

FYRIRTÆKI ÁRSINS 2013

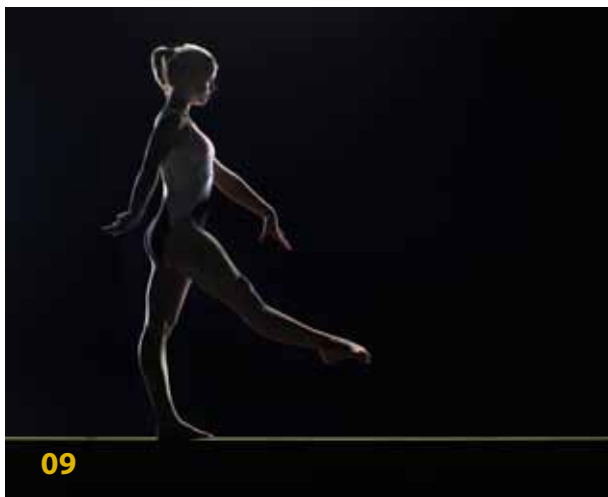
ÞJÓÐARSÁTT MIKILVÆG
Frá aðalfundi VR

STJÓRNENDAKÖNNUN
Er eftirsóknarvert að vera stjórnandi?

FYRSTA KONAN FORMAÐUR VR
Viðtal við Ólafíu B. Rafnsdóttur formann VR

RÉTTINDI ERU EKKI SJÁLFSAGT MÁL
Viðtal við Gunnar Helga Guðmundsson
og Ragnar Engilbertsson um verkfallsbaráttu
á áttunda og níunda áratugnum

Efnisyfirlit



FYRIRTÆKI ÁRSINS 2013

- | | |
|--------------------------|--------------------------------------|
| 09 Fyrirtæki ársins 2013 | 16 Sigurvegarar |
| 10 Stór fyrirtæki | 17 Fyrirtæki til fyrirmyndar |
| 12 Meðalstór fyrirtæki | 18 Áhugaverðar spurningar – og svör! |
| 14 Lítil fyrirtæki | 19 Almennur vs. opinber |
| 15 Um könnunina | 20 Hvernig hefur þróunin verið? |

FÉLAGSMÁL

- | | |
|--|---|
| 04 Fyrstu fyrirtækin fá Jafnlaunavottun VR | 06 Stjórn VR 2013-2015 |
| 05 Frumkvöðlanám í verslun og þjónustu | 08 Aðalfundur VR – Þjóðarsátt er mikilvæg |
| 05 1. maí hátíðarhöld | 27 Unglingar eru líka fólk |
| 05 Menntunarstaða VR-félaga | 33 Á léttu nótonum – Hvernig er tískan í sumar? |
| 06 Niðurstöður kosninga í VR | 34 Krossgátan |

GREINAR OG VIÐTÖL

- | | |
|--|--|
| 03 Leiðari | 29 Taktu bókina með í fríð |
| 21 Fyrsta konan formaður VR | 30 Jafnlaunavottun VR – Fjögur fyrstu fyrirtækin |
| 24 Réttindi eru ekki sjálfsgat mál | 32 Hvert skal ganga í sumar? |
| 28 Ráðningarsamningar og fíkniefnapróf | 35 Framandi og freistandi á sumargrillið |

VR

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

VR blaðið 3. tbl. 35. árgangur maí 2013

Abyrgðarmaður: Ólafía Björk Rafnsdóttir formaður. Ritstjóri: Unnur Guðríður Indriðadóttir. Umbrot og útlit: Tómas Bolli Hafþórsson.

Forsíðumynd: Helga Laufey Guðmundsdóttir. Ljósmyndir: Eddi, Helgi Jóhannesson, Helga Laufey Guðmundsdóttir, Þórgímur Guðmundsson. Prentun: Oddi. Upplag: 27.400
Stjórn VR: Ólafía Björk Rafnsdóttir formaður, Bjarni Þór Sigurðsson varaformaður, Sigurður Sigfússon ritari, Ásta Rut Jónasdóttir, Benóný Valur Jakobsson, Birgir Már Guðmundsson, Friður Birna Stefánsdóttir, Guðrún Björk Halbjörnsdóttir, Helga Ingólfssdóttir, Ingibjörg Ósk Birgisdóttir, Jóhanna Sigurbjörg Rúnarsdóttir, Ólafía Ása Jóhannesdóttir, Páll Örn Lindal, Ragnar Þór Ingólfsson, Rannveig Sigurðardóttir. Varamenn: Benedikt Vilhjálmsson, Kristjana Þorbjörg Jónsdóttir, Óskar Kristjánsson.



TIL FYRIRMYNDAR

Maí er ætíð skemmtilegur mánuður, sumarfrí í vændum hjá mörgum og bjart yfir öllu. Hjá VR hefur þessi mánuður sérstaka þýðingu því við birtum niðurstöður í Fyrirtæki ársins, stærstu vinnumarkaðskönnun sem gerð er hérlendis. Þetta er sextánda árið í röð sem könnunin er gerð meðal félagsmanna en markmiðið er einfalt, að kanna viðhorf þeirra og líðan. Könnunin er vettvangur fyrir félagsmenn og aðra starfsmenn að láta í sér heyra og færir þeim tæki í hendur til að meta sín eigin starfskjör í samanburði við aðra. Hún gefur fyrirtækjum mikilvægar vísbendingar um hvað má betur fara og hvað vel er gert. Í stuttu máli varpar þessi könnun ljósi á aðbúnað og vinnuumhverfi starfsmanna á íslenskum vinnumarkaði. Launakönnun VR, sem gerð er samhliða könnun á Fyrirtæki ársins, fyllir svo upp í myndina með upplýsingum um launin og önnur kjör. Þær niðurstöður biða hins vegar betri tíma.

HVER ERU SKILABOÐ OKKAR?

Þegar þetta er skrifað hillir undir nýja ríkisstjórn stjórn málaflökkanna sem í kosningabaráttunni lofuðu okkur breyttu þjóðfélagi. Hver eru skilaboð verkalýðshreyfingarinnar til nýrrar ríkisstjórnar, nú þegar kjarasamningar eru fram undan? Þau felast í raun í einu orði, stöðugleiki. Það sem íslenskt samfélag þarf er stöðugleiki svo launahækkunar hverfi ekki áður en þær skila sér í budduna. Við, íslenskt launafólk, töpuðum tíu ára kjarabaráttu í einni svipan árið 2008 og höfum tekið á okkur allar byrðar efnahagshrunsins. Nú er mál að linni.

Undirbúningur kjaraviðræðna er hafinn hjá félaginu en núverandi kjarasamningar renna út þann 30. nóvember næstkomandi. Það er undir okkur öllum komið – VR og verkalýðshreyfingunni allri, stjórnvöldum og atvinnurekendum – að tryggja að laun og kjör sem og aðbúnaður og líðan starfsmanna á vinnustað verði sem allra bestur. Niðurstöður í könnunum félagsins gefa okkur mikilvægar upplýsingar um stöðuna og þær nýtast okkur við gerð kjarasamninga. Það er þess vegna sem við leitum til félagsmanna með reglubundnum könnunum.

Ég óska Fyrirtækjum ársins 2013 og öðrum Fyrirmyndarfyrirtækjum til hamingju með góðan árangur í könnun VR. Félagsmönnum okkar færi ég þakki fyrir að taka þátt og óska öllum gleðilegs sumars.

Ólafía Björk Rafnsdóttir

Fréttir



04

FYRSTU FYRIRTÆKIN HLJÓTA JAFNLAUNAVOTTUN VR

IKEA, ISS Ísland, Íslenska gámafélagið og Parlogis eru fyrstu fyrirtækin í landinu til að hljóta þessa mikilvægu vottun. Fyrirtækin hafa öll fengið staðfestingu á því að búið er að kerfisbinda launaákvæðanir og koma upp jafnlaunakerfi samkvæmt kröfum ÍST 85 og verður nú kerfisbundið fylgst með því hjá þessum fyrirtækjum að ekki sé verið að mismuna starfsfólki í launum eftir kyni.

Jafnlaunavottun VR var kynnt þann 5. febrúar sl. og er ætluð fyrirtækjum og stofnunum sem vilja sýna svart á hvítu að launastefna þeirra og mannauðsstjórnun mismuni ekki konum og körlum. Einnig getur vottun af þessu tagi bætt starfsanda, styrkt ímynd og jafnvel gert fyrirtækjum auðveldara um vik að fjármagna sig. mikill fjöldi fyrirtækja og stofnana hafa nú þegar sótt um og má búast við að fleiri bætist í hópinn innan skamms. Á næstu vikum er þess vænst að fleiri þátttakendur ljúki vottunarferlinu og sýni fram á að leiðréttingar hafi verið gerðar þar sem þeirra er þörf. Þau fyrirtæki og stofnanir sem skrá sig til þátttöku skuldbinda sig til þriggja ára í senn. Nánari upplýsingar um skráningar- og vottunarferlið má finna á vefsvæðinu <http://jafnlaunavottun.vr.is>.

VR óskar IKEA, Íslenska gámafélaginu, ISS Ísland og Parlogis til hamingju með áfangann.

NÝTT BÓKUNARKERFI

VR hefur gert samning við AP Media um kaup og þjónustu á nýju bókunarkerfi fyrir orlofshúsin. Nýja bókunarkerfið, Frímenn, mun leysa af hólmi eldra kerfi sem hefur verið í notkun í um tuttugu ár. Við væntum þess að Frímenn muni auðvelda félagsmönnum okkar að leigja sér orlofshús á netinu, en í dag eru um 50% af bókunum félagsmanna gerðar á „Mínum síðum“ á www.vr.is. Gert er ráð fyrir að bókunarkerfið verði tekið í notkun í sumar.

VEIÐI- OG ÚTILEGUKORT VR

Hin vinsælu veiðikort og útilegukort eru nú í boði fyrir fullgilda félagsmenn VR sumarið 2013. 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. Kortið er selt á Mínum síðum og á skrifstofum VR og kostar kr. 4.000. Útilegukortið veitir aðgang að fjölda tjaldsvæða víðs vegar um landið. Það er selt á Mínum síðum og á skrifstofum VR og kostar kr. 7.500. Hver fullgildur félagsmaður getur keypt eitt kort. Upplagið á kortunum er takmarkað og því gildir reglan „fyrstur kemur, fyrstur fær“.



ÞESSI DUTTU Í LUKKUPOTTINN!

Búið er að draga í happdrætti sem haldið var í tengslum við könnun VR á fyrirtæki ársins og launakjörum 2013. Alls voru dregin út tíu happdrættisnúmer og hefur verið haft samband við alla vinningshafana. Vinningsnúmerin eru sem hér segir: 106.425, 106.711, 107.740, 108.138, 108.567, 111.857, 115.155, 115.671, 123.410 og 124.451. Á myndinni má sjá fjóra heppna vinningshafa, frá vinstri: Brynja Rut Sigurðardóttir, Jón Gestur Guðmundsson, Helena Lind Birgisdóttir og Magnús Logi Magnússon.



1. MAÍ HÁTÍÐARHÖLD HJÁ VR

„Nú er komið að efndum kosningaloforða stjórnmalaflokkanna í nýafstaðinni kosninga-baráttu,“ sagði Ólafía B. Rafnsdóttir, formaður VR, í ræðu sinni á útifundinum í Reykjavík þann 1. maí, á baráttudegi verkafólks. Að venju var farið í kröfugöngu 1. maí og að þessu sinni undir yfirskriftinni: KAUPMÁTTUR – ATVINNA – VELFERÐ. Gengið var frá Hlemmi og niður á Austurvöll þar sem útifundurinn var haldinn. Ræðumenn voru Ólafía B. Rafnsdóttir, formaður VR, og Snorri Magnússon, formaður Landssambands lögreglumanna. Lúðrasveit verkalýðsins og Lúðrasveitin Svanur léku af sinni alkunnu snilld. Einnig fluttu Kvennakór Reykjavíkur og Barnakór Kársness falleg lög og var það Kolbrún Völkudóttir sem söng með á táknmáli, en dagskráin var túlkuð á táknmáli. Ekki má gleyma Jónasi Sig., sem mætti á svæðið með blásurum. Eftir þessa frábæru dagskrá var haldið í Hörpuna, þar sem VR bauð félagsmönnum upp á verkalýðskaffi. Vel var mætt og ríkti góður andi á meðal félagsmanna

FRUMKVÖÐLANÁM Í VERSLUN OG ÞJÓNUSTU

Við viljum benda VR-félögum á nýtt nám í Borgarholtsskóla. Námið er með fjarnámssniði sem sérstaklega er ætlað fólki sem vill þróast í starfi innan verslunar og þjónustu, stuðla að nýbreytni í rekstri og á sama tíma safna einungum upp í stúdentspróf. Brautin er tvö ár með vinnu, samtals 65 framhaldsskólaeiningar. Námið byggist aðallega á verkefnavinnu og nemendur mæta þrisvar, tvo daga í senn, á hverri önn. Á brautinni læra nemendur markvissa tölvennotkun, markaðssetningu, samskipti, ferli nýsköpunar, fjármál og rekstur. Inntökuskilyrði eru að nemendur hafi farið í raunfærnimat í verslunargreinum eða hafi lokið 15 einingum í framhaldsskóla. Sótt er um á www.menntagatt.is

MENNTUNARSTAÐA VR-FÉLAGA

Samkvæmt tölum frá OECD hafa aðeins 67% Íslendinga lokið framhaldsskólaprófi. Meðaltal þeirra sem hafa lokið framhaldsskólaprófi innan OECD-landanna er 75%. Rúmlega þriðjungur Íslendinga hefur því ekki lokið framhaldsskólaprófi samanborið við rétt um fjórðung innan OECD-landanna. Rannsóknir hafa sýnt að töluvert er um að nemendur flosni upp úr námi í framhaldsskóla, jafnvel oftar en einu sinni. Staða menntunar VR-félaga er svipuð, en launakönnun frá 2012 sýnir að 32% félagsmanna hafa ekki lokið framhaldsskólaprófi.

Heimildir:

OECD & Allir stundi nám og vinnu við sitt hæfi, Forsætisráðuneytið 2012



KAFFISAMSÆTI Á UPPSTIGNINGARDAG

Það var fjölmennt í Hörpu í kaffisamsæti VR sem haldið er árlega til heiðurs VR-félögum 70 ára og eldri. Rúmlega 600 manns komu til að njóta yndislegra veitinga, góðs félagskappar og frábærra skemmtiatriða. Jónas Þórir hafði veg og vanda af skemmtuninni, en ásamt honum komu fram þeir Örn Árnason leikari og Matthías Stefánsson fiðleikari. Reynir Jónasson þandi harmonikkuna eins og best varð á kosið og var einhugur um að þetta hefði verið fullkomin byrjun á góðu vori.

STJÓRN VR

NIÐURSTÖÐUR KOSNINGA Í VR

Allsherjaratkvæðagreiðsla vegna kjörs til forystu VR fór fram dagana 7. til 15. mars 2013. Á kjörskrá voru alls 29.439 en atkvæði greiddu 6.353. Kosningabáttataka var því 21,58%. Kosið var milli tveggja frambjóðenda til formanns og tólf einstaklinga til sjö sæta í stjórn auk þriggja til vara.

NIÐURSTAÐAN ER SEM HÉR SEGIR:

Ólafía B. Rafnsdóttir var kosin formaður til næstu tveggja ára með 4.785 atkvæði, eða 76,1% greiddra atkvæða þeirra sem tóku afstöðu. Stefán Einar Stefánsson fékk 1.499 atkvæði, eða 23,9%. Alls tóku 69 ekki afstöðu.

Sjö stjórnarmenn til tveggja ára, skv. úthlutun m.t.t. kynjaskiptingar eins og kveðið er á um í 20. gr. laga VR:

Ásta Rut Jónasdóttir (2.638 atkvæði)

Ragnar Þór Ingólfsson (1.930 atkvæði)

Rannveig Sigurðardóttir (2.261 atkvæði)

Páll Örn Lindal (1.377 atkvæði)

Helga Ingólfssdóttir (2.093 atkvæði)

Birgir Már Guðmundsson (1.370 atkvæði)

Guðrún Björk Hallbjörnsdóttir (2.040 atkvæði).

Þrír varamenn í stjórn VR – til eins árs

Benedikt Vilhjálmsson (1.352 atkvæði)

Kristjana Þorbjörg Jónsdóttir (2.029 atkvæði)

Óskar Kristjánsson (1.052 atkvæði).

Framangreindir aðilar eru því réttkjörnir skv. 20. gr. laga félagsins og hefst kjörtímabil þeirra á aðalfundi VR fyrir árið 2012. Auk þeirra buðu sig fram til stjórnar Jóhann Már Sigurbjörnsson (982 atkvæði) og Jón Magnússon (906 atkvæði) en þeir hlutu ekki kosningu.

TRÚNAÐARRÁÐ

Sjálfkjörið var í trúnaðarráð VR þar sem ekki kom mótframboð við framlagðan lista stjórnar og trúnaðarráðs VR. Lista trúnaðarráðs er að finna á heimasíðu VR, www.vr.is, en hér til hliðar má sjá nýja stjórn VR.



Ólafía B. Rafnsdóttir
formaður VR



Bjarni Þór Sigurðsson
365 miðlar – varaformaður



Friður Birna Stefánsdóttir
CCP



Guðrún B. Hallbjörnsdóttir
Vörður tryggingar



Páll Örn Lindal
N1



Ragnar Þór Ingólfsson
Örninn

2013 - 2015



Sigurður Sigfússon
N1 – ritari



Ásta Rut Jónasdóttir
Actavis



Benóný Valur Jakobsson
66° Norður



Birgir Már Guðmundsson
SORPA



Helga Ingólfssdóttir
UPB ehf.



Ingibjörg Ósk Birgisdóttir
Verkfræðingafélag Íslands



Jóhanna S. Rúnarsdóttir
Ölgerðin Egill Skallagrímsson



Ólafía Ása Jóhannesdóttir
Medor



Rannveig Sigurðardóttir
LAG lögmenn sf.



Benedikt Vilhjálmsson
Fálkinn – varamaður



Kristjana Þ. Jónsdóttir
Egilsson ehf. – varamaður



Óskar Kristjánsson
VÍS – varamaður

ÞJÓÐARSÁTT MIKILVÆG

NÝR FORMAÐUR OG STJÓRN TAKA VIÐ FÉLAGINU



08

Fjöldmennur aðalfundur VR var haldinn á Grand hótél í Reykjavík þann 17. apríl 2013. Á fundinum var farið yfir ársskýrslu fyrir starfsárið 2012–2013, sem og reikninga ársins 2012, sem bornir voru undir fundinn og samþykktir samhljóða. Afkoma félagsins á árinu 2012 nam 659 milljónum króna miðað við 588 milljónir króna árið á undan. Fjármagnsliðir jukust og námu 542 milljónum. Rekstrartekjur jukust um 8% frá árinu 2011 og má m.a. rekja það til iðgjaldaukningar vegna kjarasamningsbundinna launahækkana og fjölgunar í félaginu.

Rekstrargjöld lækkuðu um 4% á milli ára en greiðslur bóta og styrkja úr Sjúkrasjóði VR og varasjóði jukust um 250 milljónir, eða 24%. Aukning í greiðslum Sjúkrasjóðs er að langstærstum hluta vegna sjúkradagpeninga. Styrkgreiðslur úr VR varasjóði jukust um 16% á milli ára og nýttu um 45% félagsmanna sér sjóðinn, eða rúmlega 13 þúsund, og hafa aldri fleiri félagsmenn nýtt sér sjóðinn frá stofnun hans. Greiðslur úr varasjóði fara einkum í að greiða fyrir heilsutengda þjónustu af ýmsu tagi, s.s. líkamsrækt.

Raunávöxtun eignasafns VR var 3,05%. Fjárfestingarstefna félagsins er varfærin og til langs tíma hugsuð. Eiginfjárstaða er mjög sterk, sem gerir félaginu kleift að standa þétt að baki félagsmönnum sínum nú sem áður fyrr.

Á fundinum var lögð fram tillaga um framlag í VR varasjóð að upphæð um 480 milljónir króna vegna ársins 2012 og rúmlega tíu milljóna króna aukaframlag vegna ársins 2011. Tillagan var samþykkt samhljóða. Þá var á fundinum samþykkt tillaga um óbreytt félagsgjald, 0,7%, sem og tillaga um óbreytt laun stjórnarmanna.

NÝR FORMAÐUR

Lýst var kjöri formanns, stjórnar og trúnaðarráðs á fundinum, en kosningar voru haldnar í félaginu í mars. Nýr formaður tók við félaginu, Ólafía Björk Rafnsdóttir, en Stefán Einar Stefánsson lét af störfum sem formaður eftir tveggja ára setu. Í ræðu sinni leit hann yfir farinn veg og þær breytingar sem orðið hafa á starfsemi og skipulagi félagsins á þeim tíma. Fjórir nýir einstaklingar tóku sæti í stjórn: Guðrún Björk Hallbjörnsdóttir, Helga Ingólfssdóttir, Páll Örn Lindal og Rannveig Sigurðardóttir. Þrír hættu í stjórn: Eyrún Ingadóttir, Hildur Mósesdóttir og Jón Magnússon. Upplýsingar um skipan stjórnar og trúnaðarráðs eru á vef félagsins, www.vr.is.

NÝ ÞJÓÐARSÁTT MIKILVÆG

Fram undan er mótun kröfugerðar vegna nýrra kjarasamninga og gerði nýkjörinn formaður, Ólafía B. Rafnsdóttir, samningana að umtalfefni í ræðu sinni. „Það eru blíkur á lofti í íslensku

samfélagi í dag. Frá efnahagshruninu 2008 hafa launamenn tekið á sig gríðarlegar kjaraskerðingar og víða er orðið þröngt í búi. Ef fram heldur sem horfir mun barátta fyrir betri launum og meiri kaupmætti verða fyrirferðarmikil á næstu miss-erum. Verkalýðshreyfingin á að taka forystu um nýja þjóðarsátt um stöðugleika á vinnumarkaði og fá til liðs við sig vinnuveitendur og stjórnvöld. Réttlátt samfélag verður ekki til nema launafólk geti lifað af mannsæmandi launum. Fyrir því verður að berjast með öllum tiltækum ráðum.“

GULLMERKI AFHENT

Undir lok fundar var þremur félagsmönnum afhent gullmerki félagsins fyrir langa og dygga þjónustu við félagið. Þeir eru Gunnar Helgi Guðmundsson, Ragnar Engilbertsson og Stefanía Magnúsdóttir.





FYRIRTÆKI ÁRSINS 2013

Þrjú fyrirtæki hampa nú titlinum Fyrirtæki ársins 2013 í þremur stærðarflokkum. **Johan Rönnung** er Fyrirtæki ársins í hópi stórra fyrirtækja þar sem starfsmenn eru fimmtíu eða fleiri, **Miracle** er Fyrirtæki ársins í hópi meðalstórra fyrirtækja með 20 til 49 starfsmönnum og **Vinnuföt** er Fyrirtæki ársins í hópi lítilla fyrirtækja þar sem starfsmenn eru færri en tuttugu talsins. Öll þessi fyrirtæki hafa áður verið ofarlega á lista eða jafnvel unnið þennan titil. **Servida** er hástökkvarinn í ár, bætir sig mest allra fyrirtækja frá því í fyrra.

Þetta er 16. árið í röð sem VR gerir könnun á vinnuaðstæðum og viðhorfum félagsmanna sinna. Könnunin hefur stækkað jafnt og þétt á þeim tíma og þátttakendum fjölgað mikið. Nú bjóða yfir 70 fyrirtæki á almennum vinnumarkaði öllum starfsmönnum sínum þátttöku í könnuninni, burtséð frá stéttarfélagsaðild þeirra, auk þess sem ríflega tuttugu þúsund opinberir starfsmenn taka þennig þátt. Fjallað er um niðurstöður á hinum opinbera vinnumarkaði á vegum SFR stéttarfélags og Starfsmannafélags Reykjavíkur.

Á næstu síðum eru birtir listar yfir Fyrirtæki ársins 2013 og fjallað um helstu niðurstöður könnunar VR. Ítarlegri umfjöllun um niðurstöðurnar og framkvæmd könnunarinnar sem og hugmyndafræðina að baki henni má finna á heimasíðu VR, www.vr.is.

STÓR FYRIRTÆKI

	Heildareinkunn 2013	Trúverðugleiki stjómenda	Starfsandi	Launakjör	Vinnuskilyrði	Sveigjanleiki vinnu	Sjálftæði í starfi	Ímynd fyrirtækis	Anægja og stolt	Svarhlutfall í %	Heildareinkunn 2012
Meðaltal	4,037	4,00	4,31	3,10	3,99	4,36	4,29	4,12	4,21		
1. Johan Rönning *	4,620	4,71	4,72	3,98	4,65	4,66	4,66	4,80	4,79	80-100%	4,614
2. Nova *	4,418	4,59	4,74	3,47	4,13	4,48	4,55	4,73	4,63	80-100%	4,421
3. Logos *	4,397	4,38	4,59	4,01	4,38	4,41	4,39	4,44	4,61	70-79%	4,351
4. TM Software *	4,359	4,42	4,59	3,80	4,06	4,68	4,45	4,50	4,44	80-100%	3,837
5. Securitas	4,343	4,50	4,45	3,50	4,33	4,43	4,52	4,55	4,47	35-49%	4,462
6. Efla *	4,312	4,29	4,54	3,47	4,34	4,52	4,30	4,62	4,46	80-100%	4,240
7. Icepharma *	4,299	4,24	4,41	3,32	4,59	4,47	4,40	4,51	4,49	80-100%	4,137
8. Öryggismiðstöð Íslands	4,280	4,47	4,53	3,37	4,07	4,56	4,39	4,44	4,43	70-79%	4,306
9. Mannvit	4,276	4,24	4,48	3,31	4,19	4,52	4,44	4,62	4,48	50-59%	4,333
10. CCP *	4,276	4,15	4,51	3,49	4,31	4,52	4,27	4,60	4,43	50-59%	4,009
11. Ölgerðin Egill Skallagrímsson	4,272	4,29	4,44	3,10	4,41	4,53	4,51	4,45	4,50	70-79%	4,173
12. Össur	4,265	4,19	4,35	3,25	4,27	4,49	4,34	4,79	4,51	60-69%	4,240
13. LS Retail *	4,259	4,16	4,62	3,49	4,14	4,63	4,20	4,48	4,43	80-100%	3,839
14. Vistor *	4,255	4,35	4,50	3,16	4,28	4,50	4,43	4,32	4,53	80-100%	4,268
15. Sorpa	4,247	4,29	4,46	3,43	4,24	4,49	4,50	4,15	4,46	35-49%	4,181
16. VÍS *	4,232	4,48	4,59	3,21	4,13	4,54	4,48	3,90	4,52	70-79%	4,234
17. Borgun *	4,227	4,30	4,38	3,38	4,05	4,57	4,37	4,35	4,49	80-100%	4,014
18. Klettur - sala og þjónusta	4,219	3,89	4,54	3,69	4,21	4,45	4,29	4,44	4,38	70-79%	3,912
19. Parlogis *	4,219	4,21	4,29	3,24	4,15	4,61	4,48	4,53	4,35	70-79%	4,241
20. Vörður tryggingar *	4,214	4,30	4,51	3,20	4,19	4,51	4,41	4,19	4,44	80-100%	3,944
21. Nói Sírius	4,200	4,19	4,29	3,19	4,14	4,54	4,30	4,59	4,45	50-59%	4,255
22. Betware á Íslandi *	4,195	4,26	4,56	3,39	4,10	4,53	4,32	4,15	4,29	60-69%	4,262
23. Verkís	4,182	4,08	4,47	3,19	4,15	4,69	4,29	4,29	4,39	50-59%	4,211
24. Vodafone *	4,168	4,29	4,53	2,92	4,16	4,44	4,37	4,21	4,42	60-69%	4,089
25. BL *	4,164	4,21	4,37	3,42	4,04	4,47	4,38	4,02	4,48	35-49%	
26. 1912 *	4,164	4,15	4,38	3,11	4,19	4,44	4,30	4,45	4,35	70-79%	4,375
27. Bilaumboðið Askja *	4,163	4,25	4,38	3,52	3,92	4,36	4,33	4,34	4,25	50-59%	4,135
28. Tryggingamiðstöðin	4,162	4,19	4,41	3,34	3,94	4,53	4,37	4,24	4,38	60-69%	4,239
29. Creditinfo *	4,153	4,32	4,54	3,07	3,99	4,59	4,42	4,04	4,30	80-100%	3,825
30. Wise (Maritech) *	4,149	3,95	4,29	3,56	4,51	4,50	4,21	4,19	4,09	70-79%	4,203
31. Advania	4,141	4,12	4,33	3,32	4,38	4,44	4,28	4,12	4,19	70-79%	4,136
32. PricewaterhouseCoopers *	4,128	4,26	4,35	3,31	4,41	4,55	4,36	3,59	4,24	50-59%	4,073
33. Distica *	4,125	4,24	4,37	2,86	4,45	4,21	4,33	4,23	4,27	70-79%	4,123
34. Eimskip	4,116	4,18	4,24	3,10	4,07	4,42	4,35	4,28	4,36	50-59%	4,153
35. DHL Express Iceland	4,106	4,15	4,26	3,47	3,72	4,47	4,33	4,28	4,28	50-59%	3,815
36. KPMG *	4,104	4,08	4,34	3,40	4,34	4,40	4,16	3,91	4,24	70-79%	4,059
37. Samskip	4,100	4,13	4,32	3,11	4,25	4,35	4,44	3,94	4,30	35-49%	4,139
38. Sjóvá *	4,099	4,20	4,44	3,01	4,25	4,49	4,41	3,63	4,38	80-100%	4,023
39. Innnes *	4,098	4,09	4,27	3,03	3,99	4,36	4,36	4,48	4,29	60-69%	4,107
40. Fjárvakur *	4,069	4,12	4,27	2,92	3,92	4,29	4,49	4,30	4,30	70-79%	3,905
41. Primera Air	4,067	4,04	4,45	3,36	4,09	4,38	4,15	3,88	4,24	50-59%	3,974
42. Öliuverzlun Íslands	4,056	4,02	4,25	3,16	4,11	4,31	4,41	3,96	4,31	60-69%	4,157
43. Hótel Saga	4,049	4,50	4,36	3,09	3,61	4,30	4,64	3,75	4,15	35-49%	
44. Iceland travel	4,047	4,08	4,49	2,86	3,66	4,28	4,39	4,35	4,34	70-79%	4,088

Hér má sjá lista yfir stöðu fyrirtækja með 50 eða fleiri starfsmönnum. Aftasti dálkurinn sýnir heildareinkunn árið 2012 hjá þeim fyrirtækjum sem þá komust á lista. Hæsta einkunn er 5 en sú lægsta er 1 og á það bæði við um heildareinkunn og einkunn fyrir einstaka þætti.

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

	Heildareinkunn 2013	Trúverðugleiki stjómenda	Starfsandi	Launakjör	Vinnuskilyrði	Sveigjanleiki vinnu	Sjálfsþæði í starfi	Ímynd fyrirtækis	Anægja og stolt	Svarhlutfall í %	Heildareinkunn 2012
Meðaltal	4,037	4,00	4,31	3,10	3,99	4,36	4,29	4,12	4,21		
45. Ernst & Young *	4,017	3,96	4,40	2,87	4,03	4,41	4,20	4,26	4,09	80-100%	3,984
46. Íslensk-ameríska verslunarfélagið	4,016	3,93	4,04	3,06	3,85	4,52	4,36	4,36	4,19	50-59%	4,005
47. Íslenskir aðalverktakar *	4,009	3,85	4,22	3,33	4,24	4,33	4,23	3,75	4,22	35-49%	
48. IKEA *	4,008	4,00	4,26	3,11	3,82	4,29	4,18	4,27	4,22	35-49%	4,174
49. Applicon *	3,999	3,96	4,26	3,22	3,99	4,52	4,17	3,97	4,01	80-100%	4,066
50. Skeljungur	3,994	3,97	4,32	3,41	3,97	4,42	4,29	3,44	4,23	35-49%	3,942
51. ALP	3,992	4,00	4,28	3,58	3,69	4,10	4,17	4,07	4,10	50-59%	
52. Þekking *	3,990	3,85	4,35	3,17	3,98	4,49	3,95	4,25	3,99	70-79%	3,955
53. Flugleiðahótel	3,985	4,07	4,29	3,01	3,65	3,95	4,26	4,42	4,24	35-49%	3,911
54. Háskólinn í Reykjavík	3,985	3,99	4,27	2,94	3,90	4,29	4,22	4,11	4,22	50-59%	3,963
55. Iceland Excursion Allrahanda	3,985	3,76	4,38	2,67	4,49	3,48	4,29	4,43	4,32	35-49%	3,715
56. Deloitte *	3,968	3,90	4,27	3,00	3,94	4,38	4,16	4,09	4,11	80-100%	4,072
57. Egilsson *	3,968	3,84	4,26	3,05	3,78	4,50	4,32	4,04	4,11	35-49%	3,697
58. Actavis	3,967	4,01	4,35	2,63	3,87	4,44	4,20	4,15	4,17	70-79%	4,041
59. Opin kerfi *	3,958	3,99	4,45	2,85	3,56	4,34	4,19	4,30	4,08	70-79%	4,192
60. Flugfélagið Atlantia	3,957	3,79	4,24	3,39	3,79	4,50	4,12	3,87	4,12	50-59%	4,014
61. Motus *	3,956	3,98	4,41	2,97	4,05	4,48	4,27	3,35	4,21	80-100%	3,895
62. Gróðurvörur	3,952	3,88	4,12	3,11	3,83	4,14	4,29	4,26	4,09	35-49%	3,932
63. Prentsmiðjan Oddi *	3,941	3,86	4,19	3,00	3,89	4,44	4,24	3,96	4,07	60-69%	4,253
64. Sláturfélag Suðurlands svf.	3,931	3,86	3,96	2,98	4,08	4,09	4,12	4,27	4,16	80-100%	3,689
65. Flugfélag Íslands	3,929	3,88	4,30	2,67	3,67	4,38	4,29	4,19	4,17	50-59%	3,981
66. Bananar	3,920	3,58	4,23	3,24	3,38	4,24	4,39	4,50	4,03	60-69%	3,859
67. 66° Norður, Sjóklæðagerðin	3,915	3,80	4,20	2,88	3,67	4,32	4,17	4,14	4,27	35-49%	3,833
68. Nýherji *	3,897	3,75	4,26	2,71	3,88	4,31	4,11	4,18	4,10	70-79%	3,786
69. Mjólkursamsalan	3,886	3,74	3,98	2,81	4,02	4,48	4,38	3,79	4,07	35-49%	
70. N1	3,873	3,80	4,16	3,16	3,94	4,14	4,20	3,54	4,12	35-49%	3,872
71. Ícelandair	3,861	3,90	4,33	2,17	3,49	4,27	4,28	4,20	4,33	60-69%	3,922
72. TK Bílar *	3,841	3,62	4,05	2,84	4,14	4,21	4,18	3,96	3,85	70-79%	3,747
73. Prek (World Class)	3,836	3,70	4,24	3,31	3,58	3,66	4,49	3,67	4,12	35-49%	
74. Byko, Elko, Intersp. Húsgagnah.	3,812	3,83	4,14	2,96	3,52	4,15	4,12	3,98	3,89	35-49%	
75. Lyfja	3,787	3,67	4,18	2,47	3,73	4,02	4,30	4,02	4,00	35-49%	3,799
76. Norvik (skrifstofa)	3,777	3,62	3,94	2,53	4,02	4,02	4,19	4,14	3,85	60-69%	3,670
77. Reykjavík Excursions-Kynnisferðir	3,766	3,69	4,00	2,81	3,53	4,03	4,02	4,17	3,97	50-59%	3,932
78. Brimborg	3,748	3,56	3,99	3,17	3,89	4,20	4,05	3,57	3,72	-	3,753
79. Bílabúð Benna	3,738	3,72	4,13	2,75	3,42	4,16	4,15	3,77	3,92	-	3,938
80. Árvakur (Morgunblaðið)	3,732	3,35	3,95	2,88	3,84	4,36	4,21	3,58	3,93	-	
81. Medis	3,731	3,72	4,41	1,89	3,58	4,41	4,29	3,72	3,94	-	3,821
82. Húsasmiðjan-Blómaval-Ískraft	3,723	3,58	4,34	2,58	3,63	4,31	4,11	3,54	3,83	-	
83. Penninn	3,687	3,58	4,07	2,37	3,68	4,26	4,20	3,67	3,82	-	3,822
84. Víðifell	3,686	3,52	4,00	2,77	3,57	4,14	3,95	3,93	3,74	-	4,038
85. 365 miðlar	3,581	3,35	4,14	2,86	3,76	4,24	4,18	2,67	3,64	-	
86. Hekla	3,482	3,35	3,94	2,76	3,45	3,91	3,82	3,15	3,59	-	3,439
87. Straumhvarf	3,457	3,11	3,90	2,24	3,53	3,73	3,73	4,12	3,43	-	

MEÐALSTÓR FYRIRTÆKI

	Heildareinkunn 2013	Trúverðugleiki stjórnmenda	Starfsandi	Launakjör	Vinnuskilyrði	Sveigjanleiki vinnu	Sjálftæði í starfi	Ímynd fyrirtækis	Anægja og stolt	Svarhlutfall í %	Heildareinkunn 2012
Meðaltal	4,091	4,04	4,32	3,32	4,01	4,34	4,29	4,27	4,21		
1. Miracle *	4,818	4,87	4,91	4,54	4,64	4,88	4,80	5,00	4,92	80-100%	
2. Sjónlag *	4,729	4,88	4,91	4,19	4,59	4,49	4,87	4,96	4,90	80-100%	
3. Sensa	4,645	4,74	4,72	4,13	4,43	4,57	4,65	5,00	4,90	80-100%	
4. Hreyfill svf.	4,606	4,51	4,67	4,13	4,63	4,72	4,92	4,56	4,81	50-59%	4,353
5. Árnason Faktor	4,591	4,71	4,67	3,76	4,64	4,74	4,71	4,75	4,75	50-59%	4,512
6. Íslensk getspá sf.	4,587	4,58	4,76	3,81	4,72	4,47	4,68	4,87	4,80	50-59%	4,599
7. Fastus	4,571	4,56	4,47	4,27	4,47	4,78	4,73	4,70	4,70	50-59%	4,268
8. Fálkinn	4,559	4,51	4,77	3,96	4,45	4,56	4,63	4,93	4,70	60-69%	4,515
9. Rafnar	4,518	4,37	4,50	4,47	4,61	4,47	4,29	4,72	4,75	50-59%	
10. Hugsmiðjan *	4,515	4,72	4,77	3,95	4,28	4,81	4,52	4,37	4,71	80-100%	4,465
11. Fíton *	4,509	4,54	4,71	3,79	4,63	4,60	4,54	4,45	4,81	60-69%	4,469
12. ÍÐAN-Fræðslusetur	4,485	4,60	4,71	3,73	4,31	4,80	4,21	4,62	4,89	70-79%	4,303
13. Margt smátt	4,472	4,46	4,50	4,37	4,08	4,50	4,50	4,90	4,53	60-69%	4,487
14. Hvíta húsið *	4,465	4,49	4,86	3,72	4,20	4,55	4,48	4,75	4,68	70-79%	4,243
15. Guðmundur Arason *	4,461	4,35	4,51	3,93	4,26	4,67	4,68	4,78	4,63	70-79%	4,440
16. Skapalón *	4,458	4,53	4,86	3,56	3,96	4,72	4,54	4,74	4,80	80-100%	
17. Basis	4,454	4,63	4,61	3,44	4,69	4,33	4,38	4,78	4,67	60-69%	4,478
18. Myndform	4,448	4,37	4,50	3,96	4,54	4,55	4,72	4,46	4,56	35-49%	4,411
19. Jurís	4,425	4,53	4,67	3,50	4,36	4,67	4,50	4,61	4,58	50-59%	
20. Tandur	4,422	4,47	4,40	3,79	4,23	4,58	4,55	4,90	4,53	50-59%	4,213
21. Kraftvélur *	4,421	4,57	4,37	4,08	4,32	4,58	4,49	4,26	4,74	70-79%	
22. Föt og skór	4,397	4,23	4,50	4,00	4,35	4,18	4,75	4,53	4,70	35-49%	4,399
23. Íslenska auglýsingastofan	4,391	4,34	4,67	3,63	4,33	4,46	4,40	4,83	4,50	35-49%	4,462
24. Nordic Visitor Iceland	4,381	4,40	4,48	3,84	4,46	4,25	4,32	4,79	4,48	80-100%	3,970
25. Verkfræðist. Jóhanns Indriðasonar *	4,377	4,53	4,52	3,64	4,16	4,68	4,34	4,63	4,55	70-79%	
26. Hugvit	4,366	4,29	4,60	4,04	4,43	4,80	4,10	4,41	4,33	60-69%	4,208
27. Pipar/TBWA	4,365	4,48	4,72	3,67	3,87	4,63	4,56	4,40	4,65	60-69%	4,089
28. Gildi lífeyrissjóður *	4,334	4,44	4,39	3,66	4,42	4,57	4,65	4,01	4,57	80-100%	4,226
29. Ferðaskrifstofa Íslands	4,331	4,38	4,62	3,09	4,25	4,67	4,58	4,43	4,69	60-69%	4,182
30. Happraðtti Háskóla Íslands	4,330	4,38	4,71	3,20	4,58	4,68	4,34	4,21	4,54	35-49%	4,348
31. Kjarnavörur	4,324	4,33	4,24	4,14	4,02	4,40	4,61	4,52	4,43	50-59%	4,591
32. Annata	4,306	4,20	4,48	3,97	4,33	4,51	4,13	4,38	4,50	50-59%	
33. Ferðapjónusta bænda	4,305	4,31	4,22	3,59	4,50	4,40	4,33	4,75	4,38	70-79%	4,538
34. Veritas Capital *	4,295	4,26	4,64	3,14	4,35	4,32	4,43	4,54	4,69	80-100%	4,494
35. Bernhard	4,293	4,15	4,45	3,67	4,28	4,40	4,57	4,51	4,40	70-79%	4,619
36. Forlagið	4,285	4,22	4,67	3,43	3,95	4,54	4,49	4,59	4,49	60-69%	4,359
37. Tengir *	4,262	4,28	4,46	3,58	4,05	4,44	4,36	4,63	4,36	70-79%	4,267
38. Reykjafell	4,257	4,35	4,44	3,50	4,17	4,40	4,17	4,61	4,42	70-79%	4,070
39. Garri *	4,243	4,12	4,36	3,52	4,18	4,46	4,34	4,72	4,33	80-100%	4,385
40. Epli.is	4,237	4,13	4,53	3,53	4,38	4,58	4,27	4,19	4,36	60-69%	3,675
41. Icelandair Cargo *	4,236	4,32	4,39	2,60	4,45	4,62	4,64	4,38	4,53	70-79%	4,237
42. Ísfell	4,236	4,19	4,48	3,11	4,29	4,29	4,71	4,49	4,39	35-49%	4,085
43. Lífeyrissjóður verzlunarmanna *	4,228	4,31	4,38	3,90	4,27	4,53	4,58	3,50	4,43	80-100%	4,131
44. TVG Zimsen	4,223	4,22	4,36	3,23	4,31	4,55	4,38	4,39	4,41	80-100%	4,257
45. FM framtak	4,201	4,56	4,52	3,17	3,61	4,40	4,29	4,62	4,41	35-49%	
46. Aðalskoðun	4,200	4,09	4,48	3,27	4,26	4,62	4,33	4,22	4,42	50-59%	4,155
47. Miðlun	4,191	4,42	4,33	3,30	3,95	4,44	4,59	4,24	4,30	50-59%	
48. Bilaleiga Flugleiða	4,179	4,42	4,39	3,20	3,83	4,43	4,33	4,36	4,48	50-59%	4,412
49. Mentor	4,165	4,22	4,70	3,79	3,99	4,42	4,03	4,07	4,11	50-59%	4,181
50. Halldór Jónsson	4,163	3,80	4,22	2,86	4,48	4,76	4,46	4,49	4,44	60-69%	4,173

Hér má sjá lista yfir stöðu meðalstórra fyrirtækja, þar sem starfsmenn eru að lágmarki 20 og að hámarki 49. Aftasti dálkurinn sýnir heildareinkunn árið 2012 hjá þeim fyrirtækjum sem þá komust á lista. Hæsta einkunn er 5 en sú lægsta er 1 og á það bæði við um heildareinkunn og einkunn fyrir einstaka bætti.

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

	Heildareinkunn 2013	Trúverðugleiki stjórnenda	Starfsandi	Launakjör	Vinnuskilyrði	Sveigjanleiki vinnu	Sjálftæði í starfi	Ímynd fyrirtækis	Anægja og stolt	Svarhlutfall í %	Heildareinkunn 2012
Meðaltal	4,091	4,04	4,32	3,32	4,01	4,34	4,29	4,27	4,21		
51. Ásbjörn Ólafsson	4,163	4,04	4,24	3,22	4,38	4,49	4,27	4,50	4,25	60-69%	4,220
52. Mjólurfélag Reykjavíkur	4,161	4,05	4,39	3,50	4,41	4,37	4,29	4,22	4,13	70-79%	
53. Toyota á Íslandi *	4,111	4,03	4,44	3,05	4,20	4,47	4,45	4,20	4,15	80-100%	4,207
54. Feria	4,103	4,10	4,46	2,99	4,11	4,10	4,28	4,13	4,66	35-49%	4,115
55. Endurvinnslan *	4,096	4,25	4,12	3,64	3,91	4,16	4,34	4,07	4,31	50-59%	4,230
56. Mímír-símenntun	4,092	4,19	4,28	2,96	4,26	4,20	4,19	4,47	4,17	60-69%	4,027
57. Sparnaður	4,092	4,02	4,25	3,37	4,20	4,72	4,08	4,07	4,15	50-59%	
58. Handpoint *	4,082	4,24	4,56	3,46	3,95	4,39	3,98	4,01	4,05	60-69%	3,764
59. Saga Film	4,078	4,10	4,50	2,87	4,22	4,00	4,50	4,20	4,23	35-49%	3,918
60. Íslenskir fjallaleiðsögumenn	4,069	3,85	4,54	2,87	4,34	4,17	4,03	4,73	4,05	35-49%	4,037
61. Samhentir Kassagerð	4,065	3,90	4,10	3,43	4,02	4,58	3,92	4,53	4,18	35-49%	4,418
62. Iceland Seafood	4,056	3,89	4,11	3,60	4,00	4,50	4,30	4,27	3,95	50-59%	4,207
63. Rekstrarvörur	4,039	3,94	4,17	3,25	3,87	4,42	4,38	4,29	4,14	35-49%	
64. Múrbúðin	4,036	4,08	4,33	3,62	3,92	4,12	4,25	4,07	3,95	35-49%	
65. Rauði kross Íslands *	4,028	3,78	4,41	2,57	4,03	4,50	4,18	4,65	4,23	70-79%	4,097
66. Landvélar	4,006	4,09	4,04	3,69	4,04	4,43	3,91	3,79	4,13	35-49%	
67. Würth á Íslandi	4,006	3,87	4,24	3,59	3,46	4,69	4,38	3,78	4,28	50-59%	4,124
68. Poulsen	4,000	3,80	4,25	3,43	3,75	4,33	4,25	4,35	4,00	70-79%	3,834
69. Sportís	3,993	3,90	3,89	3,30	4,05	4,37	4,31	4,20	4,07	60-69%	3,719
70. Lyfjaver	3,976	3,91	4,17	2,83	4,03	4,11	4,33	4,33	4,16	50-59%	4,210
71. Kvos *	3,966	3,87	3,84	3,38	4,22	4,40	4,19	3,96	4,00	80-100%	4,298
72. Allianz á Íslandi	3,965	4,20	4,28	2,64	3,49	4,42	4,35	4,42	4,00	80-100%	4,376
73. Ísaga	3,957	4,23	4,00	3,33	3,88	4,29	4,21	3,52	4,21	50-59%	4,123
74. Íslandsstofa	3,955	3,99	4,14	3,37	3,75	3,77	4,33	4,10	4,21	70-79%	3,549
75. SMI Iceland	3,942	3,58	4,17	3,86	3,90	4,50	4,35	3,47	3,96	80-100%	
76. Reykjavíkureiðil RKÍ	3,940	3,53	4,44	3,11	3,56	4,73	4,29	4,22	3,92	35-49%	4,077
77. Harpa ehf.	3,940	4,06	4,19	3,30	3,94	3,95	4,14	3,63	4,31	35-49%	
78. Slysavarnarfélagið Landsbjörg *	3,937	3,69	4,26	2,44	3,51	4,40	4,20	4,95	4,23	70-79%	3,980
79. IOD	3,936	3,84	4,50	3,12	3,75	3,52	4,30	4,23	4,20	35-49%	3,975
80. Latibær	3,929	3,69	4,39	3,22	3,73	4,04	4,07	4,21	4,16	80-100%	3,996
81. Málning	3,928	3,81	3,97	2,80	4,02	4,02	4,36	4,17	4,35	35-49%	3,983
82. Neyðarlínan	3,914	4,05	4,13	2,76	3,77	2,98	4,48	4,83	4,18	50-59%	3,880
83. Jónar Transport	3,906	3,98	3,95	3,08	3,69	4,45	4,09	4,22	3,91	80-100%	4,109
84. Flügger	3,896	3,35	4,26	3,20	4,11	4,24	4,28	4,22	3,73	35-49%	3,907
85. Smith & Norland	3,864	3,13	4,50	3,06	3,58	4,47	4,25	4,33	3,92	50-59%	4,054
86. Brammer *	3,862	3,71	4,20	3,62	3,91	4,20	4,00	3,33	4,03	70-79%	2,993
87. Tryggingar og ráðgjöf	3,854	3,44	3,24	3,52	4,19	4,71	4,24	3,67	4,15	80-100%	
88. Bandalag íslenskra farfugla	3,842	3,74	4,40	2,73	3,84	4,04	3,88	4,27	3,88	50-59%	
89. Ilva	3,839	3,75	3,75	3,63	3,68	4,06	4,03	3,98	3,97	35-49%	4,319
90. Bræðurnir Ormsson	3,784	3,53	3,93	3,33	3,26	4,31	4,28	3,90	3,98	50-59%	4,097
91. Commtouch Iceland	3,777	3,60	4,29	2,88	4,19	4,13	3,54	3,93	3,68	35-49%	
92. Lindex	3,762	3,89	4,11	3,37	3,69	3,29	3,78	4,28	3,58	35-49%	
93. Hringrás	3,762	3,62	4,06	2,78	3,83	4,73	4,13	3,60	3,58	60-69%	
94. Tölvutek	3,755	3,72	4,28	2,28	4,15	3,62	4,05	4,28	3,63	35-49%	
95. Stoð stoðtækjasmíði	3,751	3,62	3,82	2,78	3,61	4,31	4,08	4,19	3,79	70-79%	3,837
96. Búr	3,744	3,63	3,93	3,48	3,60	4,00	4,12	3,83	3,51	35-49%	
97. Hótel 1919	3,726	3,98	4,43	1,94	2,75	3,89	4,25	4,67	3,92	60-69%	
98. Dansrækt JSB	3,692	3,30	4,17	2,42	3,42	4,20	4,29	4,17	3,82	-	
99. Merking	3,570	3,43	3,44	2,76	3,64	4,00	4,08	3,89	3,50	-	3,656
100. Hátækni *	3,390	2,98	3,74	2,54	3,88	3,99	3,72	3,26	3,19	-	3,876
101. Skjárinn miðlar	3,376	3,22	3,81	2,41	3,29	4,16	4,00	3,14	3,21	-	3,895
102. Tölvumiðlun	3,356	3,27	3,94	2,36	2,64	3,70	3,92	3,89	3,29	-	4,013
103. Bakkinn vöruhótel	3,274	2,93	3,93	2,28	3,62	3,86	3,77	3,32	2,67	-	
104. Guðmundur Jónasson	3,244	2,98	4,17	1,95	2,54	3,58	3,88	3,79	3,25	-	
105. VB vörumeðhöndlun	3,227	2,90	3,78	2,61	2,92	4,37	3,79	2,82	2,96	-	
106. Sendiráð Bandaríkjanna	2,926	3,07	3,04	1,89	2,56	3,20	3,77	2,90	3,10	-	3,298
107. Austurströnd Björnsbakarí	2,725	2,55	3,83	1,64	2,23	3,33	3,00	3,00	2,35	-	

LÍTIL FYRIRTÆKI

	Heildareinkunn 2013	Trúverðugleiki stjómenda	Starfsandi	Launakjör	Vinnuskilyrði	Sveigjanleiki vinnu	Sjálftæði í starfi	Ímynd fyrirtækis	Anægja og stolt	Svarhlutfall í %	Heildareinkunn 2012
Meðaltal	4,229	4,19	4,34	3,47	4,22	4,51	4,42	4,39	4,37		
1. Vinnuföt	4,949	4,95	5,00	4,94	4,92	5,00	4,88	4,94	5,00	80-100%	4,956
2. Sigurborg	4,855	4,96	4,90	4,39	4,75	4,90	4,96	5,00	5,00	80-100%	4,765
3. Skattur og bókhald	4,832	4,82	4,93	4,47	4,77	4,92	4,85	5,00	4,95	80-100%	4,881
4. Beiersdorf	4,830	4,90	4,93	4,13	4,93	4,84	4,90	5,00	5,00	80-100%	4,621
5. Microsoft Ísland *	4,811	4,79	4,89	4,70	4,60	4,93	4,88	4,79	5,00	80-100%	4,742
6. Birtingahúsið	4,794	4,90	5,00	4,14	4,81	4,87	4,83	4,83	4,96	80-100%	4,762
7. Bókhald og uppgjör	4,769	4,82	4,88	4,36	4,88	4,93	4,78	4,83	4,71	80-100%	4,571
8. Spölur	4,708	4,78	4,83	4,61	4,25	4,87	4,83	4,78	4,79	80-100%	4,811
9. BDO *	4,669	4,78	4,72	4,24	4,72	4,95	4,52	4,75	4,69	80-100%	
10. GlaxoSmithKline	4,646	4,72	4,67	4,27	4,67	4,76	4,60	4,60	4,90	70-79%	
11. Karl Kristmanns umb. & heildv.	4,557	4,73	3,90	4,53	4,69	4,74	4,68	4,57	4,68	70-79%	4,421
12. S. Guðjónsson *	4,557	4,60	4,74	4,10	4,50	4,81	4,56	4,56	4,63	80-100%	4,562
13. Krýsuvíkurskóli *	4,540	4,71	4,47	4,12	4,49	4,60	4,54	4,74	4,65	60-69%	
14. Reitir fasteignafélag *	4,519	4,47	4,66	3,95	4,70	4,77	4,65	4,41	4,62	80-100%	4,312
15. Sæmark	4,450	4,57	3,67	4,20	4,70	4,48	4,65	4,67	4,73	80-100%	4,970
16. Katla-DMI	4,439	4,40	4,33	4,13	4,47	4,44	4,60	4,60	4,60	80-100%	4,691
17. Reynnd	4,435	4,50	4,80	3,53	4,10	4,72	4,30	4,80	4,75	60-69%	
18. Álafoss	4,434	4,30	4,53	4,00	4,50	4,63	4,60	4,40	4,60	50-59%	
19. Fulltingi	4,431	4,41	4,50	3,62	4,30	4,83	4,60	4,80	4,50	60-69%	4,537
20. Ferðakompaníð	4,423	4,48	4,61	3,72	4,03	4,65	4,38	5,00	4,57	35-49%	
21. Medor *	4,401	4,43	4,50	3,18	4,67	4,44	4,68	4,74	4,58	80-100%	4,106
22. Íslenska umboðssalan	4,390	4,60	4,39	3,43	4,28	4,80	4,67	4,30	4,71	60-69%	4,440
23. Samherji	4,386	4,26	4,40	3,67	4,83	4,72	4,50	3,93	4,85	60-69%	4,293
24. Mekka Wines & Spirits	4,381	4,61	4,37	3,62	4,30	4,53	4,50	4,44	4,67	50-59%	4,407
25. Sameinaði lífeyrissjóðurinn *	4,370	4,58	4,60	3,89	4,46	4,68	4,64	3,36	4,75	60-69%	4,465
26. Atlantsólía *	4,363	4,53	4,33	3,60	4,29	4,57	4,65	4,33	4,63	80-100%	3,863
27. Fossberg	4,351	3,98	4,21	3,92	4,44	4,63	4,69	4,67	4,50	80-100%	4,485
28. Servida	4,345	4,47	4,78	3,62	4,19	4,67	4,67	4,17	4,25	60-69%	3,379
29. Danica sjávarfarudir	4,343	3,94	4,00	3,60	4,93	4,48	4,75	4,73	4,48	80-100%	4,656
30. Terra Nova Sól	4,330	4,40	4,48	2,99	4,57	4,54	4,36	4,76	4,54	50-59%	4,281
31. Suzuki bílar	4,279	4,02	4,40	3,40	4,07	4,60	4,70	4,83	4,40	80-100%	4,021
32. Heilsa	4,277	4,22	4,61	3,26	4,28	4,73	4,08	4,60	4,50	50-59%	3,866
33. Hvítlist	4,256	4,30	4,33	3,27	4,20	4,60	4,55	4,53	4,35	70-79%	4,457
34. Rolf Johansen & Co	4,253	4,25	4,28	3,60	3,53	4,73	4,70	4,73	4,40	60-69%	3,794
35. VIRK *	4,238	4,24	4,35	3,80	4,16	4,39	4,26	4,31	4,43	80-100%	
36. Hagvangur *	4,218	4,24	4,08	3,75	3,81	4,78	4,59	4,63	4,07	80-100%	4,388
37. Domus Medica	4,218	4,20	4,38	3,64	4,09	4,06	4,42	4,50	4,46	80-100%	4,297
38. Sólufélag garðyrkjumanna	4,211	4,12	4,20	3,67	3,97	4,60	4,25	4,67	4,35	60-69%	4,460
39. Amadeus Ísland	4,181	4,02	4,27	2,72	4,46	4,92	4,44	4,50	4,30	80-100%	
40. Unicef Ísland	4,175	4,50	4,60	3,03	3,93	4,56	4,15	4,40	4,20	35-49%	
41. Alþýðusamband Íslands *	4,170	3,97	4,36	3,72	4,44	4,50	4,43	3,61	4,44	70-79%	4,027
42. Yggdrasil (Lífsins tré)	4,160	4,31	4,43	3,28	4,24	4,11	4,36	4,33	4,18	50-59%	
43. Dynjandi	4,133	4,20	3,83	3,39	4,31	4,49	4,31	4,50	4,13	80-100%	4,372
44. Íshestar	4,122	3,56	4,28	3,33	4,25	4,50	4,23	4,61	4,44	70-79%	

Hér má sjá lista yfir stöðu lítilla fyrirtækja þar sem starfsmenn eru að hámarki 19. Aftasti dálkurinn sýnir heildareinkunn árið 2012 hjá þeim fyrirtækjum sem þá komust á lista. Hæsta einkunn er 5 en sú lægsta er 1 og á það bæði við um heildareinkunn og einkunn fyrir einstaka þætti.

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

	Heildareinkunn 2013	Trúverðugleiki stjórnenda	Starfsandi	Launakjör	Vinnuskilyrði	Sveigjanleiki vinnu	Sjálfsæði í starfi	Ímynd fyrirtækis	Ánægja og stolt	Svarhlutfall í %	Heildareinkunn 2012
Meðaltal	4,229	4,19	4,34	3,47	4,22	4,51	4,42	4,39	4,37		
45. Blindrafélagið	4,100	3,98	4,00	3,36	4,31	4,46	4,50	4,12	4,21	50-59%	4,167
46. Danfoss	4,067	3,93	4,05	2,82	4,00	4,26	4,57	4,71	4,32	70-79%	4,012
47. Skjal þjónusta	4,052	4,22	4,28	2,72	4,43	4,73	4,35	4,05	3,70	60-69%	
48. Eirvík	4,048	3,72	4,00	3,85	4,03	4,45	4,25	4,17	4,13	50-59%	4,665
49. ABC barnahjálpi	4,047	4,05	4,40	2,67	3,58	4,55	4,13	4,75	4,35	60-69%	
50. ZO-ON	4,016	4,04	4,20	3,33	3,93	4,12	4,05	4,33	4,15	80-100%	4,347
51. Knattspyrnusamband Íslands	4,015	3,66	4,46	3,12	4,72	4,25	4,09	3,63	4,25	60-69%	4,188
52. Bros auglýsingavörur	3,997	3,97	3,75	3,14	4,33	4,31	4,32	4,10	4,14	80-100%	3,807
53. Karl K. Karlsson	3,983	4,04	4,11	3,15	3,88	4,25	4,47	3,96	4,09	60-69%	4,028
54. Hagar (skrifstofa)	3,962	3,74	4,46	3,27	4,04	3,90	4,39	3,88	4,09	80-100%	4,184
55. Atlantik	3,941	3,83	4,36	2,60	3,75	4,08	4,20	4,55	4,23	50-59%	
56. Terma	3,918	3,58	4,39	2,69	3,73	4,36	3,94	4,56	4,25	50-59%	
57. Momentum	3,874	3,87	4,13	2,67	3,79	4,60	4,54	3,70	3,89	80-100%	4,056
58. Fjárstoð *	3,856	3,75	4,07	2,95	4,15	4,31	4,21	3,81	3,70	80-100%	3,978
59. Thor Shipping	3,844	3,74	4,20	3,33	4,23	3,96	3,75	4,00	3,55	80-100%	4,436
60. Practical *	3,839	3,68	3,73	3,17	3,64	4,37	4,18	4,33	3,83	-	
61. Heimsferðir	3,837	3,67	4,28	2,46	3,86	4,42	4,19	3,86	4,10	-	3,856
62. Kaupfélag Vestur Húnv.	3,833	3,60	3,83	2,80	3,65	4,31	4,42	4,33	3,95	-	
63. Virtus	3,829	3,78	4,13	3,01	3,76	4,28	3,68	4,00	4,07	-	
64. Tort	3,803	3,70	4,33	2,58	4,29	3,77	3,75	4,00	3,94	-	
65. Fræðslumiðstöð atvinnulífsins	3,766	3,33	3,83	2,93	4,32	3,86	4,20	3,90	3,90	-	3,801
66. Kauphöll Íslands	3,741	4,00	3,89	2,60	3,70	4,50	3,80	3,50	4,00	-	3,826
67. DIMAR	3,563	3,45	4,14	1,94	3,05	4,21	4,21	3,95	3,75	-	
68. Kortþjónustan	3,424	3,35	3,44	2,34	3,28	3,80	3,92	3,78	3,63	-	
69. Samskipti	3,220	3,22	3,73	2,53	2,60	3,75	3,50	3,52	3,05	-	4,060

Fyrirtæki ársins 2013 voru valin í könnun meðal félagsmanna VR og fjölmargra annarra starfsmanna á vinnumarkaði. Gagnaöflun stóð frá febrúar og út mars sl. Könnunin var send til fullgildra félagsmanna VR, þ.e. þeirra sem höfðu greitt lágmarksfélagsgjald á tólf mánaða tímabili áður en gagnaöflun hófst og voru greiddandi til félagsins þegar hún var gerð. Þá geta fyrirtæki greitt fyrir þátttöku annarra starfsmanna en fullgildra félagsmanna í könnuninni, og er þá miðað við að allir starfsmenn taki þátt óháð stéttarfélagasáðild. Alls ákváðu 77 fyrirtæki að bjóða öllum sínum starfsmönnum þátttöku. Þessi fyrirtæki eru merkt með * í listum hér í blaðinu. Alls fengu um 23 þúsund starfsmenn á almennum vinnumarkaði sendan spurningalista. Capacent Gallup sá um framkvæmdina og vinnslu niðurstaðna. Rúmlega ellefu þúsund svöruðu könnuninni og er svarhlutfall því um 49% sem er lítillaga hærra en á síðasta ári.

Markmið könnunarinnar er fyrst og fremst að kanna aðbúnað og líðan starfsmanna á vinnustað, viðhorf þeirra til stjórnenda og hvernig samskiptum er háttað á vinnustöðum svo fátt eitt sé nefnt. Niðurstöðurnar ásamt niðurstöðum í launakönnun VR veita félaginu mikilvægar upplýsingar um stöðuna á vinnumarkaði á hverjum tíma, hvað brennur helst á félagsmönnum og hvar pottur er brotinn. Spurningum í könnuninni um Fyrirtæki ársins má skipta í átta lykilorð; trúverðugleika stjórnenda, starfsanda, launakjör, vinnuskilyrði, sveigjanleika vinnu, sjálfstæði í starfi, ímynd fyrirtækis og ánægju og stolt af fyrirtækinu. Niðurstöður í þessum

þáttum eru grunnur að vali á fyrirtæki ársins í þremur stærðarflokkum, fyrirtæki fá einkunn frá einum upp í fimm fyrir hvern lykilorð þar sem einkunnir mynda svo heildareinkunn fyrirtækisins.

Til að fyrirtæki taki sæti á lista þarf það að uppfylla ákveðin skilyrði. Gerð er krafa um 35% svörun hjá fyrirtækjum m.v. fjölda útsendra spurningalista. Að auki er gerð krafa um að 5 svör að lágmarki berist frá fyrirtækjum með færri en 20 starfsmenn, sex svör frá fyrirtækjum þar sem starfsmenn eru 20 - 49, 10 svör frá fyrirtækjum þar sem starfsmenn eru 50 - 99, 20 svör frá fyrirtækjum þar sem starfsmenn eru 100 - 499 og að lágmarki 50 svör frá fyrirtækjum þar sem starfsmenn eru 500 eða fleiri. Alls uppfylltu 263 fyrirtæki þessar kröfur, þar af 73 sem buðu öllum starfsmönnum sínum þátttöku. Svarhlutfall tíu neðstu fyrirtækjanna er ekki birt á listunum en þessi fyrirtæki uppfylla þó öll skilyrði um lágmarkssvör.

VR tekur ekki sæti á lista yfir Fyrirtæki ársins en birtir einkunnir félagsins. Heildareinkunn VR árið 2013 var 4,20 en einkunnir fyrir einstaka þætti eru sem hér segir: trúverðugleiki stjórnenda 3,98, starfsandi, 4,19, launakjör 3,93, vinnuskilyrði 4,61, sveigjanleiki vinnu 4,49, sjálfstæði í starfi 4,34, ímynd fyrirtækis 4,01 og ánægja og stolt 4,18.

Nánari umfjöllun um framkvæmd könnunarinnar, hugmyndafræði hennar og bakgrunn má finna á heimasíðu VR, www.vr.is.

SIGURVEGARAR

STÓR FYRIRTÆKI – FYRIRTÆKI ÁRSINS 2013

Johan Rönning er ótvíræður sigurvegari í hópi stórra fyrirtækja, þar sem starfsmenn eru 50 eða fleiri, og er það annað árið í röð sem Rönning fær titilinn Fyrirtæki ársins í þessum stærðarflokki. Heildareinkunn Rönning er 4,62 af fimm mögulegum sem er hæsta einkunn sem gefin hefur verið fyrirtæki af þessari stærðargráðu. Heildareinkunn stærri fyrirtækja var að meðaltali 4,04 og einsýnt að árangur Johan Rönning er afar góður. Rönning varð í öðru sæti stærri fyrirtækja árið 2011. Það vekur athygli að Johan Rönning gefur öllum starfsmönnum fyrirtækisins færi á að taka þátt í könnuninni, burtséð frá stéttarfélagasáðild og hefur gert það nær samfellt í áratug. Hæstu einkunnir fær Rönning fyrir þættina Ímynd fyrirtækis eða 4,80 og Ánægja og stolt eða 4,79. Lægstu einkunn fær Rönning fyrir þáttinn Launakjör eða 3,98 en sá þáttur er allajafna lægstur hjá öllum fyrirtækjum.

Í öðru sæti í hópi stærstu fyrirtækjanna er **Nova** sem var í fjórða sæti í fyrra. Heildareinkunn fyrirtækisins er 4,42. Í þriðja sæti er **Logos** sem var í sjötta sæti í fyrra og er heildareinkunn fyrirtækisins 4,40. Við viljum vekja sérstaka athygli á því að öll fyrirtækin í þremur efstu sætunum í þessum stærðarflokki bjóða öllum starfsmönnum sínum að taka þátt í könnun VR.

MEÐALSTÓR FYRIRTÆKI – FYRIRTÆKI ÁRSINS 2013

Miracle er Fyrirtæki ársins árið 2013 í hópi fyrirtækja þar sem starfsmenn eru 20 til 49 talsins og er heildareinkunn fyrirtækisins 4,82. Miracle náði ekki á lista á síðasta ári vegna krafna um lágmarkssvörun en árið 2011 var fyrirtækið í fjórða sæti í hópi minni fyrirtækja. Miracle fær fullt hús stiga, fimm stig, fyrir þáttinn Ímynd fyrirtækis. Þá fær fyrirtækið 4,92 fyrir Ánægju og stolt og 4,91 fyrir Starfsanda. Lægsta einkunn er, eins og hjá flestum öðrum, fyrir þáttinn Launakjör eð 4,54 stig, sem er engu að síður með því allra hæsta sem gefið er fyrir þann þátt.

Í öðru sæti í þessum hópi er **Sjónlag** með 4,73 í heildareinkunn. Í þriðja sæti er **Sensa** með heildareinkunn 4,65 en Sensa var valið fyrirtæki ársins árið 2006 í hópi minni fyrirtækja. Miracle og Sjónlag bjóða öllum starfsmönnum að taka þátt í könnuninni um Fyrirtæki ársins.

LÍTIL FYRIRTÆKI – FYRIRTÆKI ÁRSINS 2013

Í hópi minnstu fyrirtækjanna, þar sem starfsmenn eru undir 20 talsins, vann fyrirtækið **Vinnuföt** með heildareinkunn upp á 4,95. Vinnuföt varð í öðru sæti í fyrra og var valið fyrirtæki ársins í hópi lítilla fyrirtækja árið 2011. Vinnuföt fær hæstu einkunn eða fimm stig fyrir þrjá þætti, Starfsanda, Sveigjanleika vinnu og Ánægju og stolt. Lægsta einkunn er fyrir þáttinn Sjálfstæði í starfi, eða 4,88.

Í öðru sæti í hópi lítilla fyrirtækja er **Sigurborg** með einkunnina 4,86 en fyrirtækið var í sjötta sæti í fyrra. Í þriðja sæti í ár var **Skattur og bókhald** með einkunnina 4,83 en það fyrirtæki var einnig í þriðja sæti á síðasta ári.

Það er ánægjulegt að flest fyrirtækin í efstu sætunum í öllum þremur flokkunum eru iðulega ofarlega á listanum yfir Fyrirtæki ársins ár eftir ár.

HÁSTÖKKVARI ÁRSINS 2013

Servida ehf. er hástökkvari ársins 2013, bætir sig mest allra fyrirtækja á milli ára. Fyrirtækið er núna í 28. sæti í hópi lítilla fyrirtækja en var í sæti 88 á síðasta ári. Heildareinkunn fyrirtækisins er 4,35 í ár en var 3,38 á síðasta ári. Einkunnir fyrir alla þætti hækka mikið, mest hækkar einkunn fyrir þáttinn Sjálfstæði í starfi, var 3,36 á síðasta ári en er núna 4,67. Þá hækka einkunnir fyrir trúverðugleika stjórnenda, sveigjanleika í vinnu og ánægju og stolt einnig um meira en einn heilan á milli ára. Einkunn fyrir trúverðugleika stjórnenda er núna 4,47 en var 3,36 á síðasta ári. Þess má geta að meðaleinkunn fyrir þennan þátt fyrir öll fyrirtæki er 4,07.

Einungis einn hástökkvari er nú valinn í stað tveggja áður. Hins vegar birtum við hér fimm efstu sætin á lista yfir þau fyrirtæki sem bættu sig mest á milli ára. Við birtum einnig raðeinkunnir fyrirtækjanna, en þær sýna röðun eftir heildareinkunn allra fyrirtækja. Raðeinkunn Servida árið 2013, sem er 79, sýnir t.d. að 79% fyrirtækja eru með sömu eða lægri heildareinkunn en Servida. Árið 2012 var þetta hlutfall 3%.

	Raðeinkunn 2013	Raðeinkunn 2012
Servida	79	3
TM Software	80	18
Epli.is	67	7
Atlantsólía	80	21
Rolf Johansen & Co	68	14





FYRIRTÆKI TIL FYRIRMYNDAR 2013

Fyrirtæki sem verma tíu efstu sætin í hverjum flokki eru sannarlega til fyrirmyndar og telur VR ástæðu til að vekja sérstaka athygli á frammistöðu þeirra. Þessi fyrirtæki fá titilinn Fyrirmyndarfyrirtæki VR 2013. Mörg þessara fyrirtækja eru í efstu sætunum á hverju ári, hvernig sem staðan er og hvort sem árar vel eða illa. Það ber vott um styrka og skilvirka mannauðsstjórnun.

Við óskum fyrirtækjunum innilega til hamingju með þennan titil. Hér að neðan má sjá lista yfir fyrirmyndarfyrirtækin í hverjum stærðarflokki fyrir sig. Athugið að hér eru fyrirtækin birt í stafrófsröð, stöðu þeirra á lista má sjá á bls. 10-15.

STÓR FYRIRTÆKI

CCP
Efla
Icepharma
Johan Rönning
Logos
Mannvit
Nova
Securitas
TM Software
Öryggismiðstöð Íslands

MEÐALSTÓR FYRIRTÆKI

Árnason Faktor
Fastus
Fálkinn
Hreyfill svf.
Hugsmiðjan
Íslensk getsþá
Miracle
Rafnar
Sensa
Sjónlag

LÍTIL FYRIRTÆKI

BDO
Beiersdorf
Birtingahúsið
Bókhald og uppgjör
GlaxoSmithKline
Microsoft Ísland
Sigurborg
Skattur og bókhald
Spölur
Vinnuföt

ÁHUGAVERÐAR SPURNINGAR – OG SVÖR!

Í könnuninni eru yfir fjórutíu spurningar og staðhæfingar lagðar fyrir þátttakendur og kennir þar margra grasa. Hér að neðan eru nokkrar spurningar og svör en fleiri má finna á www.vr.is.

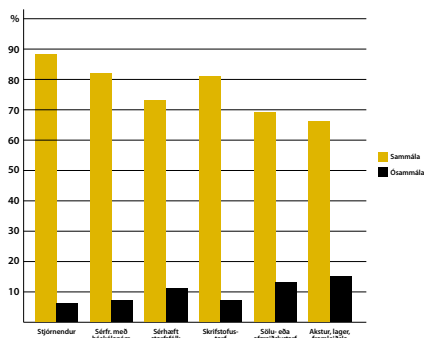
MÉR KEMUR VEL SAMAN VIÐ SAMSTARFSFÓLK MITT

Yfirgnæfandi meirihluti eða 95% er sammála þessari staðhæfingu en aðeins tæp 2% eru henni ósammála. Stærð fyrirtækis hefur ekki áhrif á svör starfsfólks en svör eru hins vegar mismunandi eftir því hvaða starfi svarendur gegna. Um 97% stjórnenda og sérfræðinga segja að þeim komi vel saman við sína samstarfsmenn en 86% starfsmanna í akstri, lager- eða framleiðslustörfum. Og þá eru eldri starfsmenn jákvæðari en þeir yngri og eykst jákvæðin eftir því sem aldurinn eykst.

ÉG BER FULLT TRAUST TIL STJÓRNENDA FYRIRTÆKISINS

Einn þáttur í könnun VR á Fyrirtæki ársins er trúverðugleiki stjórnenda og ein spurning varðar traust til stjórnenda. Alls segjast 79% sammála þeirri fullyrðingu að þeir beri fullt traust til stjórnenda en 8% eru því ósammála. Mikill munur er eftir starfsstétt, færri en 70% starfsmanna við sölu- og afgreiðslustörf sem og akstur, lager- og framleiðslustörf segjast bera fullt traust til stjórnenda.

ÉG BER FULLT TRAUST TIL STJÓRNENDA FYRIRTÆKISINS



Ef við lítum á atvinnugreinar skera fyrirtæki í verslun og þjónustu sig úr, um 68% starfsmanna í þeirri atvinnugrein bera fullt traust til stjórnenda en hæstu einkunn gefa starfsmenn fyrirtækja í fjármála- og annarri sérhæfðri þjónustu en þar eru 84% sammála

fullyrðingunni. Sú atvinnugrein er að koma betur úr en aðrar atvinnugreinar á flestum þáttum, t.d. varðandi sveigjanleika, vinnuskilyrði, starfsanda og trúverðugleika stjórnenda.

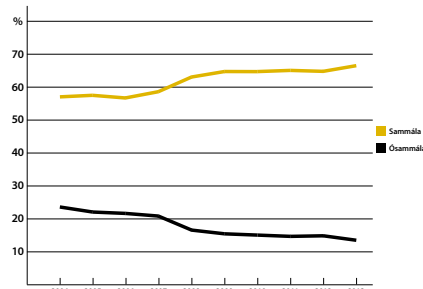
ÉG FÆ STUÐNING OG HVATNINGU FRÁ STJÓRNENDUM

Tveir þriðju svarenda í könnuninni voru sammála þessari fullyrðingu en 13% voru henni ósammála. Fimmtungur sagðist hvorki sammála né ósammála. Stærð fyrirtækis skiptir hér máli, aðeins 64% starfsmanna í fyrirtækjum þar sem starfsmenn eru 100 eða fleiri sögðust sammála staðhæfingunni, 67-68% þar sem starfsmenn eru 20 – 99 talsins og 70% þar sem starfsmenn eru færri en tuttugu. Hér má líka sjá mikinn munur eftir starfsheiti, 53% starfsmanna við akstur, lager- og framleiðslustörf segjast sammála því að þeir fái stuðning og hvatningu frá stjórnendum, 64% skrifstofufólks en 73% háskólamenntaðra sérfræðinga. Þá segjast 55% starfsmanna í verslun og þjónustu sammála staðhæfingunni en t.d. 74% starfsmanna í fjármálafyrirtækjum eða sérhæfðri þjónustu.

ÉG FÆ NÆGAR UPPLÝSINGAR UM ÞAÐ SEM GERIST HJÁ FYRIRTÆKINU

Upplýsingaflæði fær almennt ekki háa einkunn en ánægjan með þennan þátt hefur þó aukist jafnt og þétt undanfarin ár. Árið 2004 sögðust 57% fá nægar upplýsingar um gang mála innan fyrirtækisins en í dag er þetta hlutfall 66%.

ÉG FÆ NÆGAR UPPLÝSINGAR UM ÞAÐ SEM GERIST HJÁ FYRIRTÆKINU



Minnsta ánægjan með upplýsingaflæðið er í verslun og þjónustu, eingöngu 54% svarenda þar eru mjög eða frekar sammála því að þeir fái nægar upplýsingar á móti 72% svarenda í fyrirtækjum í fjármála- eða sérhæfðri þjónustu. Ef niðurstöður eru skoðaðar eftir starfsheiti má sjá t.d. sjá að að 55% starfsmanna í sölu og afgreiðslu eru sátt við upplýsingagjöfina en 77% stjórnenda.

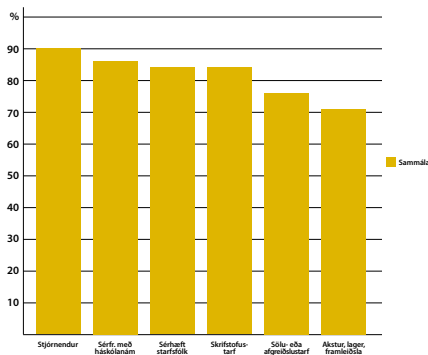
ERTU ÁNÆGÐ/UR EÐA ÓÁNÆGÐ/UR MEÐ ÞANN SVEIGJANLEIKA SEM ÞÚ HEFUR Í VINNUNNI?

Almennt er fólk ánægt með þann sveigjanleika sem það hefur og hefur það aukist jafnt og þétt á undanförmum árum. Um 90% segjast mjög eða frekar ánægð með sveigjanleikann en um 3% eru óánægð. Ánægjan er þó mismikil eftir starfsstétt og atvinnugrein, 92% stjórnenda eru ánægð með þann sveigjanleika sem þeir hafa en 78% starfsmanna í lager- og framleiðslustörfum eða akstri og 82% starfsmanna í sölu- og afgreiðslu. Ef við skoðum atvinnugreinar sést að 82% starfsmanna í verslun og þjónustu eru ánægð með sveigjanleikann – en af þeim eru aðeins 45% mjög ánægð. Af starfsmönnum í fjármála-geira og fyrirtækjum í sérhæfðri þjónustu eru 94% ánægð – þar af 70% mjög ánægð.

Á HEILDINA LITIÐ ER ÉG ÁNÆGÐ/UR Í STARFI MÍNU

Mikill meirihluti er sammála ofangreindri staðhæfingu eða 84%. Hins vegar hefur dregið aðeins úr ánægjunni. Árið 2009 voru 87% sammála þessari staðhæfingu þrátt fyrir að könnunin hafi verið gerð nokkrum mánuðum eftir hrun. Ánægjan eykst í réttu hlutfalli við aldur, 78% þeirra allra yngstu eru sammála fullyrðingunni en 86-87% þeirra sem eru komnir yfir 45 ára aldurinn. Minnstá ánægjan er í verslun og þjónustu, þar segjast 78% mjög eða frekar sammála. Þetta er í samræmi við niðurstöður eftir starfsheiti, 76% starfsmanna í sölu og afgreiðslu eru mjög eða frekar sammála fullyrðingunni.

Á HEILDINA LITÐ ER ÉG ÁNÆGD/UR Í STARFI MÍNU



ÉG GET MÆLT MEÐ VINNUSTAÐNUM SEM GÓÐUM VINNUSTAÐ VIÐ VINI MÍNA

Þessi spurning var fyrst lögð fyrir í könnuninni árið 2009, árið eftir hrún. Þá sögðust 83% geta mælt með vinnustaðnum. Þetta hlutfall hefur hins vegar lækkað lítillega ár frá ári og er í dag 79%. Það er áhugavert að eldri svarendur telja sig frekar geta mælt með vinnustaðnum en þeir sem yngri eru. Svipað mynstur má sjá eftir starfsaldri, þeir sem hafa lengstan starfsaldur geta frekar mælt með vinnustaðnum en þeir sem hafa skemmri starfsaldur. Þetta gildir þó ekki um starfsmenn með tveggja ára starfsaldur eða styttri.

Niðurstöður eftir atvinnugreinum hvað þetta varðar er í samræmi við niðurstöður annarra spurninga, mesta ánægjan er í fjármála- og sérhæfðri þjónustu þar sem 86% telja sig geta mælt með vinnustaðnum, en fæstir eru þeirrar skoðunar í verslun og þjónustu, 68%.

ÉG Á AUÐVELT MEÐ AÐ SAMRÆMA VINNU OG FJÖLSKYLDULÍF

Tæp 88% svarenda segjast alltaf eða oftast eiga auðvelt með að samræma vinnu og fjölskyldulíf sem er sama hlutfall og árið 2012 en þetta er hærra hlutfall en á árunum fyrir hrún. Árið 2006 var þetta hlutfall 80% og 81% árið 2008. Árið 2009 sögðust tæp 87% eiga auðvelt með að samræma þetta tvennt. Konurnar virðast eiga auðveldar með að samræma vinnuna og fjölskyldulífið, 89% segjast alltaf eða oftast geta samræmt þetta tvennt en 84% karla. Þegar svörin eru skoðuð eftir starfi viðkomandi má sjá að þeir sem vinna skrifstofustörf virðast eiga auðveldast með að samræma vinnu og fjölskyldu, 92% segja það alltaf eða oftast auðvelt, 88% stjórnenda en 82% starfsmanna við akstur, lager og framleiðslu.

ALMENNUR VS. OPINBER

Umtalsverður munur er á viðhorfum hjá starfsmönnum á hinum almenna vinnumarkaði og þeim opinbera.

Könnun VR á aðstæðum á vinnumarkaði hefur á undanförunum árum náð til æ stærri hóps. Fyrir áratug var fyrirtækjum fyrst gefið færi á að bjóða öllum starfsmönnum, óháð stéttarfélagsskipti, að taka þátt í könnuninni. Í ár ákváðu rúmlega 70 fyrirtæki að gera það eða um 30% allra fyrirtækja sem náðu inn á lista. Þá hefur SFR – stéttarfélag í almannatjónustu lagt samskonar könnun fyrir sína félagsmenn frá árinu 2006 og Starfsmannafélag Reykjavíkurborgar frá árinu 2011. Í ár, líkt og síðustu tvö ár, taka jafnframt aðrir starfsmenn opinberra stofnana þátt og nær könnunin því til um 50 þúsund starfsmanna á íslenskum vinnumarkaði.

Það er áhugavert að bera saman viðhorf starfsmanna á hinum almenna vinnumarkaði og hinum opinbera (sjá samanburðartöflu að neðan). Sömu þættir eru iðulega ofarlega og neðarlega á lista hjá öllum, sama hvar þeir vinna. Heildareinkunn er langhæst hjá VR að meðaltali og hefur svo verið frá árinu 2006. Allar einkunnir í könnuninni eru á kvarðanum 1-5, þar sem hæsta einkunn sem er gefin er fimm og sú lægsta einn.

LAUNAKJÖRIN

Viðhorf til launanna sker sig úr, óánægjan er umtalsvert meiri hjá starfsmönnum á hinum opinbera vinnumarkaði en hjá starfsmönnum fyrirtækja og hefur bilið aukist. Árið 2006 munaði 0,56 á VR og SFR, félagsmenn VR gáfu launakjörum það árið 3,26 í einkunn en félagsmenn SFR og aðrir opinberir starfsmenn 2,72. Í ár munar 0,75 og hefur aldrei verið meira. Hafa verður í huga að nú tekur samanburðurinn til fleiri starfsmanna hins opinbera en eingöngu félagsmanna SFR, ef eingöngu er miðað við SFR er munurinn jafnvel enn meiri. Meiri óánægja er með launakjör meðal félagsmanna í Starfsmannafélagi Reykjavíkurborgar en hjá SFR og er munurinn á VR og StRv 0,95.

Athugið að þessar einkunnir miða við svör allra í könnuninni, en ekki bara þá vinnustaði, fyrirtæki og stofnanir sem komust á lista yfir Fyrirtæki og stofnun ársins 2013.

	VR	SFR & ríkisstofnanir	StRv
Heildareinkunn, meðaltal	4,06	3,68	3,77
Trúverðugleiki stjórnenda	4,03	3,65	3,84
Starfsandi	4,31	4,10	4,10
Launakjör	3,20	2,45	2,25
Vinnuskilyrði	4,03	3,66	3,50
Sveigjanleiki vinnu	4,36	4,03	4,13
Sjálftæði í starfi	4,30	4,12	4,15
Ímynd fyrirtækis/stofnunar/vinnustaðar	4,15	3,61	3,74
Ánægja og stolt	4,21	3,95	4,02

SVEIGJANLEIKI VEX OG ÍMYND FYRIRTÆKJA BATNAR

Í könnun VR á Fyrirtæki ársins er starfsfólk spurt um viðhorf til átta lykilkátta í vinnuumhverfinu. Í töflunni má sjá þróun einkunnna fyrir þessa þætti sem og þróun heildareinkunnar frá árinu 2004.

HÆSTU EINKUNNIR Í UPPHAFI KREPPU

Einkunnir hafa hækkað jafnt og þétt yfir tímabilið en voru í hámarki árið 2009 fyrir fimm af átta lykilkáttum. Það ár var heildareinkunn einnig hærrí en sést hefur, 4,08 af fimm mögulegum. Þetta kemur e.t.v. á óvart, flestir hefðu búist við því að skömmu eftir efnahagshrun og í upphafi kreppu myndu starfsmenn gefa vinnustað sínum lægri einkunn en á uppgangstímum fyrri ára. En skýringin kann að liggja í þeim nýju aðstæðum sem uppi voru á vinnumarkaði á þessum tíma, þ.e. breyttar væntingar, ný viðhorf, samkennd og aukinn skilningur. Fjallað var ítarlega um þessar niðurstöður í 3 töl. VR blaðsins árið 2009.

TRÚVERÐUGLEIKI STJÓRNENDA STÖÐUGUR

Einkunn fyrir trúverðugleika stjórnenda árið 2009 var 4,12 sem er mun hærrí en við höfum séð fyrr eða síðar. Einkunnin lækkaði reyndar strax árið eftir og hefur haldist nokkuð stöðug síðan og er núna 4,03. Jákvætt mat starfsmanna á trúverðugleika stjórnenda strax eftir hrun kann að vera til marks um að stjórnendur hafi brugðist rétt við erfiðum aðstæðum og leyst vandamál á eins sanngjarnan hátt og mögulegt var að mati starfsmanna. Starfsmenn í sérhæfðri þjónustu og fjármálageira gefa þessum þætti hæstu einkunn eða 4,2 en starfsmenn í verslun og þjónustu þá lægstu, 3,8.

STARFSANDI ALMENNT GÓÐUR

Starfsandinn er almennt góður, einkunn fyrir þennan þátt hefur ekki farið niður fyrir 4,20 á viðmiðunartímanum. En einkunnin hefur þó lækkað nokkuð frá hruni, aðeins færri gefa einkunn sem flokkast sem „góð“ og þeim fjölgar sem gefa einkunn sem flokkuð er sem „hvorki góð né slæm“. Það er nokkur munur á svörum eftir bakgrunnsþáttum, t.d. telja 92% stjórnenda að starfsandinn í fyrirtækinu sé góður

en 74% starfsmanna sem vinna við lager- eða framleiðslustörf. Og aftur er einkunnin hæst hjá starfsmönnum fyrirtækja í sérhæfðri þjónustu og fjármálageira en lægst hjá starfsmönnum í verslun og þjónustu sem og iðnaði. Ástæða er til að fylgjast grannt með þróun einkunnar fyrir starfsanda, þessi þáttur tekur m.a. til samskipta á vinnustaðnum.

VAXANDI SVEIGJANLEIKI

Ánægja með sveigjanleika jókst mikið árið 2012 frá árunum þar á undan og heldur sú aukning sér í ár. Einkunn fyrir sveigjanleika vinnu, 4,36, er jafnframt hærrí í ár en fyrir nokkurn annan þátt og er það annað árið í röð. Breytingin er sérstaklega mikil frá árinu 2006, þá gáfu 79% svarenda einkunn sem flokkast sem frekar eða mjög góð en það hlutfall er komið upp í 90% nú. Sveigjanleikinn er mestur í fyrirtækjum í fjármála- eða sérhæfðri þjónustu en starfsmenn í verslun og þjónustu virðast síst njóta sveigjanleika í starfi.

ÍMYND BATNAR

Annar þáttur sem hefur hækkað nokkuð frá hruni er ímynd fyrirtækja, en ímyndin tók nokkra dýfu á árunum eftir hrun. Hér eru svarendur m.a. beðnir um að meta hvaða augum aðrir líta fyrirtækið og hvort fólk beri traust til þess. Árið 2008 (könnunin gerð í febrúar

og mars) gáfu 86,5% svarenda einkunn sem taldist „góð“ en 81,7% árið á eftir. Í ár er þetta hlutfall 84,4%. Einkunn fyrir ímynd hækkar úr 4,03 hjá stóru fyrirtækjunum í 4,12 sem verður að teljast nokkuð mikil hækking. Ef við skoðum stöðuna nánar hjá stærri fyrirtækjum má sjá að hjá fyrirtækjum þar sem starfsmannafjöldi er á bilinu 50 – 99 segja 85% svarenda að ímyndin sé góð en 81% svarenda hjá fyrirtækjum þar sem starfsmenn eru fleiri en 100.

LAUNAKJÖR

Þátturinn launakjör fær alltaf lægstu einkunn og er engin undantekning á því í ár. Stærstu fyrirtækin koma verst út hvað þennan þátt varðar. Þegar svarendur eru spurðir hvort þeir séu ánægðir eða óánægðir með launakjör sín segjast 44% svarenda í fyrirtækjum þar sem starfsmenn eru 100 eða fleiri vera ánægð með launakjör sín en um 53% svarenda í fyrirtækjum þar sem starfsmannafjöldinn er undir 50 talsins. Í annari spurningu er spurt hvort vinnuveitandi veiti betri, sambærileg, eða verri launakjör en gerist á sambærilegum vinnustöðum. Aðeins 14% starfsmanna í stærstu fyrirtækjunum telja að vinnuveitandi þeirra veiti þeim betri launakjör en gengur og gerist á sambærilegum vinnustöðum. Þetta hlutfall er 28% í minnstu fyrirtækjunum og 24% í fyrirtækjum þar sem starfsmenn eru á bilinu 20 og 49.

ÞRÓUNIN 2004 - 2013

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Heildareinkunn	3,79	3,83	3,89	3,93	4,01	4,08	4,04	4,05	4,07	4,06
Trúverðugleiki stjórnenda	3,74	3,83	3,81	3,83	4,00	4,12	4,05	4,02	4,01	4,03
Starfsandi	4,21	4,24	4,24	4,26	4,34	4,37	4,35	4,32	4,32	4,31
Launakjör	3,18	3,19	3,20	3,24	3,41	3,40	3,26	3,16	3,19	3,20
Vinnuskilyrði	3,73	3,88	3,83	3,85	3,90	4,05	4,03	4,03	4,02	4,03
Sveigjanleiki vinnu			4,11	4,16	4,26	4,30	4,28	4,29	4,36	4,36
Sjálfstæði í starfi	4,24	4,25	4,20	4,22	4,38	4,41	4,33	4,33	4,31	4,30
Ímynd fyrirtækis	4,11	4,20	4,11	4,11	4,28	4,11	4,07	4,06	4,09	4,15
Ánægja og stolt						4,30	4,26	4,22	4,22	4,21

FYRSTA KONAN FORMAÐUR VR

Það er við hæfi að á sama tíma og VR kynnir nýtt verkfæri í baráttunni gegn launamun kynjanna setjist fyrsta konan í stól formanns félagsins. Ólafía B. Rafnsdóttir braut blað í rúmlega 120 ára sögu VR þegar henni var veitt óskorað umboð til að leiða eitt elsta og jafnframt langstærsta stéttarfélag landsins með um 30 þúsund félagsmenn.



Ólafía hlaut afgerandi stuðning í kosningum til formanns og stjórnar VR í mars síðastliðnum, fékk 76% atkvæða, og tók við formennskunni á aðalfundi félagsins um miðjan apríl. Ólafía kemur að formennskunni með mikla reynslu af VR, bæði sem félagsmaður til 29 ára og fyrrverandi starfsmaður félagsins. Hún hóf störf á skrifstofu VR haustið 1989 og vann við margvísleg störf fram á mitt ár 1996, m.a. í kjaramáladeild, sjúkrasjóði og við bókhald VR og skyldra félaga. Hún hefur á undanföllum áratugum gegnt mörgum þeim störfum sem falla undir starfssvið VR, allt frá afgreiðslustörfum til stjórnunarstarfa, og getur auðveldlega sett sig í spor félagsmanna. Hún starfaði sem þjónustustjóri Islandia Internet eftir að hún hætti hjá VR og síðar deildarstjóri innheimtudeildar Tals. Áður en hún tók við sem formaður VR var hún framkvæmdastjóri mannauðssviðs 365 miðla og sá m.a. um þverfagleg verkefni og kjarasamninga.

STARFSMENNTUN MIKILVÆG

Starfsmenntamálin eru Ólafíu hugleikin, hún eignaðist sitt fyrsta barn mjög ung og fór svo út á vinnumarkaðinn. Börnin urðu þrjú og nú eru barnabörnin alls sjö – og það áttunda á leiðinni. Námið beið því betri tíma en um fertugt settist hún aftur á skólabekk, lauk námi í verkefnastjórnun og leiðtogaþjálfun við Endurmenntun Háskóla Íslands árið 2004, mannauðsstjórnun við sama skóla árið 2005 og útskrifaðist með MBA-gráðu frá HÍ árið 2012.

„Það er mikilvægt fyrir stéttarfélag eins og VR að efla menntun og starfsþróun félagsmanna sinna og styðja við bakið á þeim sem hafa ekki tök á að nýta hefðbundin námsúrræði,“ segir Ólafía. „Brottfall úr skóla er alvarlegt vandamál á Íslandi, þriðjungur fólks á aldrinum 25 til 64 ára hefur ekki lokið formlegri menntun á framhaldsskólastigi, sem hlýtur að teljast óásættanlegt. Og við sjáum að aðeins lítið hlutfall starfsmanna á vinnumarkaði nýtir rétt

sinn til endurmenntunarstyrkja sem starfsmenntasjóðir bjóða upp á. Þessu þurfum við að breyta. Stéttarfélögin eru í þeirri aðstöðu að geta aðstoðað félagsmenn sína með markvissum og öflugum hætti til að endurmennta sig og gera sig hæfari á vinnumarkaði. Það hlýtur að vera eitt af forgangsmálum okkar á komandi árum og hefur stjórn VR af ráðið að leggja mikla áherslu á þennan málaflök á næstu misserum.“

FYRST KVENNA Í FORMENNSKUNA

Á sama tíma og félagið ýtir úr vör viðamiklu átaki í jafnréttismálum, Jafnlaunavottun VR, skráir Ólafía nafn sitt í sögubækurnar með því að vera fyrsta konan til að gegna formennsku í 122 ára sögu félagsins. Ólafía hefur komið að jafnréttisbaráttunni á margvíslegan hátt, hún sat m.a. í stjórn Kvenréttindafélags Íslands á árunum 1995 til 2001 og var varamaður í Jafnréttisráði frá 2001 til 2003. Það kemur því ekki á óvart að jafnréttismálin séu ofarlega á blaði þegar spurt er um áherslur hennar.

„VR hefur á síðustu árum og áratugum lagt mikla áherslu á að berjast gegn launamun kynjanna, nú síðast með því að kynna Jafnlaunavottun VR. Það er gott framtak og þarft. Glerveggir eru sýnilegir í dag af þeirri einföldu ástæðu að allir, konur og karlar, eru meðvitaðir um þá mismunun sem konur búa við á íslenskum vinnumarkaði. Það verður enginn afsláttur gefinn í þessari baráttu hjá okkur á næstu árum, það get ég fullrytt.“

KJARAMÁLIN Í FORGRUNNI

Næstu vikur eru helgaðar stefnumótun félagsins til næstu missera og ára. Ljóst er að kjaramálin munu setja svip sinn á starfsemi VR á þessu ári, kjarasamningar eru lausir undir lok árs og baráttan fyrir betri launum og auknum kaupmætti verður fyrirferðarmikil. Kjarabaráttu snýst um réttlæti en réttlátt samfélag verður ekki til nema launafólk geti lifað af launum sínum, áréttar Ólafía. Í ávarpi sínu á útifundinum á Ingólfstorgi í Reykjavík þann 1. maí síðastliðinn lagði hún áherslu á mikilvægi þess að ná þjóðarsátt og stöðugleika. Áskorun til nýrrar ríkisstjórnar væri að ná sátt við launafólk og auka velferð, atvinnu og kaupmátt. „Við viljum þjóðarsátt sem skilar sér í vasa launþega en eykur ekki á byrðar þeirra. Við krefjumst þess að stjórnvöld sýni ábyrgð en ekki gáleysi þegar þau fara með almannafé. Við viljum sátt um aukinn kaupmátt, ekki óðaverðbólgu skammsýnna stjórnmalaflokka sem senda reikninginn til komandi kynslóða.“

Á næstu vikum liggur því fyrir félaginu að móta kröfugerð vegna komandi kjarasamninga. „Það er brýnt að virkja grasrótna, trúnaðarráð og trúnaðarmenn sem munu, með stjórn félagsins, móta áherslur okkar í komandi kjaraviðræðum. Sameinum krafta okkar og mótum það samfélag sem við viljum búa í,“ sagði nýkjörinn formaður VR að lokum.

ER EFTIRSÓKNARVERT AÐ VERA STJÓRNANDI?

Mikill meirihluti stjórnenda á íslenskum vinnu-markaði eða 80% telur starfið eftirsóknarvert samkvæmt niðurstöðum nýlegrar könnunar VR meðal íslenskra stjórnenda. Meirihluti hefur einnig fært persónulegar fórnir fyrir starfsframa sinn og fjórði hver stjórnandi segist oft hafa tekið starfið fram yfir einkalífið.

BEST OG VERST VIÐ STARFIÐ

Fjórð af hverjum tíu svarendum í könnuninni segja það besta við starfið að hafa möguleika á því að koma hlutum í framkvæmd sem er örlítill fækkun frá árinu 2010 þegar helmingur svarenda var þeirrar skoðunar. Sjálfstæði í starfi er í öðru sæti bæði árin og verkefni í vinnunni eru í þriðja sæti.

Álag og streita er hins vegar það versta við að vera stjórnandi, rúmlega þriðjungur merkti við þann valkost sem er nokkuð færri en undanfarin ár, 2006 – 2008 sögðu 53-54% álag vera það versta við starfið og 42% árið 2010. Starfsmannamálin hafa hins vegar færst mun ofar á þennan lista á síðustu tveimur árum, 16% svarenda merktu við þann valkost í könnuninni 2012 en einungis 1,5% árið 2010.

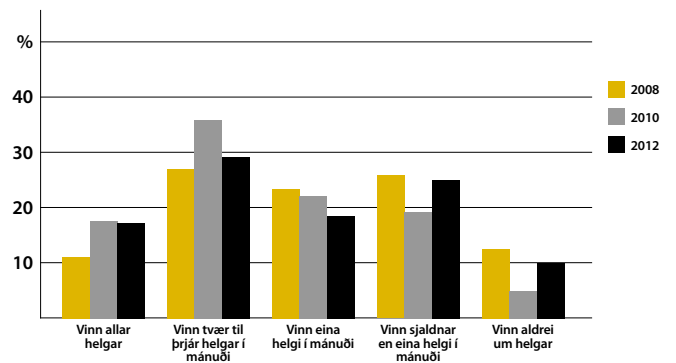
HELGARVINNA ALGENG

Stjórnendur vinna að meðaltali 55 klst. á viku, að fjarvinnu meðtalinni. Vinnuvikan hefur lítið breyst undanfarin ár en fjarvinnan hefur þó styst sem bendir til þess að viðvera stjórnenda á vinnustaðnum hafi aukist. Mikill meirihluti stjórnenda vinnur fjarvinnu eða nær 93%, og er meðaltalið 7 klst á viku. Vinnuvika karla í stjórnunarstöðu er mun lengri en kvenna eða 57,7 klst. á móti 51,3 klst. Þá er vinna stjórnenda í einkafyrirtækjum lengri en þeirra sem starfa hjá opinberum stofnunum eða 56,6 stundir á móti 52,2 stundum.

Nú af hverjum tíu stjórnendum vinna eitthvað um helgar, fjórðungur vinnur sjaldnar en eina helgi í mánuði en næstum 48% vinna eina til þrjár helgar í mánuði. Stór hópur, eða 17%, vinnur allar helgar sem er svipað og fyrir tveimur árum. Einn af hverjum tíu vinnur aldrei um helgar sem er aðeins minna en árið 2008 en umtalsvert aukning frá árinu 2010 en þá sögðust 5% aldrei vinna um helgar.

Hærrí stjórnendur eru líklegri til að vinna um helgar en millistjórnendur, 19% þeirra segjast vinna allar helgar en 12% millistjórnenda. Karlar vinna frekar um helgar en konur, 21% karla vinnur allar helgar en tæplega 13% kvenna.

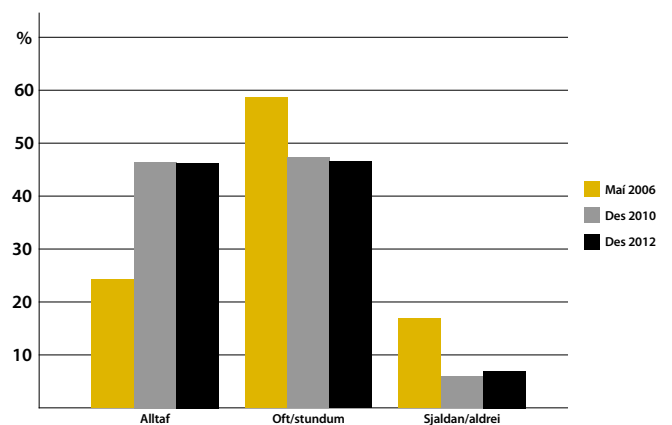
VINNUR ÞÚ UM HELGAR?



VINNAN MEÐ Í FRÍÐ

Starfið er stjórnendum alltaf hugleikið, jafnvel þegar þeir eru í orlofi, en tæplega 47% segjast alltaf sinna vinnutengdum verkefnum í orlofi sínu, s.s. svara símtölum og tölvupósti. Um 30% segjast oft sinna vinnunni þó þeir séu í fríi en innan við 7% segjast gera það sjaldan. Og þeir eru örfáir, eða innan við hálftr prósent, sem segjast aldrei sinna vinnunni í fríinu.

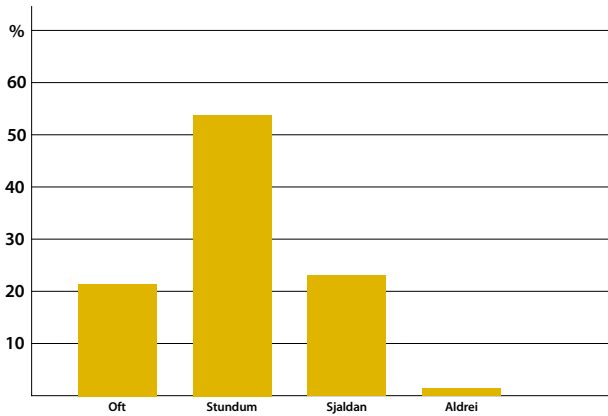
SINNIR ÞÚ VINNUTENGDU VERKEFNUM Í FRÍINU?



Yfir helmingur karla eða 54% segist alltaf sinna vinnutengdum verkefnum í fríi og er það umtalsvert meira en hjá konum þar sem hlutfallið er 37%. Þá sinnir helmingur stjórnenda hjá einkafyrirtækjum (53%) vinnunni alltaf í sínu orlofi en rúmur þriðjungur stjórnenda stofnana (36%).

Þetta er í samræmi við svör við spurningunni hvort stjórnendur hafi áhyggjur af vinnunni þegar þeir eru í fríi. Rúmlega helmingur, eða 54%, segir að það gerist stundum og 22% segja að það gerist oft sem er hærra hlutfall en verið hefur undanfarin ár.

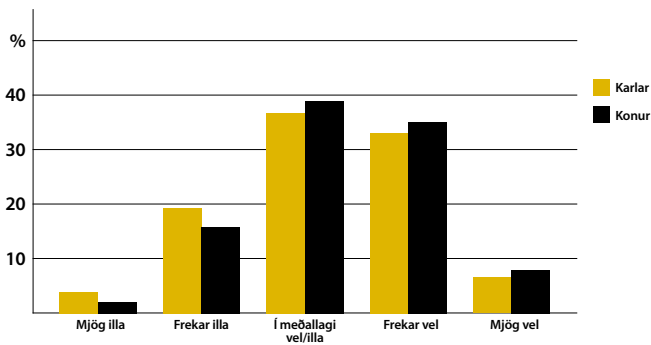
ÞEGAR ÞÚ ERT Í FRÍI, SÆKJA AÐ ÞÉR ÁHYGGJUR VEGNA VINNUNNAR?



VINNAN OG EINKALÍFIÐ

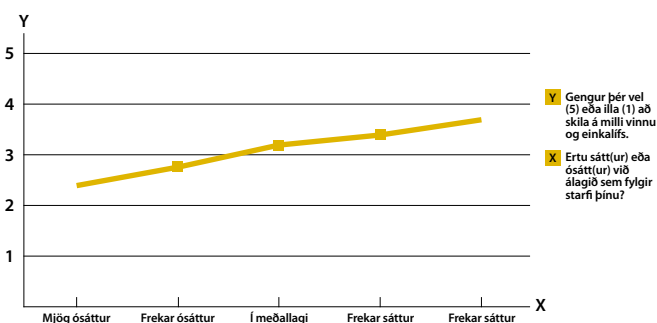
Ríflega einn af hverjum fimm stjórnendum á erfitt með að skilja milli vinnu og einkalífs en 41% segja að það gangi vel. Þessi spurning var einnig lögð fyrir stjórnendur árin 2006, 2008 og 2010 og benda niðurstöðurnar til þess að stjórnendur eigi nú erfiðar með að skilja þarna á milli en á árunum 2006 - 2008. En þó verður að hafa í huga að spurningin var eilítið öðruvísi orðuð í könnunum 2006 og 2008 en hún var árin 2010 og 2012. Í könnuninni árið 2012 er í fyrsta skipti marktækur munur milli kynjanna hvað þetta varðar og virðist konum ganga betur að skilja á milli vinnunnar og einkalífsins.

GENGUR ÞÉR VEL EÐA ILLA AÐ SKILJA Á MILLI VINNU OG EINKALÍFS?



Það er áhugavert að skoða þessar niðurstöður m.t.t. spurningar um vinnuálag. Þeir sem segjast sáttir við það vinnuálag sem þeir búa við eiga auðveldar með að skilja á milli vinnu og einkalífs.

TENGLS VINNUÁLAGS OG JAFNVÆGIS VINNU OG EINKALÍFS

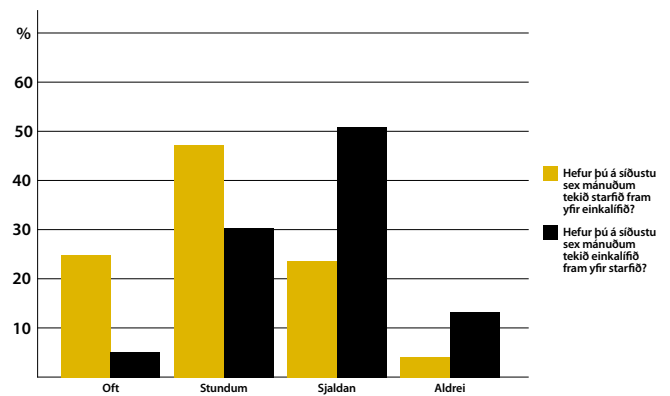


FÓRNIR FYRIR FRAMANN

Stjórnunarstarfið kostar fórnir, 60% svarenda í könnuninni segjast hafa fært persónulegar fórnir fyrir starfsframann sem er herra hlutfall en árið 2010 en þá sögðust 55% hafa fært fórnir fyrir framann. Karlar telja sig frekar hafa fært persónulegar fórnir fyrir framann en konur, 64% karla svöruðu þessari spurningu játandi en 54% kvenna. Árið 2010 var ekki marktækur munur milli kynjanna. Yngri stjórnendur segjast frekar hafa fært fórnir en eldri kollegar þeirra og stjórnendur hjá einkafyrirtækjum frekar en þeir sem starfa hjá hinu opinbera.

Fjórdi hver stjórnandi tók vinnuna oft fram yfir einkalífið síðustu sex mánuði fyrir könnun sem er mjög svipað og árin 2010 og 2008. Meðalaldur þeirra sem hafa tekið starfið fram yfir einkalífið er marktækt lægri en annarra og helst sá munur frá könnuninni árið 2010.

EINKALÍFIÐ EÐA STARFIÐ?



Það vekur hins vegar athygli að svör við spurningunni hvort stjórnendur hafi tekið einkalífið fram yfir starfið eru önnur í ár en árið 2010; árið 2012 sögðust 5% oft hafa tekið einkalífið fram yfir starfið en þetta hlutfall var 25,6% árið 2010. Árið 2012 sagðist 51% sjaldan hafa tekið einkalífið fram yfir starfið en árið 2010 var þetta hlutfall tæplega 22%.

Fleiri karlar en konur segjast oft eða stundum hafa tekið einkalífið fram yfir starfið eða 40% á móti 30%. Enginn munur er á kynjunum þegar spurt er hvort viðkomandi hafi tekið starfið fram yfir einkalífið.

UM KÖNNUNINA

VR hefur gert könnun meðal stjórnenda á íslenskum vinnumarkaði, bæði hinum almenna og hinum opinbera, annað hvert ár frá árinu 2006. Markmiðið er að leita upplýsinga um stöðu og líðan stjórnenda og fá fram viðhorf þeirra til ýmissa þátta. Stjórnendakönnun VR er hluti af vinnumarkaðs-könnunum félagsins, hinar eru launakönnun og könnun á Fyrirtæki ársins.

Maskína hafði umsjón með gerð könnunarinnar og úrvinnslu niðurstaðna. Könnunin var rafræn, gerð í desember árið 2012 og var fjöldi í úrtaki 1.852 einstaklingar, hærri og millistjórnendur á almennum og opinberum markaði. Alls svöruðu 1.138 eða 61,9%.

Til að hægt sé að bera saman niðurstöður milli ára er áhersla lögð á að hafa úrtakið sambærilegt á milli ára en ljóst er að einhverjar breytingar verða á samsetningu hópsins milli ára og vinnslu könnunarinnar. Engu að síður gefur samanburður mikilvægar vísbendingar um þróun á líðan og viðhorfum stjórnenda.

RÉTTINDI ERU EKKI SJÁLFSAGT MÁL

VR hefur frá upphafi heiðrað þá menn og konur sem lagt hafa mikið af mörkum til félagsstarfsins. Fyrstu áratugina var heiðursfélagakjör eini virðingar- og þakklætisvotturinn sem félagið veitti en árið 1961 var ný viðurkenning tekin upp, gullmerki VR. Þeir Gunnar Helgi Guðmundsson og Ragnar Engilbertsson fengu afhent gullmerki VR á aðalfundi VR þann 17. apríl 2013. Þeir heiðursmenn voru meðlimir í svokallaðri „Stormsveit“ VR á áttunda og níunda áratugnum, þegar verkföll voru helsta vopnið í verkalýðsbaráttunni, og eiga margar sögur í pokahorninu. Þeir hittust á Mokka einn laugardagsmorgun til að rifja nokkrar þeirra upp.

Texti: **Brynhildur Björnsdóttir** // Myndir: **Eddi**





GHG: Ég gekk í VR þegar ég fór að vinna hjá BYKO á sjöunda áratugnum, en þar starfaði ég í þrjátíu ár. Ég fór fljótt inn í trúnaðarráð og tók þátt í mörgum verkföllum. Það var heljarmikill hasar. Reyndar er ég búinn að vera í verkalýðsbaráttu alla tíð. Þegar BSRB fór í sitt fyrsta verkfall var ég þar ásamt mörgum öðrum góðum mönnum og þá fengum við opinberir starfsmenn verkfallsréttinn.

RE: Ég gekk í VR þremur árum eftir að ég hóf störf hjá Ellingsen 1966. Ég hætti þar 43 árum síðar, í september 2009, og þetta verður að kallast nokkuð góður tími hjá sama fyrirtæki. Á þessum tíma voru margir harðir verkalýðs-sinnar í Ellingsen, meðal annars verslunarstjórinn, og hann fékk okkur með sér í baráttuna. Á áttunda áratugnum var ég í trúnaðarmannaráði og starfaði þar, sat á þingum og hef verið viðloðandi þangað til um daginn þegar ég sat minn síðasta fund.

GHG: Við vorum að klára okkar kvóta í þessum málum en það er ekki laust við að maður sakni ýmislegs, einkum félaganna.

RE: Mér finnst að VR ætti að stofna öldungaráð og stefna okkur saman einu sinni í mánuði, þó ekki væri til annars en að drekka kaffi og spá í stöðuna.

STORMSVEIT – ÚTKALL

RE: Þetta var hópur sem var tilbúinn alltaf þegar á þurfti að halda. Því miður var erfitt að fá fólk í verkfallsvörslu svo þetta var heljarinnar vinna fyrir þá sem svöruðu kallinu. Og á árunum milli 1970 og 1988 var töluvert um verkföll.

GHG: Á þessum árum var verðbólgan á fullu, sem þýddi að samningsbundnar launahækkningar hurfu nánast um leið og þær höfðu gengið í gegn. Árið 1988 bjuggum við til hin svokölluðu rauðu strik, sem áttu að tryggja okkur launahækkningar í samræmi við verðbólgu, en svo var samningurinn ekki virtur og þá var ekkert annað í stöðunni en að fara í verkfall. Þegar verslunarmenn fóru í verkfall áttu matvöruverslanir náttúrliga að vera lokaðar. En við fréttum af einni í Garðabæ sem var opin og fórum til að loka henni. Þegar við komum var þar fyrir fullt af fólki, bæði starfsfólk og viðskiptavinir, sem vildi ekki láta loka búðinni og það kom til átaka. Ég kom með brotna hendina heim eftir það. Starfsfólkið sagði að við ættum ekkert með að loka búðinni en ég hugsa nú samt að það hafi verið ánægt með að fá hærri laun þegar verkfallinu var lokið og samningar höfðu náðst.

RE: Annað baráttumál var í sambandi við lokunartíma á verslunum, það var samið um að það ætti að vera lokað á laugardögum og helgidögum. Við stóðum nokkrir í því að loka verslunum, til dæmis var einn kaupmaður í Mosfellsbæ sem reyndi alltaf að hafa opið á jóladag og páskadag. Við mættum með lögfræðing og lokuðum búðinni. Það mátti ekki hafa opið þessa daga, hvorki samkvæmt samningum né lögreglusamþykktum.

GHG: Ég man eftir einu verkfalli en þá stoppuðum við bíla fyrir sunnan Hafnarfjörð og kíktum inn í þá til að athuga hvort verið væri að smygla mat inn til Reykjavíkur. Einu sinni náðum við kartöflubil og hégum utan á honum alla leið niður í Borgartún.

RE: Síðan kemur fyrsta verkfallið hjá opinberum starfsmönnum og þar mætti fólk. Ég man sérstaklega að þá mættu konur í þesum og háhæluðum skóm niður á höfn til að koma í veg fyrir uppskipun. Annars tóku ekki margar konur þátt í baráttunni á þeim árum enda landslagið >>

öðruvísi þá; þær konur sem voru útvinnandi voru oft einstæðar og áttu ekki heimangengt. Þetta er auðvitað breytt, nú eru konur í öllum nefndum og ráðum VR og það er mjög jákvætt.

RETTINDI SEM ÞYKJA SJÁLFSÖGÐ Í DAG

RE: Ýmis réttindi sem við börðumst fyrir þykja sjálfsögð í dag; við fengum vinnuvikuna stytta niður í fjórutíu stundir, sjúkrasjóður var stofnaður á þessum tíma og orlofið lengt, eftir mikla baráttu. VR gerðist aðili að atvinnuleysisstryggingasjóði og orlofsjóði og það var ýmislegt svona sem vannst.

GHG: Svo var náttúrulega alltaf verið að reyna að hækka launin því þau voru svo lág. Á þessum verðbólgutímum hækkaði verðlag svo hratt að fólk átti hreinlega ekki fyrir mat, svo við börðumst fyrir því að launin væru í takt við verðbólguna.

RE: Stundum var komið að því að ljósa um samninga, eftir kannski margra vikna baráttu og verkfall, og þá var samningurinn felldur því þeim lægst launuðu fannst hann ekki nógu góður. En þetta blessaða fólk mætti svo ekki í verkfallsvörsluna þegar á því þurfti að halda að styrkja verkfallið og passa að engir gengju í okkar störf.

GHG: Það er bara oft þannig að það er bara viss hópur manna sem mætir þegar kallið kemur. En ég man að 1988 mættu stúlkur úr lægst launuðu störfunum og voru með okkur og þær voru ekkert síðri en við kallarnir, vissu nákvæmlega hvað átti að gera og stóðu sig mjög vel. Við vorum þarna sem fulltrúar allra og þá fannst okkur að fólk ætti að standa með okkur.

RE: Fólk skildi oft ekki að við vorum að berjast fyrir okkar kjörum og að þótt það væru ekki í sama verkalýðsfélagi og við myndi baráttu okkar gagnast því líka næst þegar það ætlaði að semja um sín laun.

HUGA ÞARF AÐ ELDRÁ FÓLKI

GHG: Það er að ýmsu að vinna enn í dag. Við þurfum að huga að eldra fólkinu okkar og gera því kleift að halda persónueinkennum sínum og áhugamálum, með lágmarks fjárráð til að gera hluti eins og að kaupa afmælisgjafir handa afkomendum og fót handa sjálfu sér. Fólk sem hefur alla ævi lagt upp úr því að vera snyrtilegt og vel til fara vill halda því áfram þótt það eldist, án þess að vera upp á ættingja sína komið. Fólk þið sem byggði upp landið á skilið að fá að ljúka ævinni með reisn.

RE: Og í þessu samhengi má minnst á hjúkrunarheimilið Eir, þar sem fólk greiddi háar upphæðir fyrir búseturétt og var svo jafnvel að borga yfirverð á venjulegum leigumarkaði. Ég þekki fólk sem seldi einbýlishús og keypti sér búseturétt þar en hafði svo ekki efni á mánaðarlegum afborgunum. Og þetta sýnir bara að þarna hefur ekki verið hugsað nógu vel um framhaldið.

VERKFÖLL ERU LIÐIN TÍÐ

RE: Hvað er verkfall? Verkfall er þegar fólk í ákveðinni stétt leggur niður vinnu til að sýna samfélaginu hversu nauðsynlegir starfskraftar þess eru og enginn annar má ganga í störf þess.

GHG: Verkföll eru ekki vopn sem bitur í dag. Samstaðan er ekki svo mikil, fólk hugsar bara um sig og sín laun en gerir sér ekki grein fyrir að það var ekkert endilega alltaf sjálfsagt mál að fá launin sín.

RE: Ég man þegar greiðslukortin komu til sögunnar í kringum 1990. Eftir það var fólk orðið þannig sett að það var alltaf í skuld og hafði hreinlega ekki efni á því að fara í verkfall. Það er samt auðvitað gott ef hægt er að



ná samningum án þess að fara í verkfall, því verkföll eru alltaf dýrkeypt.

STORMSVEITIN AFHENDIR KEFLIÐ

GHG: Við þurfum alltaf að lokum að fá fólk til að vinna saman, það stendur enginn einn maður í verkalýðsbaráttu fyrir alla hina. Fólk þarf að sýna samstöðu inni í félaginu, mæta á fundi, koma með sínar skoðanir. Við eigum stórt og mikið hús og getum tekið á móti fullt af fólk. Mér finnst allt of margir vera tilbúnir að kvarta og gagnrýna en ekki jafn tilbúnir að taka þátt í að breyta og bæta.

RE: Það mætti alveg taka saman hvað hefur áunnist frá 1950 og til dagsins í dag. Ég heyri ungt fólk oft spyrja til hvers það þurfi að vera að borga í eitthvert verkalýðsfélag, án þess að gera sér grein fyrir hinu gríðarlega starfi sem verkalýðshreyfingin hefur unnið gegnum tíðina. Þessi réttindi eru ekkert sjálfsögð og það er hægt að minnka þau og afnema ef við erum ekki stöðugt á verði. Félagið þarf að kynna þetta fyrir félagsmönnum.

GHG: Félagið er tilbúið að koma á vinnustaðina og kynna sín stefnumál og hvað er á dófinni en fólk er stundum ekki einu sinni tilbúið að mæta á kaffistofuna í hádeginu. Fólk þarf að taka ábyrgð á sínum réttindum.

RE: Og einhver þarf að taka við af okkur. Við höfum staðið okkur vel en það gerðist ekki sjálfkrafa, það þarf að berjast og sitja fundi og taka þátt í starfi félagsins. Og nú vantar nýtt fólk.

GHG: Við biðum bara eftir því að Stormsveitin verði kölluð út í kaffi og meðði til að afhenda keflið nýrri kynslóð.

UNGLINGAR EIGA LÍKA RÉTT

GÆTIÐ AÐ RÉTTINDUM BARNNA OG UNGLINGA Á VINNUMARKAÐI



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 valda 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

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. 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.

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 fyrirmælum 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 vinnu-

tilhögun ungmenna í verslunum og er rétt að koma því á framfæri að í upphafi starfstíma skal fyrirkomulagið ákveðið og er þá bæði verið að tala um upphaf og lok vinnudags. Breyting á vinnutíma síðar á starfstímanum skal eiga sér stað með uppsagnarfrests fyrirvara 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 geri sér grein fyrir því að 100% starf þ.e. fullt starf hjá starfsfólki sem sinnir afgangslustörfum 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 kaffitíma 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 afgangslustu 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 BARNNA OG UNGLINGA

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

TEXTI

GUÐMUNDUR B. ÓLAFSSON HRL.



RÁÐNINGARSAMNINGAR OG FÍKNIEFNAPRÓF

Að undanförunu hafa orðið nokkrar umræður um skyldu manna til að gangast undir fíkniefnapróf samkvæmt ráðningarsamningi. Nýverið sagði stórt útgerðarfyrirtæki upp 13 starfsmönnum sem höfðu greinst með leifar af fíkniefnum í þvagi, en samkvæmt ráðningarsamningi var fyrirtækinu heimilt að láta starfsmenn gangast undir fíkniefnapróf sem gæti leitt til fyrirvaralausrar uppsagnar.

Það sem vekur mann til umhugsunar er hvort ákvæði í ráðningarsamningum um heimild vinnuveitanda til að skipa starfsmönnum að fara fyrirvaralaust í fíkniefnapróf standist lög og hvort brot á slíku samningsákvæði geti réttlætt fyrirvaralausar uppsögn ráðningarsamnings.

Þessari grein er ekki ætlað að vera tæmandi um þetta viðfangsefni, en þau ákvæði sem helst koma til athugunar eru 71. gr. stjórnskrárárinnar um friðhelgi einkalífs og 8. gr. mannréttindasáttmála Evrópu. Þá koma til skoðunar ákvæði persónuverndarlaga nr. 77/2000 um hvort framkvæmd slíkra prófa falli undir söfnun upplýsinga sbr. 8. gr. laganna, en þar er gerð skýr krafa um málefnalegar ástæður fyrir skráningu persónulegra upplýsinga.

ÍÞYNGJANDI ÁKVÆÐI EÐA ÖRYGGISATRÍÐI?

Menn geta samið um allt milli himins og jarðar í ráðningarsamningum nema það brjóti í bága við lög. Hins vegar er hægt að fá samningsákvæðum vikið frá ef þau eru beinlínis ósanngjörn, sbr. 36. gr. samningalaga nr. 7/1936. Við mat á því hvort unnt er að vika ákvæðinu frá, og hvaða afleiðingar það hafi ef starfsmaður sinnir ekki boðun um þátttöku í fíkniefnaprófi, verður einkum að líta til forsendna og tilgangs samningsákvæðisins og stöðu aðila við samningsgerð. Hér er um íþyngjandi ákvæði að ræða fyrir starfsmenn er varðar athafnir þeirra utan vinnusambandsins

og því þurfa að vera gild rök fyrir slíku ákvæði.

Af hálfu vinnuveitenda hefur meðal annars verið litið til öryggissjónarmiða, hvort sem er vegna hættu við framkvæmd starfa eða starfa við umsjón með lyfjum. Því hefur verið borið við að störfín séu þess eðlis að rétt sé að gera ríkar kröfur til starfsmanna um að það sé hafið yfir vafa að þeir neyti ekki fíkniefna. Þessi rök eru góð og gild ef fyrirtækið getur sýnt fram á að starfsemin sé þess eðlis að ákvæði í ráðningarsamningum um fíkniefnapróf séu réttlæt看anleg. Í öðrum tilvikum, til að fylgja eftir markmiðum um fíkniefnalaust fyrirtæki, tel ég að hagsmunir vinnuveitanda séu ekki nægilegir til að réttlæta svo íþyngjandi ákvæði og inngrip í friðhelgi einkalífs starfsmanns.

Vinnuveitandi hefur ekkert með það að gera hvernig starfsmenn eyða sínu fríi nema frí-stundaiðkun þeirra komi í veg fyrir að þeir mæti fullfrískir til vinnu og sinni störfum sínum. Samkvæmt meginreglum vinnuréttar ber að gefa aðvörun ef starfsmenn gerast brotlegir í störfum sínum og bæti þeir ekki úr vanefnd, eða brjóti af sér aftur, getur það leitt til fyrirvaralausrar uppsagnar. Starfsmaður sem er undir áhrifum vímuefna eða áfengis í vinnu á því á hættu að missa vinnuna fyrirvaralaust brjóti hann af sér á ný. Hins vegar verður að hafa í huga að leifar af fíkniefnum geta greinst í þvagi í margar vikur eftir neyslu, án virkni. Eins getur verið að menn neyti lögmætra lyfja samkvæmt lyfseðli, sem skilja eftir sig leifar af efnum sem skilgreind eru sem fíkniefni. Það að leifar af fíkniefnum finnst í þvagi segir ekki allt um ástand mannsins er hann mætir til vinnu. Maður sem neytir áfengis einum eða tveimur dögum fyrir vinnudag getur því verið mun verr á sig kominn en sá sem nýtt hefur fíkniefna viku áður.

Ef leifar af fíkniefnum finnast í þvagi starfsmanns við skoðun getur það eitt og sér ekki

réttlætt fyrirvaralausar uppsögn nema til komi öryggissjónarmið eins og áður er nefnt. Hér kæmu fyrst til skoðunar reglur um aðvörun, sem hugsanlega gætu leitt til uppsagnar síðar, en ef um enga virkni er að ræða tel ég varhugavert að segja manni upp fyrirvaralaust þrátt fyrir aðvörun.

MÁLEFNALEG RÖK NAUÐSYNLEG

Ákvæði í ráðningarsamningum um fíkniefnapróf, sem leitt geta til fyrirvaralausrar uppsagnar, án þess að um málefnaleg rök vinnuveitanda sé að ræða, tel ég ekki standast út frá sjónarmiðum um friðhelgi einkalífs og persónuvernd nema ótvíræðir hagsmunir vinnuveitanda leiði til slíks. Líklegt er að slíku samningsákvæði yrði vikið til hliðar á grundvelli 36. gr. Samningalaga, þar sem ákvæðið teldist ósanngjarnt og ómálefnalegt og það legði íþyngjandi skyldur á launþegann er snúa að persónulegum rétti hans. Ber þá einnig að líta til þess að staða starfsmanna við samningsgerð er að öllu jöfnu mun lakari en vinnuveitanda og á starfsmaður ekki auðvelt með að neita að skrifa undir samning með slíku ákvæði við ráðningu.

Það að heimildin um fíkniefnapróf sé bundin í ráðningarsamning veitir ekki ótvíræða heimild til framkvæmdar slíks prófs og til samanburðar má nefna ákvæði um skoðun á tölvupósti starfsmanna sem oft hefur verið úrskurðað um að sé takmörkunum háð þrátt fyrir ákvæði í reglum eða samningum.

Ég tel að það samræmist ekki eðli ráðningarsamninga að í þeim séu íþyngjandi ákvæði þar sem vinnuveitanda er heimilt að hnýsast í einkalíf starfsmanns utan vinnu, nema ríkir hagsmunir vinnuveitanda vegna eðli starfins séu í húfi, hvað þá að ráðningarsamningar séu notaðir til að búa til fíkniefnalaust bæjarfélag eins og einhverjum hefur dottið í hug.

TAKTU BÓKINA MEÐ Í FRÍIÐ

„Það er óvenju fjölbreytt úrval af nýjum þýddum bókum nú á vormánuðum og í sumarbyrjun, þannig að allir ættu að geta fundið eitthvað við sitt hæfi að lesa í sumarfríinu“ segir Valva Árnadóttir, trúnaðarráðsmaður hjá VR og trúnaðarmaður í Eymundsson. Við fengum Völvu til að velja nokkrar bækur fyrir fríið.



SUMAR ÁN KARLMANNA - SIRI HUSTVEDT

Þetta er yndisleg konubók. Boris, eiginmaður Miu, vill skyndilega taka sér pásu frá hjónabandinu sem staðið hefur í 30 ár og fer að heiman og tekur sér unga ástkonu. Mia fær alvarlegt taugaáfall og sturlast við þessar breyttu fjölskylduáðstæður, leitar sér lækninga á sjúkrahúsi og flytur á æskustöðvarnar. Þar endurnýjar hún sambandið við móður sína sem orðin er öldruð, hennar vinkonur og einnig uppkomna dóttur sína. Mia er íhugul og djúp en Boris, sem er vísindamaður, er kærulausari manngerð og hugmyndir þeirra um hvað er að halda sambandi þrátt fyrir pásuna í hjónabandinu eru skemmtilega skondnar. Bókin er létt og og myndin á köflum þrátt fyrir alvarlegan undirtón og er hin skemmtilegasta lesning.

MANNESKJA ÁN HUNDS - HÁKAN NESSER

Bókin fjallar um einkennileg mannhvörf þegar tveir frændur hverfa sporlaust á innan við sólarhring. Stórfjölskyldan Hermannsson, sem bókin fjallar um, hefur safnast saman til að halda upp á stórafmæli ættföðurins og eldri dóttur hans á heimili foreldranna, æskuheimili barnanna. Elsta kynslóðin

er að setjast í helgan stein og við kynnumst ýmsum hliðum fjölskyldunnar þar sem ekkert er auðvelt eða augljóst og ýmislegt fer öðru vísi en ætlað er. Lögreglumaðurinn Gunnar Barbarotti rannsakar málið og er þetta fyrsta bókin af fimm um hann. Manneskja án hunds er bráðskemmtilega skrifuð og þrælsþennandi frá fyrstu síðu til hinnar síðustu.

Í TRÚNAÐI - HÉLENE GRÉMILLON

Í trúnaði segir frá Camille, sem nýlega hefur misst móður sína, og nafnlaust bréf sem henni berst auk samúðarkveðjanna. Camille efast um að bréfið sé ætlað sér og reynir að finna því réttan viðtakanda, með sama eftirnafni, en þegar fleiri bréf berast kemur í ljós að þau afhjúpa gamalt leyndarmál sem tengist uppruna hennar og sögu. Sögupráðurinn og tengsl persónanna eru flókin og snúin og samskipti persóna gagnvart hver annarri ekki alltaf af heilindum. Sagan spannar tímabilið frá 1938 til 1975 og segir frá ástum, örlögum, heitum tilfinningum og svikum, vonum og vonbrigðum. Bókin er geysivel skrifuð og framvinda sögunnar dregur lesandann áfram og kallar sífellt fram ný sjónarhorn á persónum og aðstæðum þeirra. Feikilega góð bók um mannleg örlög.

IÐRUN - HANNE VIBEKE HOLST

Iðrun er flókin fjölskyldusaga, örlagasaga fjögurra kynslóða frá stríðsárunum seinni og fram til 2011. Aðalsöguhetjurnar eru Leif og Leó, tvíburabæður úr annarri kynslóð, sem eru alveg eins í útliti en mjög ólíkir að innra upplagi. Sögusviðið er Danmörk, Svíþjóð, Þýskaland og Frakkland og eru aldarfarslýsingar og landslags, svo og persónulýsingar, mjög trúverðugar og lifandi. Við kynnumst fjölskyldunni eftir því sem sögunni vindur fram og koma þá í ljós ýmis leyndarmál og afleiðingar þess að þau eru afhjúpuð. Sagan er létt og skemmtilega skrifuð, sögupersónur áhugaverðar, skýrt dregnar og sannfærandi og vaxa við aukin kynni eftir því sem sögunni vindur fram. Frábær sumarlesning fyrir konur og karla.

GÖNGULEIÐIR: KJALVEGUR, ÖSKJUVEGUR, LÓNSÖRÆFI, LAUGAVEGURINN, FIMMVÖRÐUHÁLS

- PÁLL ÁSGEIR ÁSGEIRSSON

Gott er að fá hér nýja útgáfu af handhægri, stórskemmtilegri og fróðlegri gönguleiðabók Páls Ásgeirs Ásgeirssonar sem kom fyrst út 1994. Auk aðgengilegra og skemmtilegra leiðarlýsinga á þessum fallegu gönguleiðum, með hugmyndum að hæfilegum dagleiðum ásamt landakortum, eru í bókinni greinargóðar upplýsingar um undirbúning ferða og nauðsynlegan útbúnað, heppilegan fatnað, öryggismál og fleira. Bókin er ríkulega myndskreytt og miðlar höfundur óspart af reynslu sinni af þessum gönguleiðum. Gönguleiðir er kjörin bók fyrir alla þá sem hyggja á lengri eða skemmri gönguferðir um landið okkar.

ÞAÐ ER JAFNRÉTTI HJÁ ÞESSUM FYRIRTÆKJUM!



ISS

VIÐMÆLANDI: SIGRÍÐUR HÉÐINSDÓTTIR

AF HVERJU ÁKVAÐU ÞIÐ AÐ SÆKJAST EFTIR JAFNLAUNAVOTTUN VR?

Hjá okkur er starfsfólk sem er með um 30 ára starfsaldur og á svo löngum tíma geta laun þróast í ýmsar áttir. Með Jafnlaunavottuninni viljum við vera heiðarleg gagnvart starfsfólki okkar og annars vegar sýna að við metum framlag þess óháð því hvort um karl eða konu er að ræða og hins vegar finna út hvernig við stöndum varðandi laun innan sambærilegra starfa. Jafnlaunavottunin er einnig mikilvæg til að efla traust á milli fyrirtækisins og starfsmanna.

VAR EITTHVAÐ SEM KOM Á ÓVART Í FERLINU?

Helst það að við þurftum ekki að breyta neinu, við vissum ekki alveg hverju við ættum von á. Þetta reyndist allt innan marka, sem var ánægjulegt. Það er mikilvægt að hafa þetta aðhald sem Jafnlaunavottunin veitir með eftirliti næstu þrjú ár og þetta kallar einnig á að hafa einhvern ábyrgan því þessu þarf að fylgja eftir.

HVERNIG HEFUR STARFSFÓLKID TEKIÐ ÞVÍ AÐ FYRIRTÆKID SÉ KOMIÐ MEÐ JAFNLAUNAVOTTUN VR?

Þetta er hluti af samfélagsábyrgð okkar og þetta eflir traust á milli fyrirtækisins og starfsmanna. Eins ætti þetta að hjálpa okkur að laða að gott starfsfólk í framtíðinni. Okkur finnst það einnig mikilvægt fyrir viðskiptavinum og samfélagið allt að vita að ISS mismunar ekki starfsmönnum og stendur við skyldur sínar þrátt fyrir harða samkeppni. Við erum til að mynda með töluvert mikið af starfsfólki sem er af erlendum uppruna og höfum aldrei tekið þátt í þeim leik að greiða þeim lægri laun, enda yfirleitt um frábært starfsfólk að ræða. Það er í raun ótrúlegt að við skulum þurfa á 21. öldinni að fá það staðfest og vottað af óháðum utanaðkomandi aðila að við mismunum ekki konum og körlum í sambærilegum störfum, það á einfaldlega að vera sjálfsagður hlutur og snýst um mannvirðingu.

TELUR ÞÚ AÐ ÞETTA HAFI ÁHRIF Á ÍMYND FYRIRTÆKISINS?

Tvímælalaust. Vonandi verður ISS áhugaverðari kostur bæði sem vinnustaður og sem samstarfsaðili.

HVAÐ FINNST ÞÉR FELAST Í ÞVÍ AÐ FYRIRTÆKID ÞITT SÉ MEÐ JAFNLAUNAVOTTUN VR?

Jafnlaunavottunin er mikilvægur hlekkur í samfélagsábyrgð ISS og sýnir að ISS er ábyrgt og heiðarlegt fyrirtæki hvað þessa þætti varðar. Við erum öll stolt og ánægð með vottunina.

PARLOGIS

VIÐMÆLANDI: GUÐNÝ RÓSA ÞORVARÐARDÓTTIR

AF HVERJU ÁKVAÐ PARLOGIS AÐ SÆKJAST EFTIR JAFNLAUNAVOTTUN VR?

Í starfsmannastefnu Parlogis kemur fram að bæði kynin njóti sambærilegra kjara fyrir jafnverðmæt störf. Í ljósi þeirrar umræðu sem hefur verið um launamun kynjanna vildum við sýna fram á að við framfylgjum jafnlaunastefnu okkar í raun og fannst því kjörið tækifæri að taka þátt í þessu ferli með VR og BSI þegar það bauðst.

VAR EITTHVAÐ SEM KOM Á ÓVART Í FERLINU?

Í rauninni kom lítið á óvart í sjálfu ferlinu, þar sem við höfum áður gengið í gegnum vottun á gæðakerfi okkar og þekktum því þær kröfur sem gerðar eru. Parlogis er með 9001-gæðavottun frá BSI og við fáum fulltrúa BSI hingað til okkar tvisvar á ári í úttekt. Það var því ekki mikil viðbót fyrir okkur að bæta launakerfinu inn í þá ferla sem þegar eru til staðar í núverandi gæðakerfi.

HVERNIG HEFUR STARFSFÓLKID TEKIÐ ÞVÍ AÐ FYRIRTÆKID SÉ KOMIÐ MEÐ JAFNLAUNAVOTTUN VR?

Starfsfólkið er að mér heyrst afar ánægt með að þessi greining hafi verið gerð hjá okkur og þar með staðfest að við séum að vinna samkvæmt stefnu fyrirtækisins. Ég vonast að sjálfsögðu til að jafnlaunavottunin bæti starfsandann þó að það hafi ekki verið meginmarkmiðið með vottuninni, heldur frekar hitt að fá það staðfest að við værum að vinna samkvæmt þeim verklagsreglum sem við setjum okkur.

TELUR ÞÚ AÐ ÞETTA HAFI ÁHRIF Á ÍMYND FYRIRTÆKISINS?

Já, ég held að það hljóti að hafa áhrif til góðs á ímynd fyrirtækisins að við séum í fararbroddi í jafnréttismálum og séum tilbúin að fá óháðan aðila til að staðfesta það.

HVAÐ FINNST ÞÉR FELAST Í ÞVÍ AÐ FYRIRTÆKID ÞITT SÉ MEÐ JAFNLAUNAVOTTUN VR?

Fyrst og fremst tel ég að með jafnlaunavottuninni séum við að fá staðfestingu á því að við séum ekki að mismuna eftir kynferði. Auk þess er afar ánægjulegt að vera eitt af þeim fyrirtækjum sem eru í fararbroddi í þessu sjálfsagða hagsmunamáli beggja kynja.

Við heimsóttum forsvarsmenn fyrirtækjanna sem eru nú þegar komin með Jafnlaunavottun VR til að forvitnast um hvernig þeim hefði gengið og hvað starfsfólki myndist um vottunina.



IKEA

VIÐMÆLANDI: FJÓLA HELGADÓTTIR

AF HVERJU ÁKVÆÐ IKEA AÐ SÆKJAST EFTIR JAFNLAUNAVOTTUN VR?

Við töldum jákvætt fyrir vinnustað okkar, innra starf og traust starfsmanna til stjórnenda fyrirtækisins, sem og ímynd okkar út á við, að fá óháða aðila til að sannreyna að engin mismunun ætti sér stað innan fyrirtækisins hvað launaákvörðanir varðar, eða verklag sem snýr að þeim. Fyrir okkur er þetta ákveðinn gæðastimpill og staðfesting á því að faglega sé staðið að ákvörðun launa og verklagi. Það er auðvelt að setja niður á blað skriflega yfirlýsingu um hvernig skuli vinna að og viðhalda sanngirni og jafnrétti – annað mál er að fara eftir því og fá það staðfest og sannreynt af óháðum aðilum.

VAR EITTHVAÐ SEM KOM Á ÓVART Í FERLINU?

Það var ekkert stórt sem kom á óvart. Við þurftum ekki að gera neinar breytingar á kjörum, og við getum verið stolt af því. Við þurftum hins vegar að setja formlega á blað verklagsreglur og ferla sem snúa að launaákvörðun og launavinnslu. Auk þess þurftum við að samræma starfaflokkun okkar við þá sem Staðlaráð Íslands gaf út. Í raun var allt í góðum farvegi en við þurftum að gera verklag skriflegt og sýna fram á að við værum að vinna eftir því með raundæmum og fyrirliggjandi gögnum.

HVERNIG HEFUR STARFSFÓLKIÐ TEKIÐ ÞVÍ AÐ FYRIRTÆKIÐ SÉ KOMIÐ MEÐ JAFNLAUNAVOTTUN VR?

Viðbrögð okkar fólks hafa verið mjög jákvæð og vottunin hefur styrkt enn frekar okkar sterka IKEA-anda, sem einkennist m.a. af jafnaðarhyggju, gagnkvæmri virðingu og heiðarleika.

TELUR ÞÚ AÐ ÞETTA HAFI ÁHRIF Á ÍMYND FYRIRTÆKISINS?

Já, ég efast ekki um það í eitt andartak. Vottunin hefur þau áhrif að fólk ber meira traust til okkar og vinnubragða okkar og getur treyst því að orð séu sýnd í verki.

HVAÐ FINNST ÞÉR FELAST Í ÞVÍ AÐ FYRIRTÆKIÐ ÞITT SÉ MEÐ JAFNLAUNAVOTTUN VR?

Með jafnlaunavottun VR sýnum við fram á það svart á hvítu að í þeim málum liggur ekkert óhreint undir borði sem ekki er hægt að skýra með haldbærum rökum. Við sýnum fordæmi með því að vera óhrædd við að láta utanaðkomandi aðila rýna í vinnubrögð okkar og ferla. Það hlýtur að vera haldbær sönnun fyrir því að fagmennska, réttsýni og sanngirni séu höfð að leiðarljósi við stjórnun fyrirtækisins.



ÍSLENSKA GÁMAFÉLAGIÐ

VIÐMÆLANDI: HELGA FJÓLA SÆMUNSDÓTTIR

AF HVERJU ÁKVÆÐ ÍSLENSKA GÁMAFÉLAGIÐ AÐ SÆKJAST EFTIR JAFNLAUNAVOTTUN VR?

Íslenska gámafélagið vildi fá staðfestingu á því að fyrirtækið væri ekki að mismuna starfsmönnum og jafnframt að fylgja eftir stefnu fyrirtækisins í jafnréttismálum. Jafnréttis- og jafnlaunastefna Íslenska gámafélagsins kveður á um að hver starfsmaður sé metinn að eigin verðleikum, að mismunur eftir kynferði, aldri, kynþætti, kynhneigð, þjóðerni, trúar- eða stjórnmálaskoðunum samræmist ekki stefnu félagsins og að henni sé útrýmt komi hún í ljós.

VAR EITTHVAÐ SEM KOM Á ÓVART Í FERLINU?

Í rauninni var ekkert óvænt í ferlinu. Vinnan sem liggur að baki Jafnlaunavottun er auðvitað töluverð en þar sem Íslenska gámafélagið hefur einnig hlotið gæða- og umhverfisvottanir (ISO 9001 og ISO 14001) var grunnvinnan til staðar, sem einfaldaði ferlið fyrir okkur. Okkur til mikillar ánægju þurfti ekki að gera neinar breytingar á kjörum starfsmanna og án efa stendur það upp úr hjá okkur að fá staðfestingu á því að engin mismunur væri til staðar.

HVERNIG HEFUR STARFSFÓLKIÐ TEKIÐ ÞVÍ AÐ FYRIRTÆKIÐ SÉ KOMIÐ MEÐ JAFNLAUNAVOTTUN VR?

Starfsmenn eru stoltir af fyrirtækinu sínu, enda Jafnlaunavottunin nauðsynleg þróun í íslensku samfélagi og Íslenska gámafélagið sýnir frumkvæði á þessu sviði eins og svo mörgum öðrum. Jafnlaunavottun hefur án efa jákvæð áhrif á starfsanda, meðal annars þar sem traustið eykst þegar búið er að fá staðfestingu sem þessa. Traust og stolt eru að mínu mati lykilkættir þegar kemur að jákvæðum starfsanda.

TELUR ÞÚ AÐ ÞETTA HAFI ÁHRIF Á ÍMYND FYRIRTÆKISINS?

Öll skref í rétta átt hafa jákvæð áhrif á ímynd fyrirtækja.

HVAÐ FINNST ÞÉR FELAST Í ÞVÍ AÐ FYRIRTÆKIÐ ÞITT SÉ MEÐ JAFNLAUNAVOTTUN VR?

Jafnlaunavottun VR er sögulegur atburður og Íslenska gámafélagið fékk afhent vottunarskjal nr. 1. Ég er stolt af fyrirtækinu fyrir að hafa látið verkin tala og sýnt með viðurkenndri aðferðafræði að Íslenska gámafélagið mismunar ekki starfsmönnum. Jafnlaunavottunin tryggir einnig betra skipulag, meiri yfirsýn, færri mistök og nákvæmari skjalavinnslu. Vottunin er því eitt skref af mörgum í því að gera Íslenska gámafélagið að enn betra fyrirtæki.

HVERT SKAL GANGA Í SUMAR?

Okkur lék forvitni á að vita hvaða gönguferðir væru vinsælar í sumar, en vinsældir gönguferða hafa aukist gríðarlega síðastliðin ár. Við hittum því Pál Guðmundsson, framkvæmdastjóra Ferðafélags Íslands og félagsmann VR, og fengum að vita um það helsta sem er í boði.



32

Dagskrá félagsins þetta árið er fjölbreytt og eru sumarleyfisferðir þar áberandi. Þar má tiltaka lengri sem skemmri leiðangra um hálendið: Kjöl, Fjallabak, Lónsöræfi, Hornstrandir, Víknaslóðir, Strandir og svo má áfram telja. Einnig eru á dagskrá helgarferðir, t.d. á Fimmvörðuháls, en eldsumbrotin þar fyrir þremur árum sýna vel að landið er kvikt og í mótun.

„Laugavegurinn hefur aldrei verið vinsælli,“ segir Páll Guðmundsson. Þessi einstaka gönguleið er alls 55 kílómetrar úr Landmannalaugum í Þórsmörk og er yfirleitt gengin á þremur til fjórum dögum. Er algengt að eftir fyrsta göngudaginn sé áð í skála Fí Hrafninnuskeri, næstu nótt í Hvangili eða við Álftavatn, þá þriðju í skálanum á Emstrum og þaðan á fjórða degi gengið í Þórsmörk.

Á hverju ári ganga sex til átta þúsund manns Laugavegin. „Leiðin er orðin fær síðari hlutann

í júní og helst opin út sumarið og fram á haust. Um 100 til 120 manns leggja upp frá Landmannalaugum á hverjum morgni yfir háannatímann og skálaverðir fylgja því eftir því að allir skili sér að kvöldi. Sú eftirfylgni er mikilvæg og hefur bjargað mörgum frá hrakningum,“ útskýrir Páll, sem segir að yfir hásumarið séu öll rúm í skálum félagsins á Laugaveginum fullbókuð.

Um átta þúsund manns eru innan vébanda Ferðafélags Íslands. Félagatalan ein og sér segir talsverða sögu um sterka stöðu félagsins. Ferðafélagið er að mörgu íhaldssamt félag og hefur lagt áherslu á gömul og góð gildi í starfi sínu. Um leið hefur félagið staðið fyrir nýbreytni í starfinu og þróast í takt við tíðarandann í samfélaginu. „Ferðafélag barnanna, sem er sérstök deild innan FÍ, var sett á laggirnar fyrir fjórum árum og þar eru á dagskrá skemmtilegar fjölskylduferðir, svo sem fuglaskoðun að vori, útilega að sumri, sveppaferð að hausti og svo

framvegis. Þá er Ferðafélag Íslands í samstarfi við Landvernd og Háskóla Íslands. Er meðal annars farið um svæði sem hafa verið í deiglu vegna orkunýtingar og þar hafa Landverndarmenn leitt för og sagt frá. Þá hafa háskólamenn farið fyrir ferðum í Reykjavík og næsta nágrenni um slóðir sem eru áhugaverðar með tilliti til sögu og náttúru.

„Það eru mörg skemmtileg fjöll í nágrenni Reykjavíkur sem tilvalið er að ganga á. Esjan er borgarfall Reykvíkinga og þar er gönguleiðin á Þverfellshorn langvinsælasta leiðin. Esjan er myndarlegur fjallgarður sem hefur að geyma yfir 20 gönguleiðir og nokkrar þeirra eru alltaf að verða vinsælli og vinsælli, til dæmis leiðin á Kerhólakamb, leiðin upp Gunnlaugsskarð og á Kistufell. Þá er gönguleiðin á Móskaðahnúka frábær þó að hún tilheyrir ekki gönguleiðum á Esjuna,“ segir Páll. Sem dæmi um fleiri áhugaverð fjöll í nágrenni Reykjavíkur nefnir hann Helgafell ofan Hafnarfjarðar, Helgafell í Mosfellsveit, Úlfarsfell og Mosfell, Grímansfell í Mosfellsdal, Hengilinn, Vífilsfell og Keili. „Þetta eru allt saman mjög skemmtilegt fjöll að ganga á, flest þeirra auðveldari uppgöngu en Esjan og um að gera að prófa ný fjöll að ganga á.“

Páll segir mikilvægt fyrir fjallgöngufólk að huga vel að búnaði, veðri og aðstæðum fyrir hverja fjallgöngu. „Það er góð regla að láta vita af ferðaplönnum sínum, vera alltaf vel búinn og fara varlega.“

„Hreyfing og útivera er orðinn lífsstíll þúsund Íslendinga, ekki síst ungs fólks. Við höfum því í ríkari mæli fengið yngra fólk til að annast fararstjórn og eigum stóran hóp fararstjóra sem eru allt frá því að vera rétt um yfir tvítugt yfir í að vera orðnir vel þroskaðir í kringum sjötugt. Þarna mætast því kynslóðirnar í fararstjórahópnum eins og gerist svo oft í ferðum og er svo skemmtilegt,“ segir Páll Guðmundsson.

Nú þegar vora tekur langar okkur að vita hvernig tískan verður í sumar. Við hittum nokkra VR félagsmenn og spurðum hvað verður vinsælast í sumar.



HILDUR B. GUÐMUNDSDÓTTIR

EIGANDI BATA

HVERNIG VERÐUR SKÓTÍSKAN Í SUMAR?

Það eru klárlega margir stælar í gangi. En það er skemmtilegast að litirnir koma sterkir inn og gaman að vita að íslenskar konur kaupa ekki bara svarta skó. Konur þurfa að eiga flotta sandala, fyllta hæla í fallegum sumarlit sem er hægt að dressa við hvað sem er.

HVAÐA LITIR ERU Í GANGI Í SUMAR?

Það eru t.d. appelsínugulur, bleikur, grænn, blár og svo koma gull og silfur sterkir inn.

FLATBOTNA EÐA HÆLAR?

Bæði flatbotna og hælur. Konur verða að eiga fallega léttu strigaskó sem gætu passað við sumarkjólinn meðal annars og svo flotta hæla í skemmtilegum lit.

HVERNIG SKÓR ERU ÓMISSANDI Í SUMAR?

Þegar sumarið kemur og sólin fer að skína er náttúrulega ómissandi að eiga flotta sumarsandala og ekki er verra að vera með tösku í flottum lit við skóna.



ALEX MICHAEL GREEN

VERSLUNARSTJÓRI JACK&JONES

HVERNIG VERÐUR HERRATÍSKAN Í SUMAR?

Herratískan í sumar verður lítrik og skemmtileg, mikið af stuttbuxum, hlýrabolum og derhúfum, allt í ferskum og flottum litum. Auk þess eru myndstær að koma sterk inn í alls konar útgáfum, öll misflott en samt flott á sinn hátt.

HVAÐA LITUR VERÐUR VINSÆLASTUR FYRIR STRÁKANA Í SUMAR?

Mintugrænn og aðrir skærir litir eru að koma sterkir inn fyrir strákana, sem er meira en frábært þar sem liturinn hefur ekki verið mikið í tísku síðustu misseri. Hann er bæði sumarlegur, ljós og ferskur og gerir mann líka tanaðari, sem er alls ekki verra. ;)

LITADAR BUXUR EÐA SVARTAR?

Á sumrin er auðvitað flott að vera í lituðum buxum eða stuttbuxum. En sjálfur hallast ég meira að svörtu buxunum þar sem þær passa við flestallt og eru klassíski valkosturinn.

HVAÐ ER ÓMISSANDI FYRIR STRÁKANA Í SUMAR?

Converse-skórnir, stuttbuxur, Ray-Ban, hjólabrettið og einn ískaldur. ;)



RÚNA SIGURDARDÓTTIR

VERSLUNARSTJÓRI OASIS

HVERNIG VERÐUR SUMARTÍSKAN Á ÍSLANDI?

Það verður mikil fjölbreytni og hvíti liturinn verður mjög áberandi. Síðu maxi-kjólarnir verða mjög vinsælir og buxurnar verða stuttar.

HVAÐA LITUR VERÐUR VINSÆLASTUR Í SUMAR?

Litirnir verða sterkir og pastellitirnir verða minna áberandi. Emerald-grænn og laxableikur munu sjást víða í bland við djörf myndstær.

JOGGINGBUXUR EÐA GALLABUXUR?

Tvímælalaust gallabuxur. Fyrir sumarið er nauðsynlegt að fjárfesta í hvítum og fallegum kóralrauðum gallabuxum.

HVAÐ ER ÓMISSANDI Í FATASKÁPNUM Í SUMAR?

Þægilegur maxi-kjöll sem bæði er hægt að nota hversdags við sandala og á kvöldin við flotta hæla.



ALDÍS ATHITAYA GÍSLADÓTTIR

NAGLA- OG FÖRÐUNARFRÆÐINGUR MAKE UP STORE

HVERNIG ER SUMARFÖRÐUNIN?

Hún er lítrik og skemmtileg.

HVAÐA LITIR VERÐA VINSÆLIR Í SUMAR?

Í augnskuggum verða bjartir og skærir litir vinsælir eins og t.d. Curacao-augnskugginn úr nýju sumarlínunni, hann er sæblár, og Hummingbird sem er fjólublár. Einnig verður mikið um milda ljósa liti sem er flott að hafa með þessum litamiklu.


GLOSS EÐA VARALITUR?

Hvort tveggja er vinsælt núna en þó hefur varaliturinn aðeins meira forskot. Við erum með mikið úrval af litum. Nýjasti liturinn er Sunflower, léttur ferskjulitur sem hentar öllum ljósum húðlit. Þetta er varagloss sem inniheldur miklar litaagnir og þekur vel. Fullkominn í sumar!

HVAÐ ER ÓMISSANDI Í SNYRTIBUDDUNA Í SUMAR?

Nýja sólarpúðrið Bronzing Powder Shimmer. Það gefur húðinni fallega áferð svona rétt eins og maður sé búin að vera úti í sólinni. Kinnaliturinn Cherry Blossom, mildur bleikur litur sem gefur fallegan roða í kinnarnar, frábær líka sem augnskuggi! Cover All Mix þrískipti hyljarinn er alltaf ómissandi.

Krossgáta

	Happ Kíminn	Reiði-hljóð	Tryggð Fúi Ögn	Umrót Klampi Ílát	Lið Knæpa Æki	Stamar	Á fæti Enda-sneiðin	Hópur For-feður	Gufa	↓	↓	Klamp-ar Kvað	Sýls Edrú Bardagi	Beint Ofn Óborin	Korn Öttast
Fúskari Tré-smið			14				→								
Kvendýr Húð Rödd		→			→				Japlar Mylsna						
Farang-ur Haki					→		7 ↓				11	Skæði			18 ↓
		Gagn Fémunir Nema		↓		16	→				Blóð-suga Göðgæti		5 ↓		
Smáhögg Grugg Aum				→		→		13 ↓		Öða-mála Brúða		Elfur þegar Veinar	→		
Vein Fasið	→			9		Mál Vísindi Múll			→						Bætir fyrir Tölur
Þrýst-ingur Kopar				↓	↓	→	20		Féll Basla Egg		→				
Hreins-ar Ókunn	↓					3	→		Poki Bein Tvöfalda		1	→			
	2	Hvass Spil Gruná	↓				8	→				Mylsna 2000		↓	
Skip-herra					↓	Ekki Lasnar		Ljóður Tönn Snemma			17	Tæki For-setning	15	↓	
Kák						Tvíhlj. Æja		6	Berg-mála Mjóður				Gripa Um-svif		
Skjól Tusk Nöf			→			→				12	Hal Gortar				4
		Sér-hljóðar Aukast				Erfiði Snið Kvísl	↓		→			Ask Sólguð		↓	
Fljót-lega		10	↓		Geisla-baugur Basi				Háhýsi Þverslá	↓					
	Kusk Hróp Andvárp		→						Hása Reifi Ólíkír				→		↓
Ras Sterkar Æti		→						21	→			þrep			
Spurn Hængur		→							Gróð-ann			19			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	→	10	11	→			
12	13	14	15	16	→	17	18	19	20	21					



VERÐLAUN FYRIR RÉTTA LAUSN KR. 15.000

Lausnin á síðustu krossgátu er málshátturinn: „**Sæll er sá sem annars böll bætir**“

Vinningshafi krossgátunnar í síðasta blaði er **Björg Kristjánsdóttir**. Björg er frá Ísafirði og hefur unnið víðs vegar um landið en lengst af vann hún í Hagkaup, eða 11 ár. Hún hefur mjög gaman af að leysa krossgátur og þrautir og má segja að það sé hennar helsta áhugamál.

Í lausn krossgátunnar hér að ofan er málsháttur án nokkurra vísbendinga. Vinsamlegast látið kennitölu fylgja og skrifið „**krossgáta**“ utan á umslagið.

Skilafrestur er til 1. ágúst 2013.

Utanáskriftin er: **VR-blaðið, Húsi verslunarinnar, Kringlunni 7 103 Reykjavík.**

Einnig er hægt að senda lausnina á **krossgata@vr.is**



FRAMANDI OG FREISTANDI Á SUMARGRILLIÐ

Yesmine Olsson er á leiðinni með nýja matreiðslubók, í tilefni dagsins, sem er væntanleg í september. Í þessari nýju bók verður fullt af nýjum og spennandi uppskriftum sem Yesmine hefur verið að þróa í vor. Hér fyrir neðan býður Yesmine lesendum upp á tvær glæsilegar uppskriftir – tilvaldar fyrir grillið í sumar.

SHISH KEBAB

með lambi eða kjúklingi

FYRIR 4

Notið stálgrillpinna eða leggið bambusgrillpinna í vatn í a.m.k. 40 mínútur.

800 g lamba innanlæri eða kjúklingalæri

MARINERING

1 gulur laukur	3 msk. hvítvínседik
5 hvítlauksrif	2 msk. hunang
3 cm engifer afhýtt	1½ dl grísk jógúrt
2 grænir chili með eða án fræja (fræin eru sterkust)	2 msk. nýkreistur sítrónusafi
25 g ferskt kóríander með stilkum	2 tsk. garam masala
1 dl ISIO4 olía	½ tsk. nýmalaður svartur pipar
	½-1 tsk. salt eða eftir smekk

AÐFERÐ

Setjið allt hráefnið í matvinnsluvél og blandið vel. Skerið kjötið í teninga og setjið í skál ásamt marineringunni og blandið vel saman. Látið marinerað í 2-4 tíma.

Takið kjötið úr ísskápnum og látið það ná stofuhita. Þræðið svo upp á grillspjótin. Fínt að pensla bitana með smá olíu og strá svo salti og svörtum pipar yfir til að ná fram bragðinu.

Setjið grillið á háan hita, ef grillað er í bakarofni þá 220°.

Fylgist vel með kjötinu svo það ofeldist ekki eða brenni. Það ætti að taka um 8 til 12 mínútur að grilla kjötið en það fer eftir stærð kjötbitanna. Snúið kjötinu reglulega, a.m.k. þrisvar.

Það er tilvalið að bera þennan rétt fram með hrisgrjónum, fersku salati, raitu og/eða mangó chutney.



RISTAÐ RÓTARGRÆNMETI

með engiferdressingu

1 kíló blandað rötargrænmeti (kartöflur, nípur, gulrætur og fleira)
1 rauðlaukur, skorinn í báta
Svartar ólífur

DRESSING

½ dl ólífuolía	1 msk. rífið, ferskt engifer
1½ msk. eplasídersedik	1 rifinn hvítlauksgeiri
1 msk. hunang	½ dl majónes
2 tsk. dijonsinnep	Salt og pipar

AÐFERÐ

Rötargrænmetið: Flysjaðu grænmetið og skerðu niður, leggðu í skúffu. Dreyptu olíu og sjávarsalti yfir. Ristaðu í ofni við 220 gráður í 30-40 mínútur. Grænmetið á að vera mjúkt í miðjunni, ristað að utan og það á að hafa rýrnað svolítið. Þegar fimmtán mínútur eru liðnar af steikingartímanum bætið rauðlauknum og ólífunum saman við.

Dressingin: Þeyttu öll hráefnin saman nema majónesið og bættu því svo við. Smakkaðu til með salti og pipar. Leggðu volgt grænmetið á stórt fat og dreyptu dressingu yfir. Það má gjarnan skreyta með graslauk og kapers.

Sumt er ekki metið til fjár



10 Fyrirmyndarfyrtæki Ársins 2013

Fyrirmyndarfyrtæki ársins 2013

Þúsundir starfsmanna tóku þátt í stærstu vinnumarkaðskönnun landsins og hlutu alls 30 fyrirtæki nafnbótina **Fyrirmyndarfyrtæki ársins 2013**. 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.

Stór fyrirtæki

1. Johan Rönnung
2. Nova
3. Logos
4. TM Software
5. Securitas
6. Efla
7. Icepharma
8. Öryggismiðstöð Íslands
9. Mannvit
10. CCP

Meðalstór fyrirtæki

1. Miracle
2. Sjónlag
3. Sensa
4. Hreyfill svf.
5. Árnason Faktor
6. Íslensk getspá sf.
7. Fastus
8. Fálkinn
9. Rafnar
10. Hugsmiðjan

Lítill fyrirtæki

1. Vinnuföt
2. Sigurborg
3. Skattur og bókhald
4. Beiersdorf
5. Microsoft Ísland
6. Birtingahúsið
7. Bókhald og uppgjör
8. Spölur
9. BDO
10. GlaxoSmithKline