

3. tbl. 29. árgangur maí 2007

Virðing  
Réttlæti

VR

BLAÐIÐ



## Félagsmál

- 04 Félagsgjald lækkað  
Lýðræði aukið
- 04 Morgunvakt í Hafnarfirði
- 04 Vestmannaeyjar  
Aðalfundi frestað
- 05 Brosandi lúgur  
Útborgun úr Varasjóði
- 28 Orlof og orlofsréttur  
Réttindi starfsmanna
- 32 Dómar  
Aðilaskipti á fyrirtækjum
- 33 Vinna barna og unglunga
- 33 Orlofsuppbót
- 33 Breytt fyrirkomulag  
í rekstri
- 34 Menntun  
Mímir-símenntun með  
fjölbreytilegt nám

## Fyrirtæki ársins 2007

- 13 Listi yfir stærri fyrirtæki  
50 eða fleiri starfsmenn
- 14 Listi yfir minni fyrirtæki  
Færri en 50 starfsmenn
- 17 Helstu niðurstöður  
Hástökkvarar og atvinnugreinar
- 18 Sigurvegarar og  
fyrirmyndarfyrirtæki
- 20 Vinnumarkaðurinn  
Vellíðan og ánægja
- 22 Sveigjanleikinn  
Viðhalda þarf jafnvægi  
vinnu og einkalífs
- 23 Aðrar niðurstöður  
Almennur vs. opinber  
vinnumarkaður

## Viðtöl og greinar

- 06 Meira kaup fyrir minni vinnu  
Þorvaldur Gylfason, prófessor
- 24 Launamunur kynjanna  
mestur á Íslandi  
Rætt við Lilju Mósesdóttur,  
prófessor
- 26 Vorið er á bakvið skýin  
Hugleiðing eftir Harald Jónsson



VR

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



# Undirbúningur kjarasamninga - Vinnutími

Við höfum nú þegar hafið undirbúning næstu kjarasamninga en þeir verða lausir um næstu áramót. Í janúar sl. auglýstum við eftir félagsmönnum til að taka þátt í málefnaþróun og voru settir af stað þrjú málefnaþing þar sem fjallað hefur verið um kjarasamninga og málefni útlendinga á íslenskum vinnumarkaði. Í kjölfarið áætluðum við að gera könnun meðal félagsmanna um viðhorf til kjarasamninga áður en við göngum frá kröfum okkar.

Vinnutíminn hefur ávallt verið uppi á borðum í kjarabaráttunni og er í þessu blaði grein eftir prófessor Þorvald Gylfason um samanburð á vinnutíma hér og í nágrannalöndunum. Við Íslendingar vinnum meira en aðrir samkvæmt alþjóðlegum samanburði og virðist vinnutíminn hafa styst minna hér en á Norðurlöndum. Hafa ber þó í huga að vinnutímamælingar eru erfiðar og ekki er t.d. mældur sá tími sem það tekur að ferðast til og frá vinnu en hann getur verið umtalsverður erlendis. Þrátt fyrir það er óhætt að fullyrða að vinnutími sé langur hér á landi.

Hvað er til ráða? Við Íslendingar virðumst hafa farið aðra leið en nágrannar okkar. Á Norðurlöndum sjáum við að þróunin er að greiða sem mest laun fyrir mannsæmandi vinnutíma á meðan hér á landi höfum við sett hvað stífastu skilgreiningar á yfirvinnugreiðslum – sem átti að draga úr yfirvinnu. Við erum sennilega með stystu skilgreindu

vinnuviku í heimi og flesta launaða frídaga – en við vinnum mestu yfirvinnuna. Ef við berum okkur saman við Norðurlönd kemur eftirfarandi í ljós:

	Orlof	Frídagar	Launaðir frídagar alls	Vinnuvika	Árlegur dagvinnutími umfram Ísland
Danmörk	30	9	39	37	20
Finnland	25	9	34	37:30	80
Ísland	24-28	11,4	35-39,4	36:15-36:35	
Noregur	25	10	35	37:30	72
Svíþjóð	25	9	34	40	193

Norðmenn og Finnar þurfa því að vinna um hálfan mánuð umfram Íslendinga fyrir sínum dagvinnulaunum og Svíar rúmlega mánuði lengur. Þessi samanburður vekur upp spurningar um það hvort við leggjum of mikla áherslu á yfirvinnulaun í stað þess að hækka dagvinnulaunin/grunnlaunin í meira mæli. Eigum við að spyrja atvinnurekendur hvað þeir vilja greiða fyrir ef við tækjum upp vinnutímskilgreiningar eins og eru á Norðurlöndum?

GPP

Ábyrgðarmaður: Gunnar Páll Pálsson Ríttjóri: Anna Björg Siggeirsdóttir Umbrot og útlit: Tómas Bolli Hafþórsson Ljósmyndir: Gunnar Kristinn, Róbert, Erling, Andrjes, Atli Már og Vigfús Birgisson. Prentun: Oddi. Upplag: 23.500 Stjórn VR: Gunnar Páll Pálsson formaður, Stefánía Magnúsdóttir varaformaður, Jóhanna E. Vilhelmsdóttir ritari. Meðstjórnendur: Benedikt Vilhjálmsson, Bjarndís Lárusdóttir, Eyrún Ingvaldsdóttir, Gunnar Böðvarsson, Jón Magnússon, Lykke Bjerre Larsen, Margrét Sverrisdóttir, Margrét Torfadóttir, Rannveig Sigurðardóttir, Sigurður Sigfússon, Steinar J. Kristjánsson og Valur M. Valtýsson. Varamenn: Jóhanna S. Rúnarsdóttir, Ólafur Ingimarsson og Þorlákur Jóhannsson. Stjórn Orlofssjóðs VR: Benedikt Vilhjálmsson, Bjarndís Lárusdóttir, Gunnar Böðvarsson, Margrét Torfadóttir, Sigurður Sigfússon, Steinar J. Kristjánsson og Valur M. Valtýsson. Til vara: Jóhanna S. Rúnarsdóttir, Margrét Sverrisdóttir. Stjórn Sjúkrajóðs VR: Stefánía Magnúsdóttir formaður, Jóhanna E. Vilhelmsdóttir, Jón Magnússon, Lykke Bjerre Larsen og Rannveig Sigurðardóttir. Til vara: Ólafur Ingimarsson og Þorlákur Jóhannsson.



# Félagsgjald lækkað, lýðræði aukið og 412 milljónir í varasjóð

Breytingar sem samþykktar voru á aðalfundi VR, sem haldinn var á Nordica hotel mánudagskvöldið 26. mars sl., koma fjórða hverjum starfandi manni á höfuðborgarsvæðinu til góða. Allar breytingarnar voru samþykktar með öllum greiddum atkvæðum á fundinum.

## Félagsgjald lækkað um 30%

Á aðalfundinum var samþykkt tillaga um að lækka félagsgjaldið um 30%, eða úr 1% af heildarlaunum í 0,7%. Fundarmenn klöppuðu eftir að tillagan var samþykkt en þetta er í fyrsta sinn í sögu félagsins að félagsgjaldið er lækkað. Gunnar Páll Pálsson, formaður VR, segir rökin að baki þessari ákvörðun einkum þau að félagið hefur verið rekið með góðum hagnaði undanfarin ár, hagnaður ársins 2006 var sá mesti frá upphafi eða 980 milljónir króna. Lækkun félagsgjaldsins er því liður í þeirri viðleitni félagsins að láta félagsmenn njóta góðs af þessari góðu rekstrarafkomu. Þessi lækkun kemur til framkvæmda frá og með 1. júlí 2007, þ.e. fyrir laun vegna júlí 2007 sem hjá flestum félagsmönnum koma til greiðslu þann 1. ágúst 2007.

## 412 milljónir króna í VR varasjóð

Þá var einnig samþykkt tillaga um að leggja 412 milljónir króna í VR varasjóð en það er sérgreindur sjóður félagsmanna. Sjóðurinn var stofnaður í fyrra með ríflega 800 milljóna króna stofnframlagi. VR varasjóður nýttist félagsmönnum m.a. til að greiða fyrir nám, líkamsrækt eða ferðalög svo fátt eitt sé nefnt eða ákveðið að safna í hann til að nota til stærri þátta, s.s. til framfærslu eftir starfslok, vegna heilsu-

brests eða atvinnuleysis. Nánari upplýsingar um sjóðinn er að finna á heimasíðu VR, [www.vr.is](http://www.vr.is) Rúmlega 30 þúsund félagsmenn fengu sent yfirlit frá félaginu í kjölfar aðalfundar þar sem fram kom hversu mikið var lagt í sjóð hvers og eins ásamt upplýsingum um greidd félagsgjöld á árinu og hvaða þjónustu þeir hafa nýtt sér hjá félaginu. Allar þessar upplýsingar er einnig að finna á Mínum síðum á [vr.is](http://vr.is) en hægt er að sækja um lykilorð inn á þær síður frá forsiðu heimasíðunnar.

## Aukið lýðræði við val á forystu VR

Fundurinn samþykkti einnig tillögur um breytingar á lögum félagsins sem miða að því að auka lýðræði við val á formanni, stjórn og trúnaðarráði. Í stjórn VR sitja 15 fulltrúar auk þriggja varamanna. Árlega er kosið um sjö stjórnarmenn og annað hvert ár er kosið um formann stjórnarinnar. Kosið er um varamenn í stjórn árlega og trúnaðarráð. Nýju löggin gera ráð fyrir því að 4 stjórnarmenn verði árlega kosnir í listakosningu sem og varamenn í stjórn og allir fulltrúar í trúnaðarráði. Uppstillinganefnd félagsins mun leggja fram á Nýársfundi trúnaðarráðs og trúnaðarmanna tillögu að einstaklingum á þennan lista.

Kosning í þau þrjú stjórnarsæti sem eftir standa árlega, og um formann annað hvort ár, verður á grundvelli einstaklingsframboða. Ítarlegi upplýsingar eru í lögum VR á heimasíðu félagsins.

Í VR eru nú um 26 þúsund félagsmenn en á vinnumarkaði á höfuðborgarsvæðinu eru um 110 þúsund starfandi. Þessar breytingar sem samþykktar voru á aðalfundinum snerta því hagsmuni fjórða hvers starfandi manns á því svæði.



Rannveig Rögnvaldsdóttir starfsmaður VR í Hafnarfirði.



## Happdrættis- vinningar

Dregið hefur verið í happdrætti VR sem haldið var í tengslum við launakönnun og könnun á fyrirtæki ársins. Í vinningu eru 10 ferðir til Evrópu fyrir tvo. Vinningshöfum er bent á að hafa samband við Kristínu Sigurðardóttur hjá VR, kristin@vr.is eða í síma 510 1700.

**Vinningsnúmerin eru sem hér segir:**  
2193, 11617, 16208, 18055, 18797, 35410,  
41162, 41366, 50512, 54276

## Brosandi lúgur boða útborgun í varasjóði félagsmanna

Það hefur vonandi ekki farið framhjá mörgum að nú hafa rúmar 400 milljónir verið lagðar inn á varasjóði félagsmanna en þetta hefur verið kynnt í auglýsingum í sjónvarpi undanfarið.

Varasjóðinn geta menn nýtt til að fá ýmsan kostnað endurgreiddan. Hann má nota vegna endurmenntunar eða námsorlofs, forvarna- og endurhæfingar, til ferðalaga, í orlofshús VR eða til kaupa á líf-, slysa- eða sjúkdómtryggingum. Auk þess er hægt að safna upp í sjóðinn til að mæta stærri áföllum í lífinu, s.s. atvinnuleysi eða heilsubresti eða geyma fram að starfslokum.

## Morgunvakt í Firðinum



Unnur Helgadóttir og Gunnbjörn Svanbergsson á skrifstofunni í Hafnarfirði hafa nú látið af störfum fyrir félagið eftir áratuga störf að verkalyðsmálum. Skrifstofan þar verður engu að síður opin alla virka daga frá kl. 8:30 til 12:30. Rannveig Rögnvaldsdóttir mun sitja morgunvaktina á skrifstofunni í Hafnarfirði. Síminn er 510 1700.

## Vestmanneyjar Aðalfundi frestað

Aðalfundi Verslunarmannafélags Vestmannaeyja, sem halda á fyrir lok apríl, er frestað til haustsins. Þar verður tekin ákvörðun um framtíð félagsins. Ásta Sigrún Gunnarsdóttir starfsmaður í Vestmannaeyjum er komin í 100% en með samstarfi við VR hefur starfs hlutfall hennar aukist um 57%. Morgunverðarfundir með formönnum VR og VFV verða haldnir á hausti komanda. Opnunartími skrifstofunnar í Vestmannaeyjum er frá kl. 10.00 -12.00 og 13.00- 15.00. Síminn er 510 1700.



# Meira kaup fyrir minni vinnu

Þorvaldur Gylfason prófessor í hagfræði við Háskóla Íslands.

Samningar eru lausir um næstu áramót og er vinna við undirbúning næstu samningalotu þegar hafin. VR blaðið er öflugur vettvangur til skoðanaskipta um áherslumál í komandi samningaviðræðum og munum við í þessu og næstu blöðum viðra nokkur helstu áherslumál okkar. Stytting vinnutímans er eitt helsta baráttumál allra stéttarféлага og verður engin undatekning þar á í komandi kjarasamningaviðræðum. Þorvaldur Gylfason, prófessor við Háskóla Íslands, ríður á vaðið og fjallar hér um meira kaup fyrir minni vinnu. Fleiri sérfræðingar munu taka til máls um þetta og tengd mál sem snerta alla launþega, hvar í félagi sem þeir standa.





Sagt hefur verið, að eini munurinn á ríku fólki og fátæku sé sá, að ríka fólkið eigi meira af peningum. Þetta má til sanns vegar færa, svo langt sem það nær, en það nær samt ekki alla leið að glöggum skilningi á muninum á ríkidæmi og fátækt. Flest fólk getur jafnan hugsað sér að taka út aukna hagsæld í öðru en beinhörðum peningum, til dæmis í minna vinnuálagi og auknum tómstundum. Vinnulaun á líðandi stund eru þess vegna ekki einhlítur mælikvarði á kaup og kjör, heldur þarf einnig að taka vinnutímann – fyrirhöfnina á bak við vinnulaunin – með í reikninginn. Þetta er stórmál.

Sagan sýnir, að Evrópuþjóðirnar hafa margar tekið út aukna hagsæld á báða vegu: með meira kaupi og minni vinnu. Þetta er enginn sérstakur galdur, heldur bara spurning um að fara millivegin. Síðan 1950 hafa þýzkir launþegar að jafnaði minnkað við sig vinnu um sautján klukkustundir á ári borið saman við fimmtán stundir í Hollandi, fjórtán á Írlandi, tólf á Íslandi og í Noregi, ellefu í Frakklandi, tíu í Danmörku, níu á Bretlandi, átta í Svíþjóð, sjö í Finnlandi, sex á Ítalíu, fimm á Spáni og þrjár og hálf klukkustund í Bandaríkjunum. Evrópumenn hafa því flestir í miklu ríkari mæli en Bandaríkjamenn tekið út aukna hagsæld síðan 1950 í rýmri tómstundum og ekki aðeins í hærri tekjum og meiri neyzlu. Hvers vegna gerðist þetta í Evrópu og ekki í Bandaríkjunum? Til þess liggja trúlega ýmsar staðbundnar ástæður. Kannski eru Bandaríkjamenn iðnari – vinnuglaðari! – en Evrópumenn, en sé svo, er það nýtilkomið, því að Evrópumenn unnu yfirleitt lengri vinnuviku en Bandaríkjamenn 1950. Kannski er vinnuþvingun meiri í Bandaríkjunum og þá um leið þörf launþega fyrir að leggja sig fram fyrir fyrirtækin líkt og í Japan, þar sem vinnustundum hefur fækkað um fjórar á ári síðan 1950. Kannski dregur þung skattbyrði í Evrópu úr vinnuviljanum þar. Kannski hamlar árangursrík barátta evrópskra verklyðsfélaga fyrir háum launum eftirspurn fyrirtækjanna eftir vinnuafli, svo að vinnan skreppur saman. Og kannski dregur skortur á víðtækum almannatryggingum vestra úr áræði á vinnu-markaði, svo að bandarískir launþegar þora ekki annað en að vinna sem allra mest til að vera við öllu búnir. Líklegast er, að allar þessar skýringar eigi við í ýmsum hlutföllum. Stöldrúm við lokaskýringuna, sem varðar skort á víðtækum almannatryggingum í



## Ef matarverð lækkaði í skjóli breyttrar landbúnaðarstefnu og verðbólga og vextir lækkuðu í krafti betri hagstjórnar og aukinnar samkeppni, þyrftu launþegar ekki lengur að vinna myrkranna á milli og sökkva sér í skuldir.



Bandaríkjunum, þar sem nærri 50 milljónir manna hafa enga heilbrigðistryggingu og helmingur atvinnulausra nýtur engra atvinnuleysisbóta.

Ef meðfylgjandi öryggisleysi knýr fólk til að vinna eins mikið og það getur, hlýtur það að fylgja, að þéttriðið öryggisnet evrópskra alþýðutrygginga veiti launþegum auknið svigrúm til að minnka við sig vinnu með því til dæmis að láta dagvinnuna duga eða fara fyrir á eftirlaun en ella eftir vild. Þetta hangir saman. Þótt landsframleiðsla á mann sé enn sem fyrr meiri í Bandaríkjunum en í Evrópu að fjármálamiðstöðinni Lúxemborg einni undanskilinni, er landsframleiðsla á hverja vinnustund nú orðin meiri í sjö, bráðum átta Evrópulöndum en í Bandaríkjunum. Landsframleiðsla á mann er því marki brennd sem lífskjarakvarði, að hún tekur tómstundir ekki með í reikninginn og nær því ekki að fanga þá lífskjarabót, sem felst í minni vinnu við gefnum tekjum. Landsframleiðsla á vinnustund er víðtækari kjarakvarði en framleiðsla á mann, þar eð framleiðsla á vinnustund nær yfir hvort tveggja: meiri tekjur fyrir tiltekna vinnu og minni vinnu – fleiri tómstundir! – við gefnum tekjum. Það er að vísu ýmsum annmörkum háð að telja vinnustundir á sambærilegan hátt land úr landi, því að sums staðar tíðkast til dæmis að draga matartíma og kaffitíma frá vinnustundum og annars staðar ekki. Tölurnar, sem hér eru raktar, eru sóttar til Háskólans í Groningen í Hollandi, þar sem hópur hagfræðinga hefur safnað viðeigandi vinnutímatölum víðs vegar að og reynt að gera þær sem sambærilegastar. Mat þeirra á vinnutíma tekur greiddar yfirvinnustundir með í reikninginn og skilur út undan greiddar, óunnar vinnustundir – óunnar vegna veikinda, sumarleyfa, orlofs og þess háttar.

Takið eftir tölunum um Ísland á myndum 1 og 2. Þótt vinnustundum hafi fækkað hér heima um tólf á ári síðan 1950, vinna Íslendingar ennþá manna mest í Vestur-Evrópu, jafnmikið og Bandaríkjamenn. Hvernig stendur á því? Ein skýringin er sú, að hér er sem betur fer næga vinnu að fá eins og oftast áður. Menn eru frjálssir að því að vinna eins mikið og þá lystir. Við þetta bætist, að vinnandi fólk þarf að leggja hart að sér til að ná endum saman vegna ýmislegrar óhagkvæmni, sem Íslendingar kjósa enn sem fyrr að leggja hverjir á aðra. Óhagkvæmnin birtist til dæmis í úreltu



landbúnaðarkerfi, sem heldur innlendu matarverði hátt yfir heimsmarkaðsverði, veikri hagstjórn, sem ræður ekki við verðbólguuna og grefur þannig undan hagvextinum til langs tíma lítið, og fákeppni á fjármálamarkaði, sem heldur vöxtum heima fyrir hátt yfir heimsvöxtum. Þennan lista mætti lengja. Flestir launþegar tækju því fagnandi, veittist þeim kostur á að vinna minna fyrir sömu laun. En þeim býðst það ekki, því að fyrirtækin hafa ekki ráð á að borga brúsann og ekki heldur ríkið, stærsti einstaki vinnuveitandinn. Skuldafófnun þjóðarinnar í útlöndum er angi á sama meiði. Launin duga ekki til að halda uppi þeim lífskjörum, sem fólkið sækist eftir, og bilið er brúað með lántökum. Ofveiði til sjós var og er sama saga.

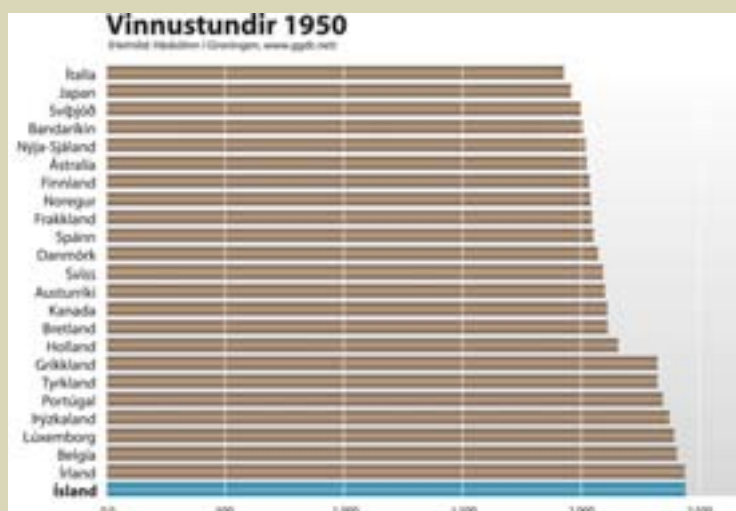
Hagkvæmara búskaparlag myndi breyta þessu. Ef matarverð lækkaði í skjóli breyttrar landbúnaðarstefnu og verðbólga og vextir lækkuðu í krafti betri hagstjórnar og aukinnar samkeppni, þyrftu launþegar ekki lengur að vinna myrkranna á milli og sökkva sér í skuldir. Þeir kæmu þá fyrr heim úr vinnunni á kvöldin og hefðu rýmri tíma til að sinna börnunum sínum, fjölskyldum og vinum – og sjálfum sér, því að vinnukvöðin hefur haldið aftur af menntun mannaflans og vinnuafköstum. Tölur sýna, að um 40% einstaklinga á aldrinum 25-64 ára hafa látið sér duga grunnskólamenntun eða minna, en það gerir um 48.000 manns. Svo er til viðmiðunar ástatt um 12% til 19% einstaklinga á sama aldri í Danmörku, Noregi og Svíþjóð samkvæmt upplýsingum OECD. Margt af þessu fólki þarfnast frekari menntunar til að opna sér leið að betur launuðum störfum í síharðnandi samkeppni á vinnumarkaði. Og það þarf tíma til að afla sér nauðsynlegrar endurmenntunar – tíma frá vinnu. Leifarnar af ýmislegri óhagkvæmni í búskaparlagi landsins halda áfram að binda fólk um of við vinnu sína og meina því þannig aðgang að frekari menntun og starfsþjálfun. Minna vinnuálag myndi auk annars búa í haginn fyrir meiri og betri starfsmenntun.

Hvað er til ráða? Launþegar þurfa að skoða minni vinnu sem lífskjarabót líkt og meira kaup og haga kjarasamningum við vinnuveitendur eftir því. Vinnandi fólk þarf ennfremur að leggjast á eitt til að laða vinnuveitendur og stjórnvöld til nauðsynlegra umbóta til að skapa skilyrði til þess, að vinnuveitendur ráði

við að greiða meira kaup fyrir minni vinnu. Þess vegna láta verklýðssamtök hér heima og annars staðar ýmis önnur mál en kaup og kjör í þröngum skilningi til sín taka. Þess vegna börðust alþýðusamtökin í Danmörku, Finnlandi, Noregi og Svíþjóð við hlið vinnuveitenda fyrir aðild landa sinna að Evrópusambandinu og höfðu sigur alls staðar nema í Noregi. Launþegasamtökin skildu, að aðild að Evrópusambandinu myndi halda aftur af okri og hafa þannig hemil á verðlagi, lækka vexti og gera fyrirtækjunum kleift að greiða meira kaup fyrir minni vinnu. Þetta tókst, meðal annars fyrir atbeina norrænna verklýðsfélaga. Hví skyldu íslenzk launþegasamtök ekki vilja fara sömu leið? – í landi, þar sem vinnuálag er enn sem endranær meira en alls staðar annars staðar í Vestur-Evrópu.



Mynd 1. Vinnustundir 2005  
Heimild: Háskólinn í Groningen, www.ggd.net



Mynd 2. Vinnustundir 1950  
Heimild: Háskólinn í Groningen, www.ggd.net

## Ólafur Sveinsson

Starfsmaður hjá Atlanta

Stjörnumerki? **Meyja.**

Hvaða þrjú orð lýsa þér best? **Sætur, skemmtilegur, fullkominn.**

Áhætta eða öryggi? **Áhætta.**

Besta bók sem þú hefur lesið? **Palli var einn í heiminum. Þetta var mikið drama á sínum tíma.**

Hvernig dekrar þú við sjálfan þig? **Kaupi mér yfir leitt kók og prins og les eitthvað skemmtilegt á Wikipedia.**

Draumasumarfríð? **Kula Lumpur í Malasíu.**



## Úlfar Finsen

Starfsmaður hjá Móðern

Stjörnumerki? **Bogmaður.**

Hvaða þrjú orð lýsa þér best? **Framtakssamur, duglegur, ákveðinn.**

Áhætta eða öryggi? **Áhætta.**

Besta bók sem þú hefur lesið? **Differentiate or Die. Markaðsbók sem stendur framur öllum öðrum.**

Hvernig dekrar þú við sjálfan þig? **Slappa af heima og tek mér tíma til að elda góðan mat.**

Draumasumarfríð? **Komast í burtu þar sem ég get slappað af í ró og næði.**

## Pórhildur Rut Sigurðardóttir

Starfsmaður hjá Jarðborunum

Stjörnumerki? *Meyja.*

Hvaða þrjú orð lýsa þér best? *Ákveðin, samviskusöm, skemmtileg.*

Áhætta eða öryggi? *Áhætta.*

Besta bók sem þú hefur lesið? *Hann var kallaður þetta. Sannsógu-  
leg bók um strák sem var beittur ofbeldi.*

Hvernig dekrar þú við sjálfan þig? *Fer í verslunarleiðangur og  
kaupi mér föt og skó. Enda svo í dekri í spa.*

Draumasumarfríð? *Ég er að fara í sumar í ferðalag um Evrópu í  
einn og hálfan mánuð, byrja í Berlín og enda á Spáni.*



## Lára Guðrún Jónsdóttir

Starfsmaður hjá Promens

Helga María Guðmundsdóttir var með mömmu sinni í vinnunni.  
Hún er 6 ára nemandi í Salaskóla og er steingeit.

Stjörnumerki? *Sporðdreki.*

Hvaða þrjú orð lýsa þér best? *Ópolinmód, jákvæð, skipulögð.*

Áhætta eða öryggi? *Öryggi.*

Besta bók sem þú hefur lesið? *Flugdreka hlauparinn. Lýsir vel  
aðstæðum sem maður hefur ekki upplifað sjálfur.*

Hvernig dekrar þú við sjálfan þig? *Ný komin úr dekri/afslöppun  
frá Kúbu, án barna. Frábær ferð.*

Draumasumarfríð? *Ferðast um landið í góðu íslensku sumarveðri  
og fara á staði sem maður hefur ekki komið á áður.*

## FYRIRTÆKI ÁRSINS 2007

**Applicon** og **Vélfang** eru Fyrirtæki ársins árið 2007, Applicon í hópi stærri fyrirtækja þar sem vinna 50 eða fleiri starfsmenn en Vélfang í hópi minni fyrirtækja. Í öðru sæti í hópi stærri fyrirtækja var **Fjarhitun** og í því þriðja var **Daníel Ólafsson**, sigurvegarinn frá því í fyrra. Í hópi minni fyrirtækja var **Fastus** í öðru sæti og **Sensa** í því þriðja en það fyrirtæki var í fyrsta sæti meðal minni fyrirtækja í fyrra.

**Sjóvá** og **Fálkinn** bættu sig mest á milli ára og eru því hástökkvarar í hópi stærri og minni fyrirtækja.

Alls svöruðu rúmlega ellefu þúsund manns könnun VR á Fyrirtæki ársins 2007.





# FYRIRTÆKI ÁRSINS 2007 [MINNI FYRIRTÆKI]

Starfsandi	Svarhlutfall	Heildareinkunn	Vikmörk	Trúverðuleiki sjómenda	Launakjör	Vinnuskiyllri	Sveigjanleiki vinnu	Sjálftæði í starfi	Alag og kröfur	Stolt af fyrirtæki	Starfsandi	Svarhlutfall	
83	76%	133. Hagar hf.	3.93	+/-0.22	37	51	73	83	19	66	22	60	48%
90	71%	134. Flugger ehf.	3.93	+/-0.13	59	77	82	22	40	49	29	27	72%
82	67%	135. Árgerði ehf.	3.92	+/-0.49	44	94	89	12	58	31	69	5	56%
75	41%	136. Hexa ehf.	3.92	+/-0.26	56	66	32	43	76	83	18	57	67%
77	51%	137. Sportmenn ehf.	3.92	+/-0.43	21	60	66	11	92	64	73	40	55%
93	42%	138. Landvélar ehf.	3.92	+/-0.20	34	47	84	41	58	71	50	23	79%
70	80%	139. Kaupþing líffryggingar hf.	3.92	+/-0.19	51	45	34	78	79	93	12	40	60%
83	59%	140. Stoð ehf. stoðtækjasmíði	3.92	+/-0.13	61	54	24	44	20	39	77	44	86%
56	64%	141. Egill Árnason hf.	3.91	+/-0.31	43	78	35	37	27	27	76	43	50%
92	83%	142. Zik Zak	3.91	+/-0.20	66	32	38	12	61	45	65	56	80%
52	45%	143. Amadeus Ísland hf.	3.91	+/-0.15	53	34	67	48	84	28	86	7	67%
87	75%	144. Fjölmiðlavaktin ehf.	3.91	+/-0.13	70	40	10	51	36	32	69	50	76%
76	76%	145. Selecta ehf.	3.91	+/-0.23	48	67	37	43	38	77	40	44	63%
43	78%	146. Vélaborg	3.90	+/-0.20	46	52	32	66	40	45	45	48	69%
25	71%	147. Grænn Markaður ehf.	3.89	+/-0.28	65	12	62	30	41	64	42	64	50%
90	71%	148. Guðmundur Arason ehf.*	3.89	+/-0.35	16	75	10	35	64	51	95	62	55%
40	63%	149. Kauphöll Íslands*	3.88	+/-0.24	51	55	41	73	29	48	27	36	73%
81	41%	150. Jóhann Ólafsson og Co ehf.	3.88	+/-0.35	51	52	46	39	36	49	42	40	53%
87	67%	151. Forval ehf.*	3.88	+/-0.23	42	23	80	57	31	73	60	11	67%
64	100%	152. Edda útgáfa	3.88	+/-0.10	26	46	44	79	74	70	20	54	62%
62	47%	153. Gott fólk McCann	3.88	+/-0.31	36	52	25	88	10	87	12	82	44%
21	80%	154. Nordica spa	3.87	+/-0.85	19	76	15	48	44	41	81	52	31%
54	60%	155. Ferðaskrifstofan Atlantik	3.87	+/-0.59	67	22	32	70	13	4	72	62	45%
29	33%	156. D3	3.86	+/-0.37	38	56	45	54	18	33	47	56	53%
92	67%	157. Pfaff - Borgarljós	3.85	+/-0.68	33	24	59	59	27	35	86	14	46%
67	67%	158. Læknastöðin Mjódd	3.85	+/-0.19	30	57	57	10	88	18	52	46	50%
84	67%	159. Fönix ehf.	3.84	+/-0.98	14	34	70	36	51	45	38	86	57%
88	100%	160. Te og kaffi	3.84	+/-0.13	39	41	31	6	92	19	47	78	67%
82	64%	161. Vörður Íslandstrygging hf.	3.84	+/-0.30	53	54	33	47	29	33	14	81	54%
32	75%	162. Blindrafélagið	3.84	+/-0.46	54	36	22	26	84	40	47	25	40%
79	56%	163. Onno ehf.	3.83	+/-0.00	34	8	22	75	61	59	47	64	100%
68	76%	164. S. Guðjónsson ehf.*	3.83	+/-0.08	58	79	43	20	15	39	44	19	94%
31	78%	165. Median	3.82	+/-0.63	55	19	75	96	6	92	3	40	36%
72	100%	166. Búr ehf.	3.82	+/-0.33	34	43	49	34	81	17	40	32	45%
53	45%	167. Karl Kristmanns	3.82	+/-0.44	21	91	71	47	51	45	44	5	71%
93	46%	168. Arctic Trucks Ísland ehf.	3.82	+/-0.00	47	46	50	11	15	6	74	56	100%
70	87%	169. Kjarnavörur hf.	3.82	+/-0.73	23	86	50	46	97	45	11	16	67%
58	80%	170. Bóksala stúdenta	3.82	+/-0.30	48	12	15	23	73	45	72	34	38%
13	67%	171. 101 hotel	3.81	+/-1.39	58	67	12	19	20	8	71	40	44%
81	56%	172. Reykjafell hf.	3.80	+/-0.36	26	28	26	55	20	69	54	44	63%
58	62%	173. Draumahús	3.80	+/-0.65	50	62	64	15	41	19	27	25	44%
52	56%	174. Ástund	3.79	+/-0.28	35	29	47	8	51	23	29	86	67%
45	72%	175. Lyfjaval	3.79	+/-0.11	37	60	40	9	23	7	62	58	88%
11	40%	176. Knattspyrnufélagið Haukar	3.79	+/-0.50	30	69	77	6	26	28	33	38	57%
71	50%	177. Múlalundur	3.78	+/-0.30	17	21	63	51	39	58	41	43	78%
28	52%	178. Fossberg ehf.	3.78	+/-0.38	24	18	60	64	31	61	51	16	60%
55	66%	179. Seglagerðin Ægir	3.78	+/-0.74	64	37	40	71	67	2	23	22	42%
75	75%	180. HN markaðssamskipti	3.78	+/-0.00	53	59	31	24	16	6	27	78	100%
92	63%	181. Nathan & Olsen ehf.	3.78	+/-0.15	31	16	43	19	64	34	54	40	43%
34	56%	182. Bako Ísberg	3.78	+/-0.00	9	36	65	55	31	85	27	38	100%
25	67%	183. Premium Kredit	3.78	+/-0.11	23	37	55	15	77	74	40	18	89%
49	68%	184. InPro	3.77	+/-0.33	39	84	46	1	61	1	26	97	50%
47	100%	185. Artica ehf.	3.77	+/-0.76	36	60	64	26	34	19	49	9	50%
52	56%	186. Bílaumboðið Askja ehf.*	3.76	+/-0.26	28	57	14	49	29	45	33	42	35%
19	100%	187. Skaginn hf.	3.76	+/-0.64	18	62	26	31	20	92	16	64	80%
9	93%	188. Latibær	3.75	+/-0.61	8	33	71	86	34	69	34	15	38%
21	50%	189. Heimsferðir ehf.	3.75	+/-0.08	62	14	29	23	26	26	37	34	68%
34	71%	190. Vatnsvirkinn hf.	3.75	+/-0.26	31	64	47	20	77	28	24	14	53%
57	59%	191. Besta ehf.*	3.74	+/-0.42	68	70	79	29	4	25	19	5	40%
58	72%	192. Gunnars majones hf.	3.73	+/-0.00	8	63	50	15	36	23	40	69	100%
57	56%	193. Neyðarlínan hf.	3.73	+/-0.20	45	7	21	17	61	4	92	23	60%
7	80%	194. ALP ehf.	3.72	+/-0.29	40	61	19	43	27	15	14	47	46%
50	67%	195. Mímír-símenntun*	3.72	+/-0.23	31	45	67	27	4	15	56	16	70%
62	56%	196. Lífeyrissjóður verzlunarm.	3.71	+/-0.13	28	24	87	16	58	38	38	7	80%
29	79%	197. Egilsson hf.	3.71	+/-0.32	28	25	24	56	47	18	21	42	45%
29	73%	198. Inn-X	3.71	+/-0.43	23	6	17	46	29	9	87	47	50%

Alls fengu 20 þúsund félagsmenn VR sendan spurningalista í könnun á Fyrirtæki ársins 2007. Að auki fengu 4.400 aðrir starfsmenn í nær 80 fyrirtækjum senda könnun en forsvarsmenn þessara fyrirtækja buðu öllum starfsmönnum þátttöku, óháð því í hvaða stéttarfélagi þeir voru. Þessi fyrirtæki eru merkt með \* í listanum.

Capacent sá um framkvæmd og úrvinnslu könnunarinnar. Svarhlutfall var 45%, 11.300 skiluðu inn lista og er svörun betri en í fyrra. Hafa verður í huga að þetta er svörun úr þýði þar sem allir félagsmenn höfðu tækifæri til að svara, að því tilskyldu að þeir hefðu greitt lágmarksfélagsgjald á tólf mánaða tímabili, frá október 2005 til september 2006. Haft var samband við alla félagsmenn og þeim boðin þátttaka, annaðhvort með því að taka könnunina rafrænt eða fá sent heim spurningaeyðublað sem þeir póstsendu til Capacent.

Mun betri svörun var hjá þeim sem tóku könnunina rafrænt en hjá þeim sem svöruðu prentuðum eintökum, 78% svara voru á netinu. Það er er í samræmi við þróun síðustu ára.

Í ár, annað árið í röð, tók SFR – stéttarfélag í almannajónustu, þátt í þessari könnun og valdi Stofnun ársins. Um sex þúsund félagsmenn SFR og aðrir starfsmenn opinberra stofnana fengu senda könnun.

# FYRIRTÆKI ÁRSINS 2007 [MINNI FYRIRTÆKI]

Fyrirtækjum í könnun VR á Fyrirtæki ársins 2007 er skipt í tvo hópa, stærri fyrirtæki þar sem starfa 50 eða fleiri starfsmenn og minni fyrirtæki en þar eru starfsmenn 49 talsins eða færri. Lágmarkssvarhlutfall var 30% eða fjórir starfsmenn hjá minni fyrirtækjum og tíu hjá þeim stærri. Svarhlutfall hjá fyrirtækjum í tíu neðstu sætunum er ekki birt.

Niðurstöðum könnunarinnar er skipt í átta lykilorði: trúverðugleika stjórnenda, launakjör, vinnuskilyrði, sveigjanleika vinnu, sjálfstæði í starfi, álag og kröfur, stolt af fyrirtæki og starfsanda. Hverjum þætti er gefin einkunn á bilinu einn til fimm og saman mynda þær heildareinkunn fyrirtækisins.

Niðurstöðurnar fyrir lykilorðin eru hins vegar birtar sem raðtölur, þ.e. frá 1 og upp í 100 og sýna hvar fyrirtæki stendur á viðkomandi þætti í samanburði við hin fyrirtækin. Ef tiltekið fyrirtæki er með raðeinkunnina 63 á þættinum launakjör eru 62% fyrirtækja með lægri einkunn fyrir þann þátt en 37% fyrirtækja með hærri einkunn. Raðeinkunnir byggja á heildarlista allra fyrirtækja.

Heildareinkunnir að meðaltali hafa nánast ekkert breyst frá því í fyrra, hjá stærri fyrirtækjum er meðaltalið 3,87 og var 3,86 í fyrra. Hjá minni fyrirtækjum er meðaltals-einkunnin óbreytt frá í fyrra, 3,94.

Í þessu VR blaði eru birtir tveir listar, listi yfir stærri fyrirtæki og listi yfir minni fyrirtæki. Á heimasíðu VR, [www.vr.is](http://www.vr.is), má að auki sjá samanburðarlista síðustu ára og frekari umfjöllun um niðurstöðurnar, framkvæmd-ina og hugmyndafræðina.

	Heildareinkunn	Vikmörk	Trúverðugleiki stjórnenda	Launakjör	Vinnuskilyrði	Sveigjanleiki vinnu	Sjálfstæði í starfi	Álag og kröfur	Stolt af fyrirtæki	Starfsandi	Svarhlutfall
199. Stafir lífeyrissjóður	3.71 +/-0.35	52	43	29	53	5	37	7	53	71%	
200. Fraktlausnir ehf.	3.70 +/-0.19	25	4	86	31	3	13	77	38	75%	
201. Svefn og heilsa	3.70 +/-0.00	12	71	53	39	67	2	65	14	100%	
202. Friðrik Skúlason ehf.	3.69 +/-0.12	12	13	38	69	23	61	33	29	73%	
203. Lífland	3.69 +/-0.18	22	30	54	41	10	29	26	30	85%	
204. Terra Nova sól ehf.	3.68 +/-0.13	33	13	12	58	11	10	56	53	85%	
205. Knattspyrnusamband Íslands	3.68 +/-0.25	26	36	19	84	9	15	14	56	78%	
206. Háspenna ehf.	3.67 +/-0.57	60	62	22	6	61	52	2	40	33%	
207. Hans Petersen hf.	3.67 +/-0.16	44	31	37	29	14	11	11	46	45%	
208. Einar Ólafsson verslun	3.65 +/-0.62	43	93	27	14	16	7	19	7	80%	
209. Ræsir hf.	3.65 +/-0.20	27	9	5	50	51	37	36	37	69%	
210. Norvik hf.	3.64 +/-0.15	25	20	52	18	60	18	24	14	62%	
211. Lagastoð ehf.	3.63 +/-0.00	18	5	24	38	6	74	15	85	100%	
212. Frank og Jói ehf.	3.62 +/-0.26	14	19	27	40	46	51	24	19	60%	
213. Íshöfn	3.61 +/-0.24	16	3	57	6	55	2	53	81	45%	
214. Nýsir hf.	3.61 +/-0.00	13	42	54	32	23	27	25	9	100%	
215. Heilsa ehf.	3.60 +/-0.63	7	50	51	81	2	29	27	12	67%	
216. Hótel Holt	3.59 +/-0.50	46	9	4	41	69	1	76	10	50%	
217. Hreyfill svf.	3.57 +/-0.19	12	44	13	9	54	25	19	26	69%	
218. Ísþan ehf.	3.57 +/-0.40	19	23	42	14	23	70	38	2	86%	
219. Heimilislæknastöðin Lág múla	3.57 +/-0.00	11	22	7	44	84	22	30	13	100%	
220. Skólavörubúðin ehf.	3.57 +/-0.21	20	27	24	42	29	23	20	8	73%	
221. Atlantsólía	3.56 +/-0.20	9	44	11	63	7	42	36	12	89%	
222. Sportis ehf.	3.56 +/-0.00	11	30	28	28	8	8	32	27	100%	
223. FoodCo	3.55 +/-0.38	36	37	43	4	34	22	11	6	43%	
224. Domus fasteignasala ehf.*	3.55 +/-0.19	21	29	66	57	6	14	13	6	67%	
225. TVG Zimsen	3.54 +/-0.41	13	63	39	46	6	24	9	11	58%	
226. L&H Optik ehf.	3.52 +/-1.26	14	39	9	3	41	21	47	11	31%	
227. Samhjálp	3.52 +/-0.49	40	4	33	21	13	3	34	16	70%	
228. S. Ármann Magnússon ehf.	3.51 +/-0.42	7	2	1	24	84	66	38	72	80%	
229. Dreifing ehf.	3.51 +/-0.23	24	26	9	23	22	24	8	17	76%	
230. Rún heildverslun	3.45 +/-0.49	16	2	11	35	13	21	29	21	47%	
231. Intersport	3.45 +/-0.62	29	28	3	3	3	11	24	24	38%	
232. Plast, miðar og tæki ehf.	3.43 +/-0.80	8	34	27	64	2	66	6	4	80%	
233. Eggert Kristjánsson hf.	3.42 +/-0.27	3	6	56	80	8	88	10	4	67%	
234. Gluggasmíðjan hf.	3.42 +/-0.64	10	17	7	36	16	45	4	21	80%	
235. Fiskisaga	3.42 +/-0.56	11	63	6	2	5	4	4	94	56%	
236. Hegas ehf.	3.41 +/-0.55	5	2	19	21	17	31	41	12	63%	
237. Ungmennafélag Íslands	3.40 +/-0.00	5	10	6	36	5	66	34	11	100%	
238. Álfaborg ehf.	3.38 +/-0.13	15	37	8	9	11	5	35	3	88%	
239. Guðmundur Jónasson ehf.	3.37 +/-0.18	7	2	5	19	47	9	35	20	70%	
240. Hollt og gott	3.37 +/-0.30	19	11	23	7	20	5	15	5	71%	
241. PSN-samskipti ehf.	3.37 +/-0.71	4	14	26	9	9	8	11	29	36%	
242. Bílaleiga Flugleiða ehf.	3.37 +/-0.38	17	7	4	53	14	17	12	4	55%	
243. Ekran ehf.	3.37 +/-0.18	9	39	4	26	31	13	8	4	76%	
244. Útfarastofa Kirkjugarðanna	3.34 +/-0.28	2	18	40	7	24	13	49	2	83%	
245. Zara	3.34 +/-0.19	22	6	7	2	20	5	16	17	62%	
246. Tölvun ehf.	3.34 +/-0.00	5	5	15	73	31	40	2	8	100%	
247. Hugbúnaður hf.	3.34 +/-0.75	4	7	2	81	6	35	16	13	80%	
248. Rými ehf.-Ofnasmiðjan hf.	3.31 +/-0.33	13	13	33	16	4	12	6	3	54%	
249. Kraftur hf.	3.30 +/-0.31	4	17	34	28	44	11	7	1	67%	
250. John Lindsay ehf.	3.26 +/-0.49	6	3	16	18	12	17	62	1	80%	
251. Húðlæknastöðin ehf.	3.23 +/-0.24	2	1	6	1	98	4	62	22	57%	
252. Húsgagnahöllin	3.23 +/-0.35	9	32	4	8	6	10	2	8	38%	
253. EC hugbúnaður ehf.	3.21 +/-0.24	10	39	2	58	1	35	1	10	-	
254. Vélar og verkfæri ehf.	3.17 +/-0.47	1	39	2	7	4	32	3	19	-	
255. Rafkaup hf.	3.17 +/-0.27	1	16	29	3	9	3	25	3	-	
256. Formaco	3.12 +/-0.33	3	20	14	7	8	7	1	9	-	
257. Samskipti ehf.	3.09 +/-0.39	1	11	2	31	2	16	9	2	-	
258. Hótel Reykjavík	3.05 +/-1.12	6	8	12	1	11	1	4	9	-	
259. VBS Fjárfestingabanki hf.	3.04 +/-0.22	2	5	3	37	1	12	7	1	-	
260. Vélar og þjónusta ehf.	2.93 +/-0.68	3	4	7	5	2	3	2	2	-	
261. Z-brautir og gluggatjöld	2.92 +/-0.63	2	1	1	12	1	2	6	24	-	
262. Sendiráð Bandaríkjanna	2.87 +/-0.27	3	1	1	17	6	12	1	3	-	

VR tók ekki sæti á lista yfir fyrirtæki ársins. Heildareinkunn félagsins var 4,44 en einkunnir fyrir staka þætti sem hér segir: trúverðugleiki stjórnenda 89, launakjör 96, vinnuskilyrði 96, sveigjanleiki vinnu 68, sjálfstæði í starfi 85, álag og kröfur 92, stolt af fyrirtæki 93, starfsandi 69. Svarhlutfall var 74%.



# FYRIRTÆKI ÁRSINS 2007 [HELSTU NIÐURSTÖÐUR]

## Sigurvegarnir

**Applicon ehf.** var valið Fyrirtæki ársins 2007 í hópi stærri fyrirtækja en fyrirtækið var í þriðja sæti í fyrra sem var jafnframt í fyrsta skipti sem það birtist á listanum. Það vekur athygli að bæði árin höfðu allir starfsmenn fyrirtækisins færi á að taka þátt í könnuninni, óháð stéttarfélagsaðild þeirra. Applicon fær hæst 98 í raðeinkunn (af 100 mögulegum) fyrir sveigjanleika í vinnu og 94 fyrir starfsanda. Heildareinkunn er sú sama og í fyrra, 4,41 af 5 mögulegum.

**Vélfang ehf.** var valið Fyrirtæki ársins 2007 í hópi smærri fyrirtækja en þetta er í fyrsta skipti sem fyrirtækið er á lista. Vélfang fær fullt hús stiga, 100, fyrir trúverðugleika stjórnenda og 99 af 100 mögulegum fyrir fimm aðra þætti; launakjör, sveigjanleika vinnu, sjálfstæði í starfi, álag og kröfur og starfsanda. Heildareinkunn er 4,81 sem jafnframt er hæsta heildareinkunn sem gefin hefur verið í könnun VR á Fyrirtæki ársins.

## Hástökkvararnir

**Sjóvá hf.** er hástökkvari ársins í hópi stærri fyrirtækja. Heildareinkunn þess í ár er 3,98 en var 3,71 í fyrra. Raðeinkunnir segja meira en heildareinkunnir hvað þetta varðar en raðeinkunnir byggja á heildarlista allra fyrirtækja. Á síðasta ári var Sjóvá með raðeinkunnina 27 sem þýðir að 26% allra fyrirtækja á báðum listum voru með lægri einkunn (eða nær þriðju af hverjum fjórum með hærri einkunn). Raðeinkunn Sjóvá í ár er 59 og er fyrirtækið fyrir ofan miðju á heildarlistanum, 58% fyrirtækja eru neðar á lista. Raðeinkunn fyrir starfsanda hækkar mest, úr 34 í 73 og raðeinkunn fyrir trúverðugleika stjórnenda hækkar úr 40 í 68. Allir starfsmenn Sjóvá, burtséð frá stéttarfélagssáðild, höfðu möguleika á að taka þátt í könnuninni í ár.

Í hópi minni fyrirtækja er **Fálkinn** ótvíræður hástökkvari. Heildareinkunn þess fyrirtækis var 3,41 á síðasta ári en er 4,34 í ár og hækkar hún um næstum einn heilan á milli ára. Þegar litið er á raðeinkunnir Fálkans á milli ára er stökkið gríðarmikið; raðeinkunn fyrirtækisins í fyrra var 7 sem þýðir að einungis 6% fyrirtækja á heildarlistanum voru með lægri heildareinkunn. Í ár er raðeinkunn Fálkans 90 og eru því 89% allra fyrirtækja með lægri heildareinkunn. Raðeinkunn fyrir starfsanda hækkar úr 2 í 81, fyrir trúverðugleika stjórnenda úr 12 í 91 og fyrir stolt af fyrirtæki hækkar raðeinkunnin úr 19 í 93.

## Atvinnugreinar

Staða atvinnugreina er svipuð í ár og hún var í fyrra, fyrirtækin í sérhæfðri þjónustu fá almennt hærri einkunn en fyrirtæki í verslun eða samgöngum. Hér má sjá hvernig atvinnugreinar standa sig og er miðað við meðaltal fyrirtækja innan greinarinnar. Hafa ber í huga að hér er um grófa atvinnugreinaflokkun að ræða og er staða einstakra fyrirtækja innan atvinnugreina misjöfn. Meðaltalseinkunn í Fyrirtæki ársins 2007 var 3,92.

Atvinnugrein	Meðaltal
Fjármála- og tölvuþjónusta og önnur sérhæfð þjónusta	4,07
Ýmis þjónusta, starfsemi samtaka og félaga	3,98
Heildsala og bílasala	3,97
Iðnaður	3,86
Verslun og þjónusta	3,78
Samgöngur og flutningar	3,76



# FYRIRTÆKI ÁRSINS 2007



## [SIGURVEGARAR STÆRRI FYRIRTÆKI]

### 1. SÆTI APPLICON

Einkunn: 4,41

Stofnár: 2005

Staðsetning: Borgartúni 37, Reykjavík

Verksvið: Hugbúnaðar- og ráðgjafar fyrirtæki í SAP og Microsoft viðskiptahugbúnaði

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

### 2. SÆTI FJARHITUN

Einkunn: 4,39

Stofnár: 1962

Staðsetning: Suðurlandsbraut 4, Reykjavík

Verksvið: Ráðgjafarþjónusta á sviði byggingar- og vélaverkfræði auk umhverfis- og þéttbýlistækni

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

### 3. SÆTI DANÍEL ÓLAFSSON

Einkunn: 4,33

Stofnár: 1932

Staðsetning: Skútuvogi 3, Reykjavík

Verksvið: Innflutnings- og markaðsfyrirtæki á mat og sérvöru

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

## FYRIRTÆKI Í 4. TIL 20. SÆTI [FYRIRMYNDARFYRIRTÆKI]

BIFREIÐAR OG LANDBÚNAÐARVÉLAR – CCP – DELOITTE – FOSSHÓTEL – HÁSKÓLINN Í REYKJAVÍK – ICEPHARMA – ÍSLANDSPÓSTUR – ÍSLENSK-AMERÍSKA VERSLUNARFÉLAGIÐ LÍNUHÖNNUN – MAMMA – OPIN KERFI – PRICEWATERHOUSECOOPERS – RAFTEIKNING VERKFRÆÐISTOFA SIGURÐAR THORODDSEN – VKG-HÖNNUN – VISTOR – ÖSSUR



## [SIGURVEGARAR MINNI FYRIRTÆKI]

### 1. SÆTI VÉLFANG

Einkunn: 4,81

Stofnár: 2004

Staðsetning: Gylfaflöt 32, Reykjavík

Verksvið: Sala og þjónusta véla og tækja fyrir landbúnað, vélavertaka, golfvelli og sveitarfélög

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

### 2. SÆTI FASTUS

Einkunn: 4,78

Stofnár: 2006

Staðsetning: Síðumúli 16, Reykjavík

Verksvið: Sala og ráðgjöf á lækningar- og hjúkrunartækjum, eldhús- og þvottahúsatækjum til fyrirtækja

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

### 3. SÆTI SENSEA

Einkunn: 4,77

Stofnár: 2002

Staðsetning: Lynghás 4, Reykjavík

Verksvið: Þjónusta í tölvukerfum og IP tækni

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

## FYRIRTÆKI Í 4. TIL 20. SÆTI [FYRIRMYNDARFYRIRTÆKI]

BEIERSDORF – BIRTINGAHÚSIÐ – DYNJANDI – EÐAL – FERÐAÞJÓNUSTA BÆNDA – FÖT OG SKÓR – HAGVANGUR – HIMNESK HOLLUSTA – HVÍTA HÚSIÐ – INNN – JKE DESIGN – MICROSOFT ÍSLAND – MIÐBAUGUR – SAMEINAFI LÍFEYRISSJÓÐURINN – SKATTUR OG BÓKHALD TANDUR – VINNUFÖT

# FYRIRTÆKI ÁRSINS 2007



## [VINNUMARKAÐURINN]

Starfsandinn í fyrirtækjunum í könnun VR hefur aldrei mælst hærra en í ár, starfsfólki kemur almennt vel saman og íslenskir yfirmenn virðast ófeimnari nú en fyrr að hrósa starfsfólki fyrir vel unnin störf. Þetta má lesa úr niðurstöðum könnunar VR á Fyrirtæki ársins 2007. Konur eru jákvæðari en karlar þegar kemur að ánægju í vinnunni.

### Ánægja í vinnunni eykst

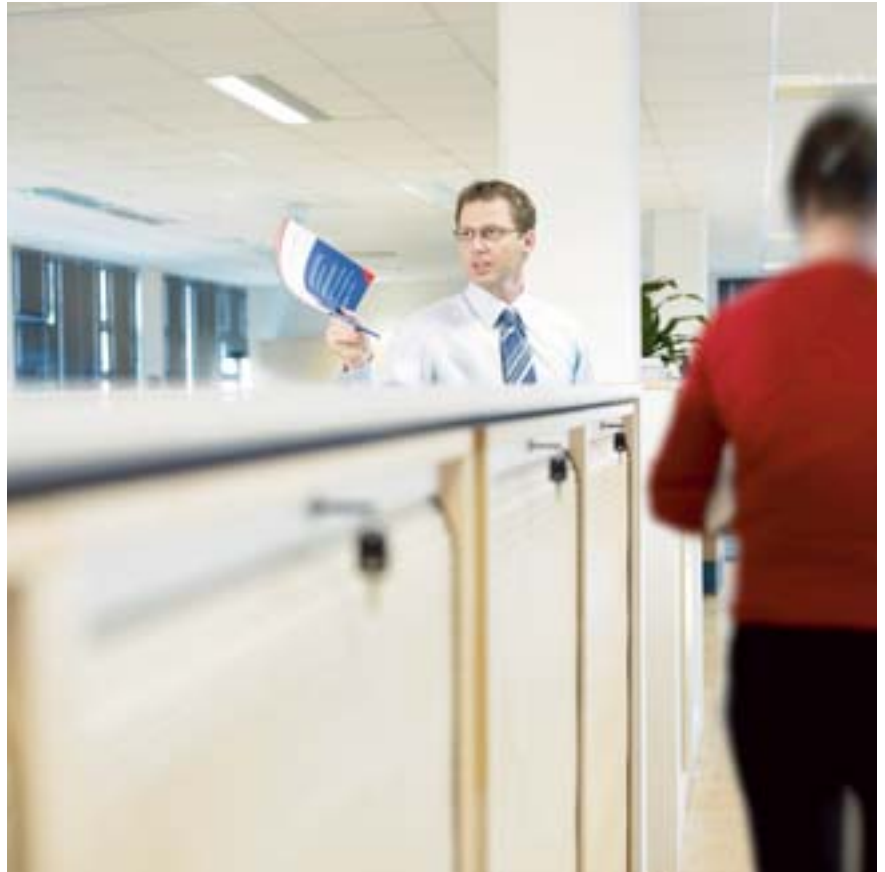
Í könnuninni sögðust 85% líða vel í vinnunni, þegar á heildina er litið, en tæplega 4% illa. Það vekur athygli að marktækur munur er á kynjunum og líður fleiri konum en körlum vel í vinnunni, 86% á móti 83% karla. Líðan á vinnustað er betri eftir því sem aldur færist yfir og starfsaldur hækkar, 45% fólks á aldrinum 40-50 ára líður mjög vel í vinnunni en 34% starfsfólks undir 25 ára aldri. Hærra stjórnendum líður áberandi

betur en almennum starfsmönnum, sem kemur kannski ekki á óvart, 94% líður vel í vinnunni á móti 83% almennra starfsmanna. Niðurstöður um ánægjuna haldast í hendur við stolt starfsmanna af fyrirtæki sínu, 83% segjast stolt af fyrirtækinu og hefur það hlutfall farið vaxandi síðustu ár.

Starfsánægja hefur aukist á síðustu tveimur árum, sléttur helmingur starfsmanna hefur mikla ánægju af því starfi sem hann gegnir en árið 2005 sögðust 46% hafa mikla ánægju af starfinu. Það sama á við hér og þegar spurt var um líðan á vinnustað; konur eru líklegri til að njóta starfsins en karlar. Mestur er munurinn hins vegar þegar litið er til starfsstéttar, 78% stjórnenda hafa mikla ánægju af starfinu en 42% almennra starfsmanna.



Fólki kemur almennt vel saman í vinnunni, samkvæmt niðurstöðum könnunarinnar, en 95% svarenda segja að þeim komi vel saman við samstarfsfélagana. Reyndar hefur einkunn fyrir þennan þátt lækkað frá árinu 2004, það ár sögðust 96% koma vel saman við kollegana en munurinn er afar lítill. Eins og með ánægju í starfi hafa aldur og starfsaldur áhrif hér, fleiri eldri en yngri, bæði í árum og reynslu, kemur vel saman við starfsfélagana. Starfsandinn er sú spurning sem fær hæstu einkunn í könnuninni í ár og hefur farið hækkandi síðustu ár. 80% segja starfsandann á vinnustaðnum venjulega afslappaðan og óþvingaðan en árið 2004 voru 77% á þeirri skoðun.



## Hrósað meira en áður

Á sama tíma og starfsandi batnar og ánægja í starfi eykst lýsa starfsmenn yfir aukinni ánægju með yfirmenn sína. Árið 2004 sögðust 50% fá stuðning og hvatningu frá yfirstjórn fyrirtækisins en árið 2007 er þetta komið í 58%. Ánægja með næsta yfirmann er meiri; 67% í könnuninni í ár segja yfirmanninn hjálpa sér til að bæta frammistöðu í starfi á móti 63% árið 2004 og 79% segja næsta yfirmann sýna sanngirni gagnvart starfsfólki en árið 2004 voru 74% þeirra skoðunar.

Það hefur lengi loðað við íslenska yfirmenn að þeir hrósi ekki. Niðurstöður könnunarinnar benda til þess að breyting sé að verða hér á. Árið 2004 sögðu 55% svarenda að starfsfólki væri hrósað á vinnustaðnum þegar það stæði sig vel en í ár sögðu 60% svarenda að hrósað væri fyrir góða frammistöðu. Eins og sjá má á súluritinu er þetta hins vegar mjög misjafnt eftir atvinnugreinum.



Þarna má sjá hlutfall þeirra sem sögðust sammála eftirfarandi staðhæfingu: Á mínum vinnustað er starfsfólki hrósað þegar það stendur sig vel. Munurinn er töluverður á milli fyrirtækja í iðnaði og þeirra sem falla í flokk fyrirtækja í fjármála- og tölvuþjónustu og annarri sérhæfðri þjónustu.

Það kemur fleira forvitnilegt í ljós þegar þessar niðurstöður eru skoðaðar. Yngra fólk segir frekar en það eldra að hrósað sé fyrir góða frammistöðu og þeir sem hafa styttri starfsaldur eru frekar þeirrar skoðunar en þeir sem hafa verið lengur í starfi. Stærð fyrirtækis hefur áhrif hér; starfsfólki í smærri fyrirtækjum er frekar hrósað en starfsfólki í þeim stærri.

## Starfsmenn upplýstari

Í könnuninni síðustu ár hafa þátttakendur verið spurðir að því hvort þeir fái nægar upplýsingar um það sem gerist hjá fyrirtækinu sem þeir vinna hjá. Af svörum að dæma má ætla að upplýsingaflæði innan fyrirtækja sé að aukast, 59% svarenda segjast fá nægar upplýsingar en árið 2004 var þetta hlutfall 57%. En einn af hverjum fimm telur þó að hann fái ekki nægar upplýsingar um gang mála. Eins og síðustu ár telja starfsmenn smærri fyrirtækja sig upplýstari en starfsmenn stærri fyrirtækja og stjórnendur eru, eins og gefur að skilja, með greiðastan aðgang að upplýsingum.

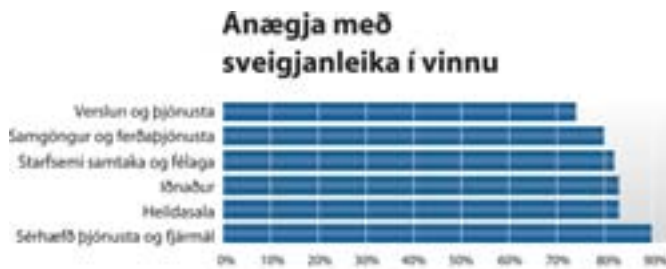
# FYRIRTÆKI ÁRSINS 2007

## [SVEIGJANLEIKINN]

Flestir eru sáttir við það jafnvægi sem ríkir milli vinnu og einkalífs og þann sveigjanleika sem þeir njóta í vinnunni, samkvæmt niðurstöðum kannana. En engu að síður er mikil umfjöllun bæði í fjölmiðlum og sérfræðiritum um vinnumarkaðsmál um mikilvægi þessa jafnvægis og brýna nauðsyn á auknum sveigjanleika.

### Mikill meirihluti sáttur

Í könnun VR á fyrirtæki ársins 2007 var spurt hvort fólk væri ánægt með þann sveigjanleika sem það nýtur í vinnunni. Mikill meirihluti eða 82% segist ánægður og nær jafnmargir eiga alltaf eða oftast auðvelt með að samræma vinnuna og fjölskyldulíf. Niðurstöður könnunar evrópska rannsóknafyrirtækisins Eurofound meðal vinnandi fólks í aðildarríkjum ESB, sem kynnt var í febrúar sl., eru samhljóða, yfir 80% eru ánægðir með það jafnvægi sem ríkir milli vinnunnar og heimilislífsins. Reynslan er sú að svarið við spurningu um sveigjanleika og jafnvægi er yfirleitt mjög jákvætt, svona almennt séð, og mikilvægt að skoða áhrif annarra þátta á niðurstöðuna. Til dæmis er mikil fylgni milli aukinnar óánægju og lengri vinnutíma. Í könnun Eurofound segjast 85% þeirra sem vinna færri en 30 stundir á viku ánægðir með þetta jafnvægi en einungis 40% þeirra sem vinna 45 stundir eða fleiri á viku.



### Atvinnugrein skiptir máli

Í könnun VR voru nokkrar ítarlegar spurningar um sveigjanleika fólks í vinnu. Svörin sýna mikinn mun milli kynja og atvinnugreina. Mesti sveigjanleikinn er hjá starfsfólki fjármála- og tölvufyrirtækja og annarra í sérhæfðri þjónustu en mesta óánægjan er hjá verslunar- og þjónustufyrirtækjum. Eðli starfseminnar er helsta skýringin á þessum mun og staðfesta svörin við öðrum, ítarlegri spurningum það. Til dæmis segja aðeins 6% starfsmanna í verslun og þjónustu að þeir hafi sveigjanleika í mætingu en 35% starfsmanna hjá fjármála- og tölvufyrirtækjum. Konur eru sáttari við þann sveigjanleika sem þær hafa í vinnunni en karlar, 48% á móti 46%. Fleiri konur en karlar, eða 85% á móti 77%, segjast alltaf eða oftast eiga auðvelt með að samræma vinnu og fjölskyldu. Í könnun Eurofound sögðust fleiri karlar ósáttir við jafnvægið milli vinnu og einkalífs en konur, 24% á móti 20%.

### Sveigjanleiki orðinn samningsatriði

Það er í raun sama hvar maður ber niður í viðskiptatímaritum eða umfjöllun um vinnumarkaðsmál, alls staðar er verið að fjalla um sveigjanleika og jafnvægi á einn eða annan hátt. Í nýlegri grein sem birtist á

heimasíðu Forbes tímaritsins kemur fram að þó sumir séu reiðubúnir að fórna einkalífinu fyrir vinnuna hafni æ fleiri starfsmenn þeim kröfum sem gerðar séu til þeirra um vinnutíma og vinnuframlag ef þær samrýmast ekki kröfum þeirra um jafnvægi og sveigjanleika í lífinu.

Þessi þróun hefur haft í för með sér að fyrirtæki eru nú í auknum mæli að koma til móts við starfsmenn sína hvað þetta varðar og gefa þeim möguleika á að lifa einkalífi án þess að fórna frama á vinnustaðnum, segir í greininni. Starfsmenn geta þannig samið um meira en bara launin, sveigjanleikinn er orðinn samningsatriði.

### Nú er pabbatími

Mörg fyrirtæki hafa síðustu ár lagt sérstaka áherslu á að auðvelda nýbökkuðum mæðrum að koma aftur til vinnu, s.s. með fjarvinnu, sveigjanlegum vinnutíma og frítíma. Nú er hins vegar kominn pabbatími. Hjá bandaríska tölvurísanum IBM fá verðandi og nýbakaðir feður námskeið og upplýsingar um allt sem snertir fæðinguna og uppeldið, hjá KPMG stendur körlunum til boða sérstakt feðraorlof og námskeið um hvernig eigi að samræma vinnuna og föðurhlutverkið. Ástæðan er einföld, sú kynslóð karla sem nú er að fjölga mannkyninu krefst þess að tekið sé tillit til þeirra þarfa.

### Kominn til að vera

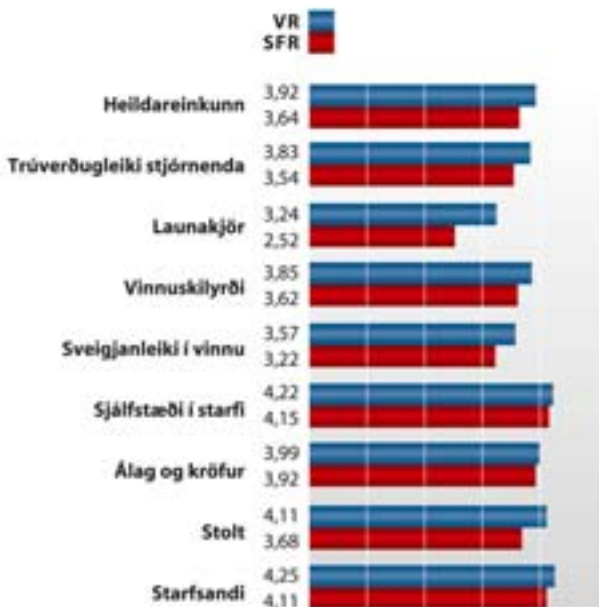
Einkunn fyrir sveigjanleika sveiflast nokkuð á milli ára í könnun VR á Fyrirtæki ársins, hæst var hún árið 2002, 3,71, en lægst í fyrra en þá var hún 3,47. Sú mikla umræða sem verið hefur um þetta málefni síðustu ár hefur án efa skilað vitundarvakningu um mikilvægi þess að viðhalda jafnvægi milli vinnu og einkalífs.



## [AÐRAR NIÐURSTÖÐUR]

**Almennur vs. opinber vinnumarkaður**

SFR – stéttarfélag í almannaþjónustu tók þátt í könnun VR í annað sinn í ár og valdi stofnun ársins. Sömu spurningar voru lagðar fyrir félagsmenn beggja félaga og því áhugavert að bera saman niðurstöðurnar. Fyrirtæki á almennum markaði fá að meðaltali hærrí heildareinkunn en stofnanir. 3,92 á móti 3,64 af 5 mögulegum. Bæði starfsmenn á almennum vinnumarkaði og hinum opinbera gefa launakjörum lægstu einkunn af öllum lykilþáttum sem spurt var um, starfsmenn hins opinbera þó töluvert lægri en starfsmenn á almennum markaði.

**Þróunin 2002 – 2007**

Einkunn fyrir flesta þætti í könnun VR á fyrirtæki ársins hefur hækkað jafnt og þétt frá árinu 2002, nema fyrir sveigjanleika í vinnu. Heildareinkunn hefur þar af leiðandi hækkað, úr 3,75 árið 2002 í 3,92 í ár. Nánari upplýsingar um þættina og vægi þeirra í heildareinkunn eru á heimasíðu VR, [www.vr.is](http://www.vr.is), þar sem jafnframt eru upplýsingar um hugmyndafræði könnunarinnar og framkvæmd. Hér má sjá þróun einkunna fyrir lykilþættina átta sem spurt er um í könnun VR á Fyrirtæki ársins frá árinu 2002.

Þættir	2007	2006	2005	2004	2003	2002
Trúverðugleiki stjórnenda	3,83	3,83	3,80	3,68	3,65	3,50
Launakjör	3,24	3,26	3,24	3,16	3,23	3,15
Vinnuskilyrði	3,85	3,85	3,91	3,63	3,82	3,83
Sveigjanleiki í vinnu	3,57	3,47	3,57	3,56	3,57	3,71
Sjálfstæði í starfi	4,22	4,21	4,26	4,22	4,19	4,18
Álag og kröfur*	3,99	3,99	3,49	3,50	3,44	3,39
Stolt af fyrirtæki	4,11	4,15	4,14	4,07	4,02	3,99
Starfsandi	4,25	4,21	4,24	4,12	4,13	4,17
Heildareinkunn	3,92	3,91	3,88	3,78	3,79	3,75

[\* Því hærrí sem einkunn fyrir álag og kröfur er, því viðráðanlegra er álagið að mati starfsmanna.]





JAFNRÉTTI

# Launamunur kynjanna mestur á Íslandi af Evrópuríkjum

Launamunur kynjanna er meiri á Íslandi en í aðildarríkjum Evrópusambandsins, ESB, samkvæmt rannsóknum dr. Lilju Mósesdóttur, prófessors við Háskólann á Bifröst.





Árið 2004 var munurinn á meðallaunum kynjanna 28% á Íslandi en 15% að meðaltali í ESB. Staðan er mun verri hér en á hinum Norðurlöndunum. Fjölgun starfa þar sem langskólamenntunar er krafist mun ekki draga út launamuninum heldur þvert á móti auka hann, segir Lilja, verði ekkert að gert.

Tölur í rannsókn Lilju miða við árið 2004 og 25 ríki ESB. Eins og sjá má á myndinni stendur Ísland uppúr með 28% launamun, Finnar koma næstir Norðurlandabjóðanna með 20%, þá Danir og Svíar með 17% og Norðmenn með 13%. Staðan hefur verið óbreytt undanfarin ár, launamunur kynjanna á Íslandi var á bilinu 31-28% á árunum 1998-2004 og var öll árin mestur hér á landi samanborið við aðildarlönd ESB. Það vekur óneitanlega athygli að við stöndum svona illa að vígi í þessum samanburði og við hljótum að spyrja hvort verið sé að mæla sama hlutinn í öllum löndum.

„Sambærilegri upplýsingar um launamun kynjanna er ekki hægt að fá,“ segir Lilja. „Þessar upplýsingar koma frá hagstofum aðildarlönda ESB og Íslands sem leitast við að nota sömu aðferðafræði, þó enn vanti eitthvað upp á. Launaupplýsingar Hagstofu Íslands ná t.d. aðeins yfir einkamarkaðinn þar sem launamunur kynjanna er meiri en í opinbera geiranum. Ef við hins vegar notum gögn bæði frá Hagstofunni

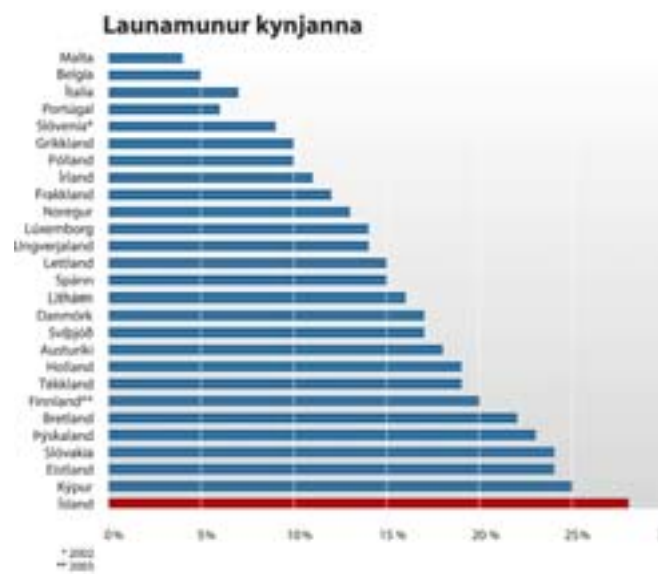
og Kjaranefnd opinberra starfsmanna (KOS), þá lækkar hann um 1-2 prósentustig sem breytir litlu um stöðu Íslands samanborið við 25 aðildarlönd ESB. Launamunurinn er mældur samkvæmt skilgreiningu ESB og er hann sá munur sem er á meðallaunum karla og kvenna á hverja klst. reiknað sem hlutfall af meðallaunum karla á klst. M.o.ö. þá er aðeins búið að leiðrétta fyrir mismunandi vinnutíma karla og kvenna en þetta er eini samræmdi mælikvarði sem til er og birtur er reglulega.“

### Hverjar eru skýringarnar?

Mikil atvinnuþátttaka kvenna á Íslandi samanborið við lönd í Suður-Evrópu, þar sem launamunurinn er mun minni, skýrir að einhverju leyti þennan mikla mun sem er á Íslandi og ESB. „Á Íslandi er hlutfall ófaglærðra kvenna á vinnumarkaði hátt og flestar þessar konur eru í láglauða umönnunar- og þjónustustörfum sem kynsystur þeirra í Suður-Evrópu sinna utan vinnumarkaðarins eða inni á heimilunum,“ segir Lilja.

Þegar litið er til hinna Norðurlandanna nefnir Lilja tvær aðrar skýringar, m.a. launaleyndina í einkageiranum sem er bönnuð með lögum í Danmörku, Finnlandi og Svíþjóð. „Launamunur kynjanna er meiri í einkageiranum hér á landi en í opinbera geiranum og má m.a. rekja hann til launaleyndar. Það kemur t.d. fram í nýlegri Capacent könnun að launamunur kynjanna er yfirleitt meiri í starfsstéttum þar sem ríkir launaleynd en í stéttum sem ekki búa við slíkt fyrirkomulag.“

Þriðja skýringin er sú að vanmat á hefðbundnum „kvennastörfum“ sé meira vandamál hér á landi en á hinum Norðurlöndunum, segir Lilja. „Á Íslandi er launamunur mestur í starfsstéttum sem eru mjög kynskiptar eins og meðal tækna og sérmenntaðs starfsfólks, iðnaðarmanna og þjónustu- og verslunarfólks. Á hinum Norðurlöndunum er launamunurinn mestur meðal stjórnenda og sérfræðinga, eða í störfum sem krefjast mikillar menntunar, og hefur hann aukist á undanförmum árum. Launadreifingin meðal t.d. stjórnenda er mun meiri en í stéttum sem krefjast minni menntunar. Launamunur kynjanna eykst því við það að konum fjölgi meðal stjórnenda, þar sem konur fá frekar störf sem eru neðarlega í launadreifingunni. Ég spái því að fjölgun starfa hér á landi sem krefjast langskólamenntunar muni leiða til aukins launamun kynjanna, nema eitthvað sé gert til að tryggja að launabilið meðal stjórnenda og sérfræðinga aukist ekki og að konur komist í sama mæli og karlar í vel launaðar stöður,“ segir Lilja.



# Vorið er á bak við skýin

Hugleiðing um íslenska vorið

Texti: **Haraldur Jónsson**

Í ár kom lóan til landsins þann 27. mars. Þær sáuust þar tvær upp úr klukkan sjö þann morguninn á Höfn í Hornafirði. Lóan er náttúrulega vorboðinn okkar og kemur „til að kveða burt snjóinn“. Við getum því sagt að vorið hafi komið 27. mars. Og það með nokkrum sanni ef marka má skáldin og þjóðtrúna. Ég er samt ekki viss um að Reykvíkingar hafi verið ýkja glaðir þennan sama morgun þar sem þeir sátu í bílum sínum og hlustuðu á átta fréttirnar um lóurnar. Í Reykjavík var nefnilega snjóbylur og fljúgandi háлка og þar sem borgarbúar sátu ýmist fastir, nýbúnir að keyra á næsta bíl eða jafnvel velta sínum eigin er ég efns um að lóan hafi verið þeim til mikillar huggunar satt að segja. Sennilega hefur veðurguðunum þótt þetta myljandi fyndið; lóur á flögri fyrir austan, björgunarsveitir að ýta bílum fyrir sunnan. En sennilega kom vorið þennan dag þrátt fyrir





allt og kannski miklu fyrr. Íslenska vorið og sumarið líka er nefnilega ekki tímabil, heldur stöku dagar. Dagar þegar við getum rétt úr okkur og horft upp af malbikinu, dagar þegar við getum fengið okkur kaffi eða jafnvel sumarlegt léttvín úti á gangstétt í hádeginu. Dagar þegar búðir loka og lífið fer í hæga-gang, Nauthólsvíkin fyllist sem og sundlaugar landsins og allt verður dálítið útlenskt og við jafnvel leyfum okkur að barma okkur aðeins yfir hitanum ef hann nær 18 stigum í forsælu.

### Þá er lífið leikur

Summertime and the living is easy, sumartíð og lífið er leikur, má kannski þýða þessa frægu hendingu George Gerswhin úr óskaplega yndislegu lagi hans. Gerswhin var reyndar að yrkja um allt annað sumar í allt öðru landi – en víst á hún við um okkar ómótstæðilegu sumardaga. Þá er lífið leikur einn og eitt og annað má sem ekki væri liðið á öðrum dögum. Það má sprauta á pabba sinn úr vatnsbyssu á slíkum dögum, það má borða ís í lítravís, það má taka strætó bara til að athuga hvert hann fer. Og það má vera úti að leika fram eftir öllu; í fótbolta og snú snú og rifja upp saltað brauð og fallin spýta. Mamma og pabbi koma kannski í leikinn að rifja upp fólksvalausa gleði æsku sinnar. Og allt í einu er það ekkert hallærislegt að sjá bumbukalla á miðjum aldri í taumlausum leik við börn sín og annarra.

Og við kjötbörð stórmarkaðanna standa menn sem bera velmegunina utan á sér og ræða grillkjöt og marineringsaðferðir við kjötiðnaðarmanninn og aðra bíðendur. Láta rétt eins og þeir hafi vit á þessu, séu gourmetmenn sem þekki sína steik. Og þeir hlakka til – rétt eins og börn til jóla – að standa yfir grillinu með sinn öl og útbúa sínu fullkomnu steik. Þeir standa þarna í sínum heimi og spá í það hvað nággranninn sé að elda og í þeirra – og allra – huga er svo óendanlega langt í morgundaginn en sæla sólardagsins svo fullkomin.

Börnin okkar litlu koma ef til vill heim eftir miðnætti, þreytt og sæl en hrædd við að vera skömmuð fyrir útstælsíð, en forráðamenn brosa bara í kampinn og reiðast ekki ögn – enda sjálfsagt að nýta daginn. Kannski rignir á morgun með tilheyrandi roki, þá verður lífið með öðrum brag.

### Sumarnóttin sem aldrei kemur

Ég stóð einu sinni í röð í stórmarkaði á áliðnum yndislega heitum sólardegi. Þetta var svona dagur sem lifir – dagur sem vitnað verður til aftur og aftur. Það var eldri maður á undan mér. Grannur, sólbrenndur, með gleraugu, í þykkum buxum, dúnúlpu, mikla húfu – og göngustaf. Hann var útbúinn eins og heilsusinnaður eldri borgari, svona maður sem hægt að er að sjá ganga um Ægissíðuna í janúarslagviðri. En ekki var hann íslenskur samt, það þurfti ekki mikla ályktunargáfu til að komast að þeirri niðurstöðu satt að segja. Þessi maður var að kaupa lítið gróft brauð, ost og ávaxtasafa. Hann snéri sér allt í einu að mér og virti mig fyrir sér. En þar sem þessi gamli maður horfði á mig sagði hann mér allt í einu á ágætri ensku að hann sjálfur kæmi frá suður Frakklandi. Já, sagði ég og stóðst þá freistingu að demba á hann howdoyou-likeiceland frasanum. Já, sagði hann, mig langaði að koma hingað og sjá sumarnóttina sem aldrei kemur. Þetta fannst mér falleg setning. Og ertu ánægður, spurði ég. Já, þetta er yndislegt. Gott að vera þar sem ekki heitt, hann brosti í kampinn. Ég þurrkaði hins vegar svitann af enninu.

Síðan leit hann í kringum sig. Það var léttklætt fólk hvarvetna og fyrir undan gluggann þeyttust börn og unglingar um á línuskautum og hjólabrettum. Svo horfði hann aftur á mig. Ég var berfættur í sandölum, stuttbuxum og ermalausum bol – hefði reyndar örugglega verið ber að ofan ef ég teldi mig að hafa bók í það, þetta var þannig dagur sko. Ykkur hlýtur að þykja vænt um sumarið ykkar og svona daga, sagði hann og snéri sér frá mér enda komið að honum við kassann. Já sagði ég í bakið á honum og þykir það. Þessi franski herramaður var hér í sínum útlöndum til að flýja hitann og upplifa einstaka birtu. Ég var hins vegar að kaupa hálfan metra af mjóu franskbrauði og tómata til að geta þótt vera í útlöndum.

En þó okkur virðist sumarið og sólin fela sig bak við skýin dægrin löng þá koma þessar stundir. Einn dagpart verður landið okkar einhvern veginn aðeins sunnar í álfunni og við keppumst við að búa til minningar sem vitnað verður til – enda er það víst þannig þegar öllu er á botninn hvolft að við lifum fyrir fallettu minningarnar okkar.



ORLOFSMÁL

# Orlof og orlofsréttur

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

## Fjöldi orlofsdaga og orlofsprósenta

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

## SA

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

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

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

## FÍS

Tveir valmöguleikar eru hér fyrir hendi

### Valmöguleiki A

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

### Valmöguleiki B

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

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

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

### Orlofstaka utan tímabils

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

### Hvenær ber að greiða orlofslaun?

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

### Ákvörðun orlofstöku

Orlofstímabilið er frá 2. maí - 15. september ár hvert og á hver launþegi rétt á því að taka orlof sitt á þessu tímabili. Í lögum um orlof segir að atvinnurekandi skuli í samráði við launþegann ákveða orlofstöku hans. Atvinnurekandi skal verða við óskum launþegans um hvenær orlof skuli tekið, að svo miklu leyti sem unnt er vegna starfseminnar. Endanleg ákvörðun um orlofstöku er því í höndum vinnuveitanda.

Atvinnurekandi skal eins fljótt og unnt er, eða í síðasta lagi einum mánuði fyrir byrjun orlofs, tilkynna launþega hvenær orlof skuli hefjast.

### Lokun fyrirtækis vegna orlofs starfsmanna

Vinnuveitanda er heimilt að loka fyrirtæki á meðan orlofi starfsmanna stendur, ef hann tilkynnir starfsmönnum það með a.m.k. eins mánaðar fyrirvara. Þeir sem ekki hafa áunnið sér fullan orlofsrétt, geta ekki krafist launa allan þann tíma. Aftur á móti eiga þeir starfsmenn sem þegar hafa tekið orlof sitt á tímabilinu, rétt til launa þann tíma sem lokað er.

### Veikindi í orlofi

Starfsmaður sem veikist innanlands í orlofi það alvarlega að hann geti ekki notið

orlofsins skal á fyrsta degi, t.d. með símskeyti, tilkynna vinnuveitanda um veikindin og hjá hvaða lækni hann hyggst fá læknisvottorð. Fullnægi hann tilkynningunni og veikindin standa samfellt lengur en 3 sólarhringa innanlands eða 6 sólarhringa innan EES-svæðisins, Bandaríkjanna, Kanada og Sviss, auk þess að leiða til sjúkrahúsvistar (hjá SV-FÍL þurfa veikindi erlendis að leiða til sjúkrahúsvistar eða heimflutnings), á launþeginn rétt til uppþótarorlofs jafn langan tíma og veikindin sannanlega vörðu. Undir framangreindum kringumstæðum skal launþegi ávallt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði, sé þess óskað.

### Orlof og uppsagnarfrestur

Vinnuveitandi getur ekki einhliða ákveðið að orlof launþega komi inn í uppsagnarfrest hans. Uppsagnarfrestur á að nýtast starfsmanni óskertur við að leita sér nýrrar vinnu. Ef vinnuveitandi gæti ákveðið að orlof kæmi inn í uppsagnarfrest starfsmannsins myndi umsamin uppsagnarfrestur ekki nýtast starfsmanninum eins og til er ætlast. Orlof getur því ekki fallið inn í uppsagnarfrest,

hvort sem tekin hefur verið ákvörðun um orlof fyrir uppsögn eða ekki, nema með samþykki aðila.

### Framsal orlofs á milli ára

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

### Vanskil atvinnurekanda á orlofi

Ef starfsmenn hafa ekki fengið greitt út orlof sitt frá vinnuveitanda á réttum tíma er hægt að leita til skrifstofu VR og óskað aðstoðar félagsins við innheimtu á kröfunni. Nánari upplýsingar um orlofstöku og orlofslög er hægt að nálgast hjá starfsfólki á kjarasviði VR.

### Með sumarkveðju, kjarasvið VR





## Vantar trúnaðarmann á þinn vinnustað?

Jákvæður, félagslyndur og ráðagóður starfsmaður með áhuga á mannlegum samskiptum óskast.

Hafðu samband við skrifstofu VR ef þú hefur áhuga á að gerast trúnaðarmaður eða ef óskað er eftir kosningu á vinnustað þínum. Í fyrirtæki þar sem 5-50 starfsmenn vinna er heimilt að kjósa 1 trúnaðarmann en 2 þar sem fleiri vinna.

Nánari upplýsingar í síma 510 1700 eða sendið fyrirspurn á [elisabet@vr.is](mailto:elisabet@vr.is)

Virðing  
Réttlæti



## Í BRENNIDEPLI

# Vanskil á félagsgjöldum

Skapa ýmis vandamál fyrir félagsmenn

Þegar atvinnurekendur standa ekki skil á félagsgjöldum þá kemur það niður á starfmönnum fyrirtækisins á ýmsan hátt.

### VR varasjóður

Lagt er inn á varasjóð félagsmanna einu sinni á ári, þá er tekið mið af félagsgjöldum fyrir árið á undan, ef félagsgjöld eru ógreidd þá skapast engin innistæða fyrir þann tíma – í því tilfalli er ekki nóg að leggja inn skilagreinar. Varasjóðurinn uppfærir á 3ja mánaða fresti, þá leggst inn í sjóðinn ef félagsgjöld fyrir árið á undan eru greidd eftir á.

### Starfmentasjóður

Félagsmenn þurfa að hafa greitt eitthvað til félagsins sl.12 mánuði til þess að þeir geti sótt um styrk. Ef félagsgjöld eru ekki greidd þarf félagsmaður að framvísa launaseðlum, þar sem fram kemur að búið sé að draga félagsgjöld af viðkomandi.

### Orlofshús

Til þess að geta leigt orlofshús þarf félagsmaður að vera fullgildur\* félagi, ef félagsgjöld eru ógreidd þarf félagsmaður að framvísa launaseðlum, þar sem fram kemur að búið sé að draga félagsgjöld af viðkomandi.

### Sjúkrasjóður

Til þess að eiga rétt á sjúkradagpeningum þarf félagsmaður að vera greiddandi þegar hann veikist, ef félagsgjöld eru ógreidd þarf að framvísa launaseðlum, þar sem fram kemur að búið sé að draga félagsgjöld af viðkomandi. Sama á við um dánarbætur og frítímaslysstryggingu.

### VR blaðið

Til þess að fá VR blaðið sent heim þarf félagsmaður að vera fullgildur\* félagi, félagsgjöld greidd eða búið að skila inn skilagreinum.

Inni á „Mínum síðum“ á [www.vr.is](http://www.vr.is) geta félagsmenn séð skil á félagsgjöldum. Við hvetjum alla til að fylgjast vel með að félagsgjöldin séu greidd reglulega.

*\*Fullgildur félagi hjá VR þarf að hafa greitt lágmarksfélagsgjald og að ekki sé meira en 3 mánuðir frá síðustu greiðslu.*



# Enn laus pláss í sólina!

Betra verð en gerist á almennum markaði

Nú er tilvalið að bóka sér ferð í sólina því enn eru laus sæti í sólarferðir sumarsins. VR samdi fyrr á árinu við ferðaskrifstofuna Sumarferðir um ferðir til félagsmanna á mjög góðu verði og því mögulegt að gera betri kaup en gerast á almennum markaði. Hvetjum við því félagsmenn að notfæra sér þessi kostaboð, viðra fjölskylduna og koma sólbrúnir og endurnærðir til vinnu á ný. Áfangastaðirnir í sumar eru Calpe á Spáni, Mallorca, Portúgal, Tenerife og Lanzarote.

Alltaf er hægt að finna eitthvað við sitt hæfi og sjá eitthvað nýtt og framandi jafnvel þótt það sé ekki í fyrsta sinn sem staðurinn er heim-sóttur. Ef leitað er eftir hentugum fjölskyldustað, þá tilvalið að skreppa til Calpe sem er hefðbundinn spænskur smábær á Costa Blanca ströndinni. Mallorca hentar öllum aldurshópum enda býður eyjan upp á frábæra blöndu náttúrufegurðar, menningar og skemmtunar. Á ströndinni í Albufeira í Portúgal flagmaga sólþyrstir strandgestir innan um geðþekka trillukarla sem dytta að netum sínum og bátum. Þar iðar gamli bærinn af mannlífi nótt og dag. Blómaeyjan

Tenerife sem tilheyrir Kanaríeyjaklasanum er fræg fyrir náttúrur og veðursæld. Meðalhittinn þar er 20-22 gráður og fer sjaldan yfir 30 gráður. Lágrest hús, hvítar strendur og einstök menning í mat og drykk einkenna eyjuna Lazarote sem einnig telst til Kanaríeyja. Þess má geta að Lazarote er á heimsminjaskrá Unesco fyrir einstæða náttúrufegurð.

## Nýtt fyrirkomulag – bókað beint á [www.vr.is](http://www.vr.is)

VR félagar fara sjálfir inn á vefinn og ganga frá sinni pöntun. Hægt er að velja um eina, tvær eða þrjár vikur. Pantanir eru gerðar í gegnum Mínar síður á [www.vr.is](http://www.vr.is). Þeir sem ekki hafa lykilorð að Mínum síðum geta sótt um það á forsíðu heimasíðu VR, ofarlega til hægri. Lykilorðið verður sent í pósti á það heimilisfang sem skráð er á viðkomandi í félagaskrá VR. Á Mínum síðum er hlekkur á svæði á heimasíðu Sumarferða þar sem félagsmenn geta skoðað upplýsingar um áfangastaðina og gengið frá sínum pöntunum. Athugið að einungis fullgildir félagsmenn geta bókað ferð sumarið 2007.

# Tveir nýlegir dómar varðandi laun í uppsagnarfresti

Málin fjalla bæði um aðilaskipti að fyrirtækjum. Guðmundur B. Ólafsson hrl. flutti málin fyrir hönd VR.



## Meintar ávirðingar um störf ósannaðar

Héraðsdómur Reykjavíkur hefur dæmt félagsmanni VR sem sagt var upp störfum fyrirvaralaust og án viðvörunar laun í uppsagnarfresti.

Félagsmaðurinn var ráðinn til að gegna stöðu framkvæmdastjóra fyrirtækis þann 1. október 2004. Í skriflegum ráðningarsamningi kemur fram að ákvæði í samningi VR um uppsagnarfrest skuli gilda við starfslok og að launatrygging félagsmannsins sé 400.000 krónur eftir þriggja mánaða vinnu. Um mánaðamót maí / júní 2005 urðu aðilaskipti að fyrirtækinu en staða félagsmannsins innan þess breyttist ekki. Þann 1. september 2005 var honum

síðan sagt skriflega upp störfum og var ástæðan sögð meint vanræksla í starfi. Honum voru ekki greidd laun í uppsagnarfresti.

Félagsmaðurinn krafðist launa í uppsagnarfresti, þar sem uppsögn var 1. september nái uppsagnarfresturinn til 31. desember 2005. Undangengin aðvörun sé skilyrði þess að hægt sé að segja starfsmönnum upp störfum fyrirvaralaust en því hafi ekki verið að skipta í þessu máli. Þess vegna hafi vinnuveitandanum ekki verið heimilt að segja félagsmanninum upp fyrirvaralaust.

Vinnuveitandinn sagði fyrir dómi að félagsmaðurinn hafi vanrækt skyldur sínar svo verulega að ekki hafi verið um annað að ræða en víkja honum fyrirvaralaust úr starfi og án greiðslu launa. Þetta hafi komið fram í uppsagnarbréfi. Félagsmaðurinn andmælti þessum ásökunum bréflaga daginn eftir að hann fékk uppsagnarbréfið.

Í niðurstöðu dómsins segir að fyrir dómnunum hafi vinnuveitandi ekki leitast við að sýna fram á að meintar ávirðingar um störf félagsmannsins eigi við rök að styðjast og því taldi dómurinn þær með öllu ósannaðar. Dómurinn kveður því upp þann úrskurð að vinnuveitandanum hafi ekki verið heimilt að segja félagsmanninum upp störfum án launa í uppsagnarfresti. Þar sem uppsagnarbréfið hafi verið dagsett 1. september hafi uppsagnarfresturinn ekki tekið gildi fyrr en 1. október og á félagsmaðurinn rétt á launum til 31. desember.

## Vafamál varðandi uppsögn starfsmanns

Héraðsdómur Reykjavíkur hefur fallist á kröfu félagsmanns VR um greiðslu í uppsagnarfresti eftir aðilaskipti.

Málavextir eru þeir að félagsmaðurinn hafði starfað um árabíl hjá fyrirtæki sem síðan var selt að hluta til annars fyrirtækis. Félagsmaðurinn hætti störfum hjá gamla fyrirtækinu, fyrirtæki A, og hóf strax störf hjá því nýja, fyrirtæki B, en þetta gerðist um mánaðamótin janúar – febrúar 2006. Félagsmaðurinn leitaði til VR eftir að fyrirtæki B hafði ekki staðið í skilum með laun fyrir febrúar og mars. Félagsmaðurinn krafðist úrbóta frá vinnuveitanda sínum en fékk þá afhent uppsagnarbréf, dagsett 2. apríl.

VR hélt því fram fyrir dómi að með kaupunum á fyrirtæki A hafi fyrirtæki B tekið yfir allar skyldur og réttindi fyrirtækis A og því hafi félagsmaðurinn átt rétt á þriggja mánaða uppsagnarfresti. Vinnuveitandinn hafnaði því og sagði að ekki hafi orðið aðilaskipti að fyrirtækinu. Hann sagði að félagsmaðurinn hafi sagt upp starfi sínu 2. apríl og hafi ekki óskað eftir því að vinna uppsagnarfrestinn. Vegna mistaka hafi forsvarsmáður fyrirtækisins skrifað undir uppsagnarbréf sem félagsmaðurinn hafi komið með. Laun og útistandandi réttindi hafi verið gerð upp við hann í samræmi við ráðningarkjör og kjarasamninga. Fyrir dóminum lágu tvö ágreiningsefni; hvort félagsmaðurinn hafi sagt upp störfum eða verið sagt upp og hvort um aðilaskipti á fyrirtæki A hafi orðið í skilningi laga nr. 72/2002.

Dómurinn telur ljóst að félagsmanninum hafi verið sagt upp störfum, fullyrðingar forsvarsmanns fyrirtækisins um að hann hafi í ógáti skrifað undir uppsagnarbréfið geti ekki breytt því. Þá er það mat dómsins að aðilaskipti hafi orðið á fyrirtæki A; eðli starfsemi fyrirtækisins hafi ekki breyst mikið við að flytjast til hins nýja eiganda. Dómurinn fellst því á málarök félagsmannsins í málinu.





## KJARAMÁL

# Réttindi barna og unglunga á vinnumarkaði

Þar sem margir krakkar stíga þetta sumarið sín fyrstu spor á vinnumarkaðinum viljum við minna á eftirfarandi atriði:

**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.

**Vinnutími** má ekki fara yfir 8 klst. á dag og 40 klst. á viku þegar skóli starfar ekki.

**13-14 ára unglingar** mega vinna létt og hættulaus störf, svo sem þjónustustörf og vinnutími má ekki fara yfir 7 klst. á dag og 35 klst. á viku.

*\*Skv. reglugerð nr. 426/1999 mega 13 – 14 ára einungis vinna létt störf í verslunum og sérstaklega er tekið fram að afgreiðsla á kassa sé ekki heimil.*

**Á skólatíma** mega 13-15 ára börn og þeir sem eru í skyldunámi vinna 2 klst. á dag eða 12 kst. á viku.

**Börn yngri en 13 ára** mega ekki vinna langan vinnutíma á hverjum degi og fá aðeins að vinna mjög létt störf, svo sem við menningu, listir og íþróttaviðburði.

**Skv. lögum** eiga börn og unglingar að fá 2 frídaga í viku, fram til 18 ára aldurs.

**Unglingar** skulu einnig fá minnst 12 klst. samfellda hvíld á sólarhring og börn undir 15 ára aldri skulu fá minnst 14 klst. hvíld.

**Öll vinna** barna og unglunga undir 18 ára aldri skal fara fram undir eftirliti einstaklings sem er orðinn 18 ára.

**Unglingar** mega aldrei vinna frá kl. 24-04.

Nánari upplýsingar er að finna í reglugerð um vinnu barna og unglunga en hana er hægt að nálgast á [www.vr.is](http://www.vr.is). Einnig er hægt að hringja í þjónustuver VR í síma 510 1700.

## Orlofsuppbót

Orlofsuppbót er kr. 17.400 á árinu 2007 samkvæmt samningi VR og SA. Félagsmenn sem starfa samkvæmt samningi VR og FÍS fá ekki greidda orlofsuppbót, samið var um að sameina orlofsuppbót og desemberuppót. Orlofsuppbót er föst tala og tekur ekki launabreytingum samkvæmt öðrum ákvæðum kjarasamnings.

### Hverjir eiga rétt á orlofsuppbót?

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

Starfshlutfall miðast við fasta reglubundna vinnu. Þeir sem létu af störfum á orlofsárinu og náðu að vinna 12 vikur eða meira á árinu eiga rétt á orlofsuppbót. Láti starfsmaður af störfum vegna aldurs eða eftir 12 vikna samfellt starf á orlofsárinu skal hann fá greidda orlofsuppbót vegna áunnins tíma m.v. starfshlutfall og starfstíma við starfslok. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu vinnuveitanda lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum.

**Orlofsuppbót á að greiða við upphaf orlofstöku eða ekki seinna en 15. ágúst.**



# Krossgátan

			VINIR	LENGD- AR- EINING	GADD- UR	SVINAR- UT- V- ABITALL	SOLEMD	JUSTA- GRÖD- URINN	BEITU	NACAR KÖDD
			ÞYGL						8	
			HYGLTA + GRÖNSA		3					
			FIN- KÖSLE FLEYA- FERD		19		ELSKA BÝSN			
			NERRI- LAGI							
			ÞUGA- STEINN							
MÓBAN + FLENN- AR										
KVEIN- AR	11				GEUNI LIDA- MÓT					BÓDLAST ALL- MILL
			STÁLKI BRUOL- UM		KLONK- AR SKYD- MENNI					
KÖLSKI	↓						REFA SÓL			18
RÓBULL					ANDLIT- IN GNÝR			VEAK- FÆLI DUFFID		
ÞFÖR					ELSK- AST SAMTAL					15
HLIOM- UR					HAFI Á HENDI SÍÐUR					LÝKAMS HAUFI PENING ANA
			FANVI IDNAB- AR- MANN				EILRAR	DRAG- VIS KRES- LEKAR		21
ENDING			FRÖ- AND- REHM KAKS		2					
SÝLS							RAF- EINDIR			
HISDÖR	↓				FIDRA VIÐ		DELD		7	FRAM- EFTIR ORÐU
SKADD- AR							FULL SKODUN INNI			17
LSÓD- AR							STRENG VIÐ- SIGÐAR			13 BÖRNING V ÆF
VARP					DELTIK LÖG- SÓTT					4
			HEID- URS		STUFF- ER SAM- MÁL			FRÖDA GRAFA		22
AFLOKA + HOLD								VERD- FALL DREK UPPI		20
GUÐ	↓				HATT- ERHJÓL SFRÖM- MÓT					16
SÁRAR							EINN ER Á HERRAN SÍGAND- FISKUR			OSAM- STÆÐIR KAGGA
			FÉLLU HIK					GED ÖNNUR		9
					SÆKI STÓÐA		SKIPU- LEGGJA FANCA- MARM			12
LÝKAMS HAUFA + MUNDI										10
LEDDIL- NAN + HAM- LEYSI								VIÐ- KVÆM		
										15



## Verðlauna- krossgáta kr. 8000

Lausn krossgátunnar í orlofsblaðinu var málshátturinn: „Enginn dagur er til enda tryggur“ Vinningshafinn að þessu sinni er Guðrún Þórbjarnardóttir starfsmaður í Baðhúsinu í Brautarholti. Guðrún er snyrti-fræðingur að mennt og rak snyrti-stofuna Saloon Ritz um 20 ára skeið. Við óskum henni til hamingju með verðlaunin sem eru 8.000 krónur.

Lausnin í krossgátunni hér til hliðar er að venju málsháttur. Síðasti móttöku dagur lausna er 1. júní 2007. Vinsamlegast látið kennitölu fylgja og skrifðið „krossgáta“ utan á umslagið.

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



Nemendur og kennarar Grunnenntaskólans við útskriftina 28. mars sl.

## MENNTUN

# Mímir - nám

### Grunnenntaskólinn

Grunnenntaskólinn er fyrir þá sem hafa stutta skólagöngu að baki, og vilja auka við þekkingu sína og undirbúa sig fyrir frekara nám. Tilgangur skólans er einnig að efla sjálfstraust, samstarfshæfni og þjálf sjálfstæð og skipulögð vinnubrögð og miðast kennslan við þarfir og getu hvers nemanda. Í Grunnenntaskólanum eru meðal annars tekin fyrir sjálfstyrking og námstækni, íslenska, hagnýtur reikningur, enska (talmál) auk kennslu á tölvum. Einnig er veitt náms- og starfsráðgjöf. Skólinn er 300 kennslustundir og er metinn til 24 eininga á framhaldsskólastigi. Námið er niðurgreitt af VR.

Skráning er þegar hafin fyrir næsta haust. Nánari upplýsingar gefa Aðalheiður Sigurjónsdóttir í síma 580 1805 netfang heida@mimir.is og Helga Björk Pálsdóttir, í síma 580 1813 netfang helga@mimir.is

### Aftur í nám

Námskeiðið Aftur í nám er 95 kennslustunda nám fyrir lesblinda. Stór hluti þess fer fram í einstaklingskennslu þar sem notaðar eru aðferðir Ron Davis við leiðréttingu lesblindunnar. Námskeiðið tekur um 8 vikur og er kennt tvisvar í viku frá kl 17.00 - 20.00. Fyrstu tvær vikurnar er sjálfstyrking en þá taka við einkatímar með Ron Davis ráðgjafa og þurfa

nemendur þá að taka sér frí frá vinnu í eina viku. Í einkatímum er unnið við að leiðrétta lesblinduna. Að leiðréttingu lokinni hittist hópurinn aftur og fer í íslenskutíma og kennd eru undirstöðuatriði í tölvum auk þess fá allir nemendur námsráðgjöf. Námið er niðurgreitt af VR.

Skráning er þegar hafin fyrir næsta haust. Nánari upplýsingar um námskeiðið Aftur í nám - fyrir lesblinda gefur Hulda Ólafsdóttir og Anna Sigríður Aðalbjörnsdóttir í síma 580 1810 eða tölvupósti: anna@mimir.is

### Landnemaskólinn og íslenska fyrir útlendinga

Landnemaskólanum er ætlað að stuðla að menntun starfsmanna af erlendum uppruna í þeim tilgangi að þeir styrkist sem starfsmenn á íslenskum vinnumarkaði. Þannig verða þeir bæði öflugri og dýrmætari starfsmenn og styrkja um leið stöðu sína sem þátttakendur í íslensku þjóðfélagi. Nánari upplýsingar gefur Ingibjörg Stefánsdóttir, verkefnastjóri hjá Mími, í síma 580 1814 eða tölvupósti: ingibjorg@mimir.is.

Einnig er vakin athygli á fjölbreyttu námi í íslensku fyrir útlendinga hjá Mími-símenntun. Skráning og upplýsingar í síma 580 1800 og á www.mimir.is



## Viltu skreppa í tjaldvagn?

Hvað er betra en að vakna og stíga beint út í guðsgræna náttúruna, fá sér að drekka í næstu sprænu og drekka morgunkaffið í morgunsólinni, eða ef súldar, inni í notalegum tjaldvagni? Það er fátt sem jafnast á við það. Ef þú hefur hugsað sér að gera eitthvað svona í sumar þá bendum við á að enn eru lausir tjaldvagnar. Vagnarnir eru leigðir 6 daga í senn frá miðvikudegi til þriðjudags. Nánari upplýsingar og bókanir beint á [www.vr.is](http://www.vr.is) eða á skrifstofu VR í síma 510 1700.



## Breytt fyrirkomulag í rekstri

Með tilkomu VR varasjóðs og lækkunar félagsgjalda hefur verið ákveðið að draga úr rekstrarkostnaði félagsins. Fjármunum sem annars hefði verið varið í golfmót, hátíð í Fjölskyldu- og húsdýragarðinum og 1. maí kaffi verður nú varið til hagsbóta fyrir félagsmenn.



## VR færir félögum sínum góð tíðindi!

Félagar VR eru vanir því að fá skemmtilegan póst, en upp á síðkastið hafa þeim borist óvenju góð tíðindi. Nýverið voru greiddar rúmlega 400 milljónir í varasjóð félaga og frá og með 1. júlí verða félagsgjöldin lækkuð um 30% sem er veruleg kjarabót fyrir félag VR.

Það er því óvenju gaman að opna póstinn frá VR þessa dagana!