

4. tbl. 29. árgangur september 2007

Virðing
Réttlæti

VR

BLAÐIÐ



Félagsmál

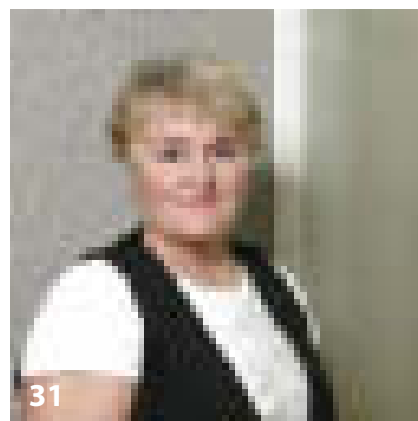
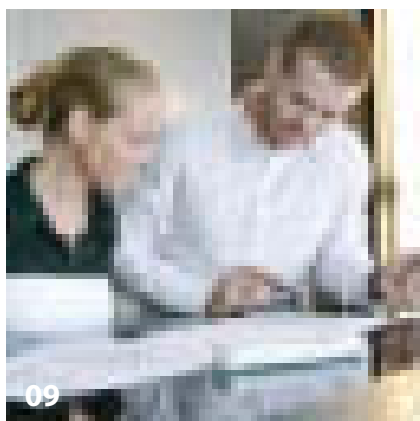
- 04 Morgunfundir
- 04 Ársfundur ASÍ og LÍV
- 05 Kröfur um aukið frí
Niðurstöður rýnihópa
- 26 Fræðslureglur
- 27 Hádegisfyrirlestrar
og kvöldnámskeið
- 29 Trúnaðarmenn
Námskeið fyrir trúnaðarmenn
- 35 Vetrarleiga orlofshúsa

Launakönnun 2007

- 09 Launakönnun 2007
- 10 Helstu niðurstöður
- 12 Tafla 1, Meðallaun
- 14 Samanburður á milli ára
- 15 Hlunnindi og vinnuvikan
- 16 Félagsmaðurinn og
Launaviðtalið
- 17 Launaþróun
- 18 Launamunur kynjanna
- 21 Samanburður við SFR

Viðtöl og greinar

- 06 Y-kynslóðin
Ný kynslóð á vinnumarkaði
- 22 Lækkun tekjuskatts
Hannes Hólmsteinn prófessor
- 30 Atvinnupátttaka
er endurhæfing
- 31 Ekkert gerðist
nema tíminn leið
Viðtal við Ástu Sigvaldadóttur



VR

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



LEIÐARI

Verum vakandi

Verslunarmannafélög í höfuðborgum Norðurlanda hafa með sér samstarf sem er ómetanlegt fyrir okkur til að fylgjast með því sem er að gerast þar. Síðustu tvö ár höfum við fengið ugðvænlegar fréttir af veru-legri fækkun félagsmanna í Danmörku og Svíþjóð. Í Danmörku hefur félagsmönnum hjá systursamtökum okkar fækkað um nálægt 15% á tveimur árum og standa þeir frammi fyrir þeirri spurningu að segja upp svipuðu hlutfalli af sínum 1500 starfsmönnum. Svipuð fækkun er í Svíþjóð það sem af er þessu ári með tilheyrandi erfiðleikum fyrir rekstur félaganna.

Nefndar eru nokkrar ástæður fyrir þessari þróun. Til dæmis að verkalyðshreyfingin hafi þegar unnið sína stóru sigra og málefni skorti sem breið samstaða sé. Alþjóðavæðingin valdi því að stéttabaráttu-tæki verkalyðshreyfingarinnar bítu ekki eins og áður sökum þess að vinnan flyst til annarra landa ef laun hækka meira en í öðrum. Þá fylgi Norðurlöndin þróuninni í öðrum Vestur-Evrópulöndum en þar er stéttarfélagspátttaka víðast komin niður í 15-30% af þeim sem eru á almennum vinnumarkaði. Nefna má einnig samkeppni frá lággjalda-stéttarfélagum utan heildarsamtaka sem bjóða takmarkaðri þjónustu gegn verulega lægra félagsgjaldi.

Við Íslendingar virðumst eiga heimsmetið í stéttarfélagspáttttöku um þessar mundir, að minnsta kosti á almennum vinnumarkaði. Í ljósi þess að það sem á sér stað úti í heimi virðist oft reka á fjörur okkar, fyrr eða seinna, þurfum við að halda vöku okkar. Við verðum að laga okkur að breyttum aðstæðum, koma málefnum okkar á framfæri með tjáningar-formi nýrra tíma og auka hagkvæmni í starfsemi félaganna.

GPP

Ábyrgðarmaður: Gunnar Páll Pálsson Ritstjóri: Anna Björg Siggeirsdóttir Umbrot og útlit: Tómas Bolli Hafþórsson Ljósmyndir: Gunnar Kristinn, Andrjes og Eddi. Prentun: Oddi. Upplag: 22.400 Stjórn VR: Gunnar Páll Pálsson formaður, Stefania 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 Sjúkrasjóðs VR: Stefania Magnúsdóttir formaður, Jóhanna E. Vilhelmsdóttir, Jón Magnússon, Lykke Bjerre Larsen og Rannveig Sigurðardóttir. Til vara: Ólafur Ingimarsson og Þorlákur Jóhannsson.



FÉLAGSMÁL

Fundir og þing í haust

Ársfundur Alpýðusambands Íslands verður haldinn dagana **18. og 19. október** nk. á Hótel Nordica í Reykjavík. Megin viðfangsefni ársfundar eru að þessu sinni Norræna velferðarsamfélagið og vinnu-markaðsmódelið. Þá má ætla að umfjöllun um kjara- og efnahagsmál verði fyrirferðarmikil á fundinum í aðdraganda kjarasamninga.

Þing Landssambands íslenskra verzlunarmanna verður haldið dagana **2. og 3. nóvember** einnig í Reykjavík og mun meginþemað verða kjaramál og skipulag LÍV.

Val á fulltrúum til ársfundar ASÍ og þings LÍV verður með sama hætti og undanfarin ár. Leitað er fyrst til stjórnar og trúnaðarráðs og ef ekki næst að manna listana með þeim hætti verður haft samband við trúnaðarmenn á vinnustöðum.

FÉLAGSMÁL

Morgunfundir VR

Taktu þátt í þróun félagsins

Þá eru morgunfundirnir að hefja göngu sína eftir sumarfrí en þar spjalla forsvarsmenn VR við félagsmenn yfir morgunverði. Fundirnir eru í húsnæði VR á 0. hæð í Húsi verslunarinnar, frá kl. 8:30 og til kl. 10:00. Á hvern fund eru boðaðir 15-20 félagsmenn sem valdir eru handahófskennt úr félagaskrá. Félagsmenn geta einnig skráð sig sjálfir með því að hringja í þjónustuver VR.

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

Morgunfundir í vetur:

21. september

4., 11., 12., 25. og 26. október

1., 15., 16., 22., 23., 29. og 30. nóvember

Dagsetningar eftir áramót verða aulýstar þegar nær dregur.

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





KJARASAMNINGAR

Kröfur um aukið frí

Vinnutíminn og orlof verða ofarlega á baugi í komandi kjarasamningaviðræðum en samningar eru lausir um áramót. Niðurstöður rýnihópa hjá VR benda til þess að helstu kröfur félagsmanna séu um meira frí og aukinn sveigjanleika. Fjöldi frídaga á Íslandi er í takt við það sem best gerist í aðildarríkjum ESB.

Mikill munur er á fjölda frídaga í löndum Evrópusambandsins. Þegar allt er tekið til, frídagar og orlof, eru flestir dagarnir í Svíþjóð eða 42 en fæstir í Eistlandi, 26. Þjóðverjar, Ítalir og Danir eru ofarlega á lista með 38 til 40 frídaga. Hér er lítið til meðaltals yfir allan vinnumarkaðinn, án tillits til atvinnugreinar eða starfsstéttar.

Hjá VR eru frídagar frá 35 til 39 talsins. Opinberir frídagar og stórhátíðardagar sem lenda á virkum dögum eru að meðaltali 11 en orlof á milli 24 og 28 dagar. VR hefur staðið fyrir rýnihópum meðal félagsmanna til að kanna hvaða áherslur þeir vilja í komandi kjarasamningaviðræðum. Aukið orlof var þar efst á blaði auk meiri sveigjanleika í vinnutímanum. Sumir hafa viðrað þá hugmynd að fjölga frídögum í 30 að hámarki, eins og víða tíðkast hjá opinberum starfsmönnum og bankamönnum.

Niðurstöður rýnihópanna og niðurstöður þriggja málefnaþópa, sem settir voru á laggirnar til að fjalla um áherslur í samningunum, verða kynntar á fundi með trúnaðarmönnum í september. Áfram verður leitað eftir viðhorfum félagsmanna, meðal annars með könnunum og umræðum á morgunverðarfundum sem haldnir hafa verið reglulega undanfarin ár. Vinna við undirbúning kjarasamningsviðræðna er þannig komin á fullt skrið.

Eyjafréttir

Aðalfundur Verslunarmannafélags Vestmannaeyja er áætlaður **8. október**, nánar auglýst í staðarblöðunum. Þar verður tekin ákvörðun um áframhaldandi samstarf eða samruna við VR. Morgunverðarfundir í Vestmannaeyjum með Gunnari Páli Pálssyni formanni VR eru áformaðir **8. og 9. október**. Verslunarmannaballið verður haldið í Höllinni laugardaginn **13. október**. Hljómsveitin Spútnik leikur fyrir dansi. Nánari upplýsingar á skrifstofunni í Eyjum.



Hvammstangi

VR og Verslunarmannafélag Vestur-Húnavetninga gerðu nýverið samning um sameiningu félaganna á grundvelli reynslusamnings frá 28. desember 2006. Félagsmenn VR samþykktu sameininguna fyrir sitt leyti á aðalfundi þann 26. mars sl. og félagsmenn VVH á aðalfundi sínum 7. júní 2007. Félögin eru því sameinuð undir nafni og kennitölu VR frá og með 1. júní 2007 og hafa félagsmenn VVH full réttindi í VR.

Hafnarfjörður

Ákveðið hefur verið að setja húsnæði félagsins í Hafnarfirði á sölu. Einungis koma þrír félagsmenn að meðaltali á viku á skrifstofuna í Hafnarfirði. Ekki er því talið forsvaranlegt að halda út 200 fm. skrifstofu. Á meðal leitað verður annarra leiða verður skrifstofan áfram opin á sama stað, frá kl. 8:30 til 12 mánudaga, miðvikudaga og föstudaga, þar til annað verður auglýst.



Þeim er ekkert ómögulegt

Y kynslóðin setur mark sitt á vinnumarkaðinn

Y kynslóðin er öðruvísi en aðrar kynslóðir – það sést best á uppeldinu og viðhorfinu. Hún er metnaðargjörn, kröfuhörð og gagnrýnin. Hollustan og trúnaðurinn er fyrst við fjölskyldu, vini, samstarfsfélaga og samfélagið – og að sjálfsögðu við þau sjálf. Fyrirtækið sem þau vinna hjá er neðarlega á þessum lista. Og það er þetta viðhorf sem einkum aðgreinir þau frá þeim sem á undan gengu. Y kynslóðin er ekki lengur í startholunum, hún er komin inn á vinnumarkaðinn og krefst athygli. Bandaríska viðskiptatímaritið *Fortune* fjallar í nýlegri grein um Y kynslóðina - fólkið undir þrítugu sem eru allir vegir færir.

Hvernig er Y kynslóðin?

En hvað einkennir Y kynslóðina, fólk sem er fætt er á árunum 1977 - 95? Hún er frábrugðin í útliti og viðhorfi; einn af hverjum þremur á aldrinum 18 til 25 ára hefur tattoo, þriðjungurinn hefur gat einhvers staðar annars staðar á líkamanum en í eyrnasneplunum og klæðnaðurinn er frjálsgalur. Og ekki má gleyma græjunum; iPod, BlackBerry, fartölva. Krökkum Y kynslóðarinnar var innrætt það frá blautu barnsbeini að þeir geti orðið allt sem hugur þeirra standi til; fyrir þeim er ekkert ómögulegt. Hefðbundnum viðhorfum hefur verið ýtt til hliðar og Y kynslóðin krefst uppstokkunar.

Þurftafrek en afkastamikil

Eftirstríðsárakynslóðin, sem kölluð hefur verið baby boomers, er að setjast í helgan stein og fyrirtæki verða að bregðast við. Þau hafa engan annan kost en að aðlaga sig Y kynslóðinni. „Þessi kynslóð er sú þurftafrekasta á vinnumarkaði fyrr og síðar,” er haft eftir Bruce Tuglan, sérfræðingi í rannsóknum á þessu sviði, „góðu fréttirnar eru hins vegar þær að hún mun verða sú afkastamesta í sögunni. Krakkar á þessum aldri hafa bæði meiri upplýsingar á hraðbergi en fyrri kynslóðir og mun auðveldari aðgang að þeim. Væntingarnar eru miklar, því er ekki að neita, en þær snúa fyrst og fremst að þeim sjálfum.”

Allir vegir færir

Baby boomers kynslóðin skar sig frá fyrri kynslóðum og ól upp sín börn á allt annan hátt. Sú uppeldisaðferð, ásamt velmegun og útvinnu beggja foreldra með tilheyrandi sektarkennd, varð til þess að Y kynslóðin fékk nokkurn veginn það sem hún vildi í uppvextinum og hélt af stað út í heiminn full sjálfstrausts og vissu um eigin ágæti. Þessi kynslóð hefur hins vegar enga reynslu af óöryggi á vinnumarkaði, fórnun og baráttu sem fyrri kynslóðir þekktu. Árið 1960 stóðu konur að meðaltali á tvítugu þegar þær giftust og karlar voru að meðaltali 23 ára. Í ár er meðalaldur kvenna 26 ár og karla 28 ár. Það er ekkert tiltökumál fyrir Y kynslóðina að búa í foreldrahúsum eitthvað fram eftir aldri á meðan fyrri kynslóðir gátu varla beðið eftir að komast í burtu. Samskiptin við foreldrana eru mun meiri en áður þekktist og Y kynslóðin tekst á við fullorðinsárin seinna en nokkur önnur kynslóð. Sérfræðingur sem vitnað er til í greininni segir að uppeldi þessara kynslóðar gangi þvert á hugmyndafræði fyrirtækja, einstaklingshyggjan sé svo mikil. Þá er spurningin þessi: hvernig á að vinna með Y kynslóðinni?

Nýjar leiðir

Y kynslóðin hefur puttann á púlsinum og peningarnir skipta máli. Þau vita hvaða laun eru í boði á markaðnum og gera miklar kröfur. Y kynslóðin leitar eftir jafnvægi og samræmi. Háleit markmið fyrirtækisins skipta minna máli en hvort þau finni sig hjá fyrirtækinu, hvort gildi þess samræmist þeirra eigin gildum og hvort jafnvægi geti ríkt milli vinnu og einkalífs. Þessi kynslóð getur alveg unnið 60 stunda



vinnuviku, og gerir það með bros á vör fyrir réttu launin. En það á að vera undantekningin, ekki reglan.

Fyrirtækin þurfa að grípa til nýrra ráða til að nálgast og ráða Y kynslóðina. Internetið er að sjálfsögðu það mikilvægasta, sms og allir nýjustu samskiptamöguleikarnir. En það sem vekur mesta athygli er að leiðin að Y kynslóðinni er einnig í gegnum foreldrana, segir í greininni. Foreldrarnir spila enn stórt hlutverk í lífi þeirra og til að halda þessari kynslóð í vinnu þarf að grípa til sömu ráða og foreldrarnir; umhyggju og hvatningu. Hollusta ungs fólks við vinnustaðinn byggist á því sambandi sem það hefur við yfirmenn og samstarfsmenn. Stórir vinnustaðir verða að skapa persónulega stemmningu, fóstrar eru notaðir og vinnufélagarnir eru vinir. Y kynslóðin er óhrædd við ábyrgðina, fljót að læra og jafnfljót að fara heim aftur ef henni leiðist. Sjálfstraust Y kynslóðarinnar kann að koma fram sem hroki á stundum, segir höfundur greinarinnar sem sjálfur er af þessari kynslóð, en bætur svo við að það sé fyrirgefanlegt því að á næstu árum muni þessi kynslóð færa okkur svör við mikilvægum spurningum.

Byggt á greininni You Raised Them, Now Manage Them, Fortune, 4. júní 2007. Höfundur er Nadira A. Hira.



„Í bókmenntafræðinni lærði ég í stuttu máli að forðast klisjur eða gera þær að mínum – eins og það heitir í Idol-inu – og lesa texta með gagnrýnum augum.“

PISTILL GERÐAR KRISTNÝJAR

Lán fyrir minningum

Ég hef lengi beðið þessa hausts. Ég vissi að það rynni upp einn daginn þótt ég ætti alltaf erfitt með að átta mig á því hvenær nákvæmlega það yrði. Þetta er nefnilega haustið sem ég greiði síðasta reikninginn frá Lánasjóði íslenskra námsmanna. Ég var tvö ár á „gömlu“ vaxtarlausu lánunum en þriðja árið hafði reglum verið breytt svo ég þurfti að taka námslán með vöxtum. Engu tauti var komið við ráðamenn, jafnvel þótt við háskólanemar hefðum fjölmennt á þingpalla og lesið upp speki eftir Jón forseta þegar nýja námslánafrumvarpið hafði verið samþykkt. Svo sætti fólk sig bara við það og ég hef ekki heyrt neinn kvarta síðan. Það verður ekki af aðlögunarhæfni þessarar þjóðar skafið.

En nú er samskiptum mínum við Lánasjóðinn lokið í bili – að minnsta kosti þar til ég þarf að gangast í ábyrgð fyrir afkvæmin – og ekki úr vegi að fara yfir í hvað þessu fé var eytt – hvað ég lærði. Í frönskudeildinni lagði ég til dæmis stund á franska málfræði, bókmenntir og hljóðfræði. Þar eignaðist ég líka góða vinkonu og það er nú alltaf mikils virði. Í bókmenntafræðinni lærði ég í stuttu máli að forðast klisjur eða gera þær að mínum – eins og það heitir í Idol-inu – og lesa texta með gagnrýnum augum. Best finnst mér þó alltaf nýtast mér það sem fylgdi svona eiginlega óvart með kennsluefninu. Ég man þegar bókmenntafræðikennari ráðlagði okkur frá því að hefja setningar á „Mér finnst ...“ eða „Ég held ...“ Þess í stað ættum við að nota fullyrðingar. Og ég man þegar ég og vinkona mín móðuguðumst yfir lágum einkunnum í fjölmiðlafræði og báðum kennarann að fara aftur yfir prófin í von um að einkunnirnar yrðu tosaðar upp. Hann brást vel við beiðni okkar en niðurstaðan var sú að ég hefði lítið kunnað í námsefninu en hefði aftur á móti brugðið fyrir mig skemmilegum stíl til að koma fákunnáttu minni á blað. Þótt einkunnin héldist sú sama var ég hæstánægð með umsögnina og hef hugsað til hennar þegar ég hef komið auga á kennarann á upplestrum hjá mér.

Þegar ég lauk háskólanámi 23 ára gömul sá ég alltaf fyrir mér að ég hlyti að vera orðin háöldruð þegar ég mér tækist að greiða síðustu rukkunina frá Lánasjóðnum – jafnvel næstum fertug! Síðar komst ég að því að sá sem á góðar minningar frá því hann var 8 ára, 17, 34 eða 62 á svo auðvelt með að hrökkva aftur til þess tíma og verða sá sem hann var þá. Þegar ég rifja upp háskólaárin mín veit ég að minnsta kosti aldrei fyrr til en ég er aftur komin á Café Split íklædd þeirri pasturlitlu flík „leggings“ og Doc Martin's bomsum með stáltá. Ég tek upp grísku goðafræðina og áður en ég veit af er ég ekki einu sinni á Café Split, heldur komin inn í heim þar sem risar bryðja menn en þeim heppnari er bara breytt í grísi. Og ég efast ekki um að Háskólaárin mín hafi verið hvernar krónu virði.

Launakönnun 2007

Laun félagsmanna VR hækkuðu um 12% á milli áranna 2006 og 2007 sem er nokkuð meira en laun hækkuðu almennt á vinnumarkaði á sama tíma. Vinnutíminn breytist ekki á milli ára en kynbundinn launamunur minnkar. Þetta er meðal þess sem lesa má úr niðurstöðum launakönnunar VR 2007. Á næstu síðum er ítarlega fjallað um þessar niðurstöður og birtar töflur yfir laun eftir starfsstéttum og breytingu launa á milli ára. Á heimasíðu VR, www.vr.is, er frekari umfjöllun og reiknivél þar sem hægt er að fá allar launatölur eftir mismunandi bakgrunnspáttum.

LAUNAKÖNNUN 2007 [HELSTU NIÐURSTÖÐUR]

Grunnlaun félagsmanna hækkuðu úr 295 þúsund að meðaltali árið 2006 í 329 þúsund í ár eða um 11,5%. Heildarlaunin hækkuðu um 12%, úr 324 þúsund í 363 þúsund. Launaskrið var töluvert á tímabilinu, kjarasamningsbundnar hækkanir samkvæmt samningi VR og SA voru 2,9% auk kaupmáttartryggingar sem samið var um sumarið 2006. Launavísitala Hagstofunnar hækkaði um 10,1% á milli 2006 og 2007.

Hæstir og lægstir

Afgreiðslufólk á kassa hækkaði mest, heildarlaun hækkuðu um 29% og grunnlaun um 27%. Laun fyrir afgreiðslu á sérvöru lækkuðu um 4% á milli ára og var það eina starfsstéttin sem lækkaði.

Forstöðumenn og sviðsstjórar hafa verið launahæstir síðustu þrjú ár. Nú bregður hins vegar svo við að hærri stjórnendur eru launahæstir. Hér má sjá lista yfir hæstu og lægstu launin eftir starfsstéttum, miðað er við meðaltal heildarlauna án tillits til atvinnugreinar, og hækkunina milli árunna 2006 og 2007.

	Meðaltal heildarlaun	Breyting á heildarlaunum 2006 - 2007
Framkv.stj., / önnur hærri stjórnunarstörf	565.000	15%
Forstöðumenn	545.000	8%
Lögfræðingar	511.000	5%
Fjármálastjórar	489.000	8%
Hagfr./viðsk.fr.	486.000	15%
Matráðskonur/-sveinar	242.000	12%
Móttökuritarar	238.000	10%
Gestamóttaka	237.000	9%
Afgreiðsla á kassa	233.000	29%
Afgreiðsla á matvöru	225.000	1%

Fjármálageirinn launahæstur, aftur

Hæstu launin eru greidd í fyrirtækjum í fjármálaþjónustu, tölvuþjónustu og annarri sérhæfðri þjónustu, en þessi atvinnugrein hefur verið launahæst undanfarin ár. Mesta hækkun var í matvæla- og drykkjar-iðnaði, 21%. Hér má sjá þróunina eftir atvinnugreinum, miðað við meðaltal heildarlauna.

	Meðaltal heildarlaun	Breyting á heildarlaunum 2006 - 2007
Fjármála- og / önnur sérhæfð þjónusta	404.000	12%
Iðnaður	374.000	13%
Heildsala	362.000	9%
Ýmis þjónusta / starfsemi félaga/samtaka	344.000	11%
Samgöngur, / flutningar, ferðaþjónusta	339.000	13%
Verslun og þjónusta	318.000	12%



LAUNAKÖNNUN 2007 [HELSTU NIÐURSTÖÐUR]



Enn eykst launabilið

Bilið á milli heildarlauna þeirra launahæstu í VR og þeirra sem eru með lægstu launin eykst enn á milli ára. Heildarlaun þeirra sem eru í hópi 5% launahæstu eru að meðaltali 425% hærri en þeirra sem eru í hópi þeirra 5% launalægstu. Fyrirnefndi hópurinn er með 765 þúsund að meðaltali í heildarlaun á mánuði en sá síðarnefndi 180 þúsund.

Munurinn á heildarlaunum hópanna hefur aukist á síðustu árum, hann var 398% árið 2005, 411% í fyrra og sem fyrr segir 425% í ár. Þróunin hvað grunnlaunin varðar er aðeins önnur, grunnlaun þeirra launahæstu voru 401% hærri árið 2005, 417% hærri í fyrra og 412% í ár.

Vilja 20% hærri laun

Munurinn á raunverulegum heildarlaunum og launum sem starfsmenn telja sanngjarnt að þeir fái fyrir sína vinnu er 20%. Óskalaun karla eru að meðaltali 467 þúsund en kvenna 374 þúsund. Karlar segja að sanngjörn laun fyrir þeirra vinnu séu 23% hærri en raunveruleg laun þeirra en hjá konunum er þetta hlutfall 19%. Munurinn á óskalaunum karla og kvenna er því 20% en til samanburðar er 18% munur á heildarlaunum kynjanna.

Aukasporslurnar til karlanna

Tveir af hverjum þremur félagsmönnum fær einhverjar aukagreiðslur, mun fleiri karlar en konur. Fjórðungur fær fastan bílastyrk – tæplega þriðjungur karla og fimmtungur kvenna. Bílastyrkurinn er að meðaltali rúmlega 25 þúsund á mánuði - en það munar 30% á kynjunum, körlunum í hag. Tæplega fimmtungur félagsmanna fær bónus eða kaupauka – 21% karla og 13% kvenna.

Stærri fyrirtæki – hærri laun

Almennt eru laun hærri í stærri fyrirtækjum en þeim minni, það munar hvorki meira né minna en 11% á launum starfsfólks hjá fyrirtækjum þar sem starfa færri en 20 manns og þar sem starfa 100 eða fleiri. Mestur er munurinn hjá stjórnendunum, 18%. Hjá skrifstofufólki er þessu öðruvisi farið, launin eru 5% hærri í minni fyrirtækjum en þeim stærri.

Aldurinn skiptir máli

Þeir sem eru á aldrinum 35 til 49 ára eru launahærri en þeir sem eru yngri og eldri og er munurinn frá 12-14%. Starfsheiti skiptir ekki máli hvað þetta varðar né atvinnugrein.

Aukin ánægja

Ánægja með launakjörin hefur haldist nokkuð stöðug síðustu fjögur ár, um helmingur svarenda segist ánægður með sín launakjör. Karlarnir eru ánægðari en konurnar og ánægjan eykst með aldri, fram að fimmtugu, sem helst í hendur við þá staðreynd að fólk komið um eða yfir fimmtugt er með lægri laun en næsti aldurshópur fyrir neðan, þ.e. starfsfólk á fertugs, og fimmtugsaldri.

Það er líka áhugavert að meiri ánægja er með launin í minni fyrirtækjum en þeim stærri en heildarlaun eru lægri í minni fyrirtækjum, þegar á heildina er lítið.

Ítarlegri niðurstöður á heimasíðu VR, www.vr.is

Hver eru launin 2007?

Meðallaun svarenda eftir starfsstétt og kyni

	Heildarlaun í þús. króna				Grunnlaun í þús. króna				Meðalatal heildarlauna eftir kyni		
	Meðaltal	25% mörk	Miðgildi	75% mörk	Meðaltal	25% mörk	Miðgildi	75% mörk	Karlar	Konur	Fjöldi
Alls	363	270	335	421	329	250	308	380	405	332	5726
Stjórnendur og sérfræðingar	440	340	412	501	401	315	380	460	468	408	2412
Framkvæmdastj./önnur hærri stjórnunarstörf	565	390	505	662	510	350	470	600	612	482	171
Forstöðumenn/sviðsstjórar	545	404	503	650	497	376	468	607	541	549	136
Deildarstjórar	421	330	407	499	390	300	385	463	429	412	209
Fjármálastjórar	489	400	462	545	453	383	422	500	520	474	95
Markaðsstjórar	477	387	475	550	442	362	430	520	493	456	92
Sölu- og starfsmannastjórar	463	370	450	540	423	330	410	494	478	426	215
Verslunarstjórar	359	300	348	414	328	267	320	380	394	317	195
Skrifstofustjórar	370	296	360	419	335	279	325	388	447	358	121
Innkaupastjórar	395	329	397	453	372	308	363	428	419	340	81
Verkstjórar	363	300	342	405	322	262	302	348	365	362	73
Þjónustustjórar	383	329	370	431	358	300	360	410	413	359	97
Svæðisstjórar	324	241	283	396	285	220	242	357	393	274	45
Önnur stjórnunarstörf	410	343	397	480	381	320	363	448	430	378	72
Tölvunarfræðingar	449	378	416	515	423	365	405	480	459	416	110
Kerfisfræðingar	464	401	450	529	422	360	420	480	467	447	105
Hag- og viðsk.fr./endurskoðendur	486	363	434	565	412	327	390	470	533	458	194
Verkfræðingar og arkitektar	399	335	400	480	371	306	363	415		364	12
Sál-, mann-, stjórn.-, fél.- eða uppeldisfr.	394	287	400	465	373	279	375	415	441	361	17
Efna-, eðlis-, líf- og/eða matvælafræðingar	332	287	340	375	319	263	310	375		339	13
Uppl.fulltr., alm.tengsla- eða fjölm.fræð.	390	343	389	424	377	343	360	421		384	16
Lögfræðingar	511	409	468	585	432	374	430	479	546	476	22
Ráðgjafar með háskólapróf	418	340	395	480	391	330	370	424	445	401	75
Verkefnastjórar	414	337	390	470	388	319	370	450	449	385	137
Ferðafræðingar (háskólamenntaðir)	279	247	275	311	263	247	260	280		279	12
Aðrir háskólamenntaðir sérfræðingar	417	341	390	475	372	318	360	430	433	404	97
Sérhæft starfsfólk og tæknar	324	262	308	363	298	250	289	340	364	313	1530
Bókhaldsfulltrúar (meiri ábyrgð)	355	300	340	390	327	285	320	360	388	352	287
Bókhaldsfulltrúar (minni ábyrgð)	286	247	288	321	273	237	272	305		286	151
Fjármálafulltrúar	364	312	360	413	346	298	340	370	372	362	52
Launafulltrúar	360	301	347	388	325	280	329	371		359	58
Innheimtufulltrúar	321	282	302	341	301	260	298	330	394	315	106
Markaðsfulltrúar	386	295	340	405	323	272	316	362	439	364	55
Innkaupafulltrúar	323	265	314	359	303	260	290	338	362	303	80
Þjónustufulltrúar	279	236	270	310	260	225	250	287	302	274	225
Fulltrúar	302	260	300	330	272	242	267	305	334	291	47
Tækniteiknara	274	227	258	311	257	216	245	294		275	34
Umbrot og/eða grafík	353	287	335	403	327	270	318	375	393	297	48
Vefsíðugerð eða -umsjón	339	282	318	417	326	278	309	398	331		20
Ferðafræðingar (IATA próf)	281	246	267	306	260	238	257	275		279	54
Sérhæfing við tryggingar/tryggingaráðgjafar	419	324	386	488	357	288	337	406	467	383	37
Tjónauppgjör	375	330	350	421	309	275	318	350	390	326	31
Lyfjatæknar	262	231	257	285	252	227	250	280		261	37
Annað sérhæft starfsfólk	325	249	304	380	297	230	275	350	355	302	208
Skrifstofufólk	290	246	276	320	269	235	261	300	318	288	310
Umsjón með skrifstofu	291	240	271	330	274	237	267	309		288	56
Sérhæfðir ritara/læknaritarar	298	269	300	328	289	259	288	317		298	60
Almennir ritara	270	234	258	293	255	230	253	274		273	33
Önnur almenn skrifstofustörf	291	242	270	320	263	229	255	297	323	287	161

Meðallaun svarenda eftir starfsstétt og kyni

	Heildarlaun í þús. króna				Grunnlaun í þús. króna				Meðalatal heildarlauna eftir kyni		
	Meðaltal	25% mörk	Miðgildi	75% mörk	Meðaltal	25% mörk	Miðgildi	75% mörk	Karlar	Konur	Fjöldi
Skrifstofufólk við afgreiðslu	262	218	250	284	241	206	230	270	312	258	198
Gjaldkerar/innheimtustarf	313	250	300	324	288	243	275	316		313	51
Móttökuritarar/upplýsingagjöf	238	208	234	261	228	206	222	250		235	76
Gestamóttaka	237	203	232	252	211	180	211	242		241	22
Önnur skrifstofustörf við afgreiðslu	259	221	245	282	224	188	215	242	368	244	49
Sölu- og afgreiðslufólk	308	244	298	358	269	215	265	318	344	267	854
Tölvusalar	390	313	400	505	351	283	348	460	390		8
Bilasalar	394	334	380	445	324	283	315	356	395		38
Sala í ferðaþjónustu	264	221	256	296	251	215	249	288	303	257	48
Önnur sérhæfð sölustörf	335	273	320	380	294	238	290	340	359	302	159
Sölufulltrúar	335	278	323	380	292	250	288	330	354	303	322
Afgreiðsla á matvöru (t.d. í kjötbörði)	225	180	227	267	196	159	177	231		220	23
Afgreiðsla á sérvöru (t.d. fót eða leikföng)	246	200	232	280	216	185	205	248	297	230	83
Afgreiðsla á kassa	233	177	223	281	205	146	196	247		224	18
Almenn sölustörf í verslun	262	207	254	300	233	183	220	266	290	230	116
Vaktstjórar í verslun	247	197	239	300	187	140	178	223	245	247	19
Aðstoðarverslunarstjórar	294	244	264	334	258	207	257	294	350	264	20
Gæslu-, lager- og framleiðslustörf	276	219	265	317	236	190	224	271	291	238	422
Öryggis- og húsvörsla	291	210	274	354	243	195	219	320	289		31
Ræstingar og þríf	248	195	255	320	225	176	210	293		245	13
Framleiðsla eða þökkun	247	173	228	292	224	170	215	261	293	224	30
Matráðskonur, matsveinar, matartæknar	242	206	226	266	214	186	211	233		232	30
Lagerstörf	277	225	268	320	236	190	226	274	285	243	258
Útkeyrsla	276	233	276	305	237	200	240	276	286		37
Bifreiðastjórar/bílstjórar (ekki við útkeyrslu)	351	253	311	380	280	184	270	315	351		23

Launakönnun 2007 var gerð dagana 1. febrúar til 12. mars 2007 meðal félagsmanna VR sem greitt höfðu lágmarksfélagsgjald á tólf mánaða tímabili, frá október 2005 til september 2006. Alls fengu tæplega 19 þúsund félagsmenn ýmist sent spurningaeyðublað í pósti eða aðgang að könnuninni á netinu. Svarhlutfall var 50% sem er meira en í síðustu könnun. Mikill meirihluti, eða 77%, svaraði á netinu. Niðurstöðurnar í könnuninni miða við laun greidd fyrir janúar 2007. Capacent Gallup hafði umsjón með gerð könnunarinnar og úrvinnslu niðurstaðna.

Athugið að launakönnun VR byggir á heildarþýði, ekki úrtaki, því allir félagsmenn VR höfðu færi á að vera með að uppfylltum þeim skilyrðum sem nefnd eru hér að framan. Við úrvinnslu launaupplýsinga voru notuð svör þeirra sem eru í 70% starfshlutfalli eða meira en við úrvinnslu á vinnutíma og launamun kynjanna voru einungis notuð svör þeirra sem voru í 100% starfi.

Niðurstöður könnunarinnar eru birtar í nokkrum töflum, bæði heildar- töflum og töflum eftir atvinnugreinum. Hér eru birtar tvær töflur, tafla yfir laun eftir starfsheimum óháð atvinnugrein og tafla yfir breytingar á launum milli 2006 og 2007.

Lesið úr töflunum

Meðaltal launa í töflunum sem hér eru birtar segir til um hver meðal-launin eru innan tiltekinnar starfsstéttar. Einnig eru birtar upplýsingar um launadreifingu. Helmingur svarenda er með hærri laun en miðgildið segir til um og helmingur er með lægri laun. Talan í dálknum 25% mörk gefur til kynna að fjórðungur svarenda er með lægri laun en þau sem birtast í dálknum og er þá 75% svarenda með hærri laun. Talan í dálknum 75% mörk gefur hinsvegar til kynna að fjórðungur svarenda er með hærri laun en tilgreind eru í dálknum á meðan 75% svarenda eru með lægri laun.

Reiknivél á vr.is

Á heimasíðu VR, www.vr.is, eru birtir listar yfir laun eftir atvinnugreinum, nánari upplýsingar um gerð könnunarinnar og niðurstöður. Þar er einnig reiknivél sem hægt er að nota til að reikna út laun miðað við tilteknar forsendur, þ.e. starf, atvinnugrein, aldur, starfsaldur og menntun.

Samanburður á milli ára



Breytingar á grunn- og heildarlaunum milli ára

	Heildarlaun í þús. króna			Grunnlaun í þús. króna			Fjöldi	
	Meðaltal 2007	2006	% breyting frá síð. VR könnun	Meðaltal 2007	2006	% breyting frá síð. VR könnun	2007	2006
Alls	363	324	12%	329	295	12%	5726	5154
Stjórnendur og sérfræðingar	440	396	11%	401	360	11%	2412	2039
Hærrí stjórnendur	556	484	15%	504	445	13%	307	238
Deildarstjórar	421	385	9%	390	352	11%	209	191
Fjárm., sölu-, markaðs- og starfsm.stjórar	473	426	11%	434	392	11%	402	344
Verslunarstjórar	359	328	9%	328	300	9%	195	167
Innkaupa- og skrifstofustjórar	380	364	4%	350	332	5%	202	191
Þjónustu- og verkstjórar	375	343	9%	342	309	11%	170	133
Önnur stjórnunarstörf	377	316	19%	344	283	22%	117	99
Tölvunarfræðingar	449	402	12%	423	377	12%	110	102
Kerfisfræðingar	464	405	15%	422	370	14%	105	120
Hag- og viðsk.f./endurskoðendur	486	421	16%	412	363	13%	194	176
Verkefnastjórar	414			388			137	0
Aðrir háskólamenntaðir sérfræðingar	411	383	7%	375	351	7%	264	278
Sérhæft starfsfólk og tæknar	324	295	10%	298	274	9%	1530	1436
Bókhalds-, fjármála- og launafulltrúar	357	325	10%	329	301	9%	397	344
Bókhaldsfulltrúar (minni ábyrgð)	286	264	8%	273	248	10%	151	139
Innheimtufulltrúar	321	280	14%	301	264	14%	106	94
Markaðs- og innkaupafulltrúar	349	309	13%	311	285	9%	135	148
Þjónustufulltrúar/fulltrúar	283	266	6%	262	249	5%	272	251
Tækniteikn./umbr.- og grafíkst./vefs.gerð	324	287	13%	303	273	11%	102	75
Ferðafræðingar	281	251	12%	260	239	9%	54	69
Sérhæfing vegna trygginga/tjónauppgjör	399	360	11%	335	314	7%	68	63
Annað sérhæft starfsfólk	316	297	6%	290	275	5%	245	253
Skrifstofufólk	290	258	13%	269	241	11%	310	312
Umsjón með skrifstofu	291	283	3%	274	257	7%	56	56
Almennir ritarar/læknaritarar	298	272	10%	289	258	12%	60	75
Önnur almenn skrifstofustörf	288	244	18%	261	230	14%	194	181
Skrifstofufólk við afgreiðslu	262	234	12%	241	217	11%	198	202
Gjaldkeri/innheimtustarf	313	277	13%	288	267	8%	51	53
Móttökuritarar/upplýsingagjöf	238	215	10%	228	198	15%	76	72
Önnur skrifst.störf við afgr./gestamóttaka	253	221	14%	220	200	10%	71	77
Sölu- og afgreiðslufólk	308	280	10%	269	244	10%	854	800
Sérhæfð sölustörf	332	292	14%	292	250	17%	253	162
Sölufulltrúar	335	311	8%	292	275	6%	322	320
Afgreiðsla á sérvöru/matvöru	242	251	-4%	212	220	-4%	106	161
Alm. sölustörf/vaktstjórar í verslun	264	244	8%	231	205	13%	155	136
Afgreiðsla á kassa	233	180	29%	205	162	27%	18	21
Gæslu-, lager- og framleiðslustörf	276	240	15%	236	208	14%	422	365
Öryggis- og húsvarsla/ræsting	279	246	13%	237	213	12%	44	50
Framleiðsla og þökkun/mötuneyti	244	221	10%	219	192	14%	60	55
Lagerstörf	277	241	15%	236	211	12%	258	202
Útkeyrsla/bílstjórar	305	249	23%	254	207	22%	60	58



Hlunnindi þykja orðið sjálfsgöð

Þrír af hverjum fjórum félagsmönnum fá hlunnindi af einhverju tagi og hefur það aukist úr 43% árið 2004. Farsíminn hefur sótt í sig veðrið, árið 2005 fékk þriðjungur þeirra sem fengu hlunnindi styrk til líkamsræktar en 28% fengu gema. Í ár eru þeir jafnmargir sem fá líkamsræktarstyrk og gema eða 35%.

Hlunnindi frekar til karla en kvenna

Karla fá frekar hlunnindi en konur, 81% á móti 70%. Til dæmis fá karlar frekar gsm síma (51% á móti 24%), greiddan símakostnað (44% á móti 24%) og tölvutengingu heim (25% á móti 15%). Konur hafa vinninginn á tveimur sviðum, fleiri fá styrk til líkamsræktar (37% á móti 33%) og fræðslustyrk eða fræðsluhlunnindi (14% á móti 13%).

Langflestir stjórnendur með hlunnindi

Hlunnindi þykja núorðið sjálfsgöð hjá stjórnendum og sérfræðingum, 88% þeirra eru með hlunnindi í ár samanborið við 59% árið 2004. 58% stjórnenda eru með gema frá vinnunni og 55% fá símakostnaðinn greiddan. Rúmur þriðjungur er með tölvutengingu heim.

Hvaða hlunnindi fær fólk?

Hér má sjá hvaða hlunnindi eru vinsælust, athugið að hægt var að merkja við fleiri en eitt atriði.

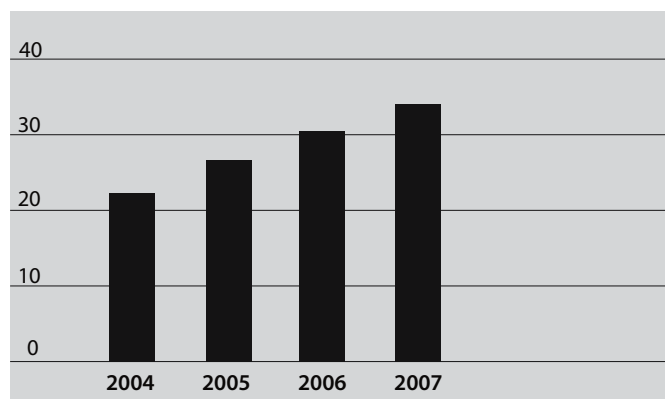
Farsími (símtækið)	35%
Líkamsræktarstyrkur	35%
Greiddur símakostnaður	32%
Afslættir ýmiskonar	20%
Tölvutenging á heimilið	19%
Bífreidahlunnindi	15%
Fræðslustyrkur	13%
Tölva frá vinnuveitanda	11%

Ekki styttist vinnuvikan!

Lengd vinnuvikunnar árið 2007 er sú sama og í fyrra og árið þar á undan eða 45 klst. Karlar vinna 47,5 klst. á viku en konur 42,9. Sem fyrr eru það stjórnendur og sérfræðingar sem vinna lengsta vinnuviku, 46,9 stundir, og vinnuvikan er lengst í verslunar- og þjónustufyrirtækjum eða 46,7 stundir á viku.

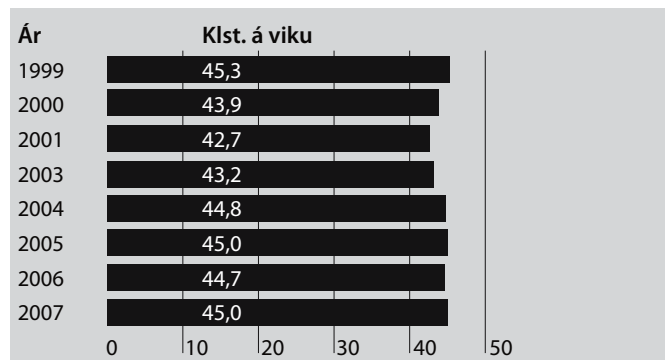
Fjarvinnan eykst

Þó lengd vinnuvikunnar haldist óbreytt er vinnufyrirkomulagið að breytast – fjarvinna eykst eins og sjá má hér að neðan.



Karlar vinna frekar fjarvinnu en konur, 41% á móti 28%. Fjöldi tíma í fjarvinnu í ár er 7,8 klst. og hefur verið mjög misjafn síðustu ár, allt frá sjö klukkustundum á viku upp í tíu.

Aukin fjarvinna og meiri sveigjanleiki hafa ekki orðið til þess að lengja vinnuvikuna og er það ánægjulegt. En vinnuvikan hefur heldur ekki styst á undanförunum átta árum þrátt fyrir mikla umræðu í þjóðfélaginu um langan vinnudag og að samið var um styttingu vinnuvikunnar í kjarasamningum árið 2000.



Dæmigerður félagsmaður VR ...

Er 40 ára

Hefur lokið framhaldskóla

Hefur tæplega 9 ára starfsaldur í sama / sambærilegu starfi

Er sérfræðingur eða sérhæfður starfskraftur

Hefur 363 þúsund í heildarlaun á mánuði að meðaltali

Hefur ýmist gema frá vinnunni eða símakostnað greiddan

Mætir í vinnuna kl. 8:30 á morgnana

Vinnur að meðaltali 45 tíma á viku

Eyðir 36 mínútum á hverjum degi í ferðir til og frá vinnu

Hver er félagsmaður VR í dag?

Kynjaskipting félagsmanna hefur breyst mikið. Árið 2001 voru 70% félagsmanna konur en það hlutfall er komið niður í 60% í dag. Kynjahlutfallið er jafnara í yngri aldurshópum, hjá fólki undir 35 ára eru karlar 46% og konur 54% en hjá þeim sem eru eldri eru karlar 37% og konur 63%. Einnig er kynjamunur þegar litið er á starfsstéttir, t.d. eru 53% stjórnenda karlmenn og 93% almenns skrifstofufólks eru konur. Jafnast er hlutfallið meðal sölu- og afgangslufólks, 44% karlar og 56% konur.

Háskólamenntuðum fjölgar

Þróun á menntun félagsmanna sl. ár hefur verið mjög áhugaverð. Háskólamenntuðum hefur fjölgað úr tæplega 20% árið 2004 í 23% í ár en þeim sem eru með framhaldsskólapróf eða framhaldsskólapróf auk viðbótarmenntunar (þó ekki á háskólastigi) fækkaði úr 41% í tæplega 38% á sama tíma. Þetta er í samræmi við þróun almennt á Íslandi, samkvæmt könnunum Capacent; þeim sem hafa lokið framhaldsskólaprófi og framhaldsskólaprófi auk viðbótarmenntunar fækkar hlutfallslega en þeim sem eru með háskólapróf fjölgar.

Aukin sérhæfing

Almennu skrifstofufólki hefur fækkað jafnt og þétt síðustu ár og sérhæfing aukist. Árið 2001 flokkuðu 20% félagsmanna sig sem skrifstofufólk á einn eða annan hátt og 57% sögðust stjórnendur eða sérfræðingar. Í dag staðsetja 10% félagsmanna sig í hóp skrifstofufólks en 64% segjast stjórnandi, sérfræðingur eða sérhæfður starfsmaður.

	Stjórnendur og sérfræðingar	Sérhæft starfsfólk	Sölu- og afgangslufólk	Almennt skrifst.fólk og skrifst.fólk v. afgreiðslu	Gæslu-, lager- og framl.störf
2001	36%	21%	16%	20%	7%
2003	36%	25%	15%	16%	8%
2004	36%	22%	19%	15%	8%
2005	37%	25%	19%	11%	8%
2006	37%	26%	19%	10%	8%
2007	38%	26%	18%	10%	8%

Ekki sitja eftir með lægri laun

Þeir sem fara í launaviðtal eru með 5% hærri laun

Heildarlaun félagsmanna sem fóru í launa- eða starfsmannaviðtal í fyrra eru 4,7% hærri að meðaltali en þeirra sem ekki fóru í viðtal eða 368 þúsund á mánuði á móti 351 þúsund. Þetta er þriðja árið í röð sem marktækur munur uppá 5% eða þar um bil mælist á milli þeirra sem fóru í launaviðtal og þeirra sem ekki fóru í launaviðtal.

Um sex af hverjum tíu félagsmönnum fóru í launa- eða starfsmannaviðtal í fyrra og hefur það hlutfall aukist jafnt og þétt síðustu ár, úr 49% árið 2004. Karlar hafa undanfarnir tvö ár verið duglegri við að fara en konurnar en þar á undan var ekki marktækur munur á milli kynja. Eftir því sem menntun eykst, því líklegra er að fólk fari í viðtal, 52% fólks með grunnskólapróf eða minni menntun fór í viðtal í fyrra á móti 70% og yfir hjá háskólamenntuðum. Yngra fólkið er duglegra en það eldra, 74% fólks á aldrinum 25-29 ára fór í viðtal í fyrra á móti 58% 40-49 ára og 49% fólks 50 ára og eldra.

Fjórir af hverjum tíu sem fóru í viðtal notuðu upplýsingar úr launakönnun VR við undirbúning viðtalsins og eru konurnar duglegri hvað þetta varðar en karlar, 45% á móti 36%. Það vekur athygli að eftir því sem menntun eykst því líklegra er fólk að nota upplýsingar úr könnuninni. Það sama á við um aldur og starfsstétt, þeir sem vinna á skrifstofu hvort sem er við stjórnun eða almenn skrifstofustörf eru líklegri til að nota launakönnunina en þeir sem eru við afgreiðslu eða lagerstörf. Hjá 77% þeirra sem fóru í viðtal urðu jákvæðar breytingar á kjörum í kjölfar viðtalsins. Þetta hlutfall hefur aukist verulega á undanförunum árum; var 64% árið 2004, 70% árið 2005 og 73% árið 2006.



Hefurðu dregist afturúr í launum?

Kannaðu hver þróunin hefur verið á markaði og hversu mikið þín laun hafa hækkað

Á vef VR, www.vr.is, eru tveir möguleikar fyrir þig til að reikna út þróun þinna launa í samanburði við aðra.

Launakönnun á vefnum

Annars vegar er samanburðurinn við launakönnunina en hún sýnir hver markaðslaunin eru hjá félagsmönnum. Þú velur starfsheiti og atvinnugrein. Launakönnun hvers árs fyrir sig sýnir nákvæmlega hver staðan er á þeim tímapunkti hjá félagsmönnum VR eingöngu.

Launapróun á vefnum

Hins vegar er einnig á vefnum reiknivél sem sýnir hver þróunin hefur verið annars vegar á almennum vinnumarkaði allt að sjö ár aftur í tímann og hins vegar hjá félagsmönnum VR eingöngu. Þú velur upphafs- og lokatímabil og slærð inn launin. Þú getur einnig valið starfsheiti og atvinnugrein og fengið upplýsingar um launin fyrir það starf samkvæmt nýjustu launakönnuninni. Útúr þessu færðu yfirlit sem sýnir þér eftirfarandi:

Hve mikið launin sem þú slóst inn hafa hækkað á tímabilinu

Hve mikið laun á almennum markaði hafa hækkað að meðaltali á tímabilinu – þ.e. hve mikið launavísitala Hagstofunnar hefur hækkað

Hve mikið laun félagsmanna VR hafa hækkað að meðaltali – þ.e. hver mikið launavísitala VR hefur hækkað

Hver kaupmáttarbreyting launanna er – þ.e. hversu mikið meira eða minna þú getur keypt fyrir launin í lok samanburðartímans en í upphafi

Hve mikið laun áttu að hækka á þessum tíma samkvæmt kjarasamningi VR og SA.



Loksins, loksins

Launamunur kynjanna hefur dregist saman um fjórðung frá árinu 2000

Kynbundinn launamunur meðal félagsmanna VR mælist nú marktækt minni en hann var árið 2000, samkvæmt niðurstöðum launakönnunar 2007. Á undanförunum árum hefur launamunurinn minnkað smám saman, þó það hafi ekki verið tölfræðilega marktækt fyrr en nú. Þróun á félagsgjöldum síðustu ár styður þessa niðurstöðu.

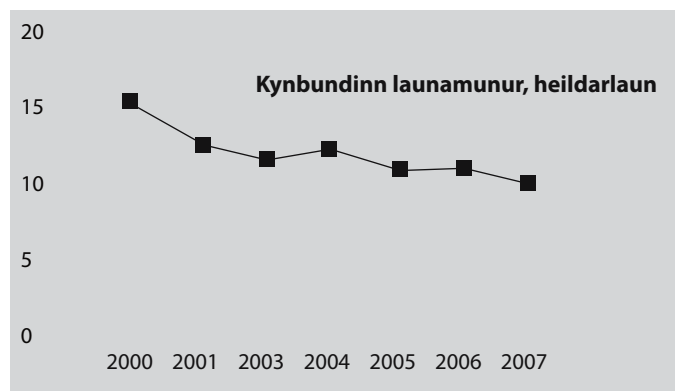
Munur á heildarlaunum kynjanna, þ.e. áður en búið er að taka út áhrif af vinnutíma, stöðu, menntun, aldri og starfsaldri, er nú 18,1% en var 20,4% árið 2000. Kynbundni munurinn, þ.e. munur á launum kynjanna þegar áhrifa þessara þátta gættir ekki, er 11,6% en var 15,3% árið 2000. Kynbundinn launamunur hefur því minnkað um tæplega fjórðung á þessum sjö árum og er það marktækur munur.

Sömu þróun má sjá þegar félagsgjöld eru skoðuð. Samkvæmt félagsgjöldum var munurinn á heildarlaunum kynjanna 27,2% árið 2000 en er núna 19,9%. Launamunurinn samkvæmt þessum tölum hefur því dregist saman um rúmlega fjórðung. Ekki er hægt að taka út áhrif starfshlutfalls, vinnutíma eða annarra þátta við greiningu á félagsgjöldum.

Aldur, menntun og starfsstétt

Þegar munur á heildarlaunum kynjanna er skoðaður eftir aldri má sjá að munurinn er minnstur meðal fólks 35 til 39 ára en mestur hjá

félagsmönnum á aldrinum 40 til 49 ára. Hvað menntunina varðar er munurinn á heildarlaunum karla og kvenna með grunnskólapróf eða minna 30% en 18-19% meðal þeirra sem hafa lokið háskólaprófi. Hafa verður í huga að hér er verið að skoða heildarlaun.



VR birtir nú niðurstöður um launamun kynjanna á annan hátt en verið hefur undanfarin ár og er markmiðið að auðvelda samanburð við erlendar kannanir. Áður var miðað við hversu hærri laun karla væru en kvenna en nú er viðmiðið hversu lægri laun kvenna eru en karla. Launamunurinn samkvæmt launakönnunum VR hefur verið endurreiknaður aftur í tímann og er samanburðarhæfur á milli ára.

Launamunur kynjanna hjá ríki og á almennum markaði

Kauptaxtakerfi virðist ekki skila meiri árangri í að jafna launamun kynjanna en markaðslaunakerfi

Niðurstöður könnunar Capacent Gallups meðal félagsmanna VR á almennum vinnumarkaði og ríkisstarfsmanna hjá SFR benda til þess að mun minni munur sé á grunnlaunum karla og kvenna hjá ríkinu en á almennum vinnumarkaði. Munurinn er meira áberandi eftir að launin hafa verið leiðrétt fyrir mun á aldri karla og kvenna, starfsaldri, stétt og menntun. Ef horft er á konur og karla á sama aldri sem vinna á almennum markaði og hafa unnið jafnlengi við sama starf og hafa jafn mikla menntun virðist sem konurnar hafi að jafnaði 12% lægri grunnlaun en karlarnir. Ef litið er til sams konar hópa sem starfa hjá ríkinu eru konur að jafnaði með 4% lægri laun en karlarnir.

Þessi niðurstaða kemur ekki á óvart. Kauptaxtar eru þeir sömu fyrir konur og karla og kauptaxtar eru stærri hluti grunnlauna hjá ríkinu en á almennum vinnumarkaði. Stéttarfélag hafa samið við ríkið um flókið kauptaxtakerfi og er hugsunin sú að samningsbundin laun endurspeglar raunveruleg laun hvers og eins. Á almennum markaði eru taxtar stéttarféлага hins vegar mjög einfaldir. Þeir eru lágmarksgreiðslur meðan flestir launþegar semja um mun hærri laun við vinnuveitendur.

Þessi háttur hefur bæði kosti og galla. Á almennum vinnumarkaði eiga launamenn og atvinnurekendur fremur auðvelt með að semja um upphæðir, starfsskyldur og ýmsa þætti, s.s. hæfileika og ástundun sem aðilum vinnumarkaðsins hefur ekki hugkvæmst að gera ráð fyrir í samningum sínum. Á hinn bóginn telja ýmsir að það myndi stuðla að minni launamun (þar á meðal jafnari launum karla og kvenna) ef taxtar yrðu stærri hluti af launinum og duttlungar markaðsins fengju minna vægi í ákvörðun endanlegra launagreiðslna. Könnun á **grunnlaunum** félaga í VR og SFR bendir til þess að nokkuð sé hæft í þessu.

Heildarlaunin sýna hins vegar allt aðra mynd. Þegar allar greiðslur eru taldar með munar nú að jafnaði meira á launum karla og kvenna hjá ríkinu en á almennum markaði. Eftir að leiðrétt hefur verið fyrir vinnutíma, aldri, starfsaldri, starfsstétt og menntun minnkar munurinn nokkuð. Með 95% öryggi má segja að á almennum markaði séu konur með 10-14% lægri heildarlaun en karlar, sem vinna jafn langan vinnudag, eru á sama aldri, hafa verið jafnlengi í starfi og hafa samsvarandi menntun. Hjá ríkinu eru konur með 11-19% lægri heildarlaun en karlar í sömu stöðu. Þetta eru allt aðrar niðurstöður en lesa má út úr

grunnlauninum. Þegar upp er staðið eru það heildarlaunin, að gefnu vinnuframlagi, sem skipta mestu máli, en ekki grunnlaunin.

Þó að ekki muni miklu á grunnlaunum karla og kvenna hjá ríkinu fá karlarnir mun meira af aukasporslum í sinn hlut. Ástæður þessa geta verið ýmsar. Undanfarin ár hefur ríkt þensla á vinnumarkaði og stundum hefur verið erfitt að útvega vinnuafl. Stjórnendur hjá ríkinu leita að starfsfólki á sama markaði og stjórnendur einkafyrirtækja. Grunnlaun eru yfirleitt mun lægri hjá ríkinu en hjá einkafyrirtækjum og því þarf að smyrja meira ofan á launin þar en á almennum markaði til þess að fá fólk til vinnu. Þetta endurspeglast í því að mun minni munur er á heildarlaunum hjá ríki og einkafyrirtækjum en grunnlaunum.

Erfitt getur verið að útskýra hvers vegna karlar fá meiri umframgreiðslur en konur. Það getur verið að karlar séu að jafnaði kröfuharðari og geri sér betur grein fyrir möguleikum sínum til þess að krefjast launa en konurnar. Einnig getur verið að almennir fordómar um mun á afköstum karla og kvenna ráði mestu um það að karlar fá að jafnaði hærri laun en konur þegar allt er talið.

En hver sem skýringin er á launamun kynjanna stendur eftir að fastmótað taxtakerfi eins og er hjá ríkisstarfsmönnum í SFR virðist ekki megna að slá á þennan mun. Ekki er samt útilokað að ná mætti meiri árangri í að jafna launamun með því að hafa kauptaxtana hærri og nær raunverulegum markaðslaunum. Það kynni hins vegar að hafa í för með sér að erfiðara væri að verðlauna þá sem skara fram úr og gildir það jafnt um konur sem karla. Nýlegar rannsóknir benda til þess að bestu starfsmennirnir fái jafnan ekki greitt í samræmi við afköst. Ósveigjanlegt launakerfi myndi auka þann vanda. Erfitt getur því reynst að finna launakerfi sem bæði umbunar fólki fyrir vel unnin störf og útrýmir kynjabundnum launamun.

Gunnar Haraldsson og Sigurður Jóhannesson
Hagfræðistofnun Háskóla Íslands

Að hámarka arðsemi vörusölu: Innkaup og vörustjórnun

Námskeiðið **Innkaup og vörustjórnun í verslun** verður haldið hjá **Impru** á Nýsköpunarmiðstöð Íslands **24. september** næstkomandi.

Einn af mikilvægustu þáttum verslunarreksturs er rétt innkaup vöru og markviss birgðastjórnun. Á námskeiðinu koma margvíslegir þættir til athugunar eins og hugtök vöru- og birgðastjórnunar, innkaup og gerð innkaupaáætlana og verðlagning vara. Jafnframt þarf að huga að framsetningu vöru og að nota upplýsingar úr birgða- og sölukerfi sem stjórntæki við vörustjórnun.

Helstu efnispættir

- Hugtök vöru- og birgðastjórnunar
- Innkaup og gerð innkaupaáætlana
- Skipulag vöruflutninga
- Verðlagning
- Framsetning vara
- Þjónustumarkmið
- Ýmsar greiningar og skýrslur

Hverjum er námskeiðið ætlað?

Námskeiðið er ætlað þeim sem starfa við innkaup og stjórnun vöruflokka í smásölu en jafnframt þeim er hafa hug á að stofna verslun eða stunda innflutning á vöru til dæmis frá fjarlægum slóðum.

Kennslufyrirkomulag

Kennt er í tveimur fjögurra stunda lotum frá **kl. 09.00 til 13.00** – samtals 8 stundir.

Skráning

Skráning stendur yfir á **www.impra.is** og í **síma 522 9000** eða **brynjasig@nmi.is**.

Hagnýt þekking á haustönn

Sjá upplýsingar um þessi námskeið og önnur á **www.impra.is**:

Þjónustugæði - Markvissar umbætur í þjónustu eru lykilatriði til að efla góða þjónustu og skapa samkeppnisforskot.

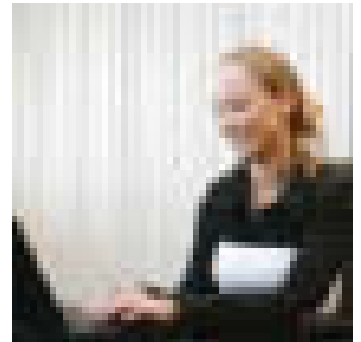
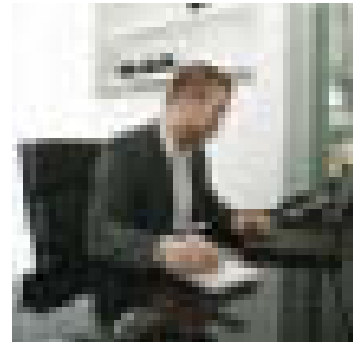
Ræstingastjórnun - Stjórnun í krafti þekkingar. Námskeiðið er ætlað öllum sem starfa við ræstingar. Það nýtist þeim sem hafa áhuga á faglegum vinnubrögðum í þessari grein. Einnig þeim sem vilja auka þekkingu sína á sviði hefðbundinna ræstinga eða endurmennta sig í fagi sem þeir þekkja.

Verkefnastjórnun - Lykill að árangri - Námskeiðið er ætlað starfsmönnum og stjórnendum sem stjórna verkefnum en hafa ekki fagþekkingu á verkefnastjórnun og þeim sem vilja auka færni sína. Námskeiðið hentar sérstaklega vel þeim sem hafa það hlutverk að innleiða nýjungar innan fyrirtækja, stofnana eða félagasamtaka.



Hver er munurinn á VR og SFR?

Það er alltaf áhugavert að bera saman stöðu starfsfólks í sitthvorri atvinnugreininni eða sitthvoru starfinu. Hér er hins vegar samanburður á stöðunni á sitthvorum vinnumarkaðnum, annars vegar skoðum við félagsmenn í VR sem starfa á hinum almenna vinnumarkaði og hins vegar félagsmenn í SFR – stéttarfélagi í almannajónustu sem flestir vinna á hinum opinbera markaði. Það er margt ólíkt með þessum tveimur hópum, eins og sjá má á umfjölluninni á þessari síðu.



Samanburður á VR og SFR	VR	SFR
Meðalaldur félagsmanna	40 ár	48 ár
Starfsaldur að meðaltali í sama eða sambærilegu starfi	9 ár	12 ár
Hlutfall félagsmanna með háskólapróf	23%	8%
Hlutfall félagsmanna sem fær hlunnindi	75%	55%
Vinsælustu hlunnindin	GSM sími og líkamsræktarstyrkur	Líkamsræktarstyrkur fræðslustyrkur
Hlutfall félagsmanna með fastan bílastyrk	24%	8%
Lengd vinnuvikunnar	45 klst.	44 klst.
Hlutfall félagsmanna sem vinna fjarvinnu	34%	12%
Fjöldi tíma að meðaltali á viku í fjarvinnu	8 klst.	11 klst.
Hlutfall félagsmanna sem eru ánægðir með launakjör sín	53%	20%

Launamunur kynjanna marktækt hærri hjá SFR

SFR tók þátt í launakönnun í ár í fyrsta sinni. Launamunur kynjanna meðal svarenda í þeirri könnun var tæplega 25% þegar litið er til heildarlauna - konur hjá SFR eru að jafnaði með tæplega 25% lægri heildarlaun en karlar, þ.e. áður en búið er að taka út áhrif af vinnutíma, stöðu, menntun, aldri og starfsaldri. Hjá VR er þetta 18%.

Kynbundinn munur, þ.e. þegar áhrifa af vinnutíma, starfi, aldri, starfsaldri og menntunar gætir ekki, er 14,7% samanborið við 11,6% hjá VR og er þessi munur tölfraðilega marktækur. Það vekur athygli að munurinn milli heildarlauna og grunnlauna hjá VR er mun minni en hjá SFR en þessar tölur miða við kynbundinn mun, þ.e. þegar búið er að taka tillit til allra þátta sem hafa áhrif á launin nema kyn.

	Kynbundinn launamunur - grunnlaun	Kynbundinn launamunur - heildarlaun
VR	12,2%	11,6%
SFR	4,2%	14,7%

Þessar niðurstöður eru vísbending um að markaðslaunakerfið henti betur til að jafna launamun kynjanna en miðstýrt taxtakkerfi. Eitt af helstu markmiðum með markaðslaunakerfinu, sem kom til framkvæmda í kjölfar kjarasamninga árið 2000, var að jafna launamun kynjanna og stöðu karla og kvenna á vinnu-markaði. Það er von okkar að þróun síðustu ára sé til marks um að það markmið sé í augsýn. Á bls. 18-19 er nánari umfjöllun um launamun kynjanna, annars vegar um þróunina hjá VR og hins vegar grein eftir sérfræðinga Hagfræðistofnunar Háskóla Íslands um muninn á launamun kynjanna á almennum og opinberum vinnumarkaði.

Lækkun tekjuskatts besta kjarabótin

Hannes Hólmsteinn Gissurarson
prófessor í hagfræði við Háskóla Íslands

Samningar eru lausir um næstu áramót og er vinna við undirbúning næstu samningalotu þegar hafin. Liður í þeirri vinnu eru umræður og skoðanskipti milli manna og er VR blaðið kjörinn vettvangur.

Í síðasta blaði hófum við greinaflokk um helstu áhersluatriði í næstu kjarasamningum. Þorvaldur Gylfason prófessor reið á vaðið og fjallaði um vinnutímann. Nú tekur Hannes Hólmsteinn Gissurarson prófessor við og kryfur skattamálin til mergjar.



Atvinnufrelsi hefur stórauðist á Íslandi síðustu sextán ár. Vinnufriður hefur verið góður, en áður hafði hörd kjarabaráttan með tíðum verkföllum skilað hverfandi kjarabótum. Verðbólga hefur hjaðnað niður í hið sama og í grannríkjunum. Þrálátur hallarekstur ríkisins hefur verið stöðvaður, svo að stjórnvöld eyða ekki lengur um efni fram og taka því síður óumsamin lán hjá komandi kynslóðum. Lætur nú nærri, að ríkissjóður sé skuldlaus, þegar tillit er tekið til gjaldeyrisforða Seðlabankans. Lífeyrissjóðir hafa gildnað mjög og eru nú einhverjir hinir öflugustu í heimi miðað við höfðatölu. Hætt hefur verið að nota almannafé til að styrkja illa rekin fyrirtæki og ýmsir óparfir sjóðir verið lagðir niður. Ríkisfyrirtæki hafa verið seld, til dæmis viðskipta- og fjárfestingabankar, Síminn og Síldarverksmiðjur ríkisins, og hefur rekstur þeirra allra lagast og afkoma batnað. Skattar hafa verið lækkaðir jafnt á fyrirtæki og einstaklinga, en þrátt fyrir það hafa skatttekjur ríkisins snarhækkað. Hið aukna atvinnufrelsi hefur haft í för með sér stórfelldar kjarabætur almennings. Kaupmáttur ráðstöfunartekna hefur aukist um 50% eða meira að meðaltali síðustu tíu árin. Kaupmáttur hinna lægstlaunuðu hefur aukist minna, en þó talsvert meira en í flestum grannríkjunum.

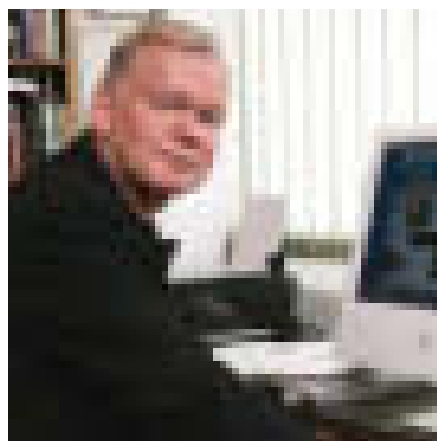
Tengsl atvinnufrelsis og lífsskjara

Reynsla Íslendinga síðustu sextán ár sýnir nán tengsl milli atvinnufrelsis og góðra lífsskjara. Hið sama kemur í ljós, þegar svonefnd vísitala atvinnufrelsis er skoðuð, en hana gerðu nokkrir hagfræðingar undir forystu Miltons Friedmans, Nóbelsverðlaunahafa í hagfræði 1976, og birtist nýjasta skýrsla þeirra haustið 2006. Vísitalan er sett saman úr nokkrum atriðum: Atvinnufrelsi er talið því meira sem 1) umfang ríkisins er minna, 2) réttaröryggi meira, 3) aðgangur að traustum gjaldmiðli greiðari, 4) frelsi til utanríkisviðskipta viðtækara og 5) reglur rýmri á fjármagnsmarkaði, vinnumarkaði og um rekstur fyrirtækja. Samkvæmt þessari vísitölu var íslenska hagkerfið árið 1990 hið 26. frjálgsasta af 113 hagkerfum, sem mæld voru, en árið 2004 var það hið 9. af 130, svo að þá var Ísland komið í fremstu röð. Frjálsum hagkerfi heims voru samkvæmt mælingunni í Hong Kong, Singapúr, Nýja Sjálandi, Sviss, Bandaríkjunum, Írlandi, Stóra-Bretlandi og Kanada auk Íslands og Lúxemborgar. Þessi vísitala gerir ekki aðeins kleift að bera saman atvinnufrelsi í einstökum löndum og á einstökum tímabil-



„Skattar hafa verið lækkaðir á fyrirtæki og einstaklinga, en þrátt fyrir það hafa skatttekjur ríkisins snarhækkað.

Hið aukna atvinnufrelsi hefur haft í för með sér stórfelldar kjarabætur almennings.”



um, heldur líka tengsl atvinnufrelsis og annarra þátta. Þegar hagkerfum heims er skipt í fjóra jafnfjölmenna hluta eftir atvinnufrelsi, sjást sterk tengsl milli atvinnufrelsis og góðra lífsskjara. Í þeim fjórðungi landa, sem búa við mest atvinnufrelsi, eru lífsskjör langbest, eins og blasir við af 1. mynd. Þar voru meðaltekjur á mann árið 2004 röskir 24 þúsund Bandaríkjadalir, en í þeim fjórðungi landa, sem búa við minnst atvinnufrelsi, voru meðaltekjurnar um þrjú þúsund dalir. Nú kunna einhverjir að benda á, að þetta séu aðeins meðaltöl. Þau segi ekki alla söguna. En sterk tengsl reynast einnig vera milli atvinnufrelsis og kjara hinna tekjulægstu (ef þeir eru til dæmis skilgreindir sem 10% tekjulægsti hópurinn). Þegar bornar eru saman meðaltekjur þessa fólks í ólíkum löndum eftir atvinnufrelsi, sést, að lífsskjör þess eru því skárri sem hagkerfið er frjálgsara. Árið 2004 voru meðaltekjur 10% tekjulægsta hópsins til dæmis 6.500 dalir á mann í frjálgsasta fjórðungnum, en aðeins 820 dalir í hinum öfrjálgsasta.

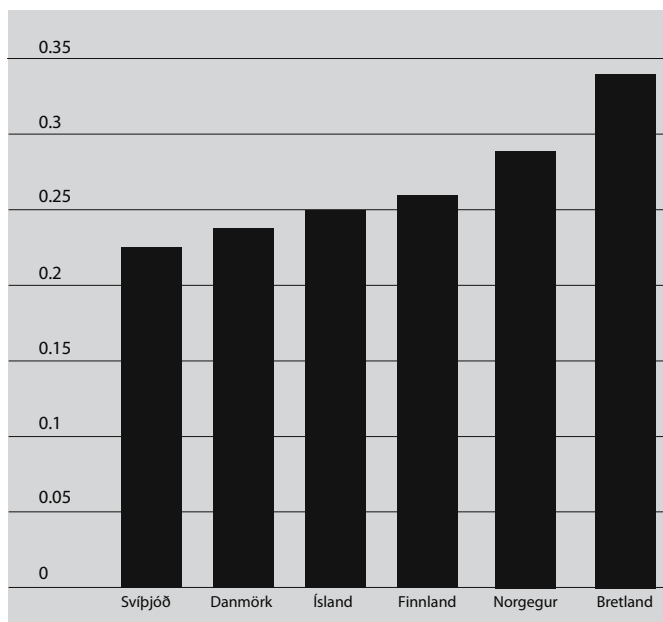
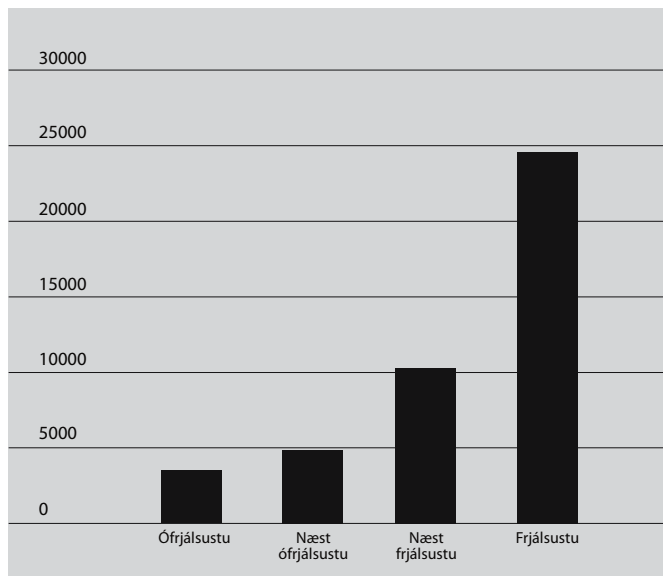
Tekjuskipting tiltölulega jöfn á Íslandi

Niðurstaðan er óvafengjanleg: Almenn lífsskjör, líka hinna tekjulægstu, eru því betri sem hagkerfið er frjálgsara. Því hefur verið haldið fram á móti, að hið aukna atvinnufrelsi á Íslandi síðustu sextán ár hafi leitt af sér ójöfnuð. Annað kom í ljós í rækilegri skýrslu Evrópusambandsins um fátækt og ójöfnuð, sem birtist í febrúar 2007 og hagstofan íslenska vann að ásamt öðrum. Sérfræðingar Evrópusambandsins reiknuðu þar út svonefnda Gini-stuðla: Slíkir stuðlar mæla ójafna tekjuskiptingu, og er hún því jafnari sem stuðullinn er lægri, en hæstur getur hann orðið 1 (þegar einn maður hefur allar tekjurnar, en aðrir engar). Samkvæmt þessum útreikningum var tekjuskipting á Íslandi svipuð og annars staðar á Norðurlöndum (Gini-stuðullinn 2003-2004 var hér 0,25), en miklu jafnari en á Bretlandi, eins og sést á 2. mynd. Það er misskilningur, sem stundum heyrir, að íslenska hagkerfið hafi breyst úr norrænu í engilsaxneskt. Í raun hafa Íslendingar markað eigin braut, íslensku leiðina, sem felst í viðtæku atvinnufrelsi, lágum sköttum og rausnarlegri velferðaraðstoð. Í skýrslu sinni reiknuðu sérfræðingar Evrópusambandsins einnig út svokölluð „lágtekjumörk“ (risk of poverty) í ýmsum Evrópulöndum. Þau miðast við tekjur, sem eru innan við 60% af svonefndum miðtekjum (en eiginleg fátæktarmörk

miðast hins vegar oft við tekjur, sem eru innan við 50% af miðtekjum, þótt það sé auðvitað aðeins ein skilgreining af mörgum mögulegum á fátækt). Samkvæmt skýrslu Evrópusambandsins reyndust fæstir undir lágtekjumörkum í Svíþjóð, en næstfæstir á Íslandi. Í öllum öðrum Evrópulöndum voru fleiri hlutfallslega undir þessum mörkum. Þetta merkir á venjulegu máli, að á Íslandi búa einna fæstir við fátækt í allri Evrópu og þá um leið væntanlega í öllum heiminum.

Frekari skattalækkanir æskilegar

Skattalækkanir árána 1991-2007 á Íslandi báru stórkostlegan árangur. Tekjuskattur á fyrirtæki lækkaði úr 45% árið 1991 í 18% árið 2001, en skatttekjur ríkisins af fyrirtækjum snarhækkðu samt. Tekjuskattur ríkisins á einstaklinga lækkaði úr um 31% árið 1997 (þegar breytt var verkaskiptingu ríkis og sveitarfélaga) í um 23% árið 2007, en skatttekjur ríkisins af einstaklingum hækkðu líka verulega. Þetta kemur engum stuðningsmönnum atvinnufrelsis á óvart: Lítil sneið af stórrí köku getur verið stærri en stór sneið af lítilli köku. Eitt brýnasta hagsmunamál launþega er, að haldið verði áfram á sömu braut. Í síharðnandi samkeppni á alþjóðlegum vettvangi verður Ísland að bjóða jafngóð eða betri lífskjör en grannríki okkar. Í því efni hlýtur okkur að verða starsýnt á Íra, sem hafa búið fyrirtækjum vænt umhverfi með lágum sköttum og margvíslegum öðrum ráðum, svo að atvinnulíf hefur þar blómgastr og lífskjör batnað. Tekjuskattur á fyrirtæki er 12,5% á Írlandi. Ef við lækkum tekjuskatt á fyrirtæki hér úr 18% í 10%, þá stöndum við enn betur að vígi en Írar, auk þess sem aðild að hinu þunglamalega Evrópusambandi verður okkur ekki fjötur um fót. Með flutningi fyrirtækja til Íslands stækkar skattstofninn, en jafnframt munu íslensk fyrirtæki dafna betur og skattskil batna. Því betur sem atvinnulífnið vegnar, því hærri laun getur það borið. Þess vegna eiga launþegar að vera hlynntir lækkun tekjuskatts á fyrirtæki. Síðan er sjálfsagt og tímabært að lækka verulega tekjuskatt á einstaklinga, til dæmis um 6%, úr um 23% í um 17%, en eftir það myndu menn aðeins greiða um 30% af tekjum sínum ofan skattleysismarka til ríkis og sveitarfélaga (því að útsvar er nú um 13% af heildartekjum). Velferðarþjónusta þarf alls ekki að minnka við slíkar skattalækkanir, því að ríkið græðir það á móti í auknum skatttekjum, sem tapast á hinum beinu lækkunum, eins og reynsla Íslendinga (og margra annarra þjóða) er til vitnis um. Fátækt er vissulega enn til á Íslandi, en úrlausnarefnið er að fjölga tækifærum fólks til að brjóta úr fátækt í bjargálnir, jafnframt því sem nægilegt fé sé tryggt til að hjálpa þeim, sem hjálpar eru þurfi. Langflestir launþegar eru líka sem betur fer ofan lágtekjumarka, ef marka má skýrslu Evrópusambandsins. Lækkun tekjuskatts á einstaklinga væri áþreifanleg og raunveruleg kjarabót, sem enginn gæti tekið af launþegum.



Heimildir:

Skýrsla um vísitölu atvinnufrelsis: <http://www.freetheworld.org/>

Skýrsla Evrópusambandsins um lágtekjumörk og tekjudreifingu: <http://www.hagstofa.is/?PageID=421&Itemid=6f22a1ff-6c47-4c17-8b8f-fe46f5a47ef5>

Gögn um skattamál: <http://www.skattamal.is/>

Gögn um skattamál: <http://www.skattamal.is/>

Ýmis annar fróðleikur: <http://hannesgi.blog.is/blog/hannesgi/>



FRÆÐSLA

Aftur á skólabekk - Mímir

Mímir-símenntun býður upp á margs konar nám fyrir alla aldurshópa. Þó flestir hugsi um tungumálanám þegar Mímir er nefndur þá eru fjöldamargar aðrar námsleiðir í boði. Þar er markmiðið að fólk sem ekki hefur langa skólamenntun að baki geti fengið menntun við sitt hæfi. Menntun sem bæði nýtist nemendum sem brú yfir í lengra nám og til þess að styrkja stöðu þeirra á vinnumarkaði.

Aftur í nám er ætlað fólki með lesblindu eða öðrum þeim sem átt hafa erfitt með lestur og skrift. Þetta er 95 stunda nám og er stór hluti þess kenndur í einkakennslu af Ron Davis ráðgjöfum. Nánari upplýsingar gefur Jóna Margrét Ólafsdóttir í síma 580 1824 og tölvupóstfang: jona@mimir.is

Grunnmenntaskólinn er 300 stunda nám fyrir fólk sem vilja verða betri í íslensku, ensku, stærðfræði og tölvunotkun. Einnig er farið í sjálfstyrkingu, námstækni og gerð færnimöppu. Enn eru laust pláss í næsta Grunnmenntaskóla sem hefst 24. sept. nk. Nánari upplýsingar gefur Helga Björk Pálsdóttir í síma 580 1813 og tölvupóstfang: helga@mimir.is

Landnemaskólinn er 120 stunda nám fyrir fólk af erlendum uppruna sem lokið hefur 150 stundum í íslensku fyrir útlendinga eða hefur samsvarandi færni í íslensku. Í Landnemaskólannum er kennd íslenska, tölvunotkun, gerð færnimöppu, um íslenskt samfélag, vinnumarkað, þjónustu og fleira. Næsta námskeið hefst 25. september og kennt er frá kl. 14-17:30. Mögulegt er að bjóða upp á aðrar tímasetningar og áherslur til að koma til móts við þarfir ólíkra hópa t.d. verlsunarfólks. Nánari upplýsingar gefur Ingibjörg Stefánsdóttir í síma 580 1814 og tölvupóstfang ingibjorg@mimir.is

Nánari upplýsingar um starfsemi Mímis-símenntunar og það nám sem í boði er hjá okkur má finna á heimasíðu okkar www.mimir.is en ný og endurbætt síða var opnuð 30. ágúst sl.

Styrkir vegna námskeiða

Félagsmenn VR geta sótt um starfsmenntastyrki til Starfsmenntasjóðs verslunar- og skrifstofufólks (SA) eða Starfsmenntasjóðs verslunarinnar (FÍS).

Styrkirnir nema allt að helmingi námskeiðsgjalda. Styrkur til félagsmanns getur þó aldrei numið hærri fjárhæð en stigaeign hans kveður á um og reglan er sú að eitt stig sem nú er að jafnvirði kr. 1.000 er gefið fyrir hvern mánuð sem greitt er iðgjald í sjóðinn, miðað við allt að 150.000 kr. mánaðarlaun. Sjóðurinn er tekjutengdur.

Skilyrði fyrir styrk

Umsækjandi um styrk þarf að hafa greitt til félagsins a.m.k. einu sinni á síðustu 12 mánuðum. Skila þarf inn greiðslukvittun sem stíluð er af félagsmann og fylla út umsóknareyðublað sem hægt er að nálgast á heimasíðu félagsins eða á skrifstofunni. Gögn og umsóknir um styrki þurfa að berast innan 12 mánaða frá útgáfu reiknings. Styrkir eru greiddir út vikulega og umsóknir þurfa að berast í síðasta lagi á þriðjudegi til þess að ná greiðslu á föstudegi.

Veittir styrkir

Fyrir utan starfsmenntastyrki eru einnig veittir tómstundastyrkir og ferðastyrkir vegna námsferða. Nánari upplýsingar eru hjá þjónustuveri VR í síma 510 1700. Hægt er að nálgast samþykktir og starfsreglur Starfsmenntasjóðanna sem og umsóknareyðublað um styrk á heimasíðu VR, www.vr.is eða á www.starfsmennt.is. Einnig er hægt að senda fyrirspurnir á netfangið styrkir@vr.is

Hádegisfyrirlestrar í vetur

Fyrirlestrararnir eru öllum félagsmönnum opnir og ókeypis. Þeir verða haldnir kl. 12-13 í húsnæði VR í Húsi verslunarinnar á 0. hæð og eru léttar veitingar í boði.

Samningatækni

20. september - Gylfi Dalman Aðalsteinsson

Námskeiðið er ætlað sem undirbúningur fyrir launaviðtalið. Þátttakendur leggja mat á vinnuframlag sitt, styrkleika og það sem þeir mættu bæta hjá sér. Þeir skoða eigin menntun, hæfni, reynslu, árangur og frammistöðu í starfi. Kenndar verða mismunandi aðferðir í samningatækni.

Ég viðskiptaVINURINN

11. október - Jón Gnarr

Þjónusta er vinsælasta efnið í umræðum meðal fólks. Jón Gnarr telur þó að víða megi gera betur. Bráðfyndin, djúp og hressandi sýn á þjónustu frá einum kraftmesta listamanni þjóðarinnar.

Jákvæðni, hómor og hlýlegt viðmót

1. nóvember - Edda Björgvinsdóttir

Jákvæðni er lífsafstaða. Mikilvægt er fyrir alla að tileinka sér jákvæða lífsafstöðu til þess að þroskast eðlilega og geta átt gjöful mannleg samskipti. Það að tileinka sér jákvæða lífsafstöðu er ákvörðun og síðan stöðug þjálfun.

Regnbogafjör

22. nóvember - Lísbet Einarsdóttir

Ég er eins og ég er! Gulir eru kraftmiklir, bláir eru formlegir, grænir eru umhyggjusamir og rauðir fá hugmyndirnar... og hvað svo? Markmið er að skilja sjálfan sig betur, auka skilning á hegðun og framkomu annarra og bæta samskipta- og þjónustuhæfni... og hafa gaman.

Starfsþróun og starfsframi

17. janúar - Ingrid Kuhlman

Krafan um þekkingu, aukna sérhæfingu á flestum sviðum hefur vaxið til muna. Það eina sem við getum í raun gengið að sem vísu eru sífelldar breytingar. Við getum haft áhrif á starfsþróun okkar með góðri frammistöðu og með því að gera okkur grein fyrir hvert við viljum stefna.

Er gaman í vinnunni?

7. febrúar - Ingrid Kuhlman

Nýlegar rannsóknir sýna að Íslendingar vinna lengsta vinnuviku allra þjóða í Evrópu. Við verjum stærsta hluta dagsins eða u.þ.b. 75% af vökutíma okkar í vinnunni og því er mikilvægt að hafa gaman af vinnunni.

Er ég ábyrgt foreldri?

28. febrúar kl. 12:00 – 13:00 - Hallur Guðjónsson

Fjallað verður um samband foreldra og barna og hvað felst í því að vera ábyrgt foreldri. Hvernig geta foreldrar á ábyrgan hátt tekið á þeim vandamálum sem koma upp í sambandi við uppeldi, skólagöngu, vímuefnaneyslu o.fl.

Stranglega bannað !

27. mars - Eypór Eðvarðsson

Lífið er fullt af reglum og skipulagi. Þegar maður er ungur fær maður að heyra hvað ekki má. Hvers vegna má t.d. ekki fara á sjúkrahús í skítugum nærbuxum og af hverju má ekki leggjast í sortir í veislu?

Draumar – Hvað segja þeir?

17. apríl - Eggert Björgvinsson

Fjallað verður stuttlega um tengsl svefns og drauma. Einnig kenningar um upptök og orsakir drauma og hvort þeir hafi einhverja þýðingu. Að lokum einn draumur skoðaður út frá ólíkum kenningum.

Félagsmenn á Akranesi og í Eyjum athugið!

Í vetur verður hægt að mæta á skrifstofuna á staðnum og fylgjast með í gegnum fjarfundabúnað.

Skráning er í þjónustuveri VR í síma 510 1700 og á Mínum síðum á www.vr.is

Kvöldnámskeið fyrir félagsmenn VR

Að semja um hærri laun

Ingrid Kuhlman eða Gylfi Dalman Aðalsteinsson

Þrjú námskeið eru í boði 25. sept., 2. og 16. okt. frá kl. 19 -22 hjá VR.

Námskeiðið er ætlað sem undirbúningur fyrir launaviðtalið. Þátttakerndur leggja mat á vinnuframlag sitt, styrkleika og það sem þeir mættu bæta hjá sér. Kenndar verða mismunandi aðferðir í samningatækni.

Lífsgleði og létt lund – Starfslokanámskeið

Þórir S. Guðbergsson

Tvö námskeið eru í boði 23. okt. og 6. nóv. frá kl. 19 -22 hjá VR.

Námskeiðin fjalla um lífsstíl, heilsu og samskipti fólks og hvernig unnt er að rækta hug og hönd og njóta lífsins á öllum æviskeiðum. Fjallað er um gildi undirbúnings fyrir starfslok.

Námskeiðin eru ókeypis fyrir fullgilda félagsmenn VR. Nánari upplýsingar er að finna á heimasíðu VR www.vr.is



Náms- og starfsráðgjöf fyrir fólk á vinnumarkaði



Hefur þú áhuga á að :

- skoða möguleika á námi?
- fá upplýsingar um nám eða störf?
- fá aðstoð við að kanna áhugasvið þitt og færni?
- setja þér markmið og gera áætlun um nám eða starfsþróun?
- fá aðstoð við að takast á við hindranir í námi?
- fá leiðsögn um árangursrík vinnubrögð í námi og starfi?
- auka möguleika í starfi og á vinnumarkaði

Mímir–símenntun býður upp á þjónustu náms- og starfsráðgjafa úti á vinnustöðum og í húsnæði fyrirtækisins í Skeifunni 8, 105 Reykjavík. Ráðgjöfin er fyrst og fremst ætluð fólki á vinnumarkaði með stutta skólagöngu og er þátttakendum að kostnaðarlausu.

Nánari upplýsingar og tímapantanir í síma 580-1817, 580-1818, 580-1820 radgjof@mimir.is og www.mimir.is

Landnemaskólinn - sterkari staða á vinnumarkaði

Landnemaskólinn er 120 stunda nám, ætlað fólki sem hefur lokið 150 stunda námi í íslensku eða hefur sambærilega kunnáttu í málinu.

Námið felst m.a. í íslenskukennslu, vettvangsferðum, tölvukennslu og fræðslu um íslenskt samfélag og menningu. Unnið er í hópum og þekking, færni og menning hvers einstaklings nýtt til að leiða hann áfram í íslensku og þekkingu á íslensku þjóðfélagi og menningu. Ekki eru tekin próf í Landnemaskólanum en meta má námið til eininga á framhaldsskólastigi.

Nánari upplýsingar hjá ingibjorg@mimir.is og í síma 580 1800



Námskeið fyrir trúnaðarmenn í vetur

Verkefni og staða trúnaðarmanna

Gunnar Páll Pálsson, formaður VR ásamt fleiri starfsmönnum

9. október, 13. nóvember, 15. janúar, 12. febrúar, 11. mars og 15. apríl, kl. 8:30-10:30.

Námskeið fyrir nýja trúnaðarmenn. Farið er yfir það helsta sem skiptir máli í trúnaðarmannastarfinu.

Kjaramál

Starfsmenn kjarasviðs VR

16. október og 19. febrúar, kl. 8:30-12:00

Farið yfir helstu atriði kjarasamninga eins og launaútreikning, veikindarétt, uppsagnarfrest, orlof og fleira.

Sjóðir og þjónusta VR

Starfsmenn þjónustusviðs VR og Lífeyrisjóðs verzlunarmanna

25. september og 4. mars, kl. 8:30-12:00

Þjónusta VR er viðtæk og á þessu námskeiði verður farið yfir þjónustuliði eins og VR varasjóð, Sjúkrasjóð, Orlofssjóð, Starfsmenntasjóð verzlunarmanna, atvinnuleysisbætur og Lífeyrissjóð verzlunarmanna.

Litaglatt námskeið fyrir trúnaðarmenn

Lísbet Einarsdóttir ráðgjafi hjá Lectura

30. október kl. 8:30 – 12:30

Á hverjum degi eigum við í samskiptum við fjölda einstaklinga, bæði í vinnu sem utan hennar. Á herðar trúnaðarmanna er lögð aukin ábyrgð þar sem þeir þurfa oft að taka á málum ólíkra einstaklinga og veita áheyrn eða handleiðslu.

Stjórnun álags og streitu

Eyþór Eðvarðsson ráðgjafi hjá Þekkingarmiðlun

20. nóvember kl. 8:30 – 12:30

Á námskeiðinu greina þátttakendur eigin streituvíðbrögð og streitupól. Fyrsta skrefið við að ná tökum á streitu er að þekkja eigin streituvíðbrögð og vita hversu mikið álag við þolum. Þeir sem eru ekki meðvitaðir um eigið tilfinningalegt ástand eru ekki líklegir til að geta stjórnað því. Síðan er farið í markvissar aðferðir til að stjórna og meðhöndla streitu og álagi.

Að auka persónulegan styrk sinn

Eyþór Eðvarðsson ráðgjafi hjá Þekkingarmiðlun

22. janúar kl. 8:30 – 12:30

Á námskeiðinu er farið í sjö þætti tilfinningalegs sveigjanleika, hvernig þeir birtast og hvaða áhrif þeir hafa á einstaklinga og árangur. Farið er í hagnýtar æfingar sem auka persónulega styrk og gefa innsýn í eigin hugsanir og orsakagreiningar.

Að takast á við erfiða einstaklinga

Eyþór Eðvarðsson ráðgjafi hjá Þekkingarmiðlun

8. apríl kl. 8:30-12:30

Á námskeiðinu er farið yfir helstu atriðin sem varða samskipti við erfiða einstaklinga eins og nöldrarann, vitringinn, einræðisherrann, hinn þögla, leynimorðingjann og skoðanaleysingjann.

Samtalstækni

Ingrid Kuhlman ráðgjafi hjá Þekkingarmiðlun

29. apríl, kl 8:30-12:30

Á námskeiðinu er farið í helstu atriði samtalstækni. Þátttakendur taka þátt í hagnýtum æfingum þar sem þeir tileinka sér aukna samtalsfærni.

Skráning á námskeiðin er í þjónustuveri VR í síma 510-1700 og á mínum síðum.

Athugið! Nú er hægt að skrá sig á námskeiðin á mínum síðum



Í BRENNIDEPLI

Atvinnupátttaka er endurhæfing

Mikið áfall að hætta að vinna



Rósmarý Úlfarsdóttir



Gunnar Páll Pálsson

Það reynist mörgum afar erfitt að vera kippt óvænt út af vinnumarkaði í kjölfar alvarlegra veikinda. Það er ekki aðeins áfallið við að veikjast og fjárhagsáhyggjur sem þarf að glíma við. Félagslegi þátturinn er einnig stór. Árlega leita yfir 700 manns til sjúkrasjóðs VR vegna sjúkdóma og slysa en VR greiðir sjúkra- og slysadagpeninga vegna félagsmanna og barna þeirra, 80% af launum í allt að níu mánuði.

Rósmarý Úlfarsdóttir sem hefur umsjón með sjóðnum segir að mörgum sé það mikið áfall að þurfa að hætta að vinna. „Mörg fyrirtæki koma þó til móts við starfsmenn og bjóða þeim störf sem hæfa betur, styttra starfshlutfall, sveigjanlegan vinnutíma o.fl. Þá hófum við hjá VR sl. vor ráðgjöf sem byggist á því að finna styrkleika einstaklingsins en ekki veikleika og leita leiða til þess að fólk verði vinnufært fyrr. Við höfum orðið vör við að sérstaklega þeir sem lenda í þunglyndi eða brenna út vegna mikils álags fá litla aðstoð, þannig að vandi þeirra vindur upp á sig. Með því að leiðbeina fólki og veita því stuðning er von okkar að það verði fyrr vinnufært. Árangur er strax merkjanlegur en þetta er enn á tilraunastigi hjá okkur,” segir Rósmarý.

Hugmyndir um breytingar á veikindarétti

Nú er mikið rætt um nauðsyn þess að efla þátttöku öryrkja og sjúkra á vinnumarkaði sem þátt í endurhæfingu þeirra og efla þar með lífsgæði þeirra og þátttöku í samfélaginu. Það er ákveðin mótsögn fólgin í því að hér á landi er atvinnupátttaka almennt með mesta móti en öryrkja með minnsta móta miðað við nágrannalöndin. Að sögn Gunnars Páls Pálssonar formanns VR hafa viðræður staðið yfir milli ASÍ og SA, með þátttöku VR, um þessi mál. „Hugmyndir eru uppi um endurskoðun veikindaréttar með það að markmiði að bæta afkomu-tryggingar, lífsgæði og möguleika á endurhæfingu þeirra sem lenda í langvarandi veikindum. Einn sjóður tæki þá við af launagreiðslum vinnuveitenda eftir tveggja mánaða veikindi og héldi utan um bótagreiðslur og endurhæfingu fyrstu 5 ár í veikindum eða afleiðingum slysa. Þessi sjóður kæmi í stað margra; vinnuveitanda, sjúkrasjóða, Tryggingastofnunar og lífeyrissjóða. Þetta mun auka og einfalda alla eftirfylgni til muna ef af verður,” segir Gunnar.



Ekkert gerðist nema tíminn leið

Vinnutilboð kom eins og guðsgjöf

Ásta Sigvaldadóttir starfsmaður hjá Íss Ísland þurfti, 56 ára gömul, að hætta í krefjandi starfi vegna veikinda sinna. Hún segir það hafa verið sér mjög erfitt. „Í mínu tilfelli var útlitið ekki gott og að læknisráði sagði ég upp störfum því fyrirsjáanlegt var að ég ætti ekki eftir að valda starfinu mínu áfram. Við það gerðist margt skrítið í sálartetrinu, ég þjáðist af mikilli vanlíðan, það fór að bera á óöryggi og kvíðaköstum og mér fannst óþægilegt að fara út á meðal fólks. Ég hugsaði til þess með skelfingu hvað biði mín. Ekkert gerðist nema tíminn leið og mér fannst ég eldast úr hófi fram. Mér fannst ég einskisverð. Ætti ég bara eftir að vera lasin, döpur, gömul kona sem í besta falli gat passað barnabörnin svo aðrir gætu tekið þátt í lífinu? Tilhugsunin um að enginn vildi mig í vinnu lét mig ekki í friði.“

Ástu fannst heimurinn vera að hrynja yfir hana þegar henni var óvænt boðið að koma aftur til starfa hjá sama fyrirtæki, Íss Ísland, en á öðrum vettvangi. „Þetta var eins og guðsgjöf fyrir mig,” segir Ásta „ég var kannski ekki eins illa á komin og ég hélt.“ Ásta telur að mörg fyrirtæki séu tilbúin að koma til móts við starfsmenn með skerta starfsorku og að þeir eigi fleiri tækifæri á vinnumarkaði en þeir halda.

Grétar Einarsson

Starfsmaður í bókabúðinni IÐU Lækjargötu

Stjörnumerki? Ljón.

Hvaða þrjú orð lýsa þér best? Gáfað, fallett, stórbrotið (ljónið).

Hvernig slakar þú á? Hlusta á góða tónlist / les góða bók.

Besta bók sem þú hefur lesið? Biblían.

Uppáhalds tónlistarmaður? Högni Reistrup (í augnablikinu).

Hvað kemur þér til að hlæja? Lífið.



Kristbjörg Ólafsdóttir

Starfsmaður í Linsunni Aðalstræti

Stjörnumerki? Vog.

Hvaða þrjú orð lýsa þér best? Glaðlind, trygglind, ákveðin.

Hvernig slakar þú á? Með að gera eitthvað.

Besta bók sem þú hefur lesið? Ættfræðibækur.

Uppáhalds tónlistarmaður? KK.

Hvað kemur þér til að hlæja? Er frekar glaðlind, þarf lítið til.

Ragnheiður Gísladóttir

Starfsmaður hjá Kaffitár

Stjörnumerki? Bogmaður.

Hvaða þrjú orð lýsa þér best? Jákvæð, bjartsýn, félagslind.

Hvernig slakar þú á? Með börnunum mínum.

Besta bók sem þú hefur lesið? 100 ára einsemd.

Uppáhalds tónlistarmaður? Bob Dylan.

Hvað kemur þér til að hlæja? Börnin mín.



Kristín McQueen

Móttökustjóri Hótel Borg

Stjörnumerki? Meyja.

Hvaða þrjú orð lýsa þér best? Smámunasöm, jákvæð, ákveðin.

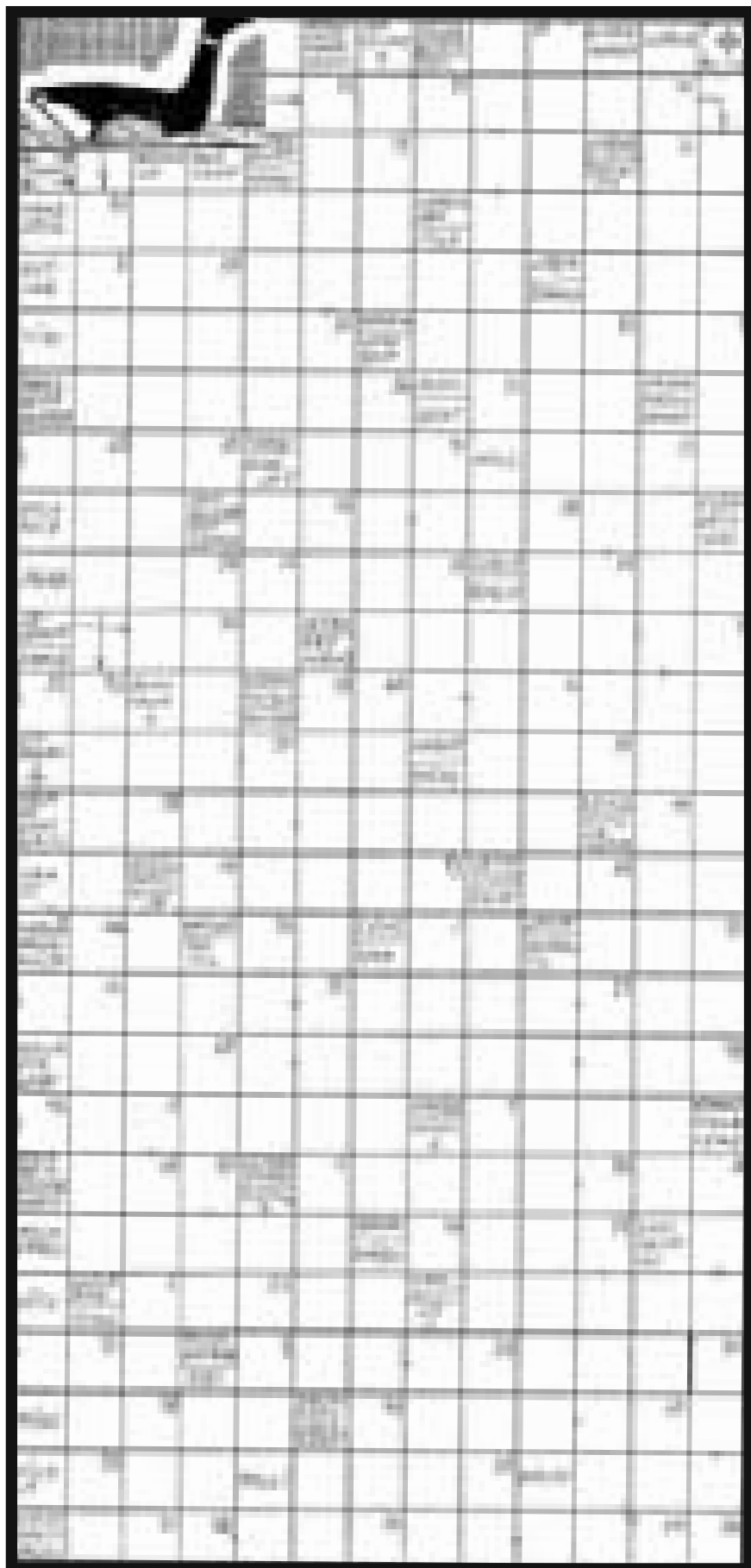
Hvernig slakar þú á? Heitt bað.

Besta bók sem þú hefur lesið? Catcher In The Rye.

Uppáhalds tónlistarmaður? Nick Cave.

Hvað kemur þér til að hlæja? Ótrúlega margt.

Krossgátan



Verðlauna- krossgáta kr. 8000

Lausn krossgátunnar í maiblaðinu var málshátturinn: „**Fáir gráta lengi annars ógæfu.**“ Vinningshafinn að þessu sinni er **Sigurdis Ólafsdóttir** starfsmaður í Brúðarkjólaleigunni og versluninni Tvö hjörtu að Bæjarlind 1-3. Sigurdis hefur starfað þar í fjögur ár. Við óskum henni til hamingju með verðlaunin sem eru 8.000 krónur.

Lausnin í krossgátunni hér til hliðar er vísa. Hún fjallar um „ferðalagið“ sem er vel við hæfi í sumarlök en margir hafa verið á faraldsfæti sl. vikur og mánuði. Síðasti móttökudagur lausna er **10. október 2007**. Vinsamlegast látið kennitölu fylgja og skrifið „krossgáta“ utan á umslagið.

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

ORLOFSMÁL

Slökun í sveitasælu

Vetrarleiga orlofshúsa

Það getur verið gott fyrir heilsuna að skipta um umhverfi og fara þá e.t.v. í nokkra daga út fyrir bæinn með fjölskyldu eða vinum. Þá eru orlofshús VR góður kostur. Margir eiga minningar um hressandi gönguferðir í fallegu umhverfi og slökun á eftir í heitum potti meðan lærið kraumar í ofninum eða kynnt er upp í grillinu.

Flestir leigja húsin yfir helgi en þá eru húsin leigð frá föstudegi og fram á sunnudagskvöld. Einnig er hægt að fá þau á virkum dögum, í lágmark 2 daga í senn, eða jafnvel heila viku. Reglan „fyrstur pantar fyrstur fær“ gildir á veturna en húsin eru þó ekki leigð lengra fram í tímann en tólf vikur.

Til að fá hús er annaðhvort hægt að bóka beint á netinu www.vr.is og ganga þá frá greiðslu með greiðslukorti eða hringja í þjónustuver VR í síma 510 1700. Einungis fullgildir félagsmenn VR, sem náð hafa 20 ára aldri geta bókað hús.

Athugið að húsin í Ölfusborgum (Kristján í síma 483 4260) og á Einarstöðum (Guðni og Gyða í síma 471 1734 og gsm 861 8310) eru leigð út af rekstrarfélögum viðkomandi staða, Ölfusborgir frá 15. september og Einarstaðir frá 1. október.

Hús/íbúðir í boði í vetur:

	Verð yfir helgi kr.
Flúðir	15.500
Miðhúsaskógur	15.500
Hraunborgir, Grímsnesi	9.700
Minni-Borg, Grímsnesi	21.400
Húsafell	15.500
Húsafell, Birkihlíð	7.500
Húsafell, Birkilundur	9.700
Stykkishólmur, raðhús	15.500
Varmahlíð	15.500
Akureyri	12.000
Akureyri fyrir fjóra	7.500

Leigt á vegum rekstraraðila:

Ölfusborgir
Einarstaðir





Félagsmenn okkar njóta góðrar afkomu.

Frá og með 1. júlí lækkuðu félagsgjöld VR úr 1% í 0,7% af heildarlaunum eða um 30%. Þannig njóta félagsmenn okkar góðrar afkomu á undanförunum árum.