



# SAMEYKI

Tímarit Sameykis / 1. tbl. 2023 / sameyki.is



## Siðferði, fagmennska og trúverðugleiki

Vilhjálmur Árnason, prófessor í heimspeki við Háskóla Íslands, skrifar um siðferði, fagmennsku og trúverðugleika. Hann segir mikilvægt að átta sig á hve samofnið siðferði er hversdagslegum athöfnum, jafnt í einkalífi, störfum og á opinberum vettvangi og gleymist oft þegar rætt er um siðferði, líkt og það feli einkum í sér háleitar kröfur sem séu utan og ofan við hið hversdagslega.

>> Bls. 20

## Samhengi stýrivaxtahækkana, verðbólgu og launapróunar

Ásgeir Brynjar Torfason, doktor í fjármálum: „Núverandi lífsskjarakrísu verður að leysa, helst hratt og vandlega, án þess að láta einungis þá tvo hópa sem eru á lægstu launatöxtunum og með hæstu húsnæðisskuldarnar bera kostnaðinn af stríðinu við að berja niður verðbólguna.“

>> Bls. 16

## Á kjarasamningsvetri

Formaður BSRB, Sonja Ýr Þorbergsdóttir, segir að jafna þurfi laun milli vinnumarkaða áður en ritað verði undir kjarasamninga. Hún bendir á að tímamótaáfangi hafi náðst í síðustu kjarasamningum þegar samið var um styttingu vinnuvikunnar sem ekki hafi náðst nema fyrir mikla baráttu og samstöðu launafólks, en nauðsynlegt sé að skoða vaktavinnuþáttinn fyrir næstu kjarasamninga.

>> Bls. 8

## Samfélagmiðlar, lýðræði og stéttarfélög

Mark Friis Hau, rannsakandi við Kaupmannahafnarháskóla, birtir rannókn sína um notkun samfélagsmiðla hjá stéttarfélögum og segir að það sem fylgi samfélagsmiðlum sé að óánægja grasrótar geti orðið að ógn við forystu stéttarfélaga sem vilja endurskilgreina þær venjur sem leiða lýðræði, sem svo geti orðið að vopni hjá öflugum atvinnurekendum. Þetta getur leitt til þess að lögmæti félagsaðildar er dregið í efa og í raun leitt til stjórnlýsis.

>> Bls. 24

# Verk að vinna

**Ábyrgðarmaður**  
Pórarinn Eyfjörð

**Ritstjóri**  
Axel Jón Ellenarson

**Greinarhöfundar**  
Ásgeir Brynjar Torfason  
Halldór Baldursson  
Haraldur Jónasson  
Ingrid Khulman  
Kristín Erna Arnardóttir  
Mark Friis Hau  
Sonja Ýr Þorbergsdóttir  
Vilhjálmur Árnason

**Prófarkalestur**  
Bjarni Benedikt Björnsson

**Forsíðumynd**  
Birgir Ísleifur Gunnarsson

**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
- 8** Á kjarasamningsvetri
- 10** Landnemar í Heiðmörk
- 12** Góðar leiðir til að draga úr streitu og auka vellíðan
- 16** Samhengi stýrivaxtahækkana, verðbólgu og launaþróunar
- 20** Siðferði, fagmennska og trúverðugleiki
- 24** Hvers vegna samfélagsmiðlar eru mikilvægir fyrir stéttarfélag
- 29** Skopið
- 30** Áhersla lögð á virkt samtal
- 32** Gott að vita
- 34** Stappað í matargatið
- 36** Af vettvangi Sameykis
- 38** Krossgátur

### Prentun

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



**K**æru félagar. Í upphafi árs getur verið skynsamlegt að horfa fram á veginn og reyna að sjá hvað framtíðin getur borið í skauti sér, en líta líka yfir nýliðið ár og draga einhvern lærdóm af atburðum þess. Fyrst og fremst eru það kjarasamningsviðræður við fjölbreyttan hóp viðsemjenda sem nú eru brýnustu verkefni og þar eru ríki og Reykjavíkurborg okkar stærstu viðsemjendur. Þegar þetta er skrifað þá er enn ekki búið að setja neinn ramma utan um viðræðurnar, en fyrir liggja tvö stór verkefni sem eru undanfari og forsenda kjarasamninga við þessa tvo stærstu viðsemjendur Sameykis; jöfnun launa milli markaða og bætt tilhögun á Betri vinnutíma með sérstakri áherslu á vaktavinnuferfin.

Á síðasta ári var lagður enn meiri þungi í jöfnun launa milli markaða. Þar stóðu BSRB, KÍ og BHM þétt saman og Sameyki studdi af öllum mætti það mikilvæga verkefni. Reglulegur taktur komst á samtalið milli aðila og ríkið, Reykjavíkurborg og sveitarfélög hafa sýnt vilja til að virkja samkomulagið frá 2016 um jöfnun launa milli markaða, en betur má ef duga skal. Við sjáum ekki til lands í verkefninu enn sem komið er, en það hefur komið skýrt fram meðal heildarsamtaka launafólks á opinberum vinnumarkaði að ríki, Reykjavíkurborg og sveitarfélögunum verði ekki gefinn neinn afsláttur í verkefninu. Samkomulagið hefur verið efnt af hálfu opinbers starfsfólks með því að jafna lífeyrisaldur milli vinnumarkaða, en unnið er að því hördum höndum okkar megin frá að ríki, Reykjavíkurborg og sveitarfélög standi við gerðan samning og jafni launamuninn.

Stórir hópar launafólks hafa fundið fyrir kaupmáttarskerðingu vegna stýrivaxtahækkana og aukinnar verðbólgu. Það er á ábyrgð okkar að berjast gegn kaupmáttarskerðingu launafólks sem er til komin vegna ákvarðana stjórnvalda og Seðlabanka Íslands. Við erum ekki sátt við þá umræðu að launafólk beri ábyrgð á hagstjórn landsins á meðan fjármagnseigendur og auðstéttir eru á einhverjum sérstökum vinaafslætti við rekstur samfélagsins og í tekjuöflun fyrir ríkissjóð og sveitarfélög. Verð á nauðsynjavöru og þjónustu er velt áfram beint út í verðlagið, þrátt fyrir myndarlegan hagnað stórfyrirtækja, sem geta samviskulaust hækkað sína vöru á reglulausum markaði, og nú um áramótin

lét ríkið ekki sitt eftir liggja. Formúlan hjá núverandi stjórnvöldum er að stórhækka gjöld og krónutöluskatta á almenning á sama tíma og ævintýrlegur hagnaður forréttindahópanna skilar einhverju kuski til samfélagsins af gjafaaðgangi að sameiginlegum auðlindum þjóðarinnar.

Sameyki hefur fjallað um og birt greinar í fjölmiðlum um stöðu opinbers starfsfólks og lagt áherslu á að verja réttindi og bæta kjör þeirra. Sameyki mun halda því áfram – að veita stjórnvöldum nauðsynlegt aðhald því stéttarfélag í landinu eru grasrót almennings og rödd launafólks þarf að heyrast í gegnum þau. Sú rödd má ekki þagna á vettvangi kjaramála, baráttu fyrir betra lífi og betra samfélagi.

Á fundum með félagsfólki sem haldnir voru um land allt í aðdraganda kjarasamninga-gerðar komu fram áherslur félagsfólks sem lögðu grunninn að kröfugerð gagnvart atvinnurekendum. Þær áherslur sem þar komu fram sneru bæði að kaupmætti, launaþróun, áherslum í betra vinnuumhverfi og styrkingu velferðarsamfélagsins. Sá tón sem sleginn hefur verið í kjarasamningum á almenna markaðnum hefur haft áhrif á umræðuna um hvaða skref verða tekin almennt á vinnumarkaði þegar til skemmi tíma er lítið. Í því sambandi skiptir máli að kjaramálin, áherslur í vinnuumhverfi og samfélagsleg umbótaverkefni verði hluti af heildarmynd. Sú mynd verður síðan að hafa skýra drætti og augljóst innihald.

„Flest launafólk á samningssviði Sameykis vinnur í velferðar-, mennta- og heilbrigðiskerfinu – það er að segja í þeim kerfum sem tryggja að samfélagið veiti þjóðinni öryggi, velferð og þekkingu og þar með forsendur fyrir kröftugu atvinnulífi. Það hefur margoft komið fram að okkar fámenna þjóð vill traustan samfélagslegan rekstur og í þeirri framþróun sem samfélagið hefur verið í á undanförmum árum vekur það sérstaka athygli að hlutfall starfsfólks hjá hinu opinbera stendur í stað. Það er deginum ljósara að ábyrgð félagsfólks í Sameyki á vel virkandi gangverki samfélagsins er mikil. Tökum okkur því gott pláss í kröfunni um réttlátt velferðarsamfélag, þar sem áherslan er að allir leggi sanngjarnan skerf til samfélagsins.“

Þarna er verk að vinna og við getum það með samstilltu átaki. ■



**Pórarinn Eyfjörð**  
Formaður Sameykis

# Rugnel ikke muðíb ðiv.

## Þetta fer öfugt ofan í okkur.

Árið 2016 undirrituðu BSRB, BHM og KÍ samning við ríki og sveitarfélög um jöfnun launa milli vinnumarkaða. Lífeyrisréttindi launafólks á almennum vinnu markaði voru hækkuð til jafns við lífeyrisrétt opinbers starfsfólks. Með þessari breytingu var lífeyrisréttur á almennum vinnumarkaði aukinn.

Í samningnum um þessar breytingar staðfestu ríki, sveitarfélög og Reykjavíkurborg að laun milli opinbers og almenns vinnumarkaðar yrðu einnig jöfnuð.

**Við stóðum við okkar – nú er komið að ykkur.**

# Nýr forvarnarvefur – VeVIRK

Á nýjum vef [velvirk.is](http://velvirk.is) sem er í umsjón forvarnarsviðs VIRK Starfsendurhæfingarsjóðs er hægt að kynna sér fjölbreytt úrræði þegar kemur að vellíðan og jafnvægi á vinnustaðnum og í lífinu sjálfu. Á vefnum er fjölbreytt fræðsluefni um vellíðan í vinnunni: Um kynferðislega áreitni á vinnustað, um leiðtogann, líðan í vinnunni, samskipti á vinnustað, vinnuumhverfið, starfsþróun og fleira. VIRK hefur að



undanförunu staðið að herferðinni „**Það má ekkert lengur**“ sem hefur vakið fólk til umhugsunar um kynferðislega áreitni á vinnustað. Á vefnum segir að kynferðisleg áreitni sé töluvert vandamál á íslenskum vinnumarkaði og að brýnt sé að auka þekkingu og þjálfun stjórnenda þegar kemur að kynferðislegri áreitni á vinnustað – en einnig að uppræta þá meðvirkni og menningu sem gerir lítið úr og þaggar í þeim sem krefjast breytinga.

Við þekkjum öll setninguna „Það má ekkert lengur“ og vitum fyrir hvað hún stendur. Tilgangur þessarar vitundarvakningar er að varpa ljósi á þá

skekkju sem felst í slíkum hugsunarhætti og afvopna þau sem nota hann til þess að afsaka og viðhalda rótgróinni misbeitingu valds á vinnustöðum.

## Streita og kulnun á vinnustaðnum

Markmiðið með forvarnarstarfi VIRK er að styðja við starfsmenn og stjórnendur til að sporna við brotthvarfi af vinnumarkaði vegna heilsubreysts.

Þá kemur fram á vefnum að sífellt fleiri virðast hestast úr lestinni vegna tímabundinna eða langvarandi veikinda. Svo virðist sem hluti af

þessum veikindum sé til kominn vegna langvarandi álags bæði í starfi og einkalífi. VeVIRK síðunni er sérstaklega beint til stjórnenda og leiðtoga á vinnumarkaðnum, veita þeim gagnleg ráð og upplýsingar í mannauðsmálum í forvarnarskyni. Í því sambandi kynnrir VeVIRK streitustigann sem er verkfæri sem vinnustaðir geta notað til að búa sér til sameiginlegt orðfæri

um álag og streitu á vinnustaðnum og getur hann gagnast við að greina hvort streita er til staðar, hversu alvarleg hún er og til að velja leiðir til úrbóta í framhaldinu ef þarf. Stiginn er hentugt tæki til að fá skýra mynd af því hvernig streita þróast og auðveldar okkur að tala um hana. Gagnlegt getur líka verið fyrir hvern og einn að nýta stigann til að átta sig á hvar viðkomandi er staddur á streituskalanum.

Vefurinn er mjög aðgengilegur og horfa má á kynningarmyndbönd sem veita upplýsingar um þá þætti sem fjallað er um hverju sinni. ■

# Launaseðlar starfsfólks Reykjavíkurborgar hættir að birtast í netbanka

Launaskrifstofa Reykjavíkurborgar vekur athygli á breytingum á útsendum launaseðlum starfsfólks Reykjavíkurborgar en birting launaseðla starfsfólks í netbanka mun hætta á nýju ári 2023. Í tilkynningu frá Reykjavíkurborg segir að þessi tillaga sé liður í aðgerðaáætlun um umbætur og hagræðingu vegna fjárhagsáætlunar Reykjavíkurborgar fyrir árið 2023.

Þessi breyting tók gildi frá og með útborgun launa 1. janúar 2023 og hefur tilkynning þess efnis verið birt á launaseðlum starfsfólks í útborgunum launa þann 1. nóvember sl., 1. desember sl. og var birt á launaseðli starfsfólks 31. desember sl.

Frá og með útborgun launa 1. janúar 2023 munu launaseðlar starfsfólks eingöngu vera útsendir og birtir í pósthólfi viðkomandi á Mínum síðum á upplýsinga- og þjónustuvef opinberra aðila, [island.is](http://island.is). ■



Ráðhús Reykjavíkur.

# Kaupmáttarhrun alþýðunnar

Pórarinn Eyfjörð, formaður Sameykis, sagði í fjölmiðlum að ríkisstjórn Katrínar Jakobsdóttur fjársveldi innviði samfélagsins, en hlífði þeim ríkustu sem nýta auðlindir þjóðarinnar í eigin þágu.

„Ég hef sagt áður að sú pólitík kapitalismans sem ríkir á stjórnarheimilinu er andfélagsleg. Þetta er pólitík sérhagsmuna sem hafnar velsæld fyrir alla landsmenn. Ríkisstjórn Katrínar Jakobsdóttur velur að nýta ekki þá tekjustofna sem blasa við til að skapa betra samfélag. Formenn stjórnarflokkanna velja að styrkja ekki innviðina og almannaþjónustuna með því að nýta sjálfsagða tekjumöguleika ríkisins innan fjárlaganna. Tekjumöguleika eins og hátekjuskatt, bankaskatt, hvalrekaskatt og hækkun fjármagnstekjuskatts – svo ekki sé talað um sanngjarnari skattlagningu fyrir afnot af sameiginlegum auðlindum þjóðarinnar.“

Þá sagði Pórarinn að almenningur búi við hagstjórn sem kallað hefur kaupmáttarhrun en verkalýðsfélög heyri ákall félagsfólks sem orðið er langþreytt á að draga alltaf svartapétur.

„Launafólk kallar á endurheimt og styrkingu kaupmáttar, réttlátari skiptingu þjóðarauðsins, breyttar áherslur í skattheimtu, velferðarsamfélag þar sem hinir efnameiri leggja meira til samfélagsins og jafnræði ríkir meðal landsmanna. Það má öllum vera ljóst að kjarasamningaviðræður í vetur verða mjög viðkvæmar og launagreiðendur verða að stíga mjög ákveðin skref í átt til launafólks ef þeir ætla ekki að hætta á að hér endi allt í bullandi átökum.“

Að lokum sagði hann um húsnæðiskreppuna hér á landi, að stjórnvöld hafi ekki markað sér skýra stefnu í þeim málum til



Pórarinn Eyfjörð.

framtíðar. Einnig að verktökum hafi verið falin umsjón með húsnæðismarkaðnum.

„Íslensk stjórnvöld hafa ekki enn markað sér stefnu til framtíðar varðandi húsnæði fyrir tekjulágt fólk á vinnumarkaði. Við búum núna við alvarlega húsnæðiskreppu sem skapast hefur bæði af alvarlegum mistökum í hagstjórn og aðgerðaleysi ríkisstjórnarinnar. Í stað þess að byggja að hluta upp húsnæðismarkað með skilgreindu félagslegu hlutverki, eins og verkamannabústaðakerfið var, hefur yfirvaldið falið verktökum húsnæðismarkaðinn og þar með tapað þeirri stöðu að geta haft stýrandi áhrif á mikilvægustu hagsmuni almennings. Stjórnlaus húsnæðismarkaður sem ekki lýtur regluverki félagslegs stöðugleika er óskapnaður.“ ■

## Er trúnaðarmaður á þínum vinnustað?

Mjög mikilvægt er að trúnaðarmaður Sameykis sé á hverjum vinnustað og sé kosinn af félagsfólki til að gegna því mikilvæga hlutverki að vera tengiliður milli félagsfólks á vinnustaðnum og atvinnurekanda annars vegar og milli félagsfólks og Sameykis hins vegar. Trúnaðarmanni ber að gæta þess að samningar á milli atvinnurekanda og starfsmanna séu virtir og að ekki sé gengið á réttindi starfsfólks. Trúnaðarmenn Sameykis standa aldrei einir því stjórn félagsins og starfsfólk þess er ávallt þeim til stuðnings við að leysa úr vanda sem upp kann að koma og heyrir undir starfssviði Sameykis.

Þá er fjölbreytt framboð af fræðslu fyrir trúnaðarmenn Sameykis í boði sem unnið er í samstarfi við Félagsmálaskóla alþýðu og Fræðslusetrið Starfsmennt. Markmiðið með fræðslu trúnaðarmanna er að styrkja þá í að takast á við margþætt hlutverk sitt. Trúnaðarmaður skal hafa vakandi auga með því að staðið sé við kjarasamninga á vinnustaðnum. ■

## Nýjar Mínar síður Sameykis

Stefnt er að opna á nýjum Mínum síðum fyrir félagsfólk 6. febrúar nk. Meðal nýjunga á vefnum má nefna samskiptasiðu sem mun nýtast þegar kemur að samskiptum t.d. í tengslum við umsóknir um styrki, en einnig getur félagsfólk sent inn fyrirspurnir þar í gegn tengt kjara- og réttindamálum. Markmiðið með nýjum vef var m.a. að gera umsóknarferli styrkja skilvirkara. Einnig að auka öryggi persónugreinanlegra upplýsinga en Sameyki er að taka upp skjalavistunarkerfið Workpoint þar sem haldið verður utan um fyrirspurnir og fylgigögn í framtíðinni.



Þá verður hægt að fylgjast með hreyfingum á orlofspunktastöðu, greiðslu félagsgjalda, uppfæra upplýsingar um netfang, síma og bankanúmer. Einnig verður sú nýjung tekin upp að félagsfólk getur sótt félagsskirteinið sitt og sett það í símaveskið sitt. Nauðsynlegt er að sýna félagsskirteini þegar nýta á afsláttarkjör sem núna birtast inni á Mínum síðum. Hlíf Una Bárudóttir teiknari sá um teikningar fyrir vefinn. ■

# Jöfnun launa milli markaða forsenda kjarasamnings

Sonja Ýr Þorbergsdóttir, formaður BSRB, sagði í fjölmiðlum á gamlársdag að helsta forsenda samkomulags um skammtímasamning sé að niðurstaða náist um jöfnun



Sonja Ýr Þorbergsdóttir, formaður BSRB, segir að samkomulagið um jöfnun launa milli markaða verði að klára.

launa milli markaða. Árið 2016 gerðu BSRB, BHM og KÍ samkomulag við ríkið og sveitarfélög sem fólst í því að opinberir starfsmenn gáfu eftir lífeyrisréttindi sín til jafns við lífeyrisréttindi launafólks á almennum vinnumarkaði gegn því að laun milli opinbers vinnumarkaðar og almenns vinnumarkaðar yrðu jöfnuð. Launamunurinn mælist um 16,7 prósent samkvæmt Kjaratölfræðinefnd. Þennan launamun átti að leiðrétta í áföngum fyrir árið 2026 og um leiðréttingu er að ræða sem telst ekki til launahækkana samkvæmt kjarasamningum.

„Við höfum sameinast um það BSRB, BHM og KÍ að það verði að liggja fyrir niðurstaða í vinnunni varðandi jöfnun launa á milli markaða sem hefur verið í gangi frá 2016. Við leggjum ríka áherslu á að það sé klárað áður en við getum farið í kjarasamningsviðræðurnar.“

Þá sagði Sonja Ýr um undirbúning kjaraviðræðna að BSRB hafi lagt áherslu á að hafist verði handa við þau verkefni sem liggja fyrir, s.s. um styttingu vinnuvikunnar, einkum í vaktavinnu.

„Við höfum farið fram á að það verði stofnaður starfshópur aftur með svipuðum hætti og var í síðustu kjarasamningsviðræðum og vonumst til að hann fari í gang fljótlega eftir áramót.“ ■

## Karlmenn beiti sér gegn kynbundnu ofbeldi og áreitni

Bandamenn er vefsíða sem Stígamót opnuðu í desember sl. og er upplýsingasíða sem ætluð er til vitundarvakningar hjá körlum sem vilja beita sér í baráttunni gegn kynbundnu ofbeldi. Boðið er upp regluleg námskeið fyrir karlmenn á kvöldin og um helgar, og sérhönnuð námskeið fyrir vinnustaði, stofnanir og aðra afmarkaða hópa.

Á bandamenn.is segir að námskeiðið sé hugsað fyrir karla sem hafa áhuga á að taka þátt í umræðunni gegn kynbundnu ofbeldi, hvort sem þeir hafa látið til sín taka í þeirri umræðu og vitundarvakningu, en einnig fyrir þá karlmenn sem vilja hefja umræðuna. Eitt af markmiðum námskeiðsins er að



Kynferðisleg áreitni er algeng og afleiðingar hennar alvarlegri en almennt er talað og á sér mismunandi birtingarmyndir.

skapa rými þar sem karlar fá tækifæri til að ræða þennan málaflokk með öðrum körlum sem hafa áhuga á að taka þátt í

baráttunni gegn kynferðislegri áreitni og ofbeldi gegn konum.

Tilgangur með þátttöku á námskeiðinu er að fá upplýsingar um hvernig styðja má við brotþola og skoða tengsl á milli kynjamismunar og kynjakerfisins ásamt því að skoða tengsl milli karlmennskughugmynda og kynferðisofbeldis. Markmiðið er að veita karlmönnum dýpri skilning á mikilvægum hugtökum og kynna sér þau verkfæri sem gagnast til að berjast gegn kynbundnu ofbeldi; að skapa rými fyrir karla til að ræða þennan málaflokk og að karlar þrói saman aðferðir og aðgerðir til að ná til og virkja fleiri stráka og karla í þessari baráttu. ■



# Orlofsblað Sameykis



Orlofsblað Sameykis stéttarfélags í almannapjónustu fyrir árið 2023 verður borið út til félagsfólks Sameykis í lok febrúar. Orlofsblaðið inniheldur allar upplýsingar um orlofseignir félagsins sem standa félagsfólki til boða til úthlutunar í sumar.

Einnig eru í blaðinu kynntar eignir sem verða einungis í dagleigu í sumar og eru þær merktar sérstaklega í flípa við hvert hús í blaðinu.

Sótt er um orlofsdvöl á Orlofshúsvef Sameykis þegar opnað verður fyrir umsóknir.

Sameyki óskar félagsfólki góðrar dvalar í orlofshúsum Sameykis á komandi sumri.



**SAMEYKI**  
STÉTTARFÉLAG Í ALMANNAPJÓNUSTU

# Á kjarasamningsvetri

Eftir Sonju Ýri Þorbergsdóttur

Kjarasamningar flestra aðildarfélaganna BSRB sem semja við ríki og sveitarfélögin losna þann 31. mars næstkomandi.



Á sama tíma losna kjarasamningar aðildarfélaganna Bandalags háskólanna, Kennarasambands Íslands, Alþýðusambands Íslands og Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga. Það felur því í sér að nær allir samningar á opinberum vinnumarkaði eru lausir um svipað leyti en saman myndar félagsfólk þessara samtaka tæplega þriðjung vinnumarkaðar. Nokkrir samningar aðildarfélaganna BSRB við aðra viðsemjendur eru nú þegar lausir.

Meirihluti aðildarfélaganna ASÍ hefur gert skammtímakjarasamninga í stað langtímasamninga við Samtök atvinnulífsins til 15 mánaða vegna óvissu í efnahagsmálum. Það er margt líkt með opinberum og almennum vinnumarkaði en þó er ýmislegt sem skilur að. Félagsfólk aðildarfélaganna BSRB starfar að stærstum hluta í almannatjónustunni, hefur axlað mikla ábyrgð í störfum sínum og verið undir gríðarlegu álagi í gegnum heimsfaraldurinn og eftirmál hans. Þessar aðstæður vörpuðu ljósi á mikilvægi starfsfólksins og starfanna fyrir samfélagið allt. Engu að síður eru laun á opinberum vinnumarkaði að meðaltali lægri en á almennum vinnumarkaði, sem hefur þau áhrif að of víða er skortur á starfsfólki.

Þeir kjarasamningar sem nú liggja fyrir á almennum vinnumarkaði geta því með engu móti verið stefnumarkandi fyrir okkar hópa. Þess vegna er það fagnaðarefni að aðildarfélög BSRB hafa ákveðið að taka höndum saman í komandi kjarasamningsviðræðum við ríkið og sveitarfélögin og munu einnig eiga í samstarfi við Bandalag háskólanna og Kennarasamband Íslands. Við vitum sem er að saman erum við sterkari.

Megináherslur BSRB nú í aðdraganda kjarasamningsviðræðna eru að lokið verði vinna við jöfnun launa milli markaða, gerðar verði lagfæringar til að betrubæta styttingu vinnuvikunnar í vaktavinnu og að leiðrétt verði vanmat á störfum kvennastétta. Það eru forsendur þess að gera megi skammtímasamning.

vaktavinnu og að leiðrétt verði vanmat á störfum kvennastétta. Það eru forsendur þess að gera megi skammtímasamning.

## Jöfnun launa milli markaða

Vinnan við jöfnun launa milli markaða á rætur að rekja til samkomulags sem samtök launafólks á opinberum vinnumarkaði gerðu við ríki og sveitarfélög árið 2016 um framtíðarfyrirkomulag lífeyrismála sem fól í sér jöfnun lífeyrisréttinda milli markaða. Til að svo mætti vera hækkaði framlag atvinnurekenda á almennum vinnumarkaði um 3,5% í lífeyrissjóði og þar með heildarlaunakostnaður vegna hvers starfsmanns. Vegna þess hve ólík launasetning er á almennum og opinberum vinnumarkaði var einnig samið um að farið yrði í þá vinnu að greina launamun milli almenna og opinbera vinnumarkaðarinnar og í kjölfarið yrði hann leiðréttur. Að meðaltali mældust laun 16,8% hærrí á almennum vinnumarkaði heldur en á hinum opinbera þó hann væri mismunandi milli stétta. Unnið hefur verið að þessu verkefni um árabíl en nú er komið að því að ríki og sveitarfélög efni loforð sitt. BSRB, BHM og KÍ hafa lýst því yfir að ekki verði ritað undir kjarasamninga fyrr en gengið hafi verið frá samkomulagi um umfang og útfærslu jöfnunar launa til að efna samkomulagið.

## Betrumbætur á vaktavinnu

Í síðustu kjarasamningum aðildarfélaganna BSRB sem gerðir voru vorið 2020 náðist tímamótaáfangi þegar samið var um styttingu vinnuvikunnar, enda um gríðarlega stórt framfaraskref að ræða fyrir launafólk, en lengd vinnuvikunnar hafði fram að þeim tíma verið óbreytt í nærri 50 ár. Það hefði ekki komið til styttingar vinnuvikunnar né 30 daga orlofs fyrir öll nema fyrir mikla baráttu og órjúfanlega samstöðu BSRB-félaga. Af því megum við vera stolt.

Með reynsluna í farteskinu leggjum við nú áherslu á nokkrar betrubætur á vaktavinnunni. Í nóvember síðastliðnum var haldinn vinnufundur þar sem um 230 fulltrúar launafólks og launagreiðenda komu saman til að bera saman bækur varðandi Betri vinnutíma í vaktavinnu, greina hvaða lærdóm má draga af vinnutímabreytingunum og ræða hvar helstu áskoranir og tækifæri liggja. Helstu niðurstöður eru þær að mikil ánægja ríkir

“

Megináherslur BSRB nú í aðdraganda kjarasamningsviðræðna eru að lokið verði vinna við jöfnun launa milli markaða, gerðar verði lagfæringar til að betrubæta styttingu vinnuvikunnar í vaktavinnu og að leiðrétt verði vanmat á störfum kvennastétta. Það eru forsendur þess að gera megi skammtímasamning.





Í nýlegum samanburði Efnahags- og framfarastofnunarinnar OECD má sjá að launamunur kynjanna er meiri á Íslandi en sem nemur meðaltali OECD ríkjanna allra. Þannig er Ísland í 26. sæti á lista yfir 38 lönd. Ljósmynd/HARI

með aukinn frítíma og aukid jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Sömuleiðis aukid öryggi í vinnunni, betri vinnustaðamenningu og heilsu.

Þátttakendur voru sammála um að þau helstu atriði sem brýnt væri að skoða sem fyrst væri vaktahvatinn, stórhátíðaralagid og hvernig auka mætti gagnsæi jöfnunar vinnuskila. Í framhaldinu hafa samtök launafólks og atvinnurekendur á opinberum vinnumarkaði stofnað starfshóp sem hefur það verkefni að móta tillögur að breytingum á þessum þáttum sem lið í undirbúningi kjarasamningsviðræðna.

### **Endurmat á virði starfa kvennastétta**

Mörg telja að fullu jafnrétti sé náð hér á landi vegna þess að Ísland trónir gjarnan á toppi alþjóðlegra lista sem mæla stöðu jafnréttis meðal kvenna og karla. Ef við skoðum hins vegar stöðuna út frá einstaka þáttum birtist okkur önnur mynd. Í nýlegum samanburði Efnahags- og framfarastofnunarinnar OECD má sjá að launamunur kynjanna er meiri á Íslandi en sem nemur meðaltali OECD-ríkjanna allra. Þannig er Ísland í 26. sæti á lista yfir 38 lönd.

Íslenskar og norrænar rannsóknir sýna að kynskiptur vinnumarkaður er ein helsta skýringin á launamun kynjanna. Í því felst meðal annars að konur og karlar gegna ólíkum störfum á vinnumarkaði og kynjaskipting milli starfsgreina er áberandi. Konur eru í miklum meirihluta starfsfólks á opinberum vinnumarkaði líkt og í heilbrigðisþjónustu, félagsþjónustu og menntakerfinu. Rannsókn Hagstofunnar sýnir að laun eru að meðaltali lægri í stéttum þar sem konur eru í meirihluta og bent er á að launamyndun á opinberum vinnumarkaði er ólík því sem er á almennum vinnumarkaði. Þetta hefur verið vitað í lengri

tíma án þess að gripið hafi verið til markvissra aðgerða. Það er líkt og samfélagid telji sjálfsgagt að konur haldi uppi velferðinni á afsláttarkjörum.

Það er því fagnaðarefni að stjórnvöld hafi lýst yfir, í tengslum við gerð kjarasamninga aðildarfélaganna BSRB og ríkis og sveitarfélaga í mars 2020, að skipaður yrði starfshópur sem hefur nú skilað tillögum sínum að aðgerðum til að útrýma launamun sem stafar af kynskiptum vinnumarkaði. Yfirlýsingin er mikilvæg fyrir þær sakir að ríkisstjórnin viðurkennir vanmat á virði kvennastarfa og lagt er upp með aðgerðir til að leiðrétta það. Um þessar mundir er starfandi aðgerðahópur um launajafnrétti sem skipaður var af forsætisráðherra og hefur það hlutverk að byggja upp þekkingu, prófa sig áfram í nýjum leiðum að virðismati og búa til verkfæri til að leiðrétta skakkt verðmætamat kvennastarfa. Á niðurstöðum þessarar vinnu munum við svo byggja kröfur okkar um leiðréttingu á vanmati á störfum kvennastétta.

Meginverkefni BSRB og aðildarfélaganna 19 er að semja um laun og kjör sem tryggja fólki öryggi og kaupmáttaraukningu. Við höfum þó líka verið í forystu þegar kemur að málefnum eins og styttingu vinnuvikunnar og leiðréttingu á kjörum kvennastétta. Við megum vera stolt af að tilheyra bandalagi þar sem við stöndum þétt saman og gerum framsæknar kröfur sem leiða til varanlegra breytinga á vinnumarkaði og í samfélaginu. Í komandi kjaraviðræðum munum við halda áfram að vinna í þeim anda með áherslu á aukinn kaupmátt, farsæla framkvæmd styttri vinnuviku og markviss skref til að tryggja launajafnrétti milli kynjanna og markaða. ■

*Höfundur er formaður BSRB.*

# Landnemar í Heiðmörk

Eftir Kristínu Ernu Arnardóttur



Umhverfis- og loftslagsnefnd Sameykis var skipuð haustið 2021 á fundi Fulltrúaráðs félagsins. Fljótlega eftir að nefndin kom fyrst saman var rífað upp að Starfsmannafélag Reykjavíkurborgar hefði haft til umráða skógarlund í Heiðmörk sem nú er í umsjá Sameykis eftir að SFR og St.Rv. sameinaðist í eitt félag – Sameyki. Ákvað nefndin að heimsækja lundinn sem hefur verið sælureitur félagsfólks í mörg ár og er og hefur verið hluti af verkefninu Landnemaspildur Skógræktarfélags Reykjavíkur. Umhverfis- og loftslagsnefnd Sameykis skipa þau Pétur Ásbjörnsson, Bryngeir Bryngeirsson, Aðalheiður Jörgensen, Þorsteinn Jónsson, Bjarni Benedikt Bjarnason og Anna Pálína Jónsdóttir, ásamt Kristínu Ernu Arnardóttur sem er starfsmaður nefndarinnar af skrifstofu félagsins.

## Framtíðarplön Sameykis í Heiðmörk

Skógræktarfélag Reykjavíkur hefur í gegnum áratugina útdelt yfir hundrað landnemaspilda til félagasamtaka, fyrirtækja og einstaklinga. Markmið landnemastarfsins er að virkja dug og frumkvæði landnema til skógræktar. Fyrstu landnemaspildunum var úthlutað á Elliðavatnsheiði þegar Heiðmörk var vígð árið 1950. Í Heiðmörk eru nú um 130 landnemaspildur, sækja margir landnemanna spildur sínar heim einu sinni á ári og sinna þeim með því að grysja, snyrta og gróðursetja nýjar plöntur.

Sem fyrr segir var fyrstu spildunum útdelt árið 1950 en árið 1990 kom önnur bylgja skógræktaráhuga í landinu og þá var einnig mörgum nýjum svæðum úthlutað. Eins og gefur að skilja hafa margir landnemanna týnt tölunni, en eftir þá standa þó trén sem gróðursett voru, og eru þau mörg hver mjög falleg og mynda saman fagra skógarlundi. Enn koma fyrirspurnir um landnemaspildur og að sögn



Gústaf Jarl Viðarsson og Pétur Ásbjörnsson standa við skilti Starfsmannafélags Reykjavíkur í lundinum sem er neðst á svæðinu.



Holtið er að hluta til gróðursnauður melur sem beinlínis kallar á gróðursetningu.



Mikið er búið að gróðursetja í slakkanum sjálfum en holtið býður upp á stórt svæði sem þarf nast gróðursetningar.



Holtið er að hluta til þakið gróðri þar sem vel mætti bæta við trjám.

“

Ætlunin er að gera samning við gróðrarstöðvar þannig að félagsfólk í Sameyki geti farið og sótt tré og gróðursett á svæðinu í samráði við nefndina. Þá mun vera hægt að fá tré hjá skógræktinni en þau eru með færri tegundir. Besti tíminn til að gróðursetja er á vorin en einnig á haustin áður en jarðvegur frýs.

Skógræktarfélagssins er reynt að sinna þeim eftir bestu getu.

Umhverfis- og loftslagsnefnd Sameykis hefur farið tvær ferðir í Heiðmörk þar sem alltaf er vel tekið á móti henni af starfsfólki Skógræktarfélags Reykjavíkur, þeim Gústafi Jarli

Viðarssyni og Auði Kjartansdóttur. Eftir þessar heimsóknir í Heiðmörk, fyrst vorið 2022 og aftur um haustið fóru að mótast hugmyndir um hvernig nýta mætti svæðið og í framhaldi kynna svæðið fyrir félagsfólki Sameykis með því að markmiði að lundurinn geti orðið framtíðar samkomusvæði, tækifæri til að njóta útivistar og sinna gróðursetningu og umhirðu hans.

Svæðið er fjölbreytilegt með lundi, slakka og holti þar sem tækifæri er að gróðursetja ný tré. Lundurinn sem liggur neðst er stór og umkringdur furutrjám þar sem auðvelt væri fyrir hóp að koma saman í leiki og njóta útivistar. Þegar er mikið búið að gróðursetja í slakkanum en á holtinu er stórt svæði sem hægt er að gróðursetja í. Við lundinn er skilti merkt Starfsmannafélagi Reykjavíkurborgar og mætti þar bæta við skilti fyrir Sameyki. Einnig er þar hægt að koma fyrir bekkjum og borðum svo huggulegt sé. Núna er leyfilegt að gróðursetja skrautrunna og berjatré sem væri upplagt að gera t.d. meðfram stígum og í lundinum sjálfum.

### Enn af gróðursetningaráformum

Ætlunin er að gera samning við gróðrarstöðvar þannig að félagsfólk í Sameyki getur farið og sótt tré og gróðursett á svæðinu í samráði við nefndina. Þá mun vera hægt að fá tré hjá skógræktinni en þau eru með færri tegundir. Besti tíminn til að gróðursetja er á vorin en einnig á haustin áður en jarðvegur frýs. Einnig eru áform um að gróðursetja við sum af þeim orlofshúsum sem eru í eigu félagsins, eins og á Arnarstapa og á Úlfliótuvatni. Á áætlun er að ákveða gróðurreiti og gera samkomulag um afhendingarstaði við gróðrarstöðvar og trjásölur. Þá verða búnar til upplýsingar um hvert á að sækja plönturnar og hvernig og hvar á að gróðursetja þær. ■

Höfundur er sérfræðingur í félagsdeild hjá Sameyki.

# Góðar leiðir til að draga úr streitu og auka vellíðan

Eftir Ingrid Kuhlman



Streita er einkenni daglegs lífs, öll þekkjum við streitu og öll upplifum við streitu, sumir þó meira en aðrir. Hans Seyle, sem hefur stundum verið kallaður „faðir streitunnar“ skilgreinir hana sem lífeðlisfræðilegt viðbragð líkamans við álagi og utanaðkomandi kröfum. Skilgreining prófessors Modupe Akinola á streitu er aftur á móti þegar kröfurnar, svo sem hætta, óvissa eða áreynsla, eru meiri en bjargirnar til að takast á við þær, svo sem þekking, hæfni, persónuleikaeinkenni eða utanaðkomandi stuðningur. Streita tengist þá því hvernig einstaklingur aðlagar sig nýjum og truflandi atburðum og aðstæðum.

Streita virkjar „flótta- eða árásarviðbragð“ sem eykur losun hormóna eins og adrenalíns og kortisóls. Þessi streituhormón gefa okkur skjóta orku til að bregðast hratt og vel við krefjandi eða hættulegum aðstæðum. Viðvarandi streita getur þó haft neikvæð áhrif á heilsufar.

## Margvísleg einkenni streitu

Einkennum sem benda til streitu er gjarnan skipt upp í líkamleg einkenni, andleg einkenni og hegðunareinkenni. Dæmi um líkamleg einkenni eru hækkandi blóðþrýstingur, ör hjartsláttur, meltingartruflanir, vöðvabólga, svefntruflanir og hnútur í maga. Andleg einkenni eru atriði eins og kvíði, pirringur, reiði, leiði, vonleysi, erfiðleikar við að einbeita sér og kyndeyfð. Hegðunareinkenni sem sjást glöggst eru m.a. árásargirni, eirðarleysi, notkun áfengis eða annarra vímuefna, ofát eða lysterleysi, slök frammistaða, mistök í starfi og tíðar fjarvistir. Hér er um að ræða mjög greinilegar breytingar á lífsmynstri fólks. Oft getur verið erfitt að skilja á milli ofangreindra flokka. Hugsanir og tilfinningar um streitu geta valdið líkamlegum og hegðunartengdum einkennum. Líkamleg einkenni geta aftur á móti haft áhrif á hegðun einstaklingsins.

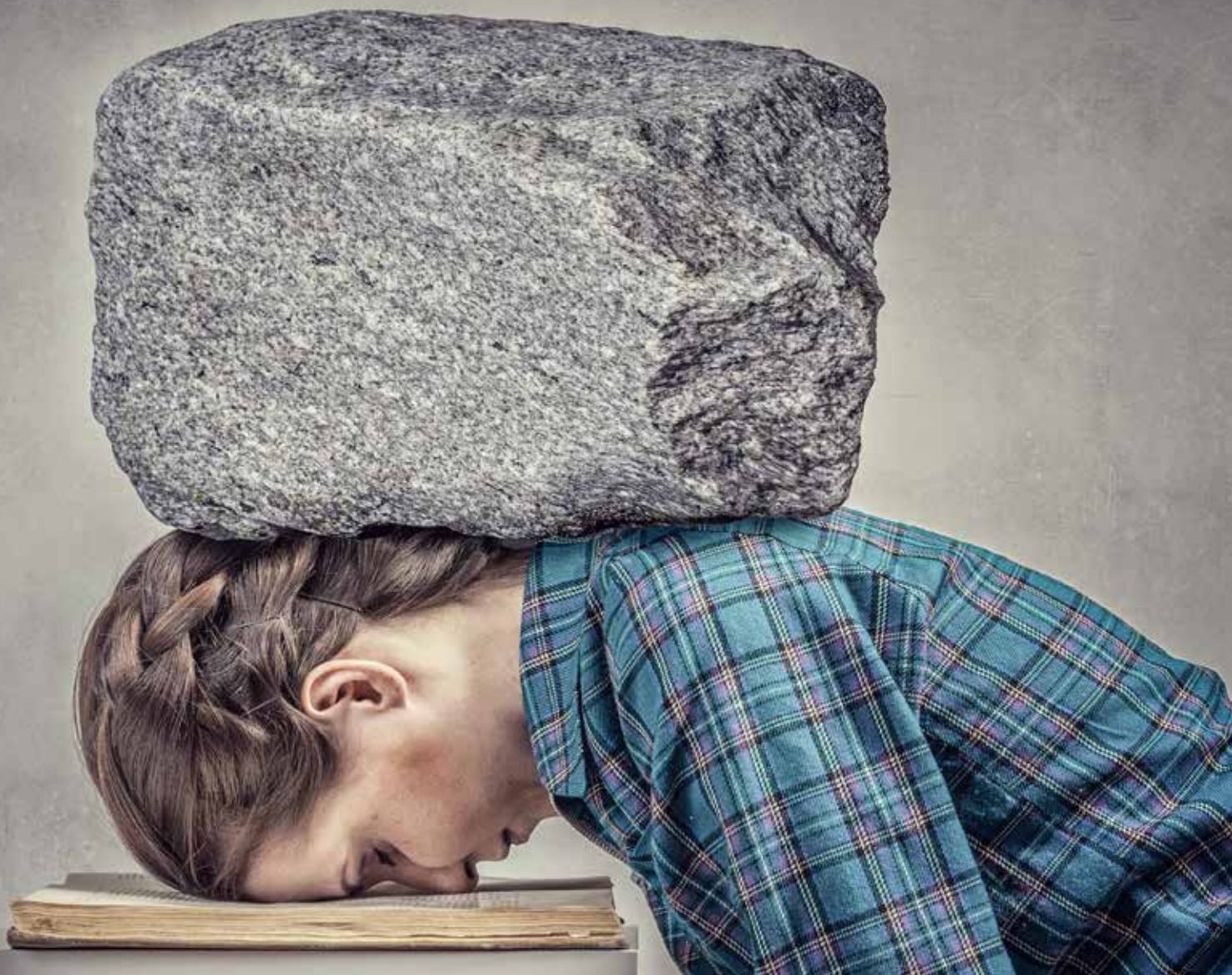
Hagsmunir starfsmanna og vinnuveitenda fara saman þegar kemur að álagi og streitu og báðir aðilar bera ábyrgð. Hvað getum við gert almennt til að fyrirbyggja eða draga úr streitu, hvað geta starfsmenn gert og hvað skiptir máli á vinnustað?

## Heilsueflandi leiðir til að takast á við streitu

Til að draga úr streitu er almennt mikilvægt að hlúa vel að sjálfum sér, t.d. með því að hreyfa sig reglulega, helst úti í náttúrunni. Embætti landlæknis ráðleggur fullorðnum að stunda miðlungserfiða eða erfiða hreyfingu minnst 30 mínútur daglega. Regluleg hreyfing á daginn losar um streitu, bætir gæði svefns og færir okkur vellíðan. Einnig er gott að stunda hugleiðslu, núvitund, jóga, vöðvaslakandi æfingar eða öndunaræfingar en hér er um að ræða einfaldar og áhrifaríkar leiðir sem róa taugakerfið og draga úr áhrifum streitu. Slökun er jafn mikilvæg og hreyfing. Mælt er með að finna þær æfingar sem henta manni og gera þær síðan að daglegri rútínu.



Andleg einkenni eru atriði eins og kvíði, pirringur, reiði, leiði, vonleysi, erfiðleikar við að einbeita sig og kyndeyfð. Hegðunareinkenni sem sjást glöggst eru m.a. árásargirni, eirðarleysi, notkun áfengis eða annarra vímuefna, ofát eða lysterleysi, slök frammistaða, mistök í starfi og tíðar fjarvistir.



Hagsmunir starfsfólks og vinnuveitenda fara saman þegar kemur að álagi og streitu og báðir aðilar bera ábyrgð.

Huga þarf einnig að heilsusamlegri og fjölbreyttri fæðu til að viðhalda orku og tryggja að líkaminn fái nauðsynleg næringarefni, vítamín og steinefni. Einnig er mikilvægt að drekka nóg vatn og forðast efni sem örva streitu, svo sem sykur, koffín, áfengi og nikótín.

### Hvíld er mikilvæg

Þá er ekki síður mikilvægt að hvíla sig, sem er ein öruggasta og áhrifaríkasta leiðin til að endurheimta orku. Mikilvægt er að hvíld sé ekki aðeins líkamleg heldur þarf einnig að hvíla skynfærin frá stöðugu áreiti frá símanum, samfélagsmiðlum, öðru fólki o.fl. Þá skiptir skapandi hvíld máli til að endurvekja undrun og ástríðu, t.d. með að njóta fegurðar náttúrunnar eða listar. Félagssleg hvíld snýst um að lágmarka markvisst samskiptin við þá sem eyða orku. Andleg hvíld er að taka þátt í einhverju sem er stærra en við sjálf, til dæmis með því að gefa af sér til samfélagsins. Auk hvíldar er mikilvægt að tryggja góðan nætursvefn og temja sér góðar svefnvenjur, m.a. með því að fara að sofa á svipuðum tíma á hverju kvöldi og vakna á svipuðum tíma á morgnana, skapa notalegt svefnumhverfi og takmarka skjánotkun fyrir svefninn.

Fríttímann er gott að nýta í hluti sem vekja gleði og ánægju og endurnæra þar með huga og líkama. Þetta geta verið atriði eins og að fara í göngutúr, hlusta á tónlist, lesa bók, rækta sambandið við fjölskyldu og vini eða stunda áhugamál. Að taka þátt í athöfnum sem veita gleði og slökun getur hjálpað til við að draga úr streitu og auka almenna vellíðan.

- Að sýna sjálfum sér mildi, hlýju og skilning, sérstaklega í krefjandi aðstæðum, skiptir einnig sköpum. Rannsóknir hafa sýnt að velvild í eigin garð getur verið mikilvægur verndandi þáttur gegn streitu og neikvæðum áhrifum hennar á bæði líkamlega og andlega heilsu. Hún getur einnig hjálpað okkur við að þróa með okkur jákvæðari sjálfsmynd og byggja upp seiglu.

Síðast en ekki síst þarf að breyta viðhorfi sínu gagnvart streitu. Nýlegar rannsóknir sem getið er um í bók Kelly McGonical heilsusálfræðings og lektors við Stanford-háskólann, *The Upside of Stress*, sýna til dæmis að þeir sem trúa því að streita sé skaðleg eru líklegri til að upplifa neikvæðar afleiðingar en þeir sem telja að hún sé gagnleg

# Hvert er streitustigið á þínum vinnustað?



## Svalur

**Úrræði**  
Halda áfram á réttri leið.

## Volgur

**Úrræði**  
Tala við samstarfsfólk eða yfirmenn um álag.

## Logandi

**Úrræði**  
Leita aðstoðar hjá trúnaðarmanni, mannauðsstjóra, eða heilbrigðisstarfsfólki.

## Bráðnaður

**Úrræði**  
Minnka starfshlutfall í nokkrar vikur eða taka stutt veikindahlé.

## Brunninn

**Úrræði**  
Leita hjálpar án tafar.

Streitustiginn sýnir hvernig streita getur þróast. Við hvetjum starfsfólk og vinnuveitendur til þess að kynna sér hann vel og meta sína eigin stöðu út frá einkennum stigans.

við að takast á við áskoranir. Þeir sem hafa tilgang í lífinu, hugsa um aðra og trúa því að streita hafi jákvæð áhrif á frammistöðuna eru í næstum engri hættu á streitutengdum heilsufarsvandamálum, jafnvel þó að aðstæðurnar séu mjög streituvekjandi.

Hvernig er hægt að draga úr streitu í starfi?

Á vinnustað geta starfsmenn dregið úr streitu, m.a. með því að vera meðvitaðir um hvað það er sem veldur streitu og þekkja eigin streituvíðbrögð, hlusta á skilaboð líkamans og virða þarfir hans og takmarkanir. Að stunda núvítund er góð leið til að verða meðvitaðri um streituválda og viðbrögð við þeim.

Að tileinka sér góða tímastjórnun skiptir einnig máli en hún snýst m.a. um að forgangsraða verkefnum, gera verkefnalista fyrir daginn, setja sér raunhæf markmið og læra að segja nei þar sem það á við. Einnig að temja sér að gera eitt í einu. Þegar við sinnum mörgum verkefnum samtímis eykst framleiðsla stresshormóna á borð við kortísól, sem getur veikt ónæmiskerfið og dregið úr viðnámi líkamans gegn sjúkdómum.

Mikilvægt er að reyna að draga úr truflunum sem geta minnkað einbeitingu, svo sem frá samstarfsmönnum og tölvupóstum og taka sér regluleg vinnuhlé yfir daginn til að draga úr sálrænu orkuleysi og auka einbeitinguna.

Þá skiptir máli að skapa heilbrigð skil milli vinnu og einkalífs og setja mörk, t.d. með því að skoða ekki tölvupósta utan hefðbundins vinnutíma. Að aftengja sig frá starfinu er lykilatriði til að endurheimta orku eftir vinnudaginn.

### **Hvað geta vinnustaðir gert til að draga úr streitu hjá starfsmönnum?**

Vinnustaðir og vinnuveitendur geta gert ýmislegt til að draga úr streitu hjá starfsmönnum. Mikilvægt er m.a. að þeir stuðli að opnum og greiðum samskiptum og skapi vettvang fyrir starfsmenn til að tjá áhyggjur sínar af álagi og streitu, m.a. með einstaklingssamtölum og starfsánægjukönnunum. Þeir þurfa að skoða vinnuálag starfsmanna reglulega og hjálpa þeim að forgangsraða og skipuleggja verkefni. Einnig að bjóða stuðning og úrræði til að hjálpa þeim að takast á við streitu, m.a. með námskeiðum, markþjálfun og ráðgjöf.

Þá er mikilvægt að þeir tryggja að starfsmenn viti til hvers sé ætlast af þeim í starfi og finni jákvæðan tilgang með því sem þeir eru að gera, en vitað er að það að hafa tilgang er verndandi þáttur gegn streitu. Vinnuveitendur þurfa einnig að tryggja að starfsmenn geti haft áhrif á mikilvægar ákvarðanir sem tengjast starfinu og hlusta með opnum huga á þarfir þeirra, væntingar og hugmyndir. Þá er mikilvægt að starfsmenn fái tækifæri til starfsþróunar og hvatningu til að takast á við nýjar áskoranir og læra nýja færni.

Vinnuveitendur þurfa að treysta starfsmönnum sínum, veita þeim umboð til athafna og styðja við sjálfræði þeirra. Gefa þarf þeim svigrúm til að prófa hluti og gera mistök án



Vinnuveitendur þurfa að gera hæfilegar kröfur til starfsmanna og skipta álaginu jafnt. Þá er mikilvægt að þeir stuðli að samþættingu starfs og einkalífs, m.a. með því að bjóða upp á sveigjanlegan vinnutíma, fjarvinnu þar sem henni verður viðkomið sem og hlutastörf. Einnig er mikilvægt að tryggja að starfsmenn komist í gott frí til að endurheimta orkuna og hlaða rafhlöðurnar.

Þess að þeim sé refsað fyrir og skapa jákvætt og öruggt vinnuumhverfi sem einkennist af uppbyggilegri menningu, virðingu og samvinnu. Það að meta starfsmenn að verðleikum og veita þeim viðurkenningu fyrir vel unnin störf dregur einnig úr streitu.

Vinnuveitendur þurfa að gera hæfilegar kröfur til starfsmanna og skipta álaginu jafnt. Þá er mikilvægt að þeir stuðli að samþættingu starfs og einkalífs, m.a. með því að bjóða upp á sveigjanlegan vinnutíma, fjarvinnu þar sem henni verður viðkomið sem og hlutastörf. Einnig er mikilvægt að tryggja að starfsmenn komist í gott frí til að endurheimta orkuna og hlaða rafhlöðurnar.

Brýnt er að starfsmenn fái hvatningu til að hreyfa sig og tileinka sér heilbrigðar venjur. Liður í því er að bjóða upp á heilsusamlegan mat og hvetja starfsmenn til að taka sér reglulega hlé yfir daginn.

Streita getur verið jákvæður kraftur  
Streita er eðlilegur og óumflýjanlegur hluti af lífinu. Ef við nýtum okkur hana á uppbyggjandi hátt og lítum á hana sem áskorun frekar en ógn getur streita verið jákvæður kraftur sem hvetur okkur til dáða og eykur afköst og seiglu. ■

*Greinarhöfundur er leiðbeinandi og ráðgjafi hjá Þekkingarmiðlun og með meistaraþráðu í hagnýtri jákvæðri sálfræði frá Buckinghamshire New University.*

# Samhengi stýrivaxtahækkana, verðbólgu og launaþróunar

Afskipti seðlabankastjóra af utanlandsferðum eru þó alls ekki æskilegt tól efnahagsstjórnar, en stofnunin sem hann stýrir hefur öll tæki og upplýsingar til að fylgjast með

Eftir Ásgeir Brynjar Torfason

Síðasta ár var eitt það umbrotamesta á undanföllum áratugum á hinu efnahagslega sviði. Nokkurs konar endalok heimsfaraldurs vegna veirunnar og endurræsing hagkerfis heimsins í framhaldi af löngum hægagangi reyndi á mjög marga þætti í efnahagsvélinni.



Það hefur aldrei áður verið reynt að stöðva samtímis meira eða minna allt efnahagslíf heimsins í sinni hefðbundnu mynd, flytja hluta þess yfir í sýndarveruleika internetsins en setja hluta þess algerlega í margra mánaða stöðvun með nokkrum endurræsingartilraunum.

Sem betur fer voru til staðar tæknilausnir sem höfðu lítið notaðar en nýttust vel til að yfirtaka marga þætti í rekstri samfélagsins. Aðra þurfti að endurskipuleggja, en fyrirtæki hafa síðan fært sig hratt frá því að halda rekstrinum alveg á brún hámarkshagræðingar og hafa nú borð fyrir báru til að þola og standa af sér meiri áföll í rekstri. Margar stofnanir hins opinbera eiga eftir að gera slíkt hið sama.

## Verðbólgustríð

Meginástæða verðbólgunnar sem fór á flug í fyrra var hins vegar ekki faraldurinn sjálfur eða efnahagslegar afleiðingar hans heldur helsti heimsviðburður ársins, innrás Rússlands í Úkraínu. Innrásin hafði þær afleiðingar að orkuverð og kostnaður hráefnis í heiminum rauk upp. Flutningskostnaður hafði farið

hækkandi vegna aðfangakeðjuvandráða í endurræsingunni eftir heimsfaraldur en hann hefur nú lækkað aftur í fyrra horf.

Öll möguleg vandráði í efnahagslífinu komu fram á mjög stuttum tíma þannig að verðlag rauk upp. Seðlabankar heims ruku því til, fullseint að sumra mati en of hratt og harkalega að annarra mati, með því að hækka stýrivexti sína af krafti. Slíkur samtakamáttur, nánast allra seðlabankanna næstum samtímis, hefur eiginlega aldrei áður sést í efnahags sögu heimsins.

Það að hækkanir meginvaxta gerist jafn samhæft og hratt eins og í fyrra veldur því að áhrifin af þeim til lækkunar verðbólgu verða minni. Það hefur OECD staðfest í nýjustu rannsóknnum sínum. Þá hefur nýleg rannsókn Alþjóðagjaldeyrissjóðsins sýnt fram á með því að rýna söguleg raungögn kemur í ljós að ógnin af víxlverkun launa og verðlags er mun minni en talið hefur verið áður. Raunverulega eru laun og hækkanir þeirra aðeins rétt að halda í við hækkanir verðlags til að viðhalda kaupmætti en ná varla að auka hann. Þetta sýna greiningar á rauntölum síðustu áratuga.

## Hvernig stöðvast verðbólga?

Verðbólga er, þegar öllu er á botninn hvolft, ávallt byggð á deilu um dreifingu gæða eða með öðrum orðum deilu um skiptingu kostnaðar á milli launþega, fyrirtækja og hins opinbera. Þetta er ekki einhver róttæk hugmynd af jöðrum rófs hagfræðikenninganna, heldur aðeins raunsönn greining prófessora eins og Olivier Blanchard fyrrum aðalhogfræðings Alþjóðagjaldeyrissjóðsins á Twitter um hátíðirnar. Fyrrum Nóbelsverðlaunahafinn og meginstraumshagfræðingurinn Paul





flæði fjármuna ríkustu 10% landsmanna úr landi.

“

**Verðbólga er, þegar öllu er á botninn hvolft, ávallt byggð á deilu um dreifingu gæða eða með öðrum orðum deilu um skiptingu kostnaðar á milli launþega, fyrirtækja og hins opinbera.**

Krugman tók hana einnig upp í nýlegum pistli sínum í New York Times.

Þegar verðbólgan er farin af stað, þá stöðvast hún ekki fyrr en ofangreindir þrír deiluaðilar neyðast til að sætta sig við útkomuna. Ástæðurnar fyrir að verðbólgan fer af stað geta verið of öflug uppsveifla í hagkerfinu sem kallar á meira vinnuafli en fyrir hendi er og dregur þá upp laun eða hún getur verið

af völdum hrávöruverðshækkana og orkusurts sem lætur fyrirtækin hækka sitt verð – en þá vill launafólkið fá hærri laun til að bæta fyrir lækkun raunverulegra launa sinna. Þannig heldur verðbólgan áfram. Hefðbundna leiðin undanfarna áratugi, í skólabókunum hið minnsta, hefur verið að seðlabankar noti hamar stýrivaxtahækkana til að berja verðbólguna niður og keyra hagkerfið samhliða inn í samdrátt með harkalegum hætti, jafnvel með því að skapa atvinnuleysi í leiðinni.

### Lífskjarakrísa

Hið opinbera getur haft margvísleg áhrif á verðbólguna, sem birtast þá í opinberri fjármálastefnu, skattkerfisbreytingum og áherslum í rekstri og fjárfestingu. Þannig er reynt að draga úr ofhitnun hagkerfisins með því að hægja á framkvæmdum hins opinbera. Einnig sjást nú í nágrennalöndum sértækar aðgerðir til að lækka kostnað almennings af orkunotkun eða af húsnæðislánum til að bæta upp lífskjörin sem verðbólgan og vaxtahækkarnir hafa skert.

Hinn opinbera stuðning er hægt að fjármagna með skattheimtu af núverandi skattgreiðendum eða með halla á rekstri ríkissjóðs sem að í raun leggur byrðarnar á skattgreiðendur framtíðarinnar.

Oftast er niðurstöðunni um stöðvun verðbólgu samt frekar náð með því að láta seðlabankana um að pína deiluaðila til að sætta sig við einhverja tiltekna niðurstöðu svo að hækkarnir á verðlagi hætti. Til þess er notað vaxtahækkunartæki sem er í raun ákaflega óskilvirk aðferð til að leysa úr deilu um dreifingu gæða, segja bæði Blanchard og Krugman. Æ fleiri hagfræðingar hafa sannfærst um þá staðreynd nú um stundir. Annars konar

og betri samningaleið er á mjög margan hátt æskilegri. Samspil við skattheimtuna spilar þar stórt hlutverk en þeirri umræðu virðist óskaplega erfitt að ná í gang. Þess vegna tapa oftast þeir sem veikast standa í stríðinu við verðbólguna, líkt og í mörgum öðrum hernaðarrekkstri og baráttu. Restinni af kostnaðinum er síðan frestað og hann lendir síðar á skattgreiðendum næstu kjörtímabíla.



## Núverandi lífskjarakrísu verður að leysa, helst hratt og vandlega, án þess að láta einungis þá tvo hópa sem eru á lægstu launatöxtunum og með hæstu húsnæðisskuldarnar bera kostnaðinn af stríðinu við að berja niður verðbólguna. Það væri svo ósanngjarnt að ekkert samfélag sem vill kenna sig við velferð og hagsæld getur látið það gerast.

Nú í upphafi árs sjáum við víða um heim efnahagslegan samdrátt sem að líklega mun valda miklum skaða, sérstaklega á lífskjörum, til þess að berja niður verðbólguna. Raungögnin sýna okkur samt alls ekki að þeir sem hækki vextina meira en aðrir ná verðbólgunni hraðar niður. Því er óvíst að hægt verði að ná mjúkri lendingu fyrir hagkerfi heimsins nú á þessu ári. Jafnvel Financial Times birtir nú reglulega greinar um þann ómöguleika og skaðann af hörku aðgerða seðlabanka.

Rétt er að minna á að vaxtakostnaður hins opinbera hækkar verulega vegna hins hækkaða vaxtastigs. Meginvextir seðlabankanna í heiminum eru í grunninn það sem fjármögnunarkostnaður hins opinbera í hverju landi byggist á. Það eykur enn á vandann að ríkissjóðirnir koma út úr heimsfaraldri með mikið af nýjum skuldum sem hið opinbera tók á sig til að halda efnahagslífinu gangandi. Þessi staðreynd ætti að kalla á enn mildari vaxtahækkanir seðlabankanna.

Vel hugsanlegt er að hækkuartaktur verðlags og launa verði þrjú eða fjögur prósent í einhvern tíma og þá er þráhyggjukennnd árátta til þess að verða að ná honum niður í tveggja prósentu tölu mögulega mun skaðlegri heldur en að sætta sig tímabundið við aðeins hærra viðmið – að því gefnu að allir þeir aðilar ofangreindrar deilu standi stöðugt saman að því að stöðva verðbólguvöxtinn.

### Stéttabaráttan

Þeir opinberu embættismenn sem vinna við verðstöðugleika hérlendis hafa haft uppi mörg orð og harkaleg síðastliðið eitt og hálfu árið um mikilvægi þess að launakröfur verði ekki of miklar og einnig um að hið opinbera megi ekki eyða of miklu í útgjöld. Ekki er mikið sagt opinberlega um hagnað og arðsemiskörfur fyrirtækja, hvort sem þau veita fjármálaþjónustu eða selja lífsnauðsynjar til launþega. Þetta misræmi veldur áhyggjum um úrlausn deilunnar.

Ofangreindar upplýsingar, utan úr heimi, virðast ekki hafa mikil áhrif hér og lítið sést unnið úr raungögnum á íslenska markaðnum til samanburðar, hvorki af hendi opinberra stofnana eða úr umhverfi háskólanna hérlendis. Þar virðist trúin á kenningarnar og líkönin ásamt sögusögnum frá áttunda og níunda áratug síðustu aldar ráða heimsmyndinni og hinum efnahagslegu aðgerðum. Hækkanir stýrivaxta seðlabanka skerða beint lífskjör skuldsettra heimila. Það dregur lítið úr verðbólguþrýstingi og kælir ekki mikið þanið hagkerfi að láta fólk með húsnæðisskuldir berjast í bökkum og ekki ná endum saman í heimilisbókhaldinu. Reynslan síðustu fimmtán ár sýnir okkur að gjaldeyrishöft, skattkerfisbreytingar tengdar við lífskjarasamninga og ferðatakmarkanir hafa gagnast miklu betur við að bæta lífskjör 90% landsmanna og halda verðbólgu í skefjum.

Afskipti seðlabankastjóra af utanlandsferðum eru þó alls ekki æskilegt tól efnahagsstjórnar, en stofnunin sem hann stýrir hefur öll tæki og upplýsingar til að fylgjast með flæði fjármuna ríkustu 10% landsmanna úr landi. Það flæði ásamt streymi gjaldeyris fyrirtækja landsins getur mögulega haft áhrif á gengisskráningu og innflutning verðbólgu gegnum farveg gengis krónunnar. Það að fjalla um þjóðargjaldmiðilinn er síðan önnur og lengri umræða. Hér mætti samt horfa til Færeyja frekar en að endurtaka gömlu kredduna um að efnahagssveifla okkar sé önnur en sú í Evrópu. Núverandi lífskjarakrísu verður að leysa, helst hratt og vandlega, án þess að láta einungis þá tvo hópa sem eru á lægstu launatöxtunum og með hæstu húsnæðisskuldarnar bera kostnaðinn af stríðinu við að berja niður verðbólguna. Það væri svo ósanngjarnt að ekkert samfélag sem vill kenna sig við velferð og hagsæld getur látið það gerast.

Samt virðist efnahagsstefnan hérlendis fela þá ósanngirni í sér og verkfærum vaxtahækkana beitt miskunnarlaust og sem mest eða hraðast hérlendis sé horft til samanburðar á alþjóðávisu. Það að árangurinn við að ná niður verðbólgunni gangi ekkert betur hérlendis fyrir vikið virðist litlu máli skipta. Reikna má með að hækkuðum lægstu launa og fjölgun þeirra heimila sem ekki ná að loka heimilisbókhaldinu ofan við núllíð nú í lok mánaðar verði samt sem áður kennt um áframhaldandi íþyngjandi verðbólgu frekar en mistækri efnahagsstjórn Seðlabankans og hins opinbera. ■

*Höfundur er doktor í fjármálum.*



# RÁÐGJÖF Á VINNUSTAÐ

**Náms- og starfsráðgjafi Starfsmenntar heimsækir vinnustaði og býður upp á viðtöl fyrir einstaklinga og hópa.**

Náms og starfsráðgjöf

- miðar að því að aðstoða þig að koma auga á sóknarfæri og styrkleika.
- miðlar gagnlegum verkfærum
- er aðildarfélagum BSRB að kostnaðarlausu.

Óskaðu eftir heimsókn ráðgjafa á þinn vinnustað með því að hafa samband á smennt@smennt.is eða í síma 550 0060.



- fyrir þig

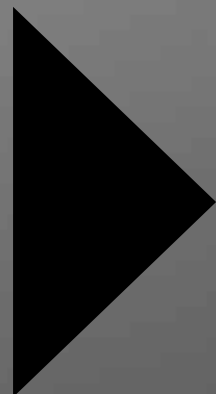




„Með orðum Aristótelesar má segja að fagmennska  
útheimti í senn bókvit, verksvit og siðvit.“

# Siðferði, fagmennska og trúverðugleiki

Vilhjálmur Árnason, prófessor í heimspeki við Háskóla Íslands, skrifar um siðferði, fagmennsku og trúverðugleika. Hann segir mikilvægt að átta sig hve samofið siðferði er hversdagslegum athöfnum, jafnt í einkalífi, störfum og á opinberum vettvangi og gleymist oft þegar rætt er um siðferði, líkt og það feli einkum í sér háleitar kröfur sem séu utan og ofan við hið hversdagslega.



Það er mikilvægt að átta sig á hve samofið siðferði er hversdagslegum athöfnum, jafnt í einkalífi, störfum og á opinberum vettvangi. Þetta gleymist oft þegar rætt er um siðferði, líkt og það feli einkum í sér háleitar kröfur sem séu utan og ofan við hið hversdagslega. Mér finnst þetta vera skaðleg afstaða sem villir okkur oft sýn. Nærtækt er taka dæmi um fagmennsku í þessu tilliti. Algengt er að fagmennska sé einungis rædd

út frá tæknilegri kunnáttu og verklegri færni en hið siðferðilega sé líkt og til hliðar og einungis þurfi að huga að því þegar spurningar rísa um tiltekin álitamál. Færa má þó sterk rök fyrir því að hin siðferðilega vidd sé óaðskiljanlegur hluti fagmennskunnar. Réttnefndur fagmaður er ekki aðeins vel að sér í fræðunum sem varða starfssvið hans og sérsvið, leikinn í að beita þeirri þekkingu á viðfangsefnið eða koma henni á framfæri, heldur sýnir hann jafnframt hæfni í samskiptum við þá sem þekkingin og færnin varðar og býr yfir dómgreind til að meta í hvaða skyni henni er beitt. Jafnframt leggur fagmanneskja sig fram af alúð til að rækja starf sitt vel.

Þessi atriði – alúð, samskiptahæfni og dómgreind – eru siðferðilegir þættir fagmennskunnar. Með orðum Aristótelesar má segja að fagmennska útheimti í senn bókvit, verksvit og siðvit. Siðvitið birtist í dómgreindinni til að meta hvað er við hæfi að gera, en líka í dygðum á borð við samviskusemi og hugrekki sem gerir það kleift að víkja ekki frá því sem er við hæfi. Þegar fagmennska er skilin með þessum hætti þá virkar hún sem viðnám gegn spillingu. Með orðum Platons

mætti segja að hinn siðferðilegi þáttur sé rotvarnarefni fagmennskunnar. Platon sagði þetta um hugrekkið sem felur í sér þrek til að standast freistingar og gylliboð, hótanir og hópþrýsting. Mikilvægt er að þessi hugsun verði hluti af sjálfsmynd allra fagstétta. Ef hinn siðferðilegi þáttur er skýr í sjálfsmynd fagmannsins þá gengur hann ekki á mála í þágu annarra markmiða né er hann falur til að þjóna öðrum öflum en þeim sem samrýmast þeirri skuldbindingu sem hann hefur undirgengist sem fagmaður.

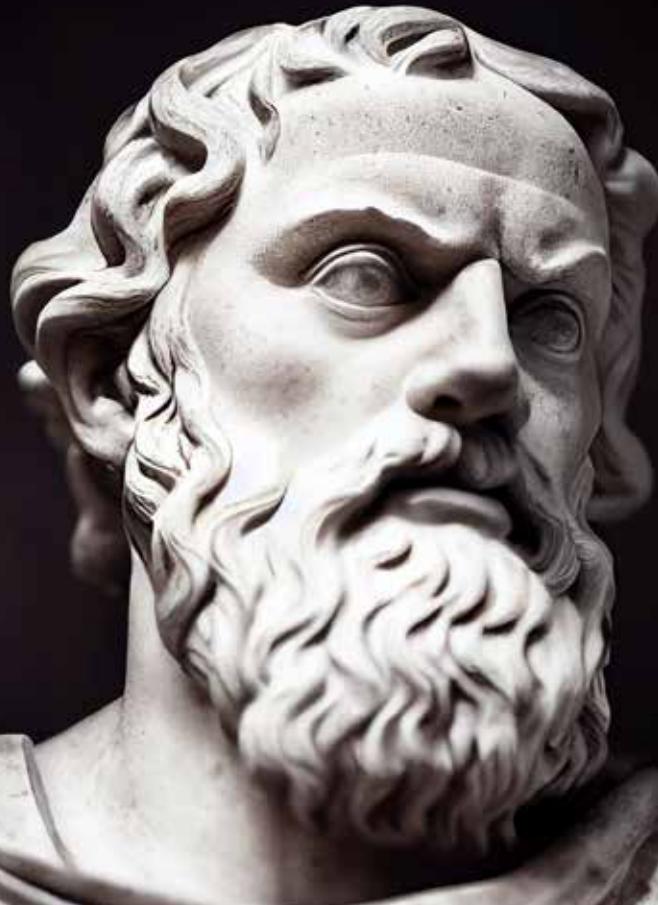
### Verkferlar bæta ekki óheflaða framkomu

Ég vitna hér í forna spekinga vegna þess að þeir lögðu áherslu á siðferði sem innri eiginleika, þá manngerð eða „karakter“ sem birtist þegar á reynir. Er hægt að reiða sig á viðkomandi þegar til kastanna kemur? Nú á tímum er okkur tamt að ræða siðferðið sem ytra reglukerfi sem á að tryggja sanngirni í samskiptum. Bæði mannkostir og réttlátar leikreglur eru mikilvægar fyrir gott siðferði og fagmennsku. Þegar eitthvað fer úrskeiðis í samskiptum borgaranna við stofnanir og fyrirtæki er gjarnan sagt að bæta þurfi verkferla. Það geta verið nauðsynleg viðbrögð til að bæta fyrir mistök, en sjaldnast nægileg. Mistök eða misgjörðir eiga sér oft rætur í óheflaðri framkomu, tillitsleysi og skorti á að hlustað sé á fólk. Slík hegðun verður ekki bætt með verkferlum heldur þarf að brýna mikilvægi þess að auðsýna þjónustuþegum og skjólstæðingum virðingu. Það er hluti þess að rækja starf sitt af alúð.

Enn er ónefnt það atriði fagmennskunnar að hún felur í sér eins konar loforð eða skuldbindingu gagnvart almenningi.

“

Þegar fagmennska er skilin með þessum hætti þá virkar hún sem viðnám gegn spillingu. Með orðum Platons mætti segja að hinn siðferðilegi þáttur sé rotvarnarefni fagmennskunnar. Platon sagði þetta um hugrekkið sem felur í sér þrek til að standast freistingar og gylliboð, hótanir og hópþrýsting.





# Fagfólk má vera stolt af að starfa í almannabjónustu. Í nútímasamfélagi gegnir það að vissu leyti, ásamt eftirlitsstofnunum og fjölmiðlum, hlutverki verndaranna sem Platon gerir að umtalsefni í *Ríkinu*. Slíkir varðmenn veita viðnám þeim öflum sem vinna gegn almannahagsmunum, hvort heldur sem þau eru á vettvangi stjórn mála, fjármála eða menningar.

Fagfólk nýtur tiltekinna réttinda til að gegna ákveðnum störfum í krafti menntunar og sérþekkingar. Andlag þessara réttinda eru skyldur við samfélagið eða almenning. Fagmennska er því starf í almannabágu og það veitir mikilvæga leiðsögn fyrir hinn siðferðilega þátt. Athyglisverða framsetningu á þessari hugmynd er að finna í grein eftir Michael Davis „Thinking like an engineer“.<sup>i</sup> Að hugsa eins og verkfræðingur er að mati Davis að lúta kröfum fagsins en ekki t.d. stjórn mála eða viðskipta sem stundum þrýsta á að sveigt sé frá verkfræðilegum kröfum. Að mati Davis eru tvö atriði þungamiðja í fagmennsku verkfræðinga: „Að vernda og þróa heilindi, heiður og reisin verkfræðingastéttarinnar með því: I. Að nota þekkingu sína og færni til að efla almannahéill. II. Að vera heiðarlegir og óhlutdrægir og þjóna almenningi af trúmennsku [...]“.

Michael Davis segir það vera eitt meginhlutverk skráðra siðareglna að minna á þetta atriði. Þess vegna er það svo mikilvægt að siðareglur séu séðar sem yfirlýsing faghópsins sjálfs um hvernig meðlimir hans skilja frumskyldur sínar og ábyrgð. Að öðrum kosti verða siðareglur eins og ytri kvaðir, úr tengslum við sjálfsmýnd fagfólksins og hinn siðferðilegi þáttur fagmennskunnar verður óskýr. Þá er hin ytri hlið siðferðisins rofin úr tengslum við hinn innri þátt sem felur í sér skilning á þeim gildum sem siðareglurnar standa vörð um. Þegar leiðarljósið um almannabjónustu er óaðskiljanlegur hluti af skilningi fólks á fagmennsku þá skapast forsendur trúverðugleika. Trúverðugleiki er til staðar þegar fólk hefur góðar ástæður til að treysta starfsmanni eða stofnun. Hann er því annars eðlis en sú staðreynd að fólk treysti starfsmanni eða stofnun. Traust getur verið blint eða byggt á vanþekkingu.

## Grafið undan trúverðugleika og árásir á vandaða blaðamennsku

Nútímasamfélag er gegnsýrt af viðleitni til að grafa undan trúverðugleika og byggja upp traust á fólkskum forsendum. Hið fyrri birtist til dæmis í árásum á vandaða blaðamennsku sem veitir aðhald bæði valdhöfum og valdamiklum aðilum í krafti fjármagns og eigna. Það kemur líka fram í margvíslegum tilraunum til að grafa undan vísindalegri þekkingu. Hið síðara birtist til dæmis í spuna og upplýsingaóreiðu. Þetta er alvarleg meinsemd í lýðræðissamfélagi því að hún kemur í veg fyrir að

borgararnir geti myndað sér upplýstar skoðanir. Með því að leggja rækt við hinn siðferðilega þátt starfsins, getur fagfólk á öllum sviðum hamlað gegn þessum öflum. Það er borgaraleg skylda fagfólks að láta til sín taka á opinberum vettvangi þegar efni á þeirra fagsviði er rætt þannig að réttu máli sé hallað eða upplýsingum leynt. Það er hluti þess að „þjóna almenningi af trúmennsku“, svo orðalag Michaels Davis sé notað.

## Hluti af lýðræðinu að ástunda opinskáa og gagnrýna samræðu

Fagfólk má vera stolt af að starfa í almannabjónustu. Í nútímasamfélagi gegnir það að vissu leyti, ásamt eftirlitsstofnunum og fjölmiðlum, hlutverki verndaranna sem Platon gerir að umtalsefni í *Ríkinu*.<sup>ii</sup> Slíkir varðmenn veita viðnám þeim öflum sem vinna gegn almannahagsmunum, hvort heldur sem þau eru á vettvangi stjórn mála, fjármála eða menningar. Vítaskuld liggur það ekki í augum uppi hverjir almannahagsmunir eru hverju sinni, en það er mikilvægur hluti af lýðræðinu að ástunda opinskáa og gagnrýna samræðu um það meðal borgaranna. Við Íslendingar brenndum okkur illilega á því þegar samfélagið varð viðskiptavæðingu að bráð í aðdraganda hrunsins. Spunameistarar fjármagnsaflanna áttu greiðan aðgang að þjóðinni sem treysti því í blindni að samfélagið væri á réttri leið. Margir fagmenn gengu á mála fjármagnsfyrirtækja og aðrir vanræktu þá skyldu að taka þátt í samfélagsumræðu til að veita viðnám.<sup>iv</sup> Einn mikilvægasti lærdómurinn sem við getum dregið af þessu er að leitast við að þjóna almenningi af trúmennsku og heilindum. Þar tvinnast saman siðferði, fagmennska og trúverðugleiki. ■

*Höfundur er prófessor í heimspeki við Háskóla Íslands.*

i) Aristóteles. *Siðfræði Níkomakkosar*, Svavar Hrafn Svavarsson þýddi. *Hið íslenska bókmenntafélag* 1995.

ii) Greinin „Thinking Like an Engineer: The Place of a Code of Ethics in the Practice of a Profession“ birtist í *vorhefti tímaritsins Philosophy and Public Affairs* (1991), bls. 150–167.

iii) Platon, *Ríkið*, Eyjólfur Kjalar Emilsson þýddi. *Hið íslenska bókmenntafélag* 1991.

iv) *Um þetta má lesa í 8. bindi skýrslu Rannsóknarnefndar Alþingis 2010: Siðferði og starfshættir í tengslum við fall íslensku bankanna 2008. Höfundar Vilhjálmur Árnason, Salvör Nordal og Kristín Ástgeirsdóttir.*

# Hvers vegna samfélagsmiðlar eru mikilvægir fyrir stéttarfélög

Eftir Mark Friis Hau  
Ljósmynd: Haraldur Jónasson

Á öld stafræns aktívisma og hnattræns samdráttar verkalýðsfélaga, sem hefur leitt af sér minni virkni þeirra, verður hlutverk samfélagsmiðla í endurreisn og stofnun stéttarfélaganna æ mikilvægara (Pasquier o.fl., 2020; Wood, 2020). Þrátt fyrir að stéttarfélög hafi sögulega verið eftirbátar í stafrænu þróuninni (Houghton og Hodder, 2021), eiga samskipti í stéttarfélögum sér stað í auknum mæli á tilfallandi samfélagsmiðlum svo sem Facebook, sem hefur orðið meginvettvangurinn til að skoða tengingar milli stéttarfélaganna og grasrótar, eða milli stjórnenda og almenns félagsfólks. Spurningin er ekki hvort það eigi að vera í samskiptum við félagi á netinu, heldur hvernig hægt er að gera það vel.



Þetta stutta ágríp skoðar sambandið milli stéttarfélaganna og grasrótar þeirra í samhengi við hraðan uppgang samfélagsmiðla. Notast er við þegar skilgreindan greinarmun á sameiginlegum og samtengdum aðgerðum. Hin fyrri vísar til hefðbundins ríkjandi skipulags og strúktúrs stéttarfélaganna og hin síðari til lárétts skipulags án miðju, sem hentar nettengdum kerfum. Gegnum þennan greinarmun mun ég rökstyðja að samfélagsmiðlar geti stutt við endurreisn stéttarfélaganna og styrkt möguleika verkalýðshreyfingarinnar til þess að safna styrk.



Ef rétt er með farið af stéttarfélögum, þá geta möguleikar á aukinni virkni grasrótarinnar gegnum samfélagsmiðla orðið að dýrmætri auðlind þegar kemur að skipulagi og úrbótum á innra lýðræðistarfi. Í því skyni deili ég niðurstöðum tveggja nýlegra dæma frá Danmörku um samskipti stéttarfélaganna og grasrótar á samfélagsmiðlum; grasrótarnethópnum „Workers in Motion“ og grasrótarskipulagningu matarsendla, „Wolt Workers Group“. Samfélagsmiðlar voru mjög mikið notaðir og með nýstárlegum hætti í báðum tilvikum, af bæði stéttarfélögunum og grasrótinni og til urðu áskoranir og tækifæri fyrir hefðbundin vinnubrögð stéttarfélaganna.



## Aðalatriði

- Samfélagsmiðlar eins og Facebook þrýsta á verkalýðsfélög til að auka samskipti við félagsfólk og gera ágreiningsefni afar sýnilegt.
- Við þetta geta orðið til áskoranir sem eru afleiðing mismunandi áherslna á **sameiginlegar aðgerðir** annars vegar og **samtengdar aðgerðir**\* hins vegar, það er milli hefðbundinna aðferða stéttarfélaganna annars vegar og hópa á netinu hins vegar.
- Árangur stéttarfélaganna á samfélagsmiðlum er jafnvægislist þar sem sjálfstæði og umboð nethópa er virt án þess að stefna í hættu hefðbundnu skipulagi stéttarfélaganna.
- Netvettvangur geta leitt til aukinnar virkni félagsfólks og aukins lýðræðis gegnum þátttöku fleiri félagsmanna.
- Sameiginlegar aðgerðir vísa til hefðbundins skipulags stigveldis og benda til sterkrar forystu, sameiginlegrar sjálfsvitundar og hugmynda. Samtengdar aðgerðir eru einkenni á skipulagi hópa án stigveldis, valdreifðum kerfum með fjölbreyttum áherslum og lausbeisluðum skuldbindingum við hugmyndafræði.
- Það þarf að sameina báðar aðferðirnar til að uppskera ávinninginn af þeim báðum en slík aðferðafræði, „samfélagsmiðluð stéttabaráttá“ krefst mikils trausts og býr til áhættu fyrir stéttarfélög ef þau eiga að styðja við miðla án þess að fara með stjórnina.

## Grasrót og samfélagsmiðlar

Spenna milli félagsfólks og fulltrúa stéttarfélaganna er ekki afleiðing af stafrænni tækni. Miklu frekar er slíkur núningur milli grasrótar og stjórnenda jafn gamall og verkalýðshreyfingin sjálf og hefur skipt miklu máli varðandi hvernig stéttarfélög hafa þróast gegnum tíðina

\*Sameiginlegar og samtengdar aðgerðir eru þýðing á ensku hugtökunum *collective and connective logics* og snúa að tveim mismunandi að aðferðum til aðgerða, annars vegar aðferð sameiginlegra aðgerða (e. *collective action logics*) sem eru hefðbundnar aðferðir stéttarfélaganna og hins vegar aðferð samtengjanlegra aðgerða (e. *connective action logics*), sem gerist með aðferðum mismunandi hópa á samfélagsmiðlum.



(Gumbrell-McCormick og Hyman, 2019). Þótt slíkur núningur valdi áskorunum gagnvart stigveldi, skipulagi og stefnumiðun stéttarfélags, er hann nauðsynlegur fyrir endurlífgun stéttarfélaganna (Gumbrell-McCormick og Hyman, 2019). Þar skiptir sköpum að stéttarfélög þurfa stöðugt að viðhalda jafnvægi milli samkomulags við atvinnurekendur og baráttu félagsfólks (Hansen og Hau, 2022), og í því ferli þarf að virkja félagsfólk, semja við atvinnurekendur og ná samkomulagi innan félags. Stafræn tækni er mikilvægur hluti af þessu. Hins vegar er spurning hvort ný stafræn tækni eins og samfélagsmiðlar auðveldi framgang lýðræðisvæðingar stéttarfélaganna og blási nýju lífi í þau. Samfélagsmiðlar eru ekki „töfraspoti“ (Pasquier og Wood, 2018) sem sjálfkrafa eflir virkni félagsfólks og lýðræðisvæðir stéttarfélög. Hvort samfélagsmiðlar

aðallega að nota Facebook til að vera í samskiptum við félaganna sína og aðra mögulega félaganna. Vegna þess að Facebook er ókeypis og auðvelt í notkun er það líka notað af grasrótt stéttarfélaganna til samskipta og skipulagningar, þar sem það er ekki stofnun með húsakynni, starfsfólki og ytri fjármögnun. Þetta getur breyst eftir því sem yngri kynslóðir finna sér nýjan vettvang, svo sem Tik Tok og Instagram. Það má búast við breytingu á notkun og nýjum miðlum þar sem þessi geiri er stöðugt í þróun og drifinn áfram af stöðugt nýrri tækni.



**Í fyrsta lagi** einkennir Facebook að það er fjölmiðill þar sem samskiptin geta átt sér stað með myndum og hreyfimyndum, auk



verði þáttur í lýðræðisvæðingu veltur á ytri félagslegum, pólitískum og efnahagslegum aðstæðum og því sem mikilvægast er, umboði stéttarfélagsins.

Burtséð frá tvískiptingunni þá þurfum við að skilja að notkun og áhrif tækni er félagslegt samkomulagsatriði. Þess vegna er stéttarfélagið sjálft ómissandi. Tæknilausnir sem virðast hlutlausar eru þó viðfang ákveðins vals stéttarfélaganna og þeirrar menningar sem skipulag félaganna er. Rafræn samskiptatækni býður upp á tiltekna möguleika og takmarkanir (Hennebert o.fl., 2021), en ákvarðar ekki notkun að öðru leyti en að bjóða upp á margvíslega möguleika. Þessu má lýsa með sýnisdæmi um bolla með handfangi. Þessi útfærsla gefur notandanum tækifæri á að halda á honum „rétt“ með handfanginu, en kemur ekki í veg fyrir að honum sé haldið öðruvísi. Fyrir grasróttina, þá er samfélagsmiðill eins og Facebook þegar tilbúinn vettvangur fyrir liðssöfnun. Það er ókeypis, auðvelt í notkun, og er með milljarða notenda sem gefur því öflug og mikil hópáhrif. Samfélagsmiðlar bjóða upp á laustengda og lárétt tengda hópa, með litlum kostnaði og óformlegum samskiptamáta, og engin ástæða hvers vegna hefðbundin stéttarfélög geti ekki notið góðs af slíkum verkfærum.

### **Facebook og hefðbundnir fjölmiðlar**

Facebook er sem stendur stærsti samfélagsmiðillinn og vettvangur með yfir þrjú milljarða notenda. Þess vegna þurfa stéttarfélög

texta. Aðrir samfélagsmiðlar, svo sem Instagram eða Tik Tok, láta texta mæta afgangi en styðja frekar við sjónræna miðlun.

**Í öðru lagi** einkennist Facebook af miklu meiri samskiptum milli sendanda og viðtakenda boða, þar sem notendur geta að vild deilt efni sín á milli og tjáð sig um innihald að vild. Þessi umtalsverði munur á sambandinu milli sendanda og viðtakenda getur mögulega dreift valdi og lýðræðisvætt samskipti gegnum aukna virkni, en getur einnig ógnað hefðbundnu skipulagi og strúktúr og skipulegri dreifingu upplýsinga.

**Í þriðja lagi** þá er Facebook - sem og aðrir samfélagsmiðlar - almannarými. Þótt athugasemdir séu ekki endilega sjónarmið breiðs hluta félaga, þá eru samskiptin milli notenda sýnileg öllum notendum. Þessi sýnileiki býr til félagslegu virknina í samskiptum á samfélagsmiðlum og Facebook einkennist því af margþættum samskiptum og virku samspili milli síðna (sendenda), virkra notenda (viðtakenda), og óvirkra lesenda (áhorfenda). Þetta gerir aukin samskipti milli forystu verkalyðsfélaga og almenns félagsfólks möguleg. Þetta fjölgar líka leiðum fyrir ágreiningu um stefnu stéttarfélags og gerir meiri kröfur um gegnsæi hjá stéttarfélaginu.

Fólk setur inn færslur á samfélagsmiðla og þær færslur eru ekki alltaf samtímis, né samhliða, öðru sem er þar, og ekki heldur alltaf í beinu svari eða beinum samskiptum við einhvern einn annan. Það



sem getur vist ákøf orðræða getur einfaldlega verið birtingarmynd á tjáningu einstaklinga sem tjá margar skoðanir án stýringar og á stjórnlausan hátt. Þessi óstýrða umræða er einmitt það sem hugsanlega leiðir til aukinnar einlægni og hreinskilni meðal meðlima, auk meiri samskipta milli félagsfólks og forsvarsmanna stéttarfélaganna. Mikilvæg varnaðarorð ber þó að hafa í huga því málfrelsi á samfélagsmiðlum er að því er virðist opið, en er samt takmarkað af stórum tæknifyrirtækjum eins og Meta eða Google, sem eiga réttinn á algrímunum sem stýra röðun og framsetningu þess sem póstað er, sem svo ákvarðar hvað notendurnir sjá á skjánum hjá sér.

Það sem meira er, að þó samfélagsmiðlar séu öflugir í að virkja fólk þá er ekki hægt að afturkalla bjöllumhringingu. Þegar stéttarfélög hafa ákveðið að vera til staðar á samfélagsmiðli þá eru þau í stöðugum samskiptum við félagsfólk og væntanlega félag. Þessari samskiptaleið þarf að viðhalda, jafnvel meðan verið er í

auðveldlega má deila. Svið sameiginlegra aðgerða er kröfuharðari gagnvart þátttakendum og krefst þess af þeim að þeir samsami sig við hefðbundin pólitísk samtök, gefna hugmyndafræði, eða sérstaka stétt, kyn eða uppruna.

Sameiginlegar aðgerðir eru samhæfðar og varanlegar, meðan samtengdar aðgerðir koma frá grasrótinni og upp og verða til þannig. Vitaskuld er þetta táknræn aðgreining og flest samtök og aðferðir til að virkja fólk notast við hvoru tveggja, með þá meiri áherslu á annað hvort. Vegna þess að samfélagsmiðlar eiga það til að gera greinarmun á hinu almenna og hinu persónulega óskýran, og vegna þeirra eiginleika sem samfélagsmiðlar hafa til að auka möguleika á virkjun grasrótaráhópa, þá eru samtengjanlegar aðgerðir gegnum samtök, grasrótaráhópa og félagslegar hreyfingar, ríkjandi á samfélagsmiðlum.

Spurningin verður því sú hvernig stéttarfélög geta beislað þann kraft og sveigjanleika sem einkennir grasrótahreyfingar á netinu,



## Mikilvæg varnaðarorð ber þó að hafa í huga því málfrelsi á samfélagsmiðlum er að því er virðist opið, en er samt takmarkað af stórum tæknifyrirtækjum eins og Meta eða Google, sem eiga réttinn á algrímunum sem stýra röðun og framsetningu þess sem póstað er, sem svo ákvarðar hvað notendurnir sjá á skjánum hjá sér.

samningaviðræðum við atvinnurekendur þar sem gegnsæi getur mögulega verið skaðlegt vegna þeirrar eðlislægu leyndar sem samningaviðræður og málamíðlun getur þurft á að halda meðan á stendur.

### Sameiginlegar eða samtengdar aðgerðir

Til að skilja betur virkjun fólks gegnum netið er mikilvægt að gera greinarmun á mismunandi aðferðum við aðgerðir, annars vegar í hefðbundnu umhverfi stéttarféлага og hins vegar í rafrænum aðgerðum, sem eru einkenni samfélagslegra hreyfinga. Hið fyrra, sameiginlegar aðgerðir, vísar til sterkrar forystu, skipulags eftir stigveldi, sameiginlegs auðkennis og hugmyndafræði (Bennett og Segerberg, 2012). Hið síðara og nýrra, samtengdar aðgerðir, vísar til láréttis stigveldis, dreifðra kerfa með margs kyns mismunandi samsömun og persónulegra aðgerða (Pasquier o.fl., 2020). Þótt málefni á netinu geti vísað til svipaðra atriða og hefðbundnar sameiginlegar aðgerðir gera, svo sem réttinda, jafnréttis kynjanna og félagslegs réttlætis, eru verkfærin til að virkja fólk persónulegri og með minni áherslu á sameiginleg einkenni hóps, félagsaðild eða hugmyndafræði. Þau eru frekar persónuleg viðmið svo sem einstaklingsbundnar sögur, mím (e. meme), eða efni sem

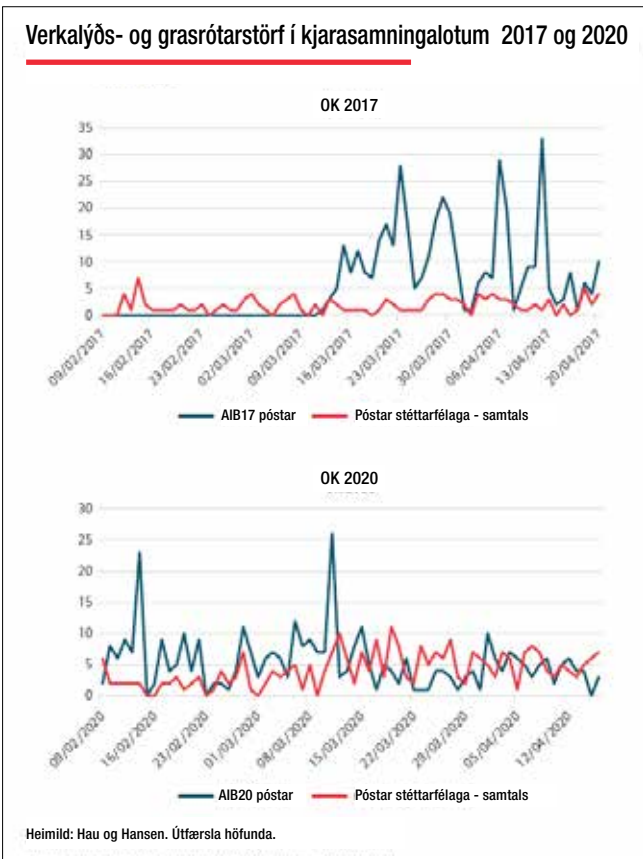
aðferðir samtengdra aðgerða, án þess að fórna hefðbundnu skipulagi og menningu sem byggir á forystu og samsömun, það er aðferðum sameiginlegra aðgerðanna. Stéttarfélög sem hafa boðið upp á þátttöku á samfélagsmiðlum án beinnar stjórnunar hafa haft ávinning af því. Þetta getur líka búið til nýja tegund af sameiginlegri aðgerð, grasrótaráhrif, aukna samkennd og samheldni (Pasquier og Wood, 2018). Stéttarfélögin þurfa að koma fram sem stjórnendur (Wood, 2020) að „skyndiaðgerðum“ (e. flashmob) (Pasquier o.fl., 2020) eða tileinka sé samfélagsmiðlaða stéttabaráttu með því að styðja við sjálfstæða hópa á netinu (Hau og Savage, 2022). Þau þurfa líka að vinna í að samþætta grasrótina, bæði þá á netinu og hina hefðbundnu, og veita athygli ferlum innra lýðræðis og gegnsæis (Hau og Hansen, 2022). Hér á eftir nefni ég tvö dæmi um hvernig stéttarfélög geta brúað bilið milli sameiginlegra aðgerða annars vegar og samtengjanlegra aðgerða hins vegar.

### Dæmi I - Workers in Motion

Við bárum saman Facebook-síður þriggja danskra stéttarféлага sem starfa á landsvísu (Danski Metal, 3F og FOA), með samtals 554.000 félagum og einnar grasrótahreyfingar, „Verkalýðsaðgerðasinnar“ (AIB, „Arbejdere i Bevægelse“). Við

söfnuðum heilu mengi Facebook-pósta í tvennum samninga- viðræðum árin 2017 og 2020 (n=1.185), og vorum með 31 eiginleg viðtöl við fulltrúa stéttarfélaga og grasrótaraktivista sem voru á netinu.

Eins og sést á myndinni að neðan þá hafði grasrótarhópurinn yfirburði á samfélagsmiðlum þegar kom að fjölda fylgjenda, fjölda pósta og dreifingu, þótt stéttarfélögin hafi aukið mikið sýnileika sinn milli árunna 2017 og 2020 til þess að mæta þeirri samskiptaáskorun sem kom úr grasrótinni. Sjálfstæði grasrótaraktivistahópurinn í AIB var með breytilega nafnaskrá aktivista og ekkert fast skipulag, en samhæfði áttak sitt með



beinum fundum á netinu. Þetta gerði þeim kleift að pósta oftar en stéttarfélögum og á öllum tímum, til dæmis utan vinnutíma, um helgar eða á kvöldin. Þar sem grasrótarhópurinn tók ekki þátt í samningaviðræðum og var ekki með samhæfðar aðgerðir, gátu þau líka verið frjálssari í gagnrýni sinni á vinnuveitendur, gagnrýnt málamiðlanir og lagt áherslu á frumleika og hugmyndir neðan frá, án þess að þurfa að stjórna skilaboðunum eða vera með stjórn.

AIB-hópurinn notaði sérstaka virkjunarpósta til að kalla eftir aðgerðum, benti á umkvörtunarefni og lagði áherslu á samstöðu starfsfólks og óvild vinnuveitenda. Á hinn bóginn voru póstar frá stéttarfélögum með „hlutlausari“ fréttir og upplýsingar um framgang kjaraviðræðnanna til að upplýsa félagsfólk og halda þeim við efnið. Fyrir forystu stéttarfélagsins varð missirinn á stjórn nethópanna árið 2017 til þess að kjaraviðræðurnar gengu verr en ella, en varð þó til þess að starfshættir félagsins voru endurskoðaðir. Hluti af lausninni við þessari „áskorun“ frá grasrótinni var að efla raddir félagsfólks í kjaramálum og auka bein samskipti milli efnstu og neðstu laga stéttarfélagsins.

Þó að aðferðir hinna samtengjanlegu aðgerða grasrótar AIB hafi storkað dönsku stéttarfélagunum á netinu og neytt þau til að auka sýnileika sinn þar, þá höfðu þær líka áhrif utan netheima. Árið 2020 leituðust stéttarfélögin við að minnka óánægju með því að fjölga hefðbundnum fundum með félögum til að kynna kjarasamninga, útbjuggu sérstakar aðferðir til að eiga í samskiptum við óánægða grasrót, og lögðu meiri áherslu á að útskýra verðleika kjarasamninga fyrir félagsfólki. Stéttarfélögin neyddust til að taka frá tíma, fyrirhöfn og fjármagn fyrir samfélagsmiðla sína sem hefði verið hægt að nota í annað. Þótt nettengdir grasrótarhópar geti verið áskorun fyrir samskipti stéttarfélags og flækt strategíu kjaraviðræðna, þá yta þeir líka forystufólki stéttarfélaga til að tileinka sér nýja tækni fyrr en ella og taka tillit til mála sem hvíla á félagsfólki við atkvæðagreiðslur um kjarasamninga. Stéttarfélögin sem neyddust til að tileinka sér hraða og sveigjanleika samtengdu aðgerðasinnanna á netinu sáu jákvæð áhrif á gegnsæi, innra lýðræði, og möguleikana á sameiginlegum aðgerðum. Þótt margir aðrir þættir hafi áhrif, virtust niðurstöður atkvæðagreiðslna um kjarasamninga sýna jákvæða þróun; árið 2017 greiddu 56,5 prósent félagsfólks atkvæði með kjarasamningum og aðeins hefði þurft um 14.000 atkvæði af alls 200.000 til viðbótar gegn kjarasamningnum, til að fella hann, sem hefði leitt til meiriháttar vinnudeilu. Árið 2020 var samningurinn hins vegar samþykktur með 79,8 prósentum atkvæða, sem benti til meiri ánægju félagsfólks með samninganefndina og kjarasamninginn sjálfan.

## Dæmi II - The Wolt Workers' Group

Í seinna dæminu skoðuðum við frumkvæði nettengds stéttarfélags fyrir sendla Wolt heimsendingarþjónustunnar í Danmörku, Wolt Workers' Group (WWG). Með því að fylgjast með sem persónulegur þátttakandi og Wolt sendill, og með sautján hálf-skipulögðum viðtölum við starfsmenn Wolt, við aktivista í WWG, og líka við tengiliði við stéttarfélög, greindum við samfélagsmiðlastrategíu þessa litla hóps aktivista, aðgerðir þeirra eins og #NoPayCuts verkfallið í febrúar 2020, og tengslin við stóra 3F stéttarfélagið. Það kom aftur í ljós að samfélagsmiðlar buðu upp á nýjar tengingar og samskipti milli forsvarsmanna stéttarfélagsins og grasrótar, með aðferð sem nefnd var „samfélagsmiðluð stéttabaráttá“ (Hau og Savage, 2022). Þessi aðferð felur í sér að útvísta samskiptum á netinu og virða sjálfstæði hópanna þar, en jafnframt að styðja við aðgerðasinnanna með framlögum og leiðsögn.

Rannsóknir okkar sýna að uppbygging bandalaga á netinu er hagkvæm kostnaðarlega og að samfélags hópar geta talist sveigjanlegir og kraftmiklir ef þeir fá stuðning stéttarfélaga. Það sem skiptir máli er að þessi viðleitni styður við, frekar en að bola í burtu, árangursríkt skipulag stéttarfélaganna sem er þegar til staðar, og gerir þeim kleift bæði að beisla aðferðir samtengjanlegra aðgerða á netinu gegnum útvístaða nethópa, en án þess að valda skaða á sameiginlegum aðgerðum sem eru til staðar í skipulagi stéttarfélags, samhæftri strategíu og forystu þess. Með því að vera til staðar sem hópstjóri og leyfa dreifðar aðgerðir nethópa, frekar en að reyna að stofnanavæða nethópa WWG og samþætta þá inn í strúktúr stéttarfélagsins, þá nýtti 3F sér möguleika rafrænnar tækni samfélagsmiðla. Sem sveigjanleg aðferð til skipulagningar krefst slík samfélagsmiðluð stéttabaráttá mikils trausts milli aðila og getur falið í sér áhættu fyrir stéttarfélagið sem setur fjármuni í hópa sem það hefur mjög takmarkaða stjórn yfir. Veik stjórn hópanna þýðir að þeir geti verið stjórnlausir og aðgerðir þeirra, svo sem beinar

aðgerðir, mótmæli eða harðorðar yfirlýsingar á netinu, geti skapað ágreining við vinnuveitendur og heft möguleika stéttarfélagsins til að ná samkomulagi. Ef stýringin er hins vegar vandvirk, þá getur samstarf milli hefðbundins stéttarfélags og stafrænt drifinnar grasrót, með aðferð samfélagsmiðlaðrar stéttabaráttu sem viðheldur sjálfstæði, umboði og mikilvægi aðferða samtengjanlegra aðgerða nettengdra hópa, gefið góða raun fyrir frekari félagasöfnun á vinnumarkaði.

Samfélagsmiðlar hafa verið sérstaklega hjálplegir í að ná til jaðarhópa og búa til samfélög fyrir fólk sem fengi annars engan stuðning, svo sem innflytjendur, LGBTQI, og aðra minnihluta-hópa, konur í karllægum greinum eða til fatlaðra. Aðferðir samtengjanlegra aðgerða sem eru ráðandi á samfélagsmiðlum bjóða upp á persónulegri pólitíska þátttöku miðað við sameiginlegar aðgerðir innan skipulegrar stofnunar þar sem minnihlutahópar geta fundið sig vera jaðarsetta eða ósýnilega (Wright o.fl., 2022). Stéttarfélög þurfa að finna leið til að vinna í og aðlaga slík áhyggjuefni, og viðurkenna styrkleika bæði samtengjanlegra og sameiginlegra aðgerða.

## Niðurstaða

Með því að nota sem umgjörð aðferðir samtengjanlegra og sameiginlegra aðgerða hefur þessi grein greint samskipt milli stéttarfélaga og grasrót þeirra á stafrænni öld. Þessi tvö dæmi lýsa möguleikum og áskorunum samfélagsmiðla fyrir endurlifun stéttarfélaga þegar virkja á félagsfólk til þátttöku í verkalyðsstarfi. Þótt samfélagsmiðlar séu mikilvægir til miðlunar þarf samt að vera vakandi gagnvart þeirri staðreynd að samskiptatækni ein og sér breytir ekki afli beinna aðgerða. Stór nettengdur hópur getur líka einkennst af aðferðum sameiginlegra aðgerða (Pasquier o.fl., 2020). Það sem meira er, sameiginlegar og samtengjanlegar aðgerðir geta lifað hvor með annari og gera það með góðum árangri eins og sést í síðara dæminu í þessari grein. Með því að finna jafnvægið milli sameiginlegra og samtengjanlegra aðgerða geta stéttarfélög notið góðs af bæði samhæfðum aðferðum og sveigjanleika skipulags, með því til dæmis að þróa lausbeislaðri sambönd við sjálfstæðari félagahópa.

Eitt atriði sem snýr að notkun miðla á netinu er að hefðbundnar stofnanir og félög eiga til að afrita hefðbundið skrifstofuskipulag þangað inn, og finnst það vera tilvalið. Með því að skilja mismunandi aðferðir sameiginlegra og samtengjanlegra aðgerða geta stéttarfélög orðið meðvitaðri um þörfina á að ná jafnvægi milli mikilvægis grasrót (á netinu) og samhæfðrar skipulagningar (í húsi). Ein leið, eins og sést í fyrra dæminu, snýr að því að stéttarfélag auki sýnileika sinn á samfélagsmiðlum sem viðbragð gagnvart grasrótinni, og auki líka gegnsæi og virkni félaga almennt til að sjá fyrir og umbera hugsanlega óánægju félagsfólks.

Önnur leið, eins og sést í seinna dæminu, er að stéttarfélög útvisti grasrótarskipulagningu og samskiptum á netinu til sjálfstæðra hópa og aktívista með litlu eftirliti eða stýringu í anda aðferða samfélagsmiðlaðrar stéttabaráttu. Þetta inniber mismunandi aðferðir fyrir mismunandi tilgang og leyfir sveigjanleika og nýja hópa, án þess að stefna í hættu hefðbundnu skipulagi. Mikilvægt atriði í þessu sambandi er möguleikinn á að aukin óánægja grasrót á netinu geti orðið að ógn við forystu stéttarfélagsins gegnum baráttu til að endurskilgreina þær venjur sem leiða lýðræði og samskipti innan félagsins. Þetta getur valdið erfiðleikum, orðið

að vopni hjá öflugum atvinnurekendum, leitt til þess að lögmæti félagsaðildar er dregin í efa og í raun leitt til stjórnlýsis.

Nettengdir hópar sem starfa í anda samtengjanlegra aðgerða geta hins vegar líka verið auðlind lýðræðis og aktívisma sem getur leitt til meiri virkunar félaga og jákvæðra áhrifa á innra lýðræði í stéttarfélagi, með aukinni áherslu á að taka inn áhyggjur almennra félaga og auka gegnsæi. Í stuttu máli, þegar stafræn tækni og samfélagsmiðlar verða æ mikilvægari í daglegu lífi, liggur framtíð stéttarfélaganna í að ná jafnvægi milli „eldri“ og „nýrri“ aðferða við að virkja félagsfólk. Þær aðferðir ættu að bæta hvor aðra upp, meðan aðferðir sameiginlegra aðgerða eru með megináherslu á miðstýrðar, samhæfðar aðferðir, til að virkja félagsfólk gegn atvinnurekendum til að ná formlegu valdi í sinni baráttu, ættu aðferðir samtengjanlegra aðgerða – gegnum stafræna tækni – að yta undir sjálfstæða hópa neðan frá og leyfa félagsfólki að sækjast eftir eigin markmiðum og hugmyndum. Báðar aðferðirnar eru nauðsynlegur þáttur í endurreisn stéttarfélaga og til að viðhalda mikilvægi verkalyðshreyfingarinnar á stafrænni öld. ■

*Höfundur er mannfraeðingur, PhD, við Kaupmannahafnarháskóla með sérsvið að rannsaka pólitískan aktívisma og stéttarfélög. Greinin er þýdd úr ensku, og birtist fyrst hjá The European Trade Union Institute sem er sjálfstæð rannsóknar- og þjálfunarmiðstöð Samtaka evrópskra verkalyðsfélaga (ETUC) og regnhlífarstofnun evrópskra verkalyðsfélaga.*

## Heimildir

Bennett, W. L. og Segerberg, A. (2012). The logic of connective action: Digital media and the personalization of contentious politics. *Information, Communication & Society*, 15(5), 739–768. <https://doi.org/10.1080/1369118X.2012.670661>

Gumbrell-McCormick, R. og Hyman, R. (2019). Democracy in trade unions, democracy through trade unions? *Economic and Industrial Democracy*, 40(1), 91–110. <https://doi.org/10.1177/0143831X18780327>

Hansen, N. W. og Hau, M. F. (2022). Between settlement and mobilization: Political logics of intra-organizational union communication on social media. *Work, Employment and Society*. <https://doi.org/10.1177/09500170221122537>

Hau, M. F. og Hansen, N. W. (2022). *Unions on Facebook: Developing union democracy on- and offline* [erindi flutt á ILERA European Congress, Universitat Autònoma de Barcelona, 8.–10. september 2022].

Hau, M. F. og Savage, O. (2022). Building coalitions on Facebook: 'Social media unionism' among Danish bike couriers. *New Technology, Work and Employment*. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12261>

Hennebert, M.-A., Pasquier, V. og Lévesque, C. (2021). What do unions do... with digital technologies? An affordance approach. *New Technology, Work and Employment*, 36(2), 177–200. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12187>

Houghton, D. J. og Hodder, A. (2021). Understanding trade union usage of social media: A case study of the public and commercial services union on Facebook and Twitter. *New Technology, Work and Employment*, 36(2), 219–239. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12209>

Pasquier, V., Daudigeos, T. og Barros, M. (2020). Towards a new flashmob unionism: The case of the Fight for 15 movement. *British Journal of Industrial Relations*, 58(2), 336–363. <https://doi.org/10.1111/bjir.12507>

Pasquier, V. og Wood, A. J. (2018). The power of social media as a labour campaigning tool: Lessons from Our Walmart and the Fight for 15. ETUI. <https://ssrn.com/abstract=3219307>

Wood, A. J. (2020). Beyond mobilisation at McDonald's: Towards networked organising. *Capital & Class*, 44(4), 493–502. <https://doi.org/10.1177/0309816820906354>

Wright, T., Moore, S. og Taylor, P. (2022). Union equality structures and the challenge of democratic legitimacy: The case of the fire brigades union. *Work, Employment and Society*. <https://doi.org/10.1177/09500170211072796>



## DAGBÓKIN 2023

Þeir félagsmenn sem hafa áhuga á að eignast dagbókina fyrir árið 2023 í stærðinni A6 geta pantað hana með því senda tölvupóst á [sameyki@sameyki.is](mailto:sameyki@sameyki.is) og óskað eftir því að fá eina slíka senda til sín.

Einnig er hægt að hringja í Sameyki á skrifstofutíma á milli klukkan 9:00 – 16:00 alla virka daga í síma 525 8330 eða 525 8340.



**SAMEYKI**  
STÉTTARFÉLAG Í ALMANNAPJÓNUSTU





Sigurður Rúnar Hafliðason er nýr formaður Fangavarðafélags Íslands. „Ég gerði það upp við mig að annaðhvort myndi ég hætta þessari baráttu eða halda henni áfram með öflugri hætti sem formaður.“

# Áhersla lögð á virkt samtal

Eftir Axel Jón Ellenarson

Sigurður Rúnar Hafliðason er nýr formaður Fangavarðafélags Íslands og tekur við formennskunni af Víctori Gunnarssyni. Hann er 45 ára gamall, fjögurra barna faðir, og hefur starfað á Litla-Hrauni við fangavörslu í rúmlega tíu ár. Hann er alinn upp í Gilsfirði í botni Breiðafjarðar og er menntaður trésmiður en fjölskyldan býr nú á Selfossi. Sigurður Rúnar segist hafa í lengst sem fangavörður eftir að eiginkona hans hafði beðið hann um að sækja um sumarstarf sem fangavörður á Litla-Hrauni svo hún fengi að njóta fleiri samverustunda með eiginmanni sínum og fjölskyldu. Fangavarðafélagið hefur undanfarið vakið athygli á málefnum fangavarða, starfsaðstöðu og heilsu þeirra í starfi. Sigurður Rúnar segir áriðandi að málefni fangavarða meðal almennings og stjórnvalda fái að heyrast, því mikilvægi þeirrar grunnþjónustu sem felast í þessum erfiðu störfum varðar alla og áhersla verði lögð á virkt samtal.

## Konan vildi mig heim

Spurður hver sé bakgrunnur hans og hvernig það hafi komið til að hann sé í starfi fangavarðar sagði Sigurður: „Ég er

menntaður trésmiður. Konan mín lét mig sækja um sumarstarf til þess að fá að hafa mig meira heima því ég var mikið að smíða út á landi. Mér fannst það góð hugmynd,“ segir hann og brosir. „Ég vann mikið út á landi. Er alinn upp á Vestfjörðum og sem smiður fer maður þangað sem verk er að vinna og maður er fenginn í verkefni af fólki sem maður þekkir eins og gengur.“

Sigurður segir að þónokkuð sé um að trésmiðir starfi sem fangaverðir. „Störf fangavarða og trésmíða fara nokkuð vel saman. Í vaktavinnunni getur maður gert annað aukalega með starfinu eins og að smíða. Ég er t.d. núna að byggja mér annað íbúðarhúsið á síðastliðnum átta árum. Ég er eiginlega bara alltaf að, er ofvirkur má segja, vinnusamur og duglegur að eðlisfari.“

## Kostur fyrir formann að vera ýtinn

Hvernig kom það til að Sigurður varð formaður Fangavarðafélagsins? „Félagið eiginlega bara dó. Við erum í þeim leiðangri að endurvekja það og koma á verkferlum sem ættu að tíðkast í okkar fagi. Eftir stofnanasamninginn sem var gerður 2017 fór að halla verulega undan fæti hjá FVFÍ, aðallega vegna þreytu í fyrri stjórn félagsins þó vilji hafi verið til að gera betur. Fyrrum formaður, Víctor Gunnarsson, fékk mig til starfa sem varaformaður og saman fórum við að reyna að ná samtali við

stofnanir, stjórnmalin, stjórnendur og starfsfólk vinnustaðanna með það að markmiði að bæta kjör og starfsumhverfi fanga- varða. Ég bauð mig svo fram sem formaður því ég vildi bæta samtalið enn meir við stjórnvöld. Það er augljóst að formaður fagfélags eins og FVFÍ er í sterkari stöðu til að beita sér í samtalinu við viðsemjendur og gera það virkara en ef viðkomandi væri á bak við formann. Ég gerði það upp við mig að annaðhvort myndi ég hætta þessari baráttu eða halda henni áfram með öflugri hætti sem formaður. Ég valdi síðari kostinn.

“

**Streita er, og verður alltaf, viðloðandi í þessu starfi. Við erum auðvitað að vinna með mjög erfiða einstaklinga og samkvæmt rannsóknum danskra yfirvalda kemur í ljós að miklu meiri streita fylgir starfi fangavarðar heldur en annars staðar í löggæslunni. Einnig er áfallastreita 10 prósentum meiri í störfum fangavarða en hjá lögreglu.**

Nú hef ég náð að fá fundi á öllum vígstöðvum og hlakka til starfsins sem því fylgir – þó staðan geti verið snúin og maður fái ekki allt það sem maður vill. En á móti er ég er ýttinn og geng á eftir hlutunum, sem ég held að sé kostur fyrir formann félagsins þegar litið er til framtíðar. Mikilvægt er að samskipti við alla séu góð, árangursrík og virk.“

### **Stytting vinnuvikunnar kom ekki nógu vel út fyrir fangaverði**

Sigurður segir að ljóst sé að félagsfólk í Fangavarðafélaginu hafi lækkað mikið í launum vegna styttingar vinnuvikunnar í vaktavinnu. Vaktahvatinn virkar ekki sem skyldi og til að ná sömu launum þarf að vinna fleiri vaktir í mánuði en þurfti fyrir breytinguna.

„Það er allveg ljóst að fangaverðir hafa lækkað verulega í launum með tilkomu styttingar vinnuvikunnar og við litum svo á að fangaverðir hafi lækkað mest þeirra sem starfa í vaktavinnu við löggæslu í launum. Við höfum heldur ekki

fengið áheyrn frá fjármálaráðuneytinu vegna þessa máls. Það hefur farið mikil vinna, tími og orka, í að rétta af þá skekkju sem kom fram vegna breytinganna í vaktavinnunni.“

### **Áfallastreita meiri í störfum fangavarða en annars staðar innan löggæslunnar**

Þegar Sigurður er inntur eftir því sem fangaverðir hafa rætt um og verið talsvert í umræðunni; að mikið álag fylgi störfum fangavarða, og streita og kulnun sé kannski fylgifyskur starfsins, svarar hann að ástandið sé ekki nógu gott. Hann segir að þó ríkið hafi lagt 250 milljónir í málefni fangelsanna þá dugi það engan veginn til að leysa þann vanda sem blasi við.

„Ástandið hefur ekki verið gott. Við sjáum að ríkið er að setja 250 milljónir fyrir þetta ár í reksturinn, en þá var bætt við 150 milljónum fyrir síðasta ár til að geta haldið rekstrinum í horfinu. Stofnunin okkar hefur í raun og veru verið fjársvelt í alla staði og það hefur ekki verið sveigjanleiki um eitt né neitt. Í því ljósi má segja að FVFÍ hefði mátt standa sig betur í hagsmunabaráttunni fyrir stofnunina og starfsfólkið sjálft. Úr því verður nú bætt. Nú vona ég að fangaverðir í samvinnu við stofnunina vinnum saman að því að vekja athygli á stöðunni sem nú er uppi og berjumst saman fyrir rekstri hennar. Einnig er þarft verk að vekja athygli á að störf fangavarða eru mjög mikilvæg fyrir allt samfélagið því störf okkar eru hluti af grunnþjónustunni.“

Sigurður leggur þunga áherslu á að streita verði alltaf fylgifyskur fangavörslu. „Streita er, og verður alltaf, viðloðandi í þessu starfi. Við erum auðvitað að vinna með mjög erfiða einstaklinga og samkvæmt rannsóknum danskra yfirvalda kemur í ljós að miklu meiri streita fylgir starfi fangavarðar heldur en annars staðar í löggæslunni. Einnig er áfallastreita 10 prósentum meiri í störfum fangavarða en hjá lögreglu. Á Íslandi starfa fangaverðir við slæmar aðstæður. Við erum í mjög litlu og þröngu rými að vinna með erfiða einstaklinga, eins og ég sagði áðan, og starfsaðstaðan er mikilvægur þáttur í að sporna gegna áföllum vegna pústra og stimpinga við skjólstaðinga stofnunarinnar. Núna eru fangaverðir farnir að opna augun fyrir þessu og viðurkenna sína andlegu líðan meira en áður. Það er fyrsta skrefið svo hægt sé að hjálpa þeim í þessu erfiða umhverfi.“

### **Ný starfsaðstaða í þípunum**

Til stendur að reisa nýja starfsmannaáðstöðu, fyrst til bráðabirgða, á Litla-Hrauni. Fangaverðir hafa fengið að vera með í ráðum hvernig starfsumhverfi þeirra verður þar í framtíðinni og Sigurður segir að það verði mikil bylting að komast í stærri starfsaðstöðu en þá sem nú er. Aðalvarðstofa þeirra í fangelsinu á Litla-Hrauni er núna í litlu rými inni á lagnagangi sem kallast tunnan og þar er ekki einu sinni salernisaðstaða.

„Þessi vinnuaðstaða er ekki góð en það verður mikil breyting á þegar ný starfsaðstaða verður að veruleika. Við erum að fá mun rýmri starfsaðstöðu fyrir fangaverði og hafin verður uppbygging á þessu ári, fjármagnið er komið og fangaverðir koma að því að móta sitt starfsumhverfi sjálfir. Ég er bjartsýnn og spenntur fyrir framhaldinu,“ segir Sigurður Rúnar að lokum. ■

# Gott að vita!

## Námskeið og fyrirlestrar á vegum Sameykis - vorið 2023

Sameyki í samstarfi við Framvegis miðstöð símenntunar býður upp á námskeið og fyrirlestra fyrir félagsmenn þeim að kostnaðarlausu. Þetta vorið eru flestir viðburðir í húsi, ýmist hjá Framvegis Borgartúni 20, eða víðs vegar um höfuðborgarsvæðið. En fræðsla um súrdeig, kolefnisjöfnun, ræktun rósa og þrjónanámskeið verða 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.

Skráning opnar mánudaginn 31. janúar kl. 17:00.

### Norðurland

Einnig býður Sameyki í samstarfi við Farskóla Norðurlands vestra, Símei og fleiri stéttarfélag á Norðurlandi upp á fyrirlestra og námskeið. Þar má nefna námskeið um Veður- og loftslagsbreytingar á Íslandi, Skrifað frá hjartanu, Húmor virkar í alvörunni, Vorverkin í garðinum og Smáréttir/Tapas svo eitthvað sé nefnt.

### Að gefnu tilefni!

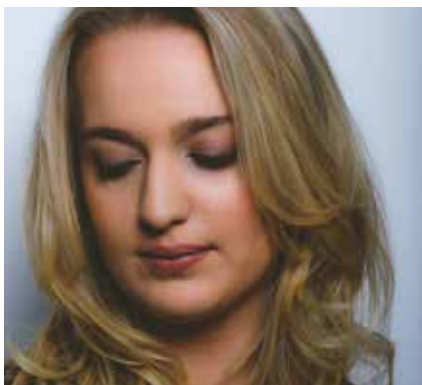
Þegar þú skráir þig á námskeið hjá Framvegis vertu þá viss um að enda á að smella á „Skrá umsókn“ til að ljúka skráningarferlinu.

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.

Nánari upplýsingar og skráningu má finna á á vef Sameykis undir Fræðsla.

Skráning hefst 31. janúar kl. 17:00 á vef Framvegis, framvegis.is, undir Náms og þar er að finna nánari upplýsingar um viðburði í Gott að vita.



### Förðun og umhirða húðar

Hópur 1: Fimmtudagur 9. febrúar

Hópur 2: Fimmtudagur 13. apríl

Kl. 18:00-20:00

Lengd: 2 klst.

Staður: Framvegis, Borgartún 20.

Leiðbeinandi: Heiðís Einarsdóttir förðunarfræðingur og hársnyrtimeistari

Viltu læra réttu handtökin við förðun og hvernig þú notar förðunardótið þitt? Farið er yfir rétt val á farða fyrir hverja húðtýpu, hvernig er best að skyggja og setja ljóma á húðina með tilliti til andlitsfalls, litarháttar og fleira. Kommið endilega með förðunardótið ykkar með og Heiðís kíkir í snyrtibudduna með ykkur.



### Súrdeigsbakstur

Dagsetning: Miðvikudagur 15. febrúar

Kl. 20:00-21:30

Lengd: 1,5 klst.

Staður: Netviðburður

Leiðbeinandi: Ragnheiður Maisól Sturludóttir stofnandi íslenska súrdeigshópsins á Facebook.

Súrdeigsbakstur hefur sjaldan verið jafn vinsæll. Á námskeiðinu verður farið yfir helstu þætti súrdeigsbaksturs, hvernig á að hugsa um og viðhalda súrdeigi og hvaða tæki og tól þarf og þarf ekki að eiga. Nemendur læra helstu handtökin við að baka einfalt og bragðgott súrdeigsbrauð heima hjá sér. Þeir þátttakendur sem vilja geta nálgast afleggjara af súrdeigsmóður hjá leiðbeinanda námskeiðsins.



### Lærðu að þrjóna peysu frá hálsmáli

Dagsetningar: Mánudagar 20. og 27. febrúar og 6. mars.

Kl. 19:00-20:00

Lengd: 3 klst.

Staður: Netviðburður

Leiðbeinandi: Tinna Laufdal stofnandi Tiny Viking.

Þriggja vikna netnámskeið þar sem þátttakendur læra að þrjóna peysu frá hálsmáli og niður, alveg frá því að fitja upp til fullkláraðs stykkis. Námskeiðinu fylgja yfir 30 myndskráir sem þú spilar og stöðvar að vild. Við hittumst 1x í viku á Zoom og förum yfir stöðuna, einnig höfum við samskipti í lokuðum hóp á Facebook.

### Akril pouring – Fluid art

Dagsetning: Fimmtudagur 23. febrúar

Kl. 18:00-20:00

Lengd: 2 klst.

Staður: Föndurlist, Strandgötu 75, Hafnarfirði

Leiðbeinendur: Geirþrúður Þorbjörnsdóttir eigandi Föndurlistar

### Námskeið til að koma fólki af stað í akril pouring

Notuð eru fyrsta flokks efni og gera þátttakendur 2 myndir, 30x40 og 25x30 á strekktan striga. Athugið að myndirnar verða ekki orðnar þurrar til að taka með heim sama kvöld.

### Hvernig kolefnisjafna ég mig?

Dagsetning: Þriðjudagur 28. febrúar

kl. 20:00-21:30

Lengd: 1,5 klst.

Staður: Netviðburður

Leiðbeinandi: Stefán Gíslason umhverfisstjórnunarfræðingur

Í erindinu verður fjallað á léttan og skiljanlegan hátt um kolefnisspor einstaklinga og fjölskyldna og rætt um leiðir til að kolefnisjafna þá losun sem ekki tekst að koma í veg fyrir. Rætt verður um helstu kosti og veikleika þeirra aðferða til kolefnisjöfnunar sem almenningi standa til boða og reynt að komast að niðurstöðu um það hvaða leiðir séu bestar eins og staðan er í dag.

### Kransakökunámskeið

Dagsetning: Þriðjudagur 28. febrúar

Kl. 17:30-20:00

Lengd: 2,5 klst.

Staður: Blómaval Skútuvogi

Leiðbeinandi: Halldór Kr. Sigurðsson bakari og konditor.

Hver og einn þátttakandi býr til 40 manna kransaköku sem hann getur síðan fryst og boðið upp á í veislu, t.d. í fermingarveislu. Allt hráefni og bakstur er innifalið í verðinu en hægt verður að kaupa auka deig á staðnum til að stækka kökuna. Þátttakendur eru beðnir um að taka með sér ílát undir kökuna og svuntu.



## Samtaka um hringrásarhagkerfi

Dagsetning: Miðvikudagur 1. mars.

Kl. 19:00-20:30

Lengd: 1,5 klst.

Staður: Framvegis, Borgartún 20

Leiðbeinandi: Freyr Eyjólfsson verkefnastjóri hringrásarhagkerfis hjá SORPU og á að baki áralanga reynslu í fjölmiðlum.

Árið 2023 er ár mikilla breytinga í íslensku samfélagi en þá ætlum við sem þjóð að innleiða hringrásarhagkerfi. Það krefst þátttöku allra; allir verða að leggja hönd á plóg og skapa verðmæti úr því sem við höfum áður hent og hugsað illa um. Lærðu að nýta betur það sem þú átt, kaupa minna og henda minna. Svo skulum við flokka.

## Aððsig –sjálfskoðun, tækifæri og áráðni!

Dagsetningar: Fimmtudaga 9., 16. og 23. mars

Kl. 17:00-20:00

Lengd: 9 klst.

Staður: Framvegis, Borgartún 20

Leiðbeinandi: Helga Tryggvadóttir, náms- og starfsráðgjafi og verkefnastjóri

Námskeið fyrir þá sem vilja taka stöðuna í lífinu, velta fyrir sér styrkleikum og draumum og spá í framhaldið. Námskeiðinu er ætlað að styðja þá sem finna hjá sér þörf eða löngun til að vega og meta styrkleika sína og langanir, með það fyrir augum að þátttakendur skoði markmið sín og íhugi næstu skref.



## Kyrrðargöngunámskeið

Dagsetningar: Mánudagar

13. 20. og 27. mars

Kl. 17:00-19:00

Lengd: 6 klst.

Staður: Saga Storyhouse, Flatahraun 3, 2. hæð, Hafnarfirði

Leiðbeinendur: Guðbjörg Björnsdóttir og Ingibjörg Valgeirsdóttir eigendur Saga Story House

Leiddar kyrrðargöngur eða hæglatísögöngur í þremur ólíkum náttúruperlum þar sem gengið verður með vatni, skógi og hafi. Hver tími hefst á fræðslu og svo er ekið í 5-10 mínútur að gönguleiðum. Fyrir hverja göngu verður fræðsla um áhrif náttúru á jákvæða heilsu; velliðan, endurheimt og streitulosun.

## Brauðtertuskreytingar

Dagsetningar:

Hópur 1: Þriðjudagur 14. mars

Hópur 2: Miðvikudagur 15. mars

Kl. 18:00-20:00

Lengd: 2 klst.

Staður: Framvegis, Borgartún 20

Leiðbeinandi: Hjördis Dögg Grímarsdóttir eigandi baksturssiðunnar mömmur.is.

Á námskeiðinu verður fjallað um brauðtertutur og brauðtertuskreytingar. Þátttakendur spreya sig í framhaldinu á brauðtertugerð og læra að gera

gómsæta og öðruvísi brauðertu. Þátttakendur taka brauðertuna með sér heim.

## Fluguhnýtingar

Dagsetningar: 20., 21. og 22. mars

Kl. 19:00-21:00

Lengd: 6 klst.

Staður: Framvegis, Borgartún 20

Leiðbeinandi: Hjörleifur Steinarsson

Fræðsla um efni og áhöld sem notuð eru við fluguhnýtingar. Þátttakendur fá allan búnað og efni sem þarf á staðnum, en eru hvattir til að koma með eigin búnað ef hann er fyrir hendi. Markmið námskeiðsins er að kenna þátttakendum grunninn í fluguhnýtingum og að loknu námskeiði fara þátttakendur heim með 10-12 flugur.

## Rósir – ræktun og umhirða

Dagsetning: Þriðjudagur 28. mars

Kl. 19:00-20:30

Lengd: 1,5 klst.

Staður: Netviðburður

Leiðbeinandi: Vilmundur Hansen, garðyrkju- og grasfræðingur

Vilmundur með enn eitt námskeiðið um ræktun og gróður. Slær alltaf í gegn. Á námskeiðinu verður farið yfir flokkun rósa, umhirðu og klippingu. Einnig verður fjallað um rósir sem hafa reynst vel hér á landi og sagðar nokkrar áhugaverðar sögur af rósium og rósaræktendum.

## Golfnámskeið – tveir hópar

Dagsetningar: mánudagar og þriðjudagar 17., 18., 24.

og 25. apríl.

Hópur 1 kl. 17:00-18:00

Hópur 2 kl. 18:00-19:00

Lengd: 4 klst.

Staður: Hraunkot, Golfklúbburinn Keilir, Hafnarfirði.

Leiðbeinandi: Andrea Ásgrímsdóttir PGA golfkennari

Golfnámskeið fyrir þá sem vilja kynna þessu skemmtilega sporti og læra réttu tókin. Hentar bæði fyrir byrjendur og þá sem eru aðeins komnir af stað í íþróttinni en vilja skerpa á grunnatriðunum. Þátttakendur þurfa sjálfir að koma með golfset á námskeiðið og nota sín boltakort (sem er hægt að kaupa á staðnum).



## Súrkálsgerð og súrkálssmökkun

Dagsetning: Þriðjudagur 18. apríl

Kl. 18:00-21:00

Lengd: 3 klst.

Staður: „Súrkálshöllin“ Bæjarhrauni 24, Hafnarfirði

Leiðbeinandi: Súrkálsdrottningin Dagný Hermannsdóttir

Gómsætt námskeið þar sem farið verður yfir allt sem þarf að til að gera fjölbreyttar útgáfur af súrkáli heima. Þátttakendur búa til krukku af súrkáli og læra þannig réttu handtökin og haldin verður súrkálsveisla þar sem boðið er upp á alls kyns súrkál og meðlæti.



## Ítalía fyrir ferðamenn

Dagsetningar: Miðvikudagar 26. Apríl, 3. og 10. maí

Kl. 18:00-20:00

Lengd: 6 klst.

Staður: Framvegis, Borgartún 20

Leiðbeinandi: Maurizio Tani sem er frá Toskana og hefur búið lengi á Íslandi

Námskeiðið er hagnýt kynning á ítölsku og Ítalíu. Námskeiðinu er ætlað að veita grunnþekkingu og færni til að kynna fjölbreytni Ítalíu. Fyrsti tíminn er almenn kynning á sögu, menningu og ítölsku samfélagi. Hinir tveir tímarnir bjóða upp á helstu tungumálaverkfæri til að kynna sjálfan þig og biðja um upplýsingar sem tengjast ferðalögum til Ítalíu.



## Sjósund

Dagsetningar:

Fyrirlestur og kynning: Fimmtudagur 27. apríl.

Sjósund: Þriðjudagur 2. og fimmtudagur 4. maí.

Kl. 18:00-19:00

Lengd: 1-3 klst.

Staður: Fyrirlestur hjá Framvegis Borgartúni 20.

Leiðbeinandi gefur upp staðsetningar á sjósundi.

Leiðbeinandi: Erna Héðinsdóttir

Sjósund bætir hressir og kætir. Langar þig að prófa, en veist ekki hvernig þú átt að byrja? Námskeiðið verður byggt á „villisundi“. Það þýðir að við förum í sjóinn á stöðum á Stór-Reykjavíkursvæðinu þar sem engin eiginleg búningaástaða er til staðar eða heitir pottar. Þátttaka á fyrirlesturinn forsenda þess að halda áfram á námskeiðinu. Að fyrirlestri loknum hafa þátttakendur val um að koma í annan eða báða tímanna í sjó.

## Siturðu inni þegar öll von er úti?

Dagsetning: Miðvikudagur 22. febrúar

Kl. 20:00-21:30

Lengd: 1,5 klst.

Staður: Framvegis, Borgartún 20

Leiðbeinandi: Róbert Marshall fjallaleiðsögumaður og útibjálfi

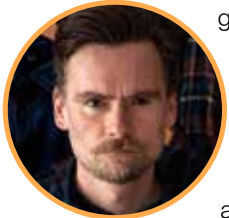
Róbert Marshall fjallaleiðsögumaður og útibjálfi fjallar um jafnvægi, valdeflingu og lífsfyllingu í gegnum hreyfingu og útvist. Fjallað er um það hvernig hreyfing og áskoranir í útvist geta aukið lífshamingju og bætt árangur í starfi og fjölskyldulífi. Hvernig sé hægt að gera lífstílsbreytingu sem stuðli að meira jafnvægi í lífinu.



# Heitt kakó

Eftir Harald Jónasson

Í kuldatíðinni undanfarið er fátt betra en að dreypa á heitu kakói – hvort sem það er eftir að hafa skundað á gönguskiðunum yfir hálfu Hólmsheiðina eða einfaldlega þegar ekki er þorandi undan teppinu.



Suma hluti borgar sig ekki endilega að reyna í eldhúsinu heima. Kakóduft er þó eitt af því sem er alveg þess virði að prófa – alla vega einu sinni. Það flóknasta við duftgerðina er að verða sér úti um mjólkurduft. Það er þó ekki flóknara en svo að röltu út í næstu asísku búð og kaupa það. Sennilega til í þeim austur-evrópsku líka.

Þegar heim er komið með duftið er að sækja kakóið, sykur, salt og helst maísmjöl líka. Þeir sem vilja prófa mið-amerísku útgáfuna ná í cayenne-kryddstaukinn sem aldrei er notaður en var óvart keyptur í staðinn fyrir paprikuduft.



Snilldin við að búa til sitt eigið duft er að hlutföllin verða að smekksatriði. Góður staður til að byrja á eru þrjár desilítrar af mjólkurdufti, tveir af sykri og einn af kakó. Teskeið eða svo af salti og hálf af maísmjöli. Blanda þessu saman og bingó & Gröndal! Það er komið kakóduft.

Snilldin við að búa til sitt eigið duft er að hlutföllin verða að smekksatriði. Góður staður til að byrja á eru þrjár desilítrar af mjólkurdufti, tveir af sykri og einn af kakó. Teskeið eða svo af salti og hálf af maísmjöli. Blanda þessu saman og bingó & Gröndal! Það er komið kakóduft.

**Uppskrift**

- 3 dl mjólkurduft
- 2 dl sykur
- 1 dl kakó
- 1 tsk salt
- 1/2 tsk maísmjöl

**Aðferð**

Ristið blönduna í bakarofni við 175 gráðu hita í 15 mínútur og hrærið í duftinu reglulega svo það brenni ekki.

**Uppáhelling**

- 2–3 matskeiðar af dufti á móti einum desilítra af vatni
- Blandið rjóma saman við
- smjörklípa
- cayenne-duft

Þeir sem vilja svo koma kakógerðinni upp um borð rista aðeins mjólkurduftið í bakarofninum. Dreifa duftinu á bökunarplötu og baka við 175 gráðu hita í 15 mínútur eða svo. Hræra reglulega í og passa að ekkert brenni. Duftið fær á sig karamellublæ og bragðið magnast upp í 11 – hvorki meira né minna.

Til að hella svo loks upp á bolla þarf 2–3 matskeiðar af dufti á móti einum desilítra af vatni. Líka smekksatriði. Búa til smá mauk í botninn með því að hella fyrst örlitlu af heitu vatni og hræra. fylla svo á bollann. Þá hleypur ekkert í kekki. Rjómi eða sykurpúðar eru svo vinsæl ofan á en ekki vanmeta að skutla léttri smjörklípu út í drykkinn – og náttúrulega gleymda cayenne-duftinu.. ■



# Hækkun launataxta tók gildi um áramótin

Vakin skal athygli launafólks sem starfar hjá eftirtöldum vinnustöðum; Faxaflóahöfnum, Félagsbústöðum og Strætó bs. Samkvæmt kjarasamningum þessara vinnustaða, sem ná lengur en aðrir, þ.e. til 30. september 2023, kemur til launahækkunar sem tók gildi um áramótin. Frá og með 1. janúar 2023 hækka grunnlaun þeirra sem starfa hjá áður nefndum vinnuveitendum um 19.000 krónur en kemur ekki fram á launaseðli fyrr en 1. febrúar þar sem þessi launahópur er á eftirgreiddum launum.

Við biðjum félagsfólk okkar sem starfar á þessum vinnustöðum um að skoða launaseðla sína vel af þessu tilefni og vera fullvisst um að viðeigandi launahækkun skili sér rétt á launaseðli.

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. ■

## Landsstjórnin í Færeyjum vill stytta vinnuvikuna í 37 klukkustundir



„Ánægður starfsmaður er besti starfsmaðurinn, sem er gott fyrir vinnuveitandann.“

Landsstjórnin í Færeyjum stefnir á styttingu vinnuvikunnar. Í sáttmála samsteyrustjórnar Jafnaðarflokks, Framsóknar og Þjóðveldis segir að stefnt skuli að styttingu vinnuvikunnar í 37 stundir og verði stutt með lögum.

Í október sl. mælti Starfsfelagið, (stéttarfélagfélag opinbers starfsfólks), með því að vinnuvikan yrði stytt, og sagði að það væri öllum fyrir bestu hún yrði 37 stundir og mælti Fakfelagsamstarvið einnig með því að vinnuvikan verði stytt sem fyrst.

Í rökstuðningi sagði að í Færeyjum verði til betri vinnumarkaður, framleiðni aukist, þreyta minnkar, veikindadögum fækkar og vinnuumhverfi og fjölskyldulíf batnar, og það er hagkvæmt fyrir vinnuveitendur. Þá segir Starvsfelagið að stytting vinnuvikunnar hjálpi Færeyingum að vera fjölmennari á vinnumarkaðnum sem gerist með sveigjanlegri vinnutíma og styttri vinnuviku. „Ánægður starfsmaður er besti starfsmaðurinn, sem er gott fyrir vinnuveitandann.“

Í rannsóknarskýrslu Otto S. Holm og Regin Berg, sem kom út 2021 og byggði á könnun á færeyskum vinnumarkaði vegna styttingu vinnuvikunnar, kom í ljós að launafólk er í miklum meirihluta hlynnt styttingu vinnuvikunnar. Þá kom fram að fyrirtæki og stofnanir sem stytta vinnuvikuna ná betri árangri, fá til sín ánægðara starfsfólk og ná samkeppnisforskoti þegar starfsfólk vinnur 37 stundir. Þá verður vinnustaðurinn vinsælli.

Í skýrslu Otto og Regin kom fram að starfsfólki leiði betur í styttri vinnutíma, það var jákvæðara og náði betri árangri. „Starfsmaður sem fær tíma til að hvíla sig í lok vinnudagsins er betur settur þegar hann mætir til vinnu næsta dag,“ segir í skýrslunni.

Þá staðfesti könnunin að ólíklegt er að stytting vinnuvikunnar leiði til hækkunar á verði á vöru- og þjónustu. Þá segir einnig m.a. í skýrslunni að reynslan sýnir, að þegar vinnuvikan er stytt þá kjósa fleiri að vinna í fullu starfi en í hlutastarfi. ■

# BSRB mótmælir stefnu ríkisstjórnarinnar í efnahagsmálum

Fram koma á vef BSRB hörð mótmæli bandalagsins vegna breytingartillögu meirihluta efnahags- og viðskiptanefndar Alþingis um tekjuöflunarfrumvarp ríkisstjórnarinnar. Bandalagið bendir á að hækkun ýmissa gjalda lenda á almenningi á meðan ríkisstjórnin fellur frá tekjuöflun t.d. vegna fiskeldis. Þá gagnrýnir BSRB ríkisstjórnina fyrir að efla ekki tekjustofna ríkissjóðs eins og bankaskatt, fjármagnstekjuskatt og hvalrekaskatt, en láti þess í stað launafólk taka þungann af gjaldhækkunum á meðan atvinnulífni er hlíft.



Áhersla ríkisstjórnarinnar er að ekki eigi að efla tekjustofna ríkissjóðs og laga ósjálfbæran rekstur hans nema með auknum álögum á almenning.

„BSRB mótmælir harðlega þeirri forgangsröðun sem endurspeglast í breytingartillögum meirihluta efnahags- og viðskiptanefndar Alþingis um tekjuöflunarfrumvarp ríkisstjórnarinnar sem birt var þann 12. desember sl. Þar sem 7,7% hækkun gjalda á almenning er látin standa óbreytt á sama tíma og t.d. er fallið frá aukinni tekjuöflun vegna fiskeldis í sjó sem áætlað var að myndi skila 500 m.kr. í ríkissjóð á næsta ári.

Hér endurspeglast enn og aftur sú áhersla ríkisstjórnarinnar að ekki eigi að efla tekjustofna ríkissjóðs og laga

ósjálfbæran rekstur hans að neinu marki nema með auknum álögum á almenning. Þingnefndin samþykkir óbreyttar tillögur ríkisstjórnarinnar um gjaldahækkanir á launafólk sem áætlað er að leiði hið minnsta til 0,4% hækkunar á vísitölu neysluverðs á næsta ári á sama tíma og verðbólga mælist 9,3% á ársgrundvelli.

Miklu nær hefði verið að almenningur fái að njóta vafans af áhrifum

gjaldahækkana, en ekki eingöngu atvinnulífið. Líkt og fram kom í umsögn bandalagsins bitna krónutöluhækkanir verst á þeim sem lægst hafa tekjurnar. Má í þessu samhengi nefna að 38 þúsund heimili áttu mjög erfitt eða erfitt með að ná endum saman á árinu 2021 og 52% einstæðra foreldra. BSRB fjallaði um þá staðreynd og lagði fram fjölda tillagna um frekari tekjuöflun í umsögnum sínum um fjárlaga- og tekjuöflunarfrumvörp.“ ■

## Veiðikortið fyrir 2023 komið í sölu

Hægt er að fara að hlakka til vorsins, þó full snemmt sé fyrir marga, því Veiðikortið fyrir næsta ár er komið í sölu inn á Orlofshúsavef Sameykis. Veiðikortið er þar fáanlegt með góðum afslætti og við sendum það heim til félaga. Veiðikortið er hagkvæmur valkostur sem hentar jafnt veiðimönnum sem fjölskyldufólki.

Með Veiðikortinu er hægt að veiða nær ótakmarkað í 37 veiðivötnum víðs vegar um landið og einnig tjalda endurgjaldslaust við mörg þeirra. Nú gefst fólki loksins kostur á að stoppa við falleg vötn, í skemmri eða lengri tíma, án þess að þurfa að eyða miklum tíma í að kaupa veiðileyfi víðs vegar um landið.

Með kortinu fylgir veglegur bæklingur og í honum eru lýsingar á veiðisvæðunum, reglur, kort og myndir.


Nánari upplýsingar um hvernig má nota kortið má finna á vef



Veiðimaður við veiðar í kvöldsólinni á Suðurlandi. Ljósmynd/Axel Jón

Veiðikortsins - en munið að kaupa það á Orlofshúsavefnum til að fá félagsverðið. ■



					ALDRADA	VISTIR SKÆRUR		ORSAKA	KRYDD		KÍKTUÐ LAMPI		
													FUGL
								7	ÍLÁT				
										STINGUR			
										SORTERA KRÍKI			
		SAMTALS TVEIR EINS		ÓSTAND BÓTA						MAUK			RIFA
BÁTUR TYGGJA						DUNKUR	TUNGU- MÁL			ÁVÍTUR JURTA			
												ÞJÁLFA	SMÁ- MJAKA
TUNNU		STÖNG ÞAKBRÚN							SKORUR				
			MANGA VEIKJA							HUGUR HYGGJA	6		
ÁVINNA GEGNA						STÖÐUGT AKNEYTI		MÁLHELTI KRAFS					KYNSTUR
				AFAR ÓSVIKINN				3			AUÐGADI ÞURS		
		STÚLKA VONDUR				VERKFÆRI GERI			ÚTBÍA REIFAR				
							ÓGÆTINN TJÚTTA		4				RISTA DAGSETUR
ÞRÁ- STAGAST	MÆLI- EINING		GLITRA TÁLKN							VADA HRÓPA			
					ÁTT STAFUR			LÝÐ SPILA- SÖGN					MELRAKKI
SPREIA				STAKUR SÚLD					MÁL- HÚÐ SEPI				
SÆLLÍFI KIRNAN	1					SÓLBAKA TVEIR EINS				2	STILLA TVEIR EINS		
						GÓLA				FJÖLDI			
FÆÐI							TRAUDUR						ÓÐAGOT

## Verðlaunakrossgáta

Krossgátan er fastur liður í tímariti Sameykis, félagsmönnum vonandi til mikillar ánægju og yndisauka. Hægt er að senda inn réttar lausnir og dregið verður úr þeim sem berast fyrir síðasta móttökudag, sem að þessu sinni er 10. apríl næstkomandi. Verðlaunin eru val á milli peningaupphæðar (20.000 kr.) eða helgardvalar í orlofshúsum félag-

sins 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](mailto:krossgata@sameyki.is) ■



**SAMEYKI**

STÉTTARFÉLAG Í ALMANNAÞJÓNUSTU

# AÐALFUNDUR

Miðvikudaginn 29. mars kl. 16:30

Aðalfundur verður haldinn 29. mars n.k. og hefst klukkan 16:30 á hótél Hilton Reykjavík Nordica við Suðurlandsbraut. Aðalfundur Sameykis stéttarfélags í almannaðjónustu er æðsta vald félagsins og skal haldinn fyrir lok marsmánaðar ár hvert.

## Dagskrá aðalfundar

- 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 laga-breytinga og breytinga á reglum sjóða
- Kosinn löggiltur endurskoðandi
- Félagsreikninga, tveir skoðunarmenn og tveir til vara
- Ákveðið árgjald félagsfólks og skipting þess milli sjóða
- Fjárhagsáætlun næsta árs lögð fram til samþykktar
- Ályktanir aðalfundar afgreiddar
- Önnur mál