis
Prentsmiðjan Oddi
Securitas
Tryggingamiðstöðin
VÍS
Öryggismiðstöð Íslands
Össur

Minni fyrirtæki

Basis
Beiersdorf
Birtingahúsið
Bókhald og uppgjör
Danica sjávarafurðir
Emmessís
Frjó
Globus
Gróco
Kemi
Kjarnavörur
Krýsuvíkurskóli
Microsoft Íslandi
Miracle
Podium Imports
Sigurborg
Spölnur
Sæmark
Vinnuföt
Vörumerking





Atvinnugreinar

Staða atvinnugreina samkvæmt könnun VR á Fyrirtæki ársins í ár er svipuð og hún hefur verið undanfarin ár, almennt fá fyrirtæki í sérhæfðri þjónustu og fjármálum sem og heildsölur og bílasölur hærrí heildareinkunn en fyrirtæki í öðrum atvinnugreinum. Lægstu einkunn fá fyrirtæki í verslun og þjónustu eins og þau gerðu í fyrra. Þegar einkunnir fyrir einstaka þætti eru skoðaðar er það sama uppi á teningnum, verslanir og þjónustufyrirtæki eru oftast með lægstu einkunnina.

Ánægjan

Eilítið hefur dregið úr ánægju starfsmanna í vinnunni samkvæmt niðurstöðum könnunar VR á Fyrirtæki ársins. Tvær fullyrðingar eru lagðar fyrir þátttakendur um ánægjuna, annars vegar að fólki líði vel í starfi og hins vegar að það sé ánægt. Í báðum tilfellum fækkar þeim sem gefa þessum fullyrðingum hæstu einkunn, þó breytingin sé ekki mikil. 84% svarenda eru núna ánægð í starfi en í fyrra var þetta hlutfall tæplega 86%. Og 86% líður vel í starfinu en í fyrra var það hlutfall 88%.

Launakjörin

Sá þáttur sem tekur mestum breytingum á milli ára er launakjör. Alls segja 39% svarenda í könnuninni launakjör sín góð á móti 43% í könnuninni í fyrra. Konurnar eru ósáttari, og var svo einnig á síðasta ári. Hærrí stjórnendur eru sáttari við sín laun en þeir gefa yfirleitt hærrí einkunnir en aðrir starfsmenn fyrir alla lykilkættina. Meiri sátt ríkir með launakjör í minni fyrirtækjum en þeim stærri.

Trúverðugleikinn

Einkunn fyrir trúverðugleika hefur lækkað á undanförunum árum. Nokkrar spurningar falla undir þennan þátt, m.a. hvort starfsmenn fái stuðning og hvatningu frá stjórnendum og fækkar þeim sem telja sig fá slíkan stuðning úr 68% árið 2009 í 65% í ár.

Samanburður VR og SFR

Sömu spurningar hafa undanfarin ár verið lagðar fyrir starfsmenn bæði á hinum almenna vinnumarkaði og hinum opinbera, þ.e. félagsmenn hjá VR og SFR stéttarfélagi. Í ár tóku fleiri starfsmenn ríkisstofnana þátt en nokkru sinni fyrr með aðkomu fjármálaráðuneytis og áhugavert að sjá þróunina. Það vekur athygli að hæsta einkunn félagsmanna beggja félaga er fyrir þáttinn Sjálfstæði í starfi og lakasta einkunn beggja er fyrir þáttinn Launakjör.

	2011*		2010*	
	VR	SFR	VR	SFR
Heildareinkunn	4,07	3,83	4,06	3,85
Trúverðugleiki stjórnenda	4,02	3,78	4,05	3,84
Starfsandi	4,32	4,15	4,32	4,17
Launakjör	3,22	2,67	3,33	2,76
Vinnuskilyrði	4,02	3,94	4,05	3,91
Sveigjanleiki vinnu	4,33	4,12	4,28	4,03
Sjálfstæði í starfi	4,34	4,22	4,35	4,25
Ímynd fyrirtækis / stofnunar	4,15	3,76	4,16	3,83
Ánægja og stolt	4,23	4,09	4,27	4,13

*Þessar tölur byggja einungis á einkunnum fyrirtækja / stofnana sem komust á lista yfir fyrirtæki ársins / stofnun ársins, og því er ólítill munur á þessum tölum og þeim sem birtar eru á bls. 18.

Örlítil lækkun á milli ára

Þátttakendur í könnun VR á Fyrirtæki ársins svara fjölmörgum spurningum um átta lykilkætti sem snerta starfsumhverfi þeirra og afstöðu þeirra til fyrirtækisins. Niðurstöðurnar gefa mynd af stöðunni innan fyrirtækisins en það er einnig hægt að sjá stærra mynd. Til dæmis er hægt að sjá hver staðan er innan atvinnugreina, eftir starfsheitum, aldri eða kyni svo eitthvað sé nefnt. Einnig er hægt að skoða einkunnir fyrir hvern og einn lykilkætt eins og gert er hér að neðan. Svörin mynda einkunn fyrir hvern einstakan þátt, lægsta einkunn er 1,00 en sú hæsta er 5,00.

Einkunnir fyrir lykilkættina átta standa ýmist í stað eða lækka örlítið frá því í fyrra. Þróunin undanfarin ár hefur

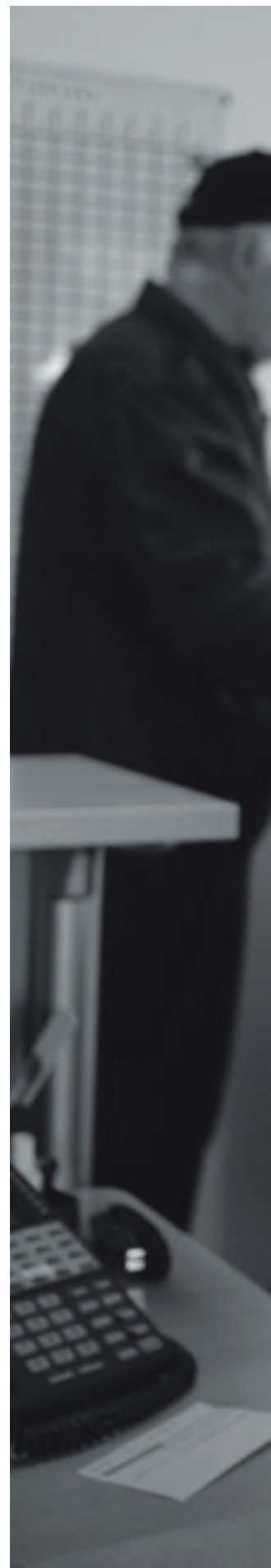
verið uppá við og náðu einkunnir hámarki árið 2009, eftir hrun sem vekur athygli í ljósi erfiðra aðstæðna á vinnumarkaði. En skýringanna er kannski einna helst að leita í ástandinu, niðurstöðurnar árið 2009 endurspegluðu breyttar væntingar og ný viðhorf, samkennd og aukinn skilning.

Nú kann að vera að jafnvægi hafi verið náð á nýjan leik og það skýri lækkun síðustu tveggja ára. Mesta lækkunin er fyrir þáttinn launakjör en einkunn fyrir þann þátt var 3,41 árið 2008 og 3,40 árið 2009. Í ár er einkunnin 3,16 og hefur hún ekki verið lægri frá árinu 2002. Einkunn fyrir trúverðugleika stjórnenda lækkar einnig mikið frá árinu 2009 þegar hún var 4,12 en er núna 4,02.

Þróunin 2004 - 2011*

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Heildareinkunn	3,79	3,83	3,89	3,93	4,01	4,08	4,04	4,05
Trúverðugleiki stjórnenda	3,74	3,83	3,81	3,83	4,00	4,12	4,05	4,02
Starfsandi	4,21	4,24	4,24	4,26	4,34	4,37	4,35	4,32
Launakjör	3,18	3,19	3,20	3,24	3,41	3,40	3,26	3,16
Vinnuskilyrði	3,73	3,88	3,83	3,85	3,90	4,05	4,03	4,03
Sveigjanleiki vinnu	3,60	3,62	3,49	3,57	3,91	3,92	3,96	4,29
Sjálfstæði í starfi	4,24	4,25	4,20	4,22	4,38	4,41	4,33	4,33
Ímynd fyrirtækis	4,11	4,20	4,11	4,11	4,28	4,11	4,07	4,06

*Hér eru einkunnir birtar fyrir hvern þátt fyrir sig. Hæsta mögulega heildareinkunn sem og einkunn fyrir hvern einstakan þátt er 5,00. Þessar tölur byggja á svörum allra þátttakenda í könnuninni, hvort sem fyrirtækið sem viðkomandi starfar hjá komst á lista yfir fyrirtæki ársins eða ekki.





Um hvað er spurt?

Trúverðugleiki stjórnenda

Í þessum hluta er m.a. spurt um samskipti við yfirmenn og viðhorf til stjórnenda. Leitað er eftir því hvort svarendur bera traust til stjórnenda, hvort sanngirni ríki í samskiptum yfirmanna og annarra starfsmanna og hvort yfirmenn hrósi og hvetji starfsfólk.

Starfsandinn

Spurningarnar sem liggja að baki þessum þætti lúta að samskiptum og starfsanda á vinnustað.

Launakjör

Hér er spurt um ánægju fólks með launakjör sín og hvort svarendur telji að launakjörin séu ákveðin af sanngirni.

Vinnuskilyrði

Þessi þáttur nær yfir ánægju svarenda með sitt vinnuumhverfi, s.s. vinnurými og tækjabúnað, en einnig öryggi og aðgengi að bílastæðum svo eitthvað sé nefnt.

Sveigjanleiki vinnu

Þetta er sá þáttur sem vefst hvað mest fyrir fólki því mat á sveigjanleika er mjög einstaklingsbundið. Þess vegna eru margar spurningar í listanum sem fjalla um þennan þátt, s.s. sveigjanleiki vinnutímans, svigrúm í vinnutíma, tímasetningar á fríum og samræming vinnu og einkalífs.

Sjálfstæði í starfi

Hér er m.a. spurt um hversu góð tæk svarendur telja sig hafa á sínu starfi, hversu mikil áhrif viðkomandi hefur á það hvernig verkið er unnið og hvort markmiðin með starfinu séu skýr.

Ímynd

Eins og orðið gefur til kynna er hér verið að kanna ímynd fyrirtækisins og fólk beðið að meta hvernig aðrir líta á það. Spurt er um traust á fyrirtækinu og hvernig starfsfólk telur að umræðan um það sé.

Ánægja og stolt

Hér er aftur á móti verið að spyrja hvernig þátttakandanum sjálfum líður í starfi, hvort hann sé stoltur af sínu fyrirtæki og myndi mæla með fyrirtækinu við vini sína.

FYRIRTÆKI ÁRSINS 2011 FACEBOOK OG VINNAN

Texti: Ægir Már Þórisson

Á síðastliðnum árum hefur netnotkun fólks tekið ótrúlegum breytingum. Fyrir örfáum árum var netið fyrst og fremst notað til að afla upplýsinga og fylgjast með fréttum en fyrir um það bil 5 árum fór að bera á umræðu um nýja kynslóð vefsíðna, web 2.0. Einkenni slíkra vefsíðna er að þær snúast um gagnvirkni og samskipti og fólk er óhemju fljótt að tileinka sér tækni sem var einungis á færi fárra tæknilega þenkjandi aðila hér áður fyrr.

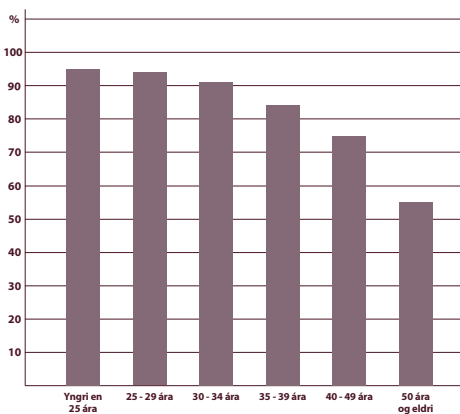
Flestar vinsælustu vefsíður heims byggja á þessum nýja veruleika netsins, Wikipedia, YouTube, Twitter, LinkedIn og Facebook. Allar eiga þessar síður það sameiginlegt að notendur þeirra sjá um að koma inn efni – enginn eiginlegur ritstjóri ber ábyrgð á efnistöku. Ísland sker sig ekki úr að þessu leyti, hér á landi er Facebook vinsælasta vefsíða landsins, en á heimsvísu eru um 600 milljónir virkir notendur á Facebook, yfir 150 milljónir þeirra nálgast síðuna í gegnum farsíma eða snjallsíma. Heimsbyggðin eyðir 700 milljörðum mínútna í hverjum mánuði á Facebook.

Samkvæmt niðurstöðum Neyslu- og lífsstílskönnunar Capacent, sögðust um 21% Íslendinga heimsækja Facebook a.m.k. daglega árið 2008, árið 2009 var hlutfallið komið upp í 44%, og árið 2010 sýndi sama mæling að yfir helmingur Íslendinga fer daglega eða oftár inn á Facebook. Hingað til hefur lítið verið til af áreiðanlegum upplýsingum um notkun Íslenskra starfsmanna á Facebook í vinnutíma. Þess vegna var ákveðið að spyrjast fyrir um þetta í síðustu VR könnun.

Þrír af hverjum fjórum nota Facebook

Í ljós kemur að af þeim sem tóku þátt í VR könnuninni sögðust 76% svarendur nota Facebook eða aðra sambærilega samskiptavefi. Konur nota Facebook í meira mæli en karlar, 81% kvenna sögðust nota Facebook, en 68% karla. Talsverður munur er eftir aldri, 95% þeirra sem eru yngri en 25 ára nota Facebook en einungis 55% þeirra sem eru eldri en 50 ára

Mynd 1: Hlutfall þeirra sem nota Facebook eftir aldri



Einnig var munur á Facebook notkun eftir menntun, því meira sem fólk var menntað þeim mun meiri líkur voru á að fólk notaði Facebook. Af þeim sem voru með grunnskólapróf eða minna sögðust 67% nota Facebook, en 85% þeirra sem lokið höfðu framhaldsgráðu í háskóla.

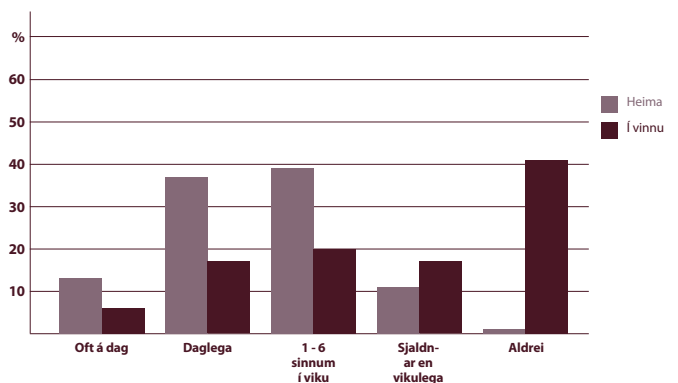
Um það bil helmingur svarenda sagðist nota Facebook eða sambærilega samskiptavefi einu sinni á dag eða oftár heima hjá sér en 23% sögðust nota Facebook einu sinni á dag eða oftár í vinnutíma. 41% svarenda sögðust aldrei nota Facebook í vinnutíma.

Karlar eru líklegri en konur til að nota Facebook í vinnutíma. Þannig sögðust 43% kvenna aldrei nota Facebook í vinnunni á meðan 37% karla sagðist aldrei nota Facebook í vinnunni.

Þeir sem hafa mestu menntunina eru líklegastir til þess að nota Facebook í vinnutíma, 28% þeirra sögðust aldrei nota Facebook í vinnutíma, á meðan 55% þeirra sem lokið höfðu frunnskólaprófi eða minna sögðust aldrei nota Facebook í vinnutíma. Aldurshópurinn 25 til 34 ára var líklegastur til að nota Facebook í vinnutíma, 30% þeirra sagðist aldrei nota Facebook í vinnunni, athygli vekur að þeir sem voru í yngsta aldurshópnum og þeir sem voru í elsta aldurshópnum voru álíka líklegir til að nota Facebook í vinnutíma, 53% þeirra sem voru í yngsta aldurshópnum (25 ára og yngri) sögðust aldrei nota Facebook í vinnunni og 54% þeirra sem voru 50 ára og eldri. Ólíkar skýringar liggja þarna að baki, líklegt má telja að þeir sem eru í yngsta aldurshópnum hafi hugsanlega ekki sömu tækifæri og eldri starfsmenn til að komast á Facebook vegna stöðu sinnar innan fyrirtækisins. Þeir sem eru í elsta aldurshópnum hafa trúlega meiri tækifæri á því að nota Facebook í vinnutíma en hafa minni þörf fyrir það eða vilja það síður.

Þegar rætt er um Facebook notkun í vinnutíma þurfum við að hafa í huga að hér er um nýja tækni í samskiptum að ræða sem við erum enn að tileinka okkur. Líkt og með tilkomu símans, faxtækisins og tölvupóstsins þurfa ný viðmið í samskiptum á þessum vettvangi að verða til – þau þurfum við að tileikna okkur og læra að umgangast af skynsemi. Fyrir vinnustaði fram tíðarinnar felst í þessu talsverð áskorun, sérstaklega í ljósi þess að sú kynslóð sem nú er að koma inn á vinnumarkaðinn hefur alist upp við þessa tækni og lítur á hana sem sjálfsgaðan og veigamikinn hlut af daglegum samskiptum við samstarfsmenn, vini og ættingja. Það er því brýnt að vinnustaðir taki þessi mál til umræðu og sammælist um eðlileg viðmið í þessum nýja samskiptamáta.

Mynd 2: Hversu oft er Facebook notað



Nýr kjarasamningur undirritaður



Skrifað var undir kjarasamning VR og Samtaka atvinnulífsins þann 5. maí 2011. Samningurinn er til þriggja ára að því gefnu að stjórnvöld uppfylli þær kröfur sem til þeirra eru gerðar. Samningurinn gerir ráð fyrir 50 þúsund króna eingreiðslu í júní og álag á orlofs- og desemberuppbætur. Almennar launahækkningar á næstu þremur árum eru 11,4%, lágmarkslaun verða 182 þúsund í júní 2011 og 204 þúsund árið 2013. Formaður VR segir samninginn ásættanlegan með tilliti til þeirrar stöðu sem uppi hefur verið í þjóðfélaginu.

Kjarasamningar á almennum vinnumarkaði hafa verið lausir frá lok nóvember 2010. Viðræður gengu brösuglega framan af og fyrir páska stefndi í allsherjarverkfall á almennum vinnumarkaði. Eftir páska hófust viðræður hins vegar að nýju og á síðustu dögum rofaði til. Samkomulag tókst svo eftir langa og erfiða lotu í þessari viku.

Samningur VR og SA er til þriggja ára eins og aðrir samningar milli aðildarsamtaka ASÍ og SA. Ákveðinn fyrirvari er á samningnum sem tengist stjórnvaldsaðgerðum og lagabreytingum sem þurfa að eiga sér stað fyrir 22. júní 2011. Ef þær forsendur sem snúa að stjórnvöldum standast ekki

gildir samningurinn til 1. febrúar 2012. Í samningnum eru einnig hefðbundin forsenduákvæði varðandi launahækkningar árin 2012 og 2013. Hér að neðan er stiklað á stóru í samningnum.

Almennar launahækkningar á næstu þremur árum eru 11,4% en hækkun lágmarkslauna er þó mun meiri eða 23,6%. 50.000 króna eingreiðsla kemur til útborgunar þegar samningarnir hafa verið samþykktir í atkvæðagreiðslu og aðrar 25.000 krónur í tveimur greiðslum síðar á árinu.

Launabreytingar

Almenn hækkun

1. júní 2011 4,25%
1. febrúar 2012 3,50%
1. febrúar 2013 3,25%

Krónutöluhækkun á taxta

1. júní 2011 kr. 12.000
1. febrúar 2012 kr. 11.000
1. febrúar 2013 kr. 11.000

Lágmarkstekjutrygging í dagvinnu

1. júní 2011 kr. 182.000
1. febrúar 2012 kr. 193.000
1. febrúar 2013 kr. 204.000

Eingreiðslur

Eingreiðsla í júní kr. 50.000 fyrir starfsmann í fullu starfi í mánuðunum mars-maí. Starfsmenn sem létu af störfum í apríl eða eru í hlutastarfi fá hlutfallslega greiðslu miðað við starfstíma í mars og apríl. Starfsmenn sem hófu störf í apríl og verða í starfi til 5. maí fá hlutfallslega greiðslu miðað við starfstíma í apríl og maí.

Álag á orlofsuppbót 2011 kr. 10.000
Álag á desemberuppbót 2011 kr. 15.000

Forsenduákvæði gagnvart ríkisvaldinu verður seinni partinn í júní.

Kjarasamningurinn gildir til 31. janúar 2014, með endurskoðun í janúar 2012 og janúar 2013. Ákveðinn fyrirvari er á samningnum

sem tengist stjórnvaldsaðgerðum og lagabreytingum sem þurfa að eiga sér stað fyrir 22. júní 2011. Ef þær forsendur sem snúa að stjórnvöldum standast ekki gildir samningurinn til 1. febrúar 2012. Önnur ákvæði kjarasamnings öðlast strax gildi óháð því sem gerist við endurskoðun í júní. Áætla má að heildarkostnaðarauki atvinnurekenda af kjarasamningnum verði um 12,6% á samningstímanum.

Jöfnun lífeyrisréttinda

Samhliða þessum kjarasamningi verður stigið markvisst skref í að jafna lífeyrisréttindi þar sem stefnt er að því að auka framlög í lífeyrissjóði úr 12% í 15,5% á árabílinu 2014-2020. Bókun er um að fyrir árslok 2012 verði komin niðurstaða um samræmt og sjálfbært lífeyriskerfi alls launafólks á vinnumarkaði

Ítarlegri upplýsingar má einnig fá á heimasíðu ASÍ www.asi.is.

Ásættanlegur samningur að mati formanns VR

Stefán Einar Stefánsson formaður VR segir samning til þriggja ára eiga að draga út óvissu um framhaldið, bæði hjá launafólki og atvinnurekendum, sem aftur eigi að leiða til meiri stöðugleika í þjóðfélaginu. Markmið samningsins séu að snúa við þeirri óheillapróun sem ríkt hefur á vinnumarkaði og tryggja aukinn kaupmátt launafólks. Náist það sé eftir miklu að slægjast. Stefán segir vilja félagsmanna VR í fullu samræmi við markmið samningsins, samkvæmt niðurstöðum funda og kannana í aðdraganda kjarasamninga.

Næsta skref sé að bera samninginn undir félagsmenn í allsherjaratkvæðagreiðslu sem hefst kl. 9:00 þann 11. maí n.k. og stendur til hádegis.



Kjarasamningur

Kjarasamningur milli Landsambands íslenskra verzlunarmanna og VR annars vegar og Samtaka atvinnulífsins hins vegar

1. gr. Inngangur

Samningur þessi kemur til viðbótar heildarkjarasamningi SA og aðildarsamtaka ASÍ sem félögin eiga aðild að og fjallar um aðfararsamning, samningstíma, gildistöku, samningsforsendur, afgreiðslu kjarasamninga og önnur sameiginleg mál. Kjarasamningur þessi felur í sér breytingar og viðbætur við aðalkjarasamning Landsambands íslenskra verzlunarmanna og VR og þá sérkjarasamninga sem teljast hluti hans.

2. gr. Hækkun mánaðarlauna

1.6. 2011: 4,25%.

1.2. 2012: 3,5%.

1.2. 2013: 3,25%.

Aðrir kjaratengdir liðir taka sömu breytingum hlutfallslega á sömu dagsetningum, nema um annað hafi samist.

3. gr. Kauptaxtar

Í stað áðurgildandi launataxta koma nýir sem eru hluti samnings þessa. Launataxtar gilda frá 1. júní 2011, 1. febrúar 2012 og 1. febrúar 2013.

4. gr. Grein 1.2.3. Lágmarkstekjur fyrir fullt starf

Lágmarkstekjur fyrir fullt starf, fullar 171,15 unnar stundir á mánuði (39,5 stundir á viku), skulu vera sem hér segir fyrir starfsmenn 18 ára og eldri sem starfað hafa fjóra mánuði samfellt hjá sama fyrirtæki:

1. júní 2011	kr. 182.000 á mánuði.
1. febrúar 2012	kr. 193.000 á mánuði
1. febrúar 2013	kr. 204.000 á mánuði

Mánaðarlega skal greiða uppþót á laun viðkomandi starfsmanna sem ekki ná framangreindum tekjum, en til launa í þessu sambandi teljast allar greiðslur, þ.m.t. hvers konar bónus-, álags- og aukagreiðslur, sem falla til innan ofangreinds vinnutíma. Laun fyrir vinnu umfram 171,15 stundir á mánuði og endurgjald á útlögðum kostnaði reiknast ekki með í þessu sambandi.

5. gr. Desember- og orlofsuppbót

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er:

Á árinu 2011 kr. 55.400

Á árinu 2011 greiðist sérstakt álag á desemberuppbót, kr. 15.000, nema að ASÍ hafi ákveðið að samningarnir gildi til loka janúar 2012.

Á árinu 2012 kr. 57.300

Á árinu 2013 kr. 59.200.

Orlofsuppbót fyrir hvert orlofsár (1.maí til 30. apríl)

miðað við fullt starf er:

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2011 verði orlofsuppbót kr. 20.300

Á árinu 2011 greiðist sérstakt álag á orlofsuppbót,

kr. 10.000, nema að ASÍ hafi ákveðið að samningarnir gildi til loka janúar 2012.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2012 verði orlofsuppbót kr. 21.000

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2013 verði orlofsuppbót kr. 21.600

6. gr. Afgreiðsla kjarasamninga

Tilkynna skal um afgreiðslu kjarasamninga fyrir kl. 16:00 miðvikudaginn 25. maí.

7. gr Við 1. mgr. gr. 1.2.2. bætist eftirfarandi málsgrein:

Vinnuveitandi sýnir á sama hátt fram á gildandi samsetningu heildarkjara starfsmanns og að kjör starfsmanns heildstætt metið séu ekki lakari en kjarasamningur kveður á um, óski starfsmaður þess.

8. gr. b. –liður gr. 1.1.2. Laun ungmenna, verður svohljóðandi:

b. Laun ungmenna skulu vera eftirfarandi hlutföll af byrjunarlaunum 18 ára afgreiðslufólks:

15 ára ungmenni: 76%.

14 ára ungmenni: 67%.

9. gr. Við grein, 1.7.1 um eftir- og yfirvinnukaup hjá afgreiðslufólki bætist svo hljóðandi:

Frá og með 1. febrúar 2013 greiðist vinna á tímabilinu 00:00–7:00 með tímakaupi sem nemur 0,8529% af mánaðalaunum fyrir dagvinnu upp að 171,15 klst. vinnu hvern mánuð.

10. gr. Við grein 1.7.2. um eftir- og yfirvinnukaup hjá skrifstofufólki bætist svohljóðandi:

Frá og með 1. febrúar 2013 greiðist vinna á tímabilinu 00:00–7:00 með tímakaupi sem nemur 0,9063% af mánaðalaunum fyrir dagvinnu upp að 162,5 klst. vinnu hvern mánuð.

Bókun um næturvinnukaup

Við gerð kjarasamnings að loknum gildistíma samnings þessa er það markmið samningsaðila að álag á dagvinnu fyrir vinnu sem fer fram á tímabilinu 00:00 – 7:00 verði hækkað úr 45% í 50% upp að 171,15 klst. vinnu hvern mánuð hjá afgreiðslufólki (0,8824% af mánaðalaunum fyrir dagvinnu) og 162,5 klst. vinnu hvern mánuð hjá skrifstofufólki (0,9375% af mánaðalaunum fyrir dagvinnu), sbr. gr. 9 og 10 í samningi þessum.

Bókun 2011 um réttindi starfsmanna sem vinna einir í verslunum

Samningsaðilar eru sammála um að þau réttindi sem starfsmenn njóta í lögum og kjarasamningum verði virt. Starfsmenn í verslunum sem vinna hluta vinnutíma einir og án afleysinga hafa takmarkaða möguleika til að taka öröskuð neysluhlé. Þeir starfsmenn taka þó neysluhlé eftir því sem mögulegt er starfseminnar vegna. Sé fyrirséð að töluverð röskun verði á töku neysluhléa skal taka á slíku í ráðningarsamningi milli aðila.

Bókun 2011 um réttindi og öryggismál afgreiðslufólks

Samningsaðilar eru sammála um að nauðsynlegt er að tryggja öryggi starfsmanna í verslunum, einkum þar sem opið er á kvöldin og um nætur. Í því skyni samþykkja VR/LÍV annars vegar og SA hins vegar að skipa nefnd tveggja aðila frá hvorum sem leggi fram tillögur um þetta efni.

Nefndin mun fá með sér fulltrúa frá lögreglu, öryggisvörsluaðilum, Vinnueftirliti og öðrum þeim aðilum sem nefndin telur þörf á hverju sinni og er sammála um að geti lagt málinu lið.

Sérstaklega skal skoða og fara yfir réttindi og öryggis-sjónarmið starfsmanna sem eru einir í verslunum með tilliti til laga og kjarasamninga, m.a. hvað varðar lágmarksfjölda starfsmanna, öryggisútbúnað, meðferð fjármuna og annað sem skipt getur máli í þessu samhengi.

Verslanir sem hafa opið um kvöld og nætur skulu taka sérstakt tillit til þátta er varða öryggismál starfsmanna.

Samhliða fellur niður bókun frá 1997 um öryggismál afgreiðslufólks.

Bókun um vinnufatnað

Sérverslanir með fatnað sem gera þá kröfu að starfsmenn klæðist fatnaði frá versluninni við vinnu

sína, leggja til fatnaðinn og er hann þá eign vinnuveitanda. Er þá eingöngu heimilt að nota hann við vinnu og vinnuveitandi getur gert þá kröfu að fatnaðurinn sé geymdur á vinnustað.

Fylgiskjal vegna starfsmannaviðtala

Í 2. mgr. gr. 1.2.2. í kjarasamningi LÍV/VR og SA er kveðið á um að starfsmaður eigi rétt á viðtali við yfirmann einu sinni á ári um störf sín og hugsanlega breytingu á starfskjörum. Samningsaðilar leggja áherslu á að sá réttur sé virtur. Sú framkvæmd að vinnuveitandi bjóði starfsmönnum viðtal um störf sín hefur aukist.

Markmiðið með starfsmannaviðtali er að bæði vinnuveitandi og starfsmaður geti tjáð sig um starfið og tengd mál. Til að starfsmannaviðtalið verði sem gagnlegast er æskilegt að aðilar ræði þau málefni sem snúa að starfi starfsmanns. Samningsaðilar hafa sett fram leiðbeiningar um hvað er t.d. eðlilegt að ræða í slíkum viðtölum.

- Helstu verkefni í starfinu.
- Starfið sjálft og vinnuálag. Þekking starfsmannsins, fjöldi verkefna, verkefnastjórnun og ánægja í starfi.
- Starfsumhverfi. Starfskilyrði og vinnuáðstaða.
- Samskipti. Við vinnufélaga, viðskiptavini og stjórnendur
- Upplýsingaflæði. Starfsandinn á vinnustaðnum og endurgjöf næsta yfirmanns til starfsmanns.
- Starfsþróun og markmið. Núverandi starfssvið, námskeið og markmið til t.d. 12 mánaða.
- Laun, sé ekki ákveðið að ræða þau sérstaklega, þá síðar innan ársins.
- Önnur starfskjör.

Atkvæðagreiðsla um kjarasamning 2011

Leynileg, rafræn allsherjaratkvæðagreiðsla um nýjan kjarasamning VR og Samtaka atvinnulífsins stendur frá kl. 9:00 að morgni miðvikudagsins 11. maí 2011 til kl. 12:00 á hádegi miðvikudaginn 25. maí 2011. Til að greiða atkvæði þarf lykilorð og fá allir kosningabærir félagsmenn sent bréf dagana 11. – 13. maí með lykilorði ásamt upplýsingum um framkvæmd kosninganna og helstu atriðum samningsins. Aðgangur að atkvæðaseðlinum er frá vef VR, www.vr.is.

Félagsmönnum er einnig velkomið að greiða atkvæði á skrifstofum VR í Reykjavík, Vestmannaeyjum, á Egilsstöðum og Akranesi á meðan á kjörfundi stendur. Atkvæði verða talin um leið og kjörfundi lýkur. Skýrr annast framkvæmd atkvæðagreiðslunnar og berast atkvæði beint þangað.

Þeir sem ekki fá bréf frá VR með lykilorði en telja sig hafa rétt til að greiða atkvæði geta sent erindi þess efnis til kjörstjórnar á netfangið kjorstjorn@vr.is eða í pósti til Kjörstjórn VR, Húsi verslunarinnar, Kringlunni 7, 103 Reykjavík, fyrir lok kjörfundar.

Góðir kostir fyrir atvinnuleitendur

VR, í samstarfi við fjölmarga aðila býður félagsmönnum sem hafa misst vinnuna, og fá greiddar atvinnuleysisbætur frá Vinnumálastofnun fjölbreytta valkosti. Öll námskeiðin eru atvinnulausum félagsmönnum VR að kostnaðarlausu.

Nýttu kraftinn

Hvatningur og stuðningur fyrir atvinnulausa, nýjar áherslur og nýjar hugmyndir. Næsta námskeið hefst 17. maí, skráning er hafin.

Veiði og útilegukort

Kortið er frítt fyrir atvinnuleitendur. Takmarkað upplag.

Matjurtagarðar

Í sumar bíður VR upp á matjurtargarða. Skólagarðar verða ekki á vegum Reykjavíkurborgar í sumar, nú gefst foreldrum tækifæri til þess að rækta garðinn með börnum sínum í boði VR!

Sumarbúðir frítt fyrir börnin

VR býður nú börnun atvinnuleitenda á Austurlandi að fara í sumarþúðir við Eihavatn sem eru á vegum Þjóðkirkjunnar. Um er að ræða barna og unglingaflokka. Frekari upplýsingar og skráning er á skrifstofu VR.

VR býður börnum atvinnuleitenda í sumarþúðir KFUM og K í sumar. Upplýsingar um námskeiðin eru á heimasíðu KFUM og K en skráning fer fram í Þjónustuveri VR.

Hestaferðir

Í samstarfi við Íshesta bíður VR upp á hestaferðir. Taktu fjölskylduna með í góðan reiðtúr í sumar.

Hlutverkasetur

Fjölmörg námskeið, það eiga allir að geta fundið eitthvað við sitt hæfi. Kíktu inn og fá þér kaffispjall með góðu fólki sem vill halda sér virkum.

Líkamsrækt

Líkamsræktarkort á góðu verði - mikilvægt að rækta bæði líkama og sál.

Viltu sjá og skapa ný tækifæri í óvissu?

Markþjálfunarnámskeið sem hefst 23. maí.

Fjölskyldan til framtíðar

Markþjálfunarnámskeið sem efst 30. maí.

Sjá nánar um námskeiðin á www.vr.is

Verkföll VR

Í fyrsta sinn í áratugi stóðum við frammi fyrir þeim möguleika að boðað yrði til verkfalla vegna tregðu við gerð nýrra kjarasamninga. Svo fór þó að aðilar komust að samkomulagi en áhugavert er að skoða hvernig verkfallsvopnið hefur nýst í kjarabaráttu VR. Hér á eftir er fjallað um verkföll sem VR hefur ýmist farið í eða boðað til frá miðri síðustu öld. Magnús L. Sveinsson fyrrum formaður VR tók saman lítið kver sem kallast Áfangar í sögu VR og kom út 2004. Þetta kver er hafsjør af fróðleik um kjarabaráttu liðinna ára og þar leituðum við fanga í þessum efnum.



1963 10.-13. desember

4 dagar – allsherjarverkfall, ótímabundið

Þann 10. desember 1963 fór VR í ótímabundið allsherjarverkfall ásamt öðrum verslunarmannafélögum. Verkfallið stóð í 4 daga og lauk 13. desember, þegar samningar höfðu tekist um flokkaskipan, aðildarskyldu, ákvæði um afgreiðslutíma verslana yrði óbreytt, 10% launahækkun, sem fyrirframgreiðsla á mánuði fyrir október, nóvember og desember 1963. Þá var samið um að vísa þeim atriðum til kjaradóms, sem ekki hafði náðst endanlegt samkomulag um, þar á meðal laun, orlof, vinnutíma og greiðslur í veikindaforföllum. Samningurinn og úrskurður kjaradóms gildir frá 1. október 1963 en kjaradómur lauk störf-um 6. febrúar 1964.

Þetta vannst m.a.:

1. Laun hækkuðu að meðaltali um 43%.
2. Launajöfnun í öllum flokkum nema einum.
3. Vinnuvikan styttist um 2 klst. hjá afgreiðslufólki og 1-3 klst. hjá skrifstofufólki.

24 VRblaðið

4. Gjörbreytt flokkaskipan, mörg ný starfsheiti.
5. Næturvinna hófst nú kl. 20:00 í verslunum í stað 3 klst. eftir lokun, sem gat verið kl. þrjú að nóttu (eftir þorláksmessu).
6. Helgidagavinna hófst nú strax að lokinni dagvinnu á laugardögum.
7. Byrjuð klst. í yfirvinnu telst sem klst.
8. Útkall reiknast minnst 2 klst.
9. Greiðslur í veikindaforföllum jukust.
10. Aðildarskylda.
11. Ákvæði um frídaga í fyrsta sinn, frí allan 1. maí tryggt.

1966 3.-5. mars

3 dagar – VR eitt félag í verkfalli – aðild að atvinnuleysistryggingasjóði

Þann 3. mars 1966 fór VR, eitt félag, í verkfall. Meðal krafna var aðild að Atvinnuleysistryggingasjóði. Þetta var verkfall að hluta, sem kom til framkvæmda hjá öllum kjöt- og nýlendu-vöruverslunum á félagssvæði VR, dagana 3. til 5. mars og allsherjarverkfall var boðað frá

og með 14. mars hefðu samningar ekki tekist. Til þess kom ekki því 9. mars 1966 tókust samningar við vinnuveitendur, og 10. mars staðfesti félagsmálaráðherra að ríkisstjórnin myndi beita sér fyrir því, að verslunar- og skrifstofufólk öðlaðist aðild að atvinnuleysistryggingum frá og með 1. janúar 1967.

Þetta vannst m.a.:

1. Aðild að Atvinnuleysistryggingasjóði.
2. Vinnuvikan styttist úr 46 klst. í 44 klst. hjá afgreiðslufólki.
3. Flokkaskipan lagfærð, sem leiddi til launahækkana.
4. 5% grunnkaupshækkun.
5. Verslunum lokað kl. 12 á hádegi á laugardögum allt árið.
6. Aukavinna í desember framvegis greidd með yfirvinnukaupi.
7. Ekki lengur skylt að vinna 10 mínútur eftir lokun án sérstakrar greiðslu.
8. Greiðslur í veikindaforföllum hækkðu um 33%.



1969 10.-11. apríl 2 dagar – allsherjarverkfall

Dagana 10. og 11. apríl 1969 fór VR ásamt öllum helstu stéttarfélögum í Reykjavík og nágrenni í allsherjarverkfall. Samningar tókust ekki og upp úr því hófust skæruverkföll, sem flest stærri verkalyðsfélög á Suðvesturlandi tóku þátt í. Vinnuveitendur gripu nú til þess ráðs að boða verkþann hjá iðnfyrirtækjum og fyrirtækjum í járníðnaði.

1969 6.-9. maí 14 dagar – verkfall afgreiðslu- og útkeyrslumanna iðnfyrirtækja

Nokkru eftir að vinnuveitendur höfðu boðað verkþann hjá iðnfyrirtækjum og í járníðnaði, boðuðu VR og Dagsbrún verkfall allra afgreiðslu- og útkeyrslumanna svo og afgreiðslubann á öll iðnfyrirtæki í Félagi ísl. iðnrekenda og öll fyrirtæki í járníðnaði í Meistarafélagi járníðnaðarmanna. Verkfallið og afgreiðslubannið tók gildi 6. maí og stóð þar til samningar tókust þann 19. maí 1969.

Helstu atriði samkomulagsins:

1. Verðlagsuppbót á laun.
2. Skylduaðild að lífeyrissjóðum á félagsgrundvelli.
3. Fyrirheit um tillag í orlofsheimilásjóð verslunarmanna.

1971 22. maí-15. júlí Yfirvinnubann í verslunum – ótímabundið

Þann 22. maí 1971 kom til framkvæmda yfirvinnubann í verslunum, sem höfðu opið lengur en til kl. 18:00 mánudag til fimmtu-

dags, kl. 19:00 á föstudögum og kl. 12:00 á laugardögum. Ákveðið var ef marka má fundargerðir VR að aflétta því ekki fyrr en reglugerð um afgreiðslutíma verslana hefði verið afgreidd í borgarstjórn Reykjavíkur. Það var gert þann 15. júlí 1971.

1973 4. desember 1 dagur – yfirvinnubann í Hagkaup – ótímabundið

Þann 4. desember 1973 boðaði VR ótímabundið yfirvinnubann í verslunum Hagkaupa, þar sem Hagkaup neitaði að gerast aðili að samningi, sem VR hafði gert við samtök vinnuveitenda 26. nóvember 1973, um afgreiðslutíma verslana í desember. Hagkaup undirritaði samning við VR þann 5. desember 1973 og kom yfirvinnubannið því ekki til framkvæmda nema einn dag.

1974 19.-26. febrúar 8 dagar – allsherjarverkfall VR eitt félaga í Reykjavík

Dagana 19.-26. febrúar 1974, fór VR í allsherjarverkfall, sem stóð í 8 daga. VR fór eitt félaga í Reykjavík í verkfall. ASÍ beindi því til aðildarféлага, að hætta við fyrirhugað verkfall og ganga að því samningstilboði, sem lá fyrir. Á fundi í trúnaðarmannaráði VR þann 18. febrúar, var ákveðið að boðað verkfall kæmi til framkvæmda, þar sem ekkert tilboð lá fyrir frá vinnuveitendum er nálgadist viðunandi samningsgrundvöll. Samningar tókust 26. febrúar 1974.

Helstu atriði samkomulagsins:

1. Launahækkun að meðaltali um 24%.
2. Aukin tryggingavernd.



3. Mikilsverðar yfirlýsingar um endurskoðun á mörgum kjarapáttum.

1976 17.-28. febrúar 12 dagar – allsherjarverkfall

Dagana 17.-28. febrúar 1976 fór VR í allsherjarverkfall, sem flest verkalyðsfélög á landinu tóku þátt í. Þetta er lengsta verkfall sem VR hefur háð. Þegar samningar voru undirritaðir 28. febrúar, höfðu samningaviðræður staðið í þrjá mánuði.

Helstu atriði samninganna:

1. Launahækkun á samningstímanum til 1.5 1977 að meðaltali 26-30%.
2. Kaupmáttur tryggður eigi lægri en árið 1975, þetta voru því varnarsamningar.
3. Breyting á launaflokkum, sem gaf afgreiðslufólki allt að 10% launahækkun.
4. Vinna á laugardögum reiknaðist 4 klst. í næturvinnu, þó skemur væri unnið.
5. Tryggingaupphæðir tvöfölduðust.
6. Greiðsla vegna vinnuslysa eða atvinnusjúkdóma jókst úr 1 viku í 4 vikur.
7. Veikindi í orlofi innanlands töldust ekki til orlofs.
8. Heimilt að innheimta félagsgjald VR með iðgjöldum lífeyrissjóðs.
9. Iðgjald til Orlofsjóðs hækkaði, varð af sama stofni og iðgjöld til lífeyrissjóðs í stað byrjunarlauna 3. launaflokks.

1977 4. maí – 21. júní Allsherjaryfirvinnubann – ótímabundið

Trúnaðarmannaráð VR boðaði ótímabundið allsherjar yfirvinnubann frá og með 4. maí 1977. Samninganefnd ASÍ, sem fulltrúi VR átti

sæti í, hafði samþykkt að óska eftir að aðildarfélag ASÍ boðuðu yfirvinnubann, til að þrýsta á samningagerð. Banninu var aflýst 21. júní 1977 þar sem samningar voru að takast.

1977 3. júní

1 dagur – allsherjarverkfall

6. júní – 1 dagur á Keflavíkurflugvelli

Trúnaðarmannaráð VR boðaði allsherjarverkfall á félagssvæði VR föstudeginum 3. júní 1977, einn dag, og hjá félagsfólki sínu sem vann á Keflavíkurflugvelli mánudaginn 6. júní 1977, einn dag. Verkalýðsfélag á Reykjavíkursvæðinu höfðu ákvæðið að boða til allsherjarverkfalls 3. júní og félag vegna launþega sem unnu í flugstöðinni á Keflavíkurflugvelli þann 6. júní. Boðun þessa verkfalls var til þess að þrýsta á samninga og kom það til framkvæmda, þar sem samningar höfðu ekki tekist fyrir þennan tíma.

1977 16. júní

1 dagur – allsherjarverkfall

Trúnaðarmannaráð VR boðaði allsherjarverkfall 16. júní, einn dag, og 21. júní 1977, einn dag, hefðu samningar ekki tekist fyrir þann tíma. Þetta verkfall var í samræmi við boðun hjá öðrum stéttarfélögum í ASÍ og liður í því að þrýsta á samningagerð.

Verkfallið 16. júní kom til framkvæmda, en boðuðu verkfalli þann 21. júní var aflýst, þar sem samningar voru að takast, þeir voru undirritaðir 22. júní 1977.

Helstu atriði samninganna:

1. Allir launataxtar hækkuðu við undirskrift um kr. 18.000 og síðan einnig á samningstímanum til 1. desember 1978.
2. Verðbætur á laun á samningstímanum.
3. Ákvæði um öryggisbúnað á vinnustöðum.
4. Tryggingar vegna dauða og örorku hækkaðar.
5. Ákvæði um stöðu og hlutverk trúnaðarmanna.

1982 10. og 11. júní

2 dagar – allsherjarverkfall

Trúnaðarmannaráð VR boðaði allsherjarverkfall 10. og 11. júní 1982, í tvo daga, og ótímabundið verkfall frá og með föstudeginum 18. júní, hefðu samningar ekki tekist. Samninganefnd ASÍ hafði skorað á verkalýðsfélagin að boða til verkfalla til að knýja á um heildarsamning um fullar verðbætur á laun og fleira. Vinnuveitendur neituðu að ræða kröfur um grunnkaupshækkun, vísitölu o.fl. Verkfallið kom því til framkvæmda 10. og 11. júní. Verkfallið, sem boðað hafði verið 18. júní var hinsvegar frestað, þar sem samningaumleitani þókuðust í rétta átt. Samningar voru undirritaðir 30. júní 1982.

fall dagana 10. og 11. júní 1982, í tvo daga, og ótímabundið verkfall frá og með föstudeginum 18. júní, hefðu samningar ekki tekist. Samninganefnd ASÍ hafði skorað á verkalýðsfélagin að boða til verkfalla til að knýja á um heildarsamning um fullar verðbætur á laun og fleira. Vinnuveitendur neituðu að ræða kröfur um grunnkaupshækkun, vísitölu o.fl. Verkfallið kom því til framkvæmda 10. og 11. júní. Verkfallið, sem boðað hafði verið 18. júní var hinsvegar frestað, þar sem samningaumleitani þókuðust í rétta átt. Samningar voru undirritaðir 30. júní 1982.

Helstu ákvæði samninganna:

1. Almennar launahækkunar.
2. Öll starfsheiti færðust upp um a.m.k. einn launaflokk.
3. Starfsaldurshækkunar.
4. Ákvæði um verðbætur á laun.

1988 22.-30. apríl

9 dagar – allsherjarverkfall

Trúnaðarmannaráð boðaði til allsherjarverkfalls frá og með föstudegi 22. apríl 1988, þar sem miðlunartillaga ríkissáttasemjara hafði verið felld í allsherjaratkvæðagreiðslu. Jafnframt var verkfalli í stórmörkuðum o.fl., sem koma átti til framkvæmda 14. apríl aflýst. Verkfall verslunarmanna kom til framkvæmda og stóð til og með 30. apríl eða í 9 daga. Þá hafði farið fram atkvæðagreiðsla um miðlunartillögu ríkissáttasemjara. Já sögðu 1885 en nei sögðu 1925, en þar sem þátttaka í kosningunni var undir 35%, (33,2%) taldist miðlunartillagan samþykkt og verkfallinu því aflýst.

Nokkur atriði miðlunartillögunnar:

1. Engir launataxtar skulu hækka um minna en 8,75% við gildistöku samningsins.
2. 5,25% hækkun í þremur áföngum á samningstímanum til 10. apríl 1989. Þann 28. september 1988 voru sett bráðabirgðalög, sem afmáðu 4% af þeim 5,25%, sem koma áttu á samningstímanum.
3. Ákvæði um stórhátíðardaga og aukid álag ef unnið er á þeim.
4. Desemberuppbót hækkuð.
5. Launaprep miðist við starfsgrein en ekki sama fyrirtæki.

Boðuð verkföll VR sem ekki komu til framkvæmda

1957 3. júní

Allsherjarverkfall – ótímabundið

Þann 21. maí 1957 heimilaði trúnaðarmannaráð VR stjórn félagsins að boða ótímabundið verkfall frá og með 3. júní 1957 hafi samningar ekki tekist fyrir þann tíma. Ekki kom til þessa verkfalls þar sem samningar tókust 2. júní 1957. Samið var um 5% launahækkun.

1960 22. október

Ótímabundið í verslunum frá kl. 13-16 á laugardag

7. október 1960 samþykkti trúnaðarmannaráð VR verkfall í verslunum frá kl. 13:00 – 16:00 hvern laugardag frá og með 22. október 1960 hafi samningar ekki tekist fyrir þann tíma.





Krafa VR var að verslunum verði framvegis lokað kl. 13:00 á laugardögum í október og nóvember í stað kl. 16:00. Þann 21. október 1960 tókust samningar við vinnuveitendur þar sem fallist var á kröfu VR og kom boðað verkfall því ekki til framkvæmda.

1966 14. mars

Ótímabundið

4. mars 1966 boðaði VR ásamt flestum öðrum verslunarmannafélögum allsherjarverkfall ótímabundið frá og með 14. mars 1966, hafi samningar ekki tekist fyrir þann tíma. Tímabundið verkfall hafði komið til framkvæmda 3.-5. mars 1966 og tókust samningar að morgni 9. mars og kom boðað verkfall 14. mars því ekki til framkvæmda.

1971 2. desember

Allsherjarverkfall – ótímabundið

24. nóvember 1971 boðaði VR ótímabundið verkfall hjá öllum samningsaðilum sínum frá og með 2. desember 1971, hafi samningar ekki tekist fyrir þann tíma. Þann 2. desember var boðuðu verkfalli frestað um 4 daga, þar

sem horfur voru á að samningar væru að takast. Samningar voru undirritaðir þann 4. desember 1971 og var verkfallinu þá aflýst.

Helstu atriði samkomulagsins:

1. Dagvinnutími í verslunum styttest í 40 klst.
2. Flokkaskipan breytt verulega.
3. Launahækkunir 13-24%.
4. Lágmarksorlof lengist um 3 daga.
5. Hluti deilunnar vísað til gerðadóms, úrskurður 28. janúar 1972.

1975 10. apríl

Allsherjarverkfall – ótímabundið

26. mars 1975 samþykkti trúnaðarmannaráð VR að boða allsherjarverkfall frá og með 10. apríl 1975 vegna kjaradeilu, sem þá stóð yfir og ASÍ fór fyrir. Að kvöldi 26. mars tókust samningar við VSÍ og VMS um framlengingu frá 1. mars til 1. júní 1975, á gildandi samningum. Kjararáð verzlunarinnar, sem samanstóð af Kaupmannasamtökunum, Verzlunarráði Ísl. og Félagi Ísl. stórkaupmanna, neitaði hins vegar að undirrita samningana, en þessir aðilar komu fram sem sjálfstæður samningsaðili og tóku ekki þátt í samningaviðræðum við hlið fulltrúa VSÍ. 1. apríl 1975 aflýsti trúnaðarmannaráð VR verkfallsboðun á þau vinnu-

veitendasamtök, sem undirrituðu samninga 26. mars 1975. Jafnframt ítrekaði trúnaðarmannaráðið, að áður boðað verkfall VR kæmi til framkvæmda 10. apríl gagnvart þeim viðsejendum, sem enn hafa ekki undirritað samkomulagið, hafi samningar ekki tekist fyrir þann tíma. 9. apríl 1975 náðust samningar við Kjararáð verzlunarinnar, sem undirritaði nákvæmlega samskonar samning og ASÍ/VR hafði áður gert við önnur vinnuveitendasamtök. Verkfallinu sem koma átti til framkvæmda 10. apríl 1975 var því aflýst. Samið var um nokkra krónutöluhækkun á lægstu laun.

1975 18. júní

Allsherjarverkfall – ótímabundið

Á framhaldsaðalfundi VR 2. júní 1975 var samþykkt að boða til allsherjarverkfalls frá og með 11. júní 1975, hafi samningar ekki tekist fyrir þann tíma. Verzlunarráð Íslands gerði athugasemd við boðun verkfallsins, þar sem ákvörðunin var tekin á framhaldsaðalfundi en ekki á trúnaðarmannaráðsfundi eða með allsherjaratkvæðagreiðslu, eins og vinnulöggjöfin kveður á um.

Þegar þetta lá fyrir samþykkti trúnaðarmannaráð VR á fundi þann 6. júní 1975, að boða til

vinnustöðvunar frá og með 18. júní 1975. Samningar voru undirritaðir 12. júní við Kjararáð verzlunarinnar og við aðra viðsemjendur VR þann 13. júní 1975. Samningarnir eru samhljóða.

Helstu atriði samninganna:

1. Hækkun á launatöxtum VR 12,5 – 17,8%.
2. Laun hækka ef framfærsluvísit. fer yfir 477 stig 1. desember 1975.
3. Ríkistjórnin ákvað að niðurgreiða landbúnaðarvörur, sem áttu að hækka um 20% 1. júní 1975.

1977 21. júní

1 dagur – allsherjarverkfall

Trúnaðarmannaráð VR boðaði allsherjarverkfall 16. júní, einn dag, og 21. júní 1977, einn dag. Þetta verkfall var í samræmi við boðun hjá öðrum stéttarfélögum í ASÍ og liður í því að þrýsta á samningagerð. Verkfallið 16. júní kom til framkvæmda, en boðað verkfall þann 21. júní var aflýst, þar sem samningar voru að takast, þeir voru undirritaðir 22. júní 1977.

1977 22. júní

Ótímabundið í flugafgreiðslu flugfélaganna og Tollvörugeymslunni

Trúnaðarmannaráð VR boðaði ótímabundið verkfall hjá starfsfólki í farþegaafgreiðslu flugfélaganna í Reykjavík og félagsmanna VR, sem vinna í farþegaafgreiðslu flugfélaganna á Keflavíkurflugvelli miðvikud. 22. júní 1977. Einnig var boðað verkfall frá sama tíma hjá félagsmönnum VR sem vinna hjá Tollvörugeymslunni í Reykjavík. Boðun þessara verkfalla var samkvæmt tilmælum samninganefndar ASÍ, um að vinna við hafnir og flugafgreiðslu yrði stöðvuð frá og með 22. júní 1977, ótímabundið. Gert var ráð fyrir að greiða því fólki laun, sem leggði niður vinnu, kæmi til þess.

Verkfalli frestað og aflýst

Á fundi í trúnaðarmannaráði VR 20. júní 1977 var samþykkt að fresta verkfalli, sem koma átti til framkvæmda 22. júní, til 24. júní 1977. Til þessa verkfalls kom ekki því kjarasamningar voru undirritaðir 22. júní 1977. Þá höfðu samningaviðræður staðið frá 8. mars 1977, er

28 VRblaðið

kröfurnar voru kynntar fyrir vinnuveitendum. Haldnir voru 62 fundir, far af 57 undir stjórn sáttasemjara.

Helstu atriði samninganna: (Sólstöðusamningar)

1. Lægstu laun hækka um 26% í júní 1977, hærri laun minna.
2. Stefnt að kaupmáttur 1977 verði að meðaltali 5-6% hærri en 1976 og kaupmáttur lægsta taxta 10-11%.
3. Samið við ríkisvaldið um úrbætur í húsnaðis,- verðlags,- vinnuverndar,- dagvistar- og skattamálum.
4. Ýmis starfsheiti í samningum VR færast upp um launaflokk.
5. Ýmsir ávinningar í sérsamningum VR.

1980 29. október

1 dagur – allsherjarverkfall, flugrekstur undanskilinn

Trúnaðarmannaráð VR boðaði til allsherjarverkfalls miðvikudaginn 29. október 1980, hafi samningar ekki tekist fyrir þann tíma. Starfsemi sem lítur að flugrekstri var undanskilinn verkfallinu. Var þetta samkvæmt beiðni 43ja manna samninganefndar ASÍ, sem VR var aðili að. Verkfall var boðað um allt land þennan eina dag. Skrifað var undir kjarasamninga 27. október 1980 og kom ekki til verkfalls. Samningaviðræður höfðu þá staðið nærri allt árið. Síðasta sólahringinn stóð hörð barátta um kröfu verslunarmanna, að fá jafna aðild



og vinnuveitendur að stjórn LV, sem Kjararáð verzlunarinnar stóð eitt á móti og dróst undirritun samninga í marga klukkutíma, vegna andstöðu þess.

Helstu atriði samninganna:

1. Launahækkun að meðaltali 7-8%, lægstu launin hækka mest.
2. Afgreiðslufólk færast upp um 2 flokka eftir námskeiðslok, sem getur fyllt allt að 20% launahækkun.
3. VR fær jafna aðild og vinnuveitendur að stjórn LV. Í verkfalli VR í apríl 1988. Enga mjólk var að hafa í verslunum en Magnús Ingólfsson verkfallsvörður bjargar verkfalls vaktinni um mjólk út í kaffið milliliðalaust frá „framleiðanda“.
4. Fyrirheit ríkisstjórnarinnar um ýmsar félagslegar úrbætur.

1982 18. júní

Allsherjarverkfall – ótímabundið

Trúnaðarmannaráð VR boðaði allsherjarverkfall dagana 10. og 11. júní 1982 og ótímabundið allsherjarverkfall frá og með föstud. 18. júní 1982. Verkfallið kom til framkvæmda 10. og 11. júní, en boðuðu verkfalli 18. júní var frestað. Verkfallið, sem boðað hafði verið 18. júní, kom ekki til framkvæmda, þar sem ákveðið var, að tilmælum sáttanefndar, að fresta boðuðu verkfalli, þar sem samningaumleitaniir þokuðust í rétta átt. Samningar voru undirritaðir 30. júní 1982.

1988 14. apríl

Í stórmörkuðum og matvöruverslunum – ótímabundið

Trúnaðarmannaráð VR boðaði þann 6. apríl 1988 verkfall í öllum stórmörkuðum og matvöruverslunum (dagvöruverslunum) á félagssvæði VR frá og með fimmtud. 14. apríl 1988, hafi samningar ekki tekist fyrir þann tíma. Þar sem miðlunartillaga ríkissáttasemjara, sem hann lagði fram 8. apríl 1988, var felld að viðhafðri allsherjaratkvæðagreiðslu dagana 11., 12. og 13. apríl 1988, samþykkti trúnaðarmannaráð, þann 13. apríl 1988, að aflýsa áður boðuðu verkfalli, sem koma átti til framkvæmda 14. apríl 1988, og samþykkti þess í stað að boða til allsherjarverkfalls allra félagsmanna VR frá og með föstudeginum 22. apríl

ATVINNULEITENDUR

Kulnun algengust meðal ungs fólks

Þeir sem þjást af kulnun í starfi eru flestir á aldrinum 20-29 ára. Þetta eru niðurstöður nýlegrar könnunar á andlegri líðan félagsmanna í HK, systurfélagi VR í Danmörku. Sérfræðingar telja að það skýrist meðal annars af því að unga fólkið lætur metnaðargirninna ráða förinni.

Því yngri sem þú ert, því algengara er að þú finnr fyrir magnleysi, þreytu og einkennum kulnunar í starfi. Að meðaltali er um það bil 10% félagsmanna HK sem finna fyrir kulnun og streitu. Flestir í þessum hópi eru undir þriðtugu en tíðni kulnunar minnkar með aldrinum og er minnst hjá fólki á aldrinum 50-59 ára.

Í Svíþjóð hefur kulnun í starfi verið mikið rannsökuð og þar er talið að hver ný kynslóð sé þreyttari en sú sem á undan fer. Æ fleira ungt fólk hreyfir sig ekki nóg, er of þungt og sefur of lítið sem allt í senn hefur bein áhrif á líðan þeirra í vinnunni. Fólk á þessum aldri er oft í óða önn við að stofna fjölskyldu, er jafnvel með smábörn sem ef til vill gráta jafnt á nóttu sem degi en eru á sama tíma að skapa sér starfsframa. Erfitt reynist oft hjá þessum aldurshópi að finna jafnvægið milli vinnu og einkalífs.

Á hraðferð upp metorðastigann

Það er algengt að ungt fólk komi út á vinnu-markaðinn með mikinn metnað og stórar hugmyndir um hverju skal breyta og hvað skal gera. Það stangast oft á við möguleikana sem eru fyrir hendi. Ungt og áhugasamt fólk leggur mikið af mörkum og gefur af sér persónulega þegar það er að takast á við nýtt starf. Það hefur í för með sér að ef eitthvað fer úrskaiðis upplifir fólk það gjarnan á mjög persónulegan hátt og finnst annaðhvort hróplega að sér vegið eða að því hafi brugðist bogalistin. Ungt fólk í dag er oft ekki alið upp í að bera vandamál sín á torg eða leita til annarra. Það einbeitt sér að eigin starfsframa og geysist hratt upp metorðastigann jafnvel á kostnað vinnufélaganna.

Ber er hver að baki

Stundum fer það svo að skyndilega stendur starfsmaðurinn uppi aleinn. Þetta getur leitt

af sér kulnun, sem fólk upplifir gjarnan þannig að það missir stjórn á lífi sínu. Minnstu merki um kulnun hjá einstaklingi gefa það til kynna að aðstoðar er þörf. Tengslin á vinnustaðnum þurfa því að vera góð því nauðsynlegt er að geta sagt vinnufélögum sínum og yfirmönnum af líðan sinni. „Ber er hver að baki nema sér bróður eigi“ segir í Njáls sögu. Það er nauðsynlegt að starfsmenn vinna saman og rétti hjálparhönd þegar eitthvað bjátar á.

Góður vinnustaður er staður þar sem ríkir traust milli manna og fólk vinnur saman að markmiðum fyrirtækisins. Skapa þarf andrúmsloft á vinnustaðnum þar sem tekið er í taumana í tíma áður er ástandið verður alvarlegt fyrir andlega og líkamlega líðan starfsmanna. Það krefst nútímalegra og hæfra stjórnenda. Kulnun er ekki einkavandamál sem starfsmaðurinn á sjálfur að leysa úr.

Hvað er kulnun?

Kulnun er andleg og líkamleg ofþreyta sem rekja má til álags í starfi. Langvinn streita getur haft alvarlegar líkamlegar afleiðingar; blóðþrýstingur hækkar, aukin hætta er á hjartasjúkdómum og ónæmiskerfið veikist. Íðulega eru það þeir starfsmenn sem taka á sig æ meiri ábyrgð og líta á starfið sem mikilvægan þátt í því hverjir þeir eru sem veikjast.

Meiri vinna, meira álag, minni svefn og óreglulegra líf eru ástæður kulnunar. Því minni áhrif sem einstaklingar hafa á því hvernig og hvenær starfið er unnið er einnig áhættuþáttur. Að lokum er fólk komið í vítahring; vegna þreytu annar það ekki starfinu, einbeitingin er horfin og það leggur æ meira á sig til að halda í horfinu. Hollur matur og hreyfing heyra sögunni til og samverustundum með fjölskyldu og vinum fækkar. Smátt og smátt tæmast



rafhlöðurnar og viðkomandi getur ekki meir.

Góð ráð um að slaka á og njóta lífsins hafa ekkert að segja fyrir þennan einstakling. Hann á ekki líf fyrir utan vinnuna. Breyta þar viðhorfi hans til vinnunnar. Hafa ber í huga að þeir þættir sem komu starfsmanninum á toppinn í vinnunni eru einmitt þeir eðlisþættir sem hann þarf að losa sig við. Það getur tekið tíma og þolinmæði.

Við verðum öll að finna jafnvægi milli vinnu og einkalífs og tryggja að við eigum okkar persónulega líf utan vinnunnar. Farðu varlega með líkamann og passaðu að borða heilsusamlegan mat á matmálistímum, stunda hóflega hreyfingu og fá góðan nætursvefn. Að þessu jafnvægi þarf að huga í tíma en ekki bíða þar til það er orðið of seint.

Unglingar eru líka fólk

Gætið að réttindum barna og unglunga á vinnumarkaði

VR hefur í allmörg ár farið í flesta grunnskóla á höfuðborgarsvæðinu með fræðslu um réttindi og skyldur á vinnumarkaði. Einnig hafa margir framhaldsskólar fengið fræðslu hjá VR. Unglingarnir eru áhugasamir og spyrja margs enda vinna margir með skólanum, gjarnan á vöktum. Það sem vekur hins vegar athygli er hvað þau hafa um reynslu sína að segja af vinnumarkaðinum. Það virðist því miður alltof algengt að brotið sé á þeim og rétt að áréttu að foreldrar fylgist vel með og hafi samband við félagið ef spurningar vakna. Nánari upplýsingar er að finna í Reglugerð um vinnu barna og unglunga og Kjarasamningi VR sem hægt að nálgast á www.vr.is. Einnig er hægt að hringja í þjónustuver VR í síma 510 1700 eða senda fyrirspurn á vr@vr.is

Of oft er að brotið á unglungum í starfi.

Til dæmis er mjög algengt að ...

... þau séu látin redda fyrir sig staðgengli á vaktina sína þegar þau hringja inn og tilkynna veikindi. Það er ekki þeirra hlutverk, þau eiga veikindarétt eins og aðrir.

... kaffítími á daginn og matartími á kvöldin sé ekki virtur.

... þeim séu greidd laun undir taxa.

... fái launin sín greidd seint og jafnvel slumpum yfir mánuðinn.

... séu skikkuð til að vinna á rauðum dögum, jafnvel þó að ekki sé vinnuskylda hjá launþegum þá daga.

... fái svokallað jafnaðarkaup, en vinni mest á kvöldin og um helgar og eru því jafnvel undirborguð.

Ekki næg þjálfun

Borið hefur á því að ungmenni fái ekki fullnægjandi þjálfun hjá vinnuveitanda í upphafi starfs. Af þeim sökum eru gerðar til þeirra óraunhæfar kröfur sem veldur oft vanlíðan sem svo leiðir annað hvort til þess að gerð eru mistök í starfi eða að ungmennin gefast upp. Ekki er hægt að ætlast til að nýr starfsmaður geti gengið beint í störf og innt þau eins vel af hendi og fastur starfsmaður. Mörg fyrirtæki eru til fyrirmyndar hvað þetta varðar en hjá öðrum er nokkru ábótavant. Það er mjög mikilvægt að ungmennin fái þjálfun og að eldri samstarfsmenn leiðbeini viðkomandi í störfum og um starfsreglur. Starfsmaðurinn sjálfur og forsvarsmenn hans eiga að óska eftir skýrum fyrirráðum í upphafi starfsins þannig að ekki fari á milli mála hvað

vinnuveitandi ætlast til af starfsmanninum þegar hann hefur störf og óska eftir þjálfun/kennslu ef ekki er þekking á verkunum.

Vinnutími

Þó nokkur misbrestur er á vinnutíma og vinnutilhögum ungmenna í verslunum og er rétt að koma því á framfæri að í upphafi starfstíma skal fyrirkomulagið ákveðið. Breyting á vinnutíma síðar á starfstímanum skal eiga sér stað með uppsagnarfrests fyrir vara skv. 12. kafla um uppsagnarfrest í kjarasamningi eða um það samið og skal þá vera gagnkvæm sátt um þá breytingu og getur hún þá jafnvel átt sér stað strax.

Annað sem koma þarf á framfæri er að starfsmaður telur sig vera að ráða sig í fullt starf, þ.e. 100% starf, en þegar launaseðlarnir eru skoðaðir er einungis um hlutastarf að ræða. Því er nauðsynlegt að aðilar gerir sér grein fyrir því að 100% starf þ.e. fullt starf hjá starfsfólki sem sinnir afgreiðslustörfum og eða öðrum verslunarstörfum er 171,15 klst. í mánuði (39,5 klst. á viku) skv. gr. 2.1. í kjarasamningi VR og SA og 162,5 klst. á mánuði (37,5 klst. á viku) hjá starfsfólki á skrifstofu. Skv. 3 kafla í kjarasamningi um matar- og kaffítíma eru 35 mín. kaffihlé á dag innifalin inn í 171,15 klst. og 15 mín kaffi hlé hjá skrifstofufólki.

Minnt er á eftirfarandi atriði:

- Börn yngri en 13 ára mega einungis vinna 7 klst. á dag 5 daga vikunnar utan starfstíma skóla og aðeins mjög létt störf, svo sem við menningu, listir og íþróttaviðburði.
- 13-14 ára unglingar mega vinna létt og hættulaus störf svo sem þjónustustörf. Skv. reglugerð nr. 426/1999 mega 13 – 14 ára einungis vinna létt störf í verslunum og sérstaklega er tekið fram að afgreiðsla á kassa sé ekki heimil.
- 15-17 ára unglingar mega vinna flest störf nema þau sem teljast hættuleg eða líkamlega mjög erfið. Þeir mega þó ekki vinna með hættuleg efni eða vélar.
- Öll vinna barna og unglunga undir 18 ára aldri skal fara fram undir eftirliti einstaklings sem er orðinn 18 ára.

Vinnutími barna og unglunga

	Börn 13–14 ára	Börn 15 ára í skyldunámi	Unglingar 15–17 ára
Á starfstíma skóla	2 klst. á dag, 12 klst. á viku	2 klst. á dag, 12 klst. á viku	8 klst. á dag, 40 klst. á viku
Utan starfstíma skóla	7 klst. á dag 35 klst. á viku	8 klst. á dag, 40 klst. á viku	8 klst. á dag, 40 klst. á viku
Vinna bönnuð	kl. 20-6	kl. 20-6	kl. 22-6
Hvöld	14 klst. á sólarhring 2 dagar á viku	14 klst. á sólarhring 2 dagar á viku	12 klst. á sólarhring 2 dagar á viku

Leggðu land undir fót

Sumarið er framundan og er ýmislegt í boði fyrir félagsmenn VR.

Miðhúsaskógur – tjaldstæði

Eins og áður hefur komið fram í blaðinu stendur nú yfir gerð tjaldstæðis í Miðhúsaskógi. Vegna hins rýsjötta tíðarfars undanfarið hefur verið tekið heldur lengri tíma en vonir stóðu til. Eins og staðan er í dag er gert ráð fyrir að tjaldstæðið verði tekið í notkun um mitt sumar. Það verður því enn meira líf og fjör í Miðhúsaskógi þetta sumarið en venja er til. Vonast er til að þessi viðbót við orlofskosti félagsins falli félagsmönnum vel í geð enda margt að skoða og njóta í Miðhúsaskógi og nágrenni. Á vefnum er bæði fróðleg og skemmtileg grein eftir Pál Ásgeir Ásgeirsson um þetta svæði sem vert er að kynna því möguleikarnir eru margir. Opnun tjaldstæðisins verður auglýst á vefnum okkar www.vr.is þegar nær dregur.

Veiði- og útilegukort

Hin vinsælu veiðikort og útilegukort eru nú í boði fyrir fullgilda félagsmenn VR sumarið 2011 á góðu verði. Veiðikortið veitir nær ótakmarkaðan aðgang að 35 vatnasvæðum vítt og breitt um landið. Glæsileg handbók fylgir hverju korti þar sem má finna leiðbeiningar og reglur. Útilegukortið veitir aðgang að rúmlega 40 tjaldevæðum víðsvegar um landið. Kortin eru seld á Mínum síðum og á skrifstofum VR. Veiðikortið kostar 3.500 og útilegukortið 7.500 krónur. Upplagið er takmarkað og því gildir reglan “fyrstur kemur, fyrstur fær”.

Akureyri

Yfirstandandi eru breytingar á íbúðum VR við Furulund 10, bæði að utan og innan. Innréttingar voru orðnar gamlar og lúnar og tímabært að endurnýja þær. Íbúðirnar verða tilbúnar til útleigu fyrir félagsmenn í byrjun júní. Það verða því nýuppgerðar og glæsilegar íbúðir sem taka á móti glöðum orlofgestum VR í veðurblíðunni fyrir norðan í sumar.

Fljúðu út í heim – ódýrara

Eins og áður býður VR fullgildum félagsmönnum afslátt í flug og pakkaferðir Icelandair og Iceland Express. Afslátturinn er í formi orlofsmiða sem hægt er að nálgast á skrifstofu VR í Reykjavík. Athugið að þeir eru ekki seldir á netinu. Orlofsmiðinn kostar kr. 20.000 hjá Iceland Express og kr. 22.000 hjá Icelandair og jafngilda þeir kr. 30.000 greiðslu upp í ferð á vegum flugfélaganna.

Hvað svo?

Til að nota afsláttinn, þarf að bóka ferð á heimasíðum flugfélaganna. Á orlofsmiðanum kemur fram veflykill sem þarf að slá inn í bókunina til að fá afsláttinn. Veflykillinn er sleginn inn í lok bókunarferilsins og dregst þá afslátturinn frá. Heildarverð með afslætti kemur þá fram. Til að nota inneign í VR varasjóði til að greiða fyrir miðann þarf að ganga frá greiðslu orlofsmiðans fyrst og skila svo inn umsókn og kvittun til VR. Við bendum félagsmönnum að lesa nánar um afsláttinn á heimasíðu VR www.vr.is

Gangið vel um orlofshúsin okkar

Rétt er að minna á að mikil notkun er á orlofshúsum félagsins og auðvitað mikil þörf á að fólk gangi vel um og þrifi eftir veru sína. Á heimasíðunni og í orlofshúsunum er að finna reglur um umgengni, hvernig á að þrifa og ganga frá að lokinni dvöl. Fólk er vinsamlegast beðið um að kynna sér vel og virða þessar reglur, því húsin eru eign okkar allra og því hagur allra að þau séu í góðu standi. Einnig viljum við minna á að umgangast umhverfið af virðingu því gróður er viðkvæmur og sérstaklega er fólk beðið um að fara varlega með eld.

Það sem gleymist

Af langri reynslu vitum við hvað það er sem orlofshúsagestir gleyma helst. Við minnum á að taka með sér hlý fót og stígvél, handklæði, sápu, viskastykki, sængurver, lök og koddaver. Nánari upplýsingar um orlofshús og tjaldevagna er að finna á heimasíðu VR www.vr.is





ORLOF

Orlof og orlofsréttur

Fjöldi orlofsdaga og orlofsprósenta

Í kjarasamningum VR við Samtök atvinnulífsins (SA) og Félag atvinnurekenda (áður FÍS) árið 2008 var samið um aukin réttindi félagsmanna við orlofstöku. Þessi samningsákvæði eru samhljóða og því gildir sami réttur varðandi lengd orlofs í báðum samningum.

Lágmarks orlof skal vera 24 virkir dagar fyrir hvern launþega. Það þýðir að tveir orlofsdagar ávinnast fyrir hvern mánuð á orlofsárinu.

Eftir 5 ára starf í starfsgrein öðlast launþegi 25 virka daga í orlof.

Eftir 5 ára starf í sama fyrirtæki öðlast launþegi 27 virka daga í orlof sumarið 2009.

Eftir 10 ára starf í sama fyrirtæki öðlast launþegi 30 virka daga orlof sumarið 2009.

Starfsmaður sem öðlast hefur 30 daga orlofsrétt eftir 10

ára starf hjá fyrri atvinnurekanda fær hann að nýju eftir þrjú ár hjá nýjum atvinnurekanda enda hafi rétturinn verið sannreyndur.

Starfsmaður sem öðlast hefur 27 daga orlofsrétt eftir 5 ára starf hjá fyrri atvinnurekanda, fær hann að nýju eftir þrjú ár hjá nýjum atvinnurekanda enda hafi rétturinn verið sannreyndur.

Orlofsprósentur eru eftirfarandi

24 dagar = 10,17%

25 dagar = 10,64%

26 dagar = 11,11%

27 dagar = 11,59%

28 dagar = 12,07%

29 dagar = 12,55%

30 dagar = 13,04%

Til orlofsdaga teljast aðeins virkir dagar. Á orlofstímanum frá 2. maí - 15. september ár hvert eiga starfsmenn rétt á 24 daga orlofi, jafnvel þó þeir eigi ekki rétt til orlofslauna allan þann tíma hjá vinnuveitanda.

Lækkun á starfshlutfalli

Á síðustu mánuðum hefur verið nokkuð um það að launþegar hafa tekið á sig lækkun á starfshlutfalli vegna ástandsins á vinnumarkaði. Vegna þessa hafa skapast margar spurningar hjá aðilum vegna orlofsins í sumar. Orlof er alltaf hlutfallslegt, sem þýðir að starfsmenn fá orlof í hlutfalli við vinnuframlag sitt á tímabilinu frá 1. maí – 30. apríl.

Ef starfsmaður sem á 24 daga orlofsrétt, hefur verið í 100% starfi frá 1. maí 2008 – 31. október 2008 og síðan farið í 80% starf frá 1. nóvember 2008 og vinnur þannig til 30. apríl 2009, þá er orlofsdagafjöldi hans áfram 24 dagar þó hann hafi lækkað í starfshlutfalli en hann fær 12 daga á 100% launum og 12 daga á 80% launum í orlofinu sínu. Breytingin á orlofi starfsmannsins er því á greiðslum hans í orlofi en lengd orlofsins í dögum talið breytist ekki.

Orlofstaka utan tímabils

Ef starfsmaður fer í orlof eftir 15. september að ósk atvinnurekanda, skal hann fá 25% lengingu á þann hluta orlofsins sem út af stendur. Þetta þýðir að fyrir hverja fjóra daga sem teknir eru eftir þann tíma, bætist fimmti dagurinn við. Ef starfsmaður óskar hins vegar sjálfur eftir orlofi síðar en 15. september lengist orlof hans ekki.

Hvenær ber að greiða orlofslaun?

Orlofslaun ber að greiða þegar launþegi fer í orlof. Einnig er mögulegt að samningur hafi verið gerður um vörslu orlofslauna við tiltekinn banka eða sparisjóð, en þá er orlofsfé laust eigi síðar en 15. maí ár hvert. Þegar starfsmaður hættir störfum hjá vinnuveitanda ber að greiða út áunnið orlof, skv. lögum um orlof nr. 30/1987.

Ákvörðun orlofstöku

Orlofstímabilið er frá 2. maí - 15. september ár hvert. Í lögum um orlof segir að atvinnurekandi skuli í samráði við launþegann ákveða orlofstöku hans. Atvinnurekandi skal verða við óskum launþegans um hvenær orlof skuli tekið, að svo miklu leyti sem unnt er vegna starfseminnar. Endanleg ákvörðun um orlofstöku er því í höndum vinnuveitanda. Atvinnurekandi skal eins fljót og unnt er, eða í síðasta lagi einum mánuði fyrir byrjun orlofs, tilkynna launþega hvenær orlof skuli hefjast.

Lokun fyrirtækis vegna orlofs starfsmanna

Vinnuveitanda er heimilt að loka fyrirtæki á meðan á orlofi starfsmanna stendur, ef hann tilkynnir

starfsmönnum það með a.m.k. eins mánaðar fyrirvara. Þeir sem ekki hafa áunnið sér fullan orlofsrétt, geta ekki krafist launa allan þann tíma. Aftur á móti geta þeir starfsmenn sem þegar hafa tekið orlof sitt á tímabilinu, átt rétt til launa þann tíma sem lokað er.

Veikindi í orlofi

Starfsmaður sem veikist innanlands í orlofi þáð alvarlega að hann geti ekki notið orlofsins skal á fyrsta degi, t.d. með símskeyti, tilkynna vinnuveitanda um veikindin og hjá hvaða lækni hann hyggst fá læknisvottorð. Fullnægi hann tilkynningunni og veikindin standa samfelld lengur en 3 sólarhringa innanlands eða 6 sólarhringa innan EES-svæðisins, Bandaríkjanna, Kanada og Sviss, auk þess að leiða til sjúkrahúsvistar (hjá FA þurfa veikindi erlendis að leiða til sjúkrahúsvistar eða heimflutnings), á launþeginn rétt til uppbótarorlofs jafn langan tíma og veikindin sannanlega voruðu. Undir framangreindum kringumstæðum skal launþegi ávallt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði, sé þess óskað.

Orlof og uppsagnarfrestur

Vinnuveitandi getur ekki einhliða ákveðið að orlof launþega komi inn í uppsagnarfrest hans. Uppsagnarfrestur á að nýtast starfsmanni óskertur við að leita sér nýrrar vinnu. Ef vinnuveitandi gæti ákveðið að orlof kæmi inn í uppsagnarfrest starfsmannsins myndi umsamin uppsagnarfrestur ekki nýtast starfsmanninum eins og til er ætlast. Orlof getur því ekki fallið inn í uppsagnarfrest, hvort sem tekin hefur verið ákvörðun um orlof fyrir uppsögn eða ekki, nema með samþykki bæði launþega og vinnuveitanda og er gott ef slíkt væri skriflegt.

Framsal orlofs á milli ára


Skv. 13. grein orlofslaga er framsal á orlofi og orlofslaunum óheimilt á milli ára. Þetta þýðir að launþegi þarf að fullnýta orlofsrétt sinn áður en nýtt orlofsár hefst. Það er í raun sameiginleg ábyrgð vinnuveitanda og launþega að sjá til þess að orlof sé nýtt innan tilskyldra tímamarka. Með samkomulagi á milli vinnuveitanda og launþega er þó hægt að flytja orlofsréttindi á milli ára.

Vanskil atvinnurekanda á orlofi

Ef starfsmenn hafa ekki fengið greitt út orlof sitt frá vinnuveitanda á réttum tíma er hægt að leita til skrifstofu VR og óskað aðstoðar félagsins við innheimtu á kröfunni.

Nánari upplýsingar um orlofstöku og orlofslög er hægt að nálgast hjá starfsfólki á kjarasviði VR.

Krossgáta

		SKRÁFI BARN	SVOLGA MÍ 2 SM SVALA DRYKJ	REK ALD	HVÍLDI	KÚGA	10	GEIRUR RYJAN MEIDA	STALLA MPP GUNDUR LAKRAN
		31	28			52			6
							EINS UM U	67	
							KRAFT UR		
						16		2. EINS DASJFID SABBUR	27
							PÚSSA	30	
STAFN AR	STÉTT						PÚKI		
		15					HULDUR VÉRUR		51
GÖFUG RENNI							AGA A		
SÖDING TÓMS LEIT			46				ARARA AD- KOMA	4	
ARFI BLINIR				13	39			44	36
			53				GÖD GLYNN DUND		
		55		18	HERB BERGI FORSK	37		60	12
BUSL AD	VÖNUN KONA			70	SUND FERI FJALL			65	
ÆGI LEGUR		21			2			144 NAPR IR	45
KANT UR		35					GRAN ALDIN FATEK RATAR	24	62
		59					EINS UM U HARDA	58	
BLUND IR		7		HUND		5		VAR FELAG SNUD SKAFL	32
TANGI				AFORM					
				ETANDI LEIT AMBAGA			VARGA NA- LÆGUR	68	VASSA OPNU SVÉDI
GLJUF UR	49 REISSI 100 AR						14		50
DREPIÐ SPENNY ANDI			34		57				63
	56	17	SPREN IR GOMUL ROLLA	54	9		MJUKU UTAN MARRA	29	69
2. EINS LEIJA		11						SAMHL BERA SAMMA HEITI	26
IDIN				EFUR ALLT HÖP		42			EYDD UR
SKINN		66		38				19	40
BARIN EINS UM U		43						AMBOD GEISLA HÖP A	25
		20		3		SORG UR SAMST	23		48
HLAKA NÆN DVA NÓSNUN							SLANI		8
ÖRN DRUSLUN DEVA	64		21				47		61



Verðlaun fyrir rétta lausn kr. 15.000

Lausnin á síðustu krossgátu er vísan:

*Manni verður um og ó
ósköp dæmin sýna.*

*Hve meinleg örlög mörgum bjó
máttur brenndra vína.*

Vinningshafni krossgátunnar í síðasta blaði er Jón Hrafn Guðjónsson. Hann starfar hjá málningarvöruversluninni Flügger. Jón Hrafn hefur verið virkur í félagsstarfi VR og hefur m.a. setið í stjórn og trúndarráði félagsins. Við óskum honum innilega til hamingju með verðlaunin.

Í lausn krossgátunnar hér til hliðar er vísa og segir lætur höfundur það eitt í ljós að hún fjalli um sumarið 1998. Við reidum okkur því á gott minni félagsmanna um veðurfar aftur í tímann. Vinsamlegast látið kennitölu fylgja og skrifðu „krossgáta“ utan á umslagði.

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

DÓMUR

Orlof fyrir dómi

Héraðsdómur Reykjavíkur hefur dæmt fyrirtæki í Reykjavík til að greiða félagsmanni VR orlof, desemberuppbót og orlofsuppbót.



Málavextir voru þeir að félagsmaðurinn starfaði fyrir fyrirtækið sem grafískur hönnuður en sá að auki um þrif. Eftir rúmlega tveggja ára starf lét hann af störfum. Við starfslok voru óuppgerð laun fyrir þrif í sex mánuði og var það óumdeilt fyrir dómnum.

Fyrir dómi var lagt fram tölvuskeyti frá félagsmanninum til vinnuveitanda síns þar sem hann segir að vinnuveitandinn skuldi sér „ca. 210 þús. kr.“ fyrir þrif. Þar kemur einnig fram að félagsmaðurinn hafi átt „einhverja orlofsdaga inni líka“, og að „þrifin plús orlof væri í kringum 250 þús. kr. samanlagt“, eins og segir í skeytinu. Félagsmaðurinn gerði vinnuveitanda sínum tilboð um 250 þúsund króna greiðslu og segir orðrétt í skeyti frá honum: „Ég er með tilboð fyrir þig. Í staðinn fyrir að þú kaupir tölvuna, sem er búin að hækka í verði síðan við sömdum og kostar núna í kring um 350 þús. þá leggur þú 250 þús. inn á mig fyrir lok dags og málið er dauft.

Þannig sparar þú þér 100 þús. og við þurfum ekkert að spá í þessu meir. ... Ef ekki þá fer ég með þetta allt saman til VR og læt þá sjá um að innheimta þetta fyrir mig. Ásamt lífeyrissjóðsgreiðslum og öðru slíku sem þú hefur ekki staðið í skilum með heldur.“

Nokkrum dögum síðar greiddi annað fyrirtæki en vinnuveitandi félagsmannsins 250 þúsund króna reikning sem félagsmaðurinn sendi. Sama dag sendi VR vinnuveitanda hans kröfu um uppgjör á orlofi, desemberuppbót og orlofsuppbót, alls rúmlega 150 þúsund krónur og byggir kröfuna á því að ekki hafi verið gert að fullu upp við hann við starfslok.

Vinnuveitandinn hafnar kröfunni á þeim forsendum að búið sé að gera upp kröfu félagsmannsins, það hafi verið gert í kjölfar samkomulag um 250 þúsund króna greiðslu. Af tölvusamskiptum megi ráða að þetta sé fullnaðargreiðsla og telur vinnuveitandi

ekkert í lögum eða kjarasamningi komi í veg fyrir að staðið sé að uppgjöri á þennan hátt. Hér hafi verið um að ræða efndir samkvæmt skriflegu tilboði.

Deilur félagsmannsins og vinnuveitanda eru þannig um hvort krafa félagsmannsins um uppgjör orlofs, desember- og orlofsuppbóta hafi verið greidd að fullu með 250 þúsund króna greiðslu. Dómurinn hafnar rökum vinnuveitanda og bendir á að tilboð félagsmannsins hafi verið tímasett og að ekki liggja fyrir að vinnuveitandi hafi brugðist við því innan tiltekins frests. Hann geti því ekki borið það fyrir sig, nema fyrir liggja samkomulag um framlengingu á frestinum.

Í reikningi félagsmannsins, fyrir kr. 250 þúsund, segir að hann sé gerður vegna þrifa hjá fyrirtækinu, ekkert er vikið að orlofi. Reikningurinn er stílaður á annan aðila en fyrirtækið og segir félagsmaðurinn það hafa verið gert að ósk vinnuveitanda. Í dómnum segir að þó upphæðin í reikningnum sé sú sama og í tilboði félagsmannsins veiti það eitt ekki næga sönnun fyrir því að félagsmaðurinn hafi með gerð hans framlengt gildistíma tilboðsins. Vinnuveitandinn hafi ekki sýnt fram á að tilboð um að greiðsla að upphæð 250 þúsund krónur hafi verið í gildi þegar greiðslan var innt af hendi. Vinnuveitanda hafi ekki tekist að sýna fram á að hluti greiðslunnar hafi átt að vera fyrir vangreitt orlof, desemberuppbót eða orlofsuppbót. Dómurinn féllst því á kröfur félagsmannsins.

Guðmundur B. Ólafsson, hrl., flutti málið fyrir hönd félagsmannsins.



F. ITTÓR / SÍA

Merkið sem allir vilja vinna fyrir

Fyrirmyndarfyrirtæki ársins 2011

Rúmlega **10.000 starfsmenn** tóku þátt í stærstu vinnumarkaðskönnun landsins og hlutu alls 40 fyrirtæki nafnbótina **Fyrirmyndarfyrirtæki ársins 2011**.

Fyrirtæki af öllum stærðum og gerðum mældust afar vel og óskum við þeim innilega til hamingju. Kynntu þér niðurstöðurnar í heild á www.vr.is.

Stærri fyrirmyndarfyrirtæki

- | | |
|-------------------------|----------------------------|
| 1. Íslenska gámafélagið | 11. Distica |
| 2. Johan Rönnung | 12. Nova |
| 3. Securitas | 13. Össur |
| 4. Betware á Íslandi | 14. ISS Ísland |
| 5. Logos | 15. Icepharma |
| 6. Maritech | 16. CCP |
| 7. Prentsmiðjan Oddi | 17. Nýherji |
| 8. VÍS | 18. Tryggingamiðstöðin |
| 9. 1912 samstæðan | 19. Öryggismiðstöð Íslands |
| 10. Parlogis | 20. Alcan á Íslandi |

Minni fyrirmyndarfyrirtæki

- | | |
|-------------------------|------------------------|
| 1. Vinnuföt | 11. Microsoft Íslandi |
| 2. Podium Imports | 12. Birtingahúsið |
| 3. Sigurborg | 13. Bókhald og uppgjör |
| 4. Miracle | 14. Kemi |
| 5. Gróco | 15. Emmessís |
| 6. Spölur | 16. Basis |
| 7. Kjarnavörur | 17. Vörumerking |
| 8. Beiersdorf | 18. Frjó |
| 9. Danica sjávarafurðir | 19. Globus |
| 10. Sæmark | 20. Krýsuvíkurskóli |