SAMEYKI

Tímarit Sameykis / **1. tbl. 2022** / sameyki.is

Launafólk á bandarískum vinnumarkaði komið í þrot

Við opnum glugga á bandarískan vinnumarkað í grein frá blaðamanni The Guardian sem segir að milljónir manna hafa verið að segja upp störfum vegna álags í vinnu, langra vinnudaga og lágra launa.

>> Bls. 12

Skógur er auðlind

Í viðtali ræðir Hreinn Óskarsson um þjóðskóga Íslands og störfin í skógunum. Hann segir okkur frá stefnu Skógræktarinnar og við skyggnumst inn í heim kolefnisbindingarinnar og virði skóga.

>> Bls. 26

Sálrænt öryggi í heimsfaraldri

Þórkatla Aðalsteinsdóttir, sálfræðingur, segir að ein af grundvallar þörfum mannsins sé þörfin fyrir sálrænt öryggi. Hún er jafnmikilvæg og þörfin fyrir mat, drykk og húsaskjól. Það er þessi þörf fyrir að vita að það verður í lagi með okkur.

>> Bls. 16

Moldviðri þyrlað upp í aðdraganda kjarasamninga

Þórarinn Eyfjörð formaður Sameykis hrekur fullyrðingar hagsmunaafla sem vilja grafa undan innviðum samfélagsins og villa um fyrir almenningi um laun og fjölda opinberra starfsmanna í aðdraganda kjarasamninga. Hann segir að þetta merki á mannamáli að nú knýja hagsmunaöfl sérhagsmunanna á um að ríkið fari í einkavæðingu með því að markaðsvæða almannaþjónustuna.

>> Bls. 20-23

Framtíðarvinnumarkaðurinn Framtíðin á vinnumarkaði og hlutverk stéttarfélaga **Könnun Vörðu** Tæplega þriðjungur vinnandi fólks glímir við erfiða fjárhagsstöðu **Fulltrúaráðsfundur Sameykis** „Vona að ekki komi til átaka á vinnumarkaði" **Breytt viðhorf til heimavinnu** Könnun Sameykis um vinnuaðstöðu í heimavinnu **Gott að vita** Námskeið á haustönn **Kjaramálin vöktuð** Jöfnun launa, stytting vinnuvikunar ofl.

SAMEYKI
STÉTTARFÉLAG Í ALMANNAÞJÓNUSTU

Ábyrgðarmaður
Þórarinn Eyfjörð

Ritstjóri
Axel Jón Ellenarson

Greinarhöfundar
Dagný Aradóttir Pind
Guðmundur Freyr Sveinsson
Ingibjörg Óskarsdóttir
Lauren Aratani
Valgerður G. Gröndal
Þórarinn Eyfjörð
Þórkatla Aðalsteinsdóttir

Forsíðumynd
Birgir Ísleifur Gunnarsson

Prentun
Prentmet Oddi. Tímarit Sameykis er prentað á umhverfisvænan og svansvottaðan pappír úr hringrásarferli Svansins. Einnig er blaðið prentað með svansvottuðum jurtalitum en ekki jarðolíulitum.

Prentgripur
1234 5678

Skrifstofa Sameykis
Grettisgata 89 - 105 Reykjavík
Símar: 525 8340 / 525 8330
Netfang: sameyki@sameyki.is
Veffang: sameyki.is
ISSN: 1670-881

EFNISYFIRLIT

4 Af vettvangi Sameykis
6 Kjaramálin vöktu
8 Fulltrúaráðsfundur Sameykis
10 Breytt viðhorf til heimavinnu
12 Starfið kvatt
16 Sálrænt öryggi í heimsfaraldri
20 Moldviðri þyrlað upp
24 Framtíðarvinnumarkaðurinn
26 Skógur er auðlind
30 Starfsmennt mikilvægt fræðslusetur
32 Pistlar frá félögum í Sameyki
33 Skop Halldórs Baldurs
34 Gott að vita námskeið á vorönn
36 Af vettvangi Sameykis
38 Krossgátan

Barátta er framundan

Nú erum við komin inn á nýtt ár kjarasamninga. Kjarasamningar á almenna vinnumarkaðnum eru lausir í haust um mánaðamótin október/nóvember og kjarasamningar á opinbera markaðnum eru síðan lausir í lok marsmánaðar 2023. Það liggur fyrir að ýmislegt hefur farið á annan veg en áætlað var þegar skrifað var undir lífskjarasamningana, sem núverandi samningar hafa verið kallaðir. Auðvitað ber þar hæst heimsfaraldurinn sem skall á okkur þegar opinberu stéttarfélögin voru í miðjum samningaviðræðum í ársbyrjun 2020. Það þarf ekki mikla spádómsgáfu til að sjá fyrir sér að komandi kjarasamningar verða erfiðari en oft áður. Það er margt sem mun stuðla að því. Stórir hópar launafólks hafa farið illa út úr faraldrinum þó svo að atvinnuleysi hafi farið minnkandi. Verðbólgudraugurinn er aftur kominn á kreik og er vel er kynt undir honum með upphrópunum um verðhækkanir vinstri og hægri, vaxtahækkanir eru kynntar til leiks og lántakendur munu væntanlega standa frammi fyrir verulegri minnkun kaupmáttar. Og húsnæðiskostnaður, bæði hjá þeim sem leigja og þeim sem kaupa, er kominn út úr öllu korti.

Húsnæðismálin eru sér kapítuli í þeirri óheillaþróun sem hefur átt sér stað á undanförnum árum. Hér þarf að hafa í huga að það ófremdarástand sem hefur verið á húsnæðismarkaði dettur ekki af himnum ofan. Hluti af vandanum er stefnu- og ábyrgðarleysi stjórnvalda í húsnæðismálum í bland við sérlega vondar ákvarðanir Seðlabanka Íslands í marsmánuði 2020 þegar bankinn losaði um bindiskyldu bankanna sem átti væntanlega að örva hagkerfið. Bankarnir fengu þar um 40 milljarða sem skilja mátti að ætti að styðja betur við atvinnulífið þegar óveðurskýin voru að hlaðast upp. Bankarnir hins vegar dældu fjármunum á lágum vöxtum inn á húsnæðismarkaðinn og áttu sinn þátt í að sprengja upp allan kostnað við húsnæðiskaup og húsaleigu. Og þetta fengu þeir að gera án þess að nokkuð væri að gert til að spyrna við fótum. Nú þegar afborganir af þessum vondu lánum hækka upp úr öllu valdi halla bankarnir sér makindalega aftur, vitandi að veð þeirra í heimilum almennings munu halda, en venjulegt launafólk mun lenda í verulegum vandræðum.

Ein afdrifaríkasta ákvörðun almennings á Íslandi er sú að koma sér þaki yfir höfuð fjölskyldunnar. Þessi lágmarksréttur, að eiga einhvers staðar fastan samastað í tilverunni sem heitir heimili, hefur reglulega verið forsmáður og um hann gengið af fullkomnu skilnings- og skeytingarleysi af stjórnvöldum. Krafan um að húsnæðiskerfinu verði stýrt með hagsmuni almennings að leiðarljósi verður sífellt háværari. Það er meðvituð ákvörðun að stýra ekki húsnæðismarkaðnum og láta frumskógarlögmálið ráða. Það er einnig meðvituð ákvörðun stjórnvalda að heimila fjármagninu að mergsjúga fjölskyldur landsins reglulega. Við það er ekki lengur hægt að una.

Í komandi kjarasamningum verður margt undir. Launahækkanir, tryggingar á vaxandi kaupmætti, réttmæt skipting sameiginlegra auðlinda, breytingar á skattkerfinu þannig að hinir vel stæðu greiði meira til samneyslunnar og margt fleira.

Barátta er framundan!

Þórarinn Eyfjörð
Formaður Sameykis

Orlofsblað Sameykis

Orlofsblað Sameykis stéttarfélags í almannaþjónustu fyrir árið 2022 verður borið út til félagsfólks Sameykis í febrúar. Orlofsblaðið inniheldur allar upplýsingar um orlofseignir félagsins sem standa félagsfólki til boða til úthlutunar.

Einnig eru í blaðinu kynntar eignir sem verða einungis í dagleigu í sumar og eru þær merktar sérstaklega í flipa við hvert hús í blaðinu. Félagið á nú 69 eignir, þar af þrjár eignir á Spáni.

Á Orlofshúsavefum er sótt um orlofsdvöl þegar opnað verður fyrir umsóknir á vef Sameykis.

Sameyki óskar félagsfólki sínu að það njóti vel dvalarinnar í orlofshúsum félagsins.

SAMEYKI
STÉTTARFÉLAG Í ALMANNAÞJÓNUSTU

Sameyki stéttarfélag í almannaþjónustu • Grettisgötu 89, 105 Reykjavík • Opið alla virka daga frá 9:00 - 16:00 • Sími: 525 8330 • Veffang: orlofshúsavefs orlof.is/sameyki

Fjárhagsstaða launafólks versnað milli ára

Tæplega þriðjungur vinnandi fólks glímir við erfiða fjárhagsstöðu og á erfitt með að ná endum saman samkvæmt nýrri könnun sem Varða – Rannsóknarstofnun vinnumarkaðarins framkvæmdi nýverið. Könnunin sýnir að staðan hefur versnað síðasta árið.

Tæplega tíundi hluti launafólks býr við skort á efnislegum gæðum og um fjórir af hverjum tíu gætu ekki mætt óvæntum 80 þúsund króna útgjöldum án þess að stofna til skuldar, samkvæmt niðurstöðum könnunarinnar.

„Það er gríðarlega alvarlegt að sjá að fjárhagsstaða launafólks versnar milli ára og ástandið er verst hjá einstæðum foreldrum," segir Kristín Heba Gísladóttir, framkvæmdastjóri Vörðu. „Við sjáum að um sex af hverjum tíu í hópi einstæðra foreldra sem eru á vinnumarkaði eiga erfitt með að ná endum saman og tveir af hverjum tíu búa við skort á efnislegum gæðum."

Í könnuninni var einnig spurt um áhrif heimsfaraldursins á launafólk. Ríflega helmingur finnur fyrir meira álagi í starfi vegna faraldursins. Hlutfallið er hæst meðal kvenna sem vinna hjá ríki og sveitarfélögum þar sem sjö af hverjum tíu sögðust finna fyrir því að álagið hafi aukist.

Andlegri heilsu launafólks fer hrakandi milli ára. Ríflega þrjár af hverjum tíu konum og tæplega þrír af hverjum tíu körlum mælast með slæma andlega heilsu, sem er mun meira en í sambærilegri könnun sem gerð var fyrir ári. Þá mældist andleg heilsa slæm hjá um tveimur af hverjum tíu.

„Könnun Vörðu veitir skýra innsýn inn í veruleika launafólks sem hefur tekið á sig þungar byrgðar í heimsfaraldrinum, hvort sem litið er til fjárhagslegra þátta eða hrakandi andlegrar heilsu. Enn á ný fáum við sönnur þess að sumt fullvinnandi fólk nær ekki endum saman og getur ekki mætt óvæntum útgjöldum. Það er verk að vinna í næstu kjarasamningum og í félagslegri umgjörð samfélagsins." segir Drífa Snædal, forseti Alþýðusambands Íslands.

„Þessar niðurstöður segja ekki bara sögu um fullorðna einstaklinga á vinnumarkaði heldur sögu fjölda barna sem búa við ófullnægjandi lífsskilyrði vegna aðgerðaleysis stjórnvalda. Foreldrar þeirra barna eru líklegri til að glíma við andleg veikindi, þau fá sjaldnar næringarríka máltíð og nauðsynlegan fatnað en önnur börn, búa frekar við skort og líklegri til að þurfa að flytja oft. Þeirra hagur verður ekki tryggður með því að halda áfram á þeirri braut að lækka skatta á þá ríkustu, viðhalda kerfum þar sem örfáir einstaklingar græða á sameiginlegum auðlindum eða með aðhalds- og niðurskurðarkröfu á mikilvægar stofnanir, heilbrigðis- og félagsþjónustu og menntakerfið.," segir Sonja Ýr Þorbergsdóttir, formaður BSRB. ■

Hækkun launataxta um áramótin

Frá og með síðastliðnum áramótum hækka launataxtar á bilinu 17.000 – 25.000 kr., mismunandi eftir launatöflum og launaflokkum. Hækkunin kemur til útgreiðslu í flestum tilvikum 1. febrúar, þ.e. fyrir starfsmenn sem eru á eftir á greiddum launum.

Við biðjum félagsmenn okkar um að skoða launaseðla sína vel af þessu tilefni og vera vissir um að viðeigandi launahækkanir skili sér réttar nú um mánaðarmótin. Launatöflur fyrir hvern kjarasamning fyrir sig eru aðgengi-

legar á heimasíðu Sameykis undir tenglinum Kaup og kjör. Auk þess er búið að uppfæra uppflettisvæði fyrir mismunandi störf hjá Reykjavíkurborg á kjarasíðu þess kjarasamnings. Þar birtist viðeigandi launaflokkur og laun fyrir árið 2022 miðað við valið svið og starf hjá Reykjavíkurborg.

Ef villur í launagreiðslum koma í ljós skal gera vinnuveitanda/yfirmanni viðvart sem allra fyrst. Ef vinnuveitandi/yfirmaður bregst ekki við er rétt að hafa samband við trúnaðarmann eða skrifstofu Sameykis með ósk um aðstoð vegna málsins. ■

BSRB, ASÍ, BHM, KÍ, Jafnréttisráð og Jafnréttisstofa hafa gefið út bækling þar sem farið er yfir ýmis atriði tengt kynbundinni og kynferðislegri áreitni og ofbeldi á vinnustöðum. Hægt er að sækja bæklinginn rafrænt á íslensku, ensku og pólsku á vefum sambandanna og á skrifstofu Sameykis.

Áreitni og ofbeldi á vinnustöðum

Bæði einstaklingar og vinnustaðir geta glímt við ýmiskonar afleiðingar af áreitni og ofbeldi. Einstaklingarnir geta upplifað verri heilsu, streitu, þunglyndi, niðurlægingu og pirring, auk þess sem áreitnin og ofbeldið geta haft í för með sér tekjutap fyrir þolendurna. Atvinnurekendum ber skylda til að vernda starfsfólk sitt. Þegar kemur að kynbundinni og kynferðislegri áreitni og ofbeldi eru lögin afar skýr. Atvinnurekendum ber skylda til að vernda starfsfólk fyrir áreitni, hvort sem er af völdum samstarfsfólks, yfirmanna eða utanaðkomandi aðila, svo sem viðskiptavina eða þeirra sem þiggja þjónustu af hendi starfsfólks. Atvinnurekendum ber einnig að bregðast hratt við kvörtunum og tryggja góða líðan þess sem kvartar, hvort sem athugun leiðir í ljós að um áreiti hafi verið að ræða eða ekki. ■

Vinnuskúrinn nýr umræðuþáttur um verkalýðs- og samfélagsmál

Þórarinn Eyfjörð, formaður Sameykis, var í viðtali í Vinnuskúrnum á Samstöðinni sem er samtalsþáttur þar sem rætt er um verkalýðsmál og samfélagsmál. Vinnuskúrinn, í umsjón Gunnars Smára Egilssonar, fjölmiðla- og stjórnmálamanns, er nýr umræðuþáttur þar sem fólki sem starfar í verkalýðshreyfingunni og öðrum sem starfa á lýðræðisvettvangi er boðið til umræðna um ýmis mál sem eru í brennidepli í þjóðfélaginu hverju sinni, gjarnan fréttir vikunnar. Í upphafi hvers þáttar er viðtal við eitt af því fólki sem er í forystu fyrir sitt stéttarfélag eða bandalag. Þátturinn er á dagskrá á hverjum laugardegi frá klukkan 10-12. Í upphafi fyrsta þáttar Vinnuskúrsins ræddi Gunnar Smári við Þórarinn Eyfjörð þar sem hann sagði frá bakgrunni sínum, störfum fyrir Sameyki og hvernig félagið er uppbyggt. Á eftir komu til að ræða fréttir vikunnar og stéttarfélagsmál Hjördís Þ. Sigurþórsdóttir, formaður AFLs á Austurlandi, Kristján Þórður Snæbjarnarson, formaður Rafiðnaðarsambandsins og Ragnar Þór Ingólfsson, formaður VR.

Höfuðáherslan að vera í tengslum við félagsfólk okkar

„Trúnaðarmannakerfið og allt okkar félagskerfi er okkur mjög mikilvægt. Ég get ekki séð hvernig við gætum sinnt starfi okkar ef ekki væri þessi beina tenging við starfsfólkið inn á stofnununum. Við fáum allar okkar upplýsingar um það sem er að gerast á vinnustöðunum í gegnum þetta kerfi okkar. Það er alveg rétt að starfsmenn á skrifstofunum í svona félögum er fagfólk. Hópurinn verður fagfólk í rekstri kjaramála, í rekstri skrifstofunnar og í þeirri þjónustu sem þau veita félögum sínum. Starfshópurinn á að hafa bestu þekkingu og bestu getu til að geta leyst úr málum á hverjum tíma. Við hjá Sameyki leggjum höfuðáherslu á að vera í sem bestum tengslum við félagsfólk okkar, við hvetjum það mjög til að vera í sambandi við okkur og við reynum að rækta hópana okkar," sagði formaður Sameykis.

Líflaust apparat án leiðsagnar félagsfólksins

„Það er ekki til ein einasta hugmynd sem ekki má bæta, og það hefur alltaf verið mitt mottó. Hvaðan sem hugmyndirnar koma, hvort þær koma frá trúnaðarráði, einstökum félögum eða stjórn sem hafa greiðan aðgang að mér og öllum starfmönnunum hérna. Við förum í greiningarvinnu á þeim verkefnum sem hóparnir vilja sjá unnin o.sv.frv. Einnig verða til hugmyndir úr öðrum verkefnum sem við erum að vinna, frá öðrum stéttarfélögum, frá stjórnvöldum eða úr erlendu samstarfi. Hugmyndir eiga og mega koma allstaðar frá. Ef innra starfið trénar þá er félagið dáið. Við viljum samtalið vegna þess að ef við eigum ekki samtalið við félagsmenn okkar, leiðsögnina frá þeim og heyra þeirra skoðanir þá er þetta bara líflaust apparat. Við erum ekki þar," sagði Þórarinn.

Hægt er að horfa á þáttinn á Facebook og Youtube rás Samstöðvarinnar. ■

Kjaramálin vöktuð

Eftir Guðmund Frey Sveinsson

Í kjaradeild Sameykis ríkir sjaldnast lognmolla enda rúmlega 12.000 félagsmenn í félaginu að starfa undir 18 mismunandi kjarasamningum og u.þ.b. 150 stofnanasamningum. Það eru því ýmis mál og fjölbreytt sem koma upp á degi hverjum þar sem starfsmenn, stjórnendur og ýmsir hópar leita til félagsins til að fá upplýsingar, aðstoð og greiningu í mismunandi flóknum stöðum og álitamálum sem varða réttindamál. Sem betur fer fá flest mál sinn farsæla og skilvirka feril en ýmsar stöður geta þó verið ófyrirséðar og lúta ekki skrifuðum reglum eða samningum auk þess sem óvænt álitamál skapast auðveldlega á fordæmalausum tímum.

Af COVID-19 málum

Þegar COVID-19 kom til landsins fyrir rétt um tveimur árum síðan höfðu aðilar vinnumarkaðarins ekki sett sér leikreglur sem varða stöðu fólks í sóttkví. Ýmis átakamál komu fljótlega upp en sem betur fer tókst aðilum fljótt að ná saman um flest þau atriði. Engu að síður hafa á þessum tíma ný og ný álitamál komið til kasta samningsaðila og eitt af því sem nú er til vinnslu er staða opinberra starfsmanna sem sæta sóttkví í orlofi.

Bæði ríkið og sveitarfélögin telja að starfsfólk sem er í orlofi, en þarf að fara í sóttkví, eigi að ganga á orlofsdaga sína. BSRB og önnur samtök launafólks telja hins vegar að starfsfólk eigi rétt á að fresta orlofstöku sé því gert að sæta sóttkví. Þar sem ekki hefur tekist að ná sátt um túlkun á lögum í þessu máli munu heildarsamtök launafólks höfða mál til að fá úr því skorið hvor aðilinn hafi rétt fyrir sér miðað við gildandi lög.

Um verkfallslista

Ár hvert á þessum árstíma eiga aðilar vinnumarkaðarins samráð vegna undanþágulista fyrir verkföll samkvæmt lögum nr. 94 frá 1986. Það þýðir að samkvæmt lögum geta vinnuveitendur óskað eftir undanþágu fyrir ákveðin störf komi til verkfalls stéttarfélaga. Vinnuveitendur eru samráðsskyldir við stéttarfélögin sem gefa álit sitt á umbeðnum undanþágum og rísi ágreiningur um ákveðin mál er heimilt að vísa þeim til Félagsdóms sem sker úr honum til fullnustu. Töluverð vinna liggur að baki þessum listum enda miklir hagsmunir í húfi þegar á reynir fyrir báða aðila. Umræddir listar gætu í þessu tilliti vegið þungt þar sem innan við ár er í að fyrstu kjarasamningar fara að losna og þungi þeirra verður síðan laus í lok mars 2023.

Aðeins um stofanasamninga

Í 11. kafla í kjarasamningi Sameykis við ríkið segir m.a. ,,Í stofnanasamningi skal semja um grunnröðun starfa og hvaða þættir og/eða forsendur skuli ráða röðun þeirra. Við ákvörðun á röðun starfa í launaflokka skulu

fyrst og fremst metin þau verkefni og skyldur sem í starfinu felast auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi.“ Þetta þýðir að grunnröðun starfa fer ekki fram í kjarasamningi ríkisins heldur er búið að færa þá vinnu inn til samstarfsnefnda þar sem fulltrúar starfsmanna/stéttarfélags sitja við borð ásamt stjórnendum/fulltrúum viðkomandi stofnunar til að koma sér saman um launaröðun viðkomandi starfa. Þessa stofnanasamninga þarf svo að taka upp með reglubundnum hætti sem fylgir ekki endilega kjarasamningsgerðinni þar sem samið er um launatöflu og launahækkanir sem stofnanasamningar vísa svo í. Þessi vinna er nú í gangi á ýmsum stofnunum um allt land og getur gengið með svipuðum hætti og hefðbundnar kjarasamningsviðræður, þ.e. allt frá því að taka mikinn tíma og kosta mikil átök yfir í að vinnast auðveldlega og átakalaust í góðri samvinnu aðila. Alla stofnanasamninga má finna á heimasíðu Sameykis.

“

Þetta útspil fulltrúa hins opinbera hefur komið heildarsamtökum launafólks algjörlega á óvart enda ljóst frá upphafi að aðeins ætti að horfa til launamunar millli markaða samkvæmt samkomulaginu.

Jöfnun launa milli markaða

Haustið 2016 gerðu stjórnvöld og heildarsamtök launafólks með sér samkomulag um breytingar á skipan lífeyrismála opinberra starfsmanna sem miðaði að því að samræma lífeyriskerfi fyrir alla landsmenn. Samræma átti lífeyrisréttindi á almennum og opinberum vinnumarkaði, aldurstenging réttinda átti að verða grundvallarregla kerfisins og lífeyristökualdur átti að hækka (úr 65 í 67 ára) til að stuðla að sjálfbærni. Um leið skuldbundu stjórnvöld sig til að jafna launakjör opinberra starfsmanna við almenna vinnumarkaðinn með markvissum aðgerðum á næstu 6-10 árum.

Næstkomandi haust verða liðin 6 ár frá samkomulaginu og það er skemmst frá því að segja að fram að þessu hafa ekki hafa komið neinar skilgreindar krónur í vasa opinberra starfsmanna vegna þessa.

Engu að síður hefur mikil greiningarvinna farið fram á vegum starfshóps um verkefnið þar sem fulltrúar allra samningsaðila eiga sæti. Þar hefur meðal annars komið fram að launamunur á milli markaða er að meðaltali um 17% en þó mjög mismunandi eftir störfum og starfahópum, þ.e. allt frá því að vera ekki til staðar upp í um 30%. Úrlausnin felur því í sér ákveðna áskorun um útfærslu þegar til kastanna kemur. Það sem hefur reynst erfiðast í þessu verkefni eru tilraunir viðsemjenda til að draga inn í umræðuna allt mögulegt annað en samið var um og með þeim hætti að drepa málinu á dreif. Fulltrúar okkar í þessari vinnu hafa staðið fast á því að samningurinn gangi út á jöfnun launa og frá því verður ekki hvikað.

Þetta útspil fulltrúa hins opinbera hefur komið heildarsamtökum launafólks algjörlega á óvart enda ljóst frá upphafi að aðeins ætti að horfa til launamunar milli markaða samkvæmt samkomulaginu. Ríkissáttasemjari hefur haldið utan um vinnuna frá upphafi og þar sem nú fer að styttast í þann tíma sem gefinn var er ljóst að aukinn þungi og þrýstingur fer að færast í ferlið þar sem fulltrúar launafólks munu ekkert gefa eftir til að sækja það sem samið var um.

Um styttingu vinnuvikunnar og skrepp

Nú er um eitt ár liðið frá því að dagvinnufólk átti að innleiða 36 stunda vinnuviku samkvæmt vinnustaðasamkomulagi og vaktavinnuhóparnir tóku upp nýtt kerfi 1. maí sl. þar sem vinnuvikan er á bilinu 32-36 tímar eftir vaktabyrði. Verkefnið og ferlið var stórt og tók langan tíma en hefur fest sig í sessi eftir því sem tíminn hefur liðið og oft á tíðum gengið mjög vel þó ýmsar áskoranir hafi komið í ljós t.d. á dagvinnustöðum þar sem verið er að sinna börnum s.s. í leikskólum. Einnig hafa vaktavinnukerfin sem byggðu á 12 tíma vaktalotum reynst flókin í framkvæmd.

Eitt af því sem hefur verið tekist á um í vetur eru reglur sem varða svokölluð skrepp. Meðan vinnuvikan var 40 stundir voru það óskrifaðar reglur að starfsfólk gat oft á tíðum fengið að sinna persónulegum erindum á vinnutíma en við styttinguna vildu margir vinnuveitendur þrengja þann möguleika og setja skýrari reglur um slík erindi. Í kjölfarið hefur skapast mikil umræða og stundum átök um hvað kunni að teljast eðlilegt eða sanngjarnt í slíkum efnum. Í kjölfarið hafa ýmsir vinnuveitendur gefið út sín eigin viðmið um skrepp þar sem kemur fram að starfsfólk geti sinnt t.d. læknisheimsóknum, mæðraskoðunum og farið í jarðarfarir á vinnutíma án þess að það hafi áhrif á vinnuskil. Það sem stéttarfélögin hafa hins vegar þurft að berjast meira fyrir er að fá vinnuveitendur til að samþykkja sjálfsögð réttindi eins og að sinna foreldraviðtölum og öðrum skólaheimsóknum vegna barna sinna sem og sjúkraþjálfun sem starfsmenn þurfa að sinna að læknisráði á vinnutíma. Sem betur fer hafa flestir yfirmenn séð að sér þegar á reynir í slíkum málum.

Að lokum

Varðandi framhaldið þá er ljóst að það er og verður í mörg horn að líta í kjaradeild Sameykis á þessu ári. Innan tíðar mun Sameyki manna næstu samninganefndir og byrja á að vinna kröfugerðir fyrir komandi samningalotu, en eins og allir vita er markmiðið að einn samningur taki við af öðrum þegar samningstímabili lýkur. Það er hins vegar ómögulegt að spá fyrir um hvort það takist en við verðum tilbúin þegar á reynir að gera það sem þarf til að ná markmiðum okkar í kjarabaráttunni. Þar er það samstaða okkar sem mun öllu breyta. ■

Höfundur er deildarstjóri kjaradeildar hjá Sameyki.

Fulltrúaráðsfundur Sameykis

„Vona að ekki komi til átaka á vinnumarkaði“

Eftir Axel Jón Ellenarson

Þórarinn Eyfjörð, formaður Sameykis, setti fund í fulltrúaráði félagsins sem haldinn var 19. janúar, bauð gesti velkomna og kynnti dagskrá fundarins sem var: Tekjur, ójöfnuður og vegasalt gildismatsins í umsjón Söru Sigurbjörns- Öldudóttur, sérfræðings í vinnumarkaðsmálum hjá ASÍ. Undirbúningur aðalfundar stendur yfir og fjallað var um skipun laganefndar Sameykis. Jakobína Þórðardóttir, deildarstjóri hjá Sameyki, óskaði eftir framboði á fundinum í Jafnréttisnefnd, Umhverfis-og loftlagsnefnd og Nefnd um félagsleg málefni. Kristín Erna Arnardóttir kynnti fræðsludagskrá trúnaðarmanna á vorönn og þá var á dagskrá fundarins iðgjöld í Vinnudeilusjóð og rætt var um stöðu hans.

Fundarherferðir og launamunur milli markaða

Þórarinn greindi fulltrúum frá að Sameyki hafi haldið vel utan um verkefnið um jöfnun launa á milli markaða. Standa nú yfir umræður um túlkunaratriði samkomulagsins sem undirritað var 2016 á milli ríkis, Reykjavíkurborgar og sveitarfélaga annars vegar og heildarsamtaka opinberra starfsmanna hins vegar um að jafna kjör, bæði hvað varðar launasetningu á starfsævinni og einnig hvað varðar lífeyrisréttindi á milli almenna og opinbera launamarkaðarins. Fyrir hönd ríkisins undirrituðu forsætisráðherra og fjármálaherra samkomulagið, en fyrir hönd allra sveitarfélaga í landinu undirrituðu formaður og framkvæmdastjóri Sambands íslenskra sveitarfélaga. Ríkið og sveitarfélögin hafa ekki staðið við sinn hluta samkomulagsins við að leiðrétta áðurnefndan 16,7 prósent meðaltals launamun, á meðan opinberir starfsmenn hafa staðið við sinn hluta að fullu en Sameyki vill að ríkið og sveitarfélög standi við sinn hluta að fullu leyti.

Þá greindi Þórarinn frá því að fundir um allt land væru fyrirhugaðir með fjarfundarformi en ef sóttvarnareglur breytast verður farið af stað með staðarfundi.

Tekjur, ójöfnuður og vegasalt gildismatsins

Sara Sigurbjörns- Öldudóttir, sérfræðingur í vinnumarkaðsmálum hjá ASÍ, var gestur á fundi fulltrúaráðs Sameykis og fjallaði í erindi sínu, Tekjur, ójöfnuður og vegasalt gildismatsins, um hvernig efnahagslegum gæðum er skipt í íslensku samfélagi með áherslu á launatekjur. Hún fjallaði sérstaklega um viðhorf almennings til tekju(ó)jöfnuðar og niðurstöður rannsókna Dr. Sigrúnar Ólafsdóttur og Dr. Jóns Gunnars Bernburgs, prófessora í félagsfræði við Háskóla Íslands, þar á. Viðhorf almennings er mikilvægur grundvöllur í samhengi lýðræðisins. Sérhagsmunahópar hafa áhrif á mótun og viðhorf almennings og þar af leiðandi er merkilegt að sjá í því samhengi hvernig þau birtast.

Sara velti upp mörgum mikilvægum spurningum um réttlætingu á jöfnuði annars vegar og ójöfnuði hins vegar en svörin við þeim endurspegla viðhorf og raða fólki niður á pólitíska rófið. Viðhorfin segja mikið um það hvernig samfélag almenningi langar til að skapa sér og búa í. Rökin fyrir jöfnuði í samfélaginu eru m.a. þau að standa vörð um valdajafnvægi í stjórnmálum og stofnunum samfélagsins.

Samhengi réttlætis og launakrafna

Ójöfnuður leiðir til sundrungar og ógnar þannig samfélagsgerðinni. Viðhorf þeirra sem aðhyllast félagshyggju stangast á við viðhorf þeirra sem trúa á brauðmolakenninguna sagði Sara. Hún velti því upp hvort raunhæft sé, að óbreyttu, að viðhalda jöfnum tækifærum í samfélagi þar sem ríkustu 5 prósent einstaklinga eigi þriðjung allra eigna, eins og raunin var á Íslandi árið 2019. Þrátt fyrir að Ísland komi vel út í alþjóðlegum samanburði um jöfnuð telur þorri fólks að tekjuójöfnuður hér landi sé mikill eða 88 prósent almennings.

„Fólk trúir því frekar að efnahagsleg staða, pólitísk tengsl og skyldleiki skapi tækifæri í íslensku samfélagi en verðleikar og þekking til starfa. Þegar dreifing heildarlauna fullvinnandi fólks er

> Þegar viðhorf eru skoðuð er ljóst að íslenskur almenningur telur að pólitísk tengsl og efnahagsleg staða skipti mun meira máli hvað varðar tækifæri í samfélaginu en á hinum Norðurlöndunum.

skoðuð kemur fram að 400 prósent munur er á launum hæstu tekjutíundar og lægstu fyrir árið 2020. Það er gríðarlegur munur. Launajafnrétti hér er samt sem áður á pari við hin Norðurlöndin en komið hefur fram að íslendingar eru ósáttari við stig ójöfnuðar en almenningur í samanburðarlöndunum og þá má spyrja sig hvers vegna?“

Samræður spunnust meðal fundarmanna um það að samhengi er einnig á milli þess hvernig fólk skynjar sín kjör með tilliti til gjaldþátttöku fyrir opinbera þjónustu eins og heilbriðigsþjónustu, velferðarþjónustu o.sv.frv.

„Þegar viðhorf eru skoðuð er ljóst að íslenskur almenningur telur að pólitísk tengsl og efnahagsleg staða skipti mun meira máli hvað varðar tækifæri í samfélaginu en á hinum Norðurlöndunum. Mat á áhrifum pólitískra tengsla er þannig á pari við það sem þekkist í Rússlandi. Önnur gjöld fyrir þjónustu í samfélaginu af þessum toga hafa líka aukist. Þannig að þeir sem eru á háum tekjum hafa meira á milli handanna til að greiða fyrir þjónustuna en þeir sem eru á lægri launum. Í því felst munur sem tekjulágir finna fremur fyrir en þeir tekjuhærri. Við vitum líka að ójöfnuður er meiri þegar tekið er tilliti til fjármagnstekna,“ sagði Sara Sigurbjörns- Öldudóttir að lokum.

Undirbúningur aðalfundar og kjarasamningar

Undirbúningur aðalfundar er mikilvægur og hafin er vinna við að skipuleggja hann. Endurskoðun á lögum félagsins blasir við að þurfi að ráðast í til að tryggja lýðræðislega aðkomu félagsfólks og allt starf félagsins. Uppstilling félaga í laganefnd var staðfest og hún mun taka til starfa og skila af sér fyrir n.k. aðalfund.

Jakobína Þórðardóttir kynnti starf nefnda hjá félaginu og þá fulltrúa sem í þeim starfa. Að auki var fulltrúum boðið að gefa sig fram til starfa í nefndunum og voru þær fullmannaðar í kjölfarið. Þær nefndir sem fjallað var um á fundinum eru: Jafnréttisnefnd, Umhverfis- og loftlagsnefnd og Nefnd um félagsleg málefni.

Að lokum sagði Þórarinn Eyfjörð að á vinnumarkaðnum væri athyglisvert að fylgjast með þeim átökum sem virðast vera að teiknast upp á milli verkalýðsfélaga og atvinnurekenda. Nú sé rétt ríflega ár þar til að kjarasamningar opnast á opinbera markaðnum og í haust opnast samningar á almenna markaðnum fyrir félaga í Sameyki sem starfa þar. Farvegur samtalsins sem ætti að leiða til sátta virðist fara frekar fyrir Félagsdóm. Félagsdómur er nú önnum kafinn við að skera úr um fjöldamörg mál sem fyrir honum liggja. Sameyki vonar að ekki komi til átaka á vinnumarkaði heldur leysist þau á málefnalegum grunni. Þó þykir ástæða til að taka upp styrk vinnudeilusjóða og áform til að styrkja hann fyrir komandi kjarasamninga. ■

Rúmlega fjórðungur svarenda hefur heimaskrifstofu og 15% vinna í sérherbergi, þ.e. ekki í sameiginlegu rými. Einnig kemur fram að konur njóta síður en karlar heimaskrifstofu til heimavinnu og vinna frekar heima í sameiginlegu rými.

Breytt viðhorf til heimavinnu

Í COVID-19 faraldrinum skiptir máli þegar unnið er heima að fólk hafi nauðsynlega vinnuaðstöðu líkt og finna má á flestum vinnustöðum og eru sérstaklega ætlaðir fyrir það starf sem er verið að annast. Félagsfólk í Sameyki nefna í könnun Ráðhússins að langflest hefðu þau símtæki, nettenginu og annað sem nauðsynlegt þarf til að sinna vinnu heima. 61 prósent kvenna og 56 prósent karla sögðust vilja vinna heima að einhverju leyti eftir að faraldrinum lýkur en um 5 prósent sögðust vilja vinna heima að fullu að honum loknum.

Eftir Axel Jón Ellenarson

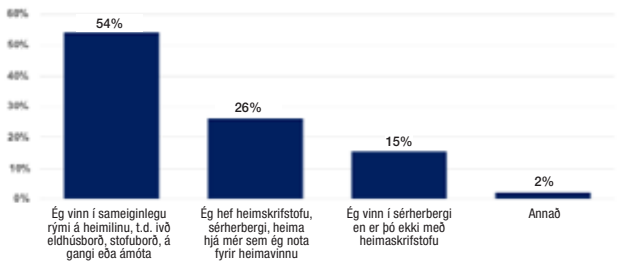
Í 4. tbl. síðasta árs var fjallað um líkamlega og andlega heilsu félagsfólks í Sameyki. Áfram verður haldið í þessari grein og félagsfólk spurt um vinnuaðstöðu heimafyrir vegna heimavinnu. Í ljós kemur að algengast sé að unnið er í sameiginlegu rými inn á heimilinu, t.d. við eldhúsborð, borðstofu eða annars staðar á heimilinu. Rúmlega fjórðungur svarenda hefur heimaskrifstofu og 15% vinna í sérherbergi, þ.e. ekki í sameiginlegu rými. Einnig kemur fram að konur njóta síður en karlar heimaskrifstofu til heimavinnu og vinna frekar heima í sameiginlegu rými. Fram kemur að meira en helmingur félagsfólks vill halda því fyrirkomulagi að geta átt þess kost að vinna heima eftir að faraldrinum lýkur. Margar ástæður geta legið að baki því, t.d. að herbergi hafi losnað þegar fjölskylduaðstæður breytast með flutningi barna frá heimilinu.

Eins fram hefur komið sá Ráðhúsið um gerð könnunarinnar fyrir Sameyki. Hún var framkvæmd með því að senda tölvupóst til félagsmanna og þeir beðnir um svara 29 spurningum um afstöðu þeirra til breyttra aðstæðna á þeirra vinnustað.

Spurt var m.a. um:

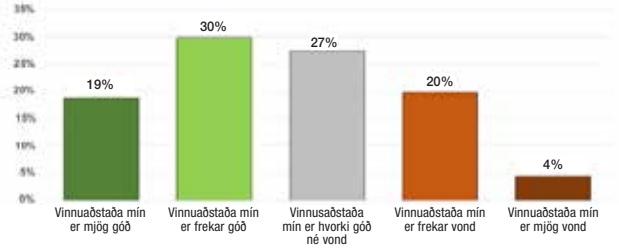
1. Hvernig er vinnuaðstaða þín til heimavinnu?
2. Hversu góð eða vond er vinnuaðstaða þín heima?
3. Ef þú ert eða hefur verið að vinna heima vegna Covid-19 faraldursins, hvað af eftirfarandi hlutum eru til staðar hjá þér?
4. Eru aðrir á heimilinu á meðan þú stundar vinnu heima?
5. Á hvaða aldri er barnið eða börnin sem eru heima meðan þú stundar heimavinnu?
6. Hefur þú notið stuðnings frá vinnustaðnum vegna heimavinnu?
7. Myndir þú vilja stunda heimavinnu áfram eftir að áhrifum Covid-19 faraldurs lýkur?

1. Hvernig er vinnuaðstaða þín heimafyrir?



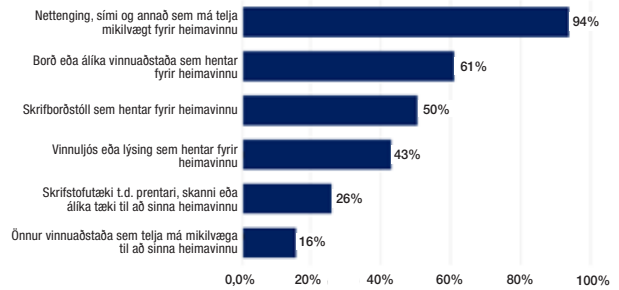
Spurt var um vinnuaðstöðu heimafyrir hjá félagsmönnum fyrir vinnu heima. Algengast er að unnið sé í sameiginlegu rými á heimilinu, t.d. við eldhúsborð eða annars staðar. Rúmlega fjórðungur svarenda hefur heimaskrifstofu fyrir heimavinnu og 15% vinna í sérherbergi, þ.e. ekki í sameiginlegu rými.

2. Hversu góð eða vond er vinnuaðstaða þín heima?



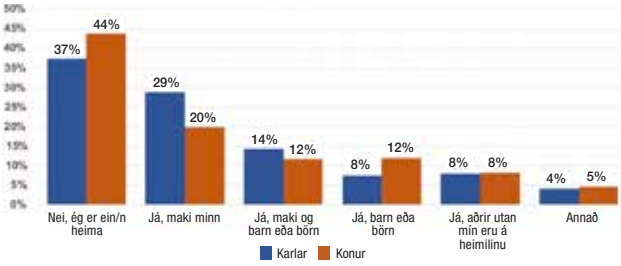
Ef skoðað er hve stór hluti svarenda telur vinnuaðstöðu sína vera góða fyrir vinnu heima er ljóst að meirihluti félagsmanna telur sig búa við góða vinnuaðstöðu. Aðeins um fjórðungur svarenda telur vinnuaðstöðu sína á heimilinu vera vonda.

3. Ef þú ert eða hefur verið að vinna heima vegna Covid-19 faraldursins, hvað af eftirfarandi hlutum eru til staðar hjá þér?



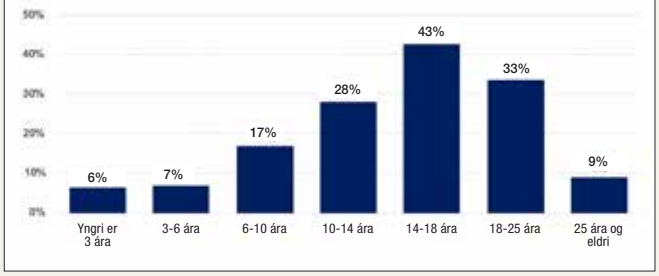
Til að launafólki líði vel í vinnu þarf allt það helsta að vera til staðar eins og nettenging, skrifborð, skrifborðsstóll, lýsing, prentari, skanni o.sv.frv.

4. Eru aðrir á heimilinu á meðan þú stundar vinnu heima?



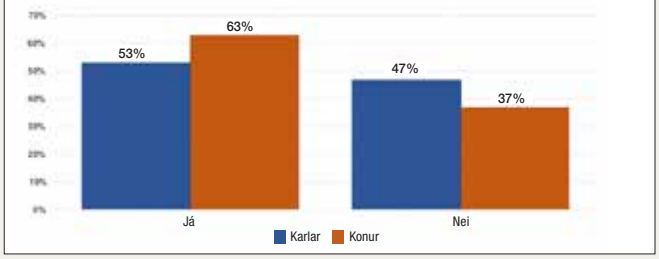
Þá er einnig athyglisvert að meðan fleiri konur eru einar heima að sinna vinnu sinni þá eru fleiri karlar sem hafa barn og maka á barn eða börn á heimilinu meðan unnið er heima. Þegar rýnt er í aldur þeirra sem vinna heima er mun algengara að eldri félagsmenn séu einir heima við vinnu sína.

5. Á hvaða aldri er barnið eða börnin sem eru heima meðan þú stundar heimavinnu?



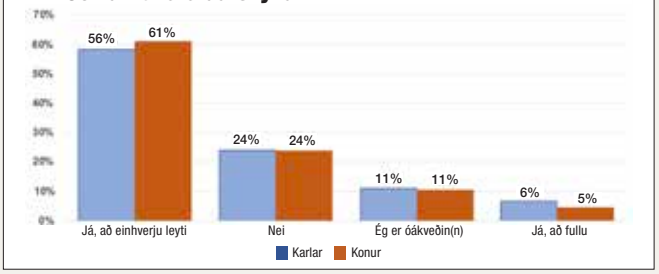
Enda þótt vinna heima geti verið krefjandi vegna heimilisaðstæðna, sérstaklega er varðar ung börn sýna niðurstöður könnunarinnar að börn félagsmanna eru á mjög ólíkum aldri. Á meðan karlar gæta oftar yngri barna heima en konur sýna niðurstöðurnar einnig að yngri börn eru helst hjá yngri félagsmönnum meðan elstu börn eru hjá eldri hópi félagsmanna, sem er viðbúið.

6. Hefur þú notið stuðnings frá vinnustaðnum vegna heimavinnu? Skipt eftir kyni.



Ákveðið var að spyrja félagsmenn hvort þeir hefðu notið stuðnings frá vinnustað vegna heimavinnu. Með hliðsjón af svörum félagsmanna varðandi aðstöðu til að vinna heima og hvaða áhrif vinna heima hefur á andlega og líkamlega heilsu kom í ljós að nær 60% svarenda nutu stuðnings vinnustaðar. Þegar skipt er eftir kyni sést að konur frekar en karlar að njóta stuðnings frá vinnustaðnum og munar hlutfall þess um 10% sem konur njóta frekar stuðnings en karlar.

7. Myndir þú vilja stunda heimavinnu áfram eftir að áhrifum Covid-19 faraldurs lýkur?



Þegar spurt er um heimavinnu að loknum áhrifum COVID-19 faraldursins, hvort félagsfólk í Sameyki vilji halda áfram að vinna heima, kemur í ljós að meirihluti svarenda myndi kjósa það að einhverju leyti en 5% svarenda svara því játandi að fullu. Þannig má telja að þetta ástand sem varað hefur á vinnumarkaði við þessar ófyrirséðu aðstæður hafi haft þau áhrif að félagsfólk sjái mögulega kosti við það að vinna heima. Þegar skoðuð er nánar afstaða félagsfólks til vinnu heima að loknum áhrifum COVID-19 faraldursins eftir kyni sýna niðurstöðurnar að nær enginn munur er á svörum þessara hópa. Rétt er að benda á að allir þeirra sem voru spurðir unnu heima við þessar aðstæður. Þegar niðurstöðurnar eru skoðaðar eftir svarenda aldri sýna þær næstum hið sama, þ.e. að óverulegur munur er á svörum þátttakenda eftir aldri. Þetta verður að telja áhugaverðar niðurstöður þar sem félagsmenn hafa á þessum tíma unnið heima og hafa þannig af því einhverja reynslu. ■

Starfið kvatt:

Hvernig faraldurinn hefur breytt viðhorfi Bandaríkjamanna til atvinnuþátttöku

Milljónir Bandaríkjamanna hafa löngum verið úrvinda vegna erfiðra vinnuskilyrða - langra vinnudaga, lágra launa og lítils sveigjanleika - og margir, sérstaklega þeir

Eftir Lauren Aratani

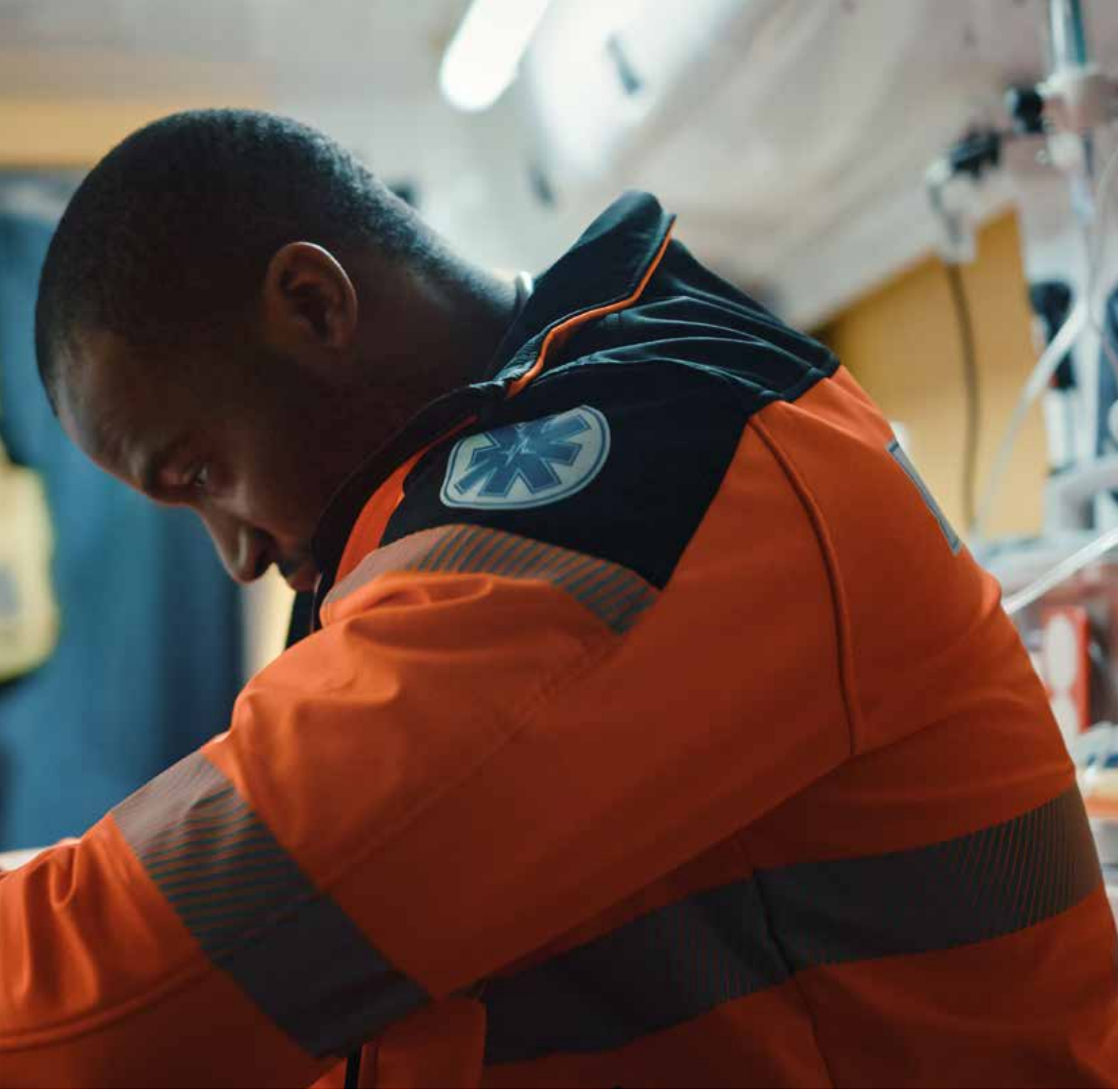
Milljónir manna hafa verið að segja upp störfum vegna langra vinnudaga og lágra launa á Bandarískum vinnumarkaði - og fyrir marga hefur uppsögnin verið mjög upplífgandi. Hér er á eftir er sýndur einskonar gluggi inn á vinnumarkaðinn í Bandaríkjunum séð frá sjónarhorni launafólks og sérfræðinga.

Saga Lynn

Þegar Lynn vaknaði dag einn í október ákvað hún að hætta í vinnunni og það strax. Ákvörðunin um að hætta var lokapunktur á uppgjöri sem hófst við upphaf COVID-19 faraldursins þegar henni var sagt upp vinnu sem hún hafði haft í þrjú ár.

„Ég hef alltaf verið mjög dugleg“ segir Lynn, sem telur að færni sín hafi verið mikilvæg fyrir fyrirtækið. „Það breyttist þegar ég gerði mér grein fyrir að þótt mér fyndist ég vel hæf og mjög mikilvæg hjá fyrirtækinu sem ég vann hjá, skipti ég samt ekki máli.“

Nokkrum mánuðum eftir uppsögnina fékk Lynn (sem vill ekki láta eftirnafn síns getið vegna ótta við hugsanlegra eftirmála) starf við tæknilegar greiningar hjá sólarorku fyrirtæki í Massachusetts. Eftir eitt ár fór vinnan þar að



sem hafa verið taldir framlínustarfsmenn, hafa brunnið út vegna faraldursins.

verða að endurtekinni streituvaldandi hringrás. Fyrirtækið var í breytingarfasa sem meðal annars fólst í því að leggja niður deildina sem hún vann í, og það var reynt að lækka við hana launin. „Ég þurfti bara að komast í burtu“ sagði hún.

Milljónir manna hafa hætt atvinnuþátttöku

Lynn er ein af milljónum Bandaríkjamanna sem hafa upplifað gerbreytingu á viðhorfi sínu til vinnu í faraldrinum. Í september á þessu ári sögðu 4,4 milljónir manna upp vinnunni, fleiri heldur en allur mannfjöldi Oregon fylkis. Störf í boði hafa verið meira en tíu milljónir síðan í upphafi sumars. Starfsfólk hefur farið í verkföll og talað opinberlega um aðbúnað á vinnustað á samfélagsmiðlum, sérstaklega á hinni vinsælu Reddit spjallsíðu, r/Antiwork, sem telur meira en milljón félaga.

„Hætti í vinnunni í gærkvöldi, það var áægjulegt að gefa krökkunum morgunmat og skutla þeim í skólann í dag,“ skrifaði einn r/Antiwork notandi í færslu sem hefur fengið yfir 267.000 „læk.“
„Ég er án sjúkratrygginga, en ég er frjáls!“ sagði annar notandi á þræði sem innhélt skjáskot af uppsögninni sem send var með skilaboðum.

Úrvinda vinnumarkaður

Þeim sérfræðingum sem skoðað hafa sögulegt og menningarlegt hlutverk vinnu í Bandaríkjunum kemur það

„Fólki finnst sem það sé skipulega undirborgað og fái fáranlega lítinn hluta af þeim verðmætum sem þau búa til á hverjum vinnudegi. „Þau vinna mest, en það er samt komið illa fram við þau og þau fá laun sem ekki er hægt að lifa af," segir Kathi Weeks, aðstoðarprófessor í kvennafræðum við Duke háskóla.

reyndar ekki mjög á óvart að þetta skuli gerast í faraldrinum. Milljónir Bandaríkjamanna hafa löngum verið úrvinda vegna erfiðra vinnuskilyrða - langra vinnudaga, lágra launa og lítils sveigjanleika - og margir, sérstaklega þeir sem hafa verið taldir framlínustarfsmenn, hafa brunnið út vegna faraldursins.

„Fólki finnst sem það sé skipulega undirborgað og fái fáranlega lítinn hluta af þeim verðmætum sem þau búa til á hverjum vinnudegi. „Þau vinna mest, en það er samt komið illa fram við þau og þau fá laun sem ekki er hægt að lifa af," segir Kathi Weeks, aðstoðarprófessor í kvennafræðum við Duke háskóla og höfundur bókarinnar Vandamálið með vinnu: Feminismi, Marxismi, and-atvinnu stjórnmál, og eftir-atvinnu hugmyndir (The Problem with Work: Feminism, Marxism, Antiwork Politics, and Postwork Imaginaries). „Faraldurinn var dropinn sem fyllti mælinn."

Spár um styttri vinnuviku

Benjamin Hunnicutt prófessor í sagnfræði við Háskólann í Iowa sem hefur í áratugi rannsakað hlutverk atvinnu í lífi Bandaríkjamanna, lýsir þessu sem risavöxnu endurmati á þeirri hugmynd að vinnan geti verið meira en bara leið að markmiði og geti gefið okkur mikla lífsfyllingu sem manneskjum.

Vinna eins og við þekkjum hana er nútíma uppfinning og afrakstur iðnbyltingarinnar, segir Hunnicutt. Sú bylting aðgreindi vinnu frá heimili og gerði vinnuna að aðskildum hluta af lífi fólks. Þó arðurinn fyrir samfélagið væri gríðarlegur, varð vinnan líka að ráðandi þætti í lífi fólks, þar sem sumir unnu meira en sjötíu tíma vinnuviku og fengu færri frídaga. Hunnicutt bendir á að framfarirnar snemma á tuttugustu öld hafi falist í hærri launum og styttri vinnutíma. Virtir hagfræðingar spáðu því að þessi viðleitni héldi áfram og að fólk myndi vinna minna. Hinn frægi hagfræðingur John Maynard Keynes spáði því að árið 2030 myndi vinnuvikan vera fimmtán tímar.

„Frítíminn var staður þar sem maðurinn gat blómstrað," sagði Hunnicutt. „Að vinna var gott, en samt bara sem leið að markmiði - þetta markmið verandi lífsmáti með meiri frítíma til auðga lífið svo við getum verið betri foreldrar og betri þáttakendur í samfélaginu."

Gjá á milli vinnuframlags og tekna

Í stað þess erum við föst í sömu fjörtíu stunda vinnuvikunni sem varð til við lok kreppunnar miklu. Hvers vegna við höfum ekki færst frá því vinnuplani, þrátt fyrir tækni sem hefur gert starfsfólk miklu afkastameira, er spurning sem Hunnicutt

segir að rannsóknir sínar undanafarin fimmtíu ár hafi verið að reyna að svara. Síðan fjörtíu stunda vinnuvikan varð til fyrir meira en áttatíu árum hafa Bandaríkjamenn þróað með sér næstum trúarlega ræktarsemi til vinnu, þar sem það að vinna er markmið í sjálfu sér og vinna sjálf er „þrungin væntingum," segir Hunnicutt"

„Væntingarnar eru þær, að vinna verði áfram „full vinna" og að það að vinna verði sú athöfn sem fullgeri okkur sem manneskjur," segir hann.

En meðan Bandaríkjamenn voru aldir upp við hugmyndina um draumastarfið, sem væri bæði fjárhagslega og persónulega fullnægjandi, nær vinnan samt oft ekki að sjá fólki fyrir lífsnauðsynjum. Það er stór gjá milli framleiðni starfsfólks

> Stefnumótun hjá alríkisstjórninni, sem hefur verið takmörkuð, bendir þó til að löggjafinn veiti þessu athygli. Launað fjölskyldu- og veikindaleyfi varð hluti af stóru útgjaldafrumvarpi fulltrúadeildarinnar sem samþykkt var í þinginu, þrátt fyrir miklar deilur. Mark Takano þingmaður Kaliforníu í fulltrúadeildinni lagði fram frumvarp um 32 stunda vinnuviku.

síðastliðin fjörtíu ár og þeirra launahækkana sem hafa átt sér stað á sama tíma. Laun í dag eru á pari við kaupmátt eins og hann var árið 1979 og fólkið sem hefur fengið hvað mestar launahækkanir árlega, er sú tíund launafólks með hæstu launin. Um 43 milljónir Bandaríkjamanna skulda námslán að upphæð alls um 1,7 billjónir dollara (milljón milljónir). Hark og verkefnavinna (giggara), sem iðulega er án sjúkratrygginga eða lífeyrisjóðsgreiðslna, hefur aukist um 15% á síðasta áratug.

Viðhorfsbreyting er að eiga sér stað

Jafnvel fyrir COVID-19 faraldurinn var raunveruleikinn sá fyrir marga af aldamótakynslóðinni að þau muni hafa það verr fjárhagslega en foreldrar þeirra og eignast minna en fyrri kynslóðir, aðallega vegna hærri húsnæðiskostnaðar og námslána. Þessi staða hefur valdið viðhorfsbreytingu hjá ungum Bandaríkjamönnum sem finnst þeir sviknir þegar kemur að vinnu, segir Hunnicutt, viðhorf sem hafði mælst fyrir faraldurinn, en sem hefur svo aukist samhliða honum.

„Reynslan að vera frá vinnu hefur ýtt við fólki," segir Hunnicutt. „Það er hægt að gera margt annað - fara til dæmis í gönguferðir í almenningsgörðum, það er til líf utan vinnu, eitthvað sem fólk hafði ekki hugsað um áður."

Fyrirtæki hafa skynjað þessi lægri þolmörk fyrir vinnu - sérstaklega þar sem vinnutíminn er langur og vinnuaðstaðan slæm - og hafa gefið til kynna að þau séu reiðubúin til breytinga. Tugir fyrirtækja hafa tilkynnt að þau muni leyfa starfsfólki að vinna fjarvinnu áfram um óákveðinn tíma. Sum fyrirtæki, svo sem Kickstarter og Shopify, eru að prufa fjögurra daga vinnuviku, eitthvað sem sumir telja að hafi ekki áhrif á framleiðni en auki starfsánægju. Stefnumótun hjá alríkisstjórninni, sem hefur verið takmörkuð, bendir þó til að löggjafinn veiti þessu athygli. Launað fjölskyldu- og veikindaleyfi varð hluti af stóru útgjaldafrumvarpi fulltrúadeildarinnar sem samþykkt var í þinginu, þrátt fyrir miklar deilur. Mark Takano þingmaður Kaliforníu í fulltrúadeildinni lagði fram frumvarp um 32 stunda vinnuviku.

Sumir sérfræðingar segja að þetta sé tímabundið fyrirbæri og afleiðing þröngs vinnumarkaðar sem valdeflir starfsfólk og sem muni ganga til baka fyrr eða síðar. Aðrir eru vongóðir um að faraldurinn hafi breytt því varanlega hvernig fólk hugsar um vinnu og muni verða til þess að fólk spyrji spurninga um það hlutverk sem vinnan hefur í lífi okkar, og að það hlutverk muni beytast.

Virði lífsins meira en fyrirtækisins

Weeks segist spennt fyrir því að svo margir séu virkir á r/Antiwork síðunni og að þeir komi úr mismunandi greinum með mismunandi bakgrunn.

„Fólk tengir við það að það sé til staðar kerfislægur vandi varðandi vinnu," segir Weeks. Það sem er áhugavert er að fólk tengir sína eigin persónulega reynslu við augljóst mynstur. „Að það sé eitthvað kerfislægt í gangi og að vandamálið sem dragi fram þessar áþekku upplifanir fólks sé djúpstætt."

Lynn sagði að það að hafa lesið síðuna hafi sannfært hana um að hún hafi gert rétt með að hætta svona snögglega í vinnunni. Hún póstaði sögu sinni og fékk tugi athugasemda sem lýstu stuðningi. Ein manneskja sendi henni skilaboð um að færslan hennar hafi hvatt hana til að hætta sinni vinnu.

„Hugur minn og viðhorf til vinnunnar hefur gerbreyst gagnvart því hvernig ég lét fara með mig," sagði Lynn, sem hefur byrjað í nýju starfi á nýjum stað þar sem hún fær hærri laun og betri kjör. „Ég virði bæði minn eigin tíma og tíma fjölskyldunnar svo miklu meira nú þegar ég sé raunverulega hvers virði ég er í augum einhvers fyrirtækis." ■

Greinin birtist fyrst í The Guardian.

Sálrænt öryggi í heimsfaraldri

Eftir Þórkötlu Aðalsteinsdóttur

Nú hafa vinnustaðir verið að kljást við veiruna í tæp tvö ár. Það þýðir að öll höfum við þurft að sveigja okkur og beygja, breyta siðum og venjum, vera langtímum saman einsömul í okkar vinnu eða vera í vinnunni og spritta hendur og bera grímur dagana langa. Ekki síst höfum við þurft að þrauka án náinna tengsla við vinnufélaga, sjá framan í hvort annað og njóta gleðistunda utan vinnunnar. Þetta hefur áhrif á móralinn – það er óhjákvæmilegt.

Við höfum þörf fyrir að spegla okkur milliliðalaust í samskiptum við aðra, þannig fáum við að vita að það sé í lagi með okkur. Þannig komum við í veg fyrir misskilning, sköpum traust og eigum auðveldara með að hlaupa saman í takti í krefjandi verkefnum. Þannig uppfyllum við þörf okkar fyrir sálrænt öryggi. Fáum tilfinningu fyrir því að það verði í lagi með okkur og við sjálf séum í lagi. Því það er þannig, að ein af okkar grundvallar þörfum er þörfin fyrir sálrænt öryggi. Hún er jafnmikilvæg og þörfin fyrir mat, drykk og húsaskjól. Það er þessi þörf fyrir að vita að það verður í lagi með okkur. Að uppfylla þessa þörf hjálpar okkur að halda lífi og minnir okkur á að gæta okkar, taka ekki óþarfa áhættu, sýna ekkiífldirfsku og skipuleggja líf okkar af skynsemi út frá þekktum forsendum. Þegar við náum illa að uppfylla þessa þörf er stutt í vanmátt, reiði, ótta og pirring.

Óvissan, kvíði – einelti

Covidbylgjurnar henda okkur fram og til baka. Og þessi reynsla reynir á taugar, eykur kvíða og styttir pirringsþráðinn. Orkan er minni og leiðir til að ná í orku færri og flóknari. Við vorum heima að vinna, við fengum svo að fara í vinnuna og fórum svo aftur heim að vinna. Og margir hafa misst vinnuna, hafa enga vinnu að fara til. Og þetta ástand skapar spennu, eykur tortryggni og setur okkur frekar í vörn gagnvart öðrum. Við missum okkur frekar í baktal, búum til samsæriskenningar og verðum neikvæð gagnvart verkefnum og fólki. Hér liggur sú hætta að til verði jarðvegur fyrir samskiptaerfiðleika og jafnvel einelti innan vinnuhóps.

Einelti er eins og við vitum neikvæð og niðurlægjandi framkoma sem er erfitt að verjast og leiðir til vanlíðunar hjá þeim sem fyrir því verður. Í aðstæðum og ástandi sem hefur skapast í faraldrinum á mörgum vinnustöðum er meira óöryggi, meiri breyta og meiri óvissa en í venjulegu árferði. Þá þarf að vanda sig meira og vera meðvitaðri um það hvernig við erum í samskiptum og hvað árangursrík og jákvæð samskipti fela í sér.

Virðing, vörn gegn einelti

Gott er að hafa þrennt í huga sem forvörn gagnvart einelti og niðurrífandi samskiptum. Í fyrsta lagi að muna að bera virðingu fyrir hvert öðru þó við stundum skiljum ekki hvort annað eða erum hjartanlega ósammála í grundvallaratriðum. Öll eigum við rétt á því að borin sé virðing fyrir okkar sjónarmiðum, fyrir okkar upplifunum og líðan. Það þýðir ekki að við setjum ekki mörk ef okkur finnst að vaðið sé yfir okkur. Það er skylda hverrar manneskju gagnvart sjálfri sér að að setja skýr, heilbrigð mörk þó þau þurfi auðvitað að vera sveigjanleg og breytileg miðað við aðstæður. Í öðru lagi að muna að við berum ábyrgð á okkar hegðun, okkar þætti í samskiptum og okkar líðan. Engin önnur manneskja getur borið ábyrgð á öðrum en sjálfri sér, sinni líðan, viðbrögðum eða samskiptum. Ef fólk vandar sig í samskiptum við aðra eru auknar líkur á að þau verði bæði árangursrík og jákvæð. Í þriðja lagi að muna að halda í lausnarmiðuð viðhorf. Sama

> “Því það er þannig, að ein af okkar grundvallar þörfum er þörfin fyrir sálrænt öryggi. Hún er jafnmikilvæg og þörfin fyrir mat, drykk og húsaskjól. Það er þessi þörf fyrir að vita að það verður í lagi með okkur. Að uppfylla þessa þörf hjálpar okkur að halda lífi og minnir okkur á að gæta okkar, taka ekki óþarfa áhættu, ...

Sama hvað bjátar á, við þurfum að sannfæra okkur um að við finnum leið, vitum kannski ekki hvaða leið eða hvenær en ef við höldum áfram að reyna þá kemur lausn.

“

Höfum líka samúð og samlíðan með hvert öðru og ekki síst okkur sjálfum. Við þurfum að hlusta á andlega og líkamlega líðan. Andlega þreytan er lúmsk. Að lifa með utanaðkomandi ógn sem hefur ógnað okkar heilsu tekur af okkur lúmskan toll.

hvað bjátar á, við þurfum að sannfæra okkur um að við finnum leið, vitum kannski ekki hvaða leið eða hvenær en ef við höldum áfram að reyna þá kemur lausn. Að vinna með fólki sem er lausnarmiðað og til samvinnu reiðubúið er ótrúlega gefandi og skemmtilegt, líka í mótbyr. Reynum að vera í þeim flokki.

Sem sagt – virðing, ábyrgð og lausnarmiðuð viðhorf bera okkur langt og er besta forvörnin gegn einelti, árekstrum og vanlíðan á vinnustað.

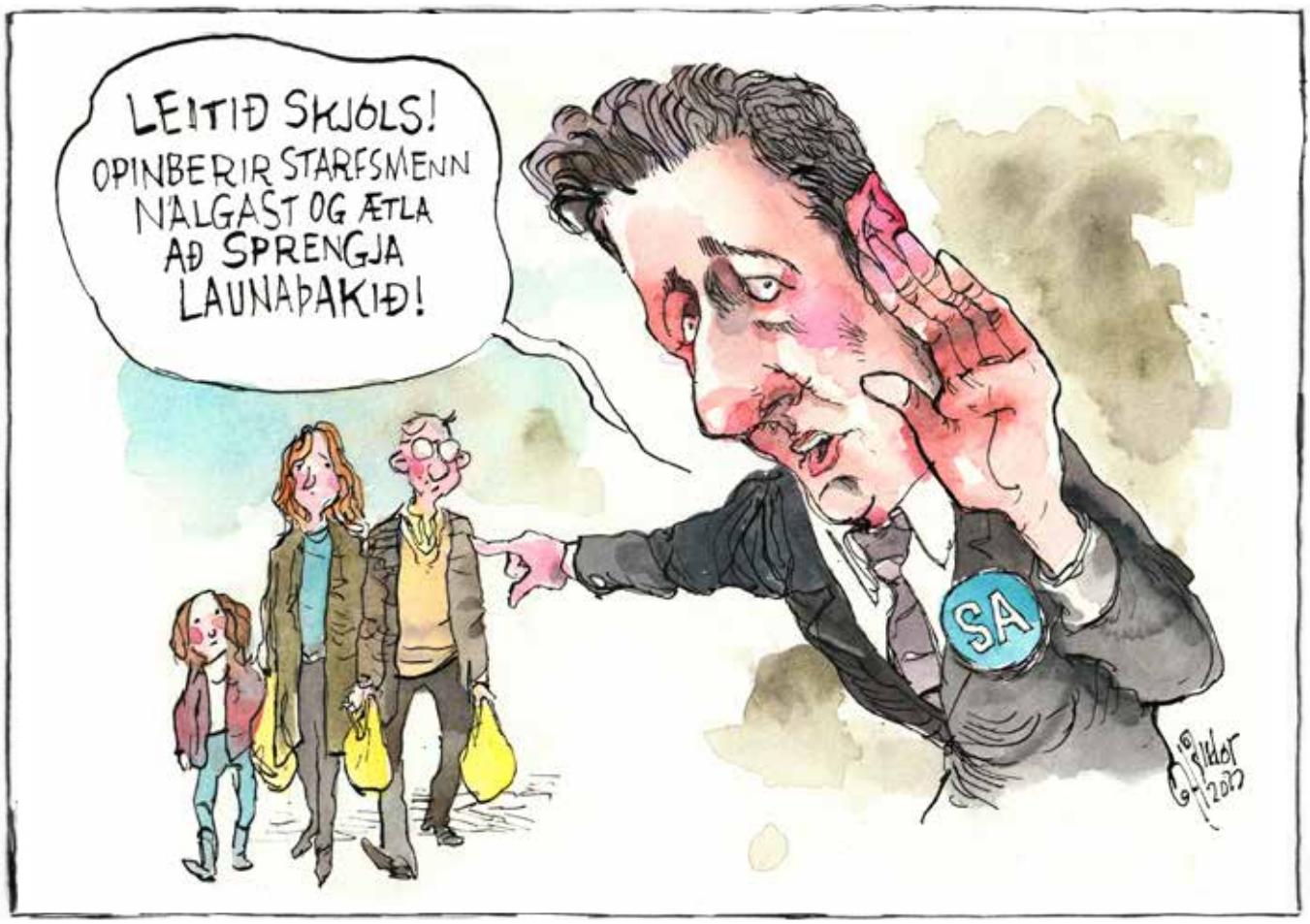
Umhyggja fyrir öðru fólki og okkur sjálfum

Höfum líka samúð og samlíðan með hvert öðru og ekki síst okkur sjálfum. Við þurfum að hlusta á andlega og líkamlega líðan. Andlega þreytan er lúmsk. Að lifa með utanaðkomandi ógn sem hefur ógnað okkar heilsu tekur af okkur lúmskan toll. Að ná ekki að næra okkur með þeim leiðum sem við erum vön, ferðalögum, halda veislur, hitta vini, fara í leikhús, tónleika, gerir lífið fábreyttara og getur svo sannarlega aukið innilokunarkennd, einmanaleika og depurð.

En við höfum þó lært alveg heil ósköp á þessu ári. Við höfum lært að það er gott að búa í fjölskylduvænu samfélagi og eiga „jólakúlur“ og „páskaegg“ að hverfa til. Við höfum lært að við höfum meiri sveigjanleika en við trúðum að væri hægt að búa yfir. Við höfum verið rækilega minnt á hvað list í öllum sínum formum er okkur mikilvæg – bæði vegna þess að það er þrengt að þessum formum sem við söknum mikið en líka vegna þess að þá sækjum við í önnur form listar og hún hjálpar okkur svo sannarlega að lifa af.

Hvert og eitt okkar hefur líka lært að við búum yfir eiginleikum, þrautseigju, þolgæði og hæfni til að hafa ofan af fyrir okkur með nýjum leiðum. Mörg okkar hafa fengið að kynnast því hvað við eigum duglega og lausnarmiðaða vinnufélaga. Við höfum líka kynnst því hvað við eigum framúrskarandi gott og sterkt fagfólk á svo mörgum sviðum í okkar röðum. Það eykur sálrænt öryggi svo sannarlega. Þessari reynslu búum við að, svo framundan eru fróðlegir og frjóir tímar! ■

Höfundur er framkvæmdastjóri og sálfræðingur hjá Lífi og sál sálfræði- og ráðgjafastofu.



DAGBÓKIN 2022

Þeir félagsmenn sem hafa áhuga á að eignast dagbókina fyrir árið 2022 í stærðinni A6 geta pantað hana með því senda okkur tölupóst á sameyki@sameyki.is og óska eftir að fá eina slíka senda heim.

Einnig er hægt að hringja í Sameyki á skrifstofutíma á milli klukkan 09:00 – 16:00 alla virka daga í síma 525 8330 eða 525 8340.

SAMEYKI
STÉTTARFÉLAG Í ALMANNAÞJÓNUSTU

Í aðdraganda kjarasamninga

Moldviðri

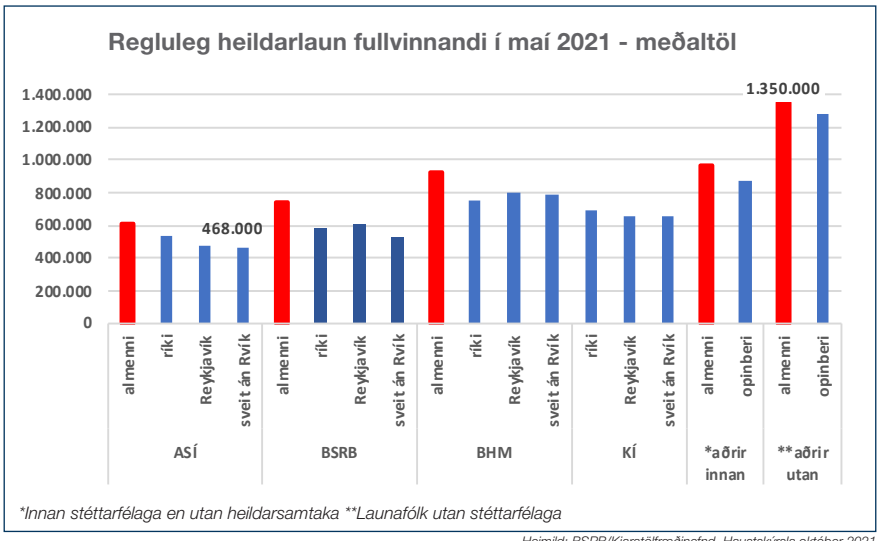
Eftir Þórarin Eyfjörð

Á síðustu mánuðum hafa birst furðufréttir frá hagsmunasamtökum atvinnurekenda. Þær fréttir hafa verið um ofurlaun opinberra starfsmanna og óeðlilega fjölgun þeirra. Á sama tíma vill svo til að fjármálariddarar hafa lagt fram hugmyndir um að „létta undir með hinu opinbera“, (sjá grein Þórðar Snæs Júlíussonar á Kjarninn.is með fyrirsögninni, Undirbúa sókn fjárfesta í flesta innviði samfélagsins „til að létta undir með hinu opinbera“.) með því að kaupa hagræna og félagslega innviði samfélags okkar eins og til dæmis flutningakerfi landsins, veitur, fjarskiptakerfi, orkuframleiðslu, háskóla, spítala og sjúkrastofnanir. Þeir lofa áhugasömum fjárfestum 6-10% raunávöxtun. Skyldi þetta vera einber tilviljun í aðdraganda kjarasamninga? Varla. Íslenskt launafólk og almenningur kannast við þennan söng. Þetta er sama músíkin og var leikin á öllum rásum árin fyrir hrun, með þeim efnahagslega hryllingi fyrir allan almenning sem við þekkjum allt of vel.

Ofurlaun ríkisstarfsmanna

Því hefur verið haldið fram að ríkið sé að leiða launaþróun á vinnumarkaði með launahækkunum sem hvergi eiga sér stað annars staðar. Látið er að því liggja að starfsmenn ríkisins séu upp til hópa á ofurlaunum, sem séu langtum hærri en það sem almennt gerist á vinnumarkaði. Dæmi um slíkan málflutning má sjá í Morgunblaðinu undir fyrirsögninni, Hækkanir uppskrift að launaskriði, 2. desember en þar segir framkvæmdastjóri Samtaka atvinnulífsins að ekki gangi upp að ríkið leiði launaþróunina. „Samanburður á launaþróun opinberra starfsmanna samanborið við almennan vinnumarkað er sláandi. Mælingar Hagstofunnar hafa staðfest að útfærsla lífskjarasamningsins hjá hinu opinbera hafi leitt til meiri launahækkana en sem nemur launabreytingum á almennum vinnumarkaði.“ ...

„Meðallaun hjá ríki eru hins vegar hærri en á almennum markaði og því hefðu krónutöluhækkanirnar átt að hækka meðallaun ríkisstarfsmanna minna en á almennum markaði, eða sem nemur 1%. Almenni vinnumarkaðurinn verður að vera leiðandi við gerð kjarasamninga.“ Í viðtali við dv.is sagði framkvæmdastjóri SA að opinberir starfsmenn hafi farið fram úr almennum starfsmönnum á launamarkaði og að kröfur almenna markaðarins um hærri laun myndu því verða lagðar fram í næstu kjarasamningum. „Í næstu samningalotu má gera ráð fyrir því að þar sem opinberi geirinn hafi farið fram úr hinum almenna muni þær kröfur framkallast á samningaborðinu.“ Svona fullyrðingar sem ekki standast skoðun eru mýmargar og hafa birst okkur í fjölmiðlum undanfarna mánuði.



Mynd 1.

Heimild: BSRB/Kjaratölfræðinefnd. Haustskýrsla október 2021

Tökum dæmi. Félagsmenn Sameykis stéttarfélags í almannaþjónustu eru um 12 þúsund talsins. Af þeim hópi eru um 7 þúsund félagsmenn sem vinna að mestu leyti hjá ríki og Reykjavíkurborg við störf á sviði heilbrigðis- og velferðarþjónustu. Heildarmeðallaun þessara félagsmanna eru um 650.000.- miðað við fullt starf. Ríkið gefur út opna yfirlitssíðu um meðallaun allra starfsmanna sem starfa hjá því eftir stéttarfélögum og heildarsamtökum stéttarfélaga (sjá á slóðinni gogn.fjr.is/). Svo örfá dæmi séu tekin þá kemur þar fram að heildarmeðallaun félagsmanna Sameykis sem störfuðu hjá ríkinu árið 2021 eru 644.456 krónur á mánuði, hjá Þroskaþjálfafélagi íslands 683.187 krónur og hjá Félagi háskólakennara 674.991 krónur. Þetta eru launin sem Samtök atvinnulífsins virðast líta á sem ofurlaun ríkisstarfsmanna.

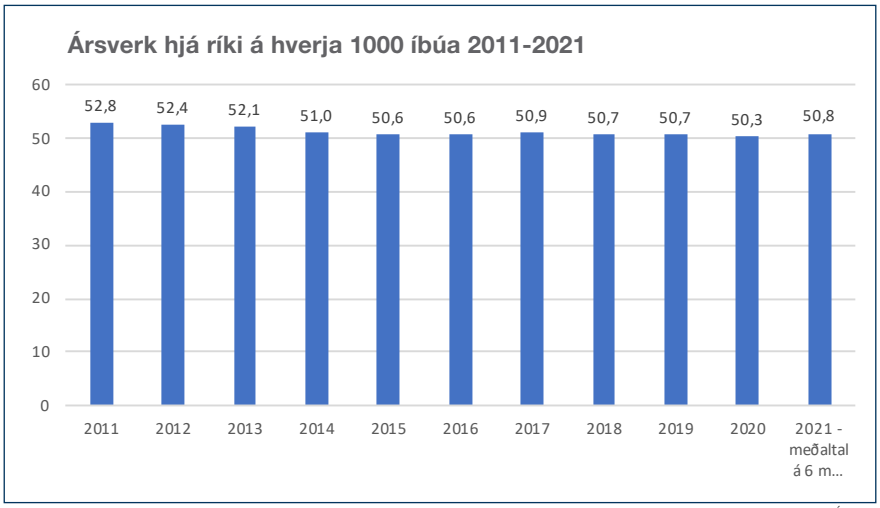
þyrlað upp

Aðilar vinnumarkaðarins standa saman að því að halda úti rannsóknarstarfi Kjaratölfræðinefndar. Í haustskýrslu sinni í október 2021 birti nefndin yfirgripsmikil gögn þar sem m.a. kemur fram samanburður á reglulegum heildarlaunum milli félagsmanna heildarsamtaka launafólks. Á mynd 1 á fyrri blaðsíðu kemur fram samanburður á launum hjá ólíkum vinnuveitendum sem stéttarfélög innan heildarsamtakana semja við. Á myndinni sést að hæstu launin í samanburði milli allra heildarsamtaka fá þeir sem starfa á almennum markaði. Vert er að draga fram í þessu sambandi að þarna kemur fram birtingarmynd launaójöfnuðar milli opinbera og almenna launamarkaðarins sem á að leiðrétta samkvæmt samningi milli samtaka launafólks í almannaþjónustu og opinberra launagreiðenda, um jöfnun launa á milli markaða. Sá samningur var gerður 2016 og hljóðar upp á leiðréttingu launa opinberra starfsmanna um að meðaltali tæp 17% og er það sá munur milli sambærilegra hópa þar sem laun á almenna markaðnum eru hærri en hjá hinu opinbera. Þennan launamun á að leiðrétta í áföngum fyrir árið 2026 og um leiðréttingu er að ræða sem telst ekki til launahækkana samkvæmt kjarasamningum. Þessi leiðrétting er annar hluti leiðréttingarinnar sem samið var um á vinnumarkaði 2016, en hinn hlutinn var leiðrétting lífeyrisréttar hjá starfsmönnum á almennum markaði. Rétt er að minna á að launaleiðréttingin á almenna markaðnum hefur að fullu verið framkvæmd.

> “
>
> Þessi leiðrétting er annar hluti leiðréttingarinnar sem samið var um á vinnumarkaði 2016, en hinn hlutinn var leiðrétting lífeyrisréttar hjá starfsmönnum á almennum markaði. Rétt er að minna á að launaleiðréttingin á almenna markaðnum hefur að fullu verið framkvæmd.

Hafa opinberir starfsmenn hækkað meira í launum en aðrir?

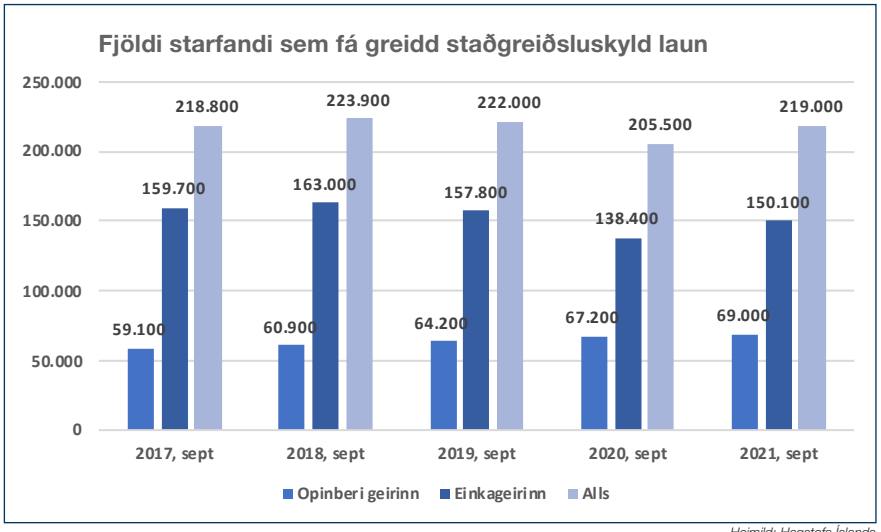
Samtök atvinnulífsins hafa haldið því ranglega fram að launahækkanir hjá opinberum starfsmönnum hafi verið langt umfram það sem samið var um í lífskjarasamningnum. Þessa tuggu hafa þau endurtekið með vísan í prósentureikninga sem notaðir eru til að villa um fyrir fólki. Staðreyndin er sú að Samtök atvinnulífsins, stéttarfélögin á almennum markaði og ríkið stóðu saman að svokölluðum Lífskjarasamningi í janúar 2019. Þar var samið um krónutöluhækkanir eftir ákveðinni forskrift og opinberu samningarnir tóku síðan mið af í sínum kjarasamningum. Flestir gera sér ágætlega grein fyrir því að þegar laun eru hækkuð um krónutölu þá hækka lægstu launin langsamlega mest. Þannig að ef þú bætir einni krónu við tíkall þá hækkar tíkallinn upp í ellefu krónur eða um 10%. En ef þú hækkar hundraðkall um eina krónu þá hækkar hann upp í hundrað og eina krónu eða um 1%. Samtök atvinnulífsins hrópa síðan út í kosmosið að tíkallinn hafi hækkað miklu meira en hundraðkallinn! Þegar aðilar leiða umræðuna á villigötur og nota annan mælikvarða en samið var um er beinlínis verið að ljúga til um niðurstöðuna. Það vita allir að lægstu laun hækka langsamlega mest við prósentureikning af þessu tagi, en þó um sömu krónutölu og aðrir. En krónutöluhækkun var meginkrafan í kjarasamningunum 2019 og um það var samið. Það færi ekki illa á því að aðilar rifjuðu það upp.



Mynd 2. Opinberir starfsmenn í hlutfalli við fólksfjölgun.

Heimild: Stjórnarráð Íslands

> Ef litið er til fjölda opinberra starfsmanna í hlutfalli við fólksfjölgun sést að opinberum starfsmönnum hefur fækkað ef eitthvað er. Sé miðað við fjölda þeirra á hverja 1000 íbúa í landinu, þá má sjá að ársverkum hjá ríkinu fækkar hlutfallslega á tímabilinu frá 2011 til 2020.



Heimild: Hagstofa Íslands

Mynd 3. Viðmiðunarmánuður allra ára er september.

Fjölgun opinberra starfa

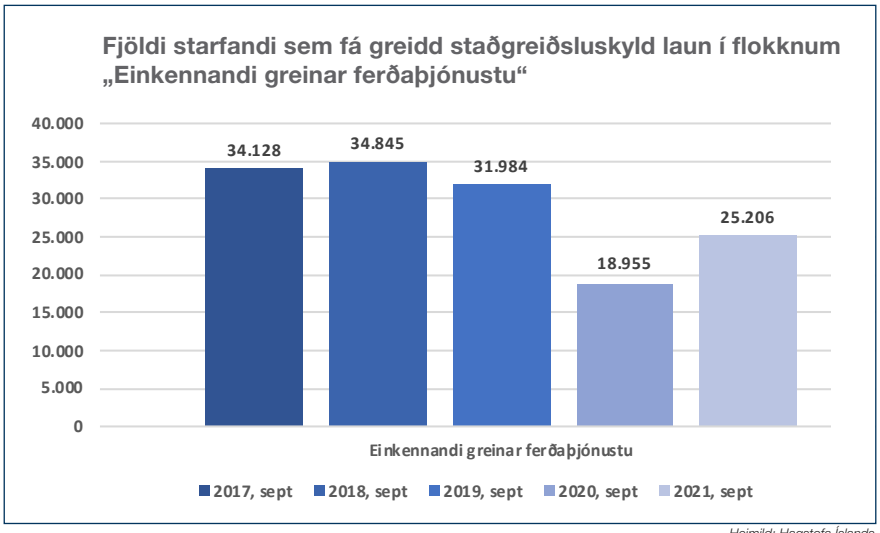
Í fjölmiðlum á undanförnum misserum hefur því verið haldið fram af Samtökum atvinnulífsins og fleirum varðhundum sérhagsmuna að fjölgun starfa hjá ríkinu sé stjórnlaus og undir það tekur formaður Viðskiptaráðs, (sjá t.d. Sprengisand 5. desember, vb.is 12. desember sl.). Með þessari fullyrðingu er meðal annars verið að gefa í skyn að ríkið sé að taka til sín vinnuafl sem hafi gert fyrirtækjum á almennum markaði erfitt fyrir og þau geti ekki fengið fólk til starfa vegna þess. Þessar fullyrðingar eru fjarstæða og settar fram í þeim eina tilgangi að þyrla upp moldviðri í aðdraganda kjarasamninga. Enda virðist það sérstök ástríða hjá Samtökum atvinnulífsins og makkerum þeirra að gera ríkið að höfuðóvini sínum þegar líður að kjarasamningum. Ef litið er til fjölda opinberra starfsmanna í hlutfalli við fólksfjölgun sést að opinberum starfsmönnum hefur fækkað ef eitthvað er (sjá mynd 2 á fyrri bls.). Sé miðað við fjölda þeirra á hverja 1000 íbúa í landinu, þá má sjá að ársverkum hjá ríkinu fækkar hlutfallslega á tímabilinu frá 2011 til 2020.

Íslendingum fjölgaði á árunum 2011 til 2021 um 11% en meðalfjöldi ríkisstarfsmanna miðað við mannfjölda stendur svo að segja í stað, þó hlutfallið lækki lítillega. Ef við lítum á gögn Hagstofunnar um hreyfingar á vinnumarkaði þá blasir við að samfélagið hefur verið að takast á við gríðarlega stórt og flókið verkefni síðustu árin.

Hafa ber í huga að í mynd 3 hér að neðan er viðmiðunarmánuður allra ára september. Þegar litið er til heildarfjölda starfandi á vinnumarkaði sjást miklar breytingar í fjölda milli áranna 2019 og 2020, og aftur milli áranna 2020 og 2021. Annars vegar sjáum við gríðarlega fækkun starfandi fólks milli árana 2019 og 2020 þegar allur vinnumarkaðurinn er skoðaður, en síðan fjölgar þeim mikið milli áranna 2020 og 2021. Á tímabilinu fjölgar opinberum starfsmönnum lítillega jafnt og þétt í takt við mannfjöldaþróun og aukin verkefni. Gagnlegt er að skoða sérstaklega hvað er að gerast þar á almenna launamarkaðnum svo samhengi hlutanna sé ljóst.

Innviðirnir þurfa að geta staðið af sér storminn

Mynd 4 sýnir ágætlega hvað hefur verið að gerast á íslenskum vinnumarkaði undanfarin ár. Erfiðleikar steðjuðu að ferðaþjónustunni á árunum frá 2018 og 2019, það er að segja áður en Covid-19 faraldurinn hófst. Þá var atvinnugreinin að sigla inn í rekstrarerfiðleika og ein birtingarmynd þess var að starfsmönnum á launaskrá fækkaði milli ára um 3.000. Gott er að hafa í huga að í þessum tölum er einungis verið að fjalla um þá starfsmenn sem voru á launaskrá hjá ferðaþjónustufyrirtækjum en ekki allan þann fjölda sem var starfandi við greinina í stökum verkefnum sem einyrkjar eða verktakar. Stóri skellurinn kemur svo milli 2019 og 2020 þegar Covid-19 leggst yfir samfélagið af fullum þunga og starfsmönnum ferðaþjónustunnar fækkar um 40,7%. Það jákvæða sjáum við síðan gerast milli 2020 og 2021 þegar við öll sem samfélag mokum fjármunum okkar úr sameiginlegum sjóðum inn í atvinnugreinarnar, einkum í ferðaþjónustuna, til að hjálpa fyrirtækjunum við að halda sjó og tryggja eftir mætti starfsmönnum þeirra vinnu og starfsmönnum fjölgar á ný um 33%.



Mynd 4.

Heimild: Hagstofa Íslands

Þegar erfiðleikar steðja að samfélagi okkar er nauðsynlegt að tryggja að innviðir og öryggisnet ríkis og sveitarfélaga geti staðið af sér storminn og kjölfesta samfélagsins bresti ekki. Ríki og sveitarfélög verða að standa undir þeirri ábyrgð að brjóta ekki upp velferðar- og öryggiskerfi okkar þó gefi á bátinn í efnahagslegu tilliti. Þannig er það ein af forsendum velferðar að góð og traust mönnun sé á hverjum tíma í opinberri þjónustu. Það er skylda ríkisins að tryggja okkur öllum sterka almannaþjónustu, öflugt heilbrigðiskerfi og framsækið menntakerfi. Og það kallar á fleira starfsfólk í takt við fjölgun þjóðarinnar og margþættari verkefni.

Að létta undir með ríkinu

Íslenska ríkið, það er að segja allur almenningur á Íslandi, hefur dælt hundruðum milljarða í atvinnuvegi og fyrirtæki landsins á undanförnum misserum. Allt til þess að halda gangverki samfélagsins virku og forða því frá hruni. Nú sjá lukkuriddarar græðginnar sér leik á borði vegna þess að með aðgerðum þessum hafa safnast upp gríðarlegar skuldir. Lukkuriddararnir stíga fram og bjóðast til að „létta á skuldum ríkisins.“

Þetta merkir á mannamáli að nú knýja hagsmunaöfl sérgæskunnar á um að ríkið fari í einkavinavæðingu með því að markaðsvæða almannaþjónustuna. Krafan er sú að fjármálaelítan fái upp í hendurnar eignir almennings, til dæmis flutningakerfin, veitur, fjarskipti, háskóla, spítala og heilbrigðisstofnanir, væntanlega á spottprís eins og sagan kennir okkur og geti síðan mergsogið almenning í gegnum þær stofnanir. Þessa sókn fjármálaaflanna í eigur landsmanna verður að stöðva með mjög ákveðnum hætti og við eigum að fara aðrar leiðir til að vinna niður skuldasöfnun ríkisins. Skynsamleg leið væri að líta á það gríðarlega framlag sem almenningur hefur lagt í atvinnuvegina sem lán. Það lán á síðan að endurgreiða með sanngjarni innheimtu í formi skatta, þar sem hinir betur settu eiga að greiða meira, en fara síðan mildum höndum um þá atvinnuvegi sem lakar standa. Það á að tryggja tekjur ríkissjóðs með réttmætu auðlindagjaldi, hæfilegum stóreignaskatti, stigvaxandi skattbyrði arðgreiðslna, öflugra skattaeftirliti, árangursríkari viðbragðsheimildum skattayfirvalda og hámarksrefsingum fyrir skattaundanskot.

Ísland hefur alla möguleika á að þróast í að verða betra samfélag jöfnuðar, velferðar og öryggis, þar sem velferð er tryggð öllum almenningi og heilbrigðum atvinnurekstri er búinn frjór jarðvegur. Við vitum að þar er margt óunnið en einnig að framundan eru viðsjárverðir tímar. Hugmyndafræðingar og hersveitir einkavæðingarsinna sjá nú tækifæri á að sölsa undir sig almannaeigur. Á næstu misserum mun reyna á alla þá sem aðhyllast jöfnuð og réttlæti, bæði almenning og stjórnvöld, gagnvart gylliboðum og freistingum frá sölumönnum sérhagsmunahyggju, sem þyrla upp moldviðri með það að markmiði að blekkja almenning. ■

“

Íslenska ríkið, það er að segja allur almenningur á Íslandi, hefur dælt hundruðum milljarða í atvinnuvegi og fyrirtæki landsins á undanförnum misserum. Allt til þess að halda gangverki samfélagsins virku og forða því frá hruni. Nú sjá lukkuriddarar græðginnar sér leik á borði vegna þess að með aðgerðum þessum hafa safnast upp gríðarlegar skuldir.

Íslenskur vinnumarkaður byggir á ákveðinni tvíhyggju þegar kemur að því að skilgreina fólk sem hefur lífsviðurværi sitt af því að vinna fyrir aðra. Annað hvort ertu launaman

Framtíðin á vinnumarkaði og hlutverk stéttarfélaga

Eftir Dagnýju Aradóttur Pind

Í síðasta tölublaði tímarits Sameykis skrifaði Axel Jón Ellenarson greinina „Ertu giggari“ og hér er ætlunin að fjalla áfram um framtíðarvinnumarkaðinn. Höfundur er lögfræðingur og sérfræðingur í vinnurétti sem hefur starfað innan verkalýðshreyfingarinnar frá 2012, en einnig tekið að sér „gigg“ hér og hvar, meðal annars við rannsóknir á lagalegri umgjörð nýrra ráðningarforma. Þessi grein er þó alls ekki fræðigrein, heldur hugleiðingar og tilraun til að setja umræðuna í samhengi sem gagnast félögum í Sameyki og öðru baráttufólki fyrir réttindum vinnandi fólks.

Óskýrleiki hugtaka og bútasaumur

Persónur og leikendur á vinnumarkaði og tengdum kerfum, svo sem í almannatryggingakerfinu, eru margar og réttarheimildirnar sömuleiðis. Skilgreiningar á hugtökum eru ekki samræmdar milli ólíkra lagabálka og kjarasamninga, sem e.t.v. er eðlilegt í einhverjum tilvikum, en veldur því að flækjustigið getur verið mikið. Dæmi um hugtök sem finnast í löggjöf eru launþegi, lífeyrisþegi, launamaður, starfsmaður, sjálfstætt starfandi einstaklingur, verkamaður, verkafólk, opinber starfsmaður, starfsemi og stéttarfélög. Við lögfræðingar eigum það til að flækja einföldustu hluti. Það er þó ekki bara við okkur að sakast, það er mikil saga þarna sem við verðum að bera virðingu fyrir. Réttarbætur sem samstaða og barátta stéttarfélaga hefur skilað okkur og fólk óttast eðlilega að missa. En það er ekki hægt að neita því að löggjöfin okkar er ansi mikill bútasaumur. Eitthvað varð til eftir baráttu og kjaradeilur og stendur óhreyft, annað kom í gegnum EES samninginn og sumt hvílir á gömlum grunni og hefur verið uppfært í takt við þarfir nútímans.

Íslenskur vinnumarkaður byggir á ákveðinni tvíhyggju þegar kemur að því að skilgreina fólk sem hefur lífsviðurværi sitt af því að vinna fyrir aðra. Annað hvort ertu launamanneskja eða þá sjálfstætt starfandi. Ef þú ert sjálfstætt starfandi er eiginlega bara litið á þig sem fyrirtæki. Þú semur sjálf/ur/t um þín kjör við atvinnurekandann með verksamningi og færð ekki þau réttindi sem felast í ráðningarsambandi, bæði hjá atvinnurekanda og í félagslegum kerfum. Í sumum tilvikum getur þetta verið hið besta mál fyrir alla aðila, en þegar um gerviverktöku er að ræða er það ekki svo. Í einfölduðu máli má útskýra gerviverktöku þannig að það er samningssamband sem að forminu til er verktakasam-

neskja eða þá sjálfstætt starfandi. Ef þú ert sjálfstætt starfandi er eiginlega bara litið á þig sem fyrirtæki.

> Ég hef upplifað að það gætir ákveðinnar tregðu hjá stéttarfélögum að taka umræðu um réttindi sjálfstætt starfandi einstaklinga. Það er vel skiljanlegt. Sjálfstætt starfandi fólk er oftast ekki í stéttarfélagi.

band en í raunveruleikanum er það samband sem líkist meira ráðningarsambandi.

Samkeppnisréttur ekki heilagur réttur

Ég hef upplifað að það gætir ákveðinnar tregðu hjá stéttarfélögum að taka umræðu um réttindi sjálfstætt starfandi einstaklinga. Það er vel skiljanlegt. Sjálfstætt starfandi fólk er oftast ekki í stéttarfélagi. Fleira kemur til. Ef flækjustigið var ekki nægilega mikið með alla vinnumarkaðs- og félagslegu löggjöfina þá þarf að bæta samkeppnisréttinum við líka. Í fyrra starfi hef ég sjálf átt umræðu við fulltrúa Samtaka atvinnulífsins um réttindi ákveðinna hópa sjálfstætt starfandi einstaklinga. SA voru fljót að grípa í samkeppnisspilið, ólöglegt verðsamráð, og vísuðu í úrskurði Samkeppniseftirlitsins. Á þeim tíma var ég bara hrædd við samkeppnisrétt, því ég hafði eiginlega aldrei lært hann. Að sama skapi var forysta stéttarfélagsins sem ég vann hjá á þeim tíma hikandi í umræðu um réttindi sjálfstætt starfandi, því mörg þeirra voru ekki meðlimir í félaginu, þannig það varð ekkert úr neinu á þeim tíma. Þetta eru nokkur ár síðan og ég hef lært margt síðan þá. Meðal annars að samkeppnisréttur er ekkert heilagur frekar en önnur réttarsvið og það er skörun á milli hans og vinnuréttarins. Það er líka þróun í þessari skörun úti í Evrópu, í átt að betri réttindum fyrir gerviverktaka, en sáralítil umræða hér heima, nema þá á forsendum atvinnulífsins. Giggið sé framtíðin o.s.frv., eins og Axel Jón gagnrýndi svo vel í síðasta tölublaði.

Gerviverktakar í sjálfheldu

Vandi sjálfstætt starfandi einstaklinga er margþættur og hættan á að falla á milli kerfa er raunveruleg. Eitt stærsta vandamálið er þó skortur á samstöðunni sem við sem störfum innan verkalýðshreyfingarinnar vitum að er okkar helsti styrkur. Fólk sem starfar í gerviverktöku á allt sitt undir því að fá greitt frá atvinnurekanda og hættan á að missa lífsviðurværið er alltaf yfirvofandi ef viðkomandi ruggar bátnum, krefst úrbóta í vinnuumhverfi eða kjarabóta. Einstaklingur getur í flestum tilvikum ekki staðið á móti stóru fyrirtæki eða stofnun. Það sama gildir um hóp af einstaklingum sem eru í verktakasambandi við sama aðila.

Ég er ekki með svarið við því hvernig stéttarfélögin, og þá hvaða stéttarfélög, eiga að huga að réttindum sjálfstætt starfandi einstaklinga. Það þurfa stofnanir þeirra og forystufólk að ákveða. Við eigum dæmi úr sögunni að reynt hafi verið að nota réttarkerfið til þess að tryggja réttindi svona hópa í gegnum Félagsdóm, allavega tvö úr röðum BSRB félaga, og í hvorugt skiptið tókst það. Þau mál eru frá 1975 og 1995, þannig að kannski er kominn tími til að reyna aftur. Það má einnig hugsa sér ýmis konar lagabreytingar til að styrkja stöðu þessara hópa og eru ýmis fordæmi sem við getum litið til frá Norðurlöndum sem dæmi. Það er mín trú að þessi vandi verði ekki lagaður nema með samstöðu, og það er einmitt okkar styrkur. Við verðum að vernda okkar réttindi en líka að huga að þeim sem hafa ekki þau réttindi sem okkur hafa auðnast. ■

Höfundur er lögfræðingur og sérfræðingur í vinnurétti hjá BSRB.

„Það eru forréttindi finnst mér að fá að vinna við Skógrækt, breyta landinu, rækta skóga, búa til skjól og binda kolefni nú síðustu árin. Tré er ekkert annað en kolefni.“

Skógur er auðlind

Eftir Axel Jón Ellenarson
Ljósmyndir: Birgir Ísleifur Gunnarsson

Hreinn Óskarsson sviðsstjóri þjóðskóga hjá Skógræktinni er fæddur og uppalinn á Selfossi. Hann segist hafa byrjað sem krakki að vinna í skógum hjá Skógrækt ríkisins og því snemma fengið áhuga þeim lífstíl að sinna skógrækt. Foreldrar hans höfðu áhuga á skógrækt og þar kviknaði áhuginn. Hann naut þess að vera með þeim í skóginum og framtíðin var því snemma ráðin. Eftir menntskóla fór Hreinn til Danmerkur og lærði þar skógfræði í landbúnaðarháskólanum í Kaupmannahöfn og kom heim þaðan og vann hjá Skógræktinni. Síðar snéri hann aftur til Danmerku og kláraði doktorsnám í Skógrækt frá Kaupmannahafnarháskóla áður en hann kom aftur til starfa hjá Skógræktinni.

Forréttindi að starfa við skógrækt

„Það eru forréttindi finnst mér að fá að vinna við Skógrækt, breyta landinu, rækta skóga, búa til skjól og binda kolefni nú síðustu árin. Tré er ekkert annað en kolefni. Margir sem starfa hjá skógræktinni hafa langan starfsaldur því þetta er einskonar lífsstíll og áhugamál um leið. Fólk brennur einnig fyrir því hvernig hægt er að nýta skóginn fyrir ýmsar afurðir eins og í handverk og aðra framleiðslu á íslensku timbri. Þetta er líka árstíðabundin rútínuvinna, gróðursetning á vorin og haustin, klippa greinar

og fella tré fyrir jólavertíðana. Allan ársins hring er svo verið að framleiða timbur og á sumrin eru gerðar rannsóknir og prófanir á aðferðum við að rækta skóga. Þannig að verkefnin eru fjölbreytt og skemmtileg og skógarnir í umsjá Skógræktarinnar gefa af sér ýmsar afurðir, allt frá arinvið, timbri og kurli yfir í afurðir fyrir snyrtivörur og ilmefni með söfnum plantna og greina sem finnast í skógunum. Ekki má gleyma víngerðinni en margir þekkja birkisnafs sem á uppruna sinn úr birkiskógum landsins," segir Hreinn og brosir.

„Í dag fellur til mikið af timbri þegar skógarnir eru grisjaðir ár hvert. Nú erum við komin með skóga sem eru allt að tuttugu og fimm metra háir. Það er verið að grisja reitina með þeim hætti að þar sem áður voru þrjú þúsund plöntur í hverjum hektara eru nú bara fimmtán hundruð. Út úr þessu kemur timbur sem nýtt er með fjölbreyttum hætti. Bestu bolirnir eru sagaðir, annað fer í

> Þannig visnuðu rótarkerfi skóganna og síðar var hallærið orðið svo mikið að menn rifu upp ræturnar til að nýta þær í eldivið og til kolagerðar. Konungurinn yfir Íslandi á 18 öld gaf út tilskipun þess efnis að bannað væri að rífa upp rætur trjáa á landinu því ef ræturnar væru rifnar upp kæmi ekki teinungur upp af birkinu.

framleiðslu á timbri til húsbygginga, eitthvað fer í arinvið og annað í kurl og spæni sem er líka selt, og auðvitað efni fyrir girðingar, pallaefni og panil. Til að fá efni til að búa til girðingarstaura tekur tuttugu ár að rækta. Sögunarmyllur eru á nokkrum stöðum á landinu, hjá Skógræktinni eru þær í Hallormsstaðaskógi og í Þjórsárdal en svo hjá einkaaðilum íka. Sumt kurlið er selt til fyrirtækja í kísiljárnverksmiðjur sem notað er til að auka gæði kísiljárnsins. Því er hellt í bráðina til að brenna súrefnið úr járninu. Nokkur hundruð tonn af kurli fer í þetta á hverju ári og kemur í staðinn fyrir innflutt kurl," segir Hreinn.

Villtir sveppir

Sveppatínsla er vinsæl meðal margra og sú iðja er stórmerkileg. Í íslenskum skógum vex fjölbreytt flóra sveppa sem notaðir eru í matargerð og seldir eru til veitingahúsa. Hreinn segir að sveppatínsla sé sér fræðigrein.

„Bara sveppatínsla er mjög vinsæl þó fólk tíni mis ber líka til matargerðar. Fólk verður að þekkja sveppina vegna þess að sumir þeirra geta verið eitraðir. Helstu villtu sveppirnir sem þrífast með trjánum sem fólk er að tína má nefna Kúalubba, Furusvepp, Lerkisvepp og Kantarellur sem er dýr sveppur og vinsæll til matargerðar. Þetta er alveg sér fræðigrein að finna sveppi úti í skógi. Sveppir tengjast trjánum, hjálpa þeim að þrífast og eru partur af vistkerfi þeirra, sveppirnir ná í næringu fyrir trén úr jarðveginum og á móti fá sveppirnir næringu frá þeim til baka," útskýrir Hreinn.

Birkiskógarnir endurheimtir

Hreinn segir að skógræktarfólki þyki spennandi að sjá árangurinn af því að rækta skóga. Partur af þeirri spennu er sú vinna að endurheimta þá skóga sem hafa horfið vegna beitar og náttúruhamfara sem orðið hafa hér á landi í gegnum aldirnar. Ísland hafi verið skógi vaxið frá fjalli til fjöru við landnám. Víða sjást einnig ummerki um skóga allt frá landnámi sem horfið hafa vegna náttúrhamfara, eldgosa og lóða.

„Eftir landnám og framan af öldum hurfu skógarnir vegna þess að menn nýttu skóginn til að hita híbýli sín og til beitar. Búfé dagsins í dag var þá ekki sett í hús heldur gengu allt árið á beit í skógunum. Kuldi spilaði ekki inn í þó þeir hafi verið á tíma miklir, en kuldinn drap ekki skógana þó kannski hafi verið lítið um fræ í mestu harðindunum. Það er aðallega beitin allt árið og maðurinn sem ollu eyðingu þeirra, skepnum var beitt árið um kring og ekki var heyjað fyrir þær á sumrin. Má kannski segja að skepnurnar hafi verið settar út á guð og gaddinn í þessu samhengi. Það þýddi fyrir skóginn að endurnýjun hans gekk ekki upp vegna þess að fræplönturnar voru étnar. Þannig visnuðu rótarkerfi skóganna og síðar var hallærið orðið svo mikið að menn rifu upp ræturnar til að nýta þær í eldivið og til kolagerðar. Konungurinn yfir Íslandi á 18 öld gaf út tilskipun þess efnis að bannað væri að rífa upp rætur trjáa á landinu því ef ræturnar væru rifnar upp kæmi ekki upp teinungur af birkinu," fræðir Hreinn um.

Árið 1907 voru birkiskógarnir í eigu þjóðarinnar friðaðir til að stoppa eyðingu þeirra. Þá voru settar upp girðingar í kringum skógana til að hafa stjórn á beitinni og þeim viðhaldið með grisjun. „Almenningur var þó upptekinn af því að höggva skóga til kyndingar fram yfir 1940 án þess að huga að endurnýjun eða vistkerfi þeirra má segja. Í dag er langmest gróðursett af birki t.d. í Hekluskógum, Hólasandi, Haukadalsheiði, í Hafnarsandi og víðar á landinu. Bændur eru einnig að rækta birkiskóga þannig að skógræktin í dag er töluvert mikil. Fleiri tegundir eru líka notaðar sem vaxa á mjög rýru landi eins og stafafura og lerki sem vaxa betur en birkið í rýrum jarðvegi. Þessar tegundur þola þurrk betur og eiga auðveldara með að ná sér í næringu heldur en birkið og því ákjósanlegar til skógræktar við þessar aðstæður. Svo má að auki nefna sitkagreni sem er ræktað til að framleiða timbur t.d. í Heiðmörk, Þjórsárdal og Haukadal," segir Hreinn.

„Áfram verða ræktaðir skógar í þjóðlendum á vegum Skógræktarinnar með því markmiði að koma birki aftur í landið þar sem

ekkert grær. Í samstarfi við Landgræðsluna og umhverfisráðuneytið, nú matvælaráðuneytið, hefur í Hekluskógum, sem er svæði u.þ.b eitt prósent af Íslandi og nær frá Hellu upp í Sigöldu, verið gróðursett fimm milljónir plantna sl. tólf ár og farið verður í gróðursetningu inn á Haukadalsheiði, fyrir norðan við Hólsfjöllin og í Hólasand.“

Skógar laða að fólk

Helstu verkefnin í þjóðskógunum eru viðhald og lagning nýrra gönguleiða, grisjun og klipping trjágreina til að auðvelda aðgengi almennings að þeim og einnig setusvæða með eldstæðum. Skógar laða að fólk því gott er að setjast þar niður og njóta kyrrðar og ýmissa plantna sem í honum vaxa.

„Á sumrin er gætt þess að viðhalda vel göngustígum í skógunum, að vatn renni ekki um þá, setja upp og viðhalda merkingum, byggja tröppur þar sem eru klettar og auka öryggi þeirra sem um þá fara. Mikill fjöldi fólks heimsækir skógana allt árið um kring og því er mikilvægt að gæta vel að þessum þáttum. Hjólafólk hjólar mikið um skógana og því höfum við hafist handa við að búa til sérleiðir fyrir þann hóp. Lögð hefur verið 20 kílómetra hjólaleið í Þórsmörk og stefnt er að því að fjölga hjólaleiðum þar sem ekki skarast gangandi og hjólandi fólk á þröngum stígum,“ segir hann.

Skipulag skóga tekur mið af landslaginu

Þegar ekið er um landið stingur í stúf að sjá ferhyrnda gamla skóga í fjallshlíðum. Það er ekki beint fallegt að sjá en ferlið við að hefast handa við að rækta skóg er flóknara í dag en það var þá. Taka þarf mið af landslaginu því skógurinn þarf að falla að því og gerð skógarins þarf að skipuleggja. Búa þarf til skipulag fyrir skóginn og fá samþykki hjá sveitarfélagi og ríki áður en ræktun hans hefst.

„Pælingin í allri nýrri skógrækt er að skógurinn falli vel að landslaginu, búa þarf til áætlun, fá samþykki hvernig hann verður og svo leyfi fyrir ræktuninni. Í skóginum mega ekki vera beinar línur og mikilvægt er að útlit skógarins sé sem líkast náttúrulegum skógi. Þetta ferli allt tekur sinn tíma, að fara í gegnum það hjá skipulagsyfirvöldum o.s.frv. Þannig er þessu farið í þessari ríkisstyrktu skógrækt.“

Verðmæti fólgin í kolefnisbindingunni

Á síðustu árum hafa fyrirtæki innanlands og utan sótt í að gróðusetja tré til kolefnisbindingar. Þessi fyrirtæki hafa séð að hér á landi er mikið land til skógræktar og ábyrg stefna í þeim málum af hálfu stjórnvaldasem skiptir máli. Skógræktin hefur gert nokkra samninga við fyrirtæki um gróðursetningu birkis til að binda kolefni. Kolefnabindingin er fjárfesting líkt og þegar keypt

„Verðið á þessum kolefniseiningum er að stíga. Þannig að nú eru menn jafnvel eingöngu fyrir peninga. Skógur er auðlind sem tekur langan tíma að skapa.“

eru verðbréf. Með ræktun skóga fæst kolefnisbinding sem hægt er að selja á markaði. Því meiri kolefnabindingu sem fyrirtæki eiga því meira geta þau framleitt t.a.m. Þessi kolefnaverðbréf fara á markað og fyrirtæki geta þá keypt kolefnisbindingu og haldið áfram sinni framleiðslu.

„Það má segja að tré séu verkmiðjur sem binda kolefni. Ef maður brennir tré þá hverfur kolefnið og verður að koltvísýringi en þegar ræktaðir eru nýir skógar þá bindist þetta kolefni úr andrúmsloftinu og fer bæði ofan í jarðveginn, inn í stofninn, greinarnar og laufin. Við vitum í dag hvað það er mikið kolefni í íslenskum skógum með rannsóknum sem gerðar hafa verið og í kringum það eru þekktar jöfnur. Við vitum hvað tré eru að vaxa mikið á ári og ef við ræktum birki þá getum við bundið fjögur tonn CO2 á hektara á ári, með furu eru það kannski átta tonn á hektara, með greni tíu tonn, með ösp getur það verið 15 upp í 25 tonn á ári. Það er misjanft hvað tegundarnar vaxa hratt og því

farnir að kaupa sér land og rækta skóg til að geta bundið kolefni og selt svo á markaði

> Skógræktin hefur gert nokkra samninga við fyrirtæki um gróðursetningu birkis til að binda kolefni. Kolefnabindingin er fjárfesting líkt og þegar keypt eru verðbréf. Með ræktun skóga fæst kolefnisbinding sem hægt er að selja á markaði.

hraðar sem þær vaxa því meira binda þær af kolefni. Útlendu fyrirtækin sem binda kolefni með trjárækt á Íslandi gera það í Þjórsárdal, í Breiðdal og á Skagaströnd, í Skorradalnum og í Haukadalsheiðinni. Fyrirkomulagið hjá fyrirtækjum sem nýta sér þetta er þannig að þau greiða fyrir plönturnar og gróðursetninguna gegn því að þau eiga kolefnisbindingu skógarins næstu fimmtíu árin en ríkið á skóginn og að því loknu er hann í eigu þjóðarinnar og notaður til nytjar. Þannig eignast fyrirtækin kolefniskvóta sem verður til þegar skógurinn vex upp en ekki nærri öll þeirra nýta hann í viðskipti heldur gera þetta af hugsjón," segir Hreinn.

Kolefnissporið beislað

Hreinn segir að til að reikna út hvað fyrirtæki og stofnanir þurfi af kolefnisbindingu til að jafna kolefnissporið sitt þurfi að spyrja sig fyrst hvað kolefnissporið er stórt. Ef það losar t.d. hundrað tonn af CO_2 ári úí andrúmsloftið þá þarf að rækta skóg á tíu hekturum. Meðalbinding skógarins yfir fimmtíu ár eru tíu tonn á ári á hektara miðað við að hann væri að vaxa jafnt alla lotuna á þessum fimmtíu árum. Þá væri hann að binda þessi hundrað tonn. Gæta verður að því að fyrstu tíu árin, meðan hann er að vaxa, bindur hann sáralítið. Eftir það rýkur hann upp og nær toppi 25 ára og þar með mestu bindinguna. Svo er tekið tillit til meðaltals kolefnisbindingar hans. Ef menn vilja auka bindinguna þarf að gróðursetja á stærra landi o.s.frv. Fyrirtæki hugsa sér oft að gróðursetja á miklu stærri skala til að nýta sér kolefnisbindinguna sem skógurinn skapar til góða til þess að selja á markaði eða nýta sér hana í stærri mæli.

„Nú er verið þróa kerfi þannig að þessi kolefnisbinding verður eins og hlutabréf á markaði eins og ég sagði frá áðan. Þá er um að ræða vottunarkerfi þar sem vottað er að sannarlega er skógur fyrir hendi sem bindur kolefni og vottunin er gild á markaði fyrir kolefniseiningu sem aðrir aðilar geta keypt. Verðið á þessum kolefniseiningum er að stíga. Þannig að nú eru menn jafnvel eingöngu farnir að kaupa sér land og rækta skóg til að geta bundið kolefni og selt svo á markaði fyrir peninga. Skógur er auðlind sem tekur langan tíma að skapa," segir Hreinn að lokum. ■

Starfsmenn hjá Skógræktinni

Að jafnaði eru um fimm fastráðnir félagar í Sameyki að störfum hjá Skógræktinni allt árið. Trúnaðarmaður Sameykis hjá Skógræktinni er Anna Pálína Jónsdóttir, starfsmanna- og launafulltrúi. Á sumrin fjölgar félögum í Sameyki sem koma til starfa hjá Skógræktinni og er þá heildarfjöldi félagsfólks um tuttugu manns. Almennt eru í kringum sjötíu starfsmenn hjá Skógræktinni.

Fræðslusetrið Starfsmennt

Mikilvægt fræðslusetur

Eftir Axel Jón Ellenarson

Fræðslusetrið Starfsmennt náði þeim áfanga að verða 20 ára á síðasta ári. Á þessum 20 árum hefur fræðslusetrið þjónað mikilvægum tilgangi í að fræða og mennta opinbera starfsmenn stofnana ríkisins og sveitarfélaga. Starfsmennt var stofnað árið 2001 og er samstarfsvettvangur fjármála- og efnahagsráðuneytis og flestra aðildarfélaga BSRB um starfstengt nám, starfsþróun og ráðgjöf á sviði mannauðseflingar. Það er gleðiefni að Reykjavíkurborg er núna í ársbyrjun 2022 að koma sem fullgildur aðili að Starfsmennt, en um það var samið í síðustu kjarasamningum.

Mikilvæg náms- og fræðslustofnun

Ávallt hefur markmið Starfsmenntar verið að bjóða opinberum starfsmönnum víðtæka möguleika til menntunar og þroska, og aðstoða stjórnendur við mótun vinnustaðamenningar og starfsumhverfis sem miðar að því að auka ánægju og hvatningu meðal starfsmanna. Þá hefur Starfsmennt unnið að því að vera leiðandi starfsmenntunar- og ráðgjafamiðstöð og verið eftirsóknarverður samstarfsaðili í viðleitni opinberra stofnana til að efla fagmennsku og færni meðal starfsmanna ásamt því að skapa uppbyggilegt og hvetjandi vinnuumhverfi.

Allt nám og ráðgjöf fræðslusetursins hefur verið stofnunum og starfsmönnum ríkisins að kostnaðarlausu fyrir félagsmenn í aðildarfélögum Starfsmenntar. Ennfremur byggist reksturinn á því að gerðir eru samstarfssamningar við aðra fjölbreytta fræðslu- og starfsmenntarsjóði til að fleiri hópar geti nýtt sér þjónustuna.

Viðurkennd gæðavottuð þjónusta

Þjónusta Starfsmenntar á sviði fræðslu, náms- og starfsráðgjafar og raunfærnimats hefur hlotið EQM gæðavottun, sem Fræðslumiðstöð atvinnulífsins veitir. Starfsmennt hefur einnig hlotið viðurkenningu Menntamálastofnunar sem viðurkenndur framhaldsfræðsluaðili skv. lögum um framhaldsfræðslu nr. 27/2010. Á þessum mikilvæga grunni hefur Starfsmennt getað boðið upp á fræðslu og menntun á faglegum grunni sem nýtist þeim aðilum til þess að byggja upp mikilvæga og góða þekkingu og færni meðal starfsfólks.

Leiðin til aukinnar menntunar

Mikilvægi fræðslu og menntunar dylst engum stjórnanda sem upplýstur er um mikilvægi og hæfni starfsfólks sem sinnir fjölbreyttum þjónustustörfum hjá stofnunum ríkis og sveitarfélaga. Starfmennt leggur áherslu á sérsniðin námskeið og námsleiðir í samræmi við fræðsluþörf, stefnu og framtíðarsýn stofnana. Leiðin þangað er vörðuð með þeim hætti að hver stofnun fær sína gátt þar sem finna má lista yfir námskeið og starfsfólk skráir sig í gegnum sína stofnanagátt. Þessi leið að hanna fyrir stofnanir sértæk námskeið og námsleiðir hefur reynst vel þeim fjölmörgu sem hafa nýtt sér hana. Leiðin til góðs árangurs í störfum starfsfólks og þjónustu stofnana ríkis og sveitarfélaga er að viðhalda og auka við þekkingu starfsmanna. Með þeim hætti dýpkar þekking og hæfni á sviði þverfaglegrar þekkingar fyrir viðkomandi og tryggir betri þjónustu við viðskiptavini stofnana. Fræðslusetrið Starfsmennt leggur metnað sinn í að stuðla að slíkri framþróun.

Raunfærnimat Starfsmenntar

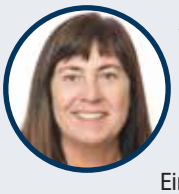
Það er staðreynd að maðurinn lærir svo lengi sem hann lifir. Starfsmennt býður einnig upp á fjölbreytta einstaklingsþjónustu. Raunfærnimat er mikilvægur þáttur í að meta hæfni og raunfærni starfsfólks þó það hafi ekki lokið formlegu námi í því sem það starfar við. Markmið raunfærnimatsins er að gera hæfni og færni sýnilega og ekki síst viðurkennda með því að meta og staðfesta að hún sé fyrir hendi. Aðferðin við raunfærnimat sem oftast er notuð er sú að miða við námsskrár af framhaldsskólastigi en einnig í sumum tilfellum er metið á móti ákveðnum störfum.

Þannig fæst sú reynsla metin til eininga og gilda þær einingar til styttingar náms sem staðfestir þekkingu og hæfni. Gerðar eru kröfur til þeirra sem koma í raunfærnimat um að þeir hafi reynslu í þeim störfum sem eru metin og starfsmenn þurfa að uppfylla viðmið um líf- og starfsaldur. Lágmarksaldur þeirra sem koma í raunfærnimat er 23 ár og staðfesta þarf þriggja ára reynslu í því fagi sem metið er. Raunfærnimatið tekur um tvo til þrjá mánuði og er þeim að kostnaðarlausu sem ekki hafa lokið námi á framhaldsskólastigi. Raunfærnimatið hefur mikla þýðingu fyrir framtíð fólks á vinnumarkaðnum og hefur verið hvatning fyrir fólk að hefja nám að nýju og verið þannig virk leið til starfsþróunar.

Fjölbreytt fræðsla nauðsynleg

Hjá Starfsmennt geta félagar sem eiga aðild sótt sér mjög fjölbreytta fræðslu í formi námskeiða sem eins og gefur að skilja er til heilla fyrir vinnumarkaðinn og má þar nefna námskeið um betri vinnutíma í vaktavinnu, fjármál og rekstur, opinbera stjórnsýslu, sjálfstyrkingu og samskipti, stafræna hæfni, stjórnun og forystu og þjónustu svo eitthvað sé nefnt. Fleiri fræðslunámskeið eru í boði en Starfsmennt er í stöðugri endurskoðun á aukinni fræðslu sem á erindi til að auka þekkingu stofnana og einstaklinga.

Umsagnir stjórnenda þeirra stofnana sem Sameyki spurði álits og nýtt hafa sér þjónustu Fræðslusetursins Starfsmenntar eru á einu máli um hversu stór þáttur Starfsmenntar í þróun og menntun starfsfólks hefur verið hjá þeim starfsmönnum sem nýtt hafa sér þá þekkingu og þjónustu sem það býður upp á. Tveir af þeim stjórnendum er Gerður Pétursdóttir fræðslustjóri hjá Isavia sem segir fyrirtækið hafi nýtt sér fjölbreytta þjónustu fræðsluseturins með góðum árangri og Vilmar Pétursson, mannauðsstjóri hjá Vinnumálastofnun, sem segir stofnunina hafa nýtt sér ráðgjöf og þjónustu fræðslusetursins með góðum árangri. ■



Við hjá Isavia höfum með góðum árangri nýtt okkur fjölbreytta þjónustu Starfsmenntar. Algengustu verkefnin sem þau vinna fyrir okkur er skipulagning námskeiða og gerð fræðsluáætlana fyrir hópa. Einnig nýtir starfsfólk sér þau fjölbreyttu námskeið sem Starfsmennt býður upp á og hafa bæði tölvunámskeið og þjónustunámskeið verið vinsæl hjá okkar fólki. Starfsmennt hefur unnið fræðsluáætlanir fyrir hópa eins og farþegaakstur og rekstrarstjórnstöð. Vinnubrögðin eru fagleg og vönduð sem skila sér í nákvæmum fræðsluáætlunum.

Við kunnum að meta hve skjótt starfsfólk Starfsmenntar svarar þjónustubeiðnum okkar og hve sveigjanleg þau eru þegar að hlutirnir breytast með litlum fyrirvara eins og oft vill gerast við rekstur flugvalla.

- Gerður Pétursdóttir, fræðslustjóri

Vinnumálastofnun hefur nýtt sér starfsþróunarsetrið Starfsmennt á ýmsan hátt. Námskeiðin sem boðið er uppá eru sérstaklega vel auglýst og við höfum hvatt okkar fólk til að nýta einstök námskeið sem henta okkar starfsemi vel.

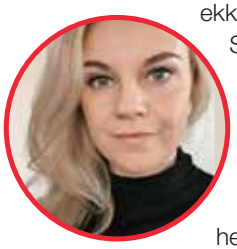
Við fengum ráðgjafa starfsþróunarseturs til að vinna fyrir okkur þarfagreiningu fræðslu og koma með tillögur að námi. Þessi vinna var mjög faglega og vel unnin. Fræðslusetrið Starfsmennt hefur einnig aðstoðað okkur við að setja upp námsbrautir og innleiða þær og hefur sú þjónusta verið til fyrirmyndar.

- Vilmar Pétursson, mannauðsstjóri

Mikilvægt að hafa starfandi trúnaðarmann á vinnustað

Eftir Valgerði G. Gröndal

Það er ekki nema rúmt ár síðan ég tók við sem trúnaðarmaður Sameykis á leikskólanum Hálsaskógi í Seljahverfi. Við erum ekki mörg á mínum vinnustað sem erum hjá Sameyki en það er engu að síður afar mikilvægt að hafa þar starfandi trúnaðarmann. Ég tek við í miðjum Covid faraldri og hef því ekki farið á trúnaðarmannanámskeið en ég bý svo vel að móðir mín er verkefnastjóri hjá Félagsmálaskóla Alþýðu og hefur starfað í áratugi fyrir verkalýðshreyfinguna. Það eru því hæg heimatökin þegar mig vantar fræðslu eða ráðleggingar.



Eins og gefur að skilja hefur helsta áskorun mín sem trúnaðarmaður snúið að styttingu vinnuvikunnar en ég sit í vinnutímanefnd ásamt öðrum trúnaðarmönnum og stjórnendum leikskólans. Við ákváðum strax að fara í fulla styttingu eða 4 tíma á viku miðað við fullt starf. Útfærslan hefur verið á ýmsa vegu og reynt er eftir bestu getu að koma til móts við þarfir hvers og eins. Einnig er starfsemi okkar í tveimur húsum og er starfsemin ólík í húsunum og því getur ein útfærsla ekki gengið fyrir alla. Einhverjir taka hana út daglega, aðrir hálfan dag í hverri viku, enn aðrir taka heilan dag aðra hvora viku og sumir félagsmenn KÍ hafa valið að skipta því þannig að hluti sé tekinn út og rest geymd.

Stytting vinnuvikunnar mikilvægur þáttur í velsæld

Styttingu vinnuvikunnar fylgja ýmsar áskoranir. Það hefur verið alveg ljóst frá fyrsta degi. Við fórum inn í þetta verkefni lausnamiðuð og með jákvæðnina að vopni. Þrátt fyrir ótrúlegt álag síðustu mánuði þar sem starfsfólkið er gjörsamlega bugað er styttingin ákveðin gulrót. Og enginn vill fara til baka. Þegar hluti starfsfólks er í einangrun, sóttkví, veikt eða heima með veik börn er auðvelt að finna styttingunni allt til foráttu og mönnunarvandi oft gríðarlegur. Samt vill enginn fara til baka. Af því að stytting vinnuvikunnar er mikilvægur þáttur í aukinni velsæld einstaklingsins sem og fjölskyldna. Þetta er mikilvægt skref í baráttu launafólks og næsta skrefið er að ná inn fjármagni fyrir styttingunni. Því enginn vill fara til baka. ■

Höfundur er trúnaðarmaður í leikskólanum Hálsaskógi.

Aldur er bara tala

Eftir Ingibjörgu Óskarsdóttur

Kæru félagar, gleðilegt ár og farsæld á nýju ári.

Enn erum við í þeim sporum að geta ekki haldið úti félagsstarfi lífeyrisdeildarinnar vegna sóttvarnarregla. Hvað um það, við í lífeyrisdeildinni látum ekki deigan síga frekar en fyrri daginn þrátt fyrir fjöldatakmarkanir. Ég vil leiða hugann að félagi okkar, lífeyrisdeild Sameykis. Í mínum huga er félagið sá vettvangur til að hitta félagana sem við erum mörg hver búin að vera samtíða og vinna með til fjölda ára og gleðjast með þeim í leik og starfi.

Líf og starf heldur áfram að lokinni starfsævi

Félögum í lífeyrisdeildinni er það mikilvægt að fá að fylgjast með hvað er að gerast í félaginu okkar. Þó við séum hætt að starfa á vinnumarkaði, erum við langt frá því hætt að lifa. Félagar lífeyrisdeildar Sameykis búa yfir mikilli þekkingu og langri reynslu sem við erum tilbúin til að miðla áfram til þeirra sem vilja. Mér dettur oft í hug það sem virtur sjónvarpsmaður sagði þegar verið var að heiðra hann fyrir vel unnin störf að starfsævinni lokinni. Hann sagði: „Hættið að úrelda fólk vegna aldurs!“ Þetta eru orð að sönnu því reynsla og þekking fólks sem látið hefur af störfum sökum aldurs getur áfram nýst okkur og öðrum í lífinu.

Enginn tími til að bíða ævintýranna

Það er ótal margt sem við getum gert til að njóta lífsins. Við getum notið samveru, hist og notið göngutúra saman, deilt sögum og lært eitthvað nýtt. Ögrum sjálfum okkur og gerum það sem okkur langar til að gera, það er aldrei of seint. Við höfum ekki tíma til að bíða, ævintýrin bíða handan við hornið.

Við getum t.d. bætt við okkur menntun og alveg nýrri þekkingu okkur til ánægju og farið á námskeið eða t.d. í háskóla? Við getum gert allt sem við ásetjum okkur að gera, og það sem okkur langar til að gera. Aldur er bara tala. Í flestum hverfum getum við fundið öflugar félagsmiðstöðvar þar sem hægt er að gera allt milli himins og jarðar. Þar er tekið vel á móti manni. Endilega prófið þetta. Ég sakna ykkar í gönguhópnum okkar Grjótharðra göngugarpa. Koma svo! ■

Höfundur er formaður lífeyrisdeildar Sameykis.

Orlofshús á Spáni

Sameyki á þrjár eignir á Spáni, allar í nágrenni Alicante. Um er að ræða hús í Quesada og 2 íbúðir í fjölbýlishúsi við ströndina Los Arenales del Sol.

Íbúð á fyrstu hæð í Los Arenales del Sol
Íbúðin er um 70 fm að stærð og í henni eru tvö svefnherbergi auk þess sem svefnsófi er í stofu. Gistimöguleikar eru fyrir allt að 7 manns en einnig er barnarúm og barnastóll í íbúðinni og tvö baðherbergi.

Íbúð á efstu hæð Los Arenales del Sol
100fm íbúð með þremur svefnherbergjum og er hjónarúm í þeim öllum. Þá eru tvö baðherbergi í íbúðinni, annað þeirra er sérstaklega hannað fyrir hreyfihamlaða. Efstu íbúðinni fylgir stórt einkaþaksvæði sem er afgirt en þar má finna stóla, sólhlífar, borð og sólbaðsbekki til afnota fyrir gesti.

Hús á þremur hæðum í Samara Quesad
Húsið er í íbúðakjarna sem stendur í íbúðahverfi í austurhluta Quesada bæjarins. Það er á endalóð með sameiginlegri útiaðstöðu og góðri sundlaug sem deilt er með fleiri húsum í íbúðakjarnanum. Af svölum annars herbergisins er gengið upp á þakverönd með stólum, sólbekkjum og borði.

Ítarlegar upplýsingar um eignir Sameykis á Spáni má finna á orlofshúsasvefnum, orlof.is/sameyki.

SAMEYKI
STÉTTARFÉLAG Í ALMANNAÞJÓNUSTU

Sameyki stéttarfélag í almannaþjónustu • Grettisgötu 89, 105 Reykjavík • Opið alla virka daga frá 9:00 - 16:00 • Sími: 525 8330 • Veffang: orlofshúsavefs orlof.is/sameyki

Gott að vita!

Námskeið og fyrirlestrar á vegum Sameykis **Vor 2022**

Sameyki í samstarfi við Framvegis miðstöð símenntunar býður upp á námskeið og fyrirlestra fyrir félagsmenn þeim að kostnaðarlausu. Þetta vorið eru öll námskeiðin og fyrirlestrarnir, nema göngunámskeið og golfnámskeiðið, á netinu og fá þátttakendur senda krækju á viðburði þegar nær dregur. Þau sem ekki eru vön fjarnámi eru hvött til að hafa samband við Framvegis og fá leiðbeiningar áður en viðburður sem þau skrá sig á hefst.

Nánari upplýsingar og skráning er á slóðinni: framvegis.is/nam#-gott-ad-vita. Skráning opnar þriðjudaginn 8. febrúar kl. 17:00.

Norðurland

Einnig býður Sameyki í samstarfi við Farskóla Norðurlands vestra, Símey og fleiri stéttarfélög á Norðurlandi upp á fyrirlestra og námskeið. Þar má nefna námskeið um Norðurljós, tungl og stjörnur, Persónuleg fjármál, Heilaheilsu og þjálfun hugans, Ræktun matjurta svo eitthvað sé nefnt. Nánari upplýsingar og skráningu má finna á slóðinni: sameyki.is/fraedsla/gott-ad-vita--namskeid/

Að gefnu tilefni!

Þegar þú skráir þig á námskeið hjá Framvegis vertu þá viss um að enda á að smella á „Skrá umsókn“ til að ljúka skráningarferlinu.

Vinsamlegast láttu vita tímanlega ef þú getur ekki nýtt plássið þitt á námskeið svo hægt sé að hleypa fólki inn af biðlista.

Hægt er að láta vita um forföll í gegnum netfangið helga@framvegis.is eða í síma 581 1900.

Borðaðu grænna

Dagsetning: Miðvikudagur 16. febrúar
Kl. 17:30-19:00
Lengd: 1,5 klst
Staður: Vefviðburður
Leiðbeinandi: Guðrún Ósk Maríasdóttir
Lýsing: Langar þig að borða grænna en veist ekki hvar þú átt að byrja? Fjallað verður um helstu áskoranir sem einstaklingar standa frammi fyrir þegar farið er úr hefðbundnu mataræði í átt að plönturíkara mataræði (vegan). Að hverju þarf að huga við innkaup, hverju er gott að skipta út fyrir hvað ásamt því að skoða hvaða næringarefni, vítamín og steinefni er nauðsynlegt að vera meðvituð um og þekkja hvaðan við fáum þau úr mataræðinu eða þurfum við jafnvel að taka þau inn sem fæðubótarefni. Hvert skref í átt að grænna mataræði er jákvætt skref fyrir heilsuna þína og Jarðarinnar.

Lærðu að prjóna sokka

Dagsetningar: Þriðjudagar 22. febrúar, 1. og 8. mars
Kl. 20:00-21:00
Lengd: 3 klst
Staður: Vefviðburður
Leiðbeinandi: Tinna Laufdal
Lýsing: Á námskeiðinu læra þátttakendur að prjóna sokka á sínum hraða. Við lærum 2 tegundir af hælum. Þátttakendur fá skýra og góða kennslu og prjóna saman alveg frá því að fitja upp til fullkláraðs stykkis. Þátttakendur hafa aðgang að yfir 20 myndskeiðum sem þeir spila og stöðva að vild. Einu sinni í viku hittast þátttakendur með Tinnu á netinu þar sem farið er yfir hvar fólk er statt auk þess að fá nýjar upplýsingar. Þess á milli talar hópurinn saman í lokuðum hóp á netinu þar sem hægt er að fá enn meiri aðstoð og hvatningu svo enginn sitji föst/fastur.

Pottaplöntur

Dagsetning: Fimmtudagur 24. febrúar
Kl. 19:00-20:30
Lengd: 1,5klst
Staður: Vefviðburður
Leiðbeinandi: Vilmundur Hansen, garðyrkju- og grasafræðingur.
Lýsing: Lærðu flest sem þú þarft að vita um pottaplöntur. Hvernig á að velja plöntur, hirða um þær, birta, vökvun, áburðargjöf og umpottun.

Að fara í gegnum breytingar

Dagsetning: Miðvikudagur 2. mars
kl. 20:00-21:00
Lengd: 1 klst.
Staður: Vefviðburður
Leiðbeinandi: Katrín Kristjánsdóttir sálfræðingur.
Lýsing: Fjallað verður um breytingarferli og hvernig breytingar geta haft mismunandi áhrif á líðan einstaklinga og hópa. Farið verður yfir gagnleg viðhorf í breytingum. Sem og hvað fólk getur gert til að takast á við krefjandi breytingar á vinnustað.

Pólland fyrir ferðamenn

Dagsetning: Miðvikudagar 9.,16., og 23. mars
Kl. 17:30-19:30
Lengd: 6 klst
Staður: Vefviðburður
Leiðbeinandi: Katarina Sofia
Lýsing: Fullt af gagnlegum upplýsingum fyrir þá sem hafa áhuga á að ferðast til Póllands – eða langar bara að kynnast Póllandi og læra nokkur orð í tungumálinu. Fjallað um pólska menningu, áhugaverða staði, ferðamáta innanlands, matargerð og kenndar verða gagnlegar setningar á pólsku. Námskeiðið verður á ensku með íslensku ívafi.

Eldhúsið er hjarta heimilisins

Dagsetning: Þriðjudagur 15. mars
kl. 19:00-21:30
Lengd: 2,5 klst
Staður: Vefviðburður
Leiðbeinandi: Emilía Borgþórsdóttir iðnhönnuður og sjúkraþjálfari
Lýsing: Á námskeiðinu verður farið yfir skipulag og fyrirkomulag eldhússins og hvaða þætti þarf að huga að þegar farið er í stórar eða smáar framkvæmdir. Þetta er fyrir þá sem vilja gera einfaldar breytingar en stórar útlitslegar en eins þá sem vilja gjörbreyta eldhúsinu og ætla í stórar aðgerðir. Farið verður yfir grunnþætti hönnunar og hvaða þætti þarf að huga að til að fá góðar aðstæður fyrir verkefni sem til falla í eldhúsinu, hvort sem eru stórveislur, mánudagspastað, vinna við eldhúsborðið eða hugguleg heit o.fl. Gæta þarf lýsingar, góðrar loftunar, góðs skipulags og margra annarra þátta.

Þriðja vaktin - hugræn byrði og verkaskipting heimilisins

Dagsetning: Fimmtudagur 17. mars
Kl. 18:00-19:00
Lengd: 1 klst.
Staður: Vefviðburður
Leiðbeinandi: Hulda Tölgyes sálfræðingur
Lýsing: Erindið snýr að ójafnri verkaskiptingu foreldra

heimavið hvað varðar heimilishald auk uppeldis og umönnunar barna. Við sökkvum okkur ofan í þriðju vaktina með Huldu til að skilja betur ástæður þess að streita og spenna skapast heimavið. Farið verður yfir birtingarmyndir og afleiðingar þriðju vaktarinnar, hvernig hægt er að hefja samtalið og taka skref í átt að breytingum.

Að safna fyrir fyrstu íbúð

Dagsetning: Þriðjudagur 22. mars
Kl. 20:00-21:30
Lengd: 1,5 klst.
Staður: Vefviðburður
Leiðbeinandi: Björn Berg Gunnarsson, deildarstjóri hjá Íslandsbanka
Inngangur: Fyrir ungt fólk sem er að reyna að eignast þak yfir höfuðið – og alla aðra áhugasama
Lýsing: Gagnlegt og aðgengilegt námskeið um það sem mikilvægast er að hafa í huga þegar safnað er fyrir útborgun í íbúð. Rætt verður um sparnað, þá möguleika sem bjóðast fyrstu kaupendum, greiðslumat og lánsform svo eitthvað sé nefnt. Björn Berg flytur erindi og svarar spurningum gesta.

Mátturinn í næringunni

Dagsetning: Fimmtudagur 24. mars
Kl. 19:00-20:00
Lengd: 1,5 klst.
Staður: Vefviðburður
Leiðbeinandi: Elísa Viðarsdóttir
Matvæla- og næringarfræðingur
Lýsing: Námskeið um það hvernig við getum tekið lítil skref í átt að bættum lífsstíl, hver er mátturinn í matnum og ávinningurinn af því að lifa heilsusamlegra lífi. Fjallað verður um heilbrigðan lifsstíl, leiðir til að minnka sykur, hvað fæðubótaefni eru og hvernig við getum valið betur þegar kemur að matarinnkaupum.

Fræðsla og félagsskapur fyrir 50+

Dagsetning: Mánudagur 28. mars
kl. 20:00-21:00
Lengd: 1 klst
Staður: Vefviðburður
Leiðbeinandi: Birna Sigurjónsdóttir, formaður U3A Reykjavík
Lýsing: U3A Reykjavík eða háskóli þriðja æviskeiðsins eru samtök fólks á þriðja æviskeiðinu sem vill afla sér og miðla þekkingu í virku félagsstarfi. Félagsmenn eru um 900, þeir fá tölvupóst með upplýsingum um viðburði. Vikulegir fræðslufyrirlestrar í sal í Hæðargarði 31 eru kjarni starfseminnar. Einnig er farið í heimsóknir til áhugaverðra stofnana á höfuðborgarsvæðinu og í dagsferðir á merka staði í nágrenni. Þriðja æviskeiðið er ýmist miðað við fólk yfir fimmtugt eða sextugt en hver og einn ákveður í raun hvenær þriðja æviskeið hans hefst.

Þín hleðsla

Dagsetning: Miðvikudagur 30. mars
Kl. 17:30-19:00
Lengd: 1,5 klst.
Staður: Vefviðburður
Leiðbeinandi: Einar Örn Guðmundsson og Margrét Lára Viðarsdóttir
Lýsing: Við einhæft álag í vinnu myndast oft þreyta í ákveðnum líkamspörtum líkt og mjóbaki, hálsi, herðum eða öxlum? Er álagið hjá þér eða starfsfólki þínu of mikið í vinnunni eða heima fyrir? Ertu að ná að gefa þér tíma til að „hlaða batteríin" til að koma til móts við álagið sem þú ert að mæta á degi hverjum?
Einar Örn sjúkraþjálfari fjallar um áhrif langvarandi álags á taugakerfið og hvernig hægt sé að vinna að forvörnum þegar kemur að álagsstjórnun. Margrét Lára sálfræðingur og íþróttafræðingur fer yfir nokkra þætti til að byggja upp andlegan styrk og auka þar með líkurnar á betri andlegri heilsu til þess að takast á við álag, erfiðleika, streitu eða mótlæti.

Bollakökuskreytingar

Dagsetning: Fimmtudagur 7. apríl
Kl. 17:30-19:30
Lengd: 2 klst.
Staður: Vefviðburður
Leiðbeinandi: Hjördís Dögg Grímarsdóttir
Lýsing: Langar þig að læra að baka og skreyta fallegar bollakökur? Ef svo er þá er þetta námskeiðið fyrir þig. Á námskeiðinu er farið yfir helstu atriði sem skipta máli við bollakökubakstur og skreytingar. Þátttakendur eru leiddir áfram skref fyrir skref þar sem bollakökur eru bakaðar, bollakökukrem búið til ásamt því að fá innsýn inn í þær aðferðir sem henta vel til að skreyta bollakökur. Þátttakendur fræðast um áhöld, form, matarliti ásamt hráefnum sem notuð eru við baksturinn og skreytingarnar.

Jóga fyrir alla

Dagsetning: Miðv.dagar 20. og 27. apríl og 4. og 11. maí
Kl. 18:00-19:00
Lengd: 1 klst.
Staður: Vefviðburður
Leiðbeinandi: Svanhvít Friðþjófsdóttir
Lýsing: Jóganámskeið sem hentar byrjendum þar sem markmiðið er betri líðan og jafnvægi. Þátttakendur kynnast flokkum byrjendaæfinga í jóga, þar á meðal upphitun, baksveigjur, frambeygjur, hugleiðsustöður og slökunarstöður.
Markmið jóga er að tengja saman líkama hug og sál. Jóga er því hvort tveggja ástundun og ástand. Í þessum tímum verða kenndar grunnstöður Hatha - jóga, en Hatha - jóga snýst m.a. um að koma jafnvægi á orkuflæði líkamans. Regluleg ástundun getur m.a. hjálpað iðkendum að styrkja bak og kvið, losa spennu og fyrirstöður úr vöðvum og sinum, styrkja og liðka stoðkerfið, efla meltingu, örva innkirtlakerfið, auka blóðflæði um öll svæði líkamans og draga úr liðverkjum.

Gönguleiðir á höfuðborgarsvæðinu

Dagsetningar: Mánudagar og fimmtudagar 25. og 28. apríl og 2. og 5. maí
Kl. 17:30-19:30.
Lengd: 8 klst
Staður: Lagt verður af stað frá ýmsum stöðum á höfuðborgarsvæðinu. Nánari upplýsingar þegar nær dregur.
Leiðbeinandi: Gróa Másdóttir, leiðsögumaður
Lýsing: Hvernig væri að kynnast útivistarparadísinni Höfuðborgarsvæðið í göngutúrum á vel völdum stöðum? Við munum taka góða göngutúra í fjórum náttúruperlum höfuðborgarsvæðisins, ganga rólega, njóta náttúrunnar saman, spjalla, fræðast um perlurnar o.fl. sem okkur dettur í hug að gera. Gengið verður um alls konar stíga, malbikaða sem og malarstíga, slétta sem óslétta. Gott er að eiga skó sem eru með ágætlega grófum botni til þess að renna ekki til á malarstígunum. Hver göngutúr tekur 1 ½ - 2 klst.

Golfnámskeið – tveir hópar

Dagsetning: Mánudagar og miðvikudagar 25. og 27. apríl, 2. og miðvikudag 4. maí
Hópur 1 kl. 18:00-19:00
Hópur 2 kl. 19:00-20:00
Lengd: 4 klst
Staður: Hraunkot, Golfklúbburinn Keilir, Hafnarfirði.
Leiðbeinandi: Andrea Ásgrímsdóttir PGA golfkennari
Lýsing: Golfnámskeið fyrir þá sem vilja kynnast þessu skemmtilega sporti og læra réttu tökin. Í fyrsta tímanum verða grunnatriði golfsveiflunnar kynnt, farið yfir búnað og annað sem skiptir máli. Í framhaldinu verður unnið nánar með grunnatriðin og stutta spilinu bætt við, vipp og pútt. Þetta námskeið hentar fyrir byrjendur og einnig þá sem eru aðeins komnir af stað í íþróttinni en vilja skerpa á grunnatriðunum. Þátttakendur þurfa sjálfir að koma með golfsett á námskeiðið og nota sín boltakort (sem er hægt að kaupa á staðnum).

Stuð eftir starfslok

Dagsetning: Þriðjudagur 26. apríl
Kl. 17:30-19:00.
Lengd: 1,5 klst.
Staður: Vefviðburður
Leiðbeinandi: Anna Guðbjörg Gunnarsdóttir, hjúkrunarfræðingur og lýðheilsufræðingur
Lýsing: Flestallir staldra við þegar líður að starfslokum og íhuga framtíðina. Mikilvægt er að upplifa þessi tímamót sem ánægjulegust og horfa björtum augum fram á veginn. Andleg, félagsleg og líkamleg heilsa skiptir okkur miklu máli á öllum æviskeiðum, ekki síst eftir starfslok. Sem betur fer standa fjölmörg tækifæri til heilsueflingar og vellíðanar okkur til boða við starfslok og mikilvægt er að við höldum áfram að njóta okkar og láta til okkar taka. Rætt verður um helstu tækifæri okkar til áframhaldandi vaxtar og þroska og hvernig við varðveitum lífstilganginn og hamingju okkar þó launuðu starfi sé formlega lokið.

BSRB lætur reyna á rétt fólks í sóttkví í orlofi fyrir dómi

Í samstarfi við önnur heildarsamtök launafólks hefur BSRB höfðað mál gegn ríki og sveitarfélögum vegna túlkunar á því hvernig ber að standa að greiðslum fyrir starfsfólk sem þarf að fara í sóttkví þegar það er í orlofi.

Leitað verður til dómstóla vegna ólíkrar túlkunar á rétti starfsfólks sem þarf að fara í sóttkví í orlofi.

Bæði ríkið og sveitarfélögin telja að starfsfólk sem er í orlofi en þarf að fara í sóttkví eigi að ganga á orlofsdaga sína á meðan það er í sóttkví. BSRB og önnur samtök launafólks telja hins vegar að starfsfólk eigi rétt á að fresta orlofstöku sé því gert að sæta sóttkví.

BSRB, Alþýðusamband Ísland, Bandalag háskólamanna, Félag Íslenskra hjúkrunarfræðinga, Kennarasamband Íslands og Læknafélag Íslands sendu seint á síðasta ári erindi á Kjara- og mannauðssýslu ríkisins til að freista þess að skýra réttarstöðu starfsfólks sem gert hefur verið að sæta sóttkví í orlofi sínu. Í svari frá Kjara- og mannauðssýslu kom fram að ekki yrði horfið frá þeirri túlkun að starfsfólk geti ekki frestað orlofi sé því gert að sæta sóttkví.

Þar sem ekki hefur tekist að ná sátt um túlkun á lögum í þessu máli er ekki um annað að ræða en að höfða mál til að fá úr því skorið hvort túlkun samtaka launafólks eða ríkis og sveitarfélaga í þessu máli er í samræmi við lög. ■

Veiðikortið fæst á skrifstofu og á orlofshúsavef Sameykis

Veiðikortið er fáanlegt á orlofhúsasvef Sameykis með góðum afslætti og við sendum það heim til félaga sem þess óska. Kortið veitir aðgang að fjölda skemmtilegra veiðivatna um land allt og börn yngri en 14 ára veiða frítt í fylgd korthafa.

Bráðum fara veiðiunnendur að hlakka til þess að fara að veiða úti í íslenskri náttúru. Partur af tilhlökkuninni hjá þeim sem eru með mestu veiðidelluna er að huga að veiðihjólum, hnýta veiðiflugur, þrífa línur, skoða landakort og skipuleggja hvaða vötn skal heimsækja með fjölskyldunni á komandi vori og sumri. Aðrir bíða eftir að komast út í ormatýnslu til að krækja þeim á krók og egna fyrir silungi. Nánari upplýsingar um Veiðikortið og hvernig má nota það má finna á vefsíðunni veidikortid.is - en munið að kaupa það á orlofsvefnum til að fá félagsverðið. ■

Óumdeilt er að starfsmaður skuli halda fullum réttindum út það tímabil sem lausnarlaun ná til.

Þarf að standa rétt að útreikningi lausnarlauna

Samkvæmt kjarasamningum BSRB hafa sveitarfélög heimild til þess að bjóða starfsmanni lausnarlaun við tilteknar aðstæður. Algengast er að slíkt sé gert þegar starfsmaður hefur verið frá vinnu jafn lengi og sem nemur tvöföldum veikindarétti hans. Þegar greidd eru lausnarlaun skal greiða laun í þrjá mánuði, og þar með lýkur ráðningarsambandinu. Nýlega þurfti BSRB að berjast fyrir réttum greiðslum til handa félagsmanns, en til stóð að greiða honum lægri fjárhæð en hann átti rétt til samkvæmt kjarasamningi.

Málið varðar einstakling sem vegna langvarandi veikinda og óvinnufærni var gert að þiggja lausnarlaun af hálfu vinnuveitanda. Öllum reglum kjarasamnings var fylgt hvað varðar rétt vinnuveitanda til þess að bjóða lausnarlaun, en þegar kom að greiðslum lausnarlauna kom upp álitamál. Vinnuveitandi, sem var

sveitarfélag, taldi sér heimilt að framkvæma launauppgjör áður en tímabil lausnarlauna kom til. Þannig var gert upp uppsafnað orlof og hlutfallslegar persónuuppbætur til þess tíma en eftir þann tíma voru einungis greidd föst mánaðarlaun. Á hinu þriggja mánaða tímabili lausnarlauna var ávinnsla persónuuppbóta og orlofslauna því ekki fyrir hendi. Sveitarfélagið vísaði til túlkunar kjarasviðs Sambands íslenskra sveitarfélaga og var ekki tilbúið til þess að endurskoða afstöðu sína.

Í kjölfarið sendi BSRB erindi til kjarasviðs Sambands íslenskra sveitarfélaga þar sem túlkun Sambands íslenskra sveitarfélaga og sveitarfélagsins var mótmælt harðlega. Í erindinu var vísað til kjarasamninga og laga, en að mati BSRB og Réttindanefndar bandalagsins var óumdeilt að á tímabili lausnarlauna skuli starfsmenn halda óbreyttum launakjörum og því ekki hægt að framkvæma launauppgjör fyrr en að þeim tíma liðnum. Eftir nánari skoðun á málinu féllst Samband íslenskra sveitarfélaga á túlkun BSRB og dró til baka fyrri túlkun sína.

Niðurstaða málsins var því sú að fallist var á rök BSRB og þeim tilmælum beint til sveitarfélagsins að ljúka uppgjöri við starfsmanninn með réttum hætti. ■

Lausn krossgátu í 4. tbl. 3. árgangur 2021

						BÖGGLA	SKYLDIR	BEINT	MÆÐA	D	SKORÐÝR	FESTA	ÁHUGA-MANNESKJA
					JARÐEPLI / ÞRÁ-KELKNI	K	A	R	T	A	F	L	A
					Þ	R	Á	A	VOND / SMÁU	S	L	Æ	M
						U	KLÁSÚLA / MÁLEINING	K	L	A	U	1 S	A
					ÖGN	M	O	L	I	OP / NÖTRA	G	A	T
					SNUÐA	5 P	R	E	T	T	A	BLÓMI	Ö
	E	MINNKA		SKIN	L	HLUT-TAKANDI / FÍFLAST	A	Ð	I	L	I	TVEIR EINS / GARMAR	R	R
DRÝGJA	F	R	E	M	J	A	UMDÆMI	SNYFSI / SORG-BITIN	T	U	T	4 L	A	BIKAR
STAFUR / VÍS-BENDING	T	É	FORMAST / MULDRA	M	3 Ó	T	A	S	T	ÞAUT / UMSTANG	R	A	U	K
H	I	N	T	ÞÓ / TREGI	S	A	M	T	VEGVÍSIR / AFTUR-KALLA	V	A	R	Ð	A
ÞUS	R	A	U	S	HRYGGJA / TÖNN	S	T	Ú	R	A	EFTIRSÓKN / HALDIST	F	A	L
GLITRA	L	HIMINN / GAGN	L	O	F	T	GLÖÐA / ÓSKA	R	I	S	T	A	MORKNA	E
T	I	N	D	R	A	BLAKT / ÚRVALS	B	I	F	FUGL / ÞOLDI	O	R	R	I
PLAN / HLEYPA	T	O	R	G	EIN-RÆÐUR / NÓTA	E	6 I	N	T	A	L	ÁÞJÁN / MAT-HÁKUR	O	K
Y	S	T	A	SKJÖGT / TRÉ	R	I	Ð	HLÉ / SPROTI	A	F	L	Á	T	UPPHAF
MIKLU	S	MERGÐ	TRÖLL-KONA / HVIÐA	F	E	N	J	A	LENDA Á / STAGL	B	I	2 T	N	A
S	T	Ó	R	U	ÞARFNAST	V	A	N	T	A	KOSTUR / MÁNUÐUR	V	A	L
DUGUR	A	T	O	R	K	A	ÖSKRA / STAFUR	G	A	R	G	A	ÁTT	F
VÆTU / MAGNA	R	A	K	A	AFGANGUR	L	E	I	F	HÓTA	Ó	G	N	A
E	F	L	A	HNÍFUR	S	A	X	KVK. NAFN	S	V	A	L	A	

Lausnarorðið er **Stólpi**

Sudoku

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

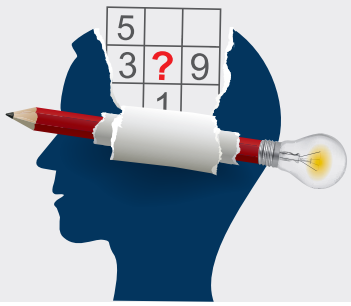
Létt

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

Miðlungs

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

Erfið



Vinningshafi krossgátunnar

Ingibjörg Leifsdóttir var dregin úr lukkupotti þeirra sem sendu inn lausn við krossgátu í fjórða tölublaði Sameykis síðasta árs. Lausnarorð krossgátunnar er Stólpi.

„Gaman að fá svona morgunglaðning og ég ætla að hugsa málið hvort ég þiggi peningagjöf eða orlofshús yfir morgunkaffinu," sagði Ingibjörg glöð þegar blaðamaður hafði samband við hana í morgunsárið og sagði henni frá því að hennar nafn hafi verið dregið úr lukkupottinum.

„Við Árni Stefán Jónsson, fyrrum formaður Sameykis erum náskyld en við erum bæði frá Raufarhöfn. Ég er nú hætt að vinna en starfaði sem læknarritari á hjá styrktarfélagi lamaðra fatlaðra í 20 ár. Það var mjög skemmtilegt starf og í dag er gaman að vera að vera til þó ég sé komin á eftirlaun. Það er æðislegt að að fá þennan morgunglaðning," sagði Ingibjörg hlæjandi að lokum. ■

HÖFUNDUR BH • BRAGI@THIS.IS • KROSSGATUR.GATUR.NET

							HIMNAR	ÓTTIST	SPÝTAST		TÁLBEITA	HINDRA	KVK NAFN	DANDA-LAST
						NÆGJU-SAMUR / NOKKRIR								
						↳				ERFÐA-VÍSA / ALÚÐ				
								SIGRAÐUR / SKRAPP						
						ÁKEFÐ	2				KROPP / GÆLU-NAFN			
						ALA					3		FRESTA	
	↓	SPANDERA		HRIKT / Í RÖÐ	↳	FUGL / VARA						ÁTT / VENJAN		
HIKA							SVIFDÝR	VINNA / GEYMIR						TITTIR
HÓLMI / SIGTA			ÁLANDS-VINDUR / AFKIMI							GÁ / KOSTUR				
↳				HNÍFA / SÁRNA		5			MÆLA / GORTAR					
STAGL					ÓSANNA / TVEIR EINS						GUTL / PLANTA			
		MÆLTI / TRÉ					DVÍNA / FEILSKOT	1					TOGA	
LÁRVIÐAR-RÓS						GORT / TAPAST				LJÚKA / MATJURT				
NEISTI / TVENND					SKE / ÍÞRÓTTA-FÉLAG							TVEIR EINS / LÖTRAR		
↳			FENGUR / AND-SPÆNIS					DRABBA / VESÆLAR	6					VEIÐIR
ARR				BEITILAND / SKÓFLA					BAÐA / HREMMA					
		SEM / UMMERKI			ÞRÁÐA						SKOTT / GRÖM			
OFBJÓÐA			4				GISTI-STAÐUR / KAÐALL						DREIFA	
TÓNLIST / HLUTA					TALGALLI					ÆÐA				
↳					HJARA					LITLAUS				

Verðlaunakrossgáta

Krossgátan er fastur liður í tímariti Sameykis, félagsmönnum vonandi til ánægju. Hægt er að senda inn réttar lausnir og dregið verður úr þeim sem berast fyrir síðasta móttökudag, sem að þessu sinni er 15. apríl næstkomandi. Verðlaunin eru val á milli peningauppheæðar (12.000 kr.) eða helgardvalar í orlofshúsum félagsins frá 15. september til 1. maí að undanskildum páskum, jólum og áramótum. Nægilegt er að senda svarið ásamt nafni, kennitölu, heimilisfangi og símanúmeri til Sameykis, Grettisgötu 89, 105 Reykjavík. Vinsamlegast merkið umslagið „Krossgáta“. Einnig má senda svar á netfangið krossgata@sameyki.is

SAMEYKI

STÉTTARFÉLAG Í ALMANNAÞJÓNUSTU

AÐALFUNDUR

Fimmtudaginn 31. mars kl. 16:30.

Aðalfundur Sameykis stéttarfélags í almannaþjónustu verður haldinn 31. mars n.k. á 2. hæð á Hilton hótelinu við Suðurlandsbraut klukkan 16:30. Á dagskrá verður skýrsla stjórnar um starfssemi á síðasta ári. Lagðir verða fram endurskoðaðir reikningar síðasta árs. Kosning löggilds endurskoðanda ásamt tveimur skoðunarmönnum og tveimur til vara. Fjárhagsáætlun næsta árs lögð fram til samþykktar. Ályktanir aðalfundar afgreiddar sem og önnur mál.

Dagskrá

- Stjórn félagsins gefur skýrslu um starfsemi félagsins á síðastliðnu ári.
- Lagðir fram til samþykktar endurskoðaðir reikningar félagsins fyrir síðastliðið almanaksár.
- Tekin ákvörðun um tillögur til lagabreytinga og breytinga á reglum sjóða.
- Kosinn löggiltur endurskoðandi félagsreikninga, tveir skoðunarmenn og tveir til vara.
- Ákveðið árgjald félagsmanna og skipting þess milli sjóða.
- Fjárhagsáætlun næsta árs lögð fram til samþykktar.
- Ályktanir aðalfundar afgreiddar.
- Önnur mál.

Sameyki stéttarfélag í almannaþjónustu • Grettisgötu 89, 105 Reykjavík • Opið alla virka daga frá 9:00 - 16:00 • Sími: 525 8330 • Netfang: sameyki@sameyki.is • Veffang: sameyki.is