

01
2026

VR BLAÐIÐ

BLAÐSÍÐA 6

Áhrif gervigreindar á
vinnumarkaðinn

BLAÐSÍÐA 12

Höldum pólitíkinni
við efnið!

BLAÐSÍÐA 14

Kosið til
stjórnar VR

BLAÐSÍÐA 24

Barátta VR fyrir hönd
barnafjölskyldna



FÉLAGSMÁL

- 3 LEIÐARI
- 4 FRÉTTIR
- 6 ÁHRIF GERVIGREINDAR Á VINNUMARKAÐINN
- 9 HLAÐVARP VR
- 12 HÖLDUM PÓLÍTÍKINNI VIÐ EFNID!
- 26 ORLOFSHÚS VR AÐ VETRI
- 32 AF VETTVANGI LÍV
- 28 RÆKTUM VITIÐ
- 29 NÝTTU ÞÉR VERKFÆRAKISTU VR!
- 35 AF VETTVANGI LÍV
- 36 VINNUR ÞÚ HJÁ FYRIRTÆKI ÁRSINS?
- 37 TRÚNAÐARMAÐURINN
- 38 KROSSGÁTAN
- 39 SUDOKU ÞRAUT

KOSNINGAR

- 14 KOSID TIL STJÓRNAR VR
- 14 LÖG VR – UM KOSNINGAR TIL FORYSTU
- 16 FRAMBJÓÐENDUR TIL STJÓRNAR KYNNA SIG
- 21 LISTI STJÓRNAR OG TRÚNAÐARRÁÐS 2025-2029

KJARAMÁL

- 7 UNGMENNI Á VINNUMARKAÐI
- 10 SKOÐAR ÞÚ LAUNASEÐILINN ÞINN?
- 22 BROTTFALL FERÐA HJÁ LEIDSÖGUFÓLKI
- 24 ÁRANGURSRÍK BARÁTTA VR FYRIR HÖND BARNAFJÖLSKYLDNA
- 34 FJÖLSÓTTUR FUNDUR VR OG SI UM HÚSNÆÐISMÁL

01
2026

VR BLAÐIÐ

BLAÐSIDA 6
Áhrif gervigreindar á
vinnumarkaðinn

BLAÐSIDA 12
Höldum pólitíkinni
við efnið!

BLAÐSIDA 14
Kosid til
stjórnar VR

BLAÐSIDA 24
Fundur VR og SI um
húsnæðismál



Forsíðumynd: Loftmynd af Reykjavík og Esju.
Envato Elements.

VR BLAÐIÐ

1. tbl. 48. árgangur mars 2026

Hús verslunarinnar
Kringlan 7
103 Reykjavík
Sími 510 1700
vr@vr.is
vr.is

Ábyrgðarmaður

Halla Gunnarsdóttir

Ritstjóri

Fjóla Helgadóttir

Ritstjórn

Aðalheiður Rán Prastardóttir
Árdis Birgisdóttir
Fjóla Helgadóttir
Steinunn Böðvarsdóttir
Victor Karl Magnússon

Umbrot og útlit

Reynir Albert Þórólfsson

Ljósmyndir

Birgir Ísleifur
Hallmar Freyr Thorvaldsson
Reynir Albert Þórólfsson
Tomas Bolli Hafthorsson

Prentun

Prentmet Oddi

Upplag

12.123

Stjórn VR

Halla Gunnarsdóttir, formaður
Ólafur Reimar Gunnarsson, varaformaður
Kristjana Þorbjörg Jónsdóttir, ritari
Andrea Rut Pálsdóttir
Birgitta Ragnarsdóttir
Bjarni Þór Sigurðsson
Gabriel Benjamin
Jennifer Schröder
Jónas Yngvi Ásgrímsson
Karl F Hilmarsson Thorarensen
Selma Björk Grétarsdóttir
Sigríður Lovísa Jónsdóttir
Styrmir Jökull Einarsson
Svanhildur Ólöf Þórsteinsdóttir
Þórir Hilmarsson
Eldar Ástþórsson



VR blaðið er Svansvottaður prentgripur.



KJARASAMNINGAR Á KROSSGÖTUM

Nú þegar gildistími kjarasamninga er hálfnaður er bæði gott að líta um öxl og sjá hvað hefur áunnist og horfa til framtíðar og skipuleggja næstu atrennu. Launafólk tók umtalsverða áhættu með því að samþykka gildandi samninga á tímum hárrar verðbólgu og svimandi hárra stýrivaxta. Vonir stóðu til að hóflegar launahækkanir myndu stuðla að lækkandi verðbólgu og lægri stýrivöxtum, allt eftir forskrift Seðlabankans sem lagði línurnar. Gallinn við þá nálgun er að forskriftin byggist á kenningum um tilurð verðbólgu sem eru ekki einasta gagnrýniverðar heldur er þeim líka gagnert ætlað að verja hagsmuni fjármagnseigenda þegar illa árar og láta launafólk taka skellinn.

Í stuttu máli hefur árangurinn af þessari aðferðafræði verið takmarkaður. Verðbólga lækkaði vissulega og stýrivextir fóru örlítið niður en íslenskir húsnæðislántakendur búa engu að síður við einhverja hæstu vexti á byggðu bóli ásamt verðtryggingu sem setur alla áhættuna á herðar lántakenda og leigjenda. Draumsýnin um að fyrirtæki myndu axla ábyrgð með því að stilla verðhækkunum í hóf reyndist líka tálsýn. Sama mátti segja um getu ríkis og sveitarfélaga til að standa við sinn þátt að fullu. Nú er svo komið að Seðlabankinn er farinn að beina spjótum að verkalyðshreyfingunni og skamma hana fyrir kjarasamninga sem hann sjálfur lagði grunninn að!

Af þessu má draga margvíslegan lærdóm. Mikilvægast er að horfa til framtíðar og undirbúa félagið fyrir næstu kjaraviðræður. Stjórn VR og kjaramálanefnd félagsins fyrir hennar hönd hefur tekið það verkefni föstum tókum. Við höfum yfirfarið lærdóm síðustu kjarasamninga með skipulögðum hætti og samþykkt reglur um viðræðunefnd VR og tímalínu til að undirbúa gerð næstu kjarasamninga. Við erum í samvinnu við félagið okkar í UNI Europa um skipulag í kjarabaráttu því við ætlum að mæta sterk og sameinuð til leiks. Í síðustu kjaraviðræðum stóð VR frammi fyrir hótun SA um viðtækt verkþann ef VR héldi baráttu sinni til streitu. Við vonum að til slíkrar hörku þurfi aldrei að koma aftur í kjaraviðræðum og munum leggja okkur fram um að ná góðum kjarasamningum án hótana eða vinnustöðvunar. Við verðum lausnamiðuð og samningsfús en ekki undanlátssöm og því tilbúin að grípa til aðgerða ef nauðsyn krefur. Öllu máli skiptir að verja kjör og réttindi launafólks á miklum afturhvarfstímum á heimsvísu sem einkennast annars vegar af því að hin ofsaríku verða ríkari og hins vegar af því að vinnandi fólki sem lifir í fátækt fjölgar. Millistéttn hefur víða farið minnkandi og þar með lífsgæði almenns launafólks þverrandi.

Við látum það ekki henda hér heldur sækjum fram, okkar félagsfólki og samfélaginu öllu til heilla!

Eitt af því sem við vinnum nú að í undirbúningi kjaraviðræðna er að efla þekkingu innan verkalyðshreyfingarinnar á efnahagsmálum út frá sjónarhóli launafólks. VR hlaðvarpið er helgað þessu viðfangsefni þessarar vikunnar og ég hvet alla félagið til að kynna sér umræður þar um verðbólgu og stýrivexti, ríkisfjármál og verðlag og allt hitt sem varðar umgjörð efnahagsmála.

Við erum ekki eingöngu upptekin af því að líta um öxl og skipuleggja framtíðina. VR stundar víðtæka hagsmunagæslu fyrir hönd félagsfólks síns og við erum leiðandi afl í gagnrýninni umræðu um efnahagsmál. VR fylgist náið með þróun verðlags og breytingum á gjaldheimtu hins opinbera og tók til dæmis gríðarlegar hækkanir á gjaldskrárm Veitna föstum tókum. Barátta VR gegn hækkunum leikskólagjalda skilaði markverðum árangri í Reykjavík og í stað þess að leikskólagjöld VR félaga tækju hækkunum upp á 46–183% eru nú áformaðar hækkanir upp á 7–53%. Þótt það sé þyngra en tárur taki að verið sé að auka álögur á barnafólk þá skilaði hagsmunabaráttu VR þó því að borgin dró úr hækkunum sem nemur á bilinu 100 til 300 þúsund krónum á ársgrunni, eftir fjölskyldusamsetningu og tekjum.

Því miður hafa óþarflega mörg sveitarfélög snarhækkað gjaldskrár leikskóla og víða um land hafa vinnandi foreldrar þurft að gera breytingar á vinnu sinni til að mæta hækkunum og þjónustuskerðingu. Þannig er áskorunum vegna styttingar vinnuvikunnar í leikskólum velt yfir á herðar foreldra ungra barna sem er óviðunandi. Enn fremur eru þær grundvallarbreytingar sem hafa verið gerðar á leikskólaþjónustu hryggðarefni, þar á meðal með innleiðingu tekjutengingar, sem geta reynst fátæktargildra. En við höldum hagsmunabaráttunni ótrauð áfram!

Að lokum hvet ég allt félagsfólk í VR til að taka þátt í kosningum til stjórnar félagsins sem fram fara í mars og mæta á aðalfund þess 25. mars nk. Á aðalfundinum leggjum við línurnar í sameiningu og það er ljóst að af nógu er að taka í kjara- og hagsmunabaráttunni fyrir félagsfólk VR.

Halla Gunnarsdóttir, formaður VR. 

AÐALFUNDUR VR

Aðalfundur VR verður haldinn miðvikudaginn 25. mars 2026 kl. 19:30 í Háteig á Hótel Reykjavík Grand við Sigtún. Á dagskrá fundarins eru hefðbundin aðalfundarstörf og lagabreytingar.

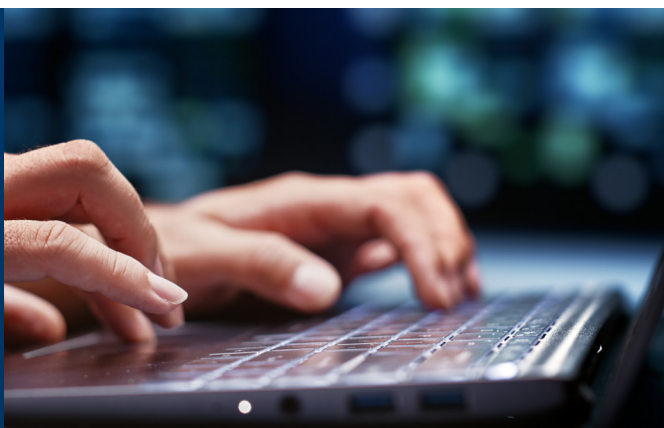
Við hvetjum félagsfólk til að mæta.



NÝTTU ATKVÆÐISRÉTT ÞINN!

Allsherjaratkvæðagreiðsla til stjórnar VR fyrir kjörtímabilið 2026 til 2027 hefst fimmtudaginn 5. mars og lýkur á hádegi fimmtudaginn 12. mars. Kosningin er rafræn á vef VR. Innskráning er með Íslykli eða rafrænum skilríkjum.

Við hvetjum félagsfólk til að kynna sér frambjóðendur hér í blaðinu eða á vefsíðu VR, vr.is, og nýta atkvæðisrétt sinn.



MUNDU EFTIR LAUNAHÆKKUNINN!

Þann 1. janúar hækkuðu laun um 3,50% en um 23.750 kr. að lágmarki. Launahækkunin kom til greiðslu þann 1. febrúar næstkomandi.

Athugið að lágmarkstaxtar kjarasamnings hækka meira.

Sjá yfirlit launahækkana á vef VR.



ÞARFTU AÐSTOÐ VIÐ SKATTFRAMTALIÐ?

Félagsfólki VR býðst að nýta sér einstaklingsaðstoð sérfræðings KPMG við skattframtalið. Aðstoðin verður í boði 9. og 10. mars 2026. Hver tími verður 15 mínútur.

Nánari upplýsingar má finna í viðburðadagatalinu á **vr.is**.





VR BÝÐUR FÉLAGSFÓLKI SÍNU STARFSÞRÓUNAR-RÁÐGJÖF

VR heldur áfram að bjóða félagsfólki sínu starfsþróunarráðgjöf, eins og síðastliðna vetur. Starfsþróunarráðgjöfin er í umsjón náms- og starfsráðgjafa hjá Mími símenntun. Viðtölin eru félagsfólki að kostnaðarlausu og fer skráning þeirra fram á Mínum síðum VR. Viðtölin eru til þess fallin að veita stuðning og upplýsingar um mögulegar leiðir til frekari starfsþróunar.

Með starfsþróun er átt við mikilvægi þess að vaxa og þróast í starfi. Áherslan er ekki endilega á að skipta um starfsvettvang eða breyta verkefnum heldur fyrst og fremst að móta nýjar aðferðir við að sinna núverandi starfi og verkefnum í síbreytilegu umhverfi og kynna sér þær leiðir sem í boði eru.

Við hvetjum félagsfólk einnig til að kanna hvort verkfærin á Starfsþróunarsíðu VR geti nýst í starfsþróunarvegferð þeirra sem stefna að og hafa áhuga á slíkri framþróun.



Skannaðu kóðann til að fara
á Mínar síður



HART SÓTT AÐ WOLT

Starfsemi Wolt og álíka fyrirtækja hefur mætt harðri andstöðu verkalýðshreyfinga um allan heim en rekstur þeirra byggir á gerviverktöku sendla á kjörum langt undir kjarasamningsbundnum lágmarkskjörum.

Nýlega unnu sendlar í Noregi sigur í máli sem höfðað var gegn Wolt, en sendlarnir kröfðust fastráðningar. Þá sagði hæstiréttur Finnlands Wolt fara á svig við lög í dómi árið 2025. Fleiri mál hafa verið höfðuð gegn þessu viðskiptamódeli víðar erlendis.

Hér á landi fá sendlar Wolt einungis 55% af lægstu launum kjarasamninga á dagvinnutíma og 31% á yfirvinnutíma, samkvæmt útreikningum ASÍ og er hart sótt að Wolt að virða íslenska kjarasamninga.

ERT ÞÚ EKKI ÖRUGGLEGA MEÐ RÉTTAR UPPLÝSINGAR SKRÁÐAR HJÁ OKKUR?

Mikilvægt er að félagsfólk skrái réttar upplýsingar um starfsheiti og vinnutíma á **Mínum síðum** á vr.is

Upplýsingarnar eru nýttar í launarannsókn félagsins sem gefur félagsfólki mikilvæga innsýn í stöðu sína samanborið við aðra í sömu atvinnugrein.



ÁHRIF GERVIGREINDAR Á VINNUMARKAÐINN

Gervigreind færir hratt úr því að vera sérhæfð tæknilausn í að hafa almenn áhrif á daglegt starfsumhverfi í fjölmörgum atvinnugreinum. Rétt eins og tilkoma internetsins og tölvunnar breytti því hvernig mörg störf voru unnin mun innleiðing gervigreindar á vinnustöðum kalla á heildstæða endurhugsun á því hvernig við sinnum vinnunni. Starfsfólk kemst nú þegar í snertingu við gervigreind í ótal aðstæðum í vinnunni, hvort sem það er meðvitað um það eða ekki. Gervigreind virðist í auknum mæli geta leyst verkefni sem þar til nýlega voru eingöngu talin á færi manna. Fyrir stéttarfélög vekur þessi þróun upp áleitnar spurningar. Hvers konar störf eru útsett fyrir sjálfvirknivæðingu? Hvers konar færni mun starfsfólk þurfa að tileinka sér á gervigreindaröld? Hverjir munu njóta ávinnings aukinnar framleiðni? Hvernig getur launafólk haft áhrif á það með hvaða hætti þessi tækni er innleidd?

Til að varpa ljósi á þessi málefni ræddi Victor Karl Magnússon, sérfræðingur hjá VR og doktorsnemi við Oxford-háskóla, við dr. Eszter Czibor, hagfræðing sem rannsakar vísindi, nýsköpun og tækni út frá félagslegu og efnahagslegu sjónarhorni. Hún hefur fræðilegan bakgrunn í skipulags- og atferlishagfræði en einnig víðtæka reynslu af ráðgjöf til stefnumótunaraðila. Eszter hefur starfað við rannsóknir hjá breskum stefnumótunarsamtökum og unnið með samstarfsaðilum á borð við framkvæmdastjórn Evrópusambandsins, British Council og Þróunaráætlun Sameinuðu þjóðanna (UNDP). Nú er Eszter búsett í Reykjavík þar sem hún hefur rannsakað íslenskt sprota- og nýsköpunarumhverfi. Hún kennir námskeið um hagfræði gervigreindar við Háskólann í Reykjavík með áherslu á hvernig gervigreind mótir vinnumarkaðinn og samfélagið.

Fólk talar oft um gervigreind eins og hún sé eitt einsleitt fyrirbæri. Í raun eru þó margar ólíkar tæknilausnir sem flokkast undir heitið gervigreind. Hvaða tegundir hafa mesta þýðingu fyrir vinnumarkaðinn af þessum mismunandi tegundum gervigreindar?

Það ríkir töluverður misskilningur um hvað við eigum nákvæmlega við þegar við tölum um gervigreind. Það hjálpar ekki til að þótt hugtakið „gervigreind“ hafi verið notað í um 70 ár þá er engin ein skilgreining sem allir eru sammála um. Sameiginlegur þráður í mörgum skilgreiningum er þó áherslan á að þróa „greindarvélar“ sem geta líkt eftir mennskri rökhugsun eða ákvarðanatöku og starfað sjálfstætt að einhverju marki. Sú tegund gervigreindar sem hefur fengið mesta athygli undanfarið er skapandi gervigreind (e. generative AI). Henni er best lýst þannig að við getum nú átt í beinum samskiptum við háþrúð líkön í gegnum spjallmennni. Þessi samskipti fara fram með því að nota venjulegt skrifad eða talað mál í stað forritunarkóða og þannig getum við látið líkönin búa til nýjan texta, myndir og fleira. Þetta eru dæmi um líkön sem geta framleitt nýtt efni á grundvelli mynstra sem þau læra úr þjálfunargögnum sínum. Forspárlíkon (e. predictive AI) eru síðan annars konar gervigreindartól sem beinast gjarnan að þrengri og afmarkaðri verkefnum, svo sem flokkun gagna. Dæmi um forspárlíkon eru gervigreindartól sem greina æxli á lækisfræðilegum myndum eða spá fyrir um flóðahættu.

Hvers konar gervigreind mun þá hafa mest áhrif á vinnumarkaðinn í framtíðinni? Þótt sumir sérfræðingar haldi því fram að sérsníðnar gervigreindarlausnir sem byggjast á forspárlíkönun séu líklegri til að vera nákvæmar og jafnframt mun orkuskilvirkari líta margir félagsvísindamenn á skapandi gervigreind sem mögulega nýja almenna lykiltækni. Líkt og rafmagn eða internetið gæti hún haft víðtæk og umbreytandi áhrif á stóran hluta hagkerfisins og samfélagsins.

Umræða um gervigreind snýst oft um framtíðina, um það hvernig tæknin gæti þróast. En gervigreind er nú þegar komin til sögunnar. Hvernig er gervigreind notuð á vinnustöðum? Hvernig eru áhrif þröngrar forspárgervigreindar annars vegar og skapandi gervigreindar hins vegar ólík í þessu samhengi?

Í ljósi þess hversu margir eru spenntir fyrir skapandi gervigreind er auðvelt að gleyma því að mörg þeirra gervigreindartóla sem nú þegar eru víða notuð í atvinnulífinu og stofnunum eru forspárlíkön. Þar má nefna snjöll flutnings- og dreifikerfi, sjálfvirka bókhaldsfærslu, aflspár og tegundagreiningu í sjávarútvegi. Slík notkun gervigreindar leysir starfsfólk sjaldan af hólmi en breytir oft eðli starfa og þeim hæfniskröfum sem gerðar eru. Í sumum tilvikum eru áhrifin jákvæð. Þegar sjálfvirknivæðing tekur yfir rútínuverkefni getur starfsfólk einbeitt sér að kjarnaverkefnum. Ef starfsfólk fær þjálfun í nýrri færni og nær betri árangri með tækninni getur starfsánægja jafnframt aukist. Ekki hafa öll áhrifin þó verið jákvæð. Forspárgervigreind getur dregið úr sjálfræði starfsfólks, aukið eftirlit á vinnustöðum eða ýtt undir hlutdrægni í ráðningum. Þrátt fyrir að skapandi gervigreind sé tiltölulega ný breiðist hún hratt út á vinnustöðum. Í könnun sem Seðlabanki St. Louis gerði í Bandaríkjunum árið 2025 sögðust tæplega 40% svarenda hafa notað gervigreind í starfi sínu. Notkunin er þó enn fremur lítil að umfangi. Innan við 6% af heildarvinnutíma svarenda fóru í notkun skapandi gervigreindar. Heildartölfræðin getur þó hulið það hversu ólík notkunin er eftir ákveðnum bakgrunnsbreytum. Yngra fólk og þeir sem hafa meiri menntun eru líklegri til að nota gervigreind í starfi. Þá kemur fram skýr kynjamunur. Í rannsókn eftir rannsókn kemur fram að konur nota gervigreind í vinnu síður en karlar, jafnvel þegar um er að ræða sömu verkefni og sambærileg störf.

Það er nokkuð kaldhæðnislegt að meðal þeirra fyrstu sem finna fyrir áþreifanlegum neikvæðum áhrifum skapandi gervigreindar eru oft þeir hópar sem hafa framleitt efni sem hefur verið notað – oft án samþykkis eða greiðslu – til að þjálfa líkönin. Nýlegar rannsóknir sýna að innleiðing gervigreindar sem framleiðir myndefni leiddi til 17% samdráttar í fjölda lausra verkefna á sviði myndsköpunar (e. image creation) fyrir sjálfstætt starfandi fólk í þeim geira.

Þú nefnir að gervigreindartól sem eru byggð á forspárlíkönun geti stundum dregið úr sjálfræði starfsfólks. Geturðu nefnt dæmi um það? Hvað geta stéttarfélög gert til að tryggja að gervigreind sé innleidd þannig að við viðhöldum og jafnvel eflum sjálfræði starfsfólks í stað þess að grafa undan því?

Þekkt dæmi er sjálfvirkt vaktakerfi sem Starbucks innleiddi og átti að hámarka mönnun út frá spá um umferð í verslunum. Þegar kerfið var tekið í notkun leiddi það óviljandi til ófyrirsjáanlegra vaktaskipulaga og mikilla sveiflna í vinnutíma milli vikna. Þetta hafði neikvæð áhrif á fjárhagslegt öryggi starfsfólks og takmarkaði sjálfræði þess yfir eigin tíma. Á svipaðan hátt upplifðu sendibílstjórar í Bretlandi að sjálfræði þeirra og möguleikar til að sýna frumkvæði í starfi minnkuðu eftir innleiðingu snjalls flutningskerfis. Slík kerfi geta fært ákvarðanatöku frá

starfsfólki yfir til reikniritu sem stýra verkefnum, hraða og verkferlum. Til að forðast slíkar afleiðingar ættu stéttarfélög að leggja áherslu á rétt starfsfólks til raunverulegrar aðkomu að hönnun og prófun þeirra kerfa sem hafa áhrif á starfsfúmhverfi þess, þar á meðal lausna sem byggjast á svokallaðri reikniritastjórnun (e. algorithmic management). Það skiptir máli að innleiðing tækninnar sé ekki einhliða ákvörðun stjórnenda eða tæknifyrirtækja heldur ferli þar sem rödd starfsfólks heyrir og hefur áhrif.

Þú nefndir einnig að notkun skapandi gervigreindar væri misjöfn eftir kyni, aldri og starfsgrein. Hafa hagfræðingar áhyggjur af því að þetta leiði til ójafnaðar á vinnumarkaði – milli þeirra sem ná að laga sig að nýjum tækniveruleika og þeirra sem gera það ekki?

Bjartsýna sviðsmyndin er sú að gervigreind muni auðvelda aðgengi og þannig „lýðræðisvæða“ ýmiss konar þekkingu og færni. Í sumum aðstæðum hefur verið sýnt fram á að gervigreindartól geti hjálpað minna reyndu starfsfólki að halda í við afkastameira samstarfsfólk sitt. Með öðrum orðum gæti tæknin dregið úr færibili innan vinnustaða. Það eru einnig merki um að gervigreind geti magnað upp fyrirbyggjandi ójöfnuð. Fólk með hærri tekjur er mun líklegra til að tileinka sér skapandi gervigreindartól en þeir sem eru í lægstu tekjuhópum. Spjallmenni með gervigreind hafa tilhneigingu til að gefa betri niðurstöður í notkun fólks með meiri formlega menntun. Kynjamunurinn sem við ræddum meðal fyrstu notenda gervigreindarspjallmenna skiptir máli á fleiri sviðum en einungis varðandi það hverjir njóta framleiðniaukningar. Munurinn getur einnig haft áhrif á þróunarstefnu tækninnar sjálfrar. Líkönin eru þjálfuð á gífurlegu magni gagna af internetinu og þau gögn endurspeglar oft ríkjandi kynjahalla og staðalmyndir. Þau halda áfram að þróast í gegnum notkun og endurgjöf notenda. Ef konur eru í minnihluta notenda, og einnig meðal þeirra sem þróa kerfin, er hættu á að skapandi gervigreind verði aðallega þróuð út frá sjónarhorni og reynslu karla. Með tímanum gæti það leitt til þess að tæknin nýtist konum síður og styrki fremur en dragi úr fyrirbyggjandi kynjaójöfnuði á vinnumarkaði og víðar í samfélaginu.

John Keynes spáði því árið 1930 að tækniframfarir og sjálfvirknivæðing myndi leiða til 15 stunda vinnuviku innan nokkurra kynslóða. Þótt sú spá hafi ekki gengið eftir að fullu líta sumir nú á möguleg áhrif gervigreindar með svipaðri bjartsýni hvað varðar styttri vinnuviku. Telur þú að það geti gerst? Er áskorunin fyrst og fremst tæknileg eða pólitísk?

Í fyrsta lagi er mikilvægt að hafa í huga að áhrif gervigreindar á störf verður mismunandi. Í mörgum iðn-, handverks- og þjónustustörfum, þar sem mannleg samskipti eru í forgrunni, gætu bein áhrif verið lítil sem engin. Hins vegar gæti gervigreind haft umbreytandi áhrif á störf sem byggjast fyrst og fremst á upplýsingum og þekkingu. Það gæti síðan haft óbein áhrif á aðra hluta vinnumarkaðarins.

Ef við einföldum málið aðeins þá þyrfti í raun þrennt að gerast til að framtíð með 15 stunda vinnuviku yrði að veruleika. Í fyrsta lagi þyrfti að þróa gervigreindartól sem geta á áreiðanlegan hátt sjálfvirknivætt rútínuverkefni og aukið framleiðni starfsfólks þegar kemur að flóknari og sérhæfðari verkefnum sem gervigreindin getur ekki leyst ein. Í þeim tilfellum yrði mannlegi þáttur vinnunnar þannig verðmætari en áður. Í öðru lagi þyrfti mikið átak í að efla færni starfsfólks, til dæmis með metnaðarfullum aðgerðum í sí- og endurmenntun svo starfsfólk geti yfirgefið störf sem að stórum hluta samanstanda af rútínuverkefnum og fært sig yfir í önnur hlutverk sem eru verðmætari í þeim skilningi

að þau krefjast mannlegrar nálgunar samhliða notkun gervigreindar. Sum þessara starfa verða störf sem eru enn ekki til á vinnumarkaði. Þau verða ný störf sem verða til út frá gervigreindarbyltingunni. Í þriðja lagi þyrftu kjarasamningar að tryggja að starfsfólk njóti ávinnings af aukinni framleiðni, til dæmis í formi styttri vinnutíma. Þú hefur rétt fyrir þér - hvort eitthvað af þessu gerist veltur ekki einungis á tækniframförum. Þetta þyrfti að vera samfélagsleg og pólitísk ákvörðun.

Baráttan fyrir styttri vinnuviku er flókið langtímaverkefni. Hvaða einfaldari skref geta stéttarfélög á borð við VR tekið strax í dag til að búa félagsfólk undir framtíð þar sem gervigreind verður sífellt fyrirferðarmeiri á vinnustöðum?

Ég vil í þessu samhengi ítreka mikilvægi þess að efla færni og símenntun starfsfólks. Við höfum til dæmis góð gögn frá Bretlandi sem sýna að í síauknum mæli er gerð krafa um gervigreindarfærni í atvinnuauklýsingum og að atvinnurekendur meti hagnýta þekkingu á gervigreindartólum þegar hún er tiltekin í starfsúmsóknum. Bresk stjórnvöld hafa brugðist við þessum breytingum og skuldbundið sig til að efla færni tíu milljóna starfsmanna fyrir árið 2030. Frá síðasta sumri hafa þau þegar komið að því að bjóða upp á eina milljón námskeiða sem tengjast gervigreind. Íslensk aðgerðaáætlun um gervigreind felur einnig í sér áform um endurmenntun og aukið gagnalæsi. Ég tel að hér sé talsvert svigrúm fyrir stéttarfélög og þá sérstaklega VR til að gegna virku og framsæknu hlutverki við að styðja félagsfólk sitt í að byggja upp þessa færni.

Ungt fólk kemur nú inn á vinnumarkaðinn á tíma þar sem óvissa ríkir í tengslum við þessar tæknibreytingar. Hvernig ætti þessi hópur að hugsa um menntun og starfsval í ljósi gervigreindar?

Ungt fólk er að mörgu leyti í fremstu víglínu þegar kemur að umbreytingum starfa vegna gervigreindar. Vísbendingar frá Bandaríkjunum og Bretlandi benda til þess að ráðningar í byrjendastöður í störfum sem eru berskjölduð fyrir gervigreind kunni að dragast saman hraðar en í öðrum störfum. Ég tel að þetta gefi þrjá meginvalkosti fyrir ungt fólk. Það getur valið sér starfsgrein sem er síður útsett fyrir áhrifum gervigreindar, svo sem iðngreinar og handverksgreinar. Annar kostur er að leggja áherslu á að byggja upp djúpa sérþekkingu á ákveðnu sviði samhliða hagnýtri færni í notkun gervigreindar þannig að viðkomandi geti margfaldað áhrif þekkingar sinnar með hjálp tækninnar. Þriðji kosturinn – sem ég tel mjög mikilvægan – er að leggja enn meiri áherslu á þá kosti sem eru sérstaklega mannlegir. Þeir eru félagsfærni, samkennd, frumkvæði, gagnrýnin hugsun og dómgreind, auk tengslamyndunar og tengslaneta. Þessir þættir verða sífellt mikilvægari.

Ef við horfum tíu ár fram í tímann er ljóst að gervigreind verður hluti af starfsumhverfi margra. Að lokum: Hvað veldur þér mestum áhyggjum í því samhengi? Hvað gerir þig bjartsýna?

Ég er mjög spennt fyrir þeim nýju störfum, uppgötvunum og nýjungum sem gætu orðið til í heimi þar sem öflug gervigreind er til staðar. Áhyggjur mínar snúa fyrst og fremst að leiðinni þangað. Mörg störf munu taka miklum breytingum og önnur störf munu hverfa. Við þurfum að hugsa með markvissum og fyrirbyggjandi hætti um hvernig við styðjum starfsfólk í gegnum þær umbreytingar. Ef ég á að vera alveg hreinskilin hef ég einnig áhyggjur af því að endanleg áhrif gervigreindar á framleiðni verði minni en vonir standa til. Ef við erum nú á tímabili sem einkennist af of mikilli bjartsýni – eins konar „gervigreindarbólu“, eins og sumir hafa varað við – þurfum við að vera undirbúin fyrir sársaukafulla aðlögun ef og þegar hún springur. 





HLAÐVARP VR - H FYRIR HAGFRÆÐI

Nýtt hlaðvarp VR – H fyrir hagfræði – fjallar um efnahagsmál út frá sjónarhóli launafólks. Halla Gunnarsdóttir, formaður VR, og Ásgeir Brynjar Traustason, ritstjóri Vísbendingar og hagfræðingur, kryfja hugmyndir á sviði hagfræðinnar og draga fram tengsl milli kenninga og daglegs lífs. Þau fá til sín góða gesti sem hafa sérþekkingu á sínu sviði og ræða stór sem lítil mál – á mannamáli.

Hlaðvarpið kemur út þriðja hvern fimmtudag eða oftast ef þurfa þykir. Í fyrsta þættinum var rætt um áherslur hagfræðingsins Mariönu Mazzucato sem kom hingað til lands í janúar í boði forsætisráðherra, Krístrúnar Frostadóttur. Mazzucato hélt erindi á fundi sem boðað var til í tilefni af mótun atvinnustefnu fyrir Ísland sem stjórnvöld eru með í vinnslu. Hún er einn áhrifamesti hagfræðingur samtímans og fjallaði á fundinum um mikilvægi virkni og aðkomu hins opinbera á mótun atvinnustefnu. Sveinbjörn Finnsson, aðstoðarmaður stjórnvalda, var gestur þeirra Höllu og Ásgeirs og ræddi áherslur Mazzucato sem hann sagði ríma vel við áherslur forsætisráðherra þegar kemur að mótun atvinnustefnu.

Annar þáttur hlaðvarpsins var svo helgaður nýbirtum tölum Hagstofunnar um verðbólgu en hún mældist undir lok janúar 5,2% sem var umfram spár allra greiningaraðila. Þessi hækkun er mikið áhyggjuefni og heitar umræður urðu um mögulega uppsögn kjarasamninga í haust vegna forsenduákvæða um verðbólguþróun. Gestur hlaðvarpsins var Ásta Jenný Sigurðardóttir, sérfræðingur í vísitölu neysluverðs frá Hagstofunni. Hún svaraði því hvað verðbólga væri og Ásgeir tók fyrir spurninguna um það hvort verðbólga á Íslandi væri eitthvert náttúrulegt mál – sem hún er ekki.

Í þriðja þættinum sem kom út í febrúar var verðbólgan áfram til umfjöllunar en nú var rætt um hvaða tækjum við byggjum yfir til að takast á við hana. Seðlabankinn hélt stýrivöxtum óbreyttum í febrúar en hávaxtatefna bankans er komin í þrot segja þau Halla og Ásgeir. Staðan bitnar harðast á þeim sem skulda eða leigja en bankinn bendir á launafólk sem helstu orsök verðbólgunnar. Gesturinn að þessu sinni var Arnaldur Sölvi Kristjánsson, lektor við hagfræðideild Háskóla Íslands, sem einbeitt sér að fjármálum hins opinbera. Hann ræddi um áhrif ákvarðana hins opinbera á samfélagið og launafólk.

Hlaðvarpið má finna á Spotify og á vef VR, vr.is.





SKOÐAR ÞÚ LAUNASEÐILINN ÞINN?

Launaseðlar starfsfólks eru oftast sendir í heimabanka og er þá að finna undir „rafræn skjöl“ í heimabankanum. Slík afhending er viðurkennd og er í raun mjög hentug því þá eru allir launaseðlarnir á einum stað og ekki hætt á að þeir týnist. Það er aldrei of oft minnt á nauðsyn þess að fara reglulega yfir launaseðla og ganga úr skugga um að rétt laun séu greidd og öll viðeigandi gjöld dregin af launum.

LAUN

Mánaðarlaun skv. ráðningarsamningi eða kjarasamningi, þ.e. samið er um ákveðna upphæð fyrir unninn mánuð og reiknast starfshlutfall af þeirri upphæð.

Tímafjöldi og tímakaup og þá hvers kyns, t.d. dagvinna, eftirvinna og yfirvinna.

Bónus eða aðrar aukagreiðslur, s.s. dagpeningar, ökutækjastyrkur, desemberuppbót, bifreiðahlunnindi o.fl.

Orlof skal koma fram á launaseðlum hvern mánuð, hvort sem það er reiknað í dögum, tímum eða reiknað sem hlutfall af greiddum launum og greitt í banka. Orlof skal reikna á öll laun skv. lögum um orlof.

Samtala launa er svo tekin saman í eina upphæð, heildarlaun, sem er þó ekki upphæð greiddra launa.

FRÁDRÁTTUR

Skattur. Atvinnurekandi ber ábyrgð á greiðslu opinberra gjalda. Launaseðillinn er því mjög mikilvæg kvittun fyrir starfskraftinn ef þessar greiðslur skila sér ekki á rétta staði.

Tekjuskattur 2026. 31,49% fyrir tekjur upp að 498.122 kr., 37,99% fyrir tekjur á bilinu 498.123-1.398.450 kr. og 46,29% af tekjum umfram þá upphæð.

Persónuafsláttur 2026. Mánaðarlegur persónuafsláttur árið 2026 er 72.492 kr. Það er á ábyrgð launafólks að gæta að nýtingu persónuafsláttar síns og skal hafa það sérstaklega í huga vinni það á fleiri en einum vinnustað. Upplýsingar um nýtingu á persónuafslætti er hægt að skoða á þjónustuvef Skattsins.

Lífeyrissjóður. 4% skyldugreiðsla frá launafólki, atvinnurekandi greiðir 11,5%.

Séreignarlífeyrissjóður. Annaðhvort 2% eða 4% framlag frá launafólki, fer eftir þeim samningi sem starfsfólk gerir við viðeigandi séreignarlífeyrissjóð. Atvinnurekandi greiðir 2% á móti.

Stéttarfélagsgjöld. 0,7% til VR.

Starfsmannafélag ef við á.

Frádráttur á orlofi. Þegar orlof er reiknað sem hlutfall af launum um hver mánaðamót skal orlofið greitt í banka og upplýsingar um orlofsreikning koma fram á launaseðlinum.

Annað. Til dæmis eftir á greiddir skattar eða frádráttur sem samið hefur verið um, s.s. bifreiðahlunnindi eða matur í mötuneyti. Fyrirtækjum er óheimilt að draga t.d. skuld við fyrirtækið af launum án samþykkis launafólks.

Niðurstaða

Þegar allir frádráttarliðir hafa verið dregnir frá heildarlaunum stendur eftir sú upphæð sem greidd er inn á bankareikning starfskrafts.

Starfskraftur skal koma sem fyrst með ábendingu og beiðni um leiðréttingu launa telji hann laun sín vera röng, t.d. ef starfshlutfall er of lágt, tímar of fáir eða ef laun eru ekki í samræmi við umsamin kjör. Launaseðillinn er kvittun starfsfólks fyrir unninn tíma og greidd gjöld. Atvinnurekanda ber skylda skv. kjarasamningi til að afhenda starfsfólki launaseðil við hverja útborgun og er því mikilvægt að ganga úr skugga um að hann berist starfsfólki örugglega, hvort sem það er í pósti, heimabanka eða hann afhentur á vinnustað.

Launaseðlar eru mismunandi á milli fyrirtækja en innihald þeirra skal vera það sama þótt framsetningin sé ólík. Starfsfólk ætti að geta leitað til næsta yfirmanns síns eða til mannauðssviðs/launafulltrúa ef það óskar eftir að fá skýringu á launaseðlinum sínum. Félagsfólki VR er alltaf velkomið að leita til okkar á kjaramálasvið VR ef það þarf aðstoð við lesa úr launaseðlinum sínum.

Á vef VR er hlekkur á reiknivélar og þar er að finna launaseðil sem hægt er að skoða til samanburðar. vr.is/reiknivelar/

EFST Á SEÐLINUM EIGA AÐ VERA HAGNÝTAR UPPLÝSINGAR:

- Kennitala og nafn fyrirtækis og starfskrafts
- Dagsetning greiðslu
- Dagsetning tímabils

Sýnishorn ehf

Kringlan 7 – 103 Reykjavík
Kt. 250899-7589

Launaseðill

Friðbjartur Agnmundarson
Blásalir 283

111 Reykjavík

Dagsetning: 30.01.2026
Tímabil: 01.01.– 31.01.2026
Seðilnúmer: 1
Kennitala: 50108-5759
Laun: 247.769
Frádráttur: 30.258
Útborguð laun: 160.515

Laun		Tímar/Ein.	Taxti	Upphæð	Frá áramótum	
					Tímar/Ein.	Upphæð
101	Dagvinna	30	2.868,77	86.063	30	86.063
102	Eftirvinna	35	3.967,47	138.861	35	138.861
305	Orlof 10,17%	af 224.924		22.845		22.845
Samtals laun:				247.769		

Frádráttur		Tímar/Ein.	Taxti	Upphæð	Frá áramótum	
					Tímar/Ein.	Upphæð
10	Lífeyrissjóðsiðgjald 4%			9.911		9.911
11	Séreignarsparnaður 2%			4.955		4.955
50	Félagsgjald 0,7%			1.457		2.086
910	Staðgreiðsla skatta			849		849
305	Orlof greitt í banka			22.854		22.845
Samtals frádráttur:				28.999		

Staðgreiðsluskyld laun eru **247.769** en til lækkunar kemur iðgjald í lífeyrissjóð 14.866. Staðgreiðslustofn er því 232.903 og dreifist á skattþrep samanber eftirfarandi sundurliðun:

Þrep 1: upphæð: 232.903 31,49% skattprósenta: reiknuð staðgreiðsla : 72.492
Þrep 2: upphæð: 37,99% skattprósenta: reiknuð staðgreiðsla :

Staðgreiðsla reiknast samtals 57.598 en persónuafsláttur til lækkunar er 72.492.
Staðgreiðsla er því 3.682.

Lífeyrissjóður verslunarmanna	VR - Stéttarfélagsgjald
Lífeyrissjóðsiðgjald starfsmanns: 9.911	Félagsgjald launþega: 1.734
Séreignarsparnaður: 4.955	Framlag atvinnurekanda: 3.840
Mótframlag atvinnurekanda: 33.448	
Framlag atvinnurekanda í endurhæfingarsjóð (0,1%): 248	

Arionbanki – Kirkjubraut 28
- Laun lögð inn á bankareikning: 0330-26-4447 kr. **207.475**
- Orlof lagt inn á orlofsreikning 0330-16-33334 kr. 22.845. Staða frá 1. maí 2025 kr. 211.332



HÖLDUM PÓLÍTÍKINNÍ VIÐ EFNIÐ!

Halla Gunnarsdóttir, formaður VR, skrifar:

Þann 16. maí nk. er gengið að kjörborðinu í sveitarfélögum landsins og sveitarstjórnir valdar til næstu fjögurra ára. Á sveitarstjórnarstiginu hvíla þung og mikil verkefni sem snerta grunnþjónustu við íbúa. Áður en lengra er haldið set ég fram hvatningu til alls félagsfólks í VR að nýta kosningarétt sinn og minni á að erlendir ríkisborgarar sem hafa átt lögheimili á Íslandi undanfarin þrjú ár mega líka kjósa!

X-ið á kjörseðilinn er bara einn angi af lýðræðislegri þátttöku. Aðdragandi kosninga er kjörið tækifæri til að krefja flokka og frambjóðendur svara um þau mál sem helst varða hag launafólks. Þegar kjarasamningar voru undirritaðir í mars 2024 undirgengust ríki og sveitarfélög ákveðnar skuldbindingar til stuðnings samningunum. Launafólk tók mikla áhættu með því að fallast á launahækkanir sem voru undir verðbólgu á tímum hennar og gríðarhárra stýrivaxta. Á móti áttu fyrirtækin að halda aftur af verðhækkunum og ríki og sveitarfélög að stilla gjaldskrárhækkunum í hóf.

Hvað sveitarfélögin varðar þá samþykktu þau að takmarka gjaldskrárhækkanir á tímabilinu og horfa sérstaklega til barnafjölskyldna og fólks í viðkvæmri stöðu. Það var ekki tilviljun að sjónum var beint að barnafjölskyldum. Þetta er sá hópur samfélagsins sem finnur hvað mest fyrir verðbólgu og háum stýrivöxtum. Þau eru líkleg til að vera með miklar húsnæðisskuldir og hafa gjarnan lítið svigrúm til að draga saman í útgjöldum. Gjaldfrjálsar skólamáltíðir voru því gríðarlega mikilvæg aðgerð til að mæta þessum hópi. Skólamáltíðir eru dæmi um opinbera stefnumörkun sem á sér svo margar jákvæðar hliðar – sem snerta jöfnuð, námsárangur og lýðheilsu, auk þess að vinna gegn barnafátækt – að það var ótrúlegt að fylgjast með andspyrnu nokkurra sveitarfélaga gegn aðgerðinni. Enn verra hefur verið að fylgjast með þeim sveitarfélögum sem hafa teygt sig beina leið ofan í hinn vasa barnafólks með hækkun annarra gjalda og þá sérstaklega leikskólagjalda.

REIKNIVÉLAR TIL AÐ SKILJA LEIKSKÓLAGJÖLD

Á þessu kjörtímabili sveitarstjórna hafa verið gerðar grundvallar breytingar á þjónustu leikskóla víða um land, án þess að nokkurn tímann hafi verið fjallað um slíkar tillögur í kosningum. Vistunartími hefur verið

Sama ár og Orkuveita Reykjavíkur, eigandi Veitna, greiddi eigendum sínum sex milljarða króna í arð voru gjaldskrár vegna heits vatns hækkaðar þrisvar sinnum eða samanlagt um tæp 15%.

styttur, gjöld hækkuð, teknir upp sérstakir skráningardagar sem greitt er fyrir, en þeir eru allir almennir vinnudagar, og leikskólum jafnvel lokað á venjulegum vinnudögum. Þetta hefur verið gert í nafni þess að koma þurfi til móts við styttingu vinnuvikunnar á leikskólum sem þó var samþykkt með því fyrirheiti að þjónusta yrði ekki skert. Vinnandi foreldrar, sem hafa flestir lengri vinnuviku og/eða lengri viðveru í vinnu, greiða nú fyrir styttingu vinnuvikunnar hjá hinu opinbera í gegnum hækkuð leikskólagjöld, skerta þjónustu og aukið álag.

Gjaldskrár leikskóla eru orðnar svo flóknar að þær eru illa samanburðarhæfar milli sveitarfélaga. Sum hafa þurft að útbúa sérstakar reiknivélar til að foreldrar skilji hvaða gjöld þeim ber að greiða og það getur breyst milli ára. Einhvern veginn hefur sú hugmynd náð bólfestu að tekjutenging gjalda fyrir leikskólapijónustu sé æskileg og að með henni megi draga úr „óhöflegri notkun“ á þjónustunni og verja um leið lægri tekjuhópa. Þetta er mikil skammsýni. Almennt eru tekjutengingar ekki góð leið til að stýra aðsókn í opinbera þjónustu enda æskilegt að fólk nýti sér þjónustu eftir þörfum en ekki eftir fjárhag eða framboði. Rannsóknir sýna að tekjutengingar draga úr mætti og gæðum almannapijónustu auk þess að letja fólk til atvinnuþátttöku og ýta undir spennu milli tekjuhópa. Enn fremur kalla þær á meiri stjórnsýslu sem skilar sér í auknum kostnaði fyrir skattgreiðendur. Á Íslandi, einu norrænu ríkjanna, eru barnabætur tekjutengdar. Ef leikskólagjöld verða það líka gegnumsneitt verður það til þess að lægra launaðir foreldrar ungra barna geta allt eins sleppt því að sækja um launahækkun. Um leið er þrengt enn frekar að millitekjufólki.

Þær breytingar sem hafa verið gerðar á þjónustu leikskóla milli kosninga eru bæði ólýðræðislegar og óréttlátar. Enn fremur eru þær á skjön við skuldbindingar sveitarfélaganna gagnvart kjarasamningum og hækkunir hafa sums staðar numið tugum prósentu.

NÝFRAMKVÆMDIR FJÁRMAGNAÐAR MEÐ GJALDSKRÁRHÆKKUNUM

Fleira hefur hækkað. Fasteignagjöld hafa snarhækkað í takti við hækkandi fasteignagjöld og á síðustu árum hafa sorphirðugjöld víða hækkað svo um munar. Hiti og rafmagn hefur hækkað gríðarlega og er nú annar mesti áhrifapátturinn í þrálátri verðbólgu. Hækkun verðbólgunnar í desember var að miklu leyti komin til vegna gjaldskrárhækkunar Veitna sem sér stórum hluta íbúa landsins fyrir heitu vatni. Sama ár og Orkuveita Reykjavíkur, eigandi Veitna, greiddi

eigendum sínum (Reykjavík, Akranesi og Borgarbyggð) sex milljarða króna í arð voru gjaldskrár vegna heits vatns hækkaðar þrisvar sinnum eða samanlagt um tæp 15%. Síðasta hækkunin var rökstudd með því að fjármagna þyrfti nýframkvæmdir og leit að heitu vatni. Í raun er þetta dulin skattheimta og það kemur í hlut framboðanna í sveitarstjórnnum að svara til um hvort það sé eðlilegt að íbúar greiði fyrir innviðaf framkvæmdir í gegnum hitaveitueikningana sína.

Á síðustu áratugum hefur almennt orðið gjörbreyting á fjármögnun innviðaf framkvæmda í sveitarfélögum. Nú er svo komið að innviðir nýrra hverfa eru að stofninum til greiddir í gegnum fasteignaverð nýrra íbúða. Þetta þýðir til dæmis að fyrsta kynslóð íbúðakaupenda í nýju hverfi greiðir fyrir uppbyggingu hverfisins sem aftur stuðlar að viðvarandi háu fasteignaverði bæði þar og annars staðar. Á opnum fundi VR og SI um húsnæðismál kom fram að 10-15% af verði nýrrar íbúðar gætu farið í opinber gjöld, fyrir utan allt hitt sem fer í vasa einkaaðila á leiðinni. Því er til mikils að vinna að finna aðrar leiðir til að fjármagna innviðaf framkvæmdir, ekki eingöngu til að ná að draga úr hækkun húsnæðisverðs heldur líka vegna áhrifa húsnæðismála á verðbólguna. Á fundinum kölluðu samtökin saman eftir því að stjórnvöld tækju sér stærra hlutverk í tengslum við húsnæðismál til að tryggja nægilega og rétta uppbyggingu. Stöðugleiki í húsnæðismálum er lífsnauðsynlegur fyrir samfélagið í heild sinni. Sveitarfélögin þurfa að sýna framsækni í íbúðauppbyggingu og segja hvað þau þurfa til að geta staðið undir ábyrgð sinni. Í yfirlýsingu með kjarasamningum skuldbundu þau sig til að útvega fleiri byggingarhæfar lóðir en lítið hefur þókast áfram í þeim efnum. Hægagangur einkennir þennan málaflokk og það er í raun ótrúlegt hversu langan tíma uppbygging getur tekið. Þetta hlýtur að verða kosningamál en umræðan þarf þó að einkennast af yfirvegum og langtímahugsun, ekki þörfinni til að slá pólitískar keilur og benda á einn sökudólg á afar flóknum og margþættum vanda.

KOSIÐ UM KJARAMÁL

Sveitarstjórnarkosningar 2026 snúast um margt um grjóthörð kjaramál sem snerta þorra vinnandi fólks. Hins vegar er ekki ólíklegt að frambjóðendur reyni að láta þær snúast um eitthvað allt annað, eins og hvaða fánum megi flagga hvar og hvort börn megi vera frjáls í kyntjáningu sinni eða ekki. Þetta eru umræður sem er sjálfsagt að taka en mega ekki verða til þess að frambjóðendur hlaupist frá stóru málunum sem varða kjör og stöðu vinnandi fólks. Við skulum halda þeim við efnið! 



KOSIÐ TIL STJÓRNAR VR

Allsherjaratkvæðagreiðsla meðal félagsfólks VR vegna kjörs stjórnar VR kjörtímabilið 2026-2027 hefst kl. 10:00 fimmtudaginn 5. mars 2026 og lýkur kl. 12:00 á hádegi fimmtudaginn 12. mars 2026. Atkvæðagreiðslan er rafræn.

HVERJIR HAFA ATKVÆÐISRÉTT?

Atkvæðisrétt í kosningunum hafa allir fullgildir VR-félagar. Á kjörskrá er einnig eldra félagsfólk sem fær greiddan ellilífeyri og hefur verið í félaginu í a.m.k. fimm ár samfelld fyrir töku eftirlauna.

UPPLÝSINGAR TIL ATKVÆÐISBÆRRA VR FÉLAGA

Allt atkvæðisbært félagsfólk fær sendar upplýsingar í tölvupósti um hvernig atkvæðagreiðslan fer fram. Upplýsingarnar verða einnig aðgengilegar á vef VR og auglýsingar verða birtar á vefmiðlum og samfélagsmiðlum VR.

Aðgangur að rafrænum atkvæðaseðli er á vefsíðu félagsins. Þau sem ekki hafa aðgang að atkvæðaseðli en telja sig eiga rétt á þátttöku í atkvæðagreiðslunni geta sent erindi til kjörstjórnar VR á netfangið kjorstjorn@vr.is eða í pósti til kjörstjórnar VR, Húsi verslunarinnar, Kringlunni 7, 103 Reykjavík, fyrir lok kjörfundar. Kærufrestur er til loka kjörfundar.

HVERNIG Á AÐ KJÓSA?

Til að kjósa ferðu á vef VR, www.vr.is, smellir á Kosningar í VR 2026 og skráir þig inn með Íslykli eða rafrænum skilríkjum. Þá opnast atkvæðaseðill í nýjum vafra og upplýsingar um hvernig þú átt að bera þig að við að greiða atkvæði. Ef þú ert ekki með Íslykil eða rafræn skilríki getur þú sótt um á audkenni.is eða í viðskiptabankanum þínum.

Rétt er að benda á að úthlutun sæta í stjórn á grundvelli niðurstöðu kosninganna fer fram með svokallaðri fléttuaðferð, þ.e. karlar og konur raðast til skiptis í sætin. Sjá nánar á næstu blaðsíðu þar sem 20. grein laga VR um kosningu til trúnaðarstarfa er birt í heild sinni.

FRAMBJÓÐENDUR

Kosið er á milli tíu frambjóðenda til sjö sæta í aðalstjórn til eins árs.

Kynning á frambjóðendum er hér í blaðinu og á vef félagsins, vr.is.

VOTING FOR THE MEMBERS OF THE BOARD OF VR

A general vote among VR members for the election of members of the Board of VR for the 2026 – 2027 term will begin at 10:00 AM on Thursday, March 5th, 2026, and conclude at 12:00 noon on Thursday, March 12th, 2026. The voting process is electronic.

All full members of VR have the right to vote in the elections. Also included in the electoral register are also older members who receive an old-age pension and have been in the union for at least five consecutive years before retiring.

There are ten candidates running for seven seats on the Board.

Further information on the candidates and on voting procedures can be found on the VR website: vr.is/en

FRAMBJÓÐENDUR TIL STJÓRNAR, Í STAFRÓFSRÖÐ: CANDIDATES FOR THE BOARD (IN ALPHABETICAL ORDER):

- Birgitta Ragnarsdóttir
- Bjarni Þór Sigurðsson
- Gabríel Benjamin
- Jóhann Már Sigurbjörnsson
- Jónas Yngvi Ásgrímsson
- Júlíana Einarsdóttir
- Kristjana Þorbjörg Jónsdóttir
- Paula A. Sánchez
- Sigríður Lovísa Jónsdóttir
- Tómas Elí Guðmundsson

LÖG VR – UM KOSNINGAR TIL FORYSTU

20.1. UM KOSNINGU FORMANNS OG STJÓRNAR

Formaður skal kosinn í einstaklingskosningu fjórða hvert ár. Árlega skulu sjö stjórnarmenn kosnir til fjögurra ára og þrír varamenn til tveggja ára í einstaklingsbundinni kosningu.

Komi fram fleiri framboð en sæti sem í boði eru skal viðhafa rafræna kosningu meðal fullgilds félagsfólks.

Berist ekki nægilega mörg framboð skal stjórn félagsins gera tillögu um stjórnarfolk sem bera skal upp í trúnaðarráði til samþykktar. Ef fleiri tillögur koma fram á fundi trúnaðarráðs skal kosið á milli þeirra á fundinum. Afl atkvæða ræður úrslitum.

20.2. UM KOSNINGU Í TRÚNAÐARRÁÐ

Annað hvert ár skal kjósa 41 fulltrúa í listakosningu til setu í trúnaðarráði til fjögurra ára í senn. Missi trúnaðarráðsliði hæfi til setu í ráðinu sbr. 3 mgr. 11. gr. á fyrsta ári kjörs hans, skal í næstu kosningu til trúnaðarráðs fjöldi fulltrúa á framboðslista vera aukinn umfram 41 sem nemur þeim fjölda sem misst hefur hæfi. Þeir sem bætast þannig við framboðslistann skulu þó aðeins vera í kjöri til eins árs.

Komi fram fleiri en einn listi skal viðhafa rafræna kosningu meðal fullgilds félagsfólks. Þá skal kosið á milli lista og sá listi sem fær flest atkvæði telst rétt kjörinn. Stjórn og trúnaðarráði er skylt að stilla upp lista til trúnaðarráðs. Sama einstaklingi er óheimilt að skipa sæti samtímis á lista til trúnaðarráðs og í einstaklingskosningu til formanns eða stjórnar félagsins. Auglýsa skal í vefmiðlum VR og stærstu fréttamiðlum, eða á annan sannanlegan hátt, eftir félagsfólki sem vill taka sæti á listanum.

Uppstillingarnefnd skipuð formanni og fjórum einstaklingum kosnum af trúnaðarráði skal skipuð fyrir 15. janúar annað hvert ár. Nefndin skal velja frambjóðendur á listann úr hópi þeirra sem gefið hafa kost á sér og kannar kjörgengi þeirra.

Berist ekki nægilega mörg framboð skal uppstillingarnefnd gera tillögu um fulltrúa til setu á listanum sem bera skal upp í trúnaðarráði til samþykktar.

Hafi fleiri gefið kost á sér en sætin sem skipa á skal listinn borinn upp í trúnaðarráði til samþykktar. Sá aðili sem gefið hefur kost á sér en ekki fengið sæti á listanum getur krafist þess að kosið verði um frambjóðendur á fundi trúnaðarráðs.

20.3. UM FRAMKVÆMD KOSNINGA

Kjörstjórn úrskurðar um lögmati framboða.

Kjörstjórn sér um og tekur ákvarðanir um framkvæmd kosninga. Ákvarðanir kjörstjórnar eru endanlegar. Kjörstjórn skal auglýsa eftir framboðum í vefmiðlum VR og stærstu fréttamiðlum, eða á annan sannanlegan hátt. Framboðsfrestur skal vera að minnsta kosti ein vika.

Framboðum skal skila á skrifstofur félagsins og skulu fylgja þeim upplýsingar um nafn og kennitölu frambjóðenda. Skrifleg meðmæli 15 félaga þarf vegna framboðs til stjórnar. Skrifleg meðmæli 50 félaga þarf vegna framboðs til formanns.

Við framboð lista til trúnaðarráðs skal liggja fyrir skriflegt samþykki allra þeirra sem á listanum eru.

Til að listi sem borinn er fram gegn lista trúnaðarráðs sé löglega fram borinn þarf skrifleg meðmæli 1% félagsfólks.

Kjörstjórn er heimilt að gefa sólarhringsfrest til að lagfæra annmarka á framboðum. Kjörstjórn úrskurðar um hæfi og kjörgengi allra frambjóðenda og auglýsir að því loknu upphaf atkvæðagreiðslu sbr. reglugerð ASÍ um leynilega allsherjaratkvæðagreiðslu. Úrskurðir kjörstjórnar eru endanlegir.

Kosning skal fara fram innan sex vikna frá því að framboðsfrestur rennur út.

Kosningum til trúnaðarstarfa í félaginu skal lokið eigi síðar en 15. mars ár hvert.

Frambjóðendur í einstaklingskosningu geta dregið framboð sitt til baka allt að viku fyrir upphaf kjördags. Frambjóðendur í listakosningu geta ekki dregið framboð sitt til baka eftir að framboðsfresti lýkur.

Skrifstofa félagsins sér um kynningu á frambjóðendum í miðlum félagsins eins og þeir eru á hverjum tíma. Halda skal kynningarfundum meðal félagsfólks krefjist einn eða fleiri frambjóðenda þess. Um framkvæmd og undirbúning kosninga fer að öðru leyti eftir reglugerð ASÍ um leynilegar atkvæðagreiðslur.

20.4. UM KJÖRSEÐLA OG RÖÐUN Á LISTA

VIÐ KOSNINGU TIL STJÓRNAR:

Raða skal frambjóðendum á kjörseðilinn í handahófskenndri röð og kjósendur merkja við minnst einn en mest sjö. Til að viðhalda jafnri kynjaskiptingu í stjórn VR skal sá frambjóðandi sem flest atkvæði fær skipa 1. sæti í stjórn. Næsta sæti skipar sá aðili sem flest atkvæði fékk en er af hinu kyninu o.s.frv. og skal sú kynjaflétta halda áfram til röðunar varamanna. Þau sjö sem flest atkvæði fá samkvæmt framansögðu teljast rétt kjörnir aðalmenn í stjórn VR til fjögurra ára og næstu þrjú teljast rétt kjörnir varamenn í stjórn VR til tveggja ára.

VIÐ KOSNINGU TIL TRÚNAÐARRÁÐS:

Séu fleiri listar en listi stjórnar og trúnaðarráðs skal merkja listana með bókstaf hvern fyrir sig í þeirri röð sem þeir berast. Nöfnum á hverjum lista skal raðað í stafrófsröð. Sé á fundi trúnaðarráðs kosið milli einstaklinga sem skipa skulu listann, sbr. 5.mgr. 20.gr. 2, skal nöfnum raðað á kjörseðil í stafrófsröð.



Birgitta Ragnarsdóttir

Fæðingardagur og ár
22. apríl 1989

Félagssvæði
Reykjavík og nágrenni

Netfang
birgittara@gmail.com

VINNUSTAÐUR, STARF OG MENNTUN

Ég er tollmiðlari hjá Icetransport ehf. og hef starfað þar frá árinu 2018. Ég lauk námi frá háskólabrú Keilis af viðskipta- og hagfræðibraut árið 2017. Einnig hef ég lokið námi við Skrifstofuskólann og undirbúningsnámi fyrir viðurkennda bókarann frá Promennt ásamt því að vera menntuð sem tollmiðlari.

REYNSLA AF FÉLAGSSTÖRFUM

Síðastliðið ár hef ég setið í stjórn VR, fyrst sem varamaður en nú sem aðalmaður. Ég sit í fjölmörgum nefndum innan VR og er meðal annars formaður framtíðarnefndar. Á síðastliðnu þingi Landssambands íslenskra verzlunarmanna var ég kosin í stjórn sambandsins til tveggja ára.

Frá 2015 hef ég átt sæti í trúnaðarráði VR. Ég hef verið í stjórn ASÍ-ung, bæði sem stjórnarmaður og varaformaður. Þá tók ég þátt í stofnun Ungliðaráðs VR og hef setið í ýmsum nefndum innan ASÍ. Ég sit jafnframt í jafnréttisnefnd ASÍ fyrir hönd LÍV.

Ég er formaður foreldrafélags leikskólanna í Hveragerði og sit í foreldraráði leikskólans Óskalandis.

HELSTU ÁHERSLUR

Ég gef kost á mér til áframhaldandi starfa í stjórn VR því ég vil standa vörð um hagsmuni félagsfólks og skila raunverulegum árangri. Eftir áratug í trúnaðarráði og setu í stjórn þekki ég daglegan veruleika á vinnustöðum og þau áhrif sem ákvarðanir félagsins hafa á líf fólks.

Ég hef áður sagt að ég endurspegli hinn almenna félagsmann VR – í meðalaldri og með laun í kringum meðallaun.

Mín áhersla er á að kjarasamningar tryggi raunverulegan kaupmátt, að laun dugi fyrir húsnæði og framfærslu. VR á að vera öflugt og sýnilegt afl í líf skjara- og húsnæðismálum, verja réttindi á breyttum vinnumarkaði og styðja við sí- og endurmenntun.

Við eigum ekki aðeins að bregðast við breytingum heldur móta framtíðina með félagsfólkið í forgrunni.



Bjarni Þór Sigurðsson

Fæðingardagur og ár
4. september 1958

Félagssvæði
Reykjavík og nágrenni

Netfang
bjarnithor@me.com

VINNUSTAÐUR, STARF OG MENNTUN

Ég starfa hjá Birtingi útgáfufélagi sem sölu- og markaðsstjóri. Jafnframt því starfa ég sem leiðsögumaður yfir sumartímann.

Ég lærði kvikmyndagerð í Frakklandi og er með BS-gráðu í viðskiptafræði frá Háskóla Íslands.

REYNSLA AF FÉLAGSSTÖRFUM

Ég hef viðtæka reynslu úr atvinnulífinu og hef starfað við verslunarstörf, í fjölmörgum, við markaðssetningu og ráðgjöf. Ég starfaði hjá 365 og Sýn í 15 ár, lengst af sem verkefnastjóri hjá Vísi. Þá var ég sérfræðingur hjá ASÍ í húsnæðismálum, formaður húsnæðisnefndar VR og stjórnarmaður í Bjargi og Blæ. Ég hef verið félagi í VR í tæp 30 ár og gegnt fjölmörgum trúnaðarstörfum fyrir félagið. Ég hef setið í stjórn VR frá 2012. Ég var varaformaður VR 2013–2017, í miðstjórn ASÍ og er núna í stjórn Lífeyrissjóðs verzlunarmanna.

HELSTU ÁHERSLUR

Ég hef verið í forystu í húsnæðismálum innan verkalýðshreyfingarinnar fyrir VR og ASÍ og tekið virkan þátt í uppbyggingu Bjargs og Blævar. Ég tel fjölbreytt húsnæðiskerfi lykilinn að heilbrigðum húsnæðismarkaði. Nú er stefnt að uppbyggingu nýs hverfis í Úlfársárdal með aðkomu verkalýðshreyfingarinnar og ég vil fylgja því verkefni eftir þar til það verður að veruleika. Reynslan sýnir að verkalýðshreyfingin getur haft afgerandi áhrif.

Ævilíkur aukast og fólk heldur heilsu lengur. Fólk 50 ára og eldra nýtur þó ekki alltaf sömu tækifæra og aðrir. Aldursfordómar eru raunveruleg áskorun sem útiloka dýrmæta reynslu af vinnumarkaði. Ég vil að VR verði leiðandi í baráttunni gegn aldursfordómum.

Sí- og endurmenntun er lykillinn að breyttu starfsumhverfi. Sjálfvirknivæðing og gervigreind kallar á nýja hæfni. Við þurfum að tryggja fjölbreytt námsúrræði og undirbúa félagsmenn fyrir störf framtíðarinnar.

Öryggi verslunarfólks í daglegum störfum verður ávallt að vera í forgangi, þar á meðal vernd gegn ofbeldi og áreitni.

Ég vil standa vörð um sjúkrasjóð VR. Félagsfólk verður að geta reitt sig á stuðning við heilsubrest og skerta starfsorku. Sjúkrasjóðurinn er hornsteinn stéttarfélagsins.

Ég býð fram krafta mína, þekkingu og áratuga reynslu í þágu félagsins og óska eftir stuðningi í komandi kosningum.



Gabriel Benjamin

Fæðingardagur og ár
19. febrúar 1987

Félagssvæði
Reykjavík og nágrenni

Netfang
tgabrielbenjamin@gmail.com



Jóhann Már Sigurbjörnsson

Fæðingardagur og ár
23. desember 1974

Félagssvæði
Reykjavík og nágrenni

Netfang
johann787@hotmail.com

VINNUSTAÐUR, STARF OG MENNTUN

Ég vinn sem neyðarvörður hjá Neyðarlínunni þar sem ég aðstoða fólk í neyð og sendi bjargir til þess. Áður starfaði ég sem kjaramálafulltrúi hjá stéttarfélaginu Eflingu. Þá var ég blaðamaður hjá Stundinni og The Reykjavík Grapevine þar sem ég fjallaði ítarlega um verkalyðsmál og réttindabrot á vinnumarkaði. Ég er menntaður í heimspeki frá Háskóla Íslands og Edinborgarháskóla, með sérstaka áherslu á siðfræði og stjórnmálaheimspeki.

REYNSLA AF FÉLAGSSTÖRFUM

Á síðustu þremur árum hef ég öðlast dýrmæta reynslu. Fyrst var ég varamaður í stjórn VR og síðar í stjórn. Ég hef komið ýmsu í verk, bæði innan stjórnar og í fjölbreyttum nefndarstörfum. Frá 2023-2025 var ég formaður jafnréttis- og mannréttindanefndar VR og á þeim tíma fórum við af stað með átaksverkefni um inngildingu erlends félagsfólks á vinnustöðum. Sú herferð felur í sér auglýsingar á samfélagsmiðlum, í sjónvarpi og jólaauglýsingu. Árið 2025 varð ég formaður kjaramálanefndar en við höfum verið að fara yfir árangur frá síðustu kjarasamningum og undirbúa félagið fyrir næstu kjarasamninga. Ég hef setið í miðstjórn ASÍ frá 2024 fyrir hönd Landssambands ísl. verzlunarmanna og er formaður nýstofnaðrar framtíðarnefndar ASÍ.

HELSTU ÁHERSLUR

Óljóst er hvort kjarasamningar haldi út árið vegna forsenduákvæða um verðbólgu. Ef samningar losna er ég reiðubúinn til þess að hliðra til vinnu til að einbeita mér að samninganefnd félagsins. Mikilvægt er að vinna að samningum sem virka fyrir VR félagi. Mér þykir aðkallandi að samningar stuðli að bættum lífsgæðum á tímum verðbólgu og alltof hárra vaxta og hugað verði að betra jafnvægi milli vinnu og fjölskyldulífs.

Hvort sem samningar losna í haust eða ekki munum við mæta vel undirbúin til leiks. Verkefnið núna er að standa vörð um og bæta kaupmátt okkar fólks. VR hefur verið fremst meðal stéttarféлага í hagsmunagæslu hins almenna félagsmanns og nægar verða áskoranirnar á komandi ári. Hvort sem verkefnið verður að etja kappi við fyrirtæki sem hagnýta sér verðbólgu, bregðast við áhrifum tæknibreytinga á vinnumarkað eða að verja stöðu fjölskyldufólks og erlends félagsfólks þá er ég reiðubúinn í þá vinnu.

VINNUSTAÐUR, STARF OG MENNTUN

Menntun: MBA-gráða frá HÍ (2011-2013), BSc í viðskiptafræði frá HR með vinnu (2007-2011), tölvufræði/tæknibraut IR (1993-1997), FIVB Coaching Level 1 (1993).

Fyrri störf : Verkefnastjóri í veflausnum hjá Fiskistofu (1999-2006), framkvæmdastjóri og eigandi NF (1999-2002), kerfisstjóri hjá varnarliðinu (1997-1999), þjálfari yngri flokka í blaki HK (1991-1997).

REYNSLA AF FÉLAGSSTÖRFUM

Formaður samtaka leigjenda (2013-2018), í trúnaðarráði VR (2016-2026), stjórnarmaður í Lífeyrissjóði bænda (2023-2026), stjórnarmaður í Vinum Kópavogs (2021-2026), stjórnarformaður og eigandi NF ehf. (1999-2002), í miðstjórn lönnefndar Íslands (1993-1995), í miðstjórn nemendafélags IR (1993-1997), formaður blakdeildar HK (1994-1997), stjórnarformaður í Vinnulyftum ehf. (1996-1999) og formaður Keiludeildar HK (1994-1997).

HELSTU ÁHERSLUR

Húsnæðismál eru mér efst í huga þegar kemur að áherslum vegna framboðs til stjórnar VR.

Húsnæðiskostnaður er stærsti útgjaldaliður heimilanna og mikilvægt að verkalyðshreyfingin standi vörð um að sá kostnaður hækki ekki óeðlilega mikið fyrir hinn almenna launamann.

Í allt of langan tíma hefur verkalyðshreyfingin treyst á að stjórnvöld móti húsnæðisstefnu til framtíðar — ein og óstudd, án aðkomu eða afskipta hreyfingarinnar. Sú stefna hefur þó leitt til þess að fasteignaverð hefur hækkað mun hraðar en laun. Það gerir launafólki erfitt fyrir að kaupa sína fyrstu íbúð eða stækka við sig þegar þörf krefur.

Ég vil beita mér fyrir því að stýrivextir hafi minna vægi þegar kemur að húsnæðislánum. Þá er mikilvægt að stjórnvöld og Seðlabankinn hætti að hamla eftirspurn með því að gera fólki erfiðara fyrir að kaupa húsnæði. Þess í stað þarf að hafa raunveruleg áhrif á framboðshliðina og gera fjárfestingu í íbúðarhúsnæði óaðlaðandi fyrir braskara. **Við viljum braskið burt af húsnæðismarkaði.** Það má ekki hamla aðgengi fólks að fjármögnun eigin húsnæðis eins og stefnt gæti í með afnámi verðtryggingar.

Með setu minni í trúnaðarráði og húsnæðisnefnd VR hef ég fengið tækifæri til að koma að mótun þeirrar stefnu sem hreyfingin hefur unnið að í samstarfi við stjórnvöld en betur má ef duga skal.

Ég vonast eftir að fá atkvæðið þitt í kosningum til stjórnar VR. Stefna mín er að beita mér fyrir því að hér á Íslandi verði til heilbrigður, sanngjarn og umfram allt viðráðanlegur húsnæðismarkaður. Til þess þarf **þú** að nýta kosningaréttinn og kjósa rétt.



Jónas Yngvi Ásgrímsson

Fæðingardagur og ár
17. febrúar 1963

Félagssvæði
Suðurland

Netfang
jonasy@simnet.is



Júlíana Einarsdóttir

Fæðingardagur og ár
26. október 1986

Félagssvæði
Reykjavík og nágrenni

Netfang
julianaein@gmail.com

VINNUSTAÐUR, STARF OG MENNTUN

Abbey Road ehf., ráðgafi/bókari, viðskiptafræðingur

REYNSLA AF FÉLAGSSTÖRFUM

Ég hef sem stjórnarmaður VR unnið í ýmsum nefndum. Þær eru helstar starfsmenntanefnd, kjaramálanefnd og húsnæðisnefnd. Starfsmenntamál eru mér mjög hugleikin en ég vil sjá möguleika fólks til áframhaldandi menntunar verða að veruleika. Þarna skiptir máli að fá í kjarasamninga aukna heimild starfsfólks til að geta sótt sér viðbótarmenntun á vinnutíma. Húsnæðismál ungs fólks eru mér einnig ofarlega í huga og þar hef ég komið að málum í húsnæðisnefnd. Auk þess er ég stjórnarmaður í Hagsmunasamtökum heimilanna og þá er ég í stjórn HMS. Sem stjórnarmaður búsettur utan höfuðborgarsvæðisins hef ég einnig verið óþreyttur við að benda á aðstöðumun félagsfólks sem er búsett á landsbyggðinni hvað varðar ýmsa þjónustu.

Að öðrum félagsstörfum má nefna að ég er félagi í Lions og Oddfellow.

HELSTU ÁHERSLUR

Meðal þess sem ég legg líka áherslu á eru bætt kjör þeirra sem hafa lægstu launin. Styttri vinnuvika og 30 daga orlof til jafns við opinbera markaðinn er réttlætismál. Áframhaldandi þróun starfsnáms er líka nauðsynlegur hluti af kjaramálum framtíðarinnar, sérstaklega ef tekið er tillit til fjórðu iðnbyltingarinnar. Mesta kjarabótin er þó að ná niður verðbólgu og vöxtum. Ástæða verðbólgunnar er ekki launahækkanir kjarasamninga heldur miklu frekar sú græðgisvæðing sem birtist í hagnaðartölum stórfyrirtækja. Ekki er lengur hægt að krefjast þess að launafólk beri eitt byrðarnar heldur verða fjármagnseigendur líka að koma að því.

Undanfarin ár hafa verið lærdómsrík. Að starfa í stjórn stéttarfélags er mikil vinna og gefandi. Ákvarðanir sem teknar eru í stjórninni koma til með að hafa áhrif á líf margra. Því þurfum við sem þar störfum að vinna af ábyrgð og vanda verk okkar.

Ég óska eftir því að þú, VR félagi góður, greiðir mér atkvæðið þitt og leyfir mér þannig að vinna áfram fyrir þig.

VINNUSTAÐUR, STARF OG MENNTUN

Ég starfa sem mannauðsstjóri hjá Aðföngum.

Ég lauk stúdentsprófi frá Kvennaskólanum í Reykjavík, BA-gráðu í félagsfræði og Msc í mannauðsstjórnun og vinnusálfræði. Auk þess er ég með viðbótardiplómu í lýðheilsuvísindum.

REYNSLA AF FÉLAGSSTÖRFUM

Ég hef átta ára reynslu af mannauðsmálum. Ég var í faghópi um heilsueflandi vinnuumhverfi á vegum Stjórnvísí þar sem áhersla var lögð á fræðslu um heilsueflingu á vinnustöðum.

Ég er félagslynd og hef gegnt stöðu formanns starfsmannafélags, bæði á núverandi og öðrum vinnustöðum. Þar hef ég séð um að skipuleggja viðburði og stuðla að bættri vinnustaðamenningu.

Ég hef átt í góðu samstarfi við VR í gegnum árin vegna starfa minna, meðal annars þegar kemur að kjaramálum.

HELSTU ÁHERSLUR

Ég býð mig fram í stjórn VR til að leggja mitt af mörkum við að bæta kjör VR félaga og taka virkan þátt í mikilvægu starfi félagsins.

Í mínum störfum sem mannauðsstjóri sé ég svart á hvítu hversu stórt hlutverk verkaldsfélög spila á vinnumarkaði. Það er þó hægt að gera betur. Endurskoða má styrkjakerfið og ég tel sjálf að fæðingarstyrkir ættu að vera sjálfsagður hluti kerfisins. Þá tel ég mikilvægt að VR styðji betur við geðheilbrigði félagsfólks, t.d. með styrkjum vegna sálfræðiþjónustu. Þannig mætti betur fyrirbyggja brottfall fólks af vinnumarkaði.

Standa þarf vörð um veikindaréttinn sem grundvallarrétt félagsfólks. Á sama tíma er nauðsynlegt að hlusta á áhyggjur atvinnurekenda og stuðla að því að kerfið byggist á sanngirni og gagnkvæmu trausti og að það sé sjálfbært.

Að lokum legg ég áherslu á að virkja félagsfólk betur og auka þátttöku þess í kosningum og starfi félagsins.



Kristjana Þorbjörg Jónsdóttir

Fæðingardagur og ár
19. maí 1974

Félagssvæði
Reykjavík og nágrenni

Netfang
Kristjana74@simnet.is

VINNUSTAÐUR, STARF OG MENNTUN

VSÓ Ráðgjöf – sérverkefni á skrifstofu
Menntun: Sveinspróf í háriðn og Skrifstofubraut I og II frá MK.

REYNSLA AF FÉLAGSSTÖRFUM

Ég fór fyrst að taka þátt í starfi innan VR 2006 sem trúnaðarmaður. Ég var í trúnaðarráði félagsins 2007-2009 og aftur 2010-2011. Þá bauð ég mig fram í stjórn félagsins og sat sem aðalmaður og varamaður á árunum 2011-2018. Ég saknaði þess mikið og bauð mig aftur fram til stjórnar 2021. Á þessum árum hef ég tekið virkan þátt í nefndarstörfum innan VR sem og innan ASÍ. Ég var í umhverfisnefnd ASÍ og var varamaður í miðstjórn sem ég er aftur núna. Þá sit ég í starfsmenntanefnd, framkvæmdanefnd sjúkrasjóðs, sinni formennsku í laganefnd og styrkjanefnd. Ég hef komið víða við á vinnumarkaðnum í gegnum tíðina. Ég er svo heppin að vera orðin það gömul að ég hafi mátt vinna sem unglingur. Þá fór ég út á land og vann á bensinstöð og í sjoppu. Auk þess vann ég í frystihúsinu í bænum og pakkaði skreið sem mér fannst sérstaklega skemmtilegt. Ég fór sem au-pair til Bandaríkjanna sem var einstök reynsla. Ég var 20 ár í sölustörfum en tók U-beygju og byrjaði á alveg nýjum vettvangi 2022. Nú vinn ég á verkfræðistofu.

HELSTU ÁHERSLUR

Starfsmenntamál, jafnrétti og stytting vinnuvikunnar eru efst á lista hjá mér. Sem miðaldra kona sem ekki hefur lokið háskólanámi finn ég að möguleikar mínir á vinnumarkaðnum eru ekki eins og hjá þeim sem eru með lengri menntun. Þess vegna finnst mér skipta mjög miklu máli að starfsmenntun sé í boði fyrir alla og að hún sé sem fjölbreyttust. Að geta sótt námskeið og styttra nám með vinnu getur opnað margar dyr svo ég tali ekki um að efla sjálfstraust hjá fólki til að þora að taka skrefið og sækja um draumastarfið. Stytting vinnuvikunnar skiptir okkur líka svo miklu máli. Að geta átt meiri tíma í lífið. Ungt fólk nú til dags horfir allt öðruvísi á lífið en við gerðum fyrir ekki svo mörgum árum. Nú er vinnan ekki lengur í fyrsta sæti heldur lífið og allt það sem það hefur upp á að bjóða. Auðvitað gera allir sér grein fyrir að það þurfi að vinna en það þarf líka að lifa og njóta og það er bara komið ofar á forgangslistann. Ég trúi því að við skilum af okkur betri vinnu þegar jafnvægið er meira. Áður fyrr var lifað til að vinnanú vinnum við til að lifa.



Paula A. Sánchez

Fæðingardagur og ár
4. febrúar 1985

Félagssvæði
Reykjavík og nágrenni

Netfang
paularoches@gmail.com

VINNUSTAÐUR, STARF OG MENNTUN

Center Hotels (Miðbæjarhótel), umsjónaraðili fundarsala og viðburða. Ég er með meistaraþráðu í sjónvarps- og fjölmiðlafræðum og lauk einnig framhaldsnámskeiði í ræðulist og forystu.

REYNSLA AF FÉLAGSSTÖRFUM

Ég hef unnið í sama fyrirtæki á Íslandi í tíu ár. Þar starfa bæði Íslendingar og innflytjendur. Ég hef fengið stöðuhækkun innan fyrirtækisins á hverju ári. Þetta hefur frætt mig um mismunandi aðstæður á vinnumarkaði.

Ég er með BA-gráðu í hljóð- og myndmiðlun og framhaldsnám í ræðu- og leiðtogafærni.

Ég hef tekið þátt í sjálfbæðastarfi með börnum í viðkvæmri stöðu og eldra fólki, bæði í mínu heimalandi og á Íslandi.

Ég hef sótt íslenskunámskeið samhliða vinnu og fjölskyldulífi.

HELSTU ÁHERSLUR

Ég er kona, innflytjandi og móðir tveggja barna. Ég hef upplifað hvernig það er að finnast ég eiga ekki heima í neinu landi. Þetta hefur kennt mér að hlusta á fólk sem líður svipað og mér.

Markmið mitt er að veita innflytjendum og fjölskyldum þeirra rödd innan VR. Ég vil að sjónarmið þeirra skipti máli og að þeim finnist þau vera hluti af samfélaginu.

Í fjölskyldu minni sameinum við menningarheima mína og Íslands. Þetta hjálpar börnunum að alast upp með rætur frá báðum löndum. Ég vil einnig miðla reynslu, þörfum og skyldum innflytjenda til íslensks samfélags til að stuðla að betri skilningi og samstarfi.



Sigríður Lovísa Jónsdóttir

Fæðingardagur og ár
27. febrúar 1968

Félagssvæði
Reykjavík og nágrenni

Netfang
lovisa@brimborg.is

VINNUSTAÐUR, STARF OG MENNTUN

Ég hef starfað hjá Brimborg í 35 ár, fyrst sem tollskýrslufulltrúi, síðan gjaldkeri, aðstoðarmaður forstjóra, söluráðgjafi nýrra bíla, ráðningar- og þjálfunarstjóri ásamt því að sinna launavinnslu, vera gæðastjóri launa og jafnlaunavottunar og er nú ráðgjafi Mazda, Opel, Peugeot og Citroën. Ég lauk stúdentsprófi frá Fjölbautaskólanum í Breiðholti 1989. Þá lauk ég diplómagráðu í mannauðsstjórnun frá Endurmenntun Háskóla Íslands árið 2010 ásamt diplómagráðu í viðskiptafræði við Háskóla Íslands.

REYNSLA AF FÉLAGSSTÖRFUM

Ég hef alltaf verið mjög virk í félagsstörfum, hef m.a. verið í bekkjaráði í Borgarskóla frá 2006-2009. Þá hef ég verið í stjórn foreldrafélags Árbæjarskóla frá 2009-2013, fyrst sem meðstjórnandi og síðar formaður. Síðastliðin 10 ár hef ég setið sem aðalmaður í stjórn VR og undanfarin tvö ár hef ég verið í eftirfarandi nefndum á vegum VR: launanevnd, jafnréttisnevnd, framkvæmdastjórn vinnudeilusjóðs, uppstillingarnevnd um val á stjórnarfólki í LIVE og varamaður í framkvæmdastjórn Orlofssjóðs og jafnréttis- og mannréttindanefnd. Ég var varamaður í miðstjórn ASÍ 2018-2020. Ég hef mikla reynslu af kjaramálum vegna samskipta minna við kjaramálafulltrúa VR og fleiri stéttarfélag á tengslum við starf mitt um 18 ára skeið. Ég tel mjög mikilvægt að hafa fólk í stjórn VR með mikla reynslu af mannauðs-, launa- og kjaramálum eins og ég tel mig hafa. Ég hef mikinn áhuga á að nýta þessa reynslu mína áfram í stjórn VR ásamt 10 ára reynslu af stjórnarsetu í VR.

HELSTU ÁHERSLUR

Aukinn kaupmáttur - standa þarf vörð um að launahækkunar fari ekki beint út í verðlagið. Jafnræði í launahækkunum - með því að gæta þess að enginn hópur sitji eftir. VR er með breiðan hóp félagsfólks. Vinna þarf jafnt fyrir allt félagsfólk VR óháð launum, aldri, kyni og þjóðerni. Halda áfram baráttunni í húsnæðismálum, auðvelda fyrstu kaup og gera leigumarkaðinn aðgengilegri. Aukin tækifæri til endurmenntunar, t.d. að á ákveðnu tímabili ávinnist tiltekinn réttur til námsleyfis á reglubundnum launum. Sveigjanleg starfslok - með því að gefa félagsfólki sem komið er á aldur svigrúm til að minnka starfshlutfall sitt áður en það lýkur störfum. VR sem landsfélag vegna þess að það veitir meira jafnræði og er ákveðin hagræðing. Að lokum er mikilvægt að hlusta á óskir félagsfólks til að gera gott félag betra. Ég er tilbúin til að halda áfram að vinna í krefjandi verkefnum fyrir þig. Takk fyrir lesturinn, þitt atkvæði skiptir máli.



Tómas Elí Guðmundsson

Fæðingardagur og ár
11. ágúst 1983

Félagssvæði
Reykjavík og nágrenni

Netfang
tomas@tomaseli.is

VINNUSTAÐUR, STARF OG MENNTUN

Ég starfa sem deildarstjóri þjónustuvera hjá Dohop ehf. Þar leiði ég þjónustuteymin sem sinna viðskiptavinum á fjölbreyttan og skilvirkan hátt.

Áður starfaði ég hjá Icelandair í tæplega átta ár sem þjálfunar- og gæðasérfræðingur með áherslu á þróun þjálfunar og framkvæmd gæðaeftirlits.

Ég stundaði nám í Borgarholtsskóla og hef lokið fjölbreyttum námskeiðum hjá Endurmenntun Háskólans á Akureyri, þar á meðal í almennri forritun, SQL-gagnagrunnum og vefforritun. Ég er í námi við Háskólann á Bifröst samhliða vinnu en þar styrki ég enn frekar þekkingu mína til stjórnunar og rekstar.

REYNSLA AF FÉLAGSSTÖRFUM

Ég hef hátt í 20 ára reynslu sem trúnaðarmaður. Ég sit í trúnaðarráði VR og fulltrúarráði Lífeyrissjóðs Verzlunarmanna. Þá hef ég reynslu af stjórnarsetu en ég var í stjórn Starfsmannafélags Suðurnesja (STFS). Ég hef setið ASÍ-þing og þing LÍV.

Ég sat í stýrihóp vegna hæfnigreiningar á starfi þjónustufulltrúa og sérhæfðs þjónustufulltrúa fyrir starfsmenntasjóð verslunar- og skrifstofufólks. Þessi reynsla hefur veitt mér traustan grunn til að beita mér fyrir áframhaldandi umbótum og velferð allra félagsmanna VR.

HELSTU ÁHERSLUR

Markmið mitt er að gera VR að leiðandi afli í baráttunni fyrir réttindum og velferð allra félagsmanna, óháð aldri, starfsgrein eða bakgrunni. Ég vil beita mér fyrir:

- Jafnrétti á vinnustað þar sem allir félagsmenn njóta sömu réttinda og tækifæra.
- Styttingu vinnuvikunnar og þróun á vinnufyrirkomulagi sem hentar breyttum þörfum samfélagsins til að tryggja jafnvægi milli vinnu og einkalífs.
- Auknum stuðningi við endurmenntun félagsmanna svo þeir geti mætt tækniþreyingum og nýjum áskorunum á vinnumarkaði.
- Bættum kjörum með áherslu á að laun og önnur starfskjör endurspegli raunverulegt vinnuframlag og skapi mannsæmandi lífsskilyrði.
- Auknum styrkjum til félagsmanna fyrir sálfræðiþjónustu til að styðja við andlega vellíðan og heilsu.

Ég legg sérstaka áherslu á að ákvarðanir stjórnar VR byggist á raunverulegri reynslu félagsfólks og að rödd trúnaðarmanna og starfsfólks heyrst skýrt í stefnumótun félagsins.

Ég er sannfærður um að með samstilltu átaki getum við skapað samfélag þar sem allir eru metnir að verðleikum og enginn er skilinn eftir. Ég bið ykkur, kæru félagsmenn, um ykkar stuðning til að vinna þetta mikilvæga starf.

LISTI STJÓRNAR OG TRÚNAÐARRÁÐS 2026-2027

Samkvæmt lögum VR gerir uppstillingarnefnd félagsins tillögu um skipan í trúnaðarráð. Trúnaðarráðsfundur VR, sem var haldinn mánudaginn 9. febrúar 2026, samþykkti listann einróma. Framboðsfrestur til að skila inn framboðslistum til trúnaðarráðs fyrir kjörtímabilið 2026- 2027 rann út á hádegi miðvikudaginn 11. febrúar 2026. Einn listi barst, listi stjórnar og trúnaðarráðs VR. Þar sem ekki bárust fleiri framboðslistar telst þessi listi réttkjörinn í trúnaðarráð VR. Listinn er birtur í heild sinni hér að neðan:

NAFN

Agnes Marinósdóttir
Aníta Sóley Scheving Þórðardóttir
Anna Bryndís Hendriksdóttir
Arman Ahmadizad
Ágúst Guðbjörn Valsson
Benedikt Ragnarsson
Birna Aronsdóttir
Björgvin Björgvinsson
Bríet Ósk Guðrúnardóttir
Bryndís Guðnadóttir
Brynjar Freyr Ragnarsson
Cale Galbraith
Christopher John Eva
Dominika Soperczak
Edda Kentish
Edda Svandís Einarsdóttir
Elín Sigríður Hallgrímsdóttir
Guðlaug Marín Gunnarsdóttir
Gunnar Steinn Þórsson
Helen Renée Rasanen
Helga Bryndís Jónsdóttir
Ingibjörg V. Jósefsdóttir
Jóhann Bjarni Knútsson
Jóhannes Birgir Guðvarðarson
Jón Ingi Kristjánsson
Jón Ólafur Valdimarsson
Karen Ýr Friðjónsdóttir
Kristjana Svava Einarsdóttir
Kristján Gísli Stefánsson
Leifur Björnsson
Magnús Þorsteinsson
Mateusz Gabriel K. Róbertsson
Sigurður Vopni Vatnsdal
Sjöfn Þórðardóttir
Stephan Ahrens
Tómas Wolfgang Meyer
Unnur Elva Arnardóttir
Þorlákur Þór Erluson
Þorsteinn Þórólfsson
Þóra Skúladóttir Öfjörð
Þórunn Davíðsdóttir

VINNUSTAÐUR

Margt smátt ehf.
Bónus
Rauði krossinn á Íslandi
Samkaup ehf.
Fastus ehf.
Kemi ehf.
Wise lausnir ehf.
Vélfang ehf.
Birgisson ehf.
VR
Samkaup ehf.
Perla norðursins hf.
Alvotech hf.
Costco Wholesale Iceland ehf.
Bláa Lónið hf.
Flugfélagið Atlanta ehf.
Colas Ísland ehf.
Garri ehf.
Hagkaup
Samkaup ehf.
ILVA ehf.
Ferðaskrifstofa Icelandia ehf.
Guðmundur Arason ehf.
Bakkinn vöruhótel ehf.
BL ehf.
Eimskip Ísland ehf.
PricewaterhouseCoopers ehf.
Iceland Travel ehf.
Olís ehf.
Ferðaskrifstofa Icelandia ehf.
Íslandsspil sf.
Ofar ehf.
Sjóvá-Almennar tryggingar hf.
Árvakur hf.
Íslandshotel hf.
Egilsson ehf.
Skeljungur ehf.
Circular Library Network ehf.
Húsasmiðjan ehf.
Vörubílastöðin Próttur hf
Mjólkursamsalan ehf.



**Þúsundir
VR félaga
hafa tekið
sjálfspróf VR
í stafrænni
hæfni!**

**Ert þú búin/n/ð
að taka prófið?**

**Kynntu þér málið
nánar á
stafrænhæfni.is**



BROTTFALL FERÐA HJÁ LEIÐSÖGUFÓLKI

Samkvæmt kjarasamningi leiðsögufólks skal lengd venjulegs vinnudags eða vinnuviku koma fram í ráðningarsamningi. Þar er þá átt við hve mikla vinnu starfskraftur fær hjá fyrirtækinu sem og hversu mikillar vinnu fyrirtækið getur ætlast til af starfskraftinum. Þegar samið hefur verið um starfshlutfall starfsfólks er ekki einhliða hægt að breyta því nema að undangengnum uppsagnarfresti. Vilji atvinnurekandinn breyta fjölda vinnutíma starfsfólks þarf því að láta það vita með kjarasamningsbundnum uppsagnarfresti, t.d. eins mánaðar fyrirvara, miðað við mánaðamót, hafi starfsfólkið unnið hjá fyrirtækinu í meira en þrjá mánuði en skemur en tvö ár.

Í ferðapjónustu á Íslandi getur ýmislegt orðið til þess að ferðir falli niður og hefur þá leiðsögumaðurinn oft tekið á sig tekjuskerðingu. Hér verður því farið út í stöðu leiðsögufólks, eftir ráðningarformi, í þeim tilfellum sem ferð fellur niður.

ALMENNT, TÍMABUNDIN/ÓTÍMABUNDIN RÁÐNING

Sé starfsfólk ráðið til vinnu við leiðsögn hjá atvinnurekanda og ferð fellur niður skal greiða óskert laun samkvæmt fyrirbyggjandi ráðningarsamningi.

VAKTAVINNA

Falli ferð niður hjá leiðsögumanni sem vinnur í vaktavinnu má bjóða honum aðra ferð innan sama mánaðar til að uppfylla umsamið starfshlutfall. Sé það ekki gert greiðist dagvinnukaup fyrir ferðina sbr. gr. 3.3.4. í kjarasamningi leiðsögufólks við SA.

FERÐARÁÐNING/VERKEFNARÁÐNING

Starfsfólk sem vinnur skv. ferðaráðningu er ráðið til einnar ferðar í einu. Þá á að útbúa samning er listar upp yfir hvaða tíma/daga ferðin varir og hvað greitt verður fyrir hana. Starfsfólk sem vinnur í ferðaráðningu er launafólk og atvinnurekendur sjá um greiðslu allra launatengdra gjalda.



Samkvæmt kjarasamningi má segja upp dagsferð ferðaráðs leiðsögufólks með meira en sólarhrings fyrirvara án þess að greiðsla komi fyrir. Sé ferðinni sagt upp með minna en 24 klst. fyrirvara skal greiða ferðina að fullu eins og hún hefði verið farin. Fyrirvari vegna brottfalls langtímaferða er hins vegar fimm sólarhringar. Atvinnurekandinn má þó bjóða sambærilega ferð á sama tíma og ferðin er felld var niður en hafni leiðsögumaður þeirri ferð verður ekki greitt fyrir ferðina.

Atvinnurekandi þarf þó ekki að greiða fyrir ferðina komi upp ófyrirsjáanlegar aðstæður (force majeure), svo sem náttúruhamfarir eða eldsvoði, en hafa skal í huga að það á við í undantekningartilfellum og oftast ekki hvað varðar slæmt veður.

Til að tryggja réttinn til greiðslu er mikilvægt fyrir leiðsögumanninn að eiga til eitthvað skriflegt um að atvinnurekandinn hafi felld ferðina niður, þ.e. að leiðsögumaðurinn hafi verið tilbúinn til vinnu en að atvinnurekandinn hafi hafnað vinnuframlagi viðkomandi dag.

Sé starfsfólk óvísst með kjör sín og réttindi er því ávallt velkomið að hafa samband við kjaramálasvið VR. [VR](#)



ÁRANGURSRÍK BARÁTTA VR FYRIR HÖND BARNAFJÖLSKYLDNA

Barátta VR fyrir hagsmunum foreldra ungra barna í Reykjavík vegna breytinga á leikskólum borgarinnar hefur skilað umtalsverðum árangri. Vegna baráttu VR dró Reykjavíkurborg úr áformuðum gjaldskrárhækkunum um sem nemur á bilinu 100–300 þúsund krónum á ársgrunni, eftir fjölskyldusamsetningu og tekjum.

Álögur á foreldrana hækka engu að síður umtalsvert, um tugi prósentu í mörgum tilfellum. Eftir standa grundvallarbreytingar á þjónustu leikskóla sem geta haft viðtæk áhrif á vinnandi foreldra. Orrustan vannst en stríðið tapaðist.

Sveitarfélög víða um land hafa gert umfangsmiklar breytingar á þjónustu leikskóla á síðustu misserum. Reykjavíkurborg kynnti tillögur sínar að breytingum á leikskólum borgarinnar síðastliðið haust. Þessar tillögur hefðu lagt þungar fjárhagslegar byrðar á herðar foreldra leikskólabarna - hækkun leikskólagjalda hefði numið allt að 183% og þannig étið upp kjarasamningsbundnar launahækkanir foreldra. VR og fleiri stéttarfélög gagnrýndu þessar tillögur harðlega. Sú gagnrýni hefur skilað þeim árangri að samkvæmt uppfærðum tillögum borgarinnar verður hækkunin mun minni en áður var lagt til en engu að síður langt umfram skuldbindingar sveitarfélaganna gagnvart gildandi kjarasamningum. Það er ljóst að umhverfi leikskóla styður ekki lengur við hagsmuni foreldra á vinnumarkaði heldur er markmiðið að fækka vistunarstundum barna á leikskólum, óháð vinnutíma foreldra þeirra. Þessi ákvörðun sveitarfélaganna kann að hafa neikvæð áhrif á jafnrétti kynjanna og atvinnuþátttöku – einkum kvenna – til framtíðar.

HVERJU SKILAÐI BARÁTTAN?

Í uppfærðum tillögum borgarinnar er gert ráð fyrir að leikskólagjöld falli niður fyrir vistun sem nemur 36 tímum á viku. Þá verður aukagjald

innheimt með eftirfarandi þrepaskiptingu:

- Fyrir hvern hálf tíma sem bætist við eftir 36 stundir að 38 stundum hækka leikskólagjöld um 1.750 kr.
- Fyrir hvern hálf tíma sem bætist við eftir 38 stundir að 40 stundum hækka leikskólagjöld um 2.750 kr.
- Fyrir hvern hálf tíma sem bætist við eftir 40 stundir hækka leikskólagjöld um 4.000 kr.

Þessar hækkanir eru mildari en upphaflegar tillögur gerðu ráð fyrir en aftur á móti hefur gjald fyrir hvern „skráningardag“ hækkað í 5.000 krónur. Skráningardagar eru að jafnaði 10-11 dagar á ári sem eru allt almennir vinnudagar og eru í dymbilviku, vetrarleyfum grunnskóla og á milli jóla og nýárs. Þá ákvað Reykjavíkurborg að loka leikskólum einn dag til viðbótar á hverju ári í vetrarleyfum grunnskóla og þá stendur engin vistun til boða.

Í uppfærðum tillögum hefur afsláttur verið innleiddur fyrir hjón eða sambúðarfolk með allt að 18 m.kr. í samanlögð árslaun fyrir skatta. Afslátturinn nemur 40% fyrir hjón með undir 11 m.kr. í árslaun en 20% fyrir hjón með undir 18 m.kr. í árslaun. Þetta er jákvæð breyting en í eldri tillögunum var enginn afsláttur fyrir hjón með samanlagðar tekjur yfir 12 m.kr.

HÆKKUN LEIKSKÓLAGJALDA – SAMBÚÐARFÓLK

Eftirfarandi tafla sýnir áhrif hækkana fyrir sambúðarfólk með eitt barn á leikskóla í Reykjavík þar sem báðir aðilar eru með meðaltekjur VR félaga sem eru 983 þús. kr. á mánuði. Samanlagðar árstekjur þeirra eru þannig yfir 18 m.kr. og falla því þau utan viðmið afsláttarkerfa. Eins er gert ráð fyrir að foreldrarnir nýti sér alla skráningardaga leikskóla sem geta orðið 11 dagar á ári eða 55.000 krónur á ári. Taflan sýnir vistun sem miðar við 8 og 8,5 tíma á dag en samkvæmt gögnum frá 2023 dvelja tæplega 90% barna í Reykjavíkurborg í leikskóla átta tíma á dag eða lengur.

Lengd vistunar	Núgildandi gjaldskrá	Nýjar tillögur með skráningardögum	Breyting í %
8 tímar	35.746	38.290	7%
8,5 tímar	40.470	58.290	44%

Taflan sýnir að leikskólagjöld hækka fyrir foreldra í þessu dæmi um 7% sé miðað við 8 tíma vistun og 44% sé miðað við 8,5 tíma vistun. Í eldri tillögum hefði þessi hækkun numið 46% og 80% fyrir sömu forsendur. Því hafa hækkanir verið mildaðar nokkuð en teljast engu að síður mjög snarpar fyrir þá foreldra sem þurfa að nýta sér hámarksvistun eða 42,5 stundir á viku.

HÆKKUN LEIKSKÓLAGJALDA – EINSTÆÐIR FORELDRAR

Sé litið til stöðu einstæðra foreldra er að finna í uppfærðum tillögum borgarinnar nýtt afsláttarkerfi sem nær betur utan um þennan hóp. Í eldri tillögum var enginn afsláttur í boði fyrir einstæða foreldra með yfir 9,5 m.kr. í árstekjur en í nýju tillögunum geta allir einstæðir foreldrar sótt um afslátt á leikskólagjöldum samkvæmt eftirfarandi þrepaskiptingu:

- Allir einstæðir foreldrar fá minnst 40% afslátt.
- Einstæðir foreldrar með árstekjur á bilinu 8–13 m.kr. fá 50% afslátt.
- Einstæðir foreldrar með árstekjur undir 8 m.kr. fá 75% afslátt.

Eftirfarandi tafla sýnir áhrif þessara nýju tillagna á einstætt foreldri með meðaltekjur VR félaga sem eru 983 þús. kr. á mánuði. Þessi einstaklingur er því með árstekjur á bilinu 8-13 m.kr. og fær 50% afslátt. Eins er gert ráð fyrir því að allir mögulegir skráningardagar séu nýttir. Taflan sýnir áhrifin fyrir vistun sem miðar við 8 og 8,5 tíma á dag.

Taflan sýnir að samkvæmt nýjum tillögum borgarinnar hækka leikskólagjöld snarplega fyrir einstæða foreldra þrátt fyrir afslátt. Fyrir einstæða foreldra sem nýta sér 8 tíma vistun og 11 skráningardaga er hækkunin 23% en 53% fyrir þá foreldra sem nýta sér 8,5 tíma vistun. Hér vega gjöld vegna skráningardaga þungt en einstæðir foreldrar fá ekki afslátt af þeim. Í eldri tillögum borgarinnar hefði hækkunin numið 119% og 183% miðað við sömu forsendur.

Lengd vistunar	Núgildandi gjaldskrá	Nýjar tillögur með skráningardögum	Breyting í %
8 tímar	23.778	29.290	23%
8,5 tímar	25.728	39.290	53%

Á heildina litið má ætla að barátta VR hafi lækkað álögur á foreldra leikskólabarna í Reykjavík um 100.000 – 300.000 kr. á ári.

VR telur breytingar Reykjavíkurborgar og annarra sveitarfélaga á leikskólapijónustu vera mikla afturför. Leikskólinn er fyrsta skólastigið og gríðarlega mikilvæg uppeldisstofnun en hann er líka íverustaður barna meðan foreldrar þeirra sinna vinnu. Því verður að huga að samspili leikskólapijónustu og vinnumarkaðar sem hefur því miður ekki verið gert í sveitarfélögum. VR hefur líka gagnrýnt tekjutengingar leikskólagjalda en nú þegar eru barnabætur tekjutengdar og því er mikil hætta á auknum jaðarsköttum á félagsfólk VR sem á börn.

Allt þetta þarfnast endurskoðunar og VR mun halda áfram hagsmunagæslunni fyrir félagsfólk sitt. 





ORLOFSHÚS VR AÐ VETRI

Þann 5. mars 2026 verður opnað fyrir umsóknir orlofshúsa fyrir veturinn 2026–2027. Lokað verður fyrir umsóknir þann 15. mars. Ekki skiptir máli hvenær á tímabilinu félagsfólk sækir um; það á allt jafn mikla möguleika á að vera dregið út.

Þetta er í samræmi við breytingar á reglum um úthlutun orlofshúsa VR sem tóku gildi árið 2024.

ORLOFSHÚS AÐ VETRI TIL – ÚTHLUTUN OG ALMENN LEIGA

Orlofshúsum VR verður úthlutað viku í senn á tilteknum tímabilum veturinn 2026–2027. Um er að ræða leigu frá fimmtudegi til fimmtudags. Þessi tímabil eru:

- Vetrarfrí í skólum dagana 21.–28. október 2026 og 17.–24. febrúar 2027.
- Jól 2026.
- Áramót 2026–2027.
- Páskar 2027.
- Skíðatímabil á Akureyri frá 1. febrúar til 1. apríl 2027 (orlofshús í Hálöndum og Skipagötu).

Hér skiptir ekki máli þótt félagi hafi tekið orlofshús á leigu á tímabilinu áður, allt félagsfólk stendur jafn vel að vígi.

Umsóknartímabilið er frá 5. til 15. mars 2026. Húsunum verður úthlutað frá 16. mars og hefur félagsfólk tíma til 22. mars til að ganga frá greiðslu í gegnum Mínar síður. Úthlutunarkerfi dregur af handahófi út félagsfólk sem fær sendan tölvupóst að úthlutun lokinni.

Þann 26. mars kl. 10:00 verður opnað á umsóknir orlofshúsa allt vetrartímabilið sem er frá 19. ágúst 2026 til 9. júní 2027. Þá gildir reglan „fyrst koma, fyrst fá“. Lágmarksleiga er þá tveir dagar og helgar eru leigðar frá föstudegi til mánudags.



ÚTHLUTUN FER SVONA FRAM:

Orlofshúsum VR verður úthlutað viku í senn á tilteknum tímabilum veturinn 2026–2027. Um er að ræða leigu frá fimmtudegi til fimmtudags. Þessi tímabil eru:

- VR félagi fer á Míнар síður og sækir um þrjá valkosti sem hann raðar í fyrsta, annað og þriðja sæti eftir því hvað hann myndi helst vilja.
- Hámarksleiga að vetri eru 12 nætur fyrir hvern féлага.
- Úthlutunarkerfi dregur af handahófi út félagsfólk sem fær sendan tölvupóst að úthlutun lokinni.
- Séu tímabil laus eftir að úthlutun lýkur gildir fyrst koma fyrst fá.
- Húsin eru leigð í viku í senn.
- Fyrir utan þessi tímabil er hægt að leigja húsin til skemmri tíma, án úthlutunar.

ORLOFSHÚS AÐ SUMRI TIL - ÚTHLUTUN OG ALMENN LEIGA

Þann 31. janúar var lokað fyrir umsóknir orlofshúsa sumarið 2026 og hefur félagsfólk sem fékk úthlutað húsi fengið tilkynningu þar að lútandi. 

REGLUR UM TJALDSVÆÐI Í MIÐHÚSASKÓGI

Athugið að einungis eitt tjald/einn ferðavagn má fara í hvert stæði á svæðinu.

Hámarksleiga eru 10 nætur.

Aldurstakmark til að bóka tjaldstæði er 20 ár, miðað er við árið sem VR félagi verður 21 árs.

Ganga þarf frá greiðslu um leið og bókað er. Ekki er hægt að fá endurgreitt eftir að leigan hefur verið greidd.

ALMENNAR REGLUR

Hafi orlofshúsið ekki verið nýtt á leigutímanum er ekki hægt að fá leigugjaldið endurgreitt eftir á.

Orlofshús eru ekki leigð til VR félaga yngri en 20 ára og er miðað við árið sem þeir verða 21 árs.

Ef inneign í VR varasjóði er notuð til að greiða fyrir leigu á orlofshúsi er hún undanþegin staðgreiðsluskyldu skatta, að því hámarki sem er í gildi hverju sinni samkvæmt skattmati hvers árs.

Framleiga á orlofseignum VR er með öllu óheimil. Félagi sem skráður er leigjandi ber fulla ábyrgð á húsnaðinu meðan það er í leigu á hans nafni.



VRÆKTUM VITIÐ



RÆKTUM VITIÐ HELDUR ÁFRAM

Samstarfsverkefnið Ræktum vitið sem ýtt var úr vör af VR/LÍV og SVÞ árið 2023 er enn í markvissri vinnslu meðal félaganna. Vefsíða verkefnisins www.raektumvitid.is var formlega opnuð í upphafi árs 2025 og er ánægjulegt að segja frá því að umferð á síðuna fyrsta árið er afar góð.

Verkefnið Ræktum vitið gengur út á upplýsingagjöf og stuðning með áherslu á sí- og endurmenntun til starfsfólks og forsvarsmanna fyrirtækja. Markmiðið er skýrt: að sí- og endurmenntun verði hluti af daglegum rekstri fyrirtækja í verslun og þjónustu – til hagsbóta fyrir starfsfólk og fyrirtæki.

Markmið til 2030

- 80% starfsfólks taki reglulega þátt í fræðslu
- 80% þeirra sem hafa íslensku sem annað tungumál nái B1-stigi samkvæmt Evrópska tungumálarammanum
- Viðurkennd vottun fyrir starfsfólk og fyrirtæki

Hvers vegna?

- Aukin hæfni og meiri starfsánægja
- Stuðningur við íslenskunám
- Jöfn tækifæri á vinnumarkaði
- Betri þjónusta og gæði

Kynntu þér vefsíðuna Ræktum vitið – þar finnur þú upplýsingar um fræðslu, leiðbeiningar og styrkjámöguleika fyrir bæði einstaklinga og fyrirtæki.



NÝTTU ÞÉR VERKFÆRAKISTU VR!

Tækifæri einstaklinga til starfsþróunar eru fjölmörg og getur félagsfólk VR nýtt sér ýmis verkfæri sem því stendur til boða. Á vefsíðu VR má finna sérstaka starfsþróunarsíðu þar sem félagsfólk getur nálgast upplýsingar, verkfæri og leiðbeiningar til að efla hæfni sína.

Í sumum tilfellum fylgir starfsþróun kostnaður en starfsmenntasjóðir VR hafa gjarnan stutt félagsfólk sitt með styrkjum. Ýmsar leiðir til að sækja um styrki standa til boða og eru þær nánar útskýrðar aftar í blaðinu, sjá Leiðirnar þrjár. Jafnframt er mikilvægt að kynna sér hvers konar nám og námskeið teljast styrkhæf hjá sjóðunum en sú flokkun er sett fram hér á næstu opnu til frekari skýringar (Hvað er styrkhæft).

VR leggur ríka áherslu á að styðja félagsfólk sitt í starfsþróun með fjölbreyttum hætti og býður einnig upp á starfsþróunarráðgjöf í samstarfi við Mími-símenntun. Félagsfólk stendur til boða að skrá sig í starfsþróunarráðgjöfina sér að kostnaðarlausu inni á Mínum síðum á vr.is. Starfsþróunarráðgjöf hefur verið í boði fyrir félagsfólk síðastliðin misseri með góðum árangri og vonast VR til að áfram fái þessi þjónusta góðar viðtökur. Tilgangur starfsþróunarráðgjafarinnar er að styðja félagsfólk til þess að vaxa í starfi, takast á við ný verkefni og koma í veg fyrir stöðnun í starfi. Áherslan er þá ekki endilega á að skipta um starf heldur að tileinka sér nýjar aðferðir og nálganir í núverandi starfi. Fyrir marga getur verið áskorun að hefja þetta ferli enda valkostirnir í sí- og endurmenntun fjölmargir. Þar kemur starfsþróunarráðgjöfin af krafti inn en eitt af mörgum hlutverkum hennar er að liðsinna félagsfólki í þessu ferli.

Alþjóðæfnahagsráðið (World Economic Forum) gefur reglulega út skýrsluna The Future of Jobs Report þar sem fjallað er um framtíð vinnumarkaðarins. Í skýrslunum eru dregnir fram þeir hæfnipættir sem talið er að muni skipta mestu máli í störfum framtíðarinnar, meðal annars í ljósi tæknibreytinga og samfélagslegra umbreytinga. Hér á eftir má sjá þá hæfnipætti sem WEF taldi mikilvæga á árinu 2025 sem og

þá hæfni sem ráðið spáir að verði í auknum vexti á árunum 2025-2030. Hæfnipættirnir geta verið persónulegs og/eða faglegs eðlis. Þau sem vilja huga markvisst að starfsþróun sinni ættu að sjá hag sinn í því að hafa þessa hæfnipætti að leiðarljósi í vegferð sinni. [VR](#)

10 mikilvægustu hæfnipættirnir 2025

- 1. Greinandi hugsun**
e. Analytical thinking
- 2. Seigla, sveigjanleiki og lipurð**
e. Resilience, flexibility and agility
- 3. Leiðtogahæfni og geta til að hafa félagsleg áhrif**
e. Leadership and social influence
- 4. Skapandi hugsun**
e. Creative thinking
- 5. Hvatning og sjálfsvitund**
e. Motivation and self-awareness
- 6. Tæknilæsi**
e. Technological literacy
- 7. Samkennd og virk hlustun**
e. Empathy and active listening
- 8. Fróðleiksfýsn og símenntun**
e. Curiosity and lifelong learning
- 9. Stjórnun mannaúðs**
e. Talent management
- 10. Þjónustulund og þjónusta við viðskiptavinum**
e. Service orientation and customer service

Hæfni í auknum vexti 2025-2030

- **Gervigreind og gagnasöfnun**
e. AI and big data
- **Netkerfi og netöryggi**
e. Networks and cybersecurity
- **Tæknilæsi**
e. Technological literacy
- **Skapandi hugsun**
e. Creative thinking
- **Seigla, sveigjanleiki og lipurð**
e. Resilience, flexibility and agility
- **Fróðleiksfýsn og símenntun**
e. Curiosity and lifelong learning
- **Leiðtogahæfni og geta til að hafa félagsleg áhrif**
e. Leadership and social influence
- **Stjórnun mannaúðs**
e. Talent management
- **Greinandi hugsun**
e. Analytical thinking
- **Umhverfissvitund/vistvæn ábyrgð**
e. Environmental stewardship

Fagnám verslunar og þjónustu

Fagnám verslunar og þjónustu er 90 eininga nám á framhaldsskólastigi og er blanda af fjarnámi hjá Verzlunarskóla Íslands og vinnustaðanámi sem fer fram úti í fyrirtækjum



RAUNFÆRNIMAT

fyrir starfandi verslunarfólk

Fáðu hæfni þína á mótí hæfnikröfum starfsins staðfesta með fagbréfi

Pantaðu ráðgjöf hjá Mími símenntun

SKREF 1



FAGNÁM

Fjarnám hjá Verzlunarskóla Íslands

Taktu skrefið

Skráðu þig með því að senda póst á fjarnam@verslo.is

SKREF 2



STÚDENT

Ljúktu stúdentsprófi í fjarnámi hjá Verzlunarskóla Íslands

SKREF 3



DIPLÓMANÁM EÐA BS-NÁM

Taktu skrefið í fjarnámi með vinnu hjá Háskólanum á Bifröst í Diplómanámi í viðskiptafræði og verslunarstjórnun eða með BS-námi í viðskiptafræði með áherslu á stjórnun í verslun og þjónustu.

SKREF 4



Valfrjálst er milli skrefa hvort einstaklingur kjósi að halda áfram eða ekki. Vegferðin er í boði fyrir starfsgreinina og valið ávallt einstaklingsins.

Kynntu þér málið á fagnam.is



HVERNIG ER ÞÍN STAFRÆNA HÆFNI?

stafrænhæfni.is

VR

Hvað fellur undir viðmið um námskeið hjá starfsmenntasjóði VR/LÍV?



Hvað er þá styrkhæft?

Styrkhæft nám

- ✓ Nám til eininga
- ✓ Aukin réttindi
- ✓ Tungumálanám einkakennsla í tungumáli er styrkhæf

Styrkhæf sjálfstyrking

- ✓ Fellur að viðmiðum um námskeið
- ✓ Verður að vera forvörn, ekki meðferð
- ✓ Eingöngu sjálfstyrkingarnámskeið innanlands
- ✓ Starfstengd markþjálfun 12 tímar á ári, tímafjöldi sýnilegur á reikningi

Styrkhæft námskeið

- ✓ Fellur að viðmiðum um námskeið
- ✓ Starfstengt námskeið ef það er óljóst, þá þurfa rök að fylgja með
- ✓ Ráðgjöf, handleiðsla og meðferðarúrræði eru ekki styrkhæf

Styrkhæf ráðstefna

- ✓ Ráðstefna með skipulagðri dagskrá sem inniheldur starfstengd fræðsluerindi
- ✓ Eingöngu ráðstefnugjald
- ✓ Hlekkur á vefsíðu og dagskrá þarf að fylgja umsókn

Styrkhæft netnámskeið

- ✓ Fellur að viðmiðum um námskeið
- ✓ Starfstengt námskeið ef það er óljóst, þá þurfa rök að fylgja með
- ✓ Áskrift með mörgum starfstengdum námskeiðum er heimil

Styrkhæft tómstunda-námskeið

- ✓ Fellur að viðmiðum um námskeið
- ✓ Byrjendanámskeið en ekki iðkun í sama fagi
- ✓ Greiddur reikningur verður að vera á nafni félaga
- ✓ Eingöngu innanlands

Ferðastyrkir

- ✓ Ferð tengist starfstengdu námi, ráðstefnu eða námskeiði Vegalengdin milli dvalarstaðs og fræðslustofnunar er meiri en 50km
- ✓ Skila þarf inn sérumsókn um ferðastyrk
- ✓ Greiddur reikningur verður að vera á nafni félaga

Þrjár leiðir til að sækja um styrk í starfsmenntasjóði VR/LÍV

Veldu eina leið

Einstaklingar

Fyrirtæki

Sameiginlegur styrkur

Einstaklingur sækir um styrk

Fyrirtæki sækir um styrk

Sameiginlegur styrkur einstaklings og fyrirtækis

1. Umsókn

Sótt er um á Mínun síðum á vr.is. Félagsfólk annarra aðildarfélaga LÍV sækir um hjá sínu stéttarfélagi.

2. Reikningur

Greiddur reikningur verður að vera á nafni þess sem sækir um og staðfesting á að reikningur sé greiddur þarf að fylgja.

3. Upplýsingar

Lýsing á námi skal fylgja með umsókn ef óljóst er hvers konar nám/námskeið sótt er um.

4. Greiðsla

Styrkur greiddur inn á reikning félaga að uppfylltum skilyrðum sjóðsins.

Athugið

Veittur styrkur er 90% af reikningi vegna náms, af starfstengdu námskeiðsgjaldi eða af ráðstefnugjaldi.

Hámarksstyrkur er **180.000 kr.** og **540.000 kr.** þegar félagi á rétt á uppsöfnun. Veittur styrkur af tómstundanámskeiði er 50% að hámarki 40.000 kr. sem dregst frá árlegum hámarksstyrk.

Tómstundastyrkur hefur ekki áhrif á uppsöfnun.

Veittur ferðastyrkur vegna náms/starfstengdra námskeiða er 50%, að hámarki 50.000 kr. sem dregst frá árlegum hámarksstyrk.

1. Umsókn

Sótt er um á attin.is

2. Reikningur

Greiddur reikningur verður að vera á nafni fyrirtækis og staðfesting á að reikningur sé greiddur þarf að fylgja.

3. Upplýsingar

Lýsing á námi skal fylgja með umsókn og listi starfsfólks sem sóttu námið/námskeiðið (nafn-kennitala-stéttarfélagsaðild).

4. Greiðsla

Styrkur greiddur inn á reikning fyrirtækis að uppfylltum skilyrðum sjóðsins.

Athugið

Veittur styrkur er 90% af reikningi vegna náms, af starfstengdu námskeiðsgjaldi eða af ráðstefnugjaldi.

Hámarksstyrkur er **390.000 kr.** fyrir hvern einstakling.

Hámarksstyrkur til fyrirtækja er **4 milljónir kr.** á ári.

1. Kostnaður

Nám verður að kosta að lágmarki 200.000 kr.

2. Reikningur

Það skiptir ekki máli á hvoru nafni greiddur reikningur er, nafni fyrirtækis eða félaga.

3. Umsókn

Félagi sækir um styrkinn á mínum síður á vr.is eða hjá sínu LÍV-félagi og gildir sú umsókn einnig vegna styrks fyrirtækisins. Því þarf ekki að senda inn sér umsókn fyrir fyrirtækið

Yfirlýsing frá fyrirtækinu verður að fylgja með umsókninni þar sem fram kemur að um sé að ræða sameiginlega umsókn og að námið sé hluti af starfsþróunaráætlun starfskraftsins.

4. Afgreiðsla

Við samþykkt umsóknar dregst styrk-upphæðin af rétti beggja. Miðað er við 50/50 en ef félagi á rétt á uppsöfnun þá er uppsöfnunin nýtt fyrst og svo réttur fyrirtækis.

5. Útborgun

Styrkupphæð greiðist inn á reikning beggja.

6. Upphæð styrks

Samanlagður styrkur er 90% af námsgjaldi – **hámark 570.000 kr.** (180.000 kr. réttur félaga + 390.000 kr. réttur fyrirtækis) eða að hámarki **800.000 kr.** þegar félagi á rétt á uppsöfnun.



Tók gildi 1. janúar 2024.



FJÖLSÓTTUR FUNDUR VR OG SI UM HÚSNÆÐISMÁL

Á fjölmennum fundi VR og Samtaka iðnaðarins í febrúar kom fram ákall til stjórnvalda um skýra sýn í húsnæðismálum og að þau taki að sér viðameira hlutverk þegar kemur að málaflöknum.

Húsnæðismál eru eitt stærsta kjaramál vinnandi fólks og hefur VR lagt mikla áherslu á húsnæðisöryggi launafólks. Ekki hefur verið samstaða um aðkomu ríkis og sveitarfélaga að húsnæðisuppbýggingu en fundurinn var sammála um að ríkur vilji væri til samstarfs og samvinnu til að auðvelda og flýta ferli íbúðabygginga. Í ávarpi félags- og húsnæðismálaráðherra, Ragnars Þórs Ingólfssonar, kom fram vilji ríkisstjórnarinnar til að skoða hvernig koma mætti til móts við sveitarfélögin þegar kemur að innviðauppbýggingu.

Halla Gunnarsdóttir, formaður VR, bindur vonir við að þessi skýri samhljómur milli stærsta stéttarfélags og stærstu atvinnurekendasamtaka landsins nái eyrum stjórnvalda og að þau hlýði kallinu um að taka að sér meiri yfirsýn og jafnvel yfirstjórn í húsnæðismálum. „Húsnæði er stærsti áhrifabáttur verðbólgunnar. Það þarf að hefja húsnæðismálin úr farvegi átaksverkefna og tryggja langtímasýn með það að markmiði að allir geti komið sér þaki yfir höfuðið á viðráðanlegum kjörum.“

FRÁ ORÐUM TIL ATHAFNA

Fundinn, sem bar yfirskriftina Samstaða um úrbætur í húsnæðismálum, sátu fulltrúar frá nánast öllum hliðum húsnæðisuppbýggingar auk launafólks og Samtaka iðnaðarins, allt frá verktökum og arkitektum að sveitarfélögum, fasteignafélögum og Húsnæðis- og mannvirkjastofnun. Fjallað var um stöðuna á húsnæðismarkaði og framtíðarhorfur og leitað svara við spurningunni um hvernig við kæmumst frá orðum til athafna. Sigurður Hannesson, framkvæmdastjóri SI, setti fundinn og Halla Gunnarsdóttir fjallaði um húsnæðismál frá sjónarhóli launafólks. Kristín Amalía Línal, hagfræðingur hjá HMS, ræddi stöðu



húsnæðismála í upphafi árs og Ingólfur Bender, aðalhogfræðingur SI, fór yfir gjaldtökuheimildir sveitarfélaga við húsnæðisuppbýggingu. Karl Þráinsson, framkvæmdastjóri Framkvæmdafélagsins Arnarhvals, sagði reynslusögur af vettvangi og Sigurður Stefánsson, framkvæmdastjóri Aflvaka þróunarfélags, fjallaði um áhrif öldrunar þjóðarinnar á húsnæðisþörf.

Í pallborði urðu líflegar umræður með þátttöku fundargesta. Saga Guðmundsdóttir, aðalhogfræðingur Sambands íslenskra sveitarfélaga, Gylfi Gíslason, framkvæmdastjóri JÁVERKS, Björn Traustason, framkvæmdastjóri Bjargs íbúðafélags, og Arnhildur Pálmadóttir, arkitekt hjá s. ap arkitektum, sátu í pallborði auk þeirra Höllu og Sigurðar. [v](#)



Sigmundur Halldórsson
Starfskraftur LÍV

AF VETTVANGI LÍV

34. þing Landssambands íslenskra verzlunarmanna fór fram í Reykjavík 30.-31. október 2025. Þar komu saman fulltrúar allra aðildarfélaganna LÍV en VR er langstærsta félagið innan LÍV. Sambandið er heildarsamtök starfsfólks í verslunar-, skrifstofu- og þjónustugreinum. Tilgangur sambandsins er að vera sameiginlegur vettvangur aðildarfélaganna til að vinna að bættum kjörum og öðrum hagsmunamálum félagsfólks.

Á þinginu voru samþykktar mikilvægar breytingar á lögum LÍV en á 33. þingi LÍV var lögð fram áskorun á stjórn LÍV um að fara í endurskoðun laga. Eftir vandað endurskoðunarferli voru lagðar til breytingar þar sem þær stærstu snúa að 9., 11. og 35. grein laga LÍV. Þessar breytingar sneru að formfestu í tilhögun þings LÍV, fjölda fulltrúa á þinginu sem héðan í frá munu verða 90, auk þess að fjölga þeim sem sótt geta þingið frá smærri deildum og félögum og að lokum var úrsagnarferli úr sambandinu gert skýrara.

Á þinginu hélt Hannah Peaker, aðstoðarframkvæmdastjóri New Economics Foundation, erindi þar sem hún fjallaði um hvernig niðurskurðarstefna hefur verið kynnt og framkvæmd. Fram kom í erindi hennar að á undanförunum áratugum hefði verið látið að því liggja að ekki væri um neina aðra valkosti að ræða í hagstjórn. Á sama tíma gagnrýna fjölmörg bæði forsendur og framkvæmd stefnunnar. Afleiðingar niðurskurðarstefnu séu vaxandi ójöfnuður, veiking velferðarkerfa og aukið fylgi öfgaflokka á hægri væng stjórnmalanna. Á þinginu var samþykkt ályktun þar sem varað er eindregið við þeirri niðurskurðarstefnu sem einkennir bæði umræðu og ákvarðanir í ríkisfjármálum. Niðurskurðarstefna er ógn við kjör og réttindi launafólks og þar með við almenn lífsgæði á Íslandi. Hún er pólitísk hugmyndafræði en ekki óumdeild hagfræði. Stefnan er í grunninn þrífætt. Í fyrsta lagi felur hún í sér niðurskurð á ríkisútgjöldum sem gjarnan birtist í lakari þjónustu, minni stuðningi, harkalegum tekjutengingum og hærri gjöldum og álögum. Í öðru lagi má nefna hávaxtastefnu sem hefur það að markmiði að láta skuldara og leigjendur bera kostnaðinn af sveiflum í efnahagslífinu en verja fjármagnseigendur. Í þriðja lagi felst niðurskurðarstefna í tilraunum til niðurbrots á kjörum og réttindum launafólks.

Þing LÍV krafðist þess í ályktuninni að stjórnvöld, sveitarfélög og Seðlabankinn rísi undir ábyrgð sinni. Viðfangsefni samtímans séu umfangsmikil og þau kalli á stórhuga stjórnsmál. LÍV mun aldrei una því að réttindi og kjör launafólks verði brotin á bak aftur og seilst verði sífellt dýpra í vasa þess til þess að skipta út fjárfestingum á vegum stjórnvalda fyrir álögur á launafólk. Allir innviðir Íslands þarfnast fjárfestingar og húsnæðisvandinn verður ekki leystur með bútasaumi. Markmiðið á að vera að skila samfélaginu í betra horfi til komandi kynslóða.

Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, prófessor í félagsfræði við HÍ, hélt erindi um gervigreind á þingi LÍV þar sem hún varpaði fram spurningum um hlutverk stéttarfélaganna í þeim miklu breytingum sem gervigreind og tækniþróun hafa á vinnumarkaðinn. Hún sagði þetta vera spennandi breytingar sem auki að sama skapi óvissu og álag auk þess sem friðhelgi launafólks minnki og ójöfnuður fari vaxandi. Gervigreindin geti endurspeglað og ýkt ójöfnuð og mismunun, svo sem kynja- aldurs- og upprunaskekkjur. Oft skorti á bæði gagnsæi og ábyrgð. Stéttarfélög þurfi að taka að sér aukið hlutverk til þess að tryggja að ákvarðanir um ráðningar og framgöngu í starfi séu ekki eingöngu byggðar á gervigreind.



Þingið samþykkti ályktun varðandi gervigreind þar sem m.a. kom fram mikilvægi þess að stjórnvöld og fyrirtæki myndi sér skýra stefnu og reglur og kynni hana fyrir öllum þeim sem málið varðar. Stefna fyrirtækja á þessu sviði er víða óljós eða ekki til staðar. Evrópska verkalyðshreyfingin hefur ítrekað kallað eftir skýrum reglum og jafnvel banni við ákveðnum tegundum gervigreindar við mannauðsstjórnun. Hreyfingin hefur einnig þróað ramma utan um réttlát umskipti sem eiga að tryggja að ný og breytt tækni skili sér í auknum lífsgæðum launafólks.

Þá gagnrýndi þing LÍV harðlega þær grundvallarbreytingar sem mörg sveitarfélög hafa gert á leikskólastiginu og skoraði á Reykjavíkurborg að hverfa frá tillögum sínum um að feta sömu leið. Í ályktun sem samþykkt var á þinginu var áréttað að þær breytingar sem væru að verða á leikskólastiginu hefðu aldrei fengið umfjöllun í lýðræðislegum kosningum. Þær ganga þvert gegn loforðum sveitarfélaga í tengslum við síðustu kjarasamninga en þá tók launafólk á sig lágar launahækkanir gegn því að hið opinbera legði ekki frekari álögur á launafólk. Engu að síður hafa sum sveitarfélög hækkað leikskólajöld um tugi prósent. Þing LÍV krafðist þess að sveitarfélög leituðu annarra leiða til að koma til móts við breytingar í umhverfi leikskóla enda beri þeim skylda til að standa við loforð sem gefin voru í tengslum við síðustu kjarasamninga. Þing Landssambands íslenskra verzlunarmanna skoraði sömuleiðis á stjórnvöld að innleiða án tafar í íslensk lög 190. samþykkt Alþjóðavinnuálastofnunarinnar, ILO, frá árinu 2019. Samþykkt ILO er fyrsti alþjóðlegi sáttmálinn sem tekur á ofbeldi og áreitni á vinnumarkaði og í atvinnulífinu sem snýr að þriðja aðila, eins og til dæmis viðskiptavinum verslana. Hún var samþykkt á 100 ára afmælisþingi ILO í júní 2019 og tók gildi 25. júní sama ár. Þing LÍV leggur á það áherslu að engin eigi að þurfa að hafa áhyggjur af því að bera skaða af starfi sínu. Öll eigum við rétt á því að komið sé fram við okkur af virðingu og sanngirni við vinnu okkar. Þing LÍV skorar á stjórnvöld að huga nú þegar að endurbótum á núgildandi lagaumhverfi og tryggja öryggi starfsfólks í verslun og þjónustu, m.a. með innleiðingu á 190. samþykkt Alþjóðavinnuálastofnunarinnar.

Ný forysta LÍV var kosin á þinginu til tveggja ára:

Formaður: Eiður Stefánsson, FVSA

Aðalmenn í stjórn:

Birgitta Ragnarsdóttir, VR

Halla Gunnarsdóttir, VR

Hjörtur Geirmundsson, Vmf. Skagafjarðar - ritari

Kolbrún Júlía Erlendsdóttir, VR

Ólafur Reimar Gunnarsson, VR

Svanhildur Ó. Þórsteinsdóttir, VR – varaformaður

Auk þeirra voru sjö kosin til vara í stjórn.



VINNUR ÞÚ HJÁ FYRIRTÆKI ÁRSINS?

Niðurstöður í könnun VR á Fyrirtæki ársins 2026 verða kynntar við hátíðlega athöfn í Hörpu þann 13. maí næstkomandi. Í ár fékk allt starfsfólk um 150 fyrirtækja tækifæri til að taka þátt í könnuninni óháð stéttarfélagsaðild sinni og var hún send til yfir 40 þúsund einstaklinga á almennum vinnumarkaði. Könnun VR á Fyrirtæki ársins er þannig ein viðamesta vinnumarkaðskönnun sem gerð er á Íslandi.

VR hefur kannað aðbúnað félagsfólks og viðhorf þess árlega í meira en tvo áratugi. Öll í félaginu fengu senda könnun en fjöldi fyrirtækja tryggir að auki öðru starfsfólki sínu þátttökurétt í henni, óháð því í hvaða stéttarfélagi það er.

UM HVAÐ ER SPURT?

Í könnuninni er spurt um viðhorf til nýu lykilþátta í starfsumhverfi svarenda. Þættirnir eru stjórnun fyrirtækisins, starfsandi á vinnustaðnum, launakjör, vinnuaðstaða, sveigjanleiki í vinnu, sjálfstæði í starfi, ímynd fyrirtækisins, jafnrétti og að síðustu ánægja og stolt af vinnustaðnum. Gefin er einkunn fyrir hvern lykilþátt og saman mynda einkunnirnar heildareinkunn fyrirtækis en hæsta einkunn er fimm. Ítarleg umfjöllun um þættina og þróun þeirra er að finna á vef VR, vr.is. Þar má einnig finna umfjöllun um hugmyndafræðina að baki könnuninni og framkvæmd hennar.

EFSTU FYRIRTÆKIN VERÐA FYRIRTÆKI ÁRSINS

Niðurstöður eru birtar á vef VR fyrir hvert og eitt fyrirtæki sem nær lágmarkssvörum sem er 35% af útsendum spurningalistum. Einungis fyrirtæki þar sem allt starfsfólk hefur tækifæri til að taka þátt í könnuninni koma hins vegar til greina í valinu á Fyrirtæki ársins eða Fyrirmyndarfyrirtæki.

Fyrirtækjum er skipt í þrjá flokka eftir stærð. Minnstu fyrirtækin eru þau þar sem starfsfólk er færri en 30 talsins, meðalstór eru þau þar sem starfa 30 til 69 og þau stærstu eru með 70 eða fleiri starfsmenn.

Efstu fyrirtækin í hverjum stærðarflokki fá titilinn Fyrirtæki ársins. Fyrirtækin í fimmtán efstu sætunum, þar með talin vinningsfyrirtækin sjálf, fá viðurkenninguna Fyrirmyndarfyrirtæki.

FJÖLSKYLDUVÆNUSTU FYRIRTÆKIN OG FRÆÐSLUVIÐURKENNING VR

Eitt fyrirtæki í hverjum stærðarflokki verður útnefnt Fjölskylduvænasta fyrirtækið 2026. VR veitti slíka viðurkenningu í fyrsta skipti árið 2023 og verður hún fastur liður í könnunni héðan í frá. Viðurkenningin grundvallast á svörum starfsfólks við spurningum sem snúa að sveigjanleika í vinnu og getu til þess að samræma vinnu og einkalíf. VR telur brýnt að vekja athygli á þessum mikilvæga málaflokki með því að veita sérstakar viðurkenningar til þeirra fyrirtækja sem bjóða starfsfólki sínu upp á fjölskylduvæna vinnustaði.

Auk þess hlýtur eitt fyrirtæki í hverjum stærðarflokki Fræðsluviðurkenningu VR 2026. Útnefningin byggist á viðhorfi starfsfólks til sí- og endurmenntunarmála og getu þess til þess að þróast í starfi.

ÞINN VETTvangur til SAMSKIPTA

Könnunin veitir starfsfólki mikilvægan farveg til að tala við stjórnendur vinnustaða sinna, hrósa því sem vel er gert en benda jafnframt á það sem þarf að laga. Þetta er þinn vettvangur og þín leið til að láta heyra frá þér.

Niðurstöðurnar eru mælikvarði á frammistöðu stjórnenda fyrirtækja og nýttar til að veita þeim fyrirtækjum sem standa sig vel í mannauðsmálum viðurkenningu fyrir vel unnin störf og hvetja önnur til aðgerða. Niðurstöður í könnun VR á Fyrirtæki ársins eru meira en bara viðurkenning til fyrirtækja. Þær gefa félagsfólki VR og starfsfólki á almenna vinnumarkaðnum upplýsingar um starfskjör í fyrirtækjum og viðhorf starfsfólks þeirra sem og þróun á vinnuaðstæðum. Þær gefa VR einnig dýrmætar upplýsingar um hvar hallar á félagsfólk og hvernig kjarabaráttan hefur skilað árangri. Niðurstöður könnunarinnar eru mikilvægt innlegg í kjaraviðræður og renna frekari stoðum undir starfsemi og þjónustu félagsins. [VR](#)

TRÚNAÐARMAÐURINN

BRYNJAR GAUTI KRISTJÁNSSON

Aldur: 27 ára.

Vinnustaður: Bláa Lónið

Hversu lengi hefurðu verið trúnaðarmaður?

Ég hef verið trúnaðarmaður í fjögur ár.

Hvernig fræðslu hefurðu sótt þér sem trúnaðarmaður?

Ég hef til dæmis sótt trúnaðarmannanámskeiðið „Fagleg nálgun á erfið mál“.

Finnst þér þú hafa lært eitthvað af því að vera trúnaðarmaður?

Hef aðallega lært hversu mörg réttindi maður hefur í starfi og mikilvægi þess að nýta allan þann rétt sem maður hefur.

Hvað gerirðu í frítíma þínum?

Ég hef virkilega gaman af ferðalögum, golfi, spilum, góðum mat og að prófa nýja hluti.



KROSSGÁTAN

				Fri- stundar krossgátur @ VR-blaðið	ÓTRAUST	MJÖG AUBUG	ÚR LEIÐ	BEINIÐ	HARD- SKEYTT	Fri- stundar krossgátur @ VR-blaðið	HLÉ	RYK- AGNIR	KVÍÐA	DÝRMÆTI	EKKI STREKKT	HINDRAÐ
				SKASS		1				SKRÖK- VADIR						
				BÚIR TIL VOÐ						HLJÓÐ- FÆRA TRJÓNA						2
				TÖR- SÖTT								LÍNURIT EFAGJARN				
				MÖGU- LEGA							HAND- LAUG SKORTIR A					
Fri- stundar krossgátur @ VR-blaðið	↓	DODI	ÆR	HER- HLAUP	SKAFIÐ PÓLIR EKKI				SEM ÁTTI ÖRK RÖÐ- UNAR- MÖNNUM				SVAR- DAGA ERLENDIS			
GATA Í REYKJA- VÍK								UPPGÖT- VUM TÖLU							HÖGG- HLÍF	ERTANDI LOFTEFNI
GANG- FLÖTINN				4	ERTING SÍVINN- ANDI				HRÆDIST KAUP							
VAR ÓLATUR						ÞAMBA FRUM- BYGGJUM					3			NESODDI HAM- INGJU- SÖM		
VARÐ HISSA							KÚGA NÁLGUN- IN			ERLEND- AR MÆLI- EININGAR HAFÐI SÆTI				5		
Fri- stundar krossgátur @ VR-blaðið	↓	DUGNAD- UR	RÓDRAR- TÆKIÐ LÍTILS					KÝR SPILA- SORT					GEISA SVEIMAD			
SÆTI					PASTAD AF RÆLNI							HÖGG BAGA				
ANGAN				SNAPA- GESTUR ERTU Á LIFI					ÁHALD SYKUR- TEGUND	6				SÖLGUÐ MÁLAD HLÍFD- ARLAG		
FRÁ BERG- PÖRS- HVOLI		7			STÚTUM HESTA- RÉTTAR					AT- HVARFS JADAR						
BRÚN- STÖKKUM							KLÍNÐI NAFN KONU								ÁTVAGL	NARTAD
RÖM- VERSK TALA		BROTRI	MÓTAR HAMS- LEYSIS			9			KOMINN Í HVILD SÆLU							
HÚSIN	↗					FÝSN SÆTTA SIG VIÐ						HNAPPUR GINNING				
HLEYPTU LOFTI AD							ALLS- NÆGTIR ÖÐAGÖT			8			RÓLEG TRALL- HLJÓÐ			
FÓÐRAÐ					GRAN- ALDIN						HOKNA					
LYFTUST		10			ÁLPAÐIST						LOKKAÐ					

VERÐLAUN FYRIR RÉTTA LAUSN KR. 15.000

Lausnin á síðustu krossgátu er: **Sagnaritari**

Vinningshafi krossgátunnar í síðasta blaði var **Guðfinna Rós Gunnarsdóttir**. Guðfinna er viðurkenndur bókari og starfar hjá Réttingu og málningu ehf. þar sem hún sinnir bókhaldi og ýmsum tilfallandi störfum.

VR óskar Guðfinnu til hamingju.

Í lausn krossgátunnar hér að ofan er orð. Vinsamlegast látið kennitölu fylgja og skrifð „krossgata“ utan á umslagið. Skilafrestur er til 15. ágúst 2026. Utánaskriftin er: VR-blaðið, Kringlunni 7, 103 Reykjavík.

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

SUDOKU ÞRAUT

Sudoku byggist á því að klára að fylla út 9x9 ytri grind með tölum frá 1 upp í 9 þannig að hver tala komi aðeins fyrir einu sinni í hverri röð, hverjum dálki og hverri 3x3 innri grind.

3		2						8
	1							
			5			6		
		8			6			7
1	6			9		2	3	
	9							
	2							
	5		2	3				4
		4	8	7				

6		7	3			4	2	
	1				4	6		
4			5	2			8	
7	9	8						
					2		9	
3								
1				6				
					8		6	5
				7				

3				9				
			4	6		9	1	
		1			8		6	
		6		2		5	8	
	9					1		
2	8						3	
					2			7
		9	6		3		5	

6				5		8	2	
9		8	1			3	5	
	4		7	8				
							8	
	7	3					9	
1					8	5	3	
		9	4					
								6



ERT ÞÚ EKKI ÖRUGGLEGA MEÐ RÉTTAR UPPLÝSINGAR SKRÁÐAR HJÁ OKKUR?

Mikilvægt er að félagsfólk skrái réttar upplýsingar um starfsheiti og vinnutíma á **Mínum síðum** á vr.is

Upplýsingarnar eru nýttar í launarannsókn félagsins sem gefur félagsfólki mikilvæga innsýn í stöðu sína samanborið við aðra í sömu atvinnugrein.



FYRIRTÆKI ÁRSINS 2026

Verður þitt fyrirtæki eitt af þeim?

Við höfum staðið fyrir könnun um líðan á
vinnustað meðal félagsfólks í tæp þrjátíu ár.
Úrslitin í ár verða kynnt á vr.is 13. maí nk.

Fylgstu með!

VR | KRINGLUNNI 7 | 103 REYKJAVÍK | 510 1700 | [VR.IS](https://vr.is)

VR

**FYRIRTÆKI
ÁRSINS 2026**