

# VRblaðið

3. tbl. 27. árgangur maí 2005

EYRIRTEKIÁRSINS 2005

# Í þessu blaði...

## 06 Samstaða um varasjóð

Aðalfundur samþykkti tillögu um varasjóð

## 10 Séreignasjóðir

Ert þú að missa af samningsbundnum réttindum?

## 11 Tvíburar úr tveimur heimum

Viðtal við hjónin Sigrúnu Snorradóttur og Gunnar Má Ásgeirsson

## 15 Dýrt að taka sér hlé frá störfum

Niðurstöður úr bandarískri könnun

## 16 Fyrirtæki ársins

Bls.16 -26 Niðurstöður úr vali á fyrirtæki ársins 2005

## 28 Námið kemur hreyfingu á heilann

Viðtal við Sigurbjörgu Snorradóttur

## 30 Orlofsréttur félagsmanna VR



06



11



16



28

LEIÐARI

# Verjum störfin



Síðustu ár hafa verið hagstæð og svo mun verða enn um sinn. Það hefur verið sumar í íslensku efnahagslífi og þróttur á öllum sviðum. En greina má blíkur á lofti. Alþjóðavæðing vex og aukin samkeppni er um störf okkar frá öðrum löndum.

Í Evrópu hefur verið viðvarandi atvinnuleysi. Í Þýskalandi eru frídagar felldir niður og í Frakklandi lengja menn vinnuvikuna.

Evrópusambandið ætlar að verða samkeppnishæfasta efnahagsheild heims. Í því skyni hafa þeir tekið upp sameiginlegan gjaldmiðil og samþykkt opnun landamæra til austur Evrópu. Því er ljóst að kaupmáttur launafólks í Evrópu mun lítið aukast á næstunni. Ef lítið er vestur um haf er ástandið svipað. Þar hefur kaupmáttur almennings staðið í stað í 35 ár, sökum alþjóðavæðingar og samkeppni um störf frá Austurlöndum.

Hér á landi nutum við þeirrar gæfu að útfærsla landhelginnar heppnaðist. Það frestaði því að við hefðum áhyggur af alþjóðavæðingunni. En með gjaldþroti ullariðnaðarins og með innleiðingu strikamerkjanna festist atvinnuleysi í 3-5% hér á landi. Það knúði okkur til að huga að samkeppnishæfni okkar. Með EES samninginum, kvótakerfinu og frelsi á fjármagnsmörkuðum tókst okkur með undra skjótum hætti að bæta samkeppnishæfni okkar. Sérstaklega varð verulegur viðsnúningur í framleiðni fjármagnsins á sama tíma og sparnaður í lífeyrisherfinu jókst.

Það er ljóst að við getum ekki hallað okkur aftur og leitt aukna samkeppni hjá okkur. Eina trygging okkar fyrir góðum og vel

launuðum störfum er að framleiða betri eða ódýrari afurðir en aðrir. Þau störf sem hverfa vegna háts gengis íslensku krónunar koma aldrei aftur. Við höfum ekki efni á neinni rómantik hvað varðar menntakerfið, við verðum að gera kröfu um að íslenskt menntakerfi verði eitt það besta í heimi. Við verðum jafnframt að nýta þær einstöku aðstæður sem íslenska lífeyrisherfið er að skapa nýrri fjármálaatvinnugrein sem er undirstaða útrásar íslenskra fyrirtækja.

Á undanförunum áratugum hafa ýmis góð og viðtekin gildi látið undan. Bilið á milli ríkra og fátækra hefur verið að aukast. Stjórnvöld setja kikirinn fyrir blinda augað þegar fylgst er með starfsemi erlendra aðila hér á landi. Stjórnvöld bæta lífeyrisherfandi ráðherra og æðstu embættismanna á meðan almennir lífeyrisherfandi þurfa að skerða réttindi sökum aukinnar ævilengdar og aukinnar örorku. Ógegnsæi hefur ríkt um ákvarðanatöku við sölu ríkisfyrirtækja sem grafið hefur undan trausti almennings á stjórnvöld.

Meðan við deilum um keisarans skegg hrannast óveðursskýin upp. Við verðum að horfast í augu við að alþjóðavæðingin er komin til að vera og því krefjumst við þess að allir leggist á eitt við að bæta samkeppnisstöðu Íslands og að gætt sé réttlætis í samfélagsgerðinni. En nóg með bölmóð að sinni, það er vor í lofti. ■

Kæru félagar ég óska ykkur gleðilegs sumars.

GPP

Ábyrgðarmaður: Gunnar Páll Pálsson Ritsjórn: Anna Björg Siggeirsdóttir Umbrot og útlit: Tómas Bolli Hafþórsson Ljósmyndir: Arnaldur Halldórsson og Gunnar Kristinn Prentun: Oddi. Upplag: 19.400 Stjórn VR: Gunnar Páll Pálsson formaður, Stefánía Magnúsdóttir varaformaður, Jóhanna E. Vilhelmsdóttir ritari. Meðstjórnendur: Benedikt Vilhjálmsson, Bjarns Lárausdóttir, Einar Karl Birgisson, Eyrún Ingvaldsdóttir, Gunnar Böðvarsson, Lykke Bjerre Larsen, Margrét Sverrisdóttir, Margrét Torfadóttir, Rannveig Sigurðardóttir, Sigurður Sigfússon, Steinar J. Kristjánsson og Valur M. Valtýsson. Varamenn: Elin Ólafsdóttir, Jón Magnússon og Þorlákur Jóhannsson. Stjórn Orlofssjóðs VR: Benedikt Vilhjálmsson, Valur M. Valtýsson, Bjarns Lárausdóttir, Gunnar Böðvarsson, Sigurður Sigfússon, Steinar J. Kristjánsson og Margrét Torfadóttir. Til vara: Einar Karl Birgisson, Margrét Sverrisdóttir. Stjórn Sjúkrasjóðs VR: Stefánía Magnúsdóttir formaður, Jóhanna E. Vilhelmsdóttir, Lykke Bjerre Larsen, Einar Karl Birgisson. Til vara: Jón Magnússon, Eyrún Ingvaldsdóttir.



## HÁTÍÐARHÖLD

# 1. maí 2005

## Kröfur um jafnrétti áberandi

Verslunarmenn lögðu áherslu á baráttuna fyrir launajafnrétti kynjanna í 1. maí göngunni og báru spjald þar sem á stóð **BURT MEÐ LAUNAMUN KYNJANNA!** Um eitt þúsund manns tóku þátt í göngunni frá Skólavörðuholti niður á Ingólfstorg þar sem hátíðardagskráin var. Yfirskrift 1. maí í ár var **Einn réttur – ekkert svindl** og vísaði það til átaks verkalyðshreyfingarinnar gegn undirboðum á vinnumarkaði og svartri atvinnustarfsemi með erlendu verkafólki. Ræðumenn dagsins voru Þórunn Sveinbjörnsdóttir fyrsti varaforseti Eflingar, Ögmundur Jónasson formaður BSRB og Hulda Katrín Stefánsdóttir formaður Iðnnemasambands Íslands. Hljómsveitin Jagúar og Spaugstofumenn skemmtu fundargestum milli ávarpa. Í tilefni dagsins var félagsmönnum VR boðið í kaffi á Broadway eftir gönguna. Þangað mættu um 800 manns og þáðu veitingar.

### Formaður VR á Akureyri

Gunnar Páll Pálsson formaður VR var staddur á Akureyri og hélt 1. maí ávarp fyrir Akureyringa í Borgarbíói. Umfjöllunarefni hans var samkeppnishæfni Íslands og réttlæti í samfélaginu. Ræðan er birt í heild sinni á [www.vr.is](http://www.vr.is) ■



VR BLAÐIÐ

# Ánægja með VR blaðið

Átta af hverjum tíu eru ánægðir með VR blaðið, konur frekar en karlar. Níu af hverjum tíu segja blaðið læsilegt og tveimur af hverjum þremur finnst blaðið betra núna en fyrir tveimur árum. Þetta kemur fram í könnun sem gerð var meðal félagsmanna um viðhorf til blaðsins. Nú er á annað ár liðið síðan VR blaðið fékk yfirhalningu. Útliti blaðsins var breytt sem og efnistöfum. Til að kanna hvernig þessar breytingar féllu í kramið hjá félagsmönnum var gerð skoðanakönnun dagana 2. til 14. febrúar. Alls var könnun send til 600 félagsmanna og var svarhlutfall 46%.

Konur eru sýnu ánægðari með blaðið en karlar, að því er fram kemur í könnuninni, 86% þeirra sögðust mjög eða frekar ánægðar almennt með blaðið en 69% karla. Innan við 4% lýstu yfir óánægju með blaðið.

Leiðari blaðsins er mikið lesinn, 37% þátttakenda sögðust lesa hann alltaf eða oft og önnur 37% lesa hann stundum. Þegar fólk var spurt hvaða efni höfðu mest til þess merktu flestir við upplýsingar um réttindi á vinnumarkaði, kjaratengt efni og greinar um vinnu- markaðsmál. Hvað varðar lesturinn þá skoða rúm 75% blaðið yfirleitt og lesa valdar greinar, 11% lesa það alltaf ítarlega en tæp 13% lesa það nánast aldrei.

## Vinningshafar í happdrætti VR

Búið er að draga í happdrætti VR sem haldið var í tengslum við launakönnun og könnun á fyrirtæki ársins. Í vinningu eru 10 ferðir til Evrópu fyrir tvo.

Eftirtalin númer eru vinningsnúmerin:

**3896, 3961, 4907, 5284, 60674, 71054, 71307, 73049, 74729 og 90498**

Vinningshöfum er bent á að hafa samband við Kristínu Sigurðardóttur hjá VR í síma 510 1700.

## Eldri borgarar á Broadway



Eldri borgarar skemmtu sér konunglega í árlegu kaffibóði á vegum VR á uppstigningardag. Hljóm- sveit Ólafs Gauks spilaði og Brynhildur Guðjóns- dóttir leikkona brá sér í gervi Edith Piaf og söng fyrir gesti. Um 600 manns sóttu samkomuna.

## Sumarúthlutun orlofshúsa og tjaldvagna

Úthlutun fyrir orlofshús og tjaldvagna félagsins fór fram í byrjun maí. Alls voru það 1529 félags- menn sem sóttu um vikudvöl í sumar, en 933 vikur voru í boði. Eins og venja er til var júlí- mánuður vinsælastur og því miður ekki hægt að anna eftirspurn. Þann 30. maí geta þeir sem ekki sóttu um athugað hvað er laust í sumar. Félagið er auk þess með 12 hús og íbúðir í skammtíma- leigu í sumar sem hægt er að bóka á netinu átta vikur fram í tímann, sjá nánar á heimasíðu VR [www.vr.is](http://www.vr.is)

### Þríf

Boðið er upp á þríf í skammtímaleigunni í Miðhúsaskógum í sumar. Þú getur valið hvort þú vilt þrifa sjálfur eða kaupa þriffin. Þriffin kosta 2500 krónur sem greiða þarf um leið og greitt er fyrir húsið.



## FÉLAGSMÁL

# Samstaða um varasjóð

## Aðalfundur samþykkir tillögu um VR-varasjóð

Á aðalfundi VR mánudaginn 14. mars sl. var samþykkt tillaga stjórnar félagsins að stefnt skuli að stofnun persónubundins sjóðs fyrir félagsmenn, VR-varasjóðs. Stjórn VR var falið að vinna áfram að málinu.

Í máli formanns VR, Gunnars Páls Pálssonar, kom fram að skattayfirvöld hefðu komið með ábendingar um útfærslu á sjóðnum sem nú væru til skoðunar hjá stjórn félagsins. Stjórnin mun í framhaldinu koma með tillögur um útfærslu og hvernig best er að aðlaga hana þeim ábendingum sem borist hafa. Stefnt er að því að sjóðurinn taki gildi á næsta ári.

Séreignarsparnaður af þessu tagi yrði varasjóður félagsmannsins sem hann gæti nýtt til endurmenntunar, til forvarna og endurhæfingar, til orlofsdvalar, til framfærslu ef hann missir vinnuna, ef heilsan brestur eða þegar hann lætur af störfum vegna aldurs.

Áfram yrði hægt að taka út úr sjóðnum til að standa straum af smærri kostnaðarliðum en félagið myndi hvetja alla félagsmenn til að safna í sjóðinn til geta mætt stærri áföllum, s.s. atvinnuleysi eða veikindum.

### Samtrygging og Starfsmenntasjóðir breytast ekki

Stærstur hluti iðgjalda myndi áfram renna til samtryggingar félagsins til að standa straum af sjúkra- og slysdagpeningum, dagpeningum

vegna veikinda barna, örorkubótum, dánarbótum og lögfræðiaðstoð til félagsmanna. Starfsmenntasjóðirnir yrðu óbreyttir og félagsmenn geta því áfram sótt um fræðslustyrki. Einnig yrði dvöl félagsmanna í orlofs- húsnum ennþá niðurgreidd, en þó í minna mæli en verið hefur.

### Almenn starfsemi og þjónusta samanburður milli ára

	Fjöldi félagsmanna	
	2004	2003
Atvinnuleysisbætur	2.623	2.842
Kjaramál til meðferðar fyrir félagsmenn	838	1.461
Starfsmennta- og tómsundastyrkir	2.762	2.540
Sjúkrasjóður	8.839	8.292
Orlofshús og tjaldvagnar	2.773	2.667
Orlofsávísanir (nýttar í annað en orlofshús VR)	4.355	4.249
Morgunverðarfundir	490	800
<b>Samtals</b>	<b>22.680</b>	<b>22.851</b>



## Hagstætt ár fyrir VR

Gunnar Páll sagði í ræðu sinni að árið hefði verið hagstætt hjá VR, enn fjölgaði félagsmönnum og væru þeir nú yfir 21.000. Þjónusta við þá hefði og aukist til muna. Nýliðið ár væri ár kjarasamninga og laun félagsmanna hefðu hækkað töluvert á árinu. Sigurlaug Hilmarsdóttir sviðsstjóri Fjármála- og rekstrarsviðs VR gerði grein fyrir reikningum félagsins. Hreinar tekjur til ráðstöfunar skv. rekstarreikningi eru 660.060.526 kr. og eigið fé skv. efnahagsreikningi alls kr. 4.009.697.160. Tekjur félagsins jukust um rúm 12% milli árana 2003/2004 en félagsmönnum fjölgaði um 5% á þessu tímabili. Útgjaldaaukning var rúm 2,5%, 12,5% aukning í bótum og styrkjum sjúkrasjóðs en útgjaldalækkun um tæp 3% í öðrum rekstargjöldum.

## Kjörið í stjórn

Auglýst var í annað sinn eftir framboði áhugasamra félagsmanna til setu í stjórn og trúnaðarráði áður en stillt var upp framboðslista. Yfir 20 manns svöruðu auglýsingunni. Aðeins einn listi barst, listi stjórnar og trúnaðarráðs og var hann því sjálfkjörinn. Tveir hættu í stjórn; Sigrún Baldursdóttir og Kolbeinn Sigurjónsson. Tveir nýir komu inn í aðalstjórn þau Eyrún Ingvaldsdóttir hjá Daníeli Ólafssyni og Margrét Sverrisdóttir hjá Nýherja. Þá kom Elín Ólafsdóttir inn sem varamaður í stjórn. Hún starfar hjá IcePharma hf. ■

## Lykiltölur 2004

2004

Félagsgjöld	519.569.193
Sjúkrasjóðsiðgjöld	516.604.199
Orlofssjóðsiðgjöld	125.318.160
Aðrar tekjur	79.708.748
<b>Samtals tekjur</b>	<b>1.241.200.300</b>
Bætur og styrkir	421.831.760
Rekstargjöld	663.524.114
<b>Samtals gjöld, bætur og styrkir</b>	<b>1.085.355.874</b>
Fjármagnsliðir	504.216.100
Hreinar tekjur til ráðstöfunar	660.060.526

WWW.VR.IS

# Fjórdungur skoðar vr.is vikulega



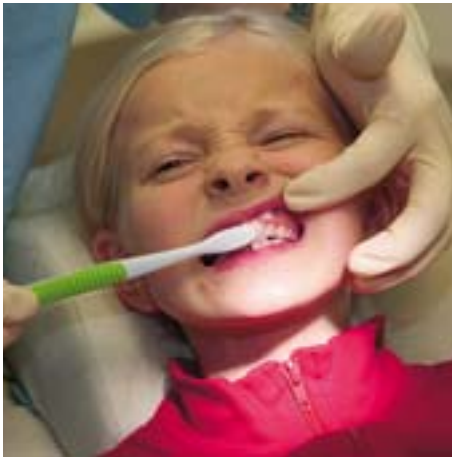
Nú af hverjum tíu félagsmönnum sem tóku þátt í könnun um heimasíðu VR voru ánægðir með uppbyggingu og skipulag síðunnar. Nær einn af hverjum fjórum þátttakendum í könnuninni fer inn á síðuna vikulega eða oftar. Könnunin var opin netkönnun á heimasíðu VR og var gerð í marsmánuði sl. Tæplega þrjú hundruð notendur www.vr.is tóku þátt, 97% þeirra sögðust vera félagsmenn.

Þegar spurt var hversu oft ferðu inn á heimasíðu VR kom í ljós að fjórdungur fer inn á síðuna vikulega eða oftar, helmingur einu sinni til þrisvar í mánuði og einn af hverjum fimm fer inn á síðuna annan hvern mánuð. Þess má geta að heimsóknir á heimasíðu VR í hverjum mánuði eru yfir átta þúsund talsins að meðaltali, m.v. talningu á teljari.is.

Þátttakendur í könnuninni voru almennt ánægðir með síðuna, yfir 90% finnst auðvelt að finna upplýsingar um réttindi og skyldur á síðunni og 92% segja upplýsingar á vefnum aðgengilegar. Þegar þátttakendur voru spurðir að því hvaða upplýsingum þeir leita helst að á vefnum nefndu flestir launaupplýsingar, upplýsingar um réttindi úr sjúkrasjóði, upplýsingum um orlofshús og niðurstöðum úr könnunum félagsins. ■

SEX

# Ávinningar af því að vera í VR



## Veikindi

Þú átt rétt á:

Sjúkradagpeningum vegna eigin veikinda og vegna barna þinna, eftir að greiðsluskyldu vinnuveitanda lýkur.

Greidd eru 80% af launum.

## Endurhæfing

Þú átt möguleika á styrk vegna:

- Sjúkraþjálfunar og -nudds
- Meðferðar hjá kírópraktor
- Meðferðar hjá sálfræðingi
- Dvöl á Heilsustofnun NFLÍ í Hveragerði
- Endurhæfingar á Hjarta- og lungnastöðinni

## Tryggingar

Þú átt möguleika á styrk vegna kaupa á tryggingum á almennum markaði:

- Líftryggingum
- Slysatryggingum
- Sjúkdómatryggingum

## Eftirlit og fleira

Þú átt möguleika á styrk vegna:

- Krabbameinsskoðunar
- Skoðunar hjá Hjartavernd
- Tannlækninga
- Glasafrjóvgunar



## Líkamsrækt

Haltu þér í formi  
Þú átt möguleika á styrk vegna líkamsræktar

Ef þú átt rétt á styrk er greiddur helmingur af útlögðum kostnaði, svo fremi að inneign þín í Sjúkrasjóð VR nægi.

Allar nánari upplýsingar eru á vefsíðu VR [www.vr.is](http://www.vr.is) og í þjónustuverinu, sími 510 1700.

## Hjálpartæki

Þú átt möguleika á styrk vegna kaupa á:

- Gleraugum
- Linsum
- Heyrnartækjum
- Innleggi í skó



RÉTTINDI

# Vinna barna og unglunga



**Nú eru margir krakkar að stíga sín fyrstu spor á vinnu-  
markaðinum og því ekki úr vegi að rifja upp helstu  
reglur um börn og unglunga á vinnumarkaði.**

- 15 til 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.
- Vinnutími má ekki fara yfir 8 klst. á dag og 40 klst. á viku þegar skóli starfar ekki.
- 13 til 14 ára unglingar mega vinna létt og hættulaus störf, svo sem þjónustustörf og vinnutími má ekki fara yfir 7 klst. á dag og 35 klst. á viku.
- Á skólatíma mega 13-15 ára börn og þeir sem eru í skyldunámi vinna 2 klst. á dag eða 12 klst. á viku.
- Börn yngri en 13 ára mega ekki vinna langan tíma á hverjum degi og fá aðeins að vinna mjög létt störf, svo sem við menningu, listir og íþróttaviðburði.
- Skv. lögum eiga börn og unglingar að fá 2 frídaga í viku, fram til 18 ára aldurs.
- Unglingar skulu einnig fá minnst 12 klst. samfellda hvíld á sólarhring og börn undir 15 ára aldri skulu fá minnst 14 klst. hvíld.
- Öll vinna barna og unglunga undir 18 ára aldri skal fara fram undir eftirliti einstaklings sem er orðinn 18 ára.
- Unglingar mega aldrei vinna frá kl. 24-04.

Nánari upplýsingar er að finna í reglugerð um vinnu barna og unglunga en hana er hægt að nálgast á heimasíðu VR, [www.vr.is](http://www.vr.is) Einnig er hægt að fá nánari upplýsingar í þjónustuveri VR í síma 510 1700 ef spurningar vakna um þetta efni.

Texti: Þór Egilsson

Deildarstjóri séreignardeildar  
Lífeyrissjóðs verzlunarmanna

Í BRENNIDEPLI

# Séreignasjóðir



Ert þú að  
missa af  
kjarasamnings-  
bundnum  
réttindum?

Um síðustu áramót féll niður 1% mótframlag launagreiðanda í séreignarsjóð fyrir þá launþega sem ekki eru að spara sjálfir. Það þýðir að ef þú hefur ekki gert samning um séreignarsparnað færðu ekkert mótframlag í séreignarsjóð. Þessu getur þú auðveldlega ráðið bót á með því að byrja að spara 2% eða 4% í séreignarsjóð því þá færð þú 2% í mótframlag frá launagreiðanda. Með því að spara ekki í séreignarsjóð ert þú að tapa umsömdum réttindum.

## Mótframlag - mikið í húfi

Til þess að skoða hvað er í húfi skulum við taka dæmi af 27 ára einstaklingi með 250.000 kr. mánaðarlaun. 2% mótframlag atvinnurekanda verður því 5.000 kr. á mánuði. Ef þessi sami einstaklingur vinnur til 67 ára aldurs þá verður einungis mótframlagið orðið að rúmunum 7,4 milljónum miðað við 5% ávöxtun. Í þessu dæmi sést að einstaklingar eru að tapa háum fjárhæðum sem samið hefur verið um þeim til handa með því að ákveða að taka ekki þátt í séreignarsparnaði. Skattahagræði og mótframlag

vinna saman. Í meðfylgjandi töflu sést að það er í rauninni lág fjárhæð sem fólk þarf að leggja til sjálft en ávinningurinn er mikill.

### 2% af 250.000 kr. launum

Framlag launþega	5.000
Skattar lækka um	1.886
Raunverulegt framlag	3.114
Mótframlag launagreiðanda	5.000
Inneign í séreignarsjóði	10.000

Taflan sýnir að einstaklingur sem er með 250.000 kr. mánaðarlaun og sparar 2% eignast 10.000 kr. á mánuði í séreignarsjóði en leggur í rauninni aðeins 3.114 kr. til sjálfur vegna skattahagræðisins við innborgun. Eftir 40 ár á vinnumarkaði verður inneignin orðin rúmar 14,8 milljónir miðað við 5% ávöxtun. Þetta kemur til viðbótar við önnur lífeyrisréttindi sem viðkomandi hefur áunnið sér á starfsævinni. Hefur þú efni á að missa af þessu tækifæri?

### Öflugur sjóður

Séreignardeild Lífeyrissjóðs verzlunarmanna er ávöxtuð samhliða öðrum eignum sjóðsins sem nú eru um 160 milljarðar. Markmiðið með deildinni er að auka fjölbreytni og þjónustu við sjóðfélaga í samsetningu lífeyrisréttinda sér til handa og bjóða upp á heildarlausn í lífeyrismálum. Þannig geta sjóðfélagar verið með öll sín lífeyrismál á einum stað. Með þessu móti er tryggt að sjóðfélagar hafa góða yfirsýn yfir lífeyrismál sín og njóta faglegrar ráðgjafar hjá sjóðnum þegar kemur að töku lífeyris og stilla þarf saman greiðslum úr sameignardeild og séreignardeild til þess að hver og einn njóti hámarks ávinnings af sínum lífeyrissparnaði.

### Góð ávöxtun

Ávöxtun árið 2004 var 16,4% sem jafngildir 12,1% raunávöxtun. Meðalraunávöxtun sjóðsins undanfarin 5 ár er 4,1%. Lífeyrissjóður verzlunarmanna er langtímafjárfestir og er það sjónarmið lagt til grundvallar við fjárfestingar og eignastýringu á verðbréfasafni sjóðsins. Eignirnar eru ávaxtaðar með tilliti til þeirra kjara sem best eru boðin á hverjum tíma, að teknu tilliti til varúðarsjónarmiða, áhættu og verðtryggðra langtímaskuldbindinga sjóðsins.

### Rekstrarkostnaður með því lægsta sem þekktist

Af ofangreindu má ráða að Lífeyrissjóður verzlunarmanna er álitlegur kostur sem vörsluadili séreignarsparnaðar þar sem langtímafjárfestingastefna er höfð að leiðarljósi við ávöxtun eignasafnsins og rekstrarkostnaður er með því lægsta sem gerist eða aðeins 0,08% af eignum. ■

## Nýttu þér styrk Sjúkrasjóðs



Nú geta fullgildir félagsmenn sótt um styrk úr Sjúkrasjóði VR vegna kostnaðar við tannlækningar og aðstoðar sálfræðinga og er það í fyrsta sinn sem það er hægt.

Félagsmenn VR hafa hingað til geta sótt um styrk úr Sjúkrasjóði vegna trygginga, endurhæfingar, líkamsræktar og kaupa á gleraugum, heyrnartækjum og þess háttar. Stjórn sjóðsins ákvað á fundi sínum nýlega að auka enn frekar valmöguleika félagsmanna og bæta við tannlækningum og sálfræðiaðstoð. Upphæð styrkja miðast við helming af útlögðum kostnaði félagsmannsins samkvæmt reikningi en þó að hámarki 40% af iðgjöldum hans í sjóðinn undan-gengna 36 mánuði.

### Hver er þín staða?

Allir fullgildir félagsmenn VR geta séð stöðu sína í Sjúkrasjóði og öðrum sjóðum VR á Mínum síðum á heimasíðu VR. Með því að sækja um aðgang færðu sent lykilorð inn á Mínar síður þar sem þú getur séð þá þjónustu sem þú hefur sótt til félagsins, yfirlit yfir greiðslu félagsgjalda auk yfirlits yfir stöðu þína í sjóðum VR.





Fjölskyldan tilbúinn í hjólatúr. F.v. Ásgerður Júlía, Gunnar Már, Sigrún og Rakel Tinna. Á myndina vantar elsta barnið Snorra Frey.

## VIÐTALIÐ

# Tvíburar úr tveimur heimum

Hjónin Sigrún Snorradóttir og Gunnar Már Ásgeirsson eignuðust tvær dætur á sama ári. Þau höfðu lengi reynt að eignast barn og höfðu ættleitt stúlku frá Kína þegar Sigrún varð ófrísk. Barnalán þeirra varð því tvöfalt. Vogarskál lukkunnar leitar þó oft jafnvægis og skömmu eftir að heimilisfadirinn tilkynnti vinnuveitanda sínum að hann ætlaði sér að nýta rétt sinn til feðraorlofs var honum fyrirvaralaust sagt upp störfum. Steinar Þór Sveinsson settist niður á kaffihúsi með Sigrúnu og Gunnari Má og ræddi við þau um ættleiðingar og feðraorlof.

Það er aðeins rúmt hálf ár á milli Rakelar Tinnu og Ásgerðar Júlíu. Þær eru augljóslega systur enda eins klæddar, miklir vinir, glaðlegar og vekja athygli annarra gesta í þessari fyrstu ferð sinni á kaffihús. Þær munu sjálfsgagt taka mörg fyrstu skrefin saman í framtíðinni. Strax í haust byrja þær báðar í

leikskólanum Rjúpnahæð í Kópavogi. Rakel Tinna er eins og hálf ár og mjög norræn í útliti, með blá augu og ljósa lokka. Ásgerður Júlía er upprunalega frá Kína. Hún er dökk yfirlitum, með dökkt hár og falleg brún augu. Systurnar eru álíka stórar þótt Ásgerður Júlía sé rúmlega hálfu ári eldri.

„Ásgerður Júlía var aðeins 2,8 kg að þyngd og 46 cm á hæð þegar hún fannst,” segir Sigrún, „en hún braggaðist fljótt og vel, eftir að henni var komið fyrir á venjulegu heimili nokkru síðar og fór eftir því sem okkur er sagt, fljótlega að sýna þann glaðlega og kröftuga persónuleika sem við þekkjum. Hún hefur einnig aðlagast mjög vel hér á landi. Það er mjög algengt að börnin fái áfall þegar þau hitta foreldrana fyrst en um það var aldrei að ræða hjá Ásgerði Júlíu. Hún tók okkur strax mjög vel.”

### Blessað barnalán

Ásgerður Júlía fannst í Nanchang borg í Jiangxi héraði í Kína hinn 3. febrúar 2003. Það var ætlað að hún væri 3ja daga gömul og fæðingardagurinn því áætlaður 30. janúar.

Þessi dagur er mikill hátíðisdagur í fjölskyldunni því einmitt þann dag fór Sigrún á sjúkrahús í glasafrjövgunaraðgerð og afrakstur hennar varð Rakel Tinna. „Þegar ljóst var að glasafrjövgunaraðgerðin hafði borið árangur og ég var ófrísk var þegar búið að ákveða barn handa okkur til að ættleiða í Kína,” segir Sigrún og heldur áfram: „Við ákváðum að breyta ekkert áformum okkar um að ættleiða barn en þurftum að seinka því að sækja Ásgerði Júlíu vegna meðgöngunnar og komum með hana heim 16. júní 2004.” Í Kína bar Ásgerður Júlía nafnið Hong Yuyan. „Hong er algengt ættarnafn í Kína,” útskýrir Sigrún, „og Yu þýðir hamingja eða gleði og yan björt eða glæsileg og á það vel við.” Rúmlega 70 börn hafa verið ættleidd frá Kína til Íslands og er Ásgerður Júlía 39. barnið sem ættleitt var. „Leiðsögumennirnir okkar í Kína voru mjög ánægðir með að heyra það en Kínverjar leggja mikið upp úr tölum og trú á því að gæfa eða ógæfa fylgi ákveðnum tölum. Talan 39 er mikil lukkutala í Kína og höfum við náttúrulega tekið upp þessa trú líka,” segir Sigrún kankvís. »

## Guðfaðirinn er Kínverskur lögreglu- maður

Mikið af börnum eru borin út í Kína og mestallt eru það stúlkubörn. Kemur það til af reglum sem takmarka barneignir og löngun fólks til að eignast drengi sem eiga svo að sjá fyrir foreldrunum í ellinni. „Það var lögreglu-  
maður sem fann Ásgerði Júlíu og bjargaði í raun lífi hennar,” segir Gunnar Már. „Við erum með nafn hans og heimilisfang og höfum hugsað okkar að setja okkur í samband við hann enda má segja að hann sé guðfaðir barnsins.”

Gunnar Már segir jafnframt að það sé framtíðarlíftrygging fólks að eignast drengi. „Drengirnir sjá fyrir foreldrunum í ellinni. Kínverjarnir skildu því lítið í okkur að vera að koma alla leið til Kína til að ættleiða stúlku þegar við áttum á heimilinu 22 ára strákr fyrir. Okkar framtíð var trygg að þeirra mati.” Gunnar Már segir að af þeim rúmlega 70 börnum sem hafi verið ættleidd frá Kína sé aðeins einn strákur. „Það má því segja að strákar finnast ekki á hverju strái þarna úti,” segir hann og vísar til þess hvernig Ásgerður Júlía fannst.

## Dýrt að ættleiða

Það kostar 1-1.5 milljón króna að ættleiða barn frá Kína og ferlið er langt og flókið. „Því er ekki að neita að Kínverjar gera sér ættleiðingar að féþúfu. Það eru ótalmargir reikningar og stimpilgjöld sem þarf að borga og skrifræðið er ógurlegt,” útskýrir Sigrún og heldur áfram: „Stuðningur hins opinbera hér á landi við fólk sem ættleiðir er enginn. Ísland er eina landið á Norðurlöndum og þar sem við þekkjum til í Evrópu sem ekki styrkir ættleiðingarferlið sérstaklega.” Sigrún segir að Íslensk ættleiðing hafi sent ríkinu erindi vegna þessa en það hafi þvælst á milli ráðuneyta og bendi hver á annan í þessu efni. Þau hjónin fengu þó styrk sem VR veitir félagsmönnum til ættleiðingar eða glasafriðvagnar. „Annað sem snertir hið opinbera hér á landi og hljómar undarlega er að einhleypar

konur mega ættleiða barn en einhleypir karlar mega það ekki. Ennfremur má sambúðarfolk ekki ættleiða börn nema hafa verið í skráðri sambúð í 5 ár, helst verður fólk að vera gift til þess að mega það,” segir Sigrún og er greinilegt á henni að ferlið mætti vera einfaldara.

## Sagt upp störfum fyrirvaralaust

Gunnar Már hafði unnið í 18 ár hjá sama fyrirtæki þegar honum var fyrirvaralaust sagt upp störfum. „Ég átti rétt á feðraorlofi vegna beggja barnanna. Þegar ég byrjaði aftur í vinnu eftir að hafa tekið fyrri orlofið var ég spurður hvort ég ætlaði að taka annað orlof. Ég játti því og sagðist hugsa mér að nýta mér þann rétt minn. Skömmu síðar var mér fyrirvaralaust sagt upp störfum vegna skipulagsbreytinga,” útskýrir Gunnar Már.



Ásgerður 1 klst. eftir að hún hitti pabba og mömmu

Aðspurður hvort hann haldi að raunverulega ástæðan fyrir uppsögninni hafi verið sú ætlan hans að taka feðraorlof segist Gunnar Már vilja trúá því að um skipulagsbreytingar hafi verið að ræða. „En ég var búinn að vinna þarna í 18 ár án þess að nokkur hefði fundið að störfum mínum þegar mér er sagt upp fyrirvaralaust. Maður veit jafnframt um vini og kunningja sem hefur verið stillt upp við vegg af sínum fyrirtækjum þegar þeir hafa ætlað sér að nýta rétt sinn til feðraorlofs. Það er ljóst að fyrirtæki geta notað hugtakið skipulagsbreytingar sem skálkaskjól og þetta getur virst á gráu svæði. En ég vil trúá því að það hafi verið hin raunverulega ástæða þess

að mér var sagt upp hjá því fyrirtæki sem ég vann hjá í 18 ár. Ég vil trúá því.”

## Fyrirtæki ársins

Gunnar Már er í námi í Nýja tölvu- og viðskiptaskólanum og lýkur því í júní. „Það er því ekki úr vegi að lýsa hér með eftir vinnu,” segir Gunnar Már og hlær og tekur sérstaklega fram að þau hjónin hyggi ekki á meiri barneignir þannig að nýir vinnuveitendur þurfi engar áhyggjur að hafa af því að hann taki fleiri feðraorlof. „Mér finnst þó að öll þau fyrirtæki sem styðja við bakið á þeim starfsmönnum sínum sem ráðast í barneignir séu réttnefnd Fyrirtæki ársins,” segir Gunnar Már að lokum og brosir í kampinn.

Systurnar eru farnar að ókyrrast. Þetta eru litlar primadonnur og það nægir þeim ekki að



Samrýmdar systur stilla sér upp fyrir ljósmyndarann

samtalið snúist að mestu um þær, þær vilja einnig njóta óskiptrar athygli foreldra sinna. Fyrstu ferð þeirra á kaffihús er lokið, sumarið bíður þeirra og leikskólinn Rjúpnahæð í haust.

---

Sigrún og Gunnar Már vilja benda á styrktar-  
reikning til reksturs barnaheimilis Íslenskrar  
ættleiðingar í Kolkata á Indlandi og til að  
hjálpar munaðarlausum börnum í Kína sem  
þurfa á læknishjálp að halda.

Reikningsnúmerið er 513-26-008875 og  
kennitala Íslenskrar ættleiðingar er 531187-  
2539. Hægt er að leggja inn ákveðna upphæð  
mánaðarlega í áskrift.

Á DÖFINNI

# Baráttan um breytingar á viðhorfi

## Auglýsingaherferð VR í jafnréttismálum

VR hefur nú ráðist í auglýsingaherferð til höfuðs því ójafnrétti sem ríkir á vinnumarkaði og speglast í launamun kynjanna. Of lítið hefur áunnist þrátt fyrir mikla umræðu, munurinn stóð í stað milli launakannana VR árin 2003-4 og fróðlegt verður að sjá niðurstöður úr könnuninni fyrir árið 2005 en þær verða birtar í september.

Hvers vegna svo langan tíma tekur að brúa þetta bil er ekki gott að segja og spila þar eflaust margir þættir inn í. Hvað er það í rótum þjóðarsálarinnar sem gerir það að verkum að þetta viðgengst? Hvers vegna eru kvennastörf lágláunastörf? Hvaða föður finnst réttlæti í því að dóttir hans fái 20% lægri laun en sonur mannsins í næsta húsi?

Í könnun VR á fyrirtæki ársins, sem fjallað er um í þessu blaði, var áhersla lögð á að kanna stöðu jafnréttismála innan fyrirtækja. Niðurstöðurnar eru sláandi. Nær annar hver þátttakandi sagði að engin umræða hafi verið um gerð jafnréttisstefnu á vinnustað sínum. Í jafnréttislögunum segir hins vegar að fyrirtæki þar sem starfa fleiri en 25 skuli hafa jafnréttisáætlun eða kveða sérstaklega á um jafnrétti kvenna og karla í starfsmannastefnu sinni.

Fljótlega hefjast birtingar á nýjum auglýsingum VR í dagblöðum og tímaritum þar sem varpað er ljósi á um hvað launamunur kynjanna snýst í raun og veru. Einnig er unnið að gerð sjónvarpauglýsingar sem tilbúin verður til birtingar í haust. Það er von okkar að þessar auglýsingar vekji sem flesta til umhugsunar um stöðu jafnréttismála og verði liður í jafnréttisbaráttunni í heild. Jafnréttisbaráttan er fyrst og fremst baráttan um breytingar á viðhorfi. Það er auglýsingastofan Fiton sem á veg og vanda af gerð auglýsinganna. ■







# Fyrirtæki ársins 2005

Hönnun hf. og Tandur hf. eru fyrirtæki ársins 2005 samkvæmt niðurstöðum könnunar VR sem send var til yfir 20 þúsund starfsmanna á almennum vinnu-markaði. Hönnun vann í hópi stærri fyrirtækja með 4,41 í heildareinkunn af 5 mögulegum en Tandur í hópi þeirra smærri og með 4,67 í einkunn. Meðaltals-einkunn allra fyrirtækja í könnuninni var 3,88.

Í öðru sæti í hópi stærri fyrirtækja var Daníel Ólafsson og í því þriðja Securitas. Í hópi minni fyrirtækja varð Sensa í öðru sæti og Árdegi, sem rekur Noa Noa, í því þriðja. Momentum ehf. og Daníel Ólafsson eru hástökkvarar ársins, bættu sig mest á milli ára. Í báðum fyrirtækjum stóð öllum starfsmönnum til boða að taka þátt í könnuninni.

Svarhlutfall í könnuninni var um 50% og hefur aldrei verið hærra frá því VR stóð fyrst fyrir könnun á fyrirtæki ársins fyrir tæpum áratug. Sex af hverjum tíu svöruðu könnuninni á netinu.

Fyrir utan val á fyrirtæki ársins má lesa margt áhugavert úr niðurstöðunum og er fjallað um það helsta á næstu síðum. Frekari niðurstöður eru á heimasíðu VR, [www.vr.is](http://www.vr.is)









Álag og kröfur	Stolt af fyrirtæki	Starfsandi	Svarhlutfall	Heildareinkunn	Vikmörk	Trúverðugleiki stjórnenda	Launakjör	Vinnuskilyrði	Sveigjanleiki vinnu	Sjálfstæði í starfi	Álag og kröfur	Stolt af fyrirtæki	Starfsandi	Svarhlutfall		
73	56	91	71%	145.	Gunnar Eggertsson hf.	3,80	+/-0,38	13	51	79	58	59	78	29	22	57%
90	57	69	58%	146.	Slippfélagið í Reykjavík hf.	3,80	+/-0,16	19	50	26	60	61	73	63	21	31%
52	74	84	44%	147.	Gott fólk McCann-Erickson	3,78	+/-0,33	27	42	97	39	29	49	11	51	50%
23	60	81	65%	148.	Hätækni ehf.	3,78	+/-0,57	53	62	51	14	14	61	22	45	43%
79	80	50	100%	149.	Búr ehf.	3,77	+/-0,21	56	26	66	45	80	6	11	63	35%
99	71	65	60%	150.	Álnabær	3,77	+/-0,41	36	38	70	7	82	6	76	30	60%
96	74	71	44%	151.	Lex ehf.	3,77	+/-0,22	24	82	21	71	38	28	44	16	80%
66	68	52	56%	152.	Stilling hf.*	3,77	+/-0,64	10	25	20	59	32	91	61	57	33%
86	69	85	57%	153.	Lystadún - Marco	3,75	+/-0,13	37	7	42	53	10	77	31	66	67%
75	81	55	56%	154.	Lyfjaval	3,75	+/-0,37	40	21	9	5	11	52	98	57	80%
66	38	37	100%	155.	Danfoss hf.	3,74	+/-0,18	15	23	50	40	80	70	84	6	70%
85	99	75	33%	156.	Hreyfill svf.	3,74	+/-0,20	26	70	65	15	45	58	25	21	58%
36	42	83	56%	157.	Fálkinn hf.	3,74	+/-0,28	24	16	45	64	24	91	61	6	46%
70	49	52	85%	158.	Stjarnan ehf. (Subway)	3,71	+/-0,56	28	8	47	49	54	12	14	95	40%
34	70	83	56%	159.	Tengi ehf.	3,71	+/-0,44	25	81	46	11	7	27	58	18	59%
74	82	89	55%	160.	Pósthúsið ehf.*	3,70	+/-0,15	41	43	35	53	27	22	17	28	46%
95	78	45	56%	161.	Terra Nova Sól ehf.	3,69	+/-0,29	11	35	51	58	66	80	10	30	40%
30	86	74	53%	162.	Karl K. Karlsson hf.	3,69	+/-0,17	31	34	57	54	30	34	20	15	63%
85	64	87	69%	163.	Lýðheilsustöð*	3,68	+/-0,14	64	56	11	88	3	11	11	12	63%
69	38	17	57%	164.	Slysavarnarfélagið Landsbjörg	3,68	+/-0,14	12	41	19	90	7	26	67	9	76%
54	23	93	40%	165.	EchO ehf.	3,67	+/-0,00	15	6	39	44	14	82	29	56	100%
63	51	43	56%	166.	Kjarnavörur hf.	3,66	+/-0,67	20	66	92	11	24	88	12	5	50%
1	96	66	67%	167.	Iceland Express	3,65	+/-0,17	18	28	52	20	33	74	18	26	59%
66	56	79	88%	168.	Kraftvélar ehf.	3,64	+/-0,21	21	64	30	47	17	18	32	11	69%
19	64	72	76%	169.	Rammagerðin ehf.	3,64	+/-0,57	46	38	12	3	18	73	66	9	46%
53	56	46	56%	170.	Hugsmiðjan	3,64	+/-0,84	15	44	83	82	20	3	16	23	44%
20	78	63	62%	171.	Bóksala stúdenta	3,61	+/-0,30	36	22	6	33	8	49	52	19	46%
28	56	98	58%	172.	Samskipti ehf.	3,61	+/-0,31	14	35	8	48	26	41	59	13	33%
62	26	75	42%	173.	Fólk ehf. (HM Rowells)	3,61	+/-0,85	48	15	7	7	72	67	12	36	27%
45	66	67	63%	174.	Neyðarlínan hf.	3,60	+/-0,17	54	7	43	3	18	8	81	10	78%
14	34	33	100%	175.	Dna Ísland ehf. (Euro sko)	3,60	+/-0,39	32	66	21	1	28	16	38	23	44%
96	41	11	69%	176.	Ískraft*	3,60	+/-0,30	19	64	22	38	3	10	26	39	32%
40	44	82	55%	177.	Rádiomiðun ehf.	3,60	+/-0,44	25	18	19	19	6	25	37	51	71%
84	91	87	50%	178.	Bakarameistarinn	3,59	+/-0,24	33	29	9	9	21	18	25	56	33%
19	35	78	38%	179.	Heimilistæki ehf.	3,58	+/-0,12	39	31	9	8	3	9	68	30	89%
63	17	80	50%	180.	Hótel Cabin	3,58	+/-0,41	43	21	24	8	5	29	34	23	50%
52	55	30	57%	181.	Z-brautir og gluggatjöld	3,57	+/-0,39	17	2	14	62	55	9	47	43	42%
36	68	35	37%	182.	DHL Hraðflutningar ehf.	3,56	+/-0,18	9	48	51	75	12	24	7	15	51%
87	47	14	54%	183.	Gullnesti	3,53	+/-0,92	5	44	53	4	39	92	44	4	44%
59	77	25	56%	184.	Mosfellsbakari	3,53	+/-0,34	21	49	35	1	2	25	74	14	53%
72	44	86	100%	185.	Álfaborg ehf.	3,52	+/-0,27	11	63	19	13	22	13	27	10	67%
69	51	86	100%	186.	Ræsir hf.	3,52	+/-0,24	8	39	6	52	62	80	15	6	35%
37	66	56	50%	187.	Miðun ehf.	3,50	+/-0,38	5	58	61	58	39	62	1	1	55%
5	76	26	46%	188.	Eirberg ehf.	3,50	+/-0,50	6	30	10	48	5	46	52	8	44%
91	44	17	57%	189.	Hótel Borg	3,50	+/-0,48	5	63	5	8	44	3	51	51	50%
65	44	75	40%	190.	Saga Film hf.	3,50	+/-0,18	14	31	7	41	10	12	17	35	32%
71	20	70	57%	191.	Zara	3,50	+/-0,18	52	12	7	2	24	4	40	40	48%
27	56	13	78%	192.	Merck Sharp & Dohme	3,49	+/-0,30	24	19	80	26	1	5	9	68	56%
43	61	25	47%	193.	Top Shop	3,45	+/-0,93	18	4	41	6	2	89	16	10	36%
66	34	93	33%	194.	Bónusvideo	3,44	+/-0,35	22	8	3	42	85	4	5	70	80%
9	80	70	80%	195.	Bilaleiga Flugleiða Hertz	3,41	+/-0,31	26	10	5	15	34	4	52	6	43%
11	71	39	45%	196.	Iceland excursions	3,40	+/-0,47	14	15	51	7	24	2	8	43	26%
81	46	25	53%	197.	Icepharma	3,39	+/-0,16	4	8	96	82	19	45	2	2	91%
30	44	62	40%	198.	Guðmundur Jónasson ehf.	3,37	+/-0,30	4	9	3	34	21	37	47	10	41%
68	45	44	68%	199.	VM ehf.	3,34	+/-0,30	7	2	30	2	33	10	21	32	29%
81	62	23	44%	200.	Eimskip Logistics	3,33	+/-0,33	2	17	10	36	42	45	3	48	25%
42	65	45	85%	201.	Tölvulistinn	3,33	+/-0,30	16	2	23	5	4	14	10	28	34%
2	70	27	50%	202.	ÖSG hf.	3,32	+/-0,73	10	14	1	64	2	89	19	2	57%
5	50	70	44%	203.	Mjólurfélag Reykjavíkur svf.	3,26	+/-0,34	5	11	15	24	1	32	19	4	43%
83	34	77	80%	204.	Íslensk fyrirtæki ehf.	3,25	+/-0,47	8	23	3	60	5	14	5	3	32%
31	64	14	28%	205.	Sportis ehf.	3,22	+/-0,58	3	13	79	23	1	3	6	8	80%
13	56	56	50%	206.	Wurth á Íslandi ehf.	3,21	+/-0,18	13	7	13	19	10	8	2	7	-
70	71	19	33%	207.	Dreifing ehf.	3,20	+/-0,36	7	12	10	10	24	8	6	2	-
71	6	15	70%	208.	Expert ehf.	3,15	+/-0,65	1	15	86	15	11	6	1	16	-
22	15	28	56%	209.	Ekran ehf.	3,13	+/-0,54	4	4	5	47	6	12	4	1	-
68	52	26	40%	210.	Fossberg ehf.*	3,13	+/-0,39	2	1	4	19	13	38	4	8	-
5	74	56	67%	211.	Rými ehf.-Ofnasmiðjan hf.	3,12	+/-0,60	1	6	18	32	76	58	1	4	-
36	47	13	71%	212.	Tölvudreifing hf.	3,08	+/-0,26	1	3	32	28	4	46	3	3	-
60	19	40	59%	213.	Tækja Tækni hf.	3,05	+/-0,30	12	15	2	1	12	2	5	5	-
1	51	64	36%	214.	S. Ármann Magnússon ehf.*	3,02	+/-0,41	3	1	1	23	13	15	22	3	-
57	47	43	59%	215.	Hexa ehf.	2,99	+/-0,79	10	23	4	6	9	1	3	1	-
57	31	61	71%													

vinnuskilyrði, sveigjanleika vinnu, sjálfstæði í starfi, álag og kröfur, stolt af fyrirtæki og starfsanda.

Rúmlega 10.500 þátttakendur sendu inn svarlista í könnun VR á fyrirtæki ársins 2005 og er það mesta þátttaka frá því VR hóf fyrst að kanna viðhorf starfsmanna til vinnustaða sinna fyrir tæpum áratug.

Allir fullgildir félagsmenn VR fengu sendan spurningalista. Yfir 60 fyrirtæki buðu að auki öllum starfsmönnum sínum að taka þátt í könnunni, óháð stéttarfélagsskiptum. Þau fyrirtæki eru merkt með \* í listunum. Heildarlistinn taldi rúmlega 20.000 og bærust svör frá um 50% af þjóðinni. Í vinnslu gagna var notast við tæplega 9.900 svör eða um 49% af heildarlistanum.

**Starfsmenn meta vinnustaðinn** í könnuninni er starfsmenn beðnir um að leggja mat á nokkra lykilkætti í vinnuumhverfi sínu sem snerta trúverðugleika stjórnenda, virðingu fyrir starfsfólki, stolt starfsmanna af fyrirtæki sínu og starfsanda. Spurt er m.a. um launakjör, vinnuskilyrði, álag í starfi og sveigjanleika vinnunnar, svo fátt eitt sé nefnd. Hverjum lykilkætti er gefin einkunn frá 1 upp í 5 og saman mynda þær heildareinkunn fyrirtækisins. Svarhlutfall fyrirtækja í tíu neðstu sætunum er ekki birt.

### Stærð fyrirtækja

Fyrirtækjum er skipt í tvo hópa eftir fjölda starfsmanna, stærri fyrirtæki eru með 50 starfsmenn eða fleiri en minni fyrirtæki með 49 starfsmenn eða færri.

Á heimasíðu VR, [www.vr.is](http://www.vr.is), má sjá nánari upplýsingar um hugmyndafræðina og framkvæmdina og lista með samanturðum á stöðu fyrirtækja milli ára.

# Fyrirtæki ársins 2005 Sigurvegarar stærri fyrirtæki

## 1. sæti

### Hönnun hf.

Einkunn: 4,41

Stofnár: 1963

Staðsetning: Grensásvegi 1, Reykjavík

Verksvið: Ráðgjöf og alhliða verkfræðipjónusta

Fjöldi starfsmanna: 140

Kynjahlutfall: 95 karlar og 45 konur

Meðalaldur starfsmanna: 40 ár

Heimasíða: [www.honnun.is](http://www.honnun.is)

## 2. sæti

### Daníel Ólafsson ehf.

Einkunn: 4,33

Stofnár: 1932

Staðsetning: Skútvögi 3, Reykjavík

Verksvið: Innflutnings- og markaðsfyrirtæki

Fjöldi starfsmanna: 63

Kynjahlutfall: 41 karl og 22 konur

Meðalaldur starfsmanna: 40 ár

Heimasíða: [www.danol.is](http://www.danol.is)

## 3. sæti

### Securitas hf.

Einkunn: 4,23

Stofnár: 1979

Staðsetning: Síðumúla 23, Reykjavík

Verksvið: Öryggisþjónusta

Fjöldi starfsmanna: 246

Kynjahlutfall: 221 karl og 25 konur

Meðalaldur starfsmanna: 34 ár

Heimasíða: [www.securitas.is](http://www.securitas.is)

365 fjölmótar? 3-PLUS hf? A&P Árnason ehf? A. Karlsson hf? ABS-fjölmótar  
lífrýggingartélagið? Alþjóðsamband Íslands? Amadeus Ísland hf? Anza hf? Arion  
Flun? Austurbakki hf? AX-hugbúnaðarhús hf? Álfaborg ehf? Álnabær? Andegi ehf? G  
Bako? Ísberg? Banantar ehf? Battaóó, arðitakar? Bergdal ehf? Bernhard ehf? Best  
Blaaleiga Flugleiða Hertz? Bilansust hf? Bláumboði Askja ehf? Blómaval? Böksala  
Bros auglýsingavörur ehf? Bræðurnir Ormsason ehf? Bur ehf? Byko hf? Dentosa hf  
Ísland ehf (Euro skp)? Draumahús? Dreifing ehf? Dressmann á Íslandi ehf? Echo ehf  
Eimskipafélag Íslands hf? Eirberg ehf? EJS hf? Ekran ehf? Eiko ehf? Endurvinnslar  
Fálkinn hf? Ferðaskrifstofa Íslands hf? Ferðaskrifstofan Atlantík? Ferðapjónusta  
Flugkerfi hf? Flugleiðahótel hf? Flugleiðir hf? Forval ehf? Fosberg ehf? Foashótel  
Friðrik Skólason ehf? Frumherji hf? Garri ehf? Gjaldeheimtan? Globus hf? Gott  
Gróðurvörur ehf? Grænn Markaður ehf? Guðmundur Arason ehf? Guðmundur Jónas  
Jónsson ehf? Handþjónusamband Íslands? Hans Petersen hf? Happpætti Háskóla  
Hegas ehf? Heilsa ehf? Heimilislæknastöðin? Heimilistæki ehf? Heimsferðir ehf, H  
Hótel Cabin Hraðflutningar ehf? Hreyfili svf? Hugamiðjan? Hugar hf? Hugviti hf? Hú  
Iceland Express? Icepharma (Thorarensen Lyf ehf. og Líf)? Ingvar Helgason hf? Í  
Ísland ehf? Íslandsbanki? Íslandsferðir ehf? Íslandsflug hf? Íslandsþrygging hf? Ísl  
Íslenska auglýsingastofan ehf? Íslenska umboðssalan hf? Íslensk-ameríska versl  
Rönnung hf? Jóhann Ólafsson og Co ehf? Jónar Transport hf? Juris - lögfræðiskrifa  
Knaattspjónusamband Íslands? KPMG Endurskoðun hf? Kraftvélur ehf? Kredittkort hf  
Lögmannsstofa? Leistar ehf (Sock Shop)? Lex ehf? LFA ehf? Lifeyrissjóður sjóman  
ehf? Lyfjaval? Lyfjaver ehf? Lystadún - Marco (Lystadún - Sneland ehf)? Lyðheilsum  
smát - Bolar ehf? Maritech ehf? Máling hf? Maba? Medcare Flaga hf? Melabóðin  
Miklatorg hf (IKEA)? Míni-útsendun? Mjóðkurfélag Reykjavíkur svf? Mjólkursama  
Nathan & Olsen ehf? Neyðarlínan hf? Nikla? Nordes ehf (Verslunin Nest)? Nól Sírlus  
Íslands hf? Opin karli ehf? ÖSG hf (Órka Snorri G. Guðmundsson hf)? Östa- og sm  
(Toyota)? Penninn hf? Plastprent hf? Poulsen ehf? Pósthúsið ehf? Premium innh  
Radiomíóun ehf? Rafteikning hf? Rammagerðin ehf? Rauði kross Íslands? Rekar  
Rekstravörur ehf? Reykjalandur? Rolf Johansen & Co ehf? Rómfataalagerinn ehf? R  
Saga Film hf? Sameinaði lífeyrissjóðurinn? Sam-félagið ehf? Samhljóp? Samskaup  
Sindra stál hf? Sjókláðagerðin? Sjóvá-Álmannar tryggingar hf? Skeljungur hf? Skif  
Slysavarnartélagið Landshjörg? Smith og Norland hf? Sorpa? SP-Fjármögnun hf?  
T J r e "o f f j e f l i G e r k nanta  
kk-Kr. v. áh flú. st hr kap. 'Tt loftr. s ikkygr. Þ. Toq hop? T  
rkú. óri. g. af and í? rk to urdi Thoror  
óskipta] nus A. me. w. 'A. Helli ?' Vörub. áh. hf. Yurth  
lallagrín. jon. f? L. g. in. áSk. íaz. ' Ost. e. jök. li. '3-Þ? z  
á Íslandi? Allied Domecq Spirits & Wine? Alþjóða lífrýggingartélagið? Alþjóða  
Atlantaskip ehf? Augþjóða Merking ehf? Auglýsingastofan Flun? Austurbakki hf  
(Morgunblaðið)? Ástbjörn Ólafsson ehf? ÁTVR? Bakaramalstarinn? Bako? Ísberg?  
á Íslandi? Bifreiðar og landbúnaðarvélar hf? Bik ehf? Birtingahúsið? Bláaleiga Flur  
Bókun sf? Bóous? Bónussíðeo? Breiðablik, ungmennafélag? Brimborg ehf? Bros a  
Ólafsson ehf? Dansræki I.S.B.? Deloitte hf? DHL Hraðflutningar ehf? Dna Ísland ehf  
útgáfa hf? Egill Árnason hf? Egilsson hf? Eimskip Logistics (TVG-Zinsen)? Eimsk  
Enn Enn auglýsingastofa? Epal hf? Ernst & Young hf? Eskili ehf? Expert ehf? Fálkinn  
Fjárstoð ehf? Fjárvakur ehf? Flugfélag Íslands hf? Flugfélagið Allanta hf? Flugka  
Fóðurblandan hf? Fólk ehf (HM Rowells)? Framvörður ehf (Heeying heilurækt)?  
McCann-Erickson? Grant Thornton endurskoðendur ehf? Gripló og grettir? Gróðurv  
Guðnesti Gunnar Eggertsson hf? Hagar hf? Hagkaup? Hagsvngur? Halldór Jónsson  
Harrviðarval ehf? Harpa-Sjóin hf? Háskólinn í Reykjavík? Háteknir ehf? Hegas ehf  
Hekla hf. Hesa ehf. Hjartavernd Holk og gott Hóprimmukartí ehf. Hótel Borg Hótel Cabin  
Hvíla húsið ehf? Hýsing-vöruhótel? Hönnun hf? Iceland excursions? Iceland Express  
Inn-X? Intrum á Íslandi ehf? IP-fjarskipti ehf? ISS Ísland ehf? Íselli ehf? Íslandsk  
Íslensk erfðagreining? Íslensk fyrirtæki ehf? Íslensk getspá sf? Íslenska auglýs  
Ískraft? Íspan ehf? Íróttla- og Ólympusamband Íslands? Johan Rönnung hf? Jök  
Karlsson hf? Kaupás? Kauphöll Íslands? KB banki? Kjarnavörur hf? Knaattspjónusamb  
Landsteinar Strengur hf? Landvélar ehf? Lánstraust hf? Legalis sf, lögmannsstofa?  
verzlunarmanna? Logos sf? Lyf og heilsa? Lyfja hf? Lyfjadreifing ehf? Lyfjaval? L  
Læknasetrið ehf? Læknisfræðileg myndgreining ehf? Marel hf? Marget smát-Bolar  
Sharp & Dohme? Merkúr hf? Miðbaugur ehf? Miðbúðin hf? Miðlan ehf? Miklat  
Reykjavík? Momentum ehf? Mostleilsbakari? Mútalundur? Myllan-Brauð hf? Netli  
NTC hf? Nýherji hf? Og fjarskipti hf (Og Vodafone)? Ólíufélagið ehf? Ólíuverzlun  
smjóralsalan sf? Ó. Johnson & Kaaber ehf? Ólafur Þorsteinsson ehf? P. Samuélsson  
innheimtavrakt ehf? Prentamiðjan Oddi hf? PricewaterhouseCoopers ehf? Radíoso  
Rekstrarfélag Krínglunnar? Rekstrarfélagið Vólar og þjónusta ehf (Vólar og þjónusta  
Rými ehf? Ófnaamiðjan hf? Rásir hf? S. Ármann Magnússon ehf? S. Guðjónaso  
Samkaup? Samskip hf? Samskipti ehf? Securitas hf? Selecta ehf? Senza? SH  
Skeljungur hf? Skifan ehf? Skólavörðubúðin ehf? Státurfélag Suðurlands svf? Sípt  
SP-Fjármögnun hf? Sportis ehf? Sportmenn ehf? Stilling hf? Stjarnan ehf (Subwa  
Gardyrkjumanna ehf? Tandur hf? Te og kafri? Tengi ehf? Terra ehf? Terra Nova Sól  
Top Shop? Tryggingamiðstöðin hf? Tækja Tækni hf? Tæknihef hf? Töndreifing  
Sigurðar Thoroddsen? Verslunin Utílf? Verzlunarmannafélag Reykjavíkur? Vélabor  
Wurth á Íslandi ehf? Zara? Z-brautir og gluggatjöld? Þrek ehf (World Class

## Fyrirtækin sem verma 4. - 20. sætið

Deloitte hf. - Össur hf. - Anza hf. - Marel hf. - Háskólinn í Reykjavík - Íslensk erfðagreining -  
Ólíuverzlun Íslands hf. - Vífilfell hf. - ISS Ísland ehf. - Hjartavernd - Bifreiðar og  
landbúnaðarvélar hf. - Edda útgáfa - KPMG Endurskoðun hf. - Hugar hf. - Íslandsflug hf. -  
Arion verðbréfavarsla hf. - Verkfræðistofa Sigurðar Thoroddsen



# Fyrirtæki ársins 2005 Sigurvegarar minni fyrirtæki

## 1. sæti

### Tandur hf.

Einkunn: 4,67

Stofnár: 1971

Staðsetning: Hestháls 12, Reykjavík

Verksvið: Þjónusta og ráðgjöf með hreinlætisvörur

Fjöldi starfsmanna: 18

Kynjahlutfall: 15 karlar og 3 konur

Meðalaldur starfsmanna: 38 ár

Heimasíða: [www.tandur.is](http://www.tandur.is)

## 2. sæti

### Sensa

Einkunn: 4,63

Stofnár: 2002

Staðsetning: Lynghóls 4, Reykjavík

Verksvið: Þjónusta í tölvukerfum og IP tækni

Fjöldi starfsmanna: 11

Kynjahlutfall: 9 karlar og 2 konur

Meðalaldur starfsmanna: 33 ár

Heimasíða: [www.sensa.is](http://www.sensa.is)

## 3. sæti

### Árdegi ehf. (Noa - Noa)

Einkunn: 4,61

Stofnár: 1999

Staðsetning: Kringlan 4-12, Reykjavík

Verksvið: Rekstur og fjárfestingar í smávöruverslun

Fjöldi starfsmanna: 11

Kynjahlutfall: 2 karlar og 9 konur

Meðalaldur starfsmanna: 36 ár

## Fyrirtækin sem verma 4. - 20. sætið

Globus hf. - Momentum ehf. - ABS-fjölmiðlahús - Hagvangur - Bílaumboðið Askja ehf. - Íslenska umboðssalan hf. - Miðbaugur ehf. - A&P Árnason ehf. - Allied Domecq Spirits & Wine - Enn Emm auglýsingastofa - Draumahús - Rolf Johansen & Co ehf. - Meba - Heilsa ehf. - VR - Rafteikning hf. - Hvíta húsið ehf.

# Fyrirtæki ársins 2005 Hástökkvarar

## Minni fyrirtæki



### Momentun ehf.

Hækkar sig úr neðsta sæti í hópi smærri fyrirtækja árið 2004 í það fimmta í ár. Nær þriðjungur fleiri fyrirtæki eru á listanum í ár, 215 á móti 164.

**Momentum starfrækir greiðslu- og innheimtupjónustu, þar á meðal ráðgjöf og greiningu. Hjá fyrirtækinu starfa 8 manns.**

Hallgerður Jónsdóttir, framkvæmdastjóri Momentum, segir töluverðar breytingar hafa verið gerðar á starfsmannahaldi hjá fyrirtækinu á síðasta ári jafnhliða því að störfin voru endurskipulögð. Lokið var við innleiðingu á nýju innheimtukerfi sem gerir starfið skemmtilegra og árangursríkara. „Momentum samanstendur af vel hæfu og samstíga starfsfólki og vinnur hópurinn sem ein liðsheild,“ segir Hallgerður. Hún segir stjórnendur leggja áherslu á að hver starfmaður fái að njóti sín í starfi og hafi tækifæri til að taka þátt í vexti og uppbyggingu fyrirtækisins. „Við værum ekki í þessum sporum í dag nema af því að Momentum hefur á að skipa frábæru starfsfólki. Niðurstöður könnunarinnar koma á mjög skemmtilegum tíma fyrir starfsmenn, um síðustu mánaðamót náðum við settu takmarki í áætlunum okkar og í viðurkenningarskýni fer hópurinn saman í utanlandsferð.“

## Stærri fyrirtæki



### Daníel Ólafsson ehf.

Hækkar sig úr 55. sæti í hópi stærri fyrirtækja í fyrra í annað sætið í ár.

**Daníel Ólafsson, Danól, er eitt af elstu innflutnings- og markaðsfyrirtækum landsins. Hjá fyrirtækinu starfa 63.**

Einar Friðrik Kristinsson, framkvæmdastjóri Daníels Ólafssonar, segir fyrirtækið hafa vaxið mikið á undanförunum árum, m.a. keypt önnur fyrirtæki og sameinað rekstur þeirra Danól. „Þessu hafa óhjákvæmilega fylgt ýmis vandamál varðandi starfsmannamál og var ráðist í stefnumótun Danól á vegum IBM Business Consulting á síðasta ári,“ segir Einar. Hann segir að auk þeirrar vinnu hafi ráðgjafafyrirtækið Alta verið ráðið til að vinna að starfsmannamálum með Danól á árinu 2004 og í upphafi þessa árs, verkefnið „Mannauður.“ „Þá hafa farið fram starfsmannaviðtöl og launaviðtöl og starfsfólkið fór saman á árhátið í Búdapest í fyrra sem flestir starfsmenn og makar þeirra sóttu og tókst mjög vel, svo eitthvað sé nefnt.“ Danól var kjörið fyrirtæki ársins í hópi smærri fyrirtækja árið 1999. Frá árinu 2002 hefur fyrirtækið keppt í hópi stærri fyrirtækja þar sem starfsmenn eru komnir yfir 50 talsins.

## Fyrirtæki ársins 2005 Efst og neðst

Í könnun VR á fyrirtæki ársins er spurt um afstöðu fólks til nokkurra lykilþátta, s.s. trúverðugleika stjórnenda, sveigjanleika, sjálfstæði, launakjara og vinnuskilyrða svo eitthvað sé nefnt. Þegar rýnt er í listann sést að sömu atvinnugreinar eru yfirleitt í efstu sætum:

- Sérhæfð þjónusta, t.d. endurskoðunar- og lögræðistofur
- Lyfjaiðnaðurinn
- Starfsemi samtaka og félaga
- Tómstunda-, íþrótta-, fræðslu- og menningarstarfsemi

Þessar atvinnugreinar halda sér yfirleitt ofarlega á listanum sama um hvað er spurt, en listinn riðlast þó stöku sinnum. Lyfjaiðnaðurinn hrapar t.d. niður í eitt af neðstu sætum þegar spurt er um sjálfstæði í starfi og í tómstunda- og menningarstarfsemi er álag yfir meðallagi.

Botninn verma eftirtaldir atvinnugreinar:

- Stórmarkaðir, söluturnar og matvöruverslanir
- Verðslanir með lyf, hjúkrunar- og snyrtivörur
- Bygginga- og járnvöruverslanir
- Flugsamgöngur

Flugsamgöngurnar ná sér þó á strik þegar spurt er um sveigjanleika í starfi og hækka sig upp í miðjan lista, og verðslanir með lyf og hjúkrunarvörur sömuleiðis þegar spurt er um starfsanda.

Niðurstöður eftir atvinnugreinum byggja á meðaltölum einkunna fyrirtækja innan þeirra og ber ekki að líta á þær sem einkunnir einstakra fyrirtækja. Nánar á [www.vr.is](http://www.vr.is)

# Fyrirtæki ársins 2005 Ánægt starfsfólk



Í könnuninni um fyrirtæki ársins voru félagsmenn spurðir að því hvort þeir hefðu ánægju af starfinu sem þeir gegna. Mikill meirihluti hefur mikla eða nokkra ánægju af starfinu, eða 90%, sem telst nú harla gott. 8% hafa frekar litla ánægju af starfinu og 2% hafa alls enga ánægju af því sem þeir vinna við.

Konur eru ánægðari en karlar og ánægjan eykst eftir því sem fólk er lengur í starfi. 96% þeirra sem hafa lengri en 15 ára starfsaldur í sama eða sambærilegu starfi hafa ánægju af starfi sínu en 85% þeirra sem hafa verið í starfinu í tvö ár eða skemur. Stjórnendur er áberandi ánægðastir og almennir starfsmenn lang óánægðastir.

## Ánægjan eykur hollustuna

Ánægja í starfi helst í hendur við hollustu við fyrirtækið, að því er lesa má úr niðurstöðunum; því meiri sem ánægjan er því meiri er

hollustan við fyrirtækið. Sem dæmi má taka að fyrirtæki í lyfjaiðnaði og fjármálafyrirtækja voru með þeim efstu á lista bæði hvað varðar ánægju og hollustu en stórmarkaðir og nær allar smásöluverslanir sátu á botni beggja lista.

Það er hins vegar ekki alltaf ánægja í starfi segir til um röðun á listanum yfir fyrirtæki ársins. Sem dæmi má nefna að fyrirtæki í flugsamgöngum og ferðaþjónustu eru ofarlega á lista þegar spurt er um ánægju, yfir 90% starfsmanna segjast hafa ánægju af starfinu, en þessar atvinnugreinar fá að jafnaði einkunnir vel fyrir neðan meðaltal í fyrirtæki ársins.

## Útrásin heillar yngra fólkíð

Þegar spurningar um ánægju og hollustu eru greindar eftir aldri kemur í ljós áhugaverður

munur. Fyrirtæki sem vinna í alþjóðlegu umhverfi eða eru líkleg til útrásar virðast höfða frekar til unga fólksins en aðrar atvinnugreinar. Þetta eru greinar eins og lyfjaiðnaðurinn, fjármálafyrirtækin, tryggingafyrirtækin og tölvu- og hugbúnaðarfyrirtækin. Eldri starfsmenn virðast frekar leita í hefðbundnari atvinnugreinar s.s. þjónustugreinar og almennan iðnað.

## Lyfjaiðnaðurinn vinsæll

Lyfjaiðnaðurinn er reyndar ofarlega á lista hjá öllum aldurshópum og ljóst að starfsfólkið í þeim geira er yfirleitt ánægt og hollt sínum vinnuveitanda. Fyrirtæki í lyfjaiðnaði eru einnig ofarlega á listum yfir fyrirtæki ársins. Almennt voru verslanir og fyrirtæki í samgöngum og flutningum neðarlega á lista hjá öllum aldurshópum.



# Aukið traust til stjórnenda

Stjórnendur fyrirtækja fá almennt hærri einkunnir frá starfsmönnum sínum í ár en fyrri ár. Að meðaltali er einkunn fyrir trúverðugleika stjórnenda 3,8 af 5 mögulegum í ár en var 3,6 árið 2001. Fyrirtæki í sérhæfðri þjónustu, fjármálastarfsemi og tryggingum fá hæstu einkunn fyrir þennan þátt sem og fyrirtæki í lyfjaiðnaði og menningar- og tólmundastarfsemi. Starfsmenn með háskólanám að baki gefa yfirleitt stjórnendum hærri einkunn fyrir trúverðugleika en aðrir menntahópar.

Hæfileikinn til að sjá styrkleika í fari hvers og eins starfsmanns og nýta þá til hagsbóta fyrir heildina einkennir góða stjórnendur. Góðir leiðtogar, á hinn bóginn, einbeita sér að því sem við eigum sameiginlegt og byggja á því. Þetta kemur fram í niðurstöðum nýrrar rannsóknar á því hvað einkennir farsæla stjórnendur. Niðurstöðurnar eru birtar í marsblaði Harvard Business Review.

Góður stjórnandi gerir sér grein fyrir því að starfsmenn eru fyrst og fremst einstaklingar sem velja oftar en ekki ólíkar leiðir að sama takmarki. Það borgar sig ekki að þvinga starfsfólk til að gera eitthvað sem þeim er ekki tamt, farsælla er að skapa þeim tækifæri til að nýta hæfileika sína. Það er stjórnandans að kunna leikreglurnar á vinnustaðnum og sjá nokkra leiki fram í tímann.

## Hverjir eru kostirnir?

Þessi áhersla hefur ótvíræða kosti í för með sér fyrir stjórnendur.

- Það er **tímasparnaður** því enginn getur allt, sama hversu fær hann er í starfi.
- Það eykur **ábyrgðarkennd** hvers og eins ef stjórnendur viðurkenna og verðlauna hæfileika einstaklinganna.
- Það eflir **samkennd hópsins** að leyfa ein-

staklingum að njóta sín.

- Það kemur í veg fyrir **stöðnun** og eykur **sveigjanleika** fyrirtækisins ef styrkleikar einstaklinganna ráða för.

En það er ekki einungis hagur fyrirtækisins sem hvetur farsæla stjórnendur til að virða einstaklinginn og sérkenni hans, segja greinarhöfundar; þeir eru bara þannig að upplagi.

## Hlustar yfirmaður þinn?

Breska stórblaðið The Sunday Times birti nýlega niðurstöður í könnun þess á Fyrirtæki ársins þar í landi en breska könnunin gengur undir nafninu 100 Best Companies to Work For. Ein spurning í könnuninni virtist skipta meira máli fyrir sæti fyrirtækis á listanum en aðrar, þ.e. spurningin hvort yfirmenn skipi fyrir frekar en að hlusta á hvað starfsmenn hafi fram að færa.

Þau tíu fyrirtæki sem fengu hæstu einkunn fyrir þennan þátt eru í efstu 20 sætum listans, sjö af þeim eru í einu af tíu efstu sætum. Að meðaltali sagði 61% þátttakenda í könnuninni að yfirmenn hlusti frekar en skipi fyrir en meðal fyrirtækjanna í topp tíu segja 78% starfsmanna að yfirmenn leggi við hlustir þegar starfsmenn tala. ■



Góðir leiðtogar leggja áherslu á það sem sameinar einstaklingana á meðan góðir stjórnendur virkja það sem er einstakt í fari hvers og eins.

# Erum við hætt að berjast?



Jafnréttismálin eru ekki forgangsmál hjá vinnuveitendum félagsmanna VR, ef marka má niðurstöður í könnun VR. Alltof fá fyrirtæki hafa jafnréttisstefnu og karlar hafa að mati margra meiri möguleika til starfsframa en konur. Spurningar um jafnréttismálin voru einungis lagðar fyrir fullgilda félagsmenn VR.

## Stefna, hvað?

Jafnréttisstefna virðist framandi hugtak hjá mörgum í atvinnurekstri, einungis 14% svarenda segja að jafnréttisstefna hafi verið mótuð á vinnustaðnum og að unnið sé eftir henni. Nær þrjú fjórðu eða 73% segja að engin umræða hafi verið um jafnréttisstefnu. Stjórnendur og almennir starfsmenn eru langt í frá sammála, 24% stjórnenda segja að á vinnustaðnum sé virk jafnréttisstefna en einungis 12% almennra starfsmanna.

## Stærri fyrirtæki – meiri umræða

Fyrirtæki í verslun og þjónustu fá lökustu einkunn, 80% starfsmanna í þeim geira segja enga umræðu hafa átt sér stað um jafnréttisstefnu og einungis 10% segja að á vinnustaðnum sé virk stefna. Og stærð fyrirtækis hefur áhrif, í fyrirtækjum þar sem starfa færri en 20 segja 84% að engin umræða hafi átt sér stað um jafnréttisstefnu en 60% í fyrirtækjum þar sem eru fleiri en 20 starfsmenn.

## Eru sumir jafnari en aðrir?

Stór hluti þátttakenda eða 64%, telur þó að kynin njóti jafna möguleika á starfsframa innan fyrirtækisins. En; þriðjungur telur að karlar standi betur að vígi og einungis 4% að konur eigi meiri möguleika. Kynin eru alls

ekki sammála um jafnréttismál, sem kemur nú varla á óvart. Sjö af hverjum tíu körlum telja að kynin eigi jafna möguleika á starfsframa en einungis sex af hverjum tíu konum. 79% hærrí stjórnenda telja að kynin standi jafnt að vígi en einungis 61% almennra starfsmanna.

## Jafnréttið er í lyfjaiðnaði

Lyfjaiðnaðurinn kemur sterkt inn, 88% starfsmanna telja að möguleikar kynjanna til starfsframa séu jafnir og er ekki munur á viðhorfi karla og kvenna. Og 27% starfsmanna í greininni segja að á vinnustaðnum sé virk jafnréttisstefna. Fyrirtæki í sérhæfðri þjónustu og félagasamtök standa sig líka vel hvað þetta varðar.

## Kynin ósammála í fjármálafyrirtækjum

Staðan í fjármálageiranum virðist hins vegar ekki góð, einungis 52% starfsmanna fyrirtækja í fjármála- og tryggingastarfsemi telja að kynin hafi jafna möguleika til starfsframa. Verulegur munur er á viðhorfum kynjanna; 42% kvenna telja möguleika karla og kvenna jafna en 70% karla eru þeirrar skoðunar.

## Samgöngufyrirtækin verma botninn

Starfsmönnum fyrirtækja í samgöngum, flutningum og ferðaþjónustu finnst ekki jafnræði með kynjunum, einungis 54% starfsmanna hjá þessum fyrirtækjum telja að kynin hafi jafna möguleika á starfsframa innan fyrirtækisins. Fyrirtæki í flugsamgöngum verma botninn; 37% starfsmanna segja kynin standa jafnt að vígi; 28% kvenna en 71% karla. ■

# Fyrirtæki ársins 2005 Niðurstöður

## Hvað skiptir máli?

Ef við greinum niðurstöðurnar eftir bakgrunnspáttunum kyni, menntun og stöðu, kemur margt áhugavert í ljós.

### Kyn

Konur segjast hafa meira sjálfstæði í vinnu en karlar, álag á þeim er minna en þær eru óánægðari með launin.

### Menntun

Þeir sem hafa lokið háskólanámi gefa vinnustað sínum almennt hærri einkunn en þeir sem ekki hafa háskólanám að baki. Þeir finna hins vegar fyrir meira álagi og finnast meiri kröfur gerðar til sín en öðrum menntahópum.

### Staða

Staða innan fyrirtækis skiptir máli og er stigandi í einkunnagjöfni eftir því sem hærra er klifrað í metorðastiganum. Ekki skiptir máli hvaða þátt verði er að mæla, stjórnendur eru nær alltaf hæstir í einkunnagjöfni.

## Stór eða lítil – hvort er betra?

Margir halda því fram að mannauðsstjórnun sé auðveldari á minni vinnustöðum en þeim stærri. Og könnun VR sýnir að smærri fyrirtæki fá hærri einkunn en þau stærri fyrir alla lykilkætti könnunarinnar. En þegar einkunnir eru skoðaðar nánar sést að munurinn er mestur þegar kemur að launakjörum en minnstur hvað varðar starfsandann. Hér fyrir neðan má sjá meðaltalseinkunnir þátta eftir stærð fyrirtækja, hæsta einkunn er 5.

Lykilkættir	Stærð fyrirtækis	
	Minni	Stærri
Trúverðugleiki stjórnenda	3,89	3,70
Launakjör	3,40	3,04
Vinnuskilyrði	3,96	3,79
Sveigjanleiki í vinnu	3,61	3,47
Sjálfstæði í starfi	4,30	4,17
Álag og kröfur	3,52	3,38
Stolt af fyrirtæki	4,22	4,02
Starfsandi	4,27	4,21
<b>Heildareinkunn, meðaltal</b>	<b>3,94</b>	<b>3,78</b>

## SKOP

# Baráttan



## Allt á góðri uppleið

Starfsfólk virðist almennt jákvæðara og ánægðara með vinnuumhverfi sitt nú en í fyrra samkvæmt niðurstöðunum. Trúverðugleiki stjórnenda fær hærri einkunn og vinnuskilyrði batna umtalsvert á milli ára. Niðurstöðurnar voru greindar eftir bakgrunnspáttum s.s. stærð fyrirtækis, aldri þátttakenda, menntun, stöðu og atvinnugrein. Það er áhugavert að yngri starfsmenn gefa almennt vinnustað sínum hærri einkunnir fyrir flesta þætti í ár en í fyrra, þ.m.t. launakjör og trúverðugleika stjórnenda. Þá virðast starfsmenn í verslun og þjónustu ánægðari núna en í fyrra og eru meiri breytingar í þeirri atvinnugrein en öðrum. Sem dæmi má nefna að starfsmenn í verslun eru stoltari af fyrirtæki sínu en í fyrra og starfsandinn er betri. Minnstar eru breytingar á milli ára hjá fyrirtækjum í iðnaði.

Það sem hefur breyst á hinn veginn er kannski einna helst sveigjanleikinn en dregið hefur úr sveigjanleika fólks í starfi, að meðaltali gáfu þátttakendur 3,5 í einkunn fyrir sveigjanleika í ár en 3,7 fyrir þremur árum.

Frekari upplýsingar um fyrirtæki ársins er að finna á [www.vr.is](http://www.vr.is)



# Það er dýrt að taka sér hlé frá störfum

Ertu kona? Ertu að hugsa um að taka þér hlé frá störfum? Veistu hvað það kostar þig?

Tæplega fjórða hver kona tekur einhvern tíma á starfsferli sínum hlé frá vinnu til að sinna öðru, s.s. börnum eða fjölskyldu eða til aflla sér meiri menntunar. Meðal kvenna með börn hækkar þetta hlutfall í 43%. Hlé af þessu tagi eru konunum dýrkeypt, að meðaltali eru laun þeirra þegar þær koma aftur 18% lægri en þau væru hefðu þær verið um kyrrt. Þetta kemur fram í bandarískri könnun sem gerð var meðal rúmlega tvö þúsund kvenna.

## Atgervisflótti kvenna

Nokkur umræða hefur verið í Bandaríkjunum um vaxandi atgervisflótta kvenna, þ.e. þegar vel menntaðar og hæfar konur ákveða að hætta að leita frekari metorða í starfi og snúa sér að öðru. Þetta veldur verulegum áhyggjum. Rannsóknarhópurinn The Center for Work Life Policy setti á laggirnar vinnuhóp á síðasta ári til skoða hvernig hægt sé að stöðva þennan flótta. Hópurinn stóð fyrir könnun meðal bandarískra menntakvenna í góðum stöðum og kortlagði vinnumynstur þeirra. Niðurstöðurnar eru birtar í marshefti Harvard Business Review.

## Fjölskyldan eða nýtt starf

37% kvenna í könnuninni höfðu einhvern

tíma á ferlinum kúplað sig útúr vinnu en einungis 24% karla. Kynin notuðu þessi hlé á mismunandi hátt, 44% kvennanna nýttu þau til að sinna fjölskyldu en 23% til að mennta sig. Einungis 12% karlanna tóku sér hlé til að sinna fjölskyldunni; tvær helstu ástæður þeirra voru að skipta um starfsvettvang (29%) og mennta sig (25%).

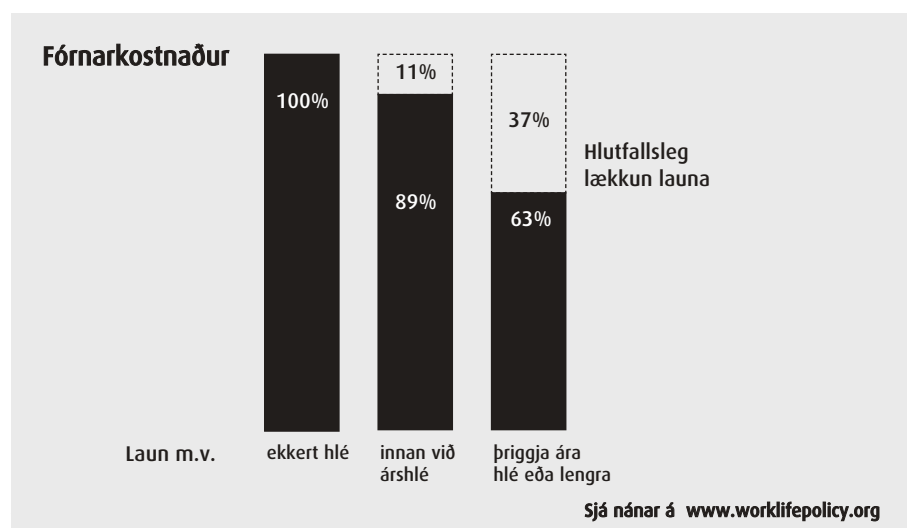
## Dýrt er það!

Langflestar konur sem taka sér hlé frá störfum vilja snúa aftur, og þá fyrst kárnar gamanið. Í fyrsta lagi er erfitt fyrir þær að fá starf, 74% fá starf aftur en aðeins 40% þeirra snúa aftur í fullt starf. Í öðru lagi tapa þær fjárhagslega. Að meðaltali taka konur rétt rúmlega tveggja ára hlé frá störfum á ferlinum - ári skemur í hinum harða heimi viðskiptanna, s.s. í fjármálageiranum.

Þær fórna hins vegar stórum hluta launa sinna, 18% að meðaltali sé litið til allra en 28% í viðskiptaheiminum. Þó hléið sé styttra þar. Ef kona tekur sér árshlé eru laun hennar 11% lægri þegar hún kemur aftur út á vinnu-markaðinn en þau væru hefði hún verið um kyrrt. Ef hléið er þrjú ár eða lengra eru launin að meðaltali 37% lægri en ella.

## Tímirðu að fórna hundraðþúsund?

Tökum dæmi. Heildarlaun VR félaga samkvæmt launakönnun 2004 voru 273 þúsund á mánuði að meðaltali. Taki konan innan við árshlé er hún með 30 þúsund króna lægri laun á mánuði þegar hún kemur aftur en sambærilegir kollegar. Þriggja ára hlé kostar hana 100 þúsund krónur á mánuði. Á ársgrundvelli fær hún rúmlega milljón minna í laun en ef hún hefði ekki tekið hlé. ■



VIÐTALIÐ

# Námið kemur hreyfingu á heilann

Lauk námi í myndlist 68 ára  
og stúdentsprófi 76 ára



Hún virkar afar lítil og nett þar sem hún situr og bíður eftir blaðamanni á kaffihúsi í miðbænum. Búin að tylla sér við borð úti í horni. Blaðamaður býður upp á veitingar og vindur sér svo fljótlega í spurningarnar. Honum leikur hugur á að vita hvað hún er að gera í námi orðin þetta gömul. Sigurbjörg Snorradóttir er 76 ára og er að ljúka stúdentsprófi frá Menntaskólanum í Hamrahlöð í vor.

„Ja það ætlaðist nú bara þannig,“ segir Sigurbjörg. Hún starfaði við bókhald hjá B&L fram á miðjan tíunda áratuginn og hafði verið þar í 17 ár þegar henni var sagt upp. „Það var ekki um auðugan garð að gresja fyrir konu á mínum aldri hvað vinnu varðar,“ segir Sigurbjörg, „svo ég ventu mínu kvæði í kross, sótti um í Myndlista- og handíðaskólanum og komst inn þótt ég væri á sjötugsaldri.“ Þaðan útskrifaðist hún síðan úr málaradeild árið 1997, 68 ára gömul. „Mér er það minnisstætt þegar kennarinn fór með okkur á út á land og sagði okkur að ganga til sjávar, við gengum og gengum og alltaf sáum við til sjávar. Þetta voru auðvitað hillingar og eflaust margar dagleiðir til sjávar. Listin er sjálfsagt eintómar hillingar,“ segir Sigurbjörg hugsandi.

## Aftur á tímamótum

„Flestir héldu svo að ég myndi sitja heima eftir námið og mála það sem eftir væri. En það er einmanalegt og ég er svo mikil félagsvera. Og þá stóð ég aftur á tímamótum. Ég tók eitt ár í að velta því fyrir mér hvað nú skyldi gera og dauðleiddist.“ Haustið 1999 sá ég svo »

að svona gat ég ekki hangið einn veturinn til og dreif mig í MH." Hún segist ekki sjá eftir því. „Ég er ægilega þakklát þeim skóla, þar var svo vel tekið á móti mér." Þarna komu fræðslustyrkir VR inn í. „Þó ekki sé annað þá er þessir styrkir afskaplega hvetjandi," segir Sigurbjörg, „því oft getur verið erfitt að koma sér af stað." Hún segir það erfiðasta í náminu hafa verið stærðfræðina. „Ég er nefnilega orðin dálítið gleymin," segir hún brosmild, „og þá er erfitt að búa við að læra formúlurnar."

### Ung á vinnumarkaðinn

Eftir prófin hefur Sigurbjörg það fyrir venju að skreppa til Kaupmannahafnar en þar búa tvö börn hennar af þremur. „Ég hef alltaf verið flakkarí í mér, það kom snemma í ljós," segir Sigurbjörg. Hún er alin upp á Breiðabólstað á Síðu, þar sem faðir hennar var héraðslæknir. „En hann lést snögglega þegar ég var 14 ára og þá flutti mamma til Reykjavíkur með okkur krakkana. Ég fór fljótlega á vinnu- markaðinn eftir gagnfræðaskóla, en sótti kvöldnámskeið í Myndlista- og handíðaskólanum. Ég hefði getað farið í menntaskóla en af því að pabbi var nú nýdávinn var maður ekki hvattur til að halda áfram og svo voru ekki til miklir peningar á heimilinu. Mamma var ein með þetta allt saman. Ég hafði þá heldur enga löngun til að hanga yfir bókum, mér fannst lífið eiginlega of dýrmætt." Sigurbjörg vann í fyrstu á Hannyrðastofu í Aðalstrætinu og á Veðurstofunni, en útþráin kallaði og hún sótti um hönnunarskóla í París. „En fór nú ekki þannig að ég kæmist til Parísar," segir Sigurbjörg, „því ég hittir manninn minn og fór einn, tveir, þrír að sinna börnum og búi. Ég var búin að eiga þau þrjú þegar ég var 25 ára." Sigurbjörg var gift Sveini Ásgeirssyni hagfræðingi. Þau skildu eftir 17 ára sambúð.

### Áhugi á tungumálum

„Ég hef alltaf haft áhuga fyrir tungumálum og fór alltaf reglulega á tungumálanámskeið. Helst hefði ég viljað læra þau í hverju landi fyrir sig. Mig langaði alltaf að sjá heiminn. Þess vegna bjó ég í Noregi um tíma, vann þar í verksmiðju, en kom heim eftir fimm ár." Það var svo vegna tungumálakunnáttunnar sem hún fékk vinnu sem flugfreyja hjá Loftleiðum. „Það hentaði mér vel, þarna fékk ég tækifæri til að ferðast, því þá voru stoppin svo löng, jafnvel allt upp í viku og ég gat stundum tekið krakkana með. Svo breyttist það og mér fannst þá ljóminn fara af starfinu."

### Nauðsynlegt að fá hreyfingu á heilann

„Lífið hefur verið svona upp og niður, sumt gengið upp og annað ekki. En ég hefði alls ekki viljað lifa öðru lífi," segir Sigurbjörg alvarlega. „Maður verður að halda sér við, annars deyr maður hreinlega andlega. Líkaminn þarf líka sitt. Nú geng ég svo til allt sem ég fer. Á tímabili hélt ég mér við með sundi og jóga. Námið kemur svo hreyfingu á heilann og því finnst mér ég bara hafa verið heppin að hafa átt þetta allt saman eftir." ■

## Útskrift úr Grunnmenntaskólanum



Frá vinstri: Jónína M. Árnadóttir, Auður Júlíusdóttir, Lára Jóhannsdóttir og Guðmunda Björg Jóhannsdóttir.

Í apríl útskrifuðust fimmtán nemendur úr Grunnmenntaskólanum og þar af fjórir VR félagar, en VR styrkti í fyrsta sinn nú í vetur félagsmenn sína til náms í skólanum.

Grunnmenntaskólinn er starfræktur af Mími í samvinnu við VR og Eflingu og er hugsaður fyrir fullorðið fólk sem hefur stutta skólagöngu að baki. Námið byggist einungis á verkefnavinnu en ekki prófum og miðast kennslan við getu hvers og eins nemanda. Námið er í heild 300 kennslustundir og er metinn til 25 eininga á framhalds- skólastigi. Það er niðurgreitt sérstaklega fyrir félagsmenn VR.

Skólinn hefst aftur á hausti komanda. Nánari upplýsingar um námið gefur Gunnlaug Hartmannsdóttir í síma 580 1804.



## ORLOFSMÁL

# Orlof og orlofsréttur

Starfsfólk VR er komið í sumarskap og hefur af því tilefni safnað saman eftirfarandi fróðleiksmolum um orlofsréttindi VR-félaga.

### Fjöldi orlofsdaga og orlofsprósenta

Í síðustu kjarasamningum VR við Samtök atvinnulífsins (SA) og Félag íslenskra stórkaupmanna (FÍS) var samið um ný réttindi félagsmanna við orlofstöku. Þessi samningsákvæði eru ekki samhljóða á milli kjarasamninga og þurfa launþegar því að gera greinarmun á því hvorum samningi er fylgt.

### SA

Lágmarks orlof skal vera 24 virkir dagar fyrir hvern launþega. Það þýðir að tveir orlofsdagar ávinnast fyrir hvern mánuð á orlofsárinu. Orlofsprósenta er 10,17%. Eftir 5 ára starf í sama fyrirtæki eða 10 ára starf í starfsgrein öðlast launþegi 25 virka daga í orlof. Orlofsprósentan verður 10,64%. Eftir 10 ára starf í sama fyrirtæki öðlast launþeginn 28 virka daga í orlof og orlofsprósentan verður 12,07%.

Starfsmaður sem öðlast hefur 28 daga orlofsrétt eftir 10 ára starf hjá fyrri atvinnurekanda fær hann að nýju eftir þrjú ár hjá nýjum atvinnurekanda enda hafi rétturinn verið sannreindur við ráðningu.

Starfsmaður sem öðlast hefur 25 daga orlofsrétt eftir 5 ára starf hjá fyrri atvinnurekanda eða 10 ára starf í sömu starfsgrein, fær hann að nýju eftir þrjú ár hjá nýjum atvinnurekanda enda hafi rétturinn verið sannreindur við ráðningu.



### FÍS

**2 valmöguleikar eru fyrir hendi:**

**Valmöguleiki A:** Lágmarks orlof skal vera 24 virkir dagar fyrir hvern launþega. Það þýðir að tveir orlofsdagar ávinnast fyrir hvern mánuð á orlofsárinu. Orlofsprósenta er 10,17%. Eftir 5 ára starf í sama fyrirtæki öðlast launþegi 25 virka daga í orlof. Orlofsprósentan verður 10,64%. Eftir 10 ára starf í sama fyrirtæki öðlast launþeginn 28 virka daga í orlof og orlofsprósentan verður 12,07%.

**Valmöguleiki B:** Orlof samkvæmt valmöguleika B er 30 virkir dagar og orlofslaun 13,04% af öllu kaupi, hvort sem er fyrir dagvinnu eða yfirvinnu. Lágmark orlofstöku er 24 dagar en ef færri en 30 orlofsdagar eru teknir skal greiða mismuninn með eingreiðslu þann 1. maí ár hvert. Hver dagur svarar þá til mánaðarlauna deilt með 21,67 eða 0,44% af árslaunum.

Ef möguleiki B er valinn falla niður tveir launaðir frídagar sem áður voru veittir vegna álags í desember, auk samningsbundinnar desemberuppbótar. Eigi starfsmaður inni mismun vegna desemberuppbótar skal sá mismunur leggjast sem launahækkun ofan á mánaðarlaun hans.

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.

### Orlofstaka utan tímabils

Ef starfsmaður fer í orlof eftir 15. september að ósk atvinnurekanda, skal hann fá 25% lengingu á þann hluta orlofsins. 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.

### Ákvörðun orlofstöku

Orlofstímabilið er frá 2. maí - 15. september ár hvert og á hver launþegi rétt á því að taka orlof sitt á þessu tímabili. 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 fljótt 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 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 eiga þeir starfsmenn sem þegar hafa tekið orlof sitt á tímabilinu, rétt til launa þann tíma sem lokað er.

### Veikindi í orlofi

Starfsmaður sem veikist innanlands í orlofi það 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 (hjá SV-FÍs þurfa veikindi erlendis að leiða til sjúkráðgjafar eða heimflutnings), á launþeginn rétt til uppbótarorlofs jafn langan tíma og veikindin sannanlega vörðu. 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 starfsmannsins.

### Framsál orlofs á milli ára

Skv. 13. grein orlofslaga er framsál 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 óska aðstoðar félagsins við innheimtu á kröfunni.

Nánari upplýsingar um orlofstöku og orlofslög er hægt að nálgast hjá starfsfólki á kjarasíðu VR og á [www.vr.is](http://www.vr.is)

### Með sumarkveðju, kjarasíðu VR



## Í BRENNIDEPLI

# Einn réttur ekkert svindl

## Átak ASÍ

Alþýðusamband Íslands hefur í samstarfi við aðildarsamtök sín ákveðið að fara af stað með átak gegn félagslegum undirboðum og ólöglegri atvinnustarfsemi með erlendu jafnt og innlendu verkafólki.

Markmið átaksins er að verja kjör og réttindi á íslenskum vinnumarkaði fyrir allt launafólk. Átakið beinist gegn þeim atvinnurekendum sem misnota erlent verkafólk og skapa sér þannig samkeppniforskot.

Átakið beinist ekki gegn erlendu verkafólki sem komið hefur hingað til lands í góðri trú.

Átakið miðar að því að ljósra upp um og uppræta félagsleg undirboð og ólöglega atvinnustarfsemi með erlendu verkafólki á íslenskum vinnumarkaði.

**Alþýðusamband Íslands leggur áherslu á að: Það tapa allir** á félagslegum undirboðum og ólöglegri atvinnustarfsemi með erlendu verkafólki.

**Útlendingarnir tapa** af því þeir eru hlunnfarnir um laun, starfskjör og aðbúnað.

**Launafólk allt tapar** af því að félagsleg undirboð grafa undan kjörum og réttindum á vinnumarkaði.

**Fyrirtækin tapa** af því að félagsleg undirboð grafa undan samkeppnisstöðu þeirra fyrirtækja sem fara að leikreglum og eru kjölfestan í íslensku atvinnulífi.

**Samfélagið í heild tapar** af því að félagsleg

undirboð grafa undan velferðarkerfinu og því samfélagi sem við höfum byggt upp saman.

Tveir starfsmenn vinna að átakanu á skrifstofu ASÍ. Þeir munu taka við og fylgja eftir upplýsingum um meint félagsleg undirboð og svarta atvinnustarfsemi.

### Áhersla verður lögð á að:

- Upplýsa erlenda verkafólkið um réttindi sín með útgáfu upplýsingarits á 9 tungumálum.
- Upplýsa atvinnurekendur sem hyggjast ráða erlent verkafólk um skyldur sínar og hvernig þeir geti hagað sínum málum í sátt við verkalýðshreyfinguna.
- Upplýsa íslenskt launafólk og allan almenning um mikilvægi þess að uppræta félagsleg undirboð og svarta atvinnustarfsemi.
- Koma upplýsingum um meint brot til stjórnvalda og eftirlitsstofnana.

Einnig hefur verið gefið út upplýsingarit ætlað atvinnurekendum og íslenskum starfsmönnum.

Alþýðusambandið hvetur alla sem telja sig hafa upplýsingar um atvinnurekendur sem stunda undirboð eða ólöglega starfsemi með erlendu verkafólki að koma þeim á framfæri við starfsmenn átaksins í síma 53 55 629 eða 53 55 630. Einnig er hægt að senda tölvupóst





# Ákvaðst þú

## að lækka launin þín?

Með því að leggja fyrir 2 - 4% af launinum þínum í viðbótarlífeyrissparnað færð þú 2% mótframlag frá launagreiðanda þínum sem þú annars ferð á mis við.

Sláandi dæmi:

Fyrir 3.114 kr. eignast þú 10.000 kr. á mánuði.  
Hver hefur efni á að sleppa því?

Þú leggur til 2% af 250.000 kr. launum		
Pilt framlag	2%	5.000
Skattar lækka um		1.886
Pilt raunverulega framlag		<b>3.114</b>
Mótframlag launagreiðanda	2%	5.000
Samtals inneign í séreignarsjóði		<b>10.000</b>

Hækkaðu launin þín strax!



LÍFEYRISSJÓÐUR VERZLUNARMANNA

Sími: 580 4000 | [www.lve.is](http://www.lve.is)

# Krossgáta

	GLEYP IR I SIG	FEDIR	SKRÁR	STRÍÐNI	BEIN	OFNAR	ELDUR INN	TOMT
HERSING	7				33			
SKOULINN			21					
A VÍXLUR				HÖFTA			2	
STÓRI			16		BÖK			
HÁS	12		SKYD- MÉNNIS DERA- MALAR			NYTJA- LAND		ÁSSONA
GUDIR			HUG- ADAN SARDIR			3		
ABURD- ULUR			1	SPARK- ADI			MYKRI GRIPUR	
KRAFT- UR			MÁL- FÆRI STÚTUR		GER HAFS- INA		23	
ÖLFJ- AN	13			BAKT- EFTU DRIN		20		
BELTI		GRUGG DAPUR	15	LEIDI GREIND- AR		OSAM- STÆÐIR GÖFU		34
LJÓSKER			AD- GACLA STEIN- REGLA		SKYN- SEMI	25		
KVEN- NASH- HEF- LEA	8			24				ASTUR- GÖNG- VARNAR
GRAN- METID	26		ÖLLET TEKUR AFTUR		5	STANN- STÆÐI VERK- FÆRI		
MSÓMUR AFURD GETONUR			11			ELDUR FIARE- VIR- AST		
RIÐRÓD			DUFFS	35	HEIMSK- INGT- AR	BENGR DYTA- GÖDD- URINN	32	
DRUSL- AN + LJAFAS	12				6			
I MIKL- UM MET- UM + BÖK							SLÁIN	22
SMÁ- DRÖ	17	LJÓM- HUMTI ALETTA VIK	4	HÖR- ARA PÁTUR				
HÖTTA FLAIA TUMI LEIKA	29					LEIT		TÁRF- URINN
DEGUR		KÁMAKT STAKS	27			MÁL- UR FEDDI		
STING- UR			18	2 EINS BÖLV		HEILSA- GÖÐUR	FRUM- EFTI STOR	
EDN- ADAR- HABUR	19				BÖK- STAFUR GRÖNN		PANNA	10
HVILT		GUD HAF	9			ELSKA FRUM- EFTI		
BAKKA + LÖKKA					28		SEX	31
SKIN- HEL- IN				30				14
					SKIP			



## Verðlauna- krossgáta kr. 8000

Lausn krossgátunnar í orlofsblaðinu var málshátturinn: „Enginn eignast krónuna, nema hirði eyrinn“. Að venju voru lausnir að berast fram á síðasta dag. Heppnina hafði með sér að þessu sinni **Svanhildur Karlsdóttir** skrifstofumaður hjá Bláðamannafélagi Íslands. Hún hefur verið félagsmaður VR hartnær 30 ár og óskum við henni hjartanlega til hamingju með vinninginn.

Lausnin í krossgátunni hér til hliðar er einnig málsháttur. Síðasti móttökudagur lausna er 20. júní nk. Vinsamlegast látið kennitölu fylgja og skrifið „krossgáta“ utan á umslagid.

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

## FAGFÉLÖG

# Fagfélög í samstarfi við VR

## Félag starfsfólks bókaverslana



Stjórn Félags starfsfólks í bókaverslana talið frá vinstri: Kristján Freyr Halldórsson, Ingigerður Bjarnadóttir og Valva Árnadóttir. Á myndina vantar Æsu Guðrúnu Bjarnadóttur og Bryndísi Loftsdóttur.

Félag starfsfólks bókaverslana er eitt af þeim fagfélögum sem runnið er undan rifjum VR. Formlega var félagið stofnað árið 2001 að viðstöddum fjölda starfsfólks úr bókabúðum. Félagið hafði þá verið starfrækt óformlega í næstum tvö ár.

Stjórn félagsins er kjörin á aðalfundi á hverju ári. Stjórnina skipa 3 til 5 félagsmenn, eftir því hversu áhuginn er mikill. Erfitt er að henda reiður á hversu margir félagsmenn eru því ekki eru innheimt félagsgjöld. Allir þeir sem starfa í sérverslunum með bækur eru gjaldgengir í félagið. Markmið félagsins er að efla starf bóksala og auka virðingu fyrir starfsgreininni. Það gerum við með að hittast og bera saman bækur okkar og að sækja ýmis námskeið eða fyrirlestra. Þau eru ýmist í boði VR, okkar félags eða sérhæfðra starfsmanna bókabúða. Á hverju ári eru nokkur föst verkefni á snærum FSB. Það eru Bókmenntaverðlaun starfsfólks bókaverslana sem veitt eru í desembermánuði. Þar skila félagsmenn inn tilnefningum í sjö flokkum, þrjár bækur í hverjum flokki og þær bækur sem skara framúr eru skreyttar með glæsilegum sigurlímborða framan á kápuna. Einnig er veitt árlega viðurkenningin „Lóð á vogarskálar íslenskra bókmennta“. Sú viður-

kenning er veitt í Viku bókarinnar. Tilnefningar berast frá starfsfólki bókabúða um einstakling, hóp, útgáfu eða hvern þann sem þykir hafa unnið gott og óeigingjarnt starf í þágu bóka á einhvern hátt. Nú í ár var Lóðið veitt í fimmta sinn. Rithöfundarnir Guðrún Helgadóttir, Þórarinn Eldjárn, Guðmundur Páll Ólafsson og Þorsteinn frá Hamri eru handhafar síðustu ára. Nú í ár fær þessa viðurkenningu Bragi Kristjónsson fornbókasali. Hann hefur í nokkra áratugi starfrækt verslun með notaðar bækur og gefur þess vegna öllum bókum framhaldslíf. Hann hefur alla tíð átt mjög gott samstarf og samvinnu við aðra bóksala.

Sambærileg félög í mun stærri mynd starfa í Skandinavíu og samstarf við þau hefur verið með ágætum. Stjórnarmenn FSB ásamt aðilum frá VR hafa m.a. sótt ráðstefnur í hinum löndunum þar sem ýmis mál tengd starfi bóksalans eru reifuð. Árið 2003 var ráðstefnan haldin í Danmörku. Þar kom fram eindreginn vilji þátttakenda að næst skyldi funda á Íslandi. Því hefur verið fylgt eftir og hefur stjórn FSB ákveðið í samráði við VR að ráðstefnan skuli haldin hér á landi haustið 2006. Framundan er því mikil og skemmtileg vinna hjá félagsmönnum sem mun án efa vekja mikla athygli á félaginu, efla starfið og jafnvel auka virðingu fyrir þeirri virtu og göfugu starfsgrein að starfa í bókabúð! ■





## Ætti hann líka að fá 20% lengra sumarfrí bara af því hann er karlkyns?

Kynjabundinn launamunur á Íslandi er  
nú að meðaltali um 20%.

Gerð þú þitt til að breyta því.

**Sömu laun fyrir sömu vinnu!**

[www.vr.is](http://www.vr.is)

Starf okkar  
effir  
þitt starf

**VR**