



SAMEYKI

Tímarit Sameykis / 3. tbl. 2025 / sameyki.is

Opinber þjónusta og lýðræði situr undir árásum

Daniel Bartossa, framkvæmdastjóri PSI, lýsir því hvernig aðhaldsstefna hefur þróast í hættulegri átt í pistli sínum. „Aðhaldsstefnan hefur þróast frá vantrausti á ríkið yfir í vopn gegn lýðræði, opinberri þjónustu og verkalyðsfélögum.“ Hann bendir jafnframt á að afl opinberra starfsmanna og stéttarféлага þeirra geti orðið lykillinn að því að brjóta á bak aftur þessa þróun.

>> Bls. 18-19

Kynbundin áhrif barneigna á atvinnupátttöku og tekjur

Í grein eftir Sigríði Ingibjörgu Ingadóttur og Steinunni Bragadóttur, hagfræðinga BSRB og ASÍ, sýnir að ráðstöfunartekjur mæðra dragast saman um allt að 30-40 prósent við barneignir, en feðra aðeins um 3-5 prósent. Kynbundinn munur á áhrifum barneigna á atvinnupátttöku og tekjur kvenna enn mjög skýr.

>> Bls. 30-31

„Allir þurfa opinbera þjónustu, einnig þeir sem eru á móti henni“

„Við verðum að tryggja að launafólk fái sinn réttmæta skerf af verðmætasköpun samfélagsins,“ segir Sonja Ýr Þorbergsdóttir, formaður BSRB, í viðtali þar sem hún ræðir um kjarabaráttu, mikilvægi styttingar vinnuvikunnar og hvernig opinberir starfsmenn standa fremstu víglínu í þjónustu við almenning.

>> Bls. 20-26



SAMEYKI

Af vettvangi Sameykis Húsnæðismarkaður á Íslandi í vanda **Mannauðskönnun** Mikilvægi Stofnunar ársins **ESB** Þróun og áhrif tilskipunar ESB á lágmarkslaun **Gott að vita** Námskeið og fyrirlestrar á vegum Sameykis **NSO** Samnorraen samstaða í Helsinki **NTR** Opinber þjónusta, gervigreind og menntun í brennidepli **Stoppað í matargatið** Gamaldags hakkabuff **Kjaramál** Fyrning orlofsdaga **Stofnun ársins** Sameyki veitir rannsóknarstyrk

Ábyrgðarmaður

Kári Sigurðsson

Ritstjóri

Axel Jón Ellenarson

Greinarhöfundar

Axel Jón Ellenarson
Carlos Vacas-Soriano
Christine Aumayr-Pintar
Daniel Bartossa
Gunnsteinn R. Ómarsson
Halldór Baldursson
Haraldur Jónasson
Jenný Stefánsdóttir
Sigríður Ingibjörg Ingadóttir
Steinn Bragadóttir

Prófarkalestur

Bjarni Benedikt Björnsson

Forsíðumynd

Árni Sæberg

EFNISYFIRLIT

- 6** Mikilvægi Stofnunar ársins
- 8** Fyrning orlofs
- 11** Húsnæðismarkaður á Íslandi í vanda
- 13** Þróun og áhrif tilskipunar ESB á lágmarkslaun
- 16** Samnorræn samstaða í Helsinki
- 19** „Opinber þjónusta og lýðræði situr undir árásum“
- 21** Viðtal við formann BSRB, Sonju Ýri
- 29** Opinber þjónusta í brennidepli
- 30** Kynbundin áhrif barneigna
- 32** Gott að vita!
- 34** Stoppað í matargatið
- 36** Verðbreytingar og voropnun orlofshúsa
- 36** Farðu í berjamó
- 37** Athugasemdir heildarsamtaka launafólks
- 38** Verðlaunahafi og krossgátur

Skrifstofa Sameykis

Grettisgata 89 - 105 Reykjavík.
Opíð mán. - fim. 9:00-15:00 og fös. 9:00-13:00.
Sími: 525 8330.

Netfang: sameyki@sameyki.is

Veffang: sameyki.is

ISSN: 1670-881

Prentun

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

Opinber störf – réttlæti, virðing og framtíð

Opinber störf eru hjartað í samfélagi okkar. Þau tryggja að börn fái menntun, að aldraðir njóti umönnunar og að daglegt líf gangi snurðulaust fyrir sig. Starfsfólkið sér um heilbrigði okkar, leik- og grunnskóla, félagsþjónustu, menningu, skipulagsmál og aðrar grunnstoðir eins og fangavörslu en sá hópur hefur undanfarin ár verið vanræktur. Þetta er fólkið sem heldur samfélaginu gangandi – en of oft er framlag þess vanmetið. Við verðum að minna á að án starfsfólks sem starfar hjá sveitarfélögunum og ríkinu stöðvast allt.

Þessi störf eru ekki aðeins þjónusta; þau eru í raun uppspretta lýðræðis og jöfnuðar. Félagssólk í Sameyki vinnur í nánnum tengslum við almenning og er þannig rödd samfélagsins. Opinber störf eru fjárfesting í velferð, jöfnuði og félagslegu öryggi – en til að byggja upp öfluga opinbera þjónustu þarf að sýna starfsfólki virðingu í verki. Það þýðir mannsæmandi laun, öruggt starfsumhverfi og viðurkenningu á fagmennsku þeirra. Það er óásættanlegt að sveitarfélög ætlist til þess að fólk beri ábyrgð á grunnþjónustu samfélagsins án þess að fá fyrir það sanngjörn kjör. Við í Sameyki stöndum fast með okkar félagsfólki – því án þeirra hrynur grunnurinn sem samfélagið stendur á.

Við vitum líka að áskoranirnar eru margar, samfélagið er að breytast hratt og auknar kröfur og þrýstingur um

hagræðingu setja sveitarfélögum þröngar skorður. Svarið er ekki að skera niður, svarið er að fjárfesta í fólkinu. Það er mannauðurinn sem skapar raunveruleg verðmæti. Ný tækni eins og gervigreindin sem fjallað er um í tímaritinu getur stutt við störfina, en hún getur aldrei komið í stað mannlegrar nærveru í þjónustunni sem veitt er hverju sinni. Þess vegna er óhætt að fullyrða að opinber störf eru ekki útgjöld – þau eru fjárfesting í framtíðinni. Þau eru kjölfestan sem heldur samfélaginu stöðugu, jafnvel á óvissutímum eins og við höfum lært af norrænu stéttarfélögunum. Þegar stjórnvöld og sveitarfélög ræða fjármál verða þau að muna að fjárveitingar til opinberra starfa eru fjárfesting í börnunum okkar, fjölskyldum okkar og framtíð okkar allra.

Við getum horft til Norðurlandanna þar sem samstaða, jöfnuður og sterk opinber þjónusta eru lykillinn að farsælu samfélagi. Þar er samstarfið lifandi milli aðila og byggir á virðingu fyrir sameiginlegum gæðum. Með því að efla norrænt samstarf styrkjum við okkar stöðu, deilum reynslu og sækjum innblástur. Það er í þeirri samvinnu sem við finnum kraftinn til að verja réttindi okkar og byggja réttlátt og sterkt samfélag fyrir framtíðina. Í Tímariti Sameykis að þessu sinni er fjallað um öll þessi mál út frá mismunandi hliðum og ég vona að lesturinn svari spurningum sem upp kunna að vakna um mikilvægi opinberra starfa. ■



Kári Sigurðsson
Formaður Sameykis



Nýtt orlofshús á Egilsstöðum

Síðastliðinn vetur bættist við ný og glæsileg endaíbúð í raðhúsi við Bláargerði 34A á Egilsstöðum í orlofskerfi Sameykis.

Húsið er bjart, rúmgott og nútímalegt með öllum helstu þægindum fyrir félagsfólk. Má þar nefna heitan pott og tómstundaherbergi með ballskák, borðtennisborði og píluspjaldi.

Gistipláss er fyrir allt að átta manns en í húsinu eru þrjú svefnherbergi auk svefnlofts; eitt tvíbreitt rúm í hjónaherbergi og tvö einstaklingsrúm í öðru herbergi.

Koja er í þriðja herberginu en einstaklingsrúm á svefnlofti. Þá er barnaferðarúm til staðar. Húsið er í jaðri byggðarinnar í fallegri ósnortinni náttúru allt um kring en þó í göngufæri frá allri helstu þjónustu.

Hvort sem er yfir sumartímann eða á snævipöktum vetrardögum má alltaf finna afþreyingu við hæfi á Austurlandi.

Frábær kostur fyrir fjölskyldur sem vilja sameina þægindi og náttúruupplifun.



Sameyki veitir rannsóknarstyrk

Sameyki veitir 750.000 kr. rannsóknarstyrk í tengslum við Stofnun ársins 2025 vegna lokaritgerðar meistaranema á sviði mannauðsmála.

Í ár er óskað eftir umsóknum meistaranema sem stefna á að vinna lokaverkefni veturinn 2025–2026. Sameyki stéttarfélag í almannajónustu stendur árlega fyrir vali á Stofnun ársins í vinnumarkaðskönnun sem unnin er í samstarfi við Fjármála- og efnahagsráðuneytið og Reykjavíkurborg og ná kannanirnar allt aftur til ársins 2006. Um að ræða eina stærstu reglulegu vinnumarkaðskönnun landsins.

Könnunin er afar mikilvægt innlegg í umræðuna um starfsumhverfi og vellíðan starfsmanna og gefur mjög góða mynd af starfsumhverfi og starfsaðstæðum starfsmanna í almannajónustu. Könnunin snýr að níu þáttum í starfsumhverfinu (stjórnun, starfsanda, launakjörum, vinnuskilyrðum, sveigjanleika í vinnu, sjálfstæði í starfi, ímynd, ánægju og stolti og jafnrétti) og hafa þættirnir endurtekið komið fram í þáttagreiningu á gögnunum og hafa háan áreiðanleika. Í tengslum við könnunina hefur Sameyki staðið fyrir málþingi auk þess að veita styrk til meistaranema til þess að rannsaka og rita lokaritgerð um efni sem tengjast efni könnunarinnar. Eitt af markmiðum með vali á Stofnun ársins er að stuðla að umræðu um aðstæður á vinnustöðum og bæta starfsskilyrði og starfskjör félagsfólks með því að gefa þeim tækifæri til samanburðar á mismunandi vinnustöðum. Sameyki hefur ákveðið að veita einum



Sameyki veitir rannsóknarstyrk í tengslum við Stofnun ársins.

meistaranema styrk til að skrifa meistararitgerð sem tekur mið af málefnum sem tengjast könnuninni Stofnun ársins. Styrkupphæðin er kr. 750.000, – sem dreifist á þrjá mánuði, en skilyrði fyrir styrkveitingu er að umsækjandi sé búinn með a.m.k. 30 ECTS-einingar í meistaranámi.

Við val á styrkþega er horft til notagildis rannsóknarinnar, hvert fræðilegt og hagnýtt gildi hennar er og hvernig hún getur nýst við að bæta starfsumhverfi þeirra starfsmanna sem eru félagsmenn í Sameyki. Í umsókninni þarf að koma fram ítarleg greinargerð um rannsóknarviðfangsefni og rannsóknarspurningar sem og yfirlit um menntun og reynslu umsækjanda. Umsóknarfrestur er til og með 31. október 2025. Tilkynnt verður um hver hlýtur styrkinn á málþingi sem Sameyki stendur fyrir um mannauðsmál hins opinbera þann 12. febrúar 2026. ■

Nýtt starfsfólk á skrifstofu Sameykis



Suzana Vranjes. Hún er fædd 1990 og býr í Kópavogi ásamt sambýlismanni sínum Ívari Yan Cherkas og börnum þeirra tveim.

Hún starfaði áður á sviði alþjóðamála hjá Sjúkratryggingum sem verkefnastjóri. Þá starfaði hún sem flugfreyja hjá WOW air.

Suzana er með diplómagráðu í opinberri stjórnsýslu frá Háskólanum á Bifröst og stundar nám með vinnu í viðskiptalögfræði við sama skóla. ■



Ólafur Þór Jónsson. Hann starfaði áður sem ráðgjafi á kjaradeild Sameykis. Hann starfaði áður sem stjórnmali frá árinu 2012, lengst af sem stjórnmali í félagsmiðstöð en síðustu ár sem ráðgjafi hjá Norðurmiðstöð. Hann lauk B.Sc. gráðu í sálfræði árið 2015 og er með diplómu frá Háskóla Íslands í opinberri stjórnsýslu.

Ólafur er fæddur árið 1992, ólst upp í Borgarnesi en býr í dag með sambýliskonu sinni og tveimur börnum þeirra í Reykjavík. ■



Brynjar Ö. Guðnason. Hann hefur starfað sem ráðgjafi og verkefnastjóri í þróun stafræna lausna fyrir fyrirtæki og stofnanir.

Brynjar er menntaður grafískur hönnuður og er einnig með menntun í vefþróun.

Hann býr í Hafnarfirði með eiginkonu sinni Aðalheiði Elínu og dóttur þeirra. ■



Birna Guðmundsdóttir. Hún er fædd 1992 og lauk embættisprófi í lögfræði frá Háskóla Íslands. Birna hefur starfað við margvíslega hagsmunagæslu, meðal annars hjá lögmannsstofu, Réttindagæslumanni fatlaðs fólks og Íslandsdeild Amnesty International.

Birna býr í Vesturbæ Reykjavíkur með sambýlismanni sínum, Kristjáni Guðjónssyni, og syni þeirra. ■

BSRB og ASÍ fagna áherslu á jöfnuð og sterka innviði í atvinnustefnu ríkisstjórnarinnar

BSRB og ASÍ hafa skilað sameiginlegri umsögn um áform ríkisstjórnarinnar um mótun atvinnustefnu. Markmið stefnunnar er að fjölga vel launuðum störfum um land allt og styðja við hagvöxt í jafnvægi við samfélag, umhverfi og innviði. BSRB og ASÍ fagna þessum áformum og styðja markmiðið.

Í umsögninni er bent á að mikill hagvöxtur síðustu ára hafi að stórum hluta byggst á fólksfjölgun fremur en aukinni framleiðni. Til að atvinnustefnan nái árangri þarf því að efla grunnstoðir samfélagsins: innviði, félagsleg stuðningskerfi, mannauð með þekkingu og færni sem og rannsóknir og nýsköpun.

Jöfnuður og skipulagður vinnumarkaður

Hagvöxtur og verðmætasköpun er ekki trygging fyrir bættum hag almennings. BSRB og ASÍ leggja áherslu á að skipulagður vinnumarkaður, sterk stéttarfélög og öflug verkalyðshreyfing séu forsenda þess að ávinningur hagvaxtar skili sér til almennings.

Sterkir innviðir styðja við verðmætasköpun og jöfnuð
Sérstök áhersla er lögð á uppbyggingu grunninnviða og

félagslegra innviða. Vaxandi ójöfnuður á undanföllum árum hefur m.a. tengst skorti á viðráðanlegu húsnæði og ódýrum samgöngum. Nauðsynlegt er að tryggja öllum aðgengi að húsnæði, leikskólum, heilbrigðisþjónustu og menntakerfi óháð efnahag. Sterkir félagslegir innviðir hafa jákvæð áhrif á efnahagsþróun til lengri tíma.

Umgjörð atvinnulífsins

BSRB og ASÍ benda á að atvinnustefna þarf að vera samofin stefnu um nýtingu orku og auðlinda, þannig að hún styðji við fjölbreytt, vel launuð og góð störf sem samfélagsleg sátt ríkir um. Heildarsamtökin kalla einnig eftir því að stjórnvöld setji skýrari markmið um veitingu skattastyrkja og endurgreiðslur vegna rannsókna og þróunar, þannig að þau styðji við atvinnustefnuna.

Að lokum er ríkið hvatt til að greina betur hvaða menntun og hæfni verði mest þörf fyrir í framtíðinni, svo hægt sé að undirbyggja verðmætasköpun og sterka innviði til lengri tíma. Annars sé hættu á að vaxandi misræmi m.t.t. til menntunar og færni á vinnumarkaði verði ein stærsta hindrunin í framkvæmd stefnunnar. ■

Samstaða og samstarf

Tímarit Sameykis er að þessu sinni tileinkað samstöðu og samstarfi stéttarféлага. Sameyki leggur mikla áherslu á að efla umræðuna um opinbera þjónustu og hlutverk hennar í samfélaginu. Opinber störf eru undirstaða jafnræðis og öryggis, og lítum svo á að það er okkar sameiginlega ábyrgð að standa vörð störf opinbers starfsfólks.

Í þessu blaði er fjallað um hvernig ný tækni, sérstaklega gervigreind, hefur áhrif á störf og vinnuumhverfi opinberra starfa. Tæknin felur í sér bæði áskoranir og ný tækifæri og Sameyki telur brýnt að tryggja að starfsfólk njóti réttinda og verndar á sama tíma og nýir möguleikar opnast með nýrri tækni. Við segjum frá helstu áherslum á NTR- og NSO-ráðstefnunum, þar sem rædd voru málefni grunnþjónustunnar, innviða og lýðræðislegrar þátttöku. Þar kom einnig skýrt fram að samstarf norrænna og alþjóðlegra stéttarféлага er lykillinn að því að mæta breyttum aðstæðum á vinnumarkaði.

Sonja Ýr Þorbergsdóttir, formaður BSRB, er í ítarlegu viðtali þar sem hún ræðir um kjarabaráttu, mikilvægi styttingar vinnuvikunnar og hvernig opinberir starfsmenn

standa í fremstu víglínu í þjónustu við almenning. Þá segir hún að tryggja verður að launafólk fái sinn réttmæta skerf af verðmætasköpun samfélagsins.

Daniel Bartossa, framkvæmdastjóri PSI, skrifar í blaðið og minnir á að baráttan fyrir sterka opinbera þjónustu krefst samstöðu og þrautseigju og segir að opinber þjónusta og lýðræði situr undir árásum frá pólitískri öfga hægri stefnu.

Fjallað er um húsnæðismálin á Íslandi í grein eftir framkvæmdastjóra Sameykis, Gunnstein R. Ómarsson. Hann rýnir í sögu húsnæðismarkaðarins og dregur fram ástæður þess vanda sem hann er í.

Við vonum að efnið veiti innblástur og styrki umræðuna um mikilvægi opinberra starfa og þjónustu fyrir okkur öll. ■



Mikilvægi Stofnunar ársins

Eftir Axel Jón Ellenarson

Stofnun ársins er orðið eitt stærsta og mikilvægasta verkefnið hjá Sameyki. Með því er metið hvernig starfsfólk upplifir vinnustaði sína og þeim sem skara fram úr í mannauðsmálum veitt verðlaun og viðurkenning á sérstakri hátið ár hvert. Verkefnið er samstarf Sameykis, Fjármála- og efnahagsráðuneytisins, Reykjavíkurborgar og fjölda opinberra stofnana og nær nú til um 35 þúsund starfsmanna víðs vegar um landið.



Mikilvægt að starfsfólk taki þátt í könnuninni

Markmið mannauðskönnunarinnar er að varpa ljósi á hvað gengur vel í starfsumhverfi og hvar má bæta. Starfsfólk fær sendan spurningalista þar sem metnir eru lykilkættir á borð við trúverðugleika stjórnenda, starfsanda, launakjör, sveigjanleika, jafnrétti og stolt af starfinu. Niðurstöðurnar gefa bæði stjórnendum og starfsfólki mikilvæga mynd af stöðu vinnustaðarins og gera kleift að bera sig saman við aðra og fyrri ár – en líka að bæta úr þar sem þörf er á í mannauðsmálum.

um 17.400 starfsmenn þátt, sem er met. Svarhlutfallið var 52 prósent og komu svör frá ríkisstofnunum, borg og bæ og sjálfseignarstofnunum. Til að vinnustaður komist á lista þarf hann að ná lágmarki í þátttöku svo niðurstöðurnar endurspegli raunverulegt viðhorf. Þessi skilyrði tryggja að niðurstöðurnar séu áreiðanlegar og að bæði stjórnendur og starfsfólk geti treyst þeim.

Verðlaunahafar Stofnunar ársins 2024 voru kynntir á hátíðlegri athöfn 14. febrúar 2025. Meðal þeirra sem hlutu titilinn Stofnun ársins voru Félagsmiðstöðin Sigyn, Leikskólinn Lyngheimar og Hitt húsið í flokki sveitarfélaga, Kvikmyndasafn Íslands, Þjóðskrá Íslands og Fjölbautaskóli Suðurnesja í flokki ríkisstofnana, og Heilsustofnun NLFÍ í flokki sjálfseignarstofnana. Þá voru einnig tilnefndir hástökkvarar ársins, vinnustaðir sem sýndu mesta framför.

Könnunin gefur starfsfólkinu rödd

Ávinningurinn er margvíslegur. Starfsfólk fær rödd og tækifæri til að hafa áhrif á umbætur í starfi. Stjórnendur fá dýrmætar upplýsingar til að efla traust, bæta stjórnun og auka starfsánægju. Samfélagið í heild nýtur góðs af því þegar vinnuumhverfi batnar og þjónusta opinberra stofnana



Mikilvægt er að starfsfólk taki virkan þátt í þessari mannauðskönnun. Því fleiri sem svara, þeim mun skýrari verður myndin af vinnustaðnum og meiri líkur á að niðurstöðurnar endurspegli raunverulegt viðhorf. Þátttaka starfsfólks er því lykillinn að því að verkefnið nýtist sem best, því það er rödd starfsfólks sem skiptir sköpum í umbótastarfi. Þegar fólk svarar heiðarlega og af einlægni getur það haft bein áhrif á stefnumótun, forgangsroðun og daglegt starf á vinnustaðnum. Þannig verður könnunin ekki aðeins formleg úttekt heldur lifandi samtal milli starfsfólks og stjórnenda sem skilar áþreifanlegum árangri.

Góð þátttaka tryggir áreiðanlegar niðurstöður

Þátttakan í könnuninni hefur vaxið jafnt og þétt. Í síðustu könnun, sem fór fram í október og nóvember 2024, tóku

styrkist. Verkefnið hvetur til jákvæðrar samkeppni, gerir góð dæmi sýnileg og kallar fram umbætur sem annars hefðu ef til vill ekki orðið.

Mikilvægi Stofnunar ársins felst þannig ekki aðeins í viðurkenningunni sjálfri heldur í þeim hvata sem hún skapar. Rafræn gagnasöfnun, samanburður milli ára og opinber verðlaun gera mannauðskönnunina að öflugum verkfæri til umbóta, en ekkert af þessu væri mögulegt án virkrar þátttöku starfsfólks.

Með því að svara könnuninni tryggir starfsfólk að ábendingar þeirra nýtist og að framtíð vinnustaðarins verði mótuð í takt við þeirra þarfir og væntingar. Því fleiri sem taka þátt, þeim mun öflugri verða áhrifin og þeim mun meiri líkur eru á jákvæðum breytingum. ■

Stofnun ársins 2025

Taktu þátt í vali á Stofnun ársins

Stofnun ársins er viðamikil könnun á starfsumhverfi og mannauðsmálum opinberra stofnana og starfsstaða. Tilgangur hennar er að styrkja stjórnun og vinnuskilyrði starfsfólks í almannapjónustu.

Niðurstöðurnar veita ítarlegar upplýsingar um styrkleika og áskoranir í starfsumhverfi á opinberum vinnumarkaði sem nýta má til umbótastarfs.

Svaraðu könnuninni á Mínum síðum á sameyki.is



SAMEYKI

Fyrning orlofs

Eftir Jennýju Stefánsdóttur



Samkvæmt 5. gr. laga um orlof nr. 30/1987 ákveður atvinnurekandi orlofstíma í samráði við launþega, með hliðsjón af starfsemi. Tilkynna þarf orlofstíma eigi síðar en mánuði fyrir upphaf orlofs, nema sérstakar ástæður hamli. Stefnumarkandi dómur Evrópudómstólsins í máli nr. C-120/21, sem féll 22. september 2022, hefur mikil áhrif á fyrningu orlofs.

Niðurstaðan var sú að réttur til orlofs fyrnist ekki sjálfkrafa, nema vinnuveitandi hafi í raun gert starfsmanni kleift að nýta hann. Vinnuveitanda er óumdeild skylda að hvetja starfsfólk formlega og upplýsa tímanlega um orlofstöku og þá mögulegu niðurfellingu ótekins orlofs sem getur átt sér stað.

Pótt orlofslög (sbr. 13. gr.) hafi almennt bannað flutning orlofs milli ára, hafa kjarasamningar heimilað að geyma orlof sem nemur einu ári. Vegna sérstakra aðstæðna, eins og COVID-19 og manneklu, var heimild til frestunar á niðurfellingu orlofs framlengd fyrir ríkisstarfsmenn til 30. apríl

óvinnufær, t.d. vegna veikinda, fæðingar- eða foreldraorlofs, eða sorgarleyfis (sbr. 6. gr. orlofslaga og lög nr. 77/2022). Í slíkum tilvikum er mikilvægt að skrifleg beiðni yfirmanns staðfesti flutninginn. Uppsafnað orlof má aldrei vera meira en 60 dagar, sem þýðir að 30 dagar að hámarki geta verið fluttir milli ára. Verkalýðshreyfingin telur að orlofslaun skuli ávallt greidd þótt orlofsdagar fyrnist.

Sameyki hefur óskað eftir upplýsingum frá vinnuveitendum, þ.e. frá þeim vinnuveitendum sem félagið hefur fengið upplýsingar um að hugsanlega hafi orlof verið fyrnt, þ.m.t. Reykjavíkurborg, um fyrnt orlof á grundvelli upplýsingalaga. Borgin hafnaði beiðni upphaflega, en úrskurðarnefnd upplýsingamála vísaði málinu til nýrrar meðferðar vegna ágalla í málsmeðferð borgarinnar, einkum vanefnda á leiðbeiningaskyldu skv. 3. mgr. 15. gr. upplýsingalaga. Sameyki afmarkaði beiðni sína með nákvæmari hætti og hefur ítrekað beiðni sína um yfirlit yfir heildarskuldbindingu borgarinnar og umfang fyrningar til að tryggja réttindi félagsmanna og jafnræði í orlofsuppgjöri. Borgin hefur ekki afhent umræddar upplýsingar þrátt fyrir ítrekanir þess efnis eftir að úrskurðinn féll og biður félagið svara frá borginni áður en næstu skref eru tekin í málinu.

Félagið hefur orðið vart við að stofnanir ríkisins hafa framkvæmt fyrningu orlofs með mismunandi hætti. Sumar stofnanir hafa ekki fyrnt orlof, en aðrar, eins og Landspítalinn, hafa fyrnt það í sumum tilfellum án þess að umfang sé ljóst. Einnig hafa dæmi verið um að fyrnt orlof hafi verið endurheimt inn á vinnubanka eftir kröfu félagsins um peningagreiðslu.

Sameyki hvetur félagsfólk að athuga hvort orlof þess hafi verið fellt niður

Félagið telur brýnt að fá umræddar upplýsingar frá Reykjavíkurborg, enda liggur fyrir að orlof hjá tilteknu starfsfólki var fyrnt en umfangið liggur ekki fyrir. Félagið hvetur félagsfólk til að kanna í Vinnustund eða hafa samband við sinn næsta yfirmann um hvort og hve mikið áunnið og ótekið orlof var fellt niður hjá þeim. Þetta á við bæði varðandi óunnið og ótekið orlof starfsfólks árið 2023, þ.e. hvort orlof hafi verið fyrnt 30. apríl 2020 eða eftir þann tíma og eins hvort orlof hafi verið fellt niður árið 2025 vegna síðasta orlofsárs. Félagið hvetur félagsfólk til að kanna réttarstöðu sína varðandi fyrnt orlof og senda vinnuveitanda skriflega kröfu um útborgun þess sem peningagreiðslu, ef við á. Skjót og skrifleg framsetning krafna er mikilvæg til að koma í veg fyrir að þær verði taldar tómlæti.

Ítarleg grein eftir Jennýju um fyrningu orlofs má sjá á vef Sameykis með því að fara í leit og slá inn „Fyrning orlofs“. ■

Höfundur er lögfræðingur Sameykis

“

Uppsafnað orlof má aldrei vera meira en 60 dagar, sem þýðir að hámarki 30 dagar geta verið fluttir milli ára. Verkalýðshreyfingin telur að orlofslaun skuli ávallt greidd þótt orlofsdagar fyrnist.

2024, að hámarki 60 dagar. Hjá sveitarfélögum var kveðið á um gerð skriflegs samkomulags um uppsafnað orlof eða tilkynningu vinnuveitanda um töku þess.

Verkalýðshreyfingin telur að orlofslaun skuli ávallt greidd þótt orlofsdagar fyrnist

Dómur Evrópudómstólsins felur í sér að orlof getur undir ákveðnum kringumstæðum verið flutt milli ára, jafnvel eftir fyrningardag. Þetta á við ef starfsemi vinnuveitanda hefur ekki leyft orlofstöku, eða ef starfsmaður hefur verið

MÍNAR SÍÐUR SAMEYKIS



Mínar umsóknir

Hér má finna umsóknir um styrki sem félagsfólk hefur sent inn, hvort sem þær eru í vinnslu eða afgreiddar. Nálgast má þau fylgiskjöl sem hanga á umsókninni og bæta við fylgiskjöllum og senda skilaboð til nánari útskýringar með því að smella á punktana þrjá undir skoða.

Umsókn um styrki

Hér er hægt að senda um umsóknir um heilsu- og forvarnarstyrki, sjúkradagpeninga og fræðslustyrki. Til að hægt sé að afgreiða umsóknina er nauðsynlegt að hengja fylgigögn á umsókn í umsóknarferlinu, eins og t.d. greiðslukvittanir, reikninga, launaseðla, vottorð og fræðsludagskrá.



Samskiptaskilaboð

Hér er hægt að senda fyrirspurnir til skrifstofu um kjara- og réttindamál, orlofshús og auðvitað allar almennar fyrirspurnir. Starfsfólk Sameykis svarar síðan fyrirspurnum og félagsfólk fær tölvupóst um að ný skilaboð bíði inni á Mínum síðum. Þarna er því hægt að halda utan um skilaboðin á einum stað.

Mínar síður

Markmið með Mínum síðum er m.a. að félagsfólk geti sent inn umsóknir um styrki og fyrirspurnir þegar þeim hentar þar sem öryggi persónuupplýsinga þeirra er tryggt. Einnig að gefa félagsfólki yfirsýn yfir stöðu sína hjá Sameyki.



SAMEYKI
STÉTTARFÉLAG Í ALMANNAÞJÓNUSTU

Húsnæðismarkaður

Eftir Gunnstein R. Ómarsson

Íslenski húsnæðismarkaðurinn hefur lengi einkennst af mikilli áherslu samfélagsins á að íbúðarhúsnæði sé í eigu íbúa en hátt í 80% af íbúðarhúsnæði á Íslandi er í einkaeigu. Þessi áhersla hefur að öllum líkindum átt stóran þátt í að takmarka þróun annarra forma búsetu á íslenskum húsnæðismarkaði.



Þrátt yfir þessa stöðu á íslenskum húsnæðismarkaði nú á dögum hefur áherslan ekki alltaf verið með þessum hætti. Lagður var grunnur að verkamannabústaðakerfinu á Íslandi með aðkomu hins opinbera í samstarfi við verkálýðshreyfinguna. Verkamannabústaðir voru fyrir hinar vinnandi lágláunastéttir á Íslandi og sérstök áhersla var lögð á fjölskyldufólk. Kerfið bauð upp á leiguíbúðir á viðráðanlegum kjörum og var verkamannabústöðum vel tekið. Verkamannabústaðir voru leystir upp árið 2002 og voru allar eignir þeirra seldar til einstaklinga.

Óstöðugleiki einkennandi í húsnæðismálum

Háir og sveiflukenndir vextir, ásamt viðvarandi verðbólgu (af stórum hluta knúinni áfram af húsnæðiskostnaði), hafa ýtt undir óstöðugleika í húsnæðismálum. Leigumarkaðurinn er

og eiga samanlagt innan við 2% af íbúðunum. Félagslegar leiguíbúðir, í eigu sveitarfélaga, eru liðlega 3% af heildarfjölda, en Félagsbústaðir í Reykjavík eiga rúmlega helming þessara íbúða.

Opinber stefna í húsnæðismálum

Áætlað er að þörf sé á 10.000–12.000 íbúðum inn á íslenskan markað nú þegar og þörfin aukist um 3.000–5.000 nýjar íbúðir árlega til að mæta íbúafjölgun og breyttri samfélagssamsetningu. Þetta er í samræmi við mat Húsnæðis- og mannvirkjastofnunar á íbúðapörf á Íslandi allt til ársins 2050.

Á Íslandi hefur opinber stefna undangengna áratugi verið að einstaklingar eigi eða eignist sitt íbúðarhúsnæði og þá með aðstoð banka og fjármögnunarfyrirtækja. Í samanburði við norræn lönd hefur lítið verið um leigumöguleika og eignir í hlutdeildar- eða búseturéttarfyrirkomulagi. Samkvæmt upplýsingum frá Hagstofu Íslands eru um 162 þúsund íbúðir á húsnæðismarkaði og tæplega 80% þeirra eru í eigu einstaklinga. Þetta þýðir að aðeins rúmlega 20% íbúða eru á leigumarkaði eða í öðru formi búsetu.

Þróunin síðustu 60 árin

Áhersla hins opinbera á séreignarfyrirkomulagið hefur ekki alltaf verið jafn rík og hún er nú. Árið 2002 var



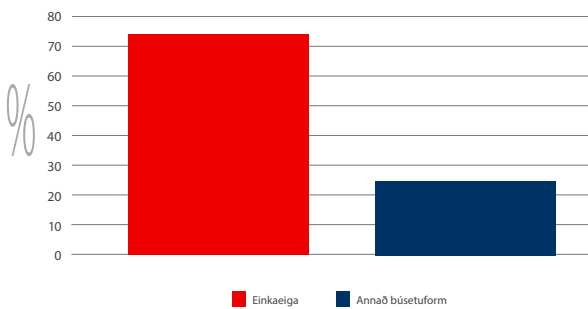
tíltölulega lítill og lítt þróaður en leigufélög eiga minna en 2% af íbúðarhúsnæði á landinu, á meðan íbúðarhúsnæði til útleigu í eigu einstaklinga er um 8% af heildarfjölda íbúða. Af íbúðum í eigu einstaklinga er nokkur hluti í skammtímaleigu fyrir ferðamenn (t.d. Airbnb).

Húsnæðissamvinnufélög (t.d. Búseti, Búmenn) og sjálfseignarstofnanir (t.d. Bjarg) eru tíltölulega nýir valkostir

verkamannabústaðakerfið lagt niður eins og áður sagði og allar íbúðir þess seldar íbúunum sem í þeim bjuggu, það er að segja leigutökunum sjálfum eða þá á almennum markaði. Kerfið taldi árið 2002 um ellefu þúsund íbúðir en heildarfjöldi íbúða á Íslandi á þessum tíma var um 116 þúsund. Verkamannabústaðakerfið taldi því um 9,5% af öllum heimilum landsins þegar það var lagt niður. Við þessa aðgerð var leigutökunum í kerfinu boðið upp á að eignast heimili sín. Þetta var í anda séreignarstefnunnar en

ir á Íslandi í vanda

Íslenskur húsnæðismarkaður

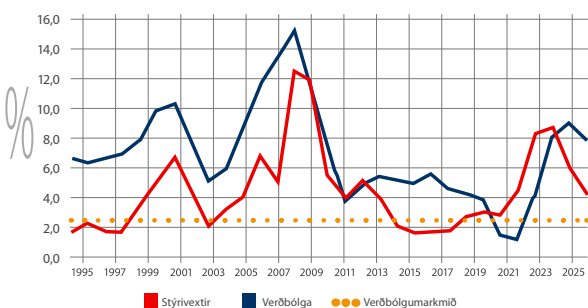


á móti urðu heimilin skuldsettari. Veitt voru lán til kaupenda á markaðsvöxtum sem voru mun hærri en vextir sem veittir voru til verkamannabústaða í fjármögnun á kerfinu, en vaxtastig á Íslandi er hátt og því fylgir verulegur kostnaður að fá fjármagn að láni. Leigjendur íbúðanna fengu reyndar að kaupa undir markaðsverði og margir seldu strax á hærra verði. Þetta hafði þau áhrif að eftirspurn á almenna leigumarkaðnum jókst verulega og leiguverð hækkaði. Við þessa breytingu á húsnæðismarkaði fór efnameira fólk í auknum mæli að sjá hag í að festa fé sitt í íbúðarhúsnæði og sagan hefur sýnt að slík ávöxtun hefur verið arðbær.

90% húsnæðisveðlánin og vextir og verðbólga

Hið opinbera opnaði á þann möguleika árið 2004 að veita íbúðakauplán til einstaklinga fyrir allt að 90% af kaupverði fasteignar en áður hafði aðeins verið möguleiki að fjármagna 65% af kaupverði með lánunum. Íbúðalánasjóður í eigu íslenska ríkisins og forverar þeirrar stofnunar höfðu veitt almenningi veðlán til

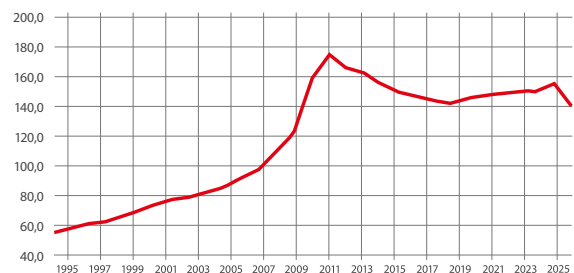
Þróun stýrivaxta og verðbólgu á Íslandi



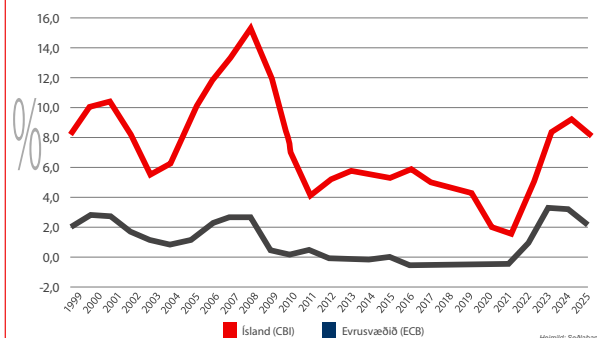
íbúðakaupa fram til þessa. Við þessa breytingu brugðust bankar við og fóru að veita langtímalán til almennings í samkeppni við ríkið. Við þetta styrktist séreignarstefnan enn frekar í sessi og þróun annarra búsetuforma átti verulega undir högg að sækja. Þetta hafði reyndar líka í för með sér að verð á íbúðarhúsnæði hækkaði mjög hratt þar sem tiltölulega auðvelt var fyrir almenning að fjármagna fasteignakaup.

Vaxtastigið hér á landi hefur alla tíð verið hátt og verulega hærra en í þeim löndum sem Íslendingar bera sig helst saman við sem eru Norðurlöndin. Þrátt fyrir háa vexti á Íslandi hefur það ekki komið í veg fyrir þráláta verðbólgu sem á þessari öld hefur að verulegu leyti orsakast af háu og vaxandi húsnæðis- og leiguverði.

Meðalgengi ISK / EUR



Samanburður stýrivaxta á Íslandi og á Evrusvæðinu



Annar þáttur sem haft hefur áhrif á kjör á Íslandi er raungengi íslensku krónunnar gagnvart helstu gjaldmiðlum heimsins. Á síðasta áratug hefur það leitað nokkurs jafnvægis eftir að hafa fallið hressilega eftir bankahrunið árið 2009. Þá hefur vaxtastig á Íslandi haft veruleg áhrif á þróun húsnæðismarkaðar. Í samanburði við lönd innan ESB eru vextir á Íslandi mun hærri og sögulega hefur munurinn jafnvel verið enn meiri en hann hefur verið síðustu ár.

Leigufélög á almennum húsnæðismarkaði

Mjög fá leigufélög hafa orðið til á almenna húsnæðismarkaðnum og hafa félögin jafnframt átt í erfiðleikum með að festa rætur. Stærstu félögin eru Alma íbúðafélag og Ívera íbúðafélag. Ívera má segja að sé fyrsta íbúðafélagið sem íslenskir lífeyrissjóðir koma að með fjármagn. Alma íbúðafélag á um 1100 íbúðir og Ívera íbúðafélag á um 1600 íbúðir. Samtals eru þetta um 2700 íbúðir eða um 1,7% af heildarfjölda íbúða á Íslandi.

Leiguíbúðir í eigu einstaklinga

Þróun húsnæðisverðs á Íslandi á þessari öld hefur laðað fjársterka einstaklinga að fjárfestingu í íbúðarhúsnæði og þekkt er að einstaklingar eigi fleiri en eina íbúð og sumir jafnvel margar íbúðir.

Þessar íbúðir fara flestar á almennan leigumarkað og þá helst í þeim tilgangi að hámarka hagnað eigenda sinna en margar fara í tímabundna leigu til ferðamanna. Áhrif þessa eru helst tvíþætt; umframefitirspurn verður eftir húsnæði til kaups og leigu, það veldur verðhækkunum sem ýta undir verðbólgu sem svo er brugðist við með hækkun stýrivaxta hjá Seðlabanka Íslands. Hækkun stýrivaxta leiðir til almennrar hækkunar vaxta og vegna þess halda verktakar að sér höndum við húsnæðisuppbýggingu. Þetta leiðir svo áfram til húsnæðisskorts á markaði. Þetta ástand hefur verið með þessum hætti síðustu tvo áratugina hið minnsta.

Húsnæðisskortur blasir við

Eins og sagt var í upphafi vantar líklega um tíu til tólf þúsund íbúðir inn á húsnæðismarkaðinn til að anna eftirspurninni eða þörfinni. Áætlað er þessu til viðbótar að byggja þurfi árlega um þrjú til fimm þúsund íbúðir á ári á landinu öllu til að halda í við fjölsfjöldaþróunina og þróun samfélagsins. Almenn eru leiguíbúðir í eigu einstaklinga fremur ótryggur húsnæðiskostur því einstaklingar umfram allt reyna að hámarka hagnað sinn. Einstaklingar eru almennir ekki sérfræðingar í rekstri leiguhúsnæðis og vænta má að þegar sölutækifæri kemur séu slíkar íbúðir seldar. Við slíka sölu er engin trygging fyrir áframhaldandi leigu hjá þeim sem í íbúðinni býr.

Áætlað er að um 10% íbúðarhúsnæðis á Íslandi sé leiguhúsnæði á almennum markaði sem gerir þá 16 þúsund íbúðir. Um 3000 eru í eigu leigufélaga og því standa eftir 13.000 íbúðir í eigu einstaklinga og mögulega fyrirtækja. Gera má ráð fyrir að af þessum íbúðum séu 4 þúsund nýttar í skammtímaleigu til ferðamanna og því eru um 9000 íbúðir til almennrar útleigu eða líðlega 5,5% af heimilum á Íslandi.

Húsnæðissamvinnufélög

Nokkur húsnæðissamvinnufélög er að finna á Íslandi en þau langstærstu eru Húsnæðissamvinnufélagið Búseti og Húsnæðissamvinnufélagið Búmenn. Önnur húsnæðissamvinnufélög eru mun minni og staðbundin við einn bæ eða sveitarfélag. Íslensk húsnæðissamvinnufélög eru að norrænni fyrirmynd en fyrirkomulag þeirra er þó að nokkru ólíkt því sem gerist á hinum Norðurlöndunum. Á Norðurlöndunum eins og Svíþjóð og Danmörku eru búseturéttarfélag opin almenningi en á Íslandi verður þú að gerast félagi og greiða félagsgjald til að eiga möguleika á að fá íbúð til leigu. Fyrirkomulagið er svokallaður búseturéttur þar sem einstaklingurinn greiðir búseturéttargjald sem félagið ákveður og getur hlaupið á milljónum króna, auk þess að greiða mánaðarlega leigu. Húsnæðissamvinnufélagið Búseti á og rekur um 1300 íbúðir og eru þær allar á höfuðborgarsvæðinu. Húsnæðissamvinnufélagið Búmenn á og rekur líðlega 500 íbúðir, flestar á SV-horni landsins en eiga einnig íbúðir á Akureyri og á Höfn. Áætla má að heildarfjöldi svokallaðra búseturéttaríbúða á landinu sé rétt um 2000.

Verkalýðshreyfingin stofnar Bjarg íbúðafélag

Bjarg íbúðafélag er húsnæðissjálfsseignarstofnun stofnuð af ASÍ og BSRB. Félagið er rekið án hagnaðarmarkmiða og er ætlað að tryggja tekjulágum fjölskyldum á vinnumarkaði aðgengi að öruggu íbúðarhúsnæði í langtímaleigu. Um er að ræða svokölluð leiguheimili að norrænni fyrirmynd, eða „Almene boliger“. Leiðarljós félagsins er að veita leigutökum öruggt húsnæði til langs tíma. Tilvist Bjargs er byggð á lögum nr. 52 frá árinu 2016 um almennar íbúðir. Markmið laga þessara er að bæta

húsnæðisöryggi fjölskyldna og einstaklinga, sem eru undir tekju- og eignamörkum skv. 10. gr. við upphaf leigu, með því að auka aðgengi að öruggu og viðeigandi leiguhúsnæði og stuðla að því að húsnæðiskostnaður sé í samræmi við greiðslugetu leigjenda eða að jafnaði ekki umfram fjórðung tekna. Í því skyni er ríki og sveitarfélögum heimilt að veita stofnframlög til byggingar og kaupa á almennum íbúðum til að stuðla að því að í boði verði leiguíbúðir á viðráðanlegu verði fyrir þá sem þurfa á því að halda. Með þessari lagasetningu var stigið stórt skref hjá hinu opinbera í að opna á fleiri valmöguleika fólks varðandi búsetukosti. Flöskuhálsinn er hins vegar sá að þau sem aðgang hafa að kerfinu er fólk í lægstu tíund tekna í samfélaginu auk þess sem líka er horft til eigna. Kosturinn er hins vegar sá að ungt fólk sem fer inn í kerfið getur haldið sér inni í kerfinu þó svo tekjur þess og eignir aukist umfram tekjumörk síðar á lífsleiðinni.

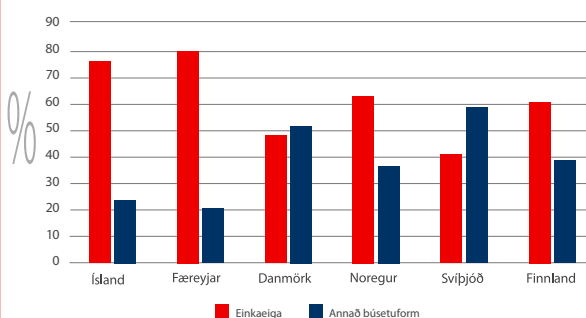
Bjarg á 1055 íbúðir sem ætla má að sé um 0,65% af heimilum á Íslandi. Rekstur þess gengur vel og áform eru um frekari vöxt enda er eftirspurnin eftir íbúðum hjá félaginu mikil.

Sveitarfélögum á Íslandi ber að hafa framboð leiguíbúða fyrir samfélagsþegna sem búa við mjög bágar aðstæður. Lítið er á leigu í félagslegu leiguhúsnæði sem tímabundna úrlausn og geta breytingar, til að mynda á hjúskaparstöðu, fjölskyldustærð eða fjárhagsstöðu leitt til endurskoðunar á leigurétti. Upplýsinga um þessa þætti er aflað á hverju ári hjá sveitarfélögunum. Reykjavíkurborg er langstærsta sveitarfélagið á Íslandi og á og rekur sitt eigið íbúðafélag, Félagsbústaði. Á Íslandi er áætlað að fjöldi félagslegra íbúða á vegum sveitarfélaga sé um 5500 en þar af eru um 3000 í eigu Félagsbústaða. Félagslegar leiguíbúðir sveitarfélaganna eru því líðlega 3% af heildarfjölda íbúða á Íslandi.

Samanburður á milli norrænna landa

Húsnæðismarkaðurinn á Íslandi hefur um langa hríð verið þungur og ósveigjanlegur. Í huga þeirra sem berjast fyrir bættum kjörum almennings er nauðsynlegt að hvetja til fjölbreyttra búsetuforma, stöðugleika í fjármögnun og þar með mögulega að skapa nýtt regluverk hjá hinu opinbera. Til þess þarf að stórauka framboð leiguíbúða sem ekki eru háðar því verði sem myndast á hinum óstöðuga leigumarkaði.

Samsetning húsnæðismarkaðar á Norðurlöndunum



Verulegur hluti íbúða á hinum Norðurlöndunum er í opinberum eða samvinnureknum leigukerfum sem þó eru opin almenningi. Þetta eru yfirleitt félög sem rekin eru án hagnaðarmarkmiða eða leitast eftir hóflegum hagnaði. Allt bendir til þess að meiri stöðugleiki ríki á þessum mörkuðum, þar sé meira val um búsetuform og húsnæðisöryggi sé meira. ■

Höfundur er framkvæmdastjóri Sameykis.

Þróun og áhrif tilskipunar ESB á lágmarkslaun

EPSU (Samband evrópskra stéttarféлага opinberra starfsmanna í Evrópu) vakti athygli á grein um tilskipun Evrópusambandsins um lágmarkslaun á vinnumarkaði aðildarríkja sambandsins og áhrif hennar á vinnumarkaðinn í Evrópu. Greinin er unnin úr ársskýrslu Eurofound (Minimum wages in 2025: Annual review) um lágmarkslaun ríkjanna innan Evrópusambandsins fyrir árið 2025 en stofnunin gegnir því hlutverki að veita þekkingu á vinnumarkaði, bæta lífsskjör og vinnuskilyrði, og styðja við þróun betri félags-, atvinnu- og vinnumarkaðsstefnu innan ESB. Greinin er eftir hagfræðinginn Christine Aumayr-Pintar sem er rannsóknastjóri á vinnumarkaði hjá Eurofound og Carlos Vacas-Soriano, doktor í vinnumarkaðshagfræði, sem unnið hefur að fræðilegum rannsóknum á sviði launamisréttis, tekjuskiptingar og lágmarkslauna á evrópskum vinnumarkaði hjá sömu stofnun. Greininni er ætlað að varpa ljósi á þróun lágmarkslauna í Evrópu.

Eftir Carlos Vacas-Soriano og Christine Aumayr-Pintar

Lágmarkslaun hafa hækkað verulega í aðildarríkjum ESB á síðustu áratugum, sérstaklega í löndum Mið- og Austur-Evrópu. Ríkisstjórnir aðildarríkjanna hafa nú gert það að stefnu sinni að hækka lágmarkslaun á vinnumarkaði. Þannig hafa lágmarkslaun hækkað hraðar en meðallaun og því hafa miðgildi launa hækkað að sama skapi. Þessi þróun hefur orðið til vegna tilskipunar ESB um lágmarkslaun, sem nú þegar hefur áhrif á hvernig lágmarkslaun eru ákvörðuð í nokkrum aðildarríkjum sambandsins.

Öll aðildarríki ESB hafa einhvers konar lágmarkslaunakerfi.

Þessi grein beinist þó að þeim 22 aðildarríkjum sem hafa ein einföld, almenn lágmarkslaun á landsvísi. Ekki er tekið tillit til fimm aðildarríkja í þessari grein; Austurríkis, Danmerkur, Ítalíu, Finnlands og Svíþjóðar, vegna þess að þar eru lágmarkslaun ákveðin í gegnum kjarasamninga milli aðila vinnumarkaðarins.

Munur lágmarkslauna meðal ríkja sem gengu í ESB eftir 2004

Mismunur á lágmarkslaunum og launum almennt innan ESB hefur minnkað verulega á undanförunum áratugum, einkum vegna mikilla launahækkana í Mið- og Austur-Evrópu (sjá mynd 1).

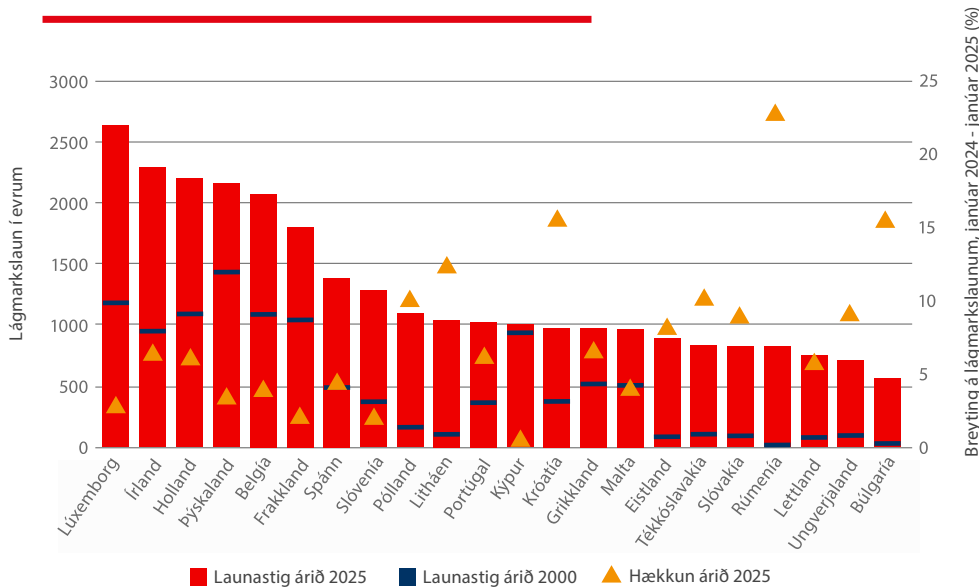
Árið 2000 voru lágmarkslaun í Lúxemborg meira en 47 sinnum hærri en í Rúmeníu. Árið 2025 hefur munurinn milli hæstu



og lægstu lágmarkslauna í Lúxemborg og Búlgaríu minnkað fimmfalt á milli þessara landa. Fyrir 25 árum voru mánaðarleg lágmarkslaun í mörgum Mið- og Austur-Evrópuríkjum, þar á meðal Rúmeníu, Búlgaríu, Lettlandi, Eistlandi og Slóvakíu, undir 100 evrum á mánuði eða rúmar 14 þúsund krónur á núverandi gengi. Í öðrum löndum eins og í Ungverjalandi, Litháen, Tékklandi og Póllandi voru mánaðarlaunin aðeins

Hæstu launin eru í sex vestur-evrópskum löndum innan ESB; Lúxemborg, Írlandi, Hollandi, Þýskalandi, Belgíu og Frakklandi. Þar eru lágmarkslaunin 1.802 evrur eða röskar 258 þúsund krónur á mánuði. Miðgildi launa níu ríkja innihalda bæði eldri aðildarríki (sem gengu í ESB fyrir 2004) og nýrri aðildarlanda af Miðjarðarhafssvæðinu, með laun frá u.þ.b. 1.381 evru eða um 198 þúsund krónur á mánuði

Aðildarríki ESB: Lágmarkslaun í janúar 2000 og 2025 og prósentubreytingar milli 2000 og 2025.



Heimild: Útreikningar frá Eurostat og Eurofound

Mynd 1: Lágmarkslaun í janúar 2000 og 2025 og prósentubreytingar milli 2000 og 2025, aðildarríki ESB.

Athugasemdir: Aðildarríkjunum er raðað eftir launastigi í janúar 2025. Eldri gögn frá janúar 2000 voru notuð sem viðmiðunarár: (janúar 2001 fyrir Írland, janúar 2009 fyrir Króatíu, janúar 2023 fyrir Kýpur, janúar 2015 fyrir Þýskaland). Vöxtur milli janúar 2024 og 2025 er reiknaður í innlendum gjaldmiðlum.

hærrí, í kringum 161 evra, eða um 23 krónur. Síðan þá hafa lágmarkslaun þessara landa hækkað verulega, dregið hefur úr launamismun og í sumum tilfellum náð fram úr löndum eins og Portúgal og Grikklandi að nafnverði.

Þessi þróun nær líka yfir mun á milli þessara landa á framfærslukostnaði. Þó mismunur á verðlagi milli landa skýri að hluta launamuninn, þá sést sama þróun þegar lágmarkslaun eru mæld með kaupmáttarvísitölu. Í því tilviki hefur launamunur hæstu og lægstu launa lækkað úr meira en 20:1 árið 2000 í 2:1 árið 2025 – samanborið við 47:1 og nærri 5:1 mælt í evrum.

Þrátt fyrir samstöðu um lágmarkslaun er launamunur enn mikill

Í janúar 2025 voru mánaðarleg lágmarkslaun tæplega 2.638 evrur (rúmar 378 þúsund krónur á núverandi gengi) í Lúxemborg en aðeins 551 evra (um 79 þúsund krónur á gengi dagsins í dag) í Búlgaríu.

Skýr mynd af svæðisbundnum vanda kemur upp úr kafinu þegar betur er skoðað.

á Spáni, niður í 960 evrur (kr. 137.731) í Króatíu, Grikklandi og Möltu. Lægstu launin eru innan sjö aðildarríkja í Mið- og Austur-Evrópu sem gengu inn í ESB eftir 2004, þar sem lágmarkslaun eru frá 886 evrum (um 127 þúsund krónum) í Eistlandi niður í 551 evru (kr. 79 þúsund krónum) í Búlgaríu.

Þessi launamunur, sem endurspeglar almennt launastig, er ein helsta ástæða þess að vinnuafli færir sig á milli landa og staða innan ESB, sérstaklega frá ríkjum í austur- og suðurhluta Evrópu til tekjuhærrí ríkja í vestri og norðri.

Breytingar á lágmarkslaunum milli janúar 2024 og 2025

Sama svæðisbundna myndin kemur í ljós þar sem hækkun lágmarkslauna

er almennt meiri í löndum þar sem laun voru lág fyrir. Níu mestu nafnverðshækkunirnar áttu sér stað í Mið- og Austur-Evrópu, frá nærri 23% í Rúmeníu og allt niður í niður í 8% í Eistlandi. Í eldri aðildarríkjum ESB voru hækkunartölur almennt hóflegri en sem hér segir. Lágmarkslaun hækkuðu í öllum aðildarríkjum nema Kýpur á þessu tímabili. Þó nafnverðshækkunir hafi verið eitthvað minni en fyrri ár, þá þýddi áframhaldandi hjöðnun verðbólgu að láglaunafólk upplifði aukinn kaupmátt í flestum aðildarríkjum Evrópusambandsins.

Áhrif nýrrar tilskipunar ESB vegna lágmarkslauna

Vaxandi áhugi á lágmarkslaunum sem leiðandi stefnu innan aðildarríkja ESB hefur fengist með nýrri tilskipun Evrópusambandsins um lágmarkslaun. Tilskipunin, sem átti að innleiða í landslög aðildarríkjanna fyrir nóvember 2024, miðar meðal annars að því að tryggja að aðildarríkin setji ramma utan um ákvörðun sem gerir lögbundin lágmarkslaun „fullnægjandi“. Það þýðir að með lágmarkslaunum sé nauðsynlegt að tryggja viðunandi starfs- og líf skjör, sem og að byggja upp sanngjarnt hagkerfi og samfélag, eins og

“

Hingað til hafa ríki ESB gert afar lítið í að meta þessa hlið lágmarkslauna hvað varðar framfærslukostnaðinn. Slóvenía er eina ríkið sem tengir lágmarkslaunahækkunar við skilgreinda neyslukörfu. Rúmenía hefur samþykkt svipað fyrirkomulag, en hefur ekki enn verið hrint í framkvæmd.

fram kemur í Evrópsku reglugerðinni um félagsleg réttindi. Þó ríkisstjórnir aðildarlandanna ráði enn lágmarkslaunum á vinnumarkaði, þá styrkir tilskipunin ferlið með því að krefjast reglulegrar endurskoðunar, skýrra viðmiða, aðkomu samráðsaðila og aðila vinnumarkaðarins. Hún krefst þess einnig að ríki velji „leiðbeinandi viðmiðunargildi“ við mat á hæfni lágmarkslauna, með dæmum um 60% af brúttómiðgildi eða 50% af brúttómeðaltali launa.

Aukin áhrif á ákvörðu lagalegra lágmarkslauna

Á árinu 2025 hafa fleiri aðildarríki farið að nota þessi viðmið þegar hækkan lágmarkslauna er ákveðin. Flest þeirra nota meðaltal launa fremur en miðgildi og mörg beita 50% viðmiðinu eða því sem því nemur. Jafnvel áður en tilskipunin kom til framkvæmda hækkuðu lágmarkslaun hraðar en meðallaun og miðgildi launa í flestum aðildarríkjunum. Þessi þróun mun líklega halda áfram þar sem flest ríki hafa enn ekki náð settum viðmiðunargildum tilskipunarinnar. Eftir því sem fleiri aðildarríki nálgast þessi viðmið verða lágmarkslaun sanngjarnari miðað við laun vinnandi fólks almennt og uppfylla þannig eitt meginsjónarmið um sanngirni samkvæmt tilskipuninni.

Hitt sjónarmiðið, hvort lágmarkslaun dugi til mannsæmandi lífskjara, er minna þróað í framkvæmd til að verða að tilskipun. Það veltur ekki aðeins á launaupphæð heldur einnig á framfærslukostnaði og öðrum þáttum eins og fjölskyldusamsetningu, tekjum annars heimilisfólks og skatta- og bótakerfum. Hingað til hafa ríki ESB gert afar lítið í að meta þessa hlið lágmarkslauna hvað varðar framfærslukostnaðinn.



Slóvenía er eina ríkið sem tengir lágmarkslaunahækkunar við skilgreinda neyslukörfu. Rúmenía hefur samþykkt svipað fyrirkomulag, en hefur ekki enn hrint því í framkvæmd.

Innleiðing og næstu skref

Þrátt fyrir að innleiðingarfresturinn hafi runnið út hafa sum aðildarríki ekki enn að fullu innleitt tilskipunina. Þar sem breytingar hafa verið gerðar hafa þær oftast verið smávægilegar frekar en róttæk endurskoðun á launakerfunum. Í flestum tilvikum hafa ríki einfaldlega fellt orðalag tilskipunarinnar beint inn í landslög við hlið eldri viðmiða. Á sama hátt hafa samráðsaðilar vinnumarkaðarins oftast fengið hlutverk þegar teknar eru ákvarðanir um lagasetningar fyrir vinnumarkaðinn.

Þó þessar breytingar virðist smáar „á pappírnum“ verður forvitnilegt að fylgjast með raunverulegum áhrifum þeirra á komandi árum. Til dæmis: Þegar ríki ná viðmiðunargildunum, verða launahækkunar í framtíðinni hóflegri og í takti við meðallaun til að halda launahlutföllum og kaupmætti stöðugum? Eða verða viðmiðin sjálf hækkuð?

Þá er mikilvægt úrlausnarefni væntanlegur dómur Evrópudómstólsins um sjálfa tilskipunina. Úrskurðurinn sem er væntanlegur síðar á þessu ári snýr að kröfu Danmerkur um að tilskipunin verði felld niður að hluta eða í heild sinni. Það gæti haft mikil áhrif á stefnu ESB um lágmarkslaun – sérstaklega á tímum þegar samkeppnishæfni er sífellt ofar á baugi í stefnumótun fyrir vinnumarkaðinn innan Evrópusambandsins. ■

Höfundar starfa hjá Eurofound.

Samnorræn samstaða í Helsinki

Stjórnarhöllin er bygging framkvæmdastjórnar finnska ríkisráðsins. Hún gnæfir yfir öldungadeildartorginu í miðborg Helsinki. Í stjórnarhöllinni eru forsætisráðuneytið, skrifstofa dómsmálaráðherra og flestar deildir fjármálaráðuneytisins. Ljósmynd/Axel Jón

Texti og ljósmyndir eftir Axel Jón Ellenarson

Frá 18. til 20. ágúst 2025 fór fram árleg ráðstefna NSO, samtaka norrænna stéttarféлага sem starfa hjá ríkinu, í Helsinki. Ráðstefnan er mikilvægur vettvangur fyrir stéttarfélög opinberra starfsmanna á Norðurlöndum til að ræða brýn mál samtímans, bera saman reynslu og móta sameiginlega stefnu. Ráðstefnan var haldin í Hanaholmen, menningar- og samstarfsmiðstöð rétt við Espo, skammt frá höfuðborginni Helsinki. Þar komu saman fulltrúar allra norrænu landanna – Íslands, Færeyja, Noregs, Svíþjóðar, Danmerkur og Finnlands – til að ræða málefni sem brenna á félagsfólki á þessum umbrotatímum.



Gestgjafi ráðstefnunnar var finnska stéttarfélagið PRO, sem tók á móti gestum af mikilli gestrisni. Móttakan endurspegladi þann norræna anda samstöðu sem einkennir NSO, og skapaði sterkan grunn fyrir opnar og árangursríkar umræður. Frá Sameyki mætti átta manna hópur skipaður stjórnarmönnum og starfsfólki félagsins. Þátttakan skipti sköpum, því með henni tryggði Sameyki að sjónarmið íslenskra opinberra starfsmanna kæmu fram í umræðum um málefni sem snerta allt norrænt samfélag. Að vera hluti af NSO er mikilvægt fyrir Sameyki en líka Ísland. Smæð landsins og takmörkuð stærð vinnumarkaðarins getur gert það að verkum að rödd félagsfólks heyrir ekki á alþjóðavettvangi. Með þátttöku í norrænu samstarfi styrkist röddin, og reynsla annarra landa nýtist í baráttunni fyrir réttlæti, jöfnuði og öryggi.

Umræður sem móta framtíðina

Dagskrá ráðstefnunnar var fjölbreytt og spegladi breidd þeirra áskorana sem norræn samfélög standa frammi fyrir. Þau fjögur meginþemu sem urðu hvað mest áberandi á ráðstefnunni

voru húsnæðismál og félagslegt öryggi, innviðaöryggi og neyðarviðbúnaður, varnarmál á óvissutímum, gervigreind og upplýsingaóreiða og lýðræðisleg áskorun í því samhengi.



Niko Simola, formaður Trade Union Pro.

Húsnæðismarkaðurinn á Norðurlöndum var í brennidepli og var nefndur sem „hin ósýnilega krísa“ sem þjóðirnar standa frammi fyrir. Niko Simola, formaður PRO, lagði út frá þeirri staðreynd að óheftar hækkanir á húsnæðisverði og húsaleigu setji þúsundir fjölskyldna í mjög erfiða stöðu. „Ef fólk hefur ekki efni á öruggu heimili, hrynur almennt félagslegt öryggi í samfélaginu,“ sagði hann. Anna Johannesson, ritari Starvsfélagsins í Færeyjum, lýsti ástandinu á húsnæðismarkaðnum þannig að þar væri allt í miklum ólestri. „Skortur á húsnæði gerir ungu fólki erftitt að sækja sér menntun og jafnvel að stofna heimili,“ sagði Anna.

Ísland á einnig í svipuðum vanda. Gunnsteinn R. Ómarsson, framkvæmdastjóri Sameykis benti á að húsnæðisverð á Íslandi hefur hækkað langt umfram launavöxt, og að ófáir opinberir

starfsmenn, sérstaklega þeir tekjulægri, búa við ótryggar aðstæður. Umræður leiddu í ljós sameiginlega kröfu um að stéttarfélög taki virkan þátt í að þrýsta á stjórnvöld ríkjanna um félagslegt húsnæði og raunhæfar leiðir til að tryggja að almenningur hafi aðgang að öruggu og viðráðanlegu húsnæði.

Innviðaöryggi og samfélagsleg ábyrgð

Einn af áhugaverðari dagskrárliðum var erindi Janne Känkänen, forstjóra finnsku neyðarbirgðastofnunarinnar (NESA). Hann fjallaði um innviðaöryggi samfélaga og hvernig ríki geti tryggt stöðugleika þegar áföll skella á. Finnland hefur lengi verið í fararbroddi hvað varðar neyðarbirgðir vegna óvissunnar sem ætíð hefur ríkt við landamæri Finnlands og Rússlands. Finnar hafa búið til sérstakt kerfi sem tryggir að samfélagið geti staðið af sér kreppur – hvort sem þær stafa af heimsfaraldri, náttúruhamförum eða stríðsátökum. Känkänen lýsti hvernig Finnar unnu með Evrópusambandinu að endurskipulagningu mikilvægra fyrirtækja sem gegna lykilhlutverki í birgðahaldinu.

Vakti þetta erindi hans upp spurningar ráðstefnugesta: Hvert er hlutverk opinberra starfsmanna í slíkum aðstæðum? Hvernig geta stéttarfélög tryggt að starfsfólk fái nægilegt öryggi, bæði starfsöryggi sem og félagslegt öryggi, þegar samfélagið stendur frammi fyrir neyðarástandi? Í umræðum komu fram hugmyndir um að NSO gæti unnið að sameiginlegri stefnu um



Janne Känkänen er forstjóri Neyðarbirgðastofnunar Finnlands.

réttindi starfsmanna á neyðartímum, til að tryggja jafnræði og öryggi um öll Norðurlönd.

Varnarmál Norðurlanda – sameiginleg áskorun

Ástandið í Úkraínu setti mark sitt á ráðstefnuna. Jarno Limnéll, prófessor í hernaðarfræðum og þingmaður á finnska þinginu, flutti erindi þar sem hann greindi frá hvernig árásarstríð Rússlands hefur gjörbreytt öryggisumhverfi Norðurlandanna. Hann lagði áherslu á að norrænu ríkin hefðu tekið stór skref í átt til samvinnu á sviði varnarmála, bæði innan NATO og með tvíhliða samningum. Samt sem áður væri ljóst að öryggisáskoranirnar væru fjölbreyttar, „Þær snúa ekki aðeins að hernaði heldur einnig að orkuöryggi, netöryggi og verndun lýðræðisins,“ sagði Jarno. Þá ræddi hann um hvernig stéttarfélögin geti tryggt, eða stutt, við öryggi starfsfólks í opinberri þjónustu þegar samfélagið stendur frammi fyrir álagi eða stórum krísum. Að lokum sagði hann að norræn samstaða og samvinna stéttarfélaganna styrktu getu opinberra stofnana til að bregðast við.



Jarno Limnéll, doktor í hernaðarvísindum og þingmaður fyrir NCP á finnska þinginu. „Rússar þekkja jafnvel löggjöfina okkar betur en við. Þeir finna glufur sem þeir ráðast á og við á þinginu höfum brugðist snögg við og lokað á þá.“

Upplýsingaóreiða sem vopn

Á tímum stríðs og pólitískrar óvissu hefur upplýsingaóreiða orðið eitt helsta vopn valdhafa sem vilja grafa undan lýðræði. Henrik Haapajärvi, yfirmaður alþjóðamála hjá PRO, fjallaði ítarlega um hvernig rangfærslur, áróður og skipulagðar upplýsingaárásir geta haft áhrif á traust samfélagsins. Hann benti á að upplýsingaóreiða snertir ekki aðeins stjórnsmál, heldur einnig opinbera þjónustu; árásir á heilbrigðiskerfi, menntastofnanir eða velferðarkerfi geta grafið undan trú almennings á að ríkið starfi í þágu borgaranna. Með tilkomu nýrrar tækni, gervigreindarinnar, hafa upplýsingaóreiða og falsfréttir aukist stórlega á samfélagsmiðlum eins og Facebook, Instagram og TikTok. „Stéttarfélögin hafa þar lykilhlutverki að gegna – þau geta staðið vörð um áreiðanlega upplýsingamiðlun, frætt félagsfólk og almenning um réttindi sín og þannig styrkt varnir lýðræðisins,“ sagði Henrik.



Henrik Haapajärvi, Henrik Haapajärvi, yfirmaður alþjóðamála hjá Verkalýðsfélaginu PRO í Finnlandi, fjallaði um upplýsingaóreiðu á óvissutímum.

Sameiginleg sýn og framtíðaráherslur

Á lokadegi ráðstefnunnar voru niðurstöður hennar dregnar saman. Ljóst er að þrátt fyrir ólíkar aðstæður í hverju landi, þá eru vandamálin sameiginleg; húsnæðisvandí, öryggisáskoranir, upplýsingaóreiða og þörf á traustu félagslegu samfélagi sem byggir á réttindum og vernd. Niko Simola, formaður PRO, sagði í lokaorðum sínum að styrkur Norðurlandanna fælist í samstöðu stéttarfélaganna: „Við verðum að nýta okkur styrk samstöðunnar. Aðeins með norrænni samvinnu getum við tryggt að rödd opinberra starfsmanna heyrir – og að velferðarsamfélagið haldist sterkt,“ sagði Niko að lokum.

Þátttaka Sameykis í NSO er ekki formsatriði heldur raunverulegt afl. Í gegnum þetta samstarf getur Ísland deilt reynslu sinni og fengið lærdóm frá öðrum, tekið þátt í sameiginlegum aðgerðum gagnvart stjórnvöldum og tryggt að réttindi opinberra starfsmanna séu varin á breiðum norrænum vettvangi. Þar var ráðstefnan í Helsinki áminning um að norrænt samstarf er ekki lúxus, heldur nauðsyn. Á tímum óvissu, stríðs og efnahagslegra sveiflna er samstaða opinberra starfsmanna lykillinn í að verja réttindi, styrkja lýðræðið og tryggja félagslegt öryggi. ■

Opinber þjónusta og lýðr

Daniel Bartossa skrifar um verkalýðsbaráttuna í Evrópu og árásir stjórnvalda á opinber störf og innviði sem sinna grunnþjónustu í löndunum. PSI eru alþjóðasamtök stéttarféлага opinberra starfsmanna með um 55 milljónir félagsmanna og er bandalag opinberra starfsmanna á Íslandi, BSRB, aðili að samtökunum. Daniel segir að félagsfólk þurfi að taka þátt í baráttunni að verja opinber störf sem nýfrjálshyggja og hægri öfl hlynnt markaðshyggju og popúlisma leitast við að leysa upp.

Eftir Daniel Bartossa

Þann 23. júní sl., á alþjóðlegum degi opinberrar þjónustu, fékk dagurinn nýja þýðingu. Áratugir af stjórnaritari nýfrjálshyggju hafa aukið ójöfnuð og grafið undan opinberum störfum og stofnunum sem hefur skapað aðstæður fyrir núverandi árásir nýfrjálshyggjunnar að innviðunum. Þessar aðstæður hafa skapað almenna reiði hjá almenningi sem reiða sig á opinbera grunnþjónustu. Það eru mistök að halda að þessar árásir séu einungis eðlilegt framhald af stjórnaritari nýfrjálshyggjunnar áratugum saman.

Verðum að búa okkur undir baráttuna og berjast á móti

Nú á dögum verðum við vitni að umskiptum á fyrirlitningu nýfrjálshyggjuaflanna á opinberri þjónustu og ríkisvaldi yfir í valdniðslu þess af hálfu alræðissinna. Þetta er grundvallarmunur á umfangi, tilgangi og hættu sem felur í sér hættulega ógn við lýðræði, opinbera þjónustu og stéttarfélög. Þetta eru umskipti sem við verðum að skilja og bregðast við.

Árásir þessar á opinbera þjónustu, launafólk og stéttarfélög af hendi alræðissinna og auðmanna um allan heim eru fordæmalausar, og það er ástæða fyrir því að þeir ráðast að opinberum starfsmönnum og grunnþjónustunni. Valdamiklir dómarar geta ógilt stjórnarskrárbrót sem þessi öfl framkvæma. Ég nefni nokkur dæmi um opinber störf sem helgast af hlutverki þeirra fyrir almenning; hjúkrunarfræðingur hugsar um það fólk sem þarf á því að halda – ekki þá sem geta borgað mest, flugöryggiseftirlitsmaður setur líf fólks ofar niðurskurði. Vinnueftirlitsmaður getur komið í veg fyrir að fyrirtæki reki fólk og brjóti á réttindum og skyldum sem gilda í kjarasamningum þess. Kennarar geta kennt heilu kynslóðunum gagnrýna hugsun og færni til að sjá í gegnum lygnar.

Baráttan hefst núna – stundin er runnin upp því ógnin er raunveruleg gegn opinberum störfum

Við sjáum allt í kringum okkur að alræðissinnar ráðast á opinbera innviði og þá sem veita opinbera þjónustu, vegna þess að stéttarfélögin er síðasta varnarlínan milli lýðræðis og auðræðis. Þeir vita að opinber þjónusta, sem veitt er öllum og fyrir fólk – en ekki fyrir gróða – sýnir að annar heimur er mögulegur. Á hverjum degi sem starfsfólk veitir opinbera þjónustu er það ákveðin mótstaða gegn þeim

sem vilja markaðshyggju og auðræði. Þegar við veitum heilbrigðisþjónustu, menntun og aðra nauðsynlega þjónustu öllum borgurum, óháð auði eða stöðu, erum við að byggja heim sem byggist á samstöðu og jöfnuði fremur en gróða, arðráni og misnotkun. Og stéttarfélög okkar, sem standa með milljónum starfsmanna um allan heim sem veita þessa þjónustu, verja hana. Þess vegna sjáum við opinbera starfsmenn í auknum mæli vera nú að undirbúa sig til að



standa í vegi fyrir tilraunum til að nota stjórnsýsluna til árása á grunninnviði samfélaganna sem opinber þjónusta er. Stéttarfélög opinberra starfsmanna hafa sýnt að vonin um betra samfélag lifir enn og baráttan er ekki töpuð, og þess vegna verðum við að skipuleggja okkur enn betur en þessir andstæðingar okkar gera. Það er ljóst að aðgerðaleysi er ekki lengur valkostur fyrir okkur.

Um allan heim má sjá stéttarfélögin berjast gegn þessari óheillapróun þar sem félagsfólk hafnar hræðsluáróðri og falsloforðum öfgahægrisinna. Þegar við berjumst á móti þessari hugmyndafræði sköpum við farveg fyrir meðvitund í

Æði situr undir árásum

huga almennings um ójöfnuð og alvald yfir samfélögunum og um leið sköpum við hreyfingu sem vekur von um breytingar og bjartari framtíð fyrir betra samfélag og öfluga opinbera þjónustu.

Pegar við sameinumst og berjumst á móti, vinnum við

Í Kenía reyndi ríkisstjórnin að troða niður réttindi heilbrigðisstarfsfólks og einkavæða heilbrigðiskerfið. Læknar og stéttarfélög þeirra vissu að þetta myndi gera opinbera heilbrigðisþjónustu verri – fyrir sjúklinga og starfsfólk – og skipulögðu friðsöm mótmæli til að krefjast þess að kjarasamningur þeirra yrði virtur. Þegar þeim var mætt með ofbeldi og aðalritari þeirra, Dr. Davji Attelah, var skotin í



höfuðið af lögreglu, hörfuðu þeir ekki heldur fjölmenntu af meiri krafti með víðtækari stuðningi og reiði almennings vegna aðgerða stjórnvalda. Ríkið átti ekki annan kost en að hrinda samningnum í framkvæmd og hefja frekari kjarasamningaviðræður.

Í Suður-Kóreu hóf forsetinn valdarán með því að lýsa yfir herlögum til að leggja niður sjálfstæða stjórnsýslu og beita hernum gegn andstöðunni. Opinberir starfsmenn og verkalyðshreyfingin marseruðu samstundis að þinginu til að verja lýðræðið – og hrundu valdaráninu á nokkrum klukkustundum.

Í Pakistan hafa heilbrigðisstarfsmenn, að mestum hluta konur, í áratugi veitt milljónum manna bráðnauðsynlega þjónustu án þess að hljóta viðurkenningu sem opinberir starfsmenn. Þegar þeim var sýnd fyrirlitning kröfðust þessar konur stéttarfélagsréttinda, skipulögð voru mótmæli sem þúsundir láglænaðra starfsmanna tóku þátt í og sýndu styrk sinn með verkfallssetum og mótmælagöngum að þinginu. Þær unnu sigur, fengu miklar launahækkanir og stofnuðu á síðasta ári sitt fyrsta stéttarfélag. Þær börðust – og þær unnu.

Í Ástralíu hjálpuðu stéttarfélögin Verkamannaflokknum að ná endurkjöri og börðust gegn hagsmunavörðum og lobbýistum einkafyrirtækja til að tryggja tímamótalöggjöf sem jók opinber framlög með því að skylda fyrirtæki til að birta efnahagsreikninga sína til að komast hjá skattsvikum. Í Brasilíu stöðvuðu stéttarfélögin valdaránstillraun Bolsonaro og hjálpuðu Lula til að komast aftur til valda. Í Bandaríkjunum hafa stéttarfélög orðið að raunverulegri stjórnarandstöðu, staðið gegn Trump og hernaðarvæðingu hans á opinberum vinnustöðum og árásum á innflytjendur.

Á alþjóðavettvangi leitast fjármagnsöflin við að losa sig undan öllum opinberum lögum og skyldum og sameinast alræðissinum við að svipta alþjóðastofnanir fjármagni og veikja þær. PSI og félagar okkar innan Sameinuðu þjóðanna berjast gegn þessari þróun og fyrir réttlátara alþjóðakerfi þar sem launa- og verkafólk er í forgangi. Við höfum stöðvað afreglugerðarsamninga eins og TiSA, unnið nýja alþjóðlega vinnulöggjöf og WHO heimsfaraldurssamning sem verndar hundruð milljóna opinberra starfsmanna. Við höfum tryggt nýjan alþjóðlegan lágmarksskatt á fyrirtæki og hafið skattasamningsviðræður á vettvangi Sameinuðu þjóðanna.

Í upphafi réttindabaráttunnar skrifaði James Baldwin að „örvænting er blindgata sálarinnar; hún gerir okkur blind fyrir möguleikum breytinga“. Við megum ekki leyfa ringulreið hægrisins að leiða okkur inn í örvæntingu eða trufla okkur frá því verki sem bíður okkar að vinna að sanngjarnara og jafnara samfélagi.

Við verðum að skipuleggja okkur líkt og aldrei fyrr

Til að byggja verkalyðshreyfingu upp sem getur sigrast á sundrunu og hatri sem nýfrjálshyggjan elur á þurfum við öll að sýna samstöðu með einingu og von meðal okkar. Sama gildir um að standa vörð um opinbera þjónustu sem er lífæð milljarða manna um allan heim.

Stundin er komin og ógnin raunveruleg, eins og bandaríski verkalyðsleiðtoginn Dolores Huerta sagði einu sinni: „Það er kominn tími til að stíga af gangstéttinni og út á göturnar.“ ■

Höfundur er framkvæmdastjóri PSI, Alþjóðlegra samtaka stéttarféлага opinberra starfsmanna.



„Allir þurfa opinbera þjónustu, einnig þeir sem eru á móti henni“

Eftir Axel Jón Ellenarson Ljósmyndir: Árni Sæberg og úr safni

Sonja Ýr Þorbergsdóttir hefur verið formaður BSRB frá haustinu 2018 en hún hefur unnið fyrir félagsfólk aðildarfélaga BSRB mun lengur, enda starfaði hún sem lögfræðingur bandalagsins frá árinu 2008. Sonja er með B.Sc.-gráðu í viðskiptalögfræði og ML-gráðu í lögfræði frá Háskólanum á Bifröst. Hún kenndi vinnurétt sem stundakennari við laga- og viðskiptadeild Háskólans í Reykjavík og var auk þess aðjúntkt við Háskólann á Bifröst.



BSRB var stofnað árið 1942, m.a. af SFR og öðrum stéttarfélögum á opinberum vinnumarkaði sem voru sammála um mikilvægi þess að taka höndum saman í hagsmunabaráttu launafólks. Sonja Ýr segir að hún sé þakklát fyrir að starfa fyrir bandalagið og tilgangur þess sé fyrst og fremst jafnréttisbarátta. Þá segir hún að hlutverk BSRB sé m.a. að berjast fyrir því að tryggja að launafólk fái sinn réttmæta skerf af verðmætasköpun samfélagsins.

Hagsmunabaráttan er verkalyðspólítík

Við hefjum viðtalið við Sonju Ýri á að spyrja hana um hver grunngildi og tilgangur bandalagsins eru.

„BSRB var stofnað árið 1942, m.a. af SFR og öðrum stéttarfélögum á opinberum vinnumarkaði sem voru sammála um mikilvægi þess að taka höndum saman í hagsmunabaráttu launafólks. Á þeim tíma þegar BSRB var stofnað var ríkjandi dýrtíð. Verðbólga, háir vextir og slæm afkoma heimilanna og markmiðið var að standa vörð um heimilin í landinu, um kaup og kjör og ekki síst þjónustu hins opinbera. Hugsjónin þá sem nú er að vera samfélagsafl sem stuðlar að auknum lífsgæðum. Stefna BSRB endurspeglar að þetta er hagsmunabaráttan í viðum skilningi og einkum gagnvart stjórnvöldum, með megináherslu á almannþjónustu, fjárhagslegu stuðningskerfin, húsnæðismál og fleira.

Styrkur okkar hefur í árána rás verið sá að við sameinumst um grunngildi um velferð, jöfnuð og jafnrétti fyrir öll en ekki bara sum. Þetta eru gildi sem við sameinumst um þvert á stjórnmalaskoðanir eða ólíka samfélagslega stöðu okkar að öðru leyti. Sérstaklega hefur BSRB lagt áherslu á fjölskylduna. Þetta hefur alltaf verið bandalaginu hjartans mál – að horfa til stuðningskerfa fyrir fjölskyldur. Rúmlega 80 ára saga BSRB er samofin samfélagsþróuninni og við höfum því reynslu af að starfa náið með ríkisstjórnun að heildarhagsmununum en líka af að vera í þeirri stöðu að þurfa að veita stjórnvöldum ríkulegt aðhald ef við teljum að þau séu að gæta sérhagsmuna á kostnað sameiginlegra hagsmuna. Við höfum náð fram mikilvægum kjara- og samfélagsumbótum en stundum þurfum við að há varnarbáttu,“ segir Sonja Ýr.

Öflug opinber þjónusta forsenda jöfnuðar

Telurðu að ríkisstjórnin styðji stefnu verkalyðshreyfingarinnar um aukinn jöfnuð og réttindi borgaranna?

„Já, ég myndi segja að í stjórnarsáttmála ríkisstjórnarinnar sé að finna mörg atriði sem ríma við stefnu BSRB. Við vorum þó ekki sérlega hrifin af því að fyrsta verk ríkisstjórnarinnar skyldi vera að óska eftir hagræðingartillögum. Við bentum á að ríkissjóður hefur verið rekinn með halla til margra ára vegna ófjármagnaðra skattalækkana, t.d. lækkunar á tryggingargjaldi, fjármagnstekjuskatti, erfðaskatti og bankaskatti. Hagræðingaraðgerðir munu því ekki stoppa í gatið en geta dregið enn frekar úr einkennum okkar sem norræns velferðarsamfélags.

Þegar hagræðingartillögurnar litu svo dagsins ljós töldum við margar þeirra draga taum Samtaka atvinnulífsins og Viðskiptaráðs. Þar er til dæmis lagt til að starfsmannalög verði löguð að almennum markaði sem myndi fela í sér skerðingu réttinda hjá opinberu starfsfólki. Það jafngildir stríðsyfirlýsingu við verkalyðshreyfinguna. Að sjálfsögðu viljum við jafna kjörin milli almenna og opinbera vinnumarkaðarins en það verður að jafna upp á við.

Stjórnvöld verða að horfast í augu við að hinn raunverulegi vandi í starfsmannamálum er starfsmannavelta,

mönnunarskortur og mikil veikindafjarvera sem er jafnan rakin til mikils álags í störfum. Mesti sparnaðurinn fengist með því að grípa til aðgerða til að stemma stigu við þeim vanda – og það væri líka manneskjulegasta leiðin. Einn stærsti hópurinn sem missir starfsgetu og er á örorku er fyrrum starfsfólk heilbrigðis- og félagsþjónustu. Þetta eru konur 50 ára og eldri. Önnur tillaga hagræðingaráhópsins snýr að því að spara megi með því að auka valdheimildir ríkissáttasemjara, meðal annars til að grípa inn í vinnudeilur. Við höfum ítrekað sagt að það komi ekki til greina enda myndi það veikja verkfallsréttinn verulega og þar með samningsstöðu launafólks.

Er hætta á að verkfallsrétturinn verði skertur eða tekinn af launafólki?

„Þegar verkföll eru boðuð er það vegna þess að það er fullreynt að ná saman. Við höfum alltaf fengið gríðarlega afgerandi niðurstöðu í atkvæðagreiðslum um verkföll og



Einn stærsti hópurinn sem missir starfsgetu og er á örorku er fyrrum starfsfólk heilbrigðis- og félagsþjónustu. Þetta eru konur 50 ára og eldri. Önnur tillaga hagræðingaráhópsins snýr að því að spara megi með því að auka valdheimildir ríkissáttasemjara, meðal annars til að grípa inn í vinnudeilur. Við höfum ítrekað sagt að það komi ekki til greina.

góða þátttöku. Svo rík samstaða er sterkasta vopnið og það er yfirleitt það eina sem kemur kjarasamningsviðræðum í gang fyrir alvöru ef langt er á milli aðila. Verkfallsrétturinn er þannig eina örugga vopnið sem við höfum til að knýja fram breytingar. Sagan sýnir að stærstu sigirnir okkar – stytting vinnuvikunnar svo nýlegt dæmi sé tekið eða leiðrétting á misrétti í launum sem félagsfólk okkar sem starfar hjá sveitarfélögum bjó við árið 2023 – hefðu aldrei orðið nema vegna þess að við höfðum boðað verkfall. Það er ekki lýðræðislegt að gefa einni manneskju það vald að grípa inn í boðaðar aðgerðir launafólks, og ég neita að trúna að stjórnvöld ætli að ganga erinda atvinnurekenda í þessu grundvallarréttindamáli launafólks,“ segir formaður BSRB.



„Langflestar reglur sem gilda hér á landi um vinnumarkaðinn koma frá ESB. Alþjóðasamstarfið er því mjög mikilvægt, því annars værum við of smá ein og sér til að hafa áhrif.“

Styrkurinn felst í að tala einni skýrri röddu

Hvað með hlutverkaskipan stéttarfélaganna innan BSRB, hvernig er verkaskiptingunni háttað?

„Við byggjum á norrænni fyrirmynd og skipulag stéttarféлага og heildarsamtaka launafólks er svipað hjá okkur og ASÍ, sem eru stærstu heildarsamtök launafólks á Íslandi. Stéttarfélagin semja um kaup og kjör – og svo getum við tekið okkur saman á vettvangi BSRB ef vilji er fyrir hendi í málum sem varða sameiginlega hagsmuni við kjarasamningsborðið. Þeir eru yfirleitt fleiri en færri. Þess vegna höfum við undanfarin ár lagt gríðarlega áherslu á að við sameinumst ekki einungis um mikilvægar breytingar innan raða BSRB heldur að við vinnum að því að ná samstöðu og samvinnu við önnur heildarsamtök launafólks. Eitt dæmi þess er að samhliða gerð kjarasamninga á síðasta ári lögðu stjórnvöld fram aðgerðapakka til að styðja við kjarasamninga. Það var afrakstur mikillar vinnu þar sem við stóðum þétt saman með hinum heildarsamtökum launafólks og samræmdum kröfur okkar. Niðurstaðan var yfirlýsing um aukið framboð íbúðarhúsnæðis og hagkvæmra íbúða í almenna íbúðakerfinu, endurmat á virði kvennastarfa með gerð virðismatskerfis, brúun bilsins milli fæðingarorlofs og leikskóla, hækkun hámarksgreiðslna úr Fæðingarorlofssjóði, hækkun barnabóta og aðhald á hækkunum á opinberum gjaldskrá.

Jafnrétti forgangsmál BSRB

Jafnréttismálin hafa verið fyrirferðamikil hjá bandalaginu undanfarin ár. Hver er árangurinn af því öfluga starfi?

„BSRB hefur allt frá stofnun náð ýmsum mikilvægum áföngum í tengslum við jafnréttisbaráttuna. Fyrsta jafnlaunákvæðið sem sett var í lög árið 1954 og gilti um starfsfólk ríkisins var til dæmis afrakstur baráttu bandalagsins. BSRB stytta

vinnumarkaðinn í kjarasamningum tveimur árum áður en lögfest var 40 stunda vinnumarkaði fyrir allan vinnumarkaðinn. Sömuleiðis náðist réttur til launa í fæðingarorlofi fyrir konur á opinberum markaði áður en það varð almennur réttur. Það er mikilvægt að hafa í huga að tveir þriðju félagsmanna innan BSRB eru konur. Okkar fólk vinnur á stærstu kvennavinnustöðum landsins.

Frá því ég hóf störf hjá BSRB 2008 hefur alltaf eitthvað jafnréttistengt málefni verið eitt af forgangsmálunum. Við vörðum miklum tíma í að leggja okkar af mörkum við gerð jafnlaunastaðalsins sem var sannarlega framfaraskref á sínum tíma, og verður nú að endurskoða svo hann endurspegli bestu stöðu þekkingar. Fljótlega eftir að hann var tilbúinn árið 2012 varð okkur ljóst að meginástæða launamunar kynjanna er vegna þess hve kynskiptur vinnumarkaðurinn er, þ.e. að kvennastéttir hafa verið á lægri launum en sambærilegar stéttir allt frá upphafi. Konur hafa haldið samfélaginu uppi á afsláttarkjörum. Það hefur því verið forgangsverkefni undanfarin ár og í síðustu kjarasamningum fengum við í gegn að búið verði til heildstætt virðismatskerfi fyrir öll störf hjá ríkinu þannig að það verði hægt að bera saman störf þvert á stofnanir ríkisins. Þá er unnið að endurskoðun á starfsmati sveitarfélaga. Á árunum rétt fyrir og eftir #metoo-byltinguna sem hófst 2017 unnum við ötullega að vitundarvakningu um kynbundna og kynferðislega áreitni og annað ofbeldi á vinnumarkaði.

Stytting vinnumarkaðsrisastórt jafnréttismál

Við settum styttingu vinnumarkaðs á dagskrá, undirbyggðum umræðuna með mikilli rannsóknarvinnu, sömdum í kjarasamningum um tilraunaverkefni hjá ríkinu, fengum að

vera með í slíku verkefni hjá Reykjavíkurborg og sömdum loks um það í kjarasamningum árið 2020. Það er risastórt jafnréttismál. Ólaunuð störf við umönnun barna og rekstur heimilis hvíla enn þá mun frekar á herðum kvenna en karla. Til að breyta menningunni heima fyrir þurfa karlmenn líka meiri frítíma til að geta tekið aukinn þátt. Rannsóknir okkar sýna að þegar vinnuvikan styttest, þá verja feður meiri tíma með börnunum sínum. Það er því tvíhliða ávinningur – bæði jafnrétti og aukin velferð fjölskyldunnar. Í kjarasamningunum 2020 náðum við líka í gegn að orlof yrði 30 dagar fyrir öll og yrði þannig ekki lengur tengt við lífaldur. Fæðingarorlof var líka lengt í 12 mánuði í tengslum við gerð kjarasamninga sem hafði verið áralangt baráttumál okkar. Næst verður að brúa bilið milli fæðingarorlofs og leikskóla.

Kveikjan að Kvennaverkfallinu 2023 kemur frá okkur og við áttum í frábæru samstarfi við fjölda samtaka kvenna, launafólks, hinsegin fólks og fatlaðs fólks. Þar sáum við skýrt hverju samtakamátturinn getur skilað – stærsta útifundi sem haldinn hefur verið á Íslandi og skýru ákalli um breytingar. Þó að hér á landi hafi náðst mikill árangur í jafnréttismálum búa konur á Íslandi enn við kynbundinn launamun og faraldur kynbundins ofbeldis. Núna höfum við tekið höndum saman með á sjötta tug annarra samtaka og boðað heilt Kvennaár 2025 til að halda vitundarvakningunni og baráttunni áfram.

Sveitarfélögin sjálf voru mótfallin styttingu vinnuvikunnar

Þú nefnir styttingu vinnuvikunnar. Þar var loforð gefið um að fjármagn skyldi fylgja til að mæta mönnunarvandanum



Við reyndum að semja sérstaklega um hvernig ætti að standa að innleiðingu styttingarinnar hjá leikskólum þannig að það væri nær módelinu eins og á vaktavinnustöðum en tókst ekki – sem var í raun vegna þess að ónefndu stéttarfélagi lá svo á að semja áður en við náðum að útkljá nokkur útistandandi atriði.

vegna þessarar breytingar á vinnumarkaðnum. Við heyrum af óánægðum stéttum eins og starfsfólki leikskóla – þar er mikið álag og mikill mönnunarvandi. Hefur nægilegt fjármagn ekki fylgt styttingu vinnuvikunnar?

„Stytting vinnuvikunnar sem við sömdum um er þannig að þegar um dagvinnu er að ræða fylgdi ekki sjálfkrafa aukið fjármagn. Hver vinnustaður átti að endurskipuleggja vinnudaginn og finna leiðir til að mæta breytingunni. Kjarasamningurinn var skýr um að það ætti að vera samstarfsverkefni starfsfólks og stjórnenda innan hvers vinnustaðar fyrir sig. Við höfðum prófað það í tilrauna-verkefnunum hjá ríki og Reykjavíkurborg og vissum að þessi leið væri fær. Þetta var vissulega áskorun á vinnustöðum eins og leikskólum en í raun frekar einfalt á vinnustöðum eins og skrifstofum þar sem fólk nýtur sveigjanleika. Við vissum þó að a.m.k. 40% af fólki á vinnumarkaði er í þannig störfum að það verður að vera á vinnustaðnum á tilteknum tíma – getur ekki unnið í fjarvinnu eða notið sveigjanleika í hvenær er unnið. Það var því einn stærsti drifkrafturinn í baráttunni – hvernig ætti að tryggja jafnrétti milli þessara tveggja hópa. Leikskólinn var einmitt sá dagvinnustaður sem við ræddum hvað mest um við kjarasamningsboðið. Við bentum á að um áráðir hefði viðhorfið til kvennastétta verið að þær gætu sífellt hlaupið hraðar og stytting vinnuvikunnar myndi draga fram hversu ólíkt álagið væri á milli vinnustaðanna og hversu auðvelt í raun er að stytta vinnuvikuna hjá hefðbundnu skrifstofufólki en mun flóknara verkefni í leikskólum. Það væri á ábyrgð stjórnenda sveitarfélaga að jafna leikinn. Við reyndum að semja sérstaklega um hvernig ætti að standa að innleiðingu styttingarinnar hjá leikskólum þannig að það væri nær módelinu eins og á vaktavinnustöðum en tókst ekki – sem var í raun vegna þess að ónefndu stéttarfélagi lá svo á að semja áður en við náðum að útkljá nokkur útistandandi atriði og þannig lokuðust öll sund fyrir þann möguleika, en það er önnur saga.

Staðan í leikskólum er of víða algjörlega óásættanleg

Það er hins vegar annað mál með vaktavinnu. Þar fylgdi fjármagn, einfaldlega vegna þess að ekki er hægt að reka sólarhringsþjónustu án þess að fjölga fólki þegar vinnuvikan styttest. Þeirra verkefni var samt það sama eins og á dagvinnustöðum – að skoða hvernig mætti breyta fyrirkomulagi vinnudagsins og svo fékkst fjármagn fyrir það sem upp á vantaði. Þannig að það var misjafnt á milli vinnustaða.

Eftir að kjarasamningarnir höfðu verið undirritaðir fundum við mjög sterkt fyrir tregðu hjá mörgum sveitarfélögum gegn þessum breytingum. Það var þónokkuð um að hver benti á annan um ábyrgðina og fjölmörg þeirra reyndu að skikka sitt starfsfólk í lágmarksstyttingu – sem var brot á kjarasamningi. Ríki og Reykjavíkurborg höfðu meiri reynslu og þekkingu í gegnum tilrauna-verkefnin, þar var almennt meiri stuðningur við stjórnendur og heilt á litið gekk mun betur að innleiða styttinguna þar en hjá öðrum sveitarfélögum. Svo var augljóslega pólitísk andstaða hjá sveitarfélögunum og reynt að vinna gegn því sem samið hafði verið um. Það dró líka fram mjög úrelt viðhorf til starfsfólks og starfanna og skort á faglegum vinnubrögðum um stjórnun mannauðs.



„BSRB hefur allt frá stofnun náð ýmsum mikilvægum áföngum í tengslum við jafnréttisbaráttuna. Fyrsta jafnlaunákvæðið sem sett var í lög árið 1954 og gilti um starfsfólk ríkisins var til dæmis afrakstur baráttu bandalagsins. BSRB stytti vinnuvikuna í kjarasamningum tveimur árum áður en það var lögfest 40 stunda vinnuvika fyrir allan vinnumarkaðinn.“

Staðan í leikskólum er of víða algjörlega óásættanleg og það er ekki vegna styttingar vinnuvikunnar. Þegar uppbygging leikskóla hófst voru þetta stofnanir sem við vorum stolt af og kjölfestan í farsælu fjölskyldusamfélagi. Það er pólitísk ákvörðun að vanfjármagna mikilvægustu kerfin okkar og innviði, draga hægt og rólega úr þjónustu og treysta á fórnfýsi kvenna sem hafa í raun bjargað leikskólakerfinu með því að hlaupa hraðar á lágum launum. Það þarf breytingar í pólitíkinni til að litið verði aftur á leikskóla sem fjöregg sem verður að styðja – ef ekki endurreisa – bæði með fjármagni og mönnum. Annars mun eitthvað undan láta og yfirleitt er það heilsa þeirra sem þar starfa sem er fyrst til að fara. Stjórnendur sveitarfélaganna hafa ekki viljað horfast í augu við ábyrgð sína á því,“ segir formaður BSRB.

Erlent samstarf mikilvægt

Aðeins að erlendu samstarfi. BSRB er aðili að alþjóðlegum samtökum eins og PSI. Er þetta mikilvægt samstarf? Hvaða hlutverki gegnir bandalagið þar?

„Við eigum aðild að norrænum, evrópskum og alþjóðlegum samtökum launafólks, annars vegar fyrir launafólk á opinberum vinnumarkaði og hins vegar á öllum vinnumarkaðnum. Á Norðurlöndunum er það NFS (Norræna verkalýðssambandið) sem við tókum mestan þátt í, þar koma saman öll samtök launafólks sem starfa bæði á almennum og opinberum vinnumarkaði. ASÍ og BHM eiga einnig aðild að þeim. Þessi norræni vettvangur er ekki aðeins samstarfsvettvangur um norræna samvinnu heldur einnig á evrópska og alþjóðlega vísu.“

Við fáum mikla þekkingu og styrk í okkar baráttu í gegnum þetta samstarf, enda eru hagsmunamálin þau sömu þó að

forgangsróðunin kunni að vera ólík. Á þessum vettvangi fáum við líka tækifæri til að hafa áhrif á sameiginlegar áherslur og baráttu fyrir að þær skili sér í stefnumörkun og mótun löggjafar sem varðar vinnumarkaðinn á vettvangi Evrópusambandsins og berast hingað vegna EES-samningsins. Langflestar reglur sem gilda hér á landi um vinnumarkaðinn koma frá ESB. Alþjóðasamstarfið er því mjög mikilvægt, því annars værum við of smá ein og sér til að hafa áhrif,“ útskýrir Sonja.

Einkavæðing skapar ójöfnuð

Stjórn málaöfl sem flokka má undir nýfrjálslyggju hafa víða verið ríkjandi og fjársvelt innviði með niðurskurðarkröfu og lækkað skatta á þá ofurríku, líka hér á landi. Það blasir við að slíkt stjórnarfar hefur grafið undan opinberri þjónustu – eða hvað?

„Já, þetta er viðvarandi barátta verkalýðshreyfingarinnar. Við höfum bent á að neyðarástand ríki í félagslegu kerfunum okkar. Nær alls staðar sem litið er hefur þjónusta ekki aukist í takt við fjölgun fólks hér á landi eða aukna þjónustubörf, t.d. vegna öldrunar þjóðar og breyttrar íbúasamsetningar. Á sama tíma hefur stjórn málaöfl í gegnum tíðina forgangsraðað lækkun skatta fram yfir útgjaldaaukningu í nauðsynlegar innviðafjárfestingar eða velferð. Fjármálastefna síðustu ríkisstjórnar fól í sér lækkandi hlutdeild opinberra útgjalda með hliðsjón af landsframleiðslu. Niðurskurðarstefna og sú mikla samþjöppun auðs sem er að verða hér á landi er skaðleg fyrir samfélagið, grefur undan lýðræði, ýtir undir stéttskiptingu, eykur hættuna á jaðarsetningu og fátækt, auknum ójöfnuði í ráðstöfunartekjum, heilsu og menntun.“

Þá höfum við verulegar áhyggjur af að verið sé að taka skref í átt að aukinni einkavæðingu í heilbrigðiskerfinu. Nýir samningar

við einkaaðila um liðskiptaaðgerðir bera að okkar mati öll merki þess. Í aðdraganda kosninga héldum við fund ásamt ASÍ og ÖBÍ þar sem við fengum sænska sérfræðinga til að lýsa þróun einkavæðingar þar í landi. Í stuttu máli má segja að útkoman sé ekki góð. Einkavæðingin hefur leitt til þess að fólk með minniháttar kvilla er tekið fram yfir veikara fólk því meiri gróði fylgir þeim. Einnig sést mismunur eftir menntun, búsetu og tekjum. Kostnaðurinn við að reka einkarekið heilbrigðiskerfi er svo í raun meiri en að reka opinbert heilbrigðiskerfi því erfiðara er að samhæfa þjónustuna og eftirlit er flókið og dýrt. Við leggjum því áherslu á að viðhalda sterku opinberu kerfi, því það er lykilatriði til að tryggja jöfnuð.



Sonja Ýr ásamt forystufólki verkalýðshreyfingarinnar með líkneski af Venus á herðum sér sem Messíana Tómasdóttir, listakona, teiknaði upprunalega fyrir kröfugönguna árið 1970. Mynd/Kvennaár 2025

Markmiðið að öllum líði vel og njóti öryggis

Það er ekkert venjulegt starf að vera formaður stéttarfélags, heildarsamtaka eða bandalags eins og BSRB. Þetta er ekki venjulegt skrifstofustarf heldur virðist byggjast á hugsjón – að eldur brenni innra með manni fyrir frjálsu samfélagi, lýðræði og mannréttindum. Hverjar eru þínar hugsjónir fyrir BSRB og samfélagið í heild?

„Mér finnst ég mjög heppin að fá að starfa fyrir BSRB og taka þátt í baráttunni fyrir betra samfélagi. Íslenska verkalýðshreyfingin er mjög sterkt samfélagsafl sem hefur tryggt meiri jöfnuð og betri lífskjör en í flestum löndum – en þetta er viðvarandi barátta með nýjum áskorunum. Saga verkalýðsbaráttunnar kennir okkur að hugsjónir geta orðið að veruleika, það er gríðarleg hvatning til að þora að hugsa stórt og vinna að breytingum. Daniel Kahneman, Nóbelsverðlaunahafi, sagði að markmiðið ætti ekki að vera að mæla hamingju heldur að draga úr þjáningu fólks. Það lýsir vel því sem við erum að gera – tryggja að fólk nái endum saman, hafi húsnæðisöryggi, geti séð fyrir börnunum sínum,

lífað mannsæmandi lífi og finni fyrir öryggi. Þetta snýst um mennskuna. Að öllum líði vel og öll hafi frelsi til að vera þau sjálf,“ svarar Sonja.

Rannsóknir sýna að ungu fólki líður illa, sérstaklega stúlkum

En er þetta ekki líka spurning um stjórnarfar hægri stefnu – hvernig slíkt stjórnarfar mótar líf fólks með niðurskurði og aðhaldskröfum?

„Sumir fá meðvind en aðrir mótvind í lífinu. Kerfið þarf að vera þannig að það dragi úr mótvindinum. Það eru bein tengsl milli fjárhagsstöðu og andlegrar heilsu fólks. Við vitum að andleg heilsa ungra kvenna og einhleypra mæðra er áberandi verri en annarra hópa. Aðrar rannsóknir sýna enn fremur að ungu fólki líður mjög illa, sérstaklega stúlkum. Síðastliðið haust var mikil umræða um hvernig ætti að bregðast við auknu ofbeldi ungmenna en rannsóknir sýna að til að stemma stigu við því þurfi að vinna gegn fátækt, tryggja öruggt húsnæði fyrir barnafjölskyldur, gera konum og börnum auðveldara að komast út úr heimilisofbeldi og auka stuðning í skóla við börn sem standa illa að vígi námslega og eiga við hegðunarerfiðleika að stríða.

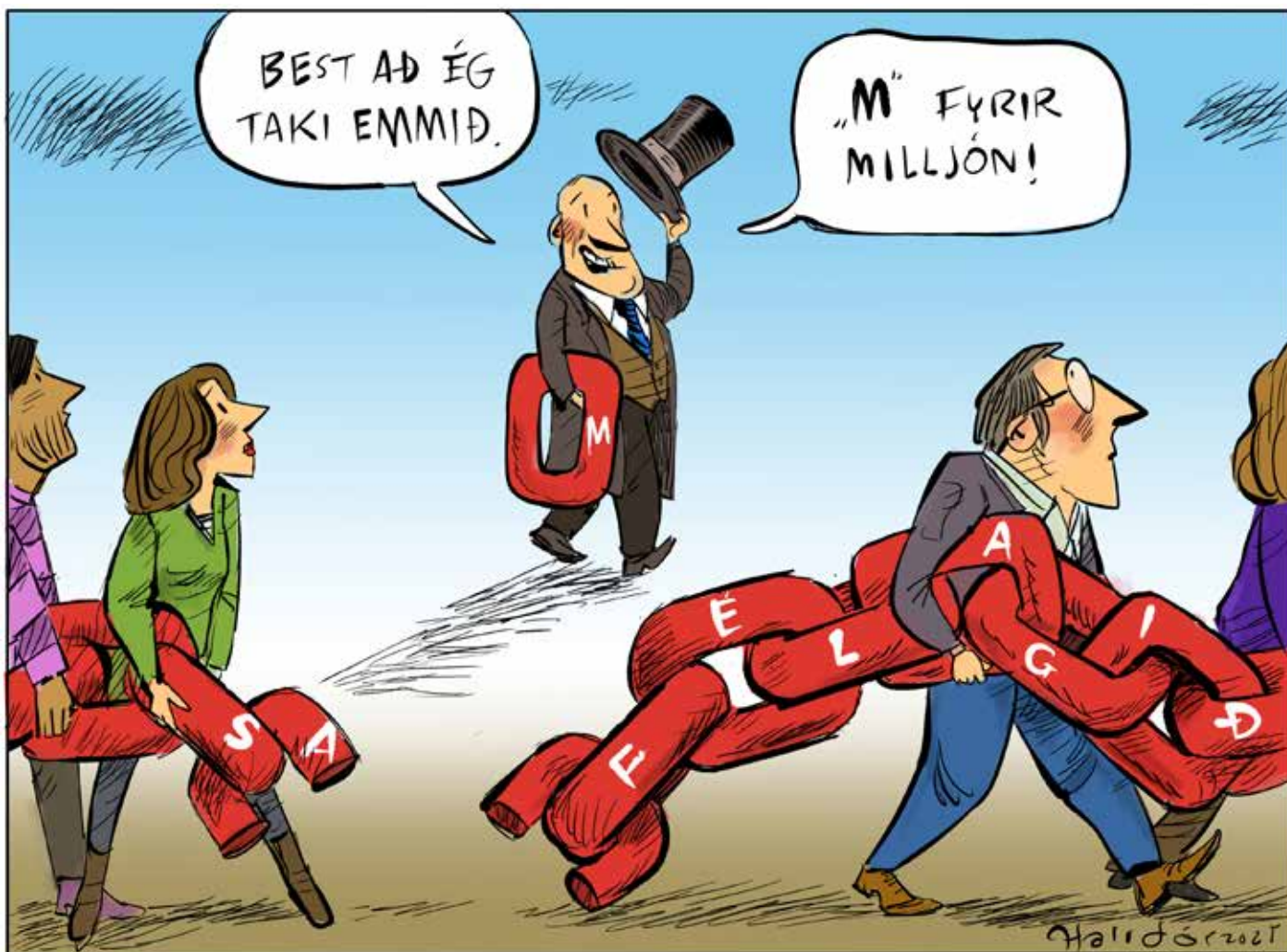
Kannanir Vörðu sýna líka að innflytjendur búa við verri stöðu en innfæddir. Atvinnuþátttaka þeirra er gríðarlega mikil, þau vinna lengri vinnudaga, eiga erfiðara með að ná endum saman og að sjá fyrir börnum sínum, fá sjaldnast störf í samræmi við menntun sína ásamt að þau flytja oftar, þar sem þau eru frekar á leigumarkaði með tilheyrandi óöryggi.

Vantraust á stjórnvöld skapar frjóan jarðveg fyrir öfgaöfl

Það er ekki aðeins hér á landi sem mörg leitast við að svara spurningunum um hvers vegna dregið hafi úr félagslegri samheldni og hvers vegna félagslegur vandi sé að aukast. Fjöldinn allur af rannsóknum sýnir að ástæðan er skipan efnahagsmála – að byggt hafi verið til lengri tíma á efnahagsstefnu sem þjónar ekki fólki heldur fjármagni. Að niðurskurður í velferðarþjónustu hafi neikvæð áhrif á líðan og auki veikindi. Að skýr tengsl séu á milli ójöfnuðar, slæmrar efnahagslegar og félagslegar stöðu annars vegar og þunglyndis, kvíða, félagslegs óstöðugleika og óróleika hins vegar.

Sagan sýnir okkur að þegar fólk missir trúna á að hin hefðbundnu stjórnmálaöfl séu að vinna í sinn hag myndast frjór jarðvegur fyrir öfgaöfl og stuðningur við þau eykst.

Mér finnst mikilvægt að við áttum okkur á því hversu hratt popúlísk umræða hefur náð fótfestu. Sérstaklega varðandi hinsegin fólk, trans fólk, fólk af erlendum uppruna og konur. Mörkin hafa færst til og nú þykir eðlilegt að segja ýmislegt sem ekki þótti áður. Það er komin meiri hatusorðræða í samfélaginu og á samfélagsmiðlum, fólk upplifir minna öryggi. Við þurfum að standa saman gegn því. Við þurfum ekki að þróast í sömu átt og þau samfélög sem hafa leyt sundrunu að vaxa. Smæð okkar er ákveðinn styrkur en sterkt velferðarkerfi ásamt fræðslu og samkennd eru lykilatriði,“ segir Sonja Ýr Þorbergsdóttir að lokum. ■



Haustfagnaður Lífeyrisdeildar

Lífeyrisdeild Sameykis stendur fyrir árlegum haustfagnaði fyrir félagsfólk Lífeyrisdeildar fimmtudaginn 29. október kl. 12:00 í Gullhömrum í Grafarholti.

Skráning og nánari dagskrá verður send til þeirra sem eru skráðir í Lífeyrisdeildina.

Verð kr. 5.000 á mann.

Félagsfólk Lífeyrisdeildar má bjóða einum gesti með á fagnaðinn.



SAMEYKI
STÉTTARFÉLAG Í ALMANNAPJÓNUSTU

Opinber þjónusta, gervigreind

Texti og ljósmyndir eftir Axel Jón Ellenarson

Í ágústlok komu saman fulltrúar opinberra starfsmanna á sveitarfélagsstiginu frá öllum Norðurlöndunum til að ræða málefni á NTR-ráðstefnu, (stéttarfélög opinberra starfsmanna á Norðurlöndunum; Íslandi, Færeyjum, Finnlandi, Noregi, Danmörku og Svíþjóð) sem hafa bein áhrif á framtíð vinnumarkaðarins og þjónustu við almenning. Þar var rætt um tæknibreytingar og gervigreind, símenntun og færniþróun, framtíð vinnumarkaðarins og hlutverk stéttarfélaga í hröðum samfélagsbreytingum. Ráðstefnan var haldin í Kaupmannahöfn. Gestgjafi ráðstefnunnar var danska stéttarfélagið HK Kommunal, með formanninn Lene Roed í fararbroddi. Í opnunarræðu sinni sagði Lene að stéttarfélagin stæðu frammi fyrir nýjum áskorunum. „Við stöndum frammi fyrir nýjum áskorunum



Lene Roed, formaður HK Kommunal, við setningu ráðstefnunnar.

sem enginn getur leyst einn. Því er norræn samstaða og samvinna lykillinn að því að verja réttindi starfsfólks og tryggja áframhaldandi öfluga opinbera þjónustu í samfélögum okkar.“

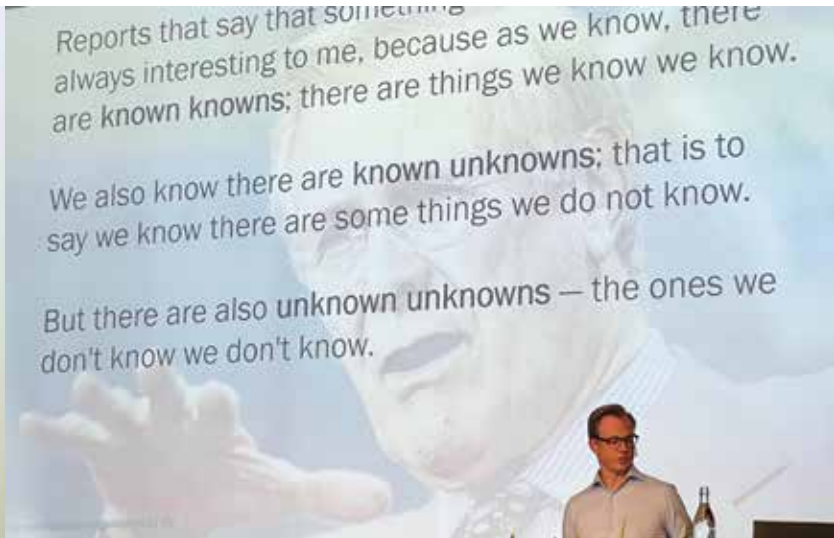
Alls tóku 35 fulltrúar úr BSRB-félögunum þátt í ráðstefnunni, þar á meðal frá Sameyki, Kili stéttarfélagi, FOSS, Starfsmannafélagi Hafnarfjarðar, Starfsmannafélagi Mosfellsbæjar, Starfsmannafélagi Kópavogs og Starfsmannafélagi Vestmannaeyja. Fulltrúar landanna ræddu sérstaklega hvernig íslenskur vinnumarkaður stendur nú frammi fyrir svipuðum áskorunum og hin Norðurlöndin; hraðri tæknibyltingu, auknum kröfum til opinberrar þjónustu sveitarfélaganna og vaxandi þörf fyrir símenntun. „Við getum lært gríðarlega mikið af nágrönnum okkar, og jafnframt lagt okkar af mörkum með reynslu af litlu samfélagi sem þarf að bregðast hratt við breytingum,“ sagði Arna Jakóbína Björnsdóttir, formaður Kjalar stéttarfélags.

Gervigreind og óvissan um óvissuna

Øystein Holm-Haagensen, ráðgjafi hjá norska stéttarfélaginu Delta, flutti erindi um gervigreind og áhrif hennar á

vinnumarkaðinn. Hann vitnaði til orða Donald Rumsfeld um „óþekkta óvissu“ og sagði að gervigreindin myndi hafa mikil áhrif á opinber störf. „Við stöndum frammi fyrir óvissu sem við getum ekki einu sinni lýst. Það sem gildir um gervigreindina er óvissa um óvissuna um það óþekkta svo ég vitni í þekkt orð Rumsfeld. Við vitum ekki hvernig gervigreindin mun þróast – en við vitum að hún mun hafa áhrif á störf okkar allra.“

Hann minnti á að á tímum iðnbyltingarinnar jókst framleiðni stórlega, en laun fylgdu ekki á sama hraða nema með skipulagðri baráttu verkalýðsfélaga. „Sagan kennir okkur að tækniframfarir leiða ekki sjálfkrafa til bættra lífskjara. Það er hlutverk okkar að tryggja að framleiðniaukning skili sér í launaumslagið,“ sagði Øystein. Þá sagði hann að stéttarfélagin yrðu að hvetja fólk til þátttöku í notkun gervigreindar, halda fræðsluámskeið og fá trúnaðarmenn



Øystein Holm-Haagensen.

vinnustaðanna til þátttöku í innleiðingu á gervigreind. „Við hjá Delta teljum að stjórnendur þurfi að taka meiri þátt í þessari tæknibyltingu með því m.a. að vekja upp umræðu á opinberum vettvangi og á vinnustaðnum sem snýst um siðferði og þekkingu við notkun gervigreindar,“ sagði Øystein að lokum.

Framtíðarvinnumarkaður í mótun

Rebecka Prentell frá ThinkTank sem sænska stéttarfélagið Vision á og rekur fjallaði um hvernig alþjóðavæðing, loftslagsáskoranir og tilkoma gigg-hagkerfisins breyta starfsumhverfi opinberra starfsmanna.

Hún sagði að opinberi vinnumarkaðurinn væri ekki aðeins að fást við nýja tækni heldur líka hvernig samfélögin eru skipulögð upp á nýtt vegna hennar. „Við erum ekki aðeins að fást við tæknibreytingar, heldur líka breytingar á hvernig samfélagið sjálft er skipulagt. Vinnumarkaðurinn verður sveigjanlegri – en án stéttarfélaganna gæti hann líka orðið ótryggari.“

nd og menntun í brennidepli

Rebecka hvatti félögin til að leggja aukna áherslu á nýjar gerðir kjarasamninga sem tækju mið af fjarvinnu og notkun gervigreindar í daglegu starfi.

Símenntun og hugarfar vaxtar

Guðfinna Harðardóttir, framkvæmdastjóri Starfsmenntar, flutti erindi á NTR-ráðstefnunni um símenntun og mikilvægi náms alla ævi. Hún lagði áherslu á að menntun væri ekki eitthvað sem lyki með skólaskyldu eða háskólanámi, heldur ferli sem fylgdi okkur alla tíð.

„Lífið sjálft er símenntun,“ sagði Guðfinna. „Við lærum hvert af öðru, á vinnustaðnum og í daglegu lífi. En við verðum líka að tryggja formlegar leiðir til náms, svo starfsfólk hafi raunveruleg tækifæri til að þróa hæfni sína.“ Hún undirstrikaði að grunnfærni – eins og læsi, stærðfræði og gagnagreining – væri hornsteinn í aðlögunarhæfni vinnumarkaðarins. „Hugarfar



Formenn stéttarfélaganna undirrita sameiginlega yfirlýsingu að lokinni ráðstefnunni.



Rebecka Prentell frá ThinkTank.



Guðfinna Harðardóttir hjá Starfsmennt.



Lene Roed og Birita F. Kjærbaek.

vaxtar,“ bætti hún við, „er lykillinn að því að einstaklingar, fyrirtæki og samfélög geti tekist á við breytingar.“ Starfsmennt hefur þróað öflugt símenntunarkerfi í samstarfi við stéttarfélög og opinbera aðila. Það vakti athygli annarra þátttakenda og ýtti undir hugmyndir um frekara norrænt samstarf á þessu sviði.

Sameiginleg yfirlýsing stéttarfélaganna

Í lok ráðstefnunnar var samþykkt yfirlýsing þar sem lögð var áhersla á að tryggja öllu launafólki tækifæri til náms alla ævi, að stéttarfélög verði virkir þátttakendur í innleiðingu gervigreindar og að opinber þjónusta verði áfram burðarás norrænna samfélaga.

„Við verðum að vera rödd launafólks á tímum mikilla umbreytinga,“ sagði Lene Roed í lokaorðum sínum. „Ef við stöndum saman getum við tryggt að breytingarnar verði til góðs – ekki til óryggis. Framtíðin kemur hvort sem við viljum eða ekki. Spurningin er hvort við erum tilbúin að móta hana – eða látum við hana móta okkur?“

Næsta NTR-ráðstefna haldin í Færeyjum

Það var jafnframt tilkynnt að næsta NTR-ráðstefna verði haldin í Þórshöfn í Færeyjum árið 2027. Þar mun Birita Fritleifsdóttir Kjærbaek, varaformaður Starvsfelagsins, taka við formennsku af Lene Roed. „Þetta vekur miklar vonir um að gefa minni samfélögum stærra hlutverk í umræðunni,“ sagði Lene.

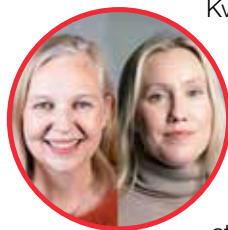
„Færeyjar eru lifandi dæmi um hvernig smærri samfélög geta brugðist hratt við breytingum,“ sagði Birita. „Við hlökkum til að taka á móti ykkur og halda áfram þessari mikilvægu vegferð.“ Þá afhenti Lene Roed formennskuna til Biritu og færði henni við það tækifæri styttu af lóðunni, gyðjunni í norrænni goðafræði sem gegnir því hlutverki að gæta gulleplanna sem tryggja goðunum eilífa æsku.

NTR-ráðstefnan 2025 í Kaupmannahöfn sýndi að áskoranir norrænu samfélaganna eru sameiginlegar. Gervigreind og tækniþreyingar, vaxandi kröfur um símenntun, óstöðugleiki á vinnumarkaði og þörfin á sterkri opinberri þjónustu á við á öllum Norðurlöndunum. ■

Kynbundin áhrif barneigna á atvinnuþátttöku og tekjur

Eftir Sigríði Ingibjörgu Ingadóttur og Steinunni Bragadóttur

Á Kvennaári 2025 hafa á sjötta tug samtaka sameinast um að vekja athygli á kynjamskrétti og vinna að því að kröfur Kvennaárs nái fram að ganga. Í þessari grein beinum við sjónum okkar að tölfærði um fæðingarorlof, leikskólaþátttöku barna að loknu fæðingarorlofi og áhrifum barneigna á tekjur foreldra.



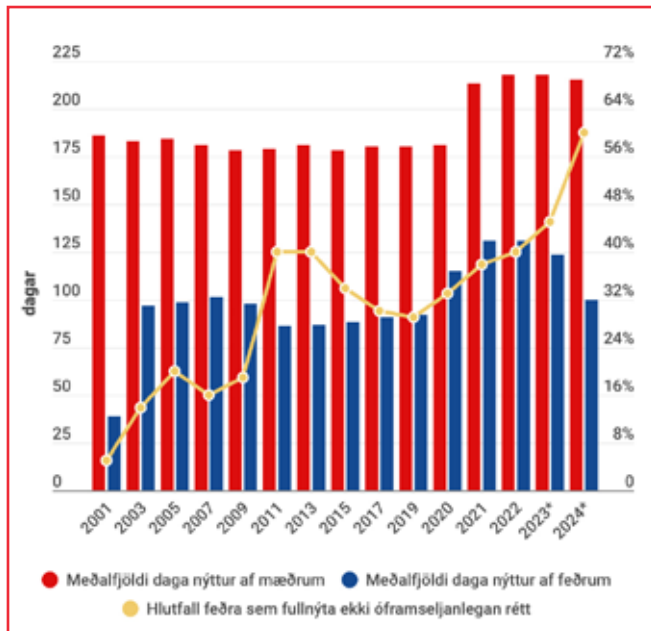
Í fyrri greinum sem birtar hafa verið á vefum BSRB og ASÍ höfum við fjallað um að atvinnuþátttaka kvenna sé minni en karla, að konur séu líklegri til að vera í hlutastörfum og séu að jafnaði með lægri laun. Áhrifin eru þau að konur á eftirlaunaaldri eru að jafnaði með lægri tekjur en karlar. Rannsóknir sýna að áhrif barnaeigna á atvinnuþátttöku kvenna eru mjög mikil og mun meiri en á karla. Þó Ísland komi betur út en flestar aðrar þjóðir innan OECD hafa barneignir mun meiri áhrif á atvinnuþátttöku kvenna hér á landi en í Noregi, Svíþjóð og Danmörku.

Fæðingarorlof tryggir börnum þau grundvallarréttindi að njóta samvista við foreldra sína á fyrsta ævírinu og á að auðvelda samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Að því loknu þurfa flestir foreldrar að finna leiðir til að brúa bilið þar til leikskóli tekur við. Fæst barnanna komast beint á leikskóla, sum börn komast inn á ungubarnaleikskóla og önnur til dagforeldra, en mjög oft eru það mæðurnar sem brúa bilið með lengri fjarveru frá vinnumarkaði og áhrifin á tekjur þeirra mikil.

Fæðingarorlof

Árið 2000 tóku gildi ný og framsækin lög um níu mánaða fæðingarorlof sem tryggðu hvoru foreldri um sig þriggja mánaða sjálfstæðan rétt og svo gátu þau skipt þremur mánuðum á milli sín að eigin vild. Fæðingarorlofið hefur síðan þá verið lengt í skrefum og frá árinu 2021 hafa foreldrar hvort um sig átt sjálfstæðan sex mánaða rétt til fæðingarorlofs, en geta framselt einn og hálfan mánuð af rétti sínum til hins foreldrisins. Á myndinni sem unnin er upp úr ársskýrslu Fæðingarorlofssjóðs má sjá skýra kynjaskiptingu í nýtingu fæðingarorlofs.

Nær allar mæður nýta sinn sjálfstæða sex mánaða rétt til fæðingarorlofs auk eins og hálf mánaðar sem feðurnir framselja þeim í flestum tilvikum. Eftir lengingu fæðingarorlofsins í tólf mánuði voru konur að jafnaði tæplega 220 daga í fæðingarorlofi og karlar 130 daga árin 2021 og 2022. Upplýsingarnar fyrir árin 2023 og 2024 eru bráðabirgðatölur svo óvarlegt er að draga ályktanir út frá þeim. Það vekur hins vegar athygli að hlutfall þeirra feðra sem ekki fullnýta sinn óframseljanlega rétt (gula línan á mynd 1) hefur farið vaxandi síðustu ár, fæðingarorlofstímabil mæðra er því að jafnaði mun lengra og fjarvera þeirra af vinnumarkaði af þeim sökum lengri.



Mynd 1: Fæðingarorlofsnýting mæðra og feðra og hlutfall feðra sem ekki nýta óframseljanlegan rétt sinn, 2001–2024.

Foreldrar fá 80% af launum í fæðingarorlofi en þak er á greiðslum úr Fæðingarorlofssjóði. Framan af hafði þakið áhrif á fáa við orlofstöku en í kjölfar efnahagshrunsins 2008 voru greiðslurnar skertar verulega og sú skerðing hefur ekki enn verið dregin til baka að fullu. Greiðsluþakið virðist hafa mun meiri áhrif á nýtingu fæðingarorlofsdaga feðra en mæðra. Í nokkur ár stóð þakið í stað í 600 þúsund krónum og sífellt stærri hópur foreldra fór því yfir þakið eins og sjá má á mynd 2. Með hækkun þaksins í 700 þúsund krónur árið 2024 lækkaði hlutfallið en samt sem áður voru tekjur 37% feðra og 18% mæðra yfir þakinu. Þakið er nú 800 þúsund krónur.



Mynd 2: Hlutfall mæðra og feðra með laun yfir þaki á greiðslum Fæðingarorlofssjóðs, 2005–2024.

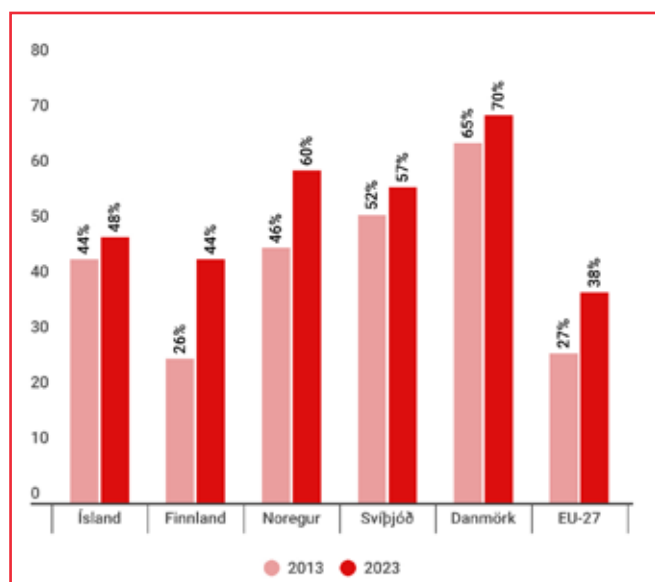
Leikskólar

Á síðustu tveimur áratugum hefur hlutfall barna undir tveggja ára aldri sem fá leikskólaláttækkað jafnt og þétt, úr tæplega 15% barna árið 2001 í 56% árið 2021. Á mynd 3 má hins vegar sjá lækkun milli árunna 2021 og 2023, niður í 44% barna. Því voru 56% barna á aldrinum 12-23 mánaða ekki með leikskólaláttækkað á árinu 2023.



Mynd 3: Hlutfall barna á öðru ári á leikskóla, 2001-2023.

Í norrænum samanburði sést að Ísland stendur ekki fremst varðandi leikskólaláttækkað yngstu barnanna. Árið 2023 voru 48% barna yngri en 3 ára í leikskóla hér á landi. Það er hærra en meðaltalið í Evrópusambandinu (38%), en lægra en á hinum Norðurlöndunum – að Finnlandi undanskildu. Í Danmörku eru 70% barna undir þriggja ára aldri á



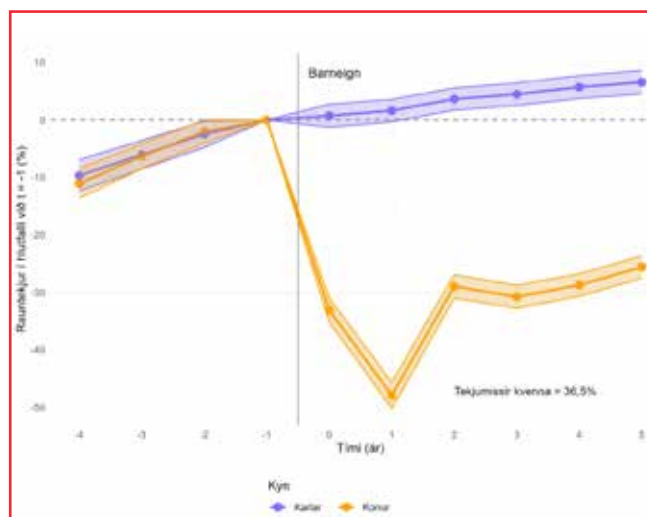
Mynd 4: Hlutfall barna undir 3 ára á leikskóla, 2013 og 2023.

leikskóla og í Noregi og Svíþjóð um 60%. Munurinn skýrist einkum af því að þar komast börn fyrr inn í leikskóla, strax á fyrsta eða öðru ári. Þessi samanburður sýnir að við höfum ekki náð jafn langt og nágrannabjóðir okkar í að tryggja börnum leikskólavist sem skýrir að hluta af hverju barneignir hafa meiri áhrif á atvinnuþátttöku kvenna hér á landi en í Noregi, Svíþjóð og Danmörku.

Áhrif barneigna á tekjur

Niðurstöður nýrrar rannsóknar um tekjumissi við barneignir á Íslandi eru sláandi. Rannsóknin er lokaritgerð við Háskóla Íslands unnin af Unu Margréti Lyngdal Reynisdóttur í samvinnu við Fjármála- og efnahagsráðuneytið og kannar áhrif barneigna á launatekjur foreldra á árunum 2007–2018.

Eins og sjá má á mynd 5 þróast rauntekjur karla og kvenna með svipuðum hætti fram að fæðingu fyrsta barns. Skörp skil verða í þróuninni í kringum barnsfæðinguna þegar rauntekjur kvenna dragast saman um rúm 30% á meðan karlar hækka örlítið í tekjum eða standa í stað. Rauntekjur mæðra dragast áfram saman og árið eftir fæðingu nemur samdrátturinn í tekjum kvenna tæpum 50% samanborið við árið fyrir fæðingu og 5 árum eftir barneign eru tekjur kvenna enn um 25% lægri en þær voru fyrir fæðingu á meðan rauntekjur feðra hækka. Tekjumissir kvenna við barneignir í hlutfalli við karla er því enn um 36,5 prósent fimm árum eftir fæðingu fyrsta barns.



Mynd 5: Áhrif fyrstu barneignar á rauntekjur kvenna og karla í prósentum

Í rannsókninni er einnig skoðuð þróun yfir lengra tímabil, áhrif af mismunandi aldri foreldra, tekjudreifingu, hjúskaparstöðu, búsetu og árabili sem fæðingin átti sér stað á auk áhrifa af fæðingu annars barns. Í stuttu máli gæti enn verulegra áhrifa af barneign á rauntekjur kvenna tíu árum eftir fæðingu.

Parf þetta að vera svona?

Barneignir hafa mikil áhrif á fjárhagslegt sjálfstæði kvenna því þær taka að jafnaði mun lengra fæðingarorlof en feður og eru auk þess enn lengur af vinnumarkaði vegna skorts á dagvistun þegar fæðingarorlofi sleppir. Þessi kynbundni munur í umönnun yngstu barnanna kann að hafa áhrif á atvinnuþátttöku til lengri tíma.

Fæðingarorlofið og leikskólar eru grunnstoðir fyrir fjölskyldur ungra barna. Með jafnari skiptingu fæðingarorlofsins og leikskólaláttækkaðum fyrir börn frá því fæðingarorlofi sleppir má draga úr tekjumissi kvenna við barneignir og stuðla þannig að raunverulegu kynjajafnrétti. ■

Höfundar eru hagfræðingar hjá BSRB og ASÍ.

Gott að vita!

Námskeið og fyrirlestrar á vegum Sameykis - HAUST 2025

Sameyki í samstarfi við Framvegis miðstöð símenntunar býður upp á námskeið og fyrirlestra fyrir félagsmenn þeim að kostnaðarlausu. Þetta haustið eru flestir viðburðir í húsi, ýmist hjá Framvegis Borgartúni 20, eða víðs vegar um höfuðborgarsvæðið.

Athugið að einhver námskeið verða kennd á netinu og fá þátttakendur sendan hlekk á viðburði þegar nær dregur. Þau sem ekki eru vön fjarnámi eru hvött til að hafa samband við Framvegis og fá leiðbeiningar áður en viðburður sem þau skrá sig á hefst. Nánari upplýsingar og skráning er á vef Framvegis, framvegis.is/nam#gott-ad-vita. Skráning opnar fimmtudaginn 18. september kl. 10:00.

Skráning hefst 18. september kl. 10.00 á framvegis.is undir Nám og þar er að finna nánari upplýsingar um viðburði í Gott að vita.

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.

Norðurland

Einnig býður Sameyki í samstarfi við Farskóla Norðurlands vestra, Símei og fleiri stéttarfélag á Norðurlandi upp á fyrirlestra og námskeið. Nánari upplýsingar og skráningu má finna á sameyki.is/fraedsla/gott-ad-vita-namskeid/



Boltar og bandvefslosun

Tími: 30. september, 7., 14., 21. október kl. 17:00-18:00

Lengd: 4 klst.

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

Leiðbeinendur: Guðbjörg Björnsdóttir og Ingibjörg Valgeirsdóttir. Námskeiðið hentar fólki á öllum aldri og öllum getustigum. Þetta eru rólegir tímar þar sem þátttakendur læra að nota boltanudd sem mýkir og losar spennu í vöðvum og bandvef líkamans. Allir tímar enda á leiðdri djúpslökun. Námskeiðið er fjögur skipti, 1 klst. í senn.

Vatnslitir og blek

Tími: kl. 18:00-20:30

Námskeið 1: 8. október

Námskeið 2: 15. október

Lengd: 2,5 klst.

Staður: Studio Hraun, Reykjavík.

Leiðbeinandi: Linda Ólafsdóttir. Á þessu námskeiði kynnst þátttakendur vatnslitum og bleki og ýmsum tónum bleksins ásamt því að prufa sig áfram með að nota blek sem undirtón fyrir vatnslitamynd. Málað er með penslum, pennastöngum og prikum. Engin kunnátta er nauðsynleg.

Mósaik Heki

Tími: 13. október kl. 18:00-21:00

Lengd: 3 klst.

Staður: Framvegis, Borgartún 20

Leiðbeinandi: Tinna Þórudóttir. Mósaik munstur eru ótrúlega skemmtileg og einföld hekl munstur sem hægt er að nota í allskonar verkefni. Á námskeiðinu kennir Tinna grunninn og tæknina í mósaikmunstur hekli, lestur munsturteikninga og frágang á tvöföldum kanti. Þátttakendur gera prufu með Havana uppskriftinni hennar. Námskeiðið hentar ekki algjörum byrjendum. Nóg að kunna grunninn: lofttykkjur, fastalykkjur og stuðla.

Lærðu að sauma

Tími: 14., 28. október og 11., 25. nóvember kl. 19:00-20:00

Lengd: 4 klst.

Staður: Framvegis, Borgartún 20.

Leiðbeinandi: Tinna Laufdal. Saumum saman í skapandi umhverfi. Námskeiðið er ætlað fyrir byrjendur og lengra komna. Áhersla er lögð á einstaklingsmiðaða kennslu. Kennari námskeiðs mun byrja á því að kynna nemendur fyrir saumaskap, veita innblástur í endurnýtingu efna, kynna verkefni og koma nemendum af stað í sinni hugmyndavinnu.



Grænmeti í aðalhlutverki - matreiðslunámskeið

Tími: 23. október kl. 17:30-22:00 (í síðasta lagi).

Lengd: 4,5 klst.

Staður: Hússtjórnarskóli Reykjavíkur, Sólvallagötu 12, 101 Reykjavík.

Leiðbeinandi: Dóra Svavarsdóttir. Á þessu námskeiði förum við yfir kosti þess að auka við grænmetisfæði og tvínnu það við hefðbundnið mataræði og hvernig hægt

er að nýta og nota afganga í nýjar krásir. Hvernig best er að geyma matvæli og hvað má frysta og hvernig. Allir þátttakendur elda nokkra rétti sem við siðan borðum saman í lok námskeiðs.



Kvenheilsa og breytingaskeið

Tími: 29. október kl. 18:00-19:00

Lengd: 1 klst.

Staður: Framvegis, Borgartún 20.

Leiðbeinandi: Gyna Medica. Á þessu styrkjandi námskeiði er fjallað um kvenheilsu á breytingaskeiði lífsins. Rætt verður um líkamleg og andleg áhrif breytingaskeiðsins og algengar áskoranir sem því fylgja. Námskeiðið veitir hagnýtar upplýsingar og verkfæri til að takast á við þessar breytingar.



Ítalska fyrir ferðamenn

Tími: 30. október, 6. og 13. nóvember kl. 18:00-20:00

Lengd: 6 klst.

Staður: Framvegis, Borgartún 20.

Leiðbeinandi: Unnur Ólafsdóttir. Ítalska er ómissandi tungumál listar, matargerðar og sögu. Á þessu

örnámskeiði lærir þú grundvallaratriði í samskiptum; að komast á milli staða, spyrja til vegar og nota samgöngur; bjarga þér í búðum og veitingastöðum. Einnig verður kennt á einföld hjálpartæki til að lesa og tala, sem finna má í flestum snjallsímum.

Hver verður staða mín við starfslok?

Tími: 3. nóvember kl. 18:00-21:00

Lengd: 3 klst.

Staður: Netviðburður - skráðir þátttakendur fá sendan hlekk með aðgangi að námskeiðinu.

Leiðbeinandi: Guðmundur Ragnarsson. Fræðsla sem hentar þeim sem eru komnir yfir fimmtugt og stefna á að eiga áhyggjulaust ævikvöld. Við vonum öll að þessi tími verði áhyggjulaus og oftast er hann það en það er ekkert sjálfsgefið. Guðmundur Ragnarsson hefur mikla reynslu af þessum málum og meðal þess sem hann fer yfir er að vera með skýra sýn á hver framfærslan verður frá lífeyrissjóðnum og Tryggingastofnun og hvar maður getur séð stöðuna.



Óstöðvandi í topp tilfinningalegu ástandi

Tími: 4. nóvember kl. 18:00-21:00

Lengd: 3 klst.

Staður: Framvegis, Borgartún 20.

Leiðbeinandi: Bjartur Guðmundsson. Námskeiðið fjallar um mátt tilfinninganna, áhrif þeirra á ákvarðanir okkar og athafnir, og hvernig við getum tekið stjórn á þessu mikla afli svo það vinni hratt og örugglega með okkur í stað þess að hafa tilviljanakennd áhrif á líf okkar. Námskeiðið miðar að því að efla færni til að virkja og styrkja tilfinningar til að bæta ákvarðanatöku og yfirstíga hindranir á leið að markmiðum okkar og draumum.



Meðvirkni

Tími: 10. nóvember kl. 17:00-18:30

Lengd: 1,5 klst.

Staður: Netviðburður - skráðir þátttakendur fá sendan hlekk með aðgangi að námskeiðinu.

Leiðbeinandi: Valdimar Svavarsson. Meðvirkni er algengt og alvarlegt vandamál sem hefur áhrif á sambönd, liðan og daglegt líf. Hún getur valdið vanlíðan, ótta og kvíða og haft áhrif á bæði andlega og líkamlega heilsu. Á þessu námskeiði færðu skýra yfirsýn yfir einkenni og birtingarmyndir meðvirkni, orsakir hennar og hvernig hægt er að vinna úr henni á uppbyggilegan hátt.



Gervigreind í daglegu lífi

Tími: 12. nóvember kl. 17:30-20:00

Lengd: 2,5 klst.

Staður: Framvegis, Borgartún 20.

Leiðbeinandi: Atli Þór Kristbergsson. Á þessu námskeiði kynnrir þú þér hvernig gervigreind getur auðveldað þér lífið, í daglegum verkefnum, vinnu og námi. Við skoðum hvernig hún virkar, hvað hún er og hvernig þú notar hana á öruggan og skynsamlegan hátt. Sýnd verða praktísk dæmi, t.d. hvernig skal skrifa texta, búa til auglýsingu, fá ferðaráð og margt fleira.

Nýtum snjalltækin, snjallsímana og smáforritin

Tími: 17. nóvember kl. 17:30-20:00

Lengd: 2,5 klst.

Staður: Framvegis, Borgartún 20.

Leiðbeinandi: Atli Þór Kristbergsson. Á þessu hagnýta og léttu námskeiði færðu innsýn í hvernig snjallsíminn getur gert daglegt líf einfaldara og þægilegra. Við förum yfir grunnstillingar í Android og iPhone, skönnun skjala og QR kóða, ljósmyndun og myndvinnslu, og hvernig þú vinnur með skjöl og myndir í skýinu – og margt fleira!



Jólafransagerð

Tími: 18. nóvember kl. 18:00-20:00

Lengd: 2 klst.

Staður: Framvegis, Borgartún 20.

Leiðbeinandi: Júlí Einarssdóttir. Á þessu notalega og skapandi námskeiði lærir þú að búa til fallegan jólafrans frá grunni. Farið verður yfir val á efni, samsetningu og skreytingar – allt sem þarf til að búa til persónulegan jólafrans. Leiðbeinandinn kemur með allt efni sem þarf, en þátttakendur þurfa aðeins að mæta með klippur og sköpunargleðina!

Leiðin að skuldaleysi

Tími: 19. nóvember kl. 17:00-19:00

Lengd: 2 klst.

Staður: Netviðburður - skráðir þátttakendur fá sendan hlekk með aðgangi að námskeiðinu.

Leiðbeinandi: Björn Berg Gunnarsson. Í þessum skemmtilega og hvetjandi fyrirlestri er sýnt fram á raunhæfar leiðir til þess að vinna ofan af skuldsetningu og lifa skuldlausu lífi til frambúðar. Rætt verður um hvernig ódýrast og heppilegast sé að greiða af húsnæðislánum, ráðast á bilalán og önnur neyslulán og tryggja að ný lán verði ekki tekin. Örugasta og

líklegasta leiðin til velmegunar og fjárhagslegs öryggis liggur í leiðinni að skuldleysi.

Jólaconfekt

Tími: 20. nóvember

Námskeið 1: kl. 18:00-20:00

Námskeið 2: kl. 20:00-22:00

Lengd: 2 klst.

Staður: Tilkynnt þegar nær dregur.

Leiðbeinandi: Halldór Kr. Sigurðsson. Hver og einn þátttakandi býr til sitt eigið jólaconfekt undir leiðsögn Halldórs. Þátttakendur læra að tempra bæði dökkt og ljóst súkkulaði (mjólkursúkkulaði). Innifalið er kennsla og afrakstur kvöldsins. Bendum fólki á að taka með sér ílát til að taka konfektinu með sér heim. Tilvalið að læra að útbúa sitt eigið confekt fyrir jólin.

Ferðast fyrir lítið

Tími: 24. nóvember kl. 20:00-22:00

Lengd: 2 klst.

Staður: Framvegis, Borgartún 20

Leiðbeinandi: Unnur Ólafsdóttir. Viltu ferðast um heiminn fyrir lítið? Þetta námskeið er fyrir fólk með ferðaprá og fjallað verður um m.a. hvenær á maður að bóka til að fá flug á sem bestu verði, hvaða vafra er best að nota. Hvernig á að pakka, hvar er best að bóka gistingu á hagstæðu verði, vilt þú ferðast frítt með því að passa íbúðir/gæluðyr eða vera með íbúðarskipti.

Lífeyrismál og starfslok

Tími: 26. nóvember kl. 17:00-19:00

Lengd: 2 klst.

Staður: Netviðburður - skráðir þátttakendur fá sendan hlekk með aðgangi að námskeiðinu.

Leiðbeinandi: Björn Berg Gunnarsson. Það er erfitt að taka réttar ákvarðanir þegar lífeyrir er sóttur. Kerfið er flókið og lífeyristöku þarf að sniða að stöðu og smekk hvers og eins. Um mikil verðmæti er að ræða og því borgar sig að fá aðstoð. Á námskeiðinu er farið yfir flókið kerfi á mannamáli og verða þátttakendur fullfærir um að undirbúa sín starfslok með þeim hætti sem þeim hentar best.



Gufa og gusur

Tími: 2. og 4. desember kl. tilkynnt síðar

Lengd: 2,5 klst.

Staður: Gusa í Sækoti, Grímsstaðavör Ægisíðu

Leiðbeinandi: Jura Akuceviciute. Gusumeistari leiðir þrjár 15 mín. lotur í sánu með ilmólum, jurtum, tónlist, handklæðatilprifum og blævængjum. Þetta er hugleiðsla, sviti og gleði í einu. Góður hiti í sáunni og kæling í sjó eða svalandi loft á milli. Þátttakendur þurfa að koma með sundföt, 2x handklæði (eitt stórt til að sitja á) og góðan vatnsbrúsa. ■



Gamaldags hakkabuff

Eftir Harald Jónasson

Nautahakk er hið fullkomna ísskápaprótein. Erfitt að finna afurð sem hægt er að nýta á fjölbreyttari hátt.

Endar þó fulloft ýmist með spaghettfí eða sem hamborgari. Það er því tími til kominn að rifja upp að í hakkið er fleira spunnid og þarf ekki að leita lengra en í hakkabuff í brúnni.



Hakkabuff með lauk og egg, eins og mörg amman gerði, á sér langa sögu í íslensku matarmenningu og ætti að vera oftast á matarborðinu. En eins og allar ömmur þekja er allt er betra í rjómalagaðri brúnsósu og í þessari uppskrift er egginu skipt út fyrir svakalega sósu. Fer sérstaklega vel með kartöflumús og súrum gúrkum eða ömmulegu rauðkáli úr krukku.

Farsa en ekki fars

Hamborgari er bestur þegar hakkið fær að njóta sín án mikils viðbótarefnis – bara þunnur platti, smá salt og pipar, en hakkabuffið er frændi úr annarri átt. Þar er leyfilegt, jafnvel æskilegt, að hafa buffið þykkt og bragðmikið. Hakkið er líka hnoðað svo það fái farsaða áferð, haldist saman við eldamennskuna og endi mjúkt og safaríkt. Það á ekki að gera við hamborgara.

Brauðraspur bindur annan vökva í hakkabuffinu. Raspurinn getur verið venjulegur Oxo eða japanskur pankó. Ef það er ekki til brauðraspur í skápunum er einfalt að búa hann til. Rista brauðsneið á miðlungshita tvisvar - þrisvar. Kæla á milli svo ekkert brenni. Mylja svo smátt þegar hún er skraufaburr og hefur tekið gullinn lit. Hægt að nota matvinnsluvél eða bara raspa með rifjárn.

Til að útbúa buffin er hakki, hálfum smátt söxuðum lauk, egg, brauðraspi og tómatsósu, tveimur söxuðum hvítlauksrifjum og dassi af worcestershire-sósu blandað saman í stóra skál. Hakkið er svo létt-farsað með því að hnoða það duglega. Verður aðeins klístrað í áferð. Ekki hnoða meira en svo að það missi „hakkakarakterinn“. Búa til sirka 170 gramma kúlur og móta úr þeim þykk og góð buff, sirka 2–3 cm á þykkt. Óþarfi að salta mikið þar sem kjötkrafturinn gefur næga seltu en um að gera að pipra eftir smekk.

Pannan og sósan

Til að fá djúpan og góðan lit á buffin er best að nota pönnu sem má fara beint í ofn. Pottjárn, karbonstál eða ryðfrítt eru allt góðir kostir. Ef teflon er það eina sem til er þarf að finna hitaþolið fat til að setja í ofninn í lokin.

Steikja buffin í smá olíu við miðlungsháan hita. Þegar þau hafa fengið fallegan, djúpan lit fara þau af pönnunni. Út í steikarskófirnar fer örlítið meiri olía og smá smjör. Þá hinn helmingurinn af lauknum og loks niðursneiddir sveppir. Laukurinn getur verið annaðhvort saxaður eða skorinn í þunna strimla – eftir smekk. Steikja við miðlungshita þar

til laukurinn tekur smá lit og byrjar að mýkjast. Þegar sveppirnir hafa líka tekið smá lit fara út í 2 matskeiðar af hveiti. Hræra þangað til allt er húðað og steikja í stutta stund til að losna við hrátt hveitibragð.

Hakkabuff í brúnni

Gamall kunningi sem á skilið að fá nýtt líf – sveigjanlegur, einfaldur og bragðgóður réttur. Krydda eftir smekk og leika sér með meðlætið. Allt eftir því hvað er til í skápunum.

600 g nautahakk
1 box sveppir
1 laukur
2 dl kjötsoð
1 dl mjólk
1 dl rjómi
1 dl bjór/léttvín
1 dl brauðraspur
1 egg
2 hvítlauksrif, smátt söxuð eða pressuð
3 msk tómatsósa
2 msk hveiti
2 lárviðarlauf
1 msk Worcestershire-sósa
1 msk kjötkraftsduft eða rifinn kraftkubbur
pipar og salt eftir smekk

Næst er það sósan. Þarf sirka hálfan lítra af vökva og vatn með kjötkrafti dugir en betra að nota blöndu af vatni, mjólkurvöru og líka smá súran vökva. Þetta síðastnefnda getur verið léttvín, bjór eða jafnvel smá mysa. Í þessa sósu fóru 2 dl af beinasoði, 1 dl af mjólk, 1 dl rjómi og 1 dl bjór. Skafa allt bragðið sem búið er að byggjast upp á botni pönnunnar og láta malla í nokkrar mínútur þar til vökvinn þykkar. Smakka til með pipar og

salti og jafnvel smá auka skvettu af Worcestershire-sósu. Lárviðarlauf setur svo punktinn yfir i-ið.

Kjötið fer aftur á pönnuna, ásamt öllum safa sem mögulega hefur lekið úr því. Ausa yfir með sósunni og baka í 180°C heitum ofni í 20–25 mínútur. Akkúrat nægur tími til að sjóða kartöflur og útbúa rjómalagaða mús með smá súrmjólkurkikki, kryddaða með fersku múskati, hvítum pipar og salti ■

Fleiri ljúffengar og skemmtilegar mataruppskriftir Hara má finna á vef Sameykis, sameyki.is/frettir/matargatid





Verðbreytingar og voropnun orlofshúsa Sameykis 2026

Frá og með áramótum mun gistigjald í orlofshúsum Sameykis breytast. Stærstu húsin færast í annan verðflokk og gistigjald annara húsa breytist. Verðbreytingarnar eiga aðeins við um bókanir í húsum innanlands utan úthlutunartímabila.

Núverandi verð: Fyrsta nótt kr. 9.550, önnur nótt kr. 9.550, aukanætur kr. 2.650.

Verð eftir áramót: Fyrsta nótt kr. 10.000, önnur nótt kr. 10.000, aukanætur kr. 2.500. Verð á húsum í öðrum verðflokki eftir áramót. Fyrsta nótt kr. 14.000, önnur nótt kr. 14.000, aukanætur kr. 2.500. Hús sem færast í annan verðflokk eru:

- Norðurás 1 í Svínadal
- Hólasetur í Biskupstungum
- Úthlíð, Skútabraut 1
- Selásar 20 Borgarbyggð
- Húsafell Hraunbrekkur 4
- Húsafell Hraunbrekkur 6
- Akureyri - Holtaland 1
- Akureyri - Holtaland 3
- Reykjavík Grandavegur 42G - Íbúð 301
- Reykjavík Grandavegur 42D - Íbúð 303



Voropnun

Við minnum á að voropnun orlofshúsa er 4. september kl. 12:00. 1. til 8. september er opið fyrir umsóknir um úthlutun á Tenerife á vortímabili.

Lokað vegna viðhalds

Frá 8. til 22. janúar verður húsið á Tenerife lokað vegna viðhalds.

Frá 9. til 30. apríl verður lokað í Vaðnesi vegna viðhalds. ■

Farðu í berjamó – fyrir þína eigin starfsþróun

Starfsþróun er ekki eitthvað sem gerist af sjálfu sér. Hún er eins og að fara í berjamó; þú þarft að leggja af stað, finna góðan stað, beygja þig niður og tína berin eitt af öðru. Síðan hreinsar þú þau, býrð til sultu eða saft – og afrakstur uppskerunnar verður til.

Það sama á við um þína eigin starfsþróun. Þú þarft að sýna frumkvæði, vera forvitin/n og taka virkan þátt í að móta þína framtíð. Við lifum á tímum hraðra breytinga. Ný tækni, ný verkefni og nýjar kröfur gera það að verkum að það er nauðsynlegt að vera í stöðugri ævimenntun. Það er ekki nóg að biða eftir að einhver annar bendi á tækifæri – þú þarft sjálf/ur að stíga skrefið.

Í boði er fjölbreytt fræðsla og fleira sem getur stutt þig í vegferðinni:

- Fræðslusetrið Starfsmennt – flest félagsfólk Sameykis hefur þar frían aðgang að námskeiðum. Sjá fræðslutækifærin á smennt.is.
- Náms- og starfsráðgjöf – bókaðu samtal til að spegla þínar hugmyndir.



- Starfsmennt býður félagsfólki upp á slík samtöl án kostnaðar, hvort sem er á staðnum eða á fjarfundi.

- „Gott að vita“ námskeiðin – boðin án endurgjalds til félagsfólks í samstarfi Sameykis við Framvegis, Farskóla Norðurlands vestra, Símei og Fræðslumiðstöð Vestfjarða. Sjá nánar á bls. 28-29 hér í tímaritinu og á sameyki.is/fraedsla/gott-ad-vita-namskeid/.

- Fræðslustyrkir – til að mæta kostnaði við fjölbreytt nám og námskeið.
- Skoðaðu möguleikana á styrkjum inni á Mínum síðum Sameykis.
- Launuð námsleyfi – ákvæði í kjarasamningnum sem þú getur nýtt til að efla þig í starfi. Kynntu þér ákvæðið í þínum kjarasamningi.

Þú átt möguleika á að safna þér þekkingu, líkt og berjum í körfu, sem nýtist bæði í núverandi starfi og til framtíðar. Uppskeran verður þín – en hún byrjar á fyrsta skrefinu. ■

Margvíslegar athugasemdir launafólks við frumvarp um loftslagsmál

ASÍ, BHM, BSRB og KÍ fagna því að í drögum að frumvarpi til laga um loftslagsmál sé lögð áhersla á meginregluna um réttlát umskipti. Samtökin hafa hins vegar margvíslegar athugasemdir fram að færa við drögin.

Þetta kemur fram í sameiginlegri umsögn þessara fjögurra heildarsamtaka launafólks um frumvarpsdrögin.

Á meðal þeirra efnislegu athugasemda sem samtökin gera við frumvarpið er að þau ákvæði þess sem snúa að réttlátum umskiptum séu of óskýr og veikburða til að þau nái því markmiði. Gera þurfi breytingar á frumvarpinu svo að lög um loftslagsmál kveði á um skyldu stjórnvalda til að taka mið af réttlátum umskiptum við mótun stefnu og aðgerða í loftslagsmálum.

Réttlát umskipti

Hugtakið „réttlát umskipti“ felur í sér að afkoma launafólks sé tryggð, vinnumarkaðstengd réttindi varin, að breytingarnar leiði ekki til aukins ójafnaðar og fólki sé gert kleift að sækja sér menntun og þjálfun til að takast á við ný eða breytt störf. Krafan er sú að þær aðgerðir sem ráðast þarf í vegna loftslags- og tæknibreytinga byggi á réttlæti og jöfnuði.

Samtökin leggja til breytingar á skilgreiningu á réttlátum umskiptum sem finna má á tveimur stöðum í greinargerð með frumvarpinu. Að mati samtakanna er núverandi skilgreining í greinargerðinni of þröng.

Breytt Loftslagsráð

Samtökin gagnrýna að í frumvarpsdrögum sé lagt til að Loftslagsráð verði eingöngu skipað sérfræðingum á sviði loftslagsmála. Þetta marki grundvallarbreytingu frá fyrra fyrirkomulagi þar sem fulltrúar launafólks og atvinnurekenda hafa átt fast sæti. Meginregla réttláttra umskipta krefjist þess að samtal og samráð fari fram á vettvangi þar sem vinnumarkaðurinn hefur tryggan aðgang að upplýsingum og geti komið á framfæri sjónarmiðum sínum og hagsmunum starfsfólks, atvinnugreina og byggðarlaga.

Heildarsamtökin kveðast geta stutt þær breytingar sem lagðar eru til á skipan fulltrúa í Loftslagsráð, að því gefnu að stjórnvöld setji á fót vettvang um réttlát

umskipti. Þannig megi tryggja raunverulega þátttöku launafólks í stefnumótun og þríhliða samtal og samráð aðila vinnumarkaðarins og stjórnvalda þar sem samstöðu er náð um vegferðina áfram og hún undirbyggð með rannsóknum og greiningu.

Grænvangur án þátttöku launafólks

Samtökin segja ámælisvert að stjórnvöld hafi árið 2019 haft frumkvæði að stofnun Grænvangs, sem sagður er samstarfsvettvangur stjórnvalda og atvinnulífs í loftslagsmálum, án þess að boða heildarsamtök launafólks til þátttöku í starfi hans. Samkvæmt ársskýrslu Grænvangs



fyrir árið 2024 fari stjórn vettvangsins með stefnumótun og samhæfingu aðgerða í loftslagsmálum, þar sem fimm fulltrúar séu skipaðir af stjórnvöldum og fimm af samtökum atvinnulífsins. Enginn fulltrúi launafólks eigi þar sæti.

Fjármögnun aðgerðaáætlunar í lausu lofti

Þá gagnrýna samtökin að í frumvarpsdrögum sé ekki að finna ákvæði sem feli í sér skuldbindingu um fjármögnun aðgerðaáætlunar í loftslagsmálum með skýrum tengslum við fjárlög og framkvæmd á stefnu stjórnvalda. Í greinargerð með frumvarpinu komi fram að hverjum ráðherra sé ætlað að standa straum af þeim aðgerðum sem heyri undir viðkomandi málefnasvið „eftir því sem fjárheimildir leyfa“. Slík vísun til almenns fjárhagslegs svigrúms ráðuneyta veitir enga raunverulega tryggingu fyrir því að aðgerðaáætlun verði hrint í framkvæmd.

Sameiginlega umsögn ASÍ, BHM, BSRB og KÍ um frumvarpsdrögin má finna vefnum samradapi.island.is ■

Krossgátulausn



Lausnarorðið er **Fótlaga**



Sudoku-lausnir



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

Lausn létt

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

Lausn miðlungs

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

Lausn erfið

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

Létt

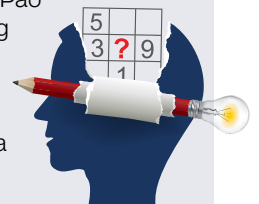
					7	6	9	1
				5				
7		1	4					
	7			8				2
				7				
2	9	6		4		8	5	
		4						5
	1					9		6
8					1	3		

Miðlungs

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

Erfið

Sudoku-prautin felst í að leysa hana með því að fylla út í reitina, í hverjum 3x3-reit birtist tölurnar 1-9. Það verður að gerast þannig að hver níu reita lína bæði lárétt og lóðrétt birti einnig tölurnar 1-9 og aldrei má tvítaka neina tölu í röðinni.



Vinningshafi krossgátunnar



Svala Norðdahl.

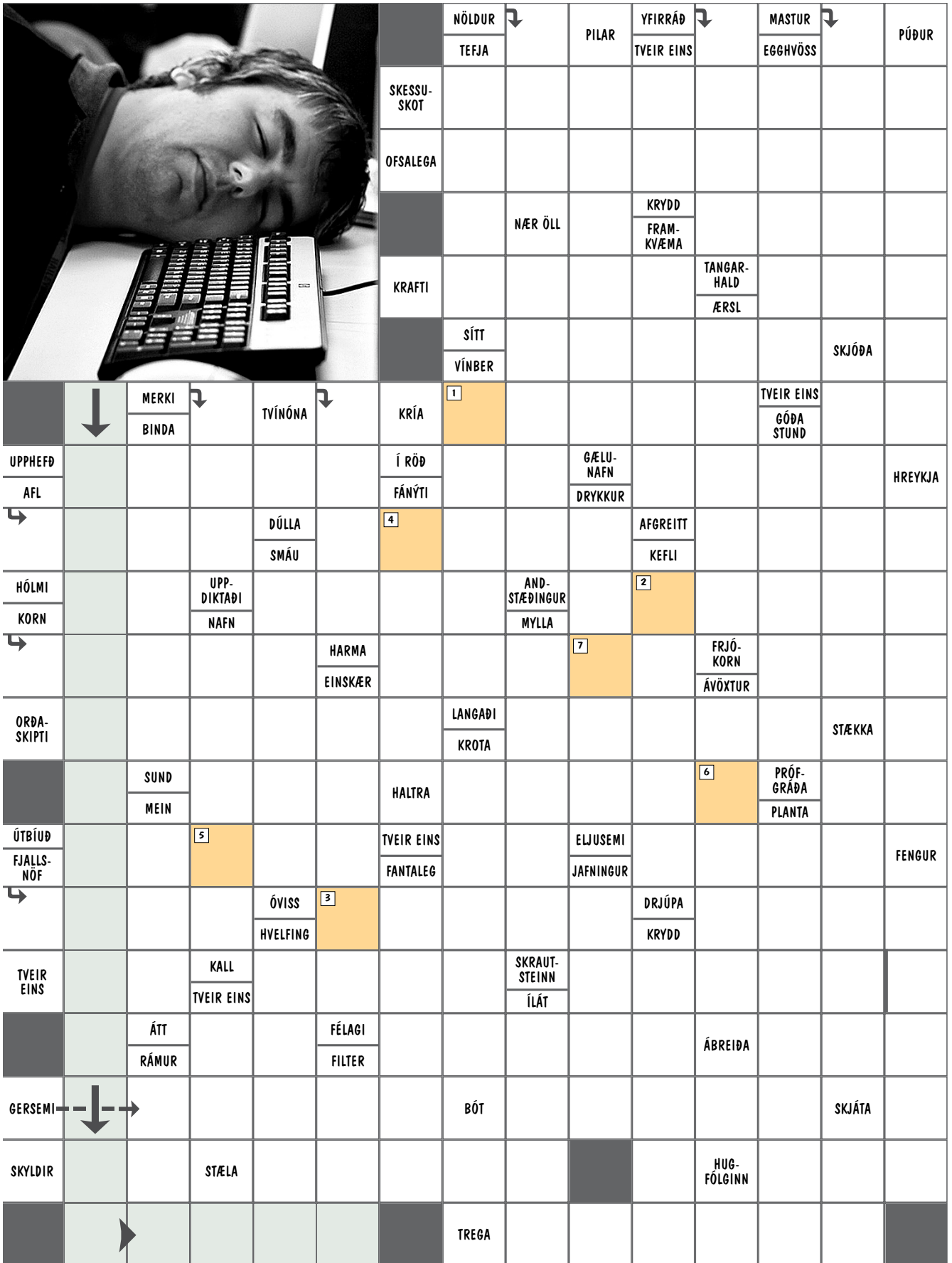
Verðlaunahafi krossgátunnar að þessu sinni er Svala Norðdahl. Svala er í Lífeyrisdeild Sameykis en starfaði um langt árabil hjá Íslenska dansflokknunum og síðar Listdanskólanum. „En gaman,“ segir Svala og hlær innilega þegar henni er tilkynnt að hún hafi verið dregin út í leiknum.

Svala var í mörg ár í stjórn SFR, var áður trúnaðarmaður og síðan varaformaður stéttarfélagsins á árunum þegar Jens Andr sson heitinn gegndi formennsku SFR.

Við spyrjum hvernig henni hafi gengið að leysa krossgátuna en fótlaga er sérstakt orð sem maður notar ekki í daglegu máli. „Ég kveikti strax á þessu orði,“ svarar Svala. „Þegar ég var krakki var skóverksmiðja á Akureyri sem framleiddi leðurskó sem kallaðir voru fótlaga skór. Þeir voru mjög vinsælir sökum þess að þeir klemmdu hvergi að fætinum,“ útskýrir hún. „Svona er að vera gamall,“ segir Svala hlægjandi að lokum.

Við óskum Svölu til hamingju með vinninginn. ■





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. nóvember næstkomandi. Verðlaunin eru val á milli peningaupphæðar (20.000 kr.) eða helgardvalar í orlofshúsum félagsins frá 15. september til 1. maí að undanskildum páskum, jólum og áramótum. Nægilegt er að senda svarið ásamt nafni, kennitölu, heimilisfangi og símanúmeri til Sameykis, Grettisgötu 89, 105 Reykjavík. Vinsamlega merkið umslagði „Krossgáta“. Einnig má senda svar á netfangið krossgata@sameyki.is

VILT ÞÚ

Læra • Vaxa • Blómstra

Kíktu þá á hvaða þjónustu Starfsmennt
getur veitt þér!

- Fjölbreytt úrval námskeiða og fræðslu
- Spjall og ráðgjöf um náms- og starfsþróun
- Ferða- og dvalarstyrkir vegna náms



Skannaðu QR- kóðann, skráðu þig
á póstlistann okkar og fáðu fréttir
af fræðslu og annarri þjónustu
beint í pósthólf þitt.



www.smennt.is | s. 560 0060 | smennt@smennt.is