



Styttting vinnuvikunnar

Hver fá langa helgi?

Hvert er jafnvægið á milli vinnu og einkalífs?

Fyrirfinnst fullkomið vaktakerfi?

Göfgar vinnan heimilislífið?



Tímarit AFLs er helgað breytingum sem fram undan eru á vinnumarkaði og samfélagsbreytingum sem þeim kunna að fylgja. Að þessu sinni er tekin fyrir þróun vinnutíma með áherslu á styttingu vinnutímans og á þær áskoranir sem skapast. Með því að skyggjast með þessum hætti inn í framtíðina vill félagið styðja Austfirðinga til góðra verka.

Útgefandi: AFL Starfsgreinafélag

Ábyrgðarmaður: Sverrir Mar Albertsson

Ritstjórn og efnisvinnsla: Útgáfufélag Austurlands

Myndir: Útgáfufélag Austurlands, AFL Starfsgreinafélag og úr einkasafni höfundu, nema annað sé tekið fram.

Upplag: 5.500 eintök

Umbrot: Augasteinar

Prentun: Héraðsprent

Dreift í öll hús á félagssvæði AFLs frá Langanesbyggð til Hornafjarðar.



Til góðra verka

Meðal efnis

Stytting vinnuvikunnar



6

Öllum lífsgæðum er ójafnt skipt

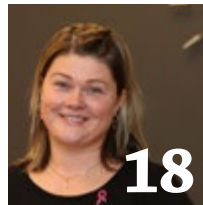
Líka styttingu vinnuvikunnar



Vaktirnar gefa launin

Mikið unnið á uppsjávarvertíðum

11



18

Ekki hægt að slökkva á börnunum

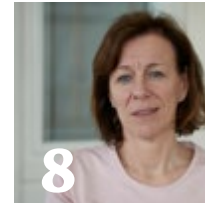
Styttingin er ekki alls staðar tekin eins



28

Ferðalagið í vinnu tekur líka tíma

Fjarvistin frá heimilinu er lengri en vinnudagurinn



8

Undrandi á túlkun vakta

Hvernig gengur með umsamdar styttingar?



Vaktavinnufólkið vill fríin

Alcoa Fjarðaál hefur gert tilraunir með vaktakerfi



22

Starfsævin er orðin önnur

Yngra fólk vill eiga líf eftir vinnu



32

Erfitt að fá sundurleita stétt í verkföll

Grétar Smári Sigursteinsson, ritari sjómannaedeildar AFLs

Vinnutími um víða veröld

Stysta vinnuvikan er á Vanúatú, litlu eyríki í Kyrrahafi með ögn færri íbúum en Ísland. Lengsti vinnutíminn er í Sameinuðu arabísku furstadæmunum. Ofarlega á listanum má sjá fleiri ríki sem eru þekktari fyrir ódýrar afurðir heldur en mannréttindi eða vernd vinnuafls.

Í ríkjum Evrópusambandsins er vinnuvikan lengst á Möltu, 42,8 klukkustundir en styst í Austurríki, 29,8 tímar. Ísland er þar rétt ofan meðallags og með lengstu vinnuviku Norðurlandanna.

Í gögnum Alþjóðavinnumálastofnunar má einnig finna upplýsingar um hve hátt hlutfall vinnuafls vinnur 49 tíma eða meira. Á Möltu er það 91% en um eða yfir 50% í Banglades, Bútan og Sameinuðu arabísku furstadæmunum. Á Íslandi er hlutfallið 12% sem skilar okkur í annað sætið í Evrópu.

Alsír	43,7	Kanada	32,1
Argentína	34,6	Kína	46,1
Ástralía	32,3	Kongó	48,6
Bandaríkin	36,4	Malta	42,8
Banglades	46,9	Noregur	33,5
Brasilía	37,9	Pakistan	46,7
Bretland	35,9	Pólland	40,1
Bútan	50,7	Rússland	37,8
Danmörk	34,5	Sam. arab. furstad.	52,6
Finnland	34,9	Spánn	36,4
Frakkland	30,1	Suður-Afríka	42,0
Gambía	50,8	Svíþjóð	35,2
Indland	47,7	Þýskaland	34,3
Ísland	36,6	Tyrkland	43,4
Japan	36,6	Vanúatú	24,7



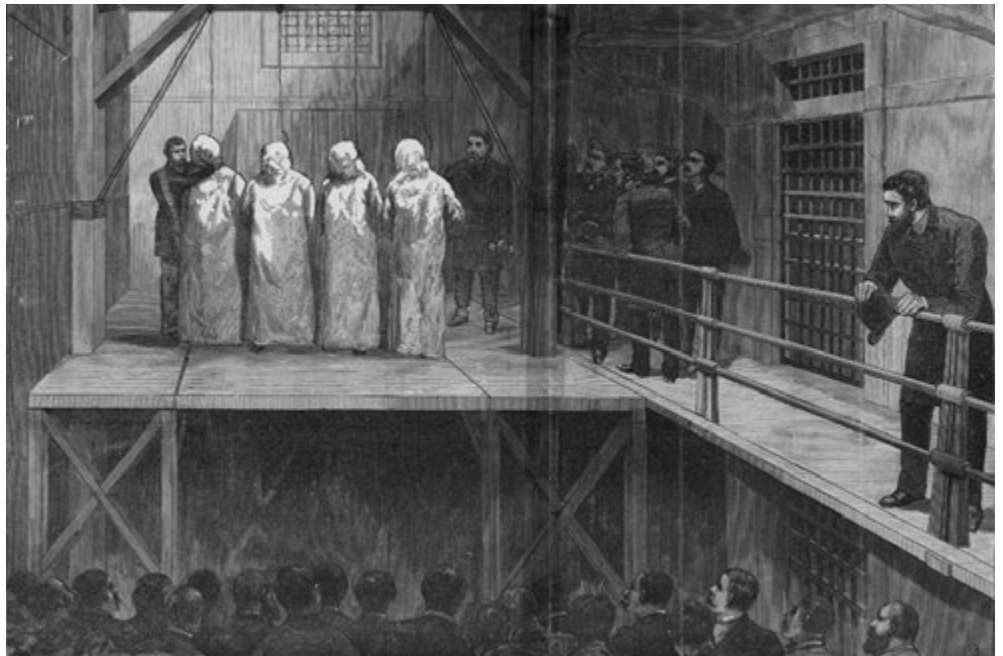
Sagan um vinnutímamann

Líflátnir fyrir að krefjast 8 tíma vinnudags

Fyrsti maí er almennur frídagur á Íslandi, eins og svo víða um heim, til að minnast baráttu verkafólks fyrir bættum kjörum, þar með talið hóflegum vinnutíma. Þau réttindi kostuðu blóðsúthellingar.

Fyrsti maí er ekki nákvæm dagsetning. Tilurð dagsins er rekin til óeirða sem kenndar eru við Haymarket, torg í Chicago, þann 4. maí árið 1886. Borgin var einn af miðpunktum iðnvæðingar Bandaríkjanna eftir borgarastríðið. Verkafólk vann þar rúmlega 60 tíma á sex dögum fyrir skítakaup og oft við hættulegar aðstæður. Þegar verkafólk reyndi að bæta réttindi sín, svo sem með því að stofna verkalyðsfélög, börðu vinnuveitendur, sem margir höfðu stórgrætt á iðnvæðingunni, það niður með harðri hendi.

Árið 1884 samþykkti sambandið sem síðar varð að Alþýðusambandi Bandaríkjanna (American Federation of Labour eða AFL!), verkfall 1. maí árið 1886 til að knýja á um átta tíma vinnudag. Þann dag, sem bar upp á laugardag, safnaðist fólkíð saman og söng baráttusöng með viðlaginu: „Átta tímar í vinnu, átta tímar í hvíld, átta tímar í það sem við viljum.“



Meintir forkólfar mótmælanna í Chicago líflátnir. Mynd: Frank Leslie/Chicago Historical Society

Ósvífinn dráttarvélaframleiðandi

Margir Íslendingar þekkja McCormick dráttarvélarinnar. Þær hafa í gegnum tíðina einnig verið þekktar sem Case eða IH, en upphaflega McCormick-fyrirtækið, sem framleiddi landbúnaðartæki, var miðpunktur átakanna í maí árið 1886. Árið 1884 tók Cyrus McCormick við

fyrirtækinu af stofnandanum föður sínum og gerði flest sem hann gat til að klekkja á verkalyðsfólki, eyddi frekar peningunum í að múta borgarstjóranum og lögreglunni. Í örvæntingu sinni réði hann starfsfólk utan stéttarfélaga en gaf því fólkí áttu tíma vinnudag.

Mótmælin í byrjun maí 1886 fóru friðsamlega af stað. Þriðja dag mánaðarins fóru þau að beinast að McCormick-

verksmiðjunum. Í lok vinnudags kom til átaka á milli verkfallsbrjóta og mótmælenda. Lögreglan blandaði sér í málið og skaut inn í fjöldann með þeim afleiðingum að tveir létust og fleiri slösuðust.

Blóðsúthellingar í kjölfar friðsamra mótmæla

Daginn eftir var efnt til samstöðumótmæla á Haymarket. Dagurinn byrjaði friðsamlega með setumótmælum og héldust þannig þar til fjölmennt lögreglulið mætti á vettvang og krafðist þess að mótmælin yrðu leyst upp. Þá var sprengju hent inn í lögregluhópinn sem svaraði með byssuskotum. Þegar yfir lauk létust átta lögreglumenn og fjórir mótmælendur en hundruð voru slasaðir.

Sakamálarannsókn fór strax af stað um hverjir hefðu staðið fyrir vandræðunum. Þeim lauk með því að 11. nóvember árið 1887 voru fjórir forkólfar verkafólksins hengdir. Réttarhöldin voru síðar fordæmd og nokkrum árum síðar, en alltof seint, voru sakborningarnir náðaðir.

Bandarísk verkalyðsfélög héldu áfram að þrýsta á um átta tíma vinnudag og völdu að gera 1. maí að baráttudegi þess og til að minnast þeirra sem létust í átökunum árið 1886.

Íslendingar seinir til

Hugmyndin um átta tíma vinnudag er rakin aftur til Spánar þegar konungurinn fyrirskipaði slíkt. Fjórar stundir skyldu unnar fyrir hádegi og aðrar fjórar síðdegis. Hugmyndin um styttingu vinnutíma dreifðist síðar víðar. Í Bretlandi fengu konur og börn vinnudag sinn styttnan niður í tíu tíma árið 1847. Í Frakklandi var vinnudagurinn styttnan niður í tólf tíma eftir febrúarbyltinguna árið 1848.

Tæknilega séð hefði átta tíma vinnudagurinn átt að vera lögfestur í Bandaríkjunum þegar mótmælin blossuðu upp í Chicago. Þegar árið 1869 hafði



Íslendingar kannast eflaust við Farmal McCormick. Gömlu McCormick verksmiðjurnar urðu suðupunktur mótmæla þar sem krafist var átta tíma vinnudags. Mynd: Wikipedia/Mahalie

forsetinn Ulysses S. Grant skrifað undir slík lög, en tíma tók að innleiða þau. Vart er hægt að segja að markmiðinu hafi verið náð fyrr en árið 1937, oft eftir hörð átök.

Í kringum 1920 var samið um átta stunda vinnutíma á hinum Norðurlöndunum. Ísland fór ekki að stytta sinn vinnutíma fyrr en um tíu árum síðar. Almenn viðurkenning fékkst ekki fyrir átta klukkustunda vinnudegi hérlendis fyrr en árið 1942 og 40 stunda vinnuvikan var lögfest 30 árum síðar. Líkt og annars staðar kostaði vinnutímastyttingin n átök.

Íslendingar vinna enn langan vinnudag og samkvæmt nýjustu tölum Hagstofu Íslands er vinnuvikan á landsbyggðinni enn yfir 40 tímar. Þá sýna alþjóðlegar tölur að víða er enn langt í að takmarkinu um 40 tíma vinnuvikuna verði náð.

Stytttri vinnutími allra hagar

Það má því segja að krafan um styttri vinnutíma, eða réttinn til að geta hvílst og sinnt tómstundum, hafi fylgt verkalyðshreyfingunni allt frá byrjun. Sú barátta hefur oft reynst dýrkeypt. Í dag virðist almennt orðið viðurkennt að styttri, eða sveigjanlegur vinnutími, dragi úr

álagi og þar með heilsufarsvandamálum, meðal annars því fólk hefur meiri tíma til að huga að heilsu sinni. Það stuðlar einnig að kynjajafnrétti þegar karlar og konur eiga jafnari möguleika á aðkomu að vinnumarkaði og heimilum. Þá hafa rannsóknir sýnt að ekki er samband á milli langs vinnudags og afkomu fyrirtækja eða framleiðni.

Upp úr aldamótum var mikill áhugi á styttingu vinnuvikunnar hérlendis. Hann var eitt af því sem glataðist í hruninu þegar fólk lagði á sig tvöfalt meiri vinnu til að halda henni. Síðar hefur umræðan hafist aftur og áfangar náðust í síðustu kjarasamningum hjá ákveðnum stéttum. Útfærslan hefur ekki alltaf reynst fullkomin og í verstu tilfellunum hefur styttingin umturnast í lengingu.

En vart verður annað fyrriséd en að krafan um styttingu vinnuvikunnar haldi áfram. Í framtíðinni hyllir undir næsta stóra áfanga, fjögurra daga vinnuviku. Í takti við fyrri Tímarit AFLs er rýnt inn í framtíðina á vinnumarkaði. Þess vegna er þróun vinnutíma, með áherslu á styttingu vinnuvikunnar, viðfangsefnið að þessu sinni.

Styttingu vinnuvikunnar er ekki jafnt skipt

Öllum lífsgæðum er ójafnt skipt. Þannig hefur það verið frá því sögur hófust og verður því miður sennilega lengi enn. Helsta verkefni verkalýðsfélaga frá upphafi hefur verið barátta fyrir jafnari skiptingu lífsgæða.

Helsti mælikvarði á misskiptinguna er fjármagnið – þ.e. laun og aðrar tekjur. Og því hefur áhersla verkalýðshreyfingarinnar yfirleitt verið að ná fram kjarabótum. En í árdaga verkalýðsbaráttunnar lét hreyfingin til sín taka í mörgum öðrum málaflokkum – eins og t.d. vöruverði og vöruframboði, húsnæðismálum og orlofs- og heilbrigðismálum. Verkalýðshreyfingin

á Íslandi hefur á síðari árum áfram haft afskipti af mikilvægum málaflokkum og er nærtækt að líta til Húsnæðisfélagsins Bjargs sem byggir leiguíbúðir fyrir tekjulægri félagsmenn og Endurhæfingsjóðinn Virk er vinnur að endurkomu fólks á vinnumarkað eftir veikindi.

Eins og rakið er á öðrum stað í þessu blaði – hefur vinnutími almenns launafólks

styst verulega á liðnum 100 árum. Eða frá því að vera 60 stundir á viku og jafnvel meira í að rétt losa 40 stundir sbr. launakannanir AFLs. (Vinnuvika félagsmanna AFLs í fullu starfi var að meðaltali 46 klst. skv. launakönnun 2022). Engu að síður er í kjarasamningum á almennum markaði ennþá reiknað með 40 stunda viðveru á vinnustað – sem er óbreytt frá 1971. Þannig virðast síðustu 50 ár ekki hafa skilað neinum árangri í styttingu vinnuvikunnar hvað dagvinnuskyldu varðar.

Fylgir misskiptingu á öðrum sviðum

Á síðustu þremur árum hefur hins vegar stytting vinnuvikunnar komist á dagskrá í aðalkjarasamningum starfsmanna ríkis og sveitarfélaga og hjá iðnaðar- og verslunarmönnum. Hér er því lífsgæðum enn misskipt – þ.e. almennt verkafólk hefur ekki fengið styttingu vinnuvikunnar – en aðrir hópar og þeir sem eru yfirleitt hærra launaðir – hafa fengið aukin lífsgæði með styttingu viðveru á vinnustað.

Þetta er nokkuð í takt við misskiptingu á öðrum sviðum. Erlendar kannanir sem mæla aðallega menntun fólks og ber saman við þætti eins og lífslíkur og meðalævi – sýna að því meiri menntun sem fólk hefur því meiri lífslíkur eru og lengri meðalævi. Svipaðar niðurstöður eru hér á landi. Til dæmis eru einstaklingar sem einungis hafa grunnskólamenntun og náð hafa 25 ára aldri – tvöfalt líklegri til að látast fyrir 67 ára aldur en þeir sem hafa háskólamenntun.

Í þessum pistli verður ekki reynt að greina ástæður fyrir þessum mun. Það er annað og stærra verkefni – en eflaust má rekja aukna dánartíðni almenns verkafólks til erfiðra vinnuaðstæðna og slits að hluta en einnig til lífsstílsjúkdóma að hluta.

Frelsi til að velja?

Við þá styttingu vinnutíma sem verið hefur síðustu misseri hafa verið farnar mismunandi leiðir. Í einhverjum tilvikum hefur starfsfólki verið frjálst að velja hvernig það nýtir styttinguna – hvort það mætir seinna til vinnu eða fer fyrir – eða hvort styttingunni er safnað upp í heila og hálfra daga og þeir síðan teknir að ósk viðkomandi.

Á öðrum stöðum hefur vinnuvikan verið stytt og lýkur þá gjarna á hádegi á föstudegi. Á öðrum vinnustöðum og virðist aðallega vera um stærri sveitarfélög að ræða – fær óbreytt starfsfólk fyrir mæli um að það skuli taka sína vinnutímastyttingu einhvern tiltekinn dag – allt eftir því hvað hentar starfsemi. Síðasta útspil einhverra sveitarfélaga er að safna saman vinnutímastyttingu starfsmanna grunn- og leikskóla og láta fólk taka hana út á milli jóla og nýárs.

Þetta gildir að sjálfsgöðu aðeins um lægst launaða starfsfólkið – engum sögum fer af því hvernig stjórnendur og millistjórnendur haga sinni vinnutímastyttingu en líklega nýtist sú stytting til aukinnar samveru með fjölskyldu.

Það má einnig líta til verulegrar mismununar er kemur að starfsdögum í skólum og grunnskólum. Almennt verkafólk sem vinnur eftir stimpilklukku – þarf að taka hluta af orlofi sínu vegna þessara daga. Millistjórnendur mæta ýmist með börnin með sér í vinnuna eða „vinna heiman frá sér“ þessa daga. Starfsmaður á lyftara getur ekki valið að vinna í fjarvinnu og passa börnin um leið.

„Orlofshúsaklúbbar“

Af og til slá menn um sig á samfélagsmiðlum og uppnefna verkalyðsfélögin sem „orlofshúsaklúbba“. Vætanlega geta flestir þessara „álitsgjafa“

ekið um landið með margra milljóna króna hjólhýsi í eftirdragi og skroppið þess á milli í golfferðir til Flórída. Við sem störfum hjá verkalyðsfélögunum vitum hvað orlofshús- og íbúðir félaganna eru mikilvæg tekjulægstu félagsmönnum. Fyrir hópa félagsmanna eru orlofshúsin eina leið þeirra til að fara í orlof út fyrir þéttbýlið og gefa börnunum tækifæri til að skipta um umhverfi og fara í sumarfrí.

Lífsgæðunum er verulega misskipt – ekki aðeins með tilliti til launa heldur – og ekki síður – er þeim misskipt með tilliti til tækifæris til menntunar, aðgengi að heilbrigðisþjónustu, lífslíka og samveru með fjölskyldu. Það er því mikilvægt fyrir alla hreyfinguna að standa vörð um þau markmið sem eru að baki hugmynda um vinnutímastyttingu – að hún verði til að minnka stöðugt álag vegna vinnu og að hún verði til að auka og bæta samverustundir með fjölskyldu.

Það mega ekki verða forréttindi þeirra sem eru í stjórnunarstörfum að ráða vinnutímastyttingu sinni sjálf á meðan lægst launaða fólkið er skikkað til að nýta þessa styttingu í samræmi við þarfir vinnustaðarins. Frí eftir hádegi á föstudegi er verðmætara en frí fyrir hádegi á miðvikudegi.

Það er einnig óþolandi að það ráði lífslíkum barns – hvort það fæðist í þessu póstnúmeri eða öðru. Hvort það sæki sér menntun eða ekki og hvort það vinni þessa vinnuna eða hina. Um miðja síðustu öld reyndu menn að mæta hagsmunum sjómanna með því að heimila sjómönnum að fara á lífeyri fyrr en öðrum og var þá litið til slítandi vinnuaðstæðna þeirra.

Nú er vert að taka þessa hugmynd áfram og vinna að bættara vinnuumhverfi og lýðheilsu þannig að allir þjóðfélagsþegar njóti velmegunar í landinu en að henni sé ekki beint að þeim hópum sem þegar hafa það best og lífa lengst.

Hjördís Þóra
Sigurþórsdóttir

Stytting vinnuvikunnar alltaf verið ofarlega í huga launafólks

Ekki var óalgengt að fiskverkafólk ynni 60 tíma vinnuviku þegar Hjördís Þóra Sigurþórsdóttir, formaður AFLs Starfsgreinafélags, steig sín fyrstu skref á vinnumarkaðinum. Í síðustu kjarasamningum var samið um styttingu vinnuvikunnar í samningum iðnaðarmanna, verslunarmanna, ríkis og sveitarfélaga. Útfærslan hefur ekki alls staðar verið hnökralaus eða óumdeild.

„Það eru margar útfærslur til af styttingu vinnuvikunnar. Verslunar- og skrifstofufólk samdi um hálf tíma styttingu fyrir allöngu síðan og bætti við níu mínútum á dag eða 45 mín á viku árið 2019. Mér vitanlega hefur innleiðing þess gengið hnökralaust.

„Lífið snýst ekki lengur bara um að vinna og sofa.“

Iðnaðarmenn sömdu líka um styttingu vinnutíma árið 2019. Samhliða því var hætt að greiða fyrir kaffi tíma þannig að þeir eru launalausir þegar þeir fara í kaffi. Þannig er vinnuvika þeirra skilgreind 36 tímar á viku. Þessu fylgdu líka breytingar á deilitölum og yfirvinnuálagi. Þessar breytingar eru dálítið flóknar og voru innleiddar í tveimur áföngum, heilt yfir hafa breytingarnar að mestu leyti gengið vel.

Við höfum ekki enn náð að semja við Samtök atvinnulífsins um styttingu vinnutíma fyrir verkafólk. Í samningum okkar við Alcoa Fjarðaál er ákveðin

útfærsla á styttingu, annars vegar hjá fólki í dagvinnu, hins vegar hjá fólki í vaktavinnu. Ég veit ekki annað en að það gangi mjög vel,“ segir Hjördís Þóra um þann samning.

Sveitarfélögin flækt styttingu dagvinnunnar

En málið hefur verið aðeins flóknara hjá ríki og sveitarfélögum en þeir samningar voru kláraðir árið 2020. „Stytting vinnuvikunnar var mikið rædd í þeim samningum. Hún er tvíþætt, annars vegar hjá fólki í dagvinnu, hins vegar hjá fólki í vaktavinnu.

Breytingin á dagvinnunni er einföld en sveitarfélögunum hefur tekist að gera hana mjög flókna. Á okkar félagssvæði hefur hún ekki verið innleidd með þeim hætti sem kjarasamningurinn gerir ráð fyrir. Það eiga að vera samráðsfundir sem leggja til tillögur sem fólk kýs síðan um. Hér hafa

„Hér hafa sum sveitarfélögin tekið sér vald til að ráðskast með styttinguna og jafnvel fellt hana undir allt aðra þætti en hún á að ná yfir.“

sum sveitarfélögin tekið sér vald til að ráðskast með styttinguna og jafnvel fellt hana undir allt aðra þætti en hún á að ná yfir, svo sem daga í skólum þar sem ekki er kennsla,“ segir Hjördís Þóra.

Nákvæmlega um það snérist deila AFLs við Múlaþing síðasta vetur. Sveitarfélagið sagði upp ráðningarsamningum við almennt starfsfólk grunnskólanna sem hefur fengið greidda daga þar sem skólastarf er ekki í gangi án þess að

Vinnutímastyttingin árið 2000

Það var haustið 2000 sem verslunar- og skrifstofufólk samdi um 30 mínútna styttingu vinnuvikunnar. Það var í fyrsta sinn í 30 ár sem samið var um styttingu vinnutímans á Íslandi. Var þar heimild til að sleppa kaffitímum.

Með þessum tveimur aðferðum gat starfsmaður fengið samanlagt allt að 10 daga aukalega í frí á ári sem aftur gat teygst upp í tveggja vikna frí.

krafa væri gerð um vinnuskyldu. Ekki er fjallað um þá tíma í útfærslunni hjá ríki og bæ og vildi sveitarfélagið skilgreina þá sem frídaga en á það og aðferðafræðina við uppsagnirnar féllst AFL ekki. Deilan er óleyst en samstarfsnefnd Sambands íslenskra sveitarfélaga og Starfsgreinasambandsins klofnaði í afstöðu. Uppsagnirnar voru dregnar til baka.

Undrandi á túlkun vakta

Þá hefur einnig borið á óánægju vaktavinnufólks, til að mynda á sjúkrastofnunum. „Samhliða styttingunni var samið um mismunandi vægi vinnustunda eftir því hvenær þær eru unnar. Sextíu mínútur að degi til teljast 60 mínútur, en frá klukkan 17-24 á virkum dögum hækkar stuðullinn þannig að 60 unnar mínútur reiknast í raun sem 62 mínútur og svo áfram. Með þessari reiknireglu og öðrum umsömdum styttingum getur vinnuvikan náð niður í 32 tíma.

Ýmislegt sem hefur fylgt þessu hefur pirrað starfsfólk. Við getum nefnt hópa sem vinna 12 tíma vaktir. Innleiðingarhópurinn vildi meina að það félli ekki undir skilgreininguna um betri vinnutíma. Um það er hins vegar ekkert í samningunum.

Á móti þessu fóru einhverjar umönnunarstofnanir að setja á styttri vaktir. Niðurstaðan varð sú að ákveðnir hópar þurfa að mæta oftari en áður og fólk upplifir þess vegna að það vinni meira.“

Snýst um skipulag

Sveitarfélögin hafa kvartað undan meiri kostnaði en reiknað var með og styttingu vinnuvikunnar verið kennt um þegar stjórnendur hafa þurft að svara fyrir hvers vegna útgjöld hafa aukist ríflega og reksturinn orðið þyngri.

„Ég skil ekki hvernig sveitarfélögunum datt í hug að þetta kostaði ekkert. Ef þú stytir vinnuvikuna eins mikið og hægt er, það er um 13 mínútur á dag auk kaffitímanna, sem eru fjórir tímar á viku, þá þarf einhver annar að vinna það til að halda uppi þjónustunni. Ég held að þetta sé skipulagsvandamál hjá sveitarfélögunum því þau höfðu ekki áhuga á að sinna þessu.“

Hjördís Þóra segir það ekki hafa verið uppleggið að skerða þyrfti opinbera þjónustu með því að stofnanir lokuðu fyrr til að mæta styttingunni. „Ef þetta er vel skipulagt þá ætti ekki að þurfa þess. Í mínum huga er þetta einfalt. Ef það eru níu starfsmenn í átta störfum þá er hver þeirra í fríi í hálfan dag á viku.

Það er ákveðin ólga vegna framkvæmdarinnar, sérstaklega hjá starfsfólki sveitarfélaga. Þetta virðist hafa gengið betur hjá ríkinu því skipulagið var betra.“

Sumir hópar enn með langar vinnuvikur

Vinnuvikan var öllu lengri þegar Hjördís Þóra fór fyrst út á vinnumarkaðinn. „Vikan var oft ansi löng þegar ég var að vinna í fiski, kannski 60 tímar á viku. Þá var maður ungur og hraustur. Hér á Austurlandi er enn fólk sem vinnur 60 tíma á breytilegum vinnutíma, til dæmis í uppsjávarvinnsluhúsunum. Kannski er það bót í máli að það er vertíðatengt þannig að tímabilin ganga yfir. En krafan um styttingu vinnutíma fyrir verkafólkið er uppi á borðinu í kjarasamningum sem eru fram undan.

Það var hætt að reikna vinnu á laugardögum í dagvinnu þegar ég byrjaði að vinna og vinna um helgar taldist yfirvinna. Tíminn á milli klukkan 17 og 19 virka daga flokkaðist sem eftirvinna, þá var 40% álag á launin í stað 80% yfirvinnuálags.“

„Ég skil ekki hvernig sveitarfélögunum datt í hug að þetta kostaði ekkert.“

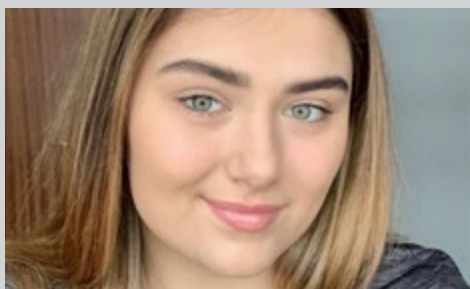
Upphafið að fjögurra daga vinnuviku?

Hjördís Þóra býst við að áfram verði sótt á um styttingu vinnuvikunnar og býst við því að hún verði ofarlega á blaði í þeim

kjarasamningum sem eru að fara í hönd. „Krafa um styttingu vinnuvikunnar hefur lengi verið ofarlega hjá launafólki. Lengi var talað um fjögurra daga vinnuviku og kannski er sú stytting, sem búið er að semja um, fyrsti áfanginn að því. Það er aukin krafa um að fólk hafi meiri tíma til eigin nota, til að sinna fjölskyldu og vinum. Lífið snýst ekki lengur bara um að vinna og sofa.

Á þingi Starfsgreinasambandsins nýverið var rætt um að ein af kröfum komandi kjarasamninga væri að stytta vinnuvikuna. Það var líka á blaði í síðustu samningum en náðist ekki í gegn. Okkur bauðst 13 mínútna stytting í samningunum 2019 en það hefði þýtt að kaffitímarnir yrðu felldir niður. Það er ekki hægt að gera í umhverfi verkafólks sem vinnur erfiðisvinnu. Nú sækjum við á vinnutímastyttingu án þess að það hafi áhrif á kaffitímana.“

Hvaða væntingar hefur þú til styttingar vinnuvikunnar?



Anna Roksana, Neskaupstað

„Ég vænti þess að hún minnki álag og gefi okkur meiri tíma til að njóta tímans með fjölskyldunni. Það finnst mér skipta mestu máli. Mér finnst líka snilld að eiga möguleika á að safna upp tímum í heila frídaga.“



Ásdís Helga Jóhannsdóttir, Neskaupstað

„Mínar væntingar eru að ég geti notið virkrar samveru með fjölskyldu án þess að það leiði til tekjuskerðingar eða komi í veg fyrir að ég geti unnið fulla vinnu.

Almennar væntingar fólks á mínum aldri eru svipaðar, samkvæmt umræðunni á síðasta þingi ASÍ-UNG. Þótt vinnuvikan sé styttnið í 36 stundir er vinnuálagið enn miðað við 40 stundir. Það leiðir til þess að tíminn sem losnar verður ekki að samverustund með fjölskyldunni heldur er það reynsla meirihluta ungs félagsfólks að það skili sér í auknu vinnuálagi samhliða tekjuskerðingu á meðan samvera með fjölskyldunni er óbreytt.“

Þegar vinnutíminn er tólf tímar verður þátttakan í fjölskyldulífinu lítil



Austfirðir hafa löngum verið vertíðasamfélag, þar sem unnið er mikið í ákveðinn tíma, meðan hráefni eða vinna er til staðar. Síðasta loðnuvertíð er meðal þeirra stærstu í seinni tíð og hjá Loðnuvinnslunni á Fáskrúðsfirði var fiskimjölsverksmiðjan nær stöðugt í gangi frá áramótum og þar til seint í maí. Á slíkum tímum getur vinnuvikan farið upp í 90 klukkustundir.

„Við byrjuðum snemma í janúar, tókum fyrst á móti síld og svo tók kolmunna fram í miðjan febrúar. Þá fóru norsku bátarnir að landa loðnu til frystingar hjá okkur. Í lok mánaðarins tók íslenska vertíðin við með hrognafrystingu. Vanalega stendur hún yfir í tvær vikur en það

þessu sinni náði hún yfir 25 daga í mars. Þá áttum við eftir 8-10 daga vinnu við að klára að bræða hratíð úr hrognafrystingunni. Loðnuvertíðinni lauk aðfaranótt skírdags, 6. apríl sem er vel fram yfir venjulega vertíð.

Við ræstum verksmiðjuna á miðvikudaginn eftir páska til að taka á móti kolmunna. Við bræddum hann fram til 24. maí.

Á þessum tíma stöndum við tólf tíma vaktir með einni skiptivakt í viku, sem er sex tímar. Þetta eru þá 84-90 vinnustundir í viku. Við höfum dæmi frá fyrri árum um að menn vinni 50-70 daga í röð og þessi vertíð fór örugglega hátt í það. Flestir tóku fáein helgarfrí vegna viðburða í fjölskyldunni. Ég fór í þrjú en síðan voru aðrir sem stóðu nánast allan tímann,“ segir Óðinn Ómarsson, starfsmaður fiskimjölsverksmiðju Loðnuvinnslunnar.

„Það eru vaktirnar sem gefa launin, það heldur manni í þessu.“



Séð yfir fiskimjölsverksmiðju Loðnuvinnslunnar. Hoffell við bryggju í stuttu stoppi á milli vertíða.

Nauðsynlegt að starfsfólkið nái að hvílast

Samkvæmt tölum frá Loðnuvinnslunni var á loðnuvertíðinni unnin 37.000 tonn af loðnu, 28.000 tonn voru brædd, 3.700 tonn heilfryst og 5.300 tonn af hrognum fryst. Í frétt fyrirtækisins er vertíðinni lýst sem „ævintýrlegri“ og starfsfólki færðar þakkir fyrir „mikla seiglu í gegnum mikið álag.“ Óðinn segir að vertíðin hafi reynt verulega á starfsfólkið í bræðslunni.

„Forsendan fyrir þessu er að mannskapurinn geti hvílast vel á milli vakta. Ef það gengur ekki þá springa menn fljótt.“

„Mannskapurinn var við það að springa. Vinnan er þannig að ábyrgðin liggur meira á sumum en öðrum. Forsendan fyrir þessu er að mannskapurinn geti hvílast vel á milli vakta. Ef það gengur ekki þá springa menn fljótt.“

Þessu til viðbótar höfðu starfsmennirnir nóg að gera í aðdraganda vertíðarinnar. „Við vorum að taka í notkun ný tæki. Það kallaði á mikla vinnu þannig dagarnir voru langir þótt við værum ekki á vöktum.“

Rólegra á manneldisvertíðum

Vertíðirnar ganga yfir þannig að inn á milli koma rólegri tímar. „Þetta er allt öðruvísi á makrílvertíðum á sumrin. Loðnuvinnslan gerir út eitt uppsjárveiðiskip sem kemur kannski með um 1000 tonn í ferð til löndunar. Við löndum á tveimur dögum og síðan tekur kannski einn og hálfan dag að bræða farminn. Þá koma kannski 2-3 dagar í frí þar til næsti skammtur kemur.“

En fríð er kannski ekki frí í dæmigerðum skilningi þess orðs. „Á virkum dögum mætum við í tímavinnu og vinnum venjulegan átta tíma vinnudag í viðhaldi og öðru sem þarf. En það eru vaktirnar sem gefa launin, það heldur manni í þessu,“ segir Óðinn. Að lokinni makrílvertíðinni tekur við norsk-íslensk síld, síðan kolmunnni og loks íslensk síld þar til árið er á enda. Makrill og síld auk loðnuhrognanna eru þær afurðir sem helst eru nýttar til manneldis og er það sá tími sem rólegast er í bræðslunni.

„Við höfum dæmi frá fyrri árum um að menn vinni 50-70 daga í röð og þessi vertíð fór örugglega hátt í það.“

Uppsjárveiðarnar eru líka sveiflukenndar, sum ár veiðist ekkert af ákveðinni tegund. Loðnan er hvað hvíkulust þar, algjör loðnubrestur varð 2019 og 2020 og ekki fannst nóg við rannsóknir í haust til að gefa út byrjunarkvóta fyrir næsta ár. Þá koma kaflar þar sem

verksmiðjan er stöðvuð á meðan beðið eftir meira hráefni. Á slíkum köflum er vinnutíminn átta tímar. Óðinn vonast til að stór kolmunnakvótinn mildi skellinn ef ekki verður veidd loðna á næsta ári en bætir við að dauður tími í framleiðslunni sé oft notaður í framkvæmdir sem geti krafist aukinnar vinnu.

„Það má segja að við séum hálfgerðir sjómenn, við erum ekki mikið heima hjá okkur.“

Hefur áhrif á vinnu makans.

En þegar starfsfólk er í vinnunni í 12,5-13 tíma á dag segir það sig sjálf að ekki er mikill tími afgangsráð fyrir fjölskylduna. „Það má segja að við séum hálfgerðir sjómenn, við erum ekki mikið heima hjá okkur. Konan mín hefur stundum sagt að það væri betra ef ég væri á sjó því fengi ég frí á meðan ég væri í landi. Það segir sig sjálf að svona vinnutími leiðir til þess að þátttakan í fjölskyldulífinu verður lítil.“

Vinnutími minn verður til þess að makinn verður að halda utan um heimilið á meðan. „Við getum sagt að þetta hefur þau áhrif á vinnu konunnar minnar því hún þarf oft á tíðum að fara fyrir úr vinnunni og taka þá vinnuna með sér heim og vinna eftir að mín vinna er búin eða vinna lengur þegar tímavinnan er.“

Óðinn segir að þetta sé í raun afleiðing vertíða en ekki eitthvað sem var fyrir fram ákveðið. „Ég myndi segja að þetta hafi í raun bara þróast í þessa átt.“

En þegar minna er að gera í bræðslunni gefst meiri tími til að sinna fjölskyldunni. „Þegar maður er kominn heim fyrr á daginn þá getur maður tekið meiri þátt í fjölskyldulífinu.“

Makrillinn bætti við sumarvertíðum

Óðinn hefur unnið í fiskimjölsverksmiðjunni í 24 ár. Hann segir breytingar hafa orðið þegar makrílveiðar hófust af alvöru árið 2008. „Þá byrjaði þessi sumarvinna sem ekki var áður. Með tilkomu nýs framkvæmdastjóra Loðnuvinnslunnar árið 2013 jókst hráefnisöflun og þar með framleiðslan.“

Ný kynslóð virðist gera kröfur um styttri vinnutíma. Óðinn segir það birtast í að erfðra sé að fá nýtt fólk til starfa í bræðslunni á Fáskrúðsfirði og halda í það. „Unga fólk, sérstaklega Íslendingarnir, virðast síður kæra sig um 12 tíma vinnudag. Við sjáum líka að fólk endist skemur, tekur nokkur ár og hættir svo. Það er synd því hér hefur verið þéttur kjarni starfsfólks sem haldið hefur uppi góðum starfsanda en nú er farið að fækka í hópnum.“

„Unga fólk, sérstaklega Íslendingarnir, virðast síður kæra sig um 12 tíma vinnudag.“

„Ekkert til sem heitir fullkomið vaktakerfi“

Vinnutímaskylda starfsmanna Alcoa Fjarðaáls á Reyðarfirði var 173 tímar í mánuði þegar fyrirtækið tók til starfa árið 2007. Hún er núna komin niður í 146 tíma. Eins voru átta tíma vaktir teknar upp í stað 12 tíma. Þar fyrir utan hafa verið gerðar ýmsar tilraunir með vaktakerfi til að reyna að tryggja betri hvíld eða gera störfin fjölskylduvænni. Ágúst Ívar Vilhjálmsón, aðaltrúnaðarmaður AFLs, hefur fylgt álverinu nánast síðan það var gangsett.

„Ég hef verið hér í rúm 16 ár og reynt alls konar vinnutíma. Í upphafi var vinnuskyldan okkar 173 tímar á mánuði. Við vorum samt með 180 vinnutíma á mánuði því það voru fastir 11 yfirvinnu tímar. Svona var vinnutíminn í nokkur ár þar til samið var um að stytta hann niður í 168 tíma.

Þegar skipt var úr 12 í 8 tíma vaktir styttist vinnumánuðurinn niður í 156 tíma og í síðustu samningum fór hann í 146 tíma. Dagvinnufólkið hefur síðan fengið styttingu í samræmi við það sem tíðkast hefur í öðrum samningum,“ segir Ágúst Ívar.

Um þessar styttingar hefur verið samið í kjarasamningum þannig að starfsmennirnir hafa þurft að færa fórnir á móti. Við fyrstu styttinguna fórnðu starfsmennirnir vetrarfríi sem þeim var gefið til að vega upp á móti almennum frídögum sem vinna þurfti yfir árið. Síðar samþykkti starfsfólk álversins minni hlutfallslega hækkun launa heldur en í sambærilegum samningum á almenna markaðinum. Í síðustu samningum var ekki svo. „Fólk var lengi til í minni prósentuhækkun en í síðustu samningum var enginn hugur fyrir því,“ segir Ágúst.

Mikið fylgi við átta tímana fyrst

En hve lengi og mikið er unnið er eitt. Hvenær er unnið er annað. Í álverinu hafa verið gerðar ýmsar tilraunir með vaktafyrirkomulag og segist Ágúst Ívar nú vera kominn á sitt níunda vaktakerfi. Stærsta breytingin var þegar skipt var úr tólf tíma í átta tíma í kjölfar kjarasamnings sem gerður var árið 2015.

„Það var gerð könnun um þetta fyrirkomulag þar sem útkoma átta tíma vaktanna var góð. Það vildu margir skipta yfir í þær. Það gerði fólki kleift að koma til að vinna sem ekki vildi tólf tíma vaktirnar. Vegna þessara breytinga þurfti að bæta við fólki. Á þessum tíma var ég leiðtogi í teyminu mínu og ég sá aukningu í að konur sæktu um störf, sem var frábært.“

En þar með var ekki allt unnið og Ágúst segir að í starfsmannahópi álversins séu enn raddir um að tólf tíma kerfið sé hentugt. „Það er enn fólk sem talar um að fara í tólf tíma kerfi en með annarri útfærslu. Það sem fólk í vaktavinnu horfir á eru fríin sem koma inn á milli.“

Bætivaktir mæltust illa fyrir

Þetta samspil er það sem mismunandi útfærslur hafa snúist um. Fyrsta kerfið var svokallað 3-2-2 kerfi. Fólk byrjaði þá á þremur dagvöktum, fékk síðan tveggja daga frí og mætti síðan á tvær næturvaktir. Svona hélt kerfið áfram yfir helgar, nætur og daga. „Þessar öru breytingar reyndu á fólk þannig að tveggja daga fríið fór mest í að snúa sólarhringnum við,“ útskýrir Ágúst Ívar.

Þegar skipt var yfir í átta tíma kerfið var bætt inn bætivöktum sem þýddi að starfsfólkið þurfti þrisvar í mánuði að mæta á bætivakt, það er vakt í öðru teymi en vanalega og utan þess takts sem það var vant. „Það fór illa í marga. Margir starfsmenn voru hlynntir sínu fólki og

vinnumhverfi á meðan aðrir lentu í vandræðum með að finna vaktir sem hentugu. Við getum líka nefnt dæmi um starfsfólk sem átti fjölskyldu annars staðar. Það vildi nota fríið á milli vakta til að fara til hennar. Þá var óþægilegt að koma til baka fyrir einn dag í millitíðinni.“

„Tveggja daga fríið
fór mest í að snúa
sólarhringnum við.“

Bætivöktunum hefur síðan verið breytt. Þær eru þrjár á ári, yfirleitt á dagvinnu og nýttar í samráð teymisins eða námskeiðahald.

Leitin að hvíldinni

Í dag er vaktakerfið þannig að starfsmenn byrja á tveimur næturvöktum, skipta síðan yfir í fjórar kvöldvaktir þar sem átta tíma hlé er frá næturvakt yfir í kvöldvakt. Þá tekur við fimm daga frí áður en næsta umferð byrjar með tveimur næturvöktum. Eftir þær er sólarhringsfrí áður en farið er á fjórar dagvaktir og síðan fjögurra daga frí. Þessu kerfi var komið á fyrir um ári



Ágúst Ívar Vilhjálmsson



„Fólk var lengi til í minni prósentu-hækkun en í síðustu samningum var enginn hugur fyrir því.“

og átti að reyna það í eitt ár sem þýðir að endurskoðun á því er yfirvofandi.

Ágúst Ívar segir það hafa mælst misjafnlega fyrir þar sem nú skiptist á fjögurra og fimm daga vaktافرí í stað alltaf fimm daga áður. „Það var óánægja þegar farið var í kerfið fyrir ári en fólk var tilbúið að gefa því tækifæri. Rökin voru að það væri verið að búa til öruggara starfsumhverfi með því að fólk

hvíldist betur. Fyrirtækið hefur alltaf lokaákvörðunina þótt það megi færa rök fyrir því að folkið sem ætti að hafa mest um þetta að segja sé folkið á gólfinu.“

Enn eitt sem hefur áhrif er að hreinum helgarfríum hefur fækkað úr 22 í 18 yfir árið. „Helgarnar eru sá tími sem fjölskyldan er mest saman. Það verður erfiðara þegar það er bara þriðjungur helganna í frí.“

„Það sem fólk í vaktavinnu horfir á eru fríin sem koma inn á milli.“

Þarf alltaf að fórna einhverju

Ágúst hefur unnið í vaktavinnu nær alla sína starfsævi og segist vera einn þeirra sem treysti á vaktafríin enda eru flestir fjölskyldumeðlimir hans langt í burtu. Hann segist stóla á þau bæði til að fá syni sína í heimsókn en líka þegar hann fari af svæðinu.

Hann segir líka að sífelldar breytingar skapi óróa í starfsmannahópnum. Í álverinu sé mikil starfsmannavelta sem sé skiljanlegt þegar fólk ráði sig í vinnu út frá því vaktakerfi sem sé til staðar en forsendurnar bresti þegar skipt sé um það. „Það er alltaf hægt að spyrja sig hvort staðan væri betri eða verri á öðru vaktakerfi. Sumir þeirra sem tala fyrir tólf tíma kerfinu hafa bent á að það séu til útfærslur þar sem unnið er í fjóra daga og síðan tekið sex daga frí. Ég held að það sé ekkert til sem heitir fullkomið vaktakerfi. Það þarf alltaf að fórna einhverju.“

„Fyrirtækið hefur alltaf lokaákvörðunina þótt það megi færa rök fyrir því að fólk sem ætti að hafa mest um þetta að segja sé fólkíð á gólfinu.“

Verri svefn hjá vaktavinnufólkinu

Jóhann Björn Sigurgeirsson gerði könnun á áhrifum vaktavinnunnar í álverinu á Reyðarfirði fyrir meistara ritgerð sína í mannauðsstjórnun við Háskóla Íslands. Hann lauk við ritgerðina „Fylgifiskar vaktavinnu“ vorið 2020 og er hún aðgengileg á Skemman.is. Jóhann Björn lagði spurningalista fyrir starfsfólk Alcoa Fjarðaáls og fékk tæplega 160 svör. Könnunin var gerð á meðan eldra vaktakerfi var enn við lýði, starfsmenn unnu í raun sex vaktir á fimm dögum með aðeins átta tíma hléi þegar þeir skiptu á milli vakta.

Meginniðurstöður hans voru að svefn vaktavinnufólksins væri marktækt lakari en dagvinnu fólksins. Bæði svaf það styttra, en það átti líka erfiðara með að sofna. Sérstaklega vantaði upp á svefn vaktavinnufólksins þegar það var að skipta á milli vakta.

Um fjögurra tímar í svefn þegar skipt er um vakt

Í könnuninni sögðust 47% vaktavinnufólks sofa sex tíma eða minna, samanborið við 23% dagvinnufólksins. 77% dagvinnufólksins svaf 7-9 tíma en 53% vaktavinnufólksins. Þá sögðust 26% vaktavinnufólksins eiga oft eða alltaf erfitt með að sofna samanborið við innan við 8% dagvinnufólksins.

Jóhann spurði sérstaklega hversu lengi fólk svæfi þegar það væri að skipta á milli vakta. Meðaltalið var 4,4 tímar þegar snúið var af næturvakt yfir á kvöldvakt og um fjórir tímar þegar snúið var af kvöldvakt yfir á dagvakt. Eðlilega var tíminn styttri hjá því fólk sem bjó lengra frá álverinu.

Þá komu í könnuninni fram vísbendingar um að fólk fyndi fyrir þreytu og hvíldist illa í kjölfar vaktaskiptanna.

Erfiðara að taka þátt í félagslífi

Jóhann Björn lagði líka fyrir spurningar sem vörðuðu almenna líðan starfsfólks og félagslega virkni. Líkamleg heilsa virtist vera svipuð á milli dagvinnufólks og vaktavinnufólks, en andleg líðan ívið lakari á meðal fólksins á vöktunum. Hann gefur í skyn að það megi rekja til þeirra sveiflna sem fylgja vöktum. Það er í samræmi við fleiri rannsóknir sem gerðar hafa verið á vaktavinnufólki.

Vaktavinnufólkið var einnig í meiri vandræðum með að finna jafnvægið á milli vinnu og einkalífs. Þar gildi hið sama um hvort um var að ræða tíma með fjölskyldu eða þátttöku almennt í félagslífi.

Fullkomið kerfi finnst ekki

Í heildina má lesa út úr ritgerðinni að niðurstöðurnar úr álverinu á Reyðarfirði séu í takt við aðrar rannsóknir sem gerðar hafa verið á svefnvenjum vaktavinnufólks og áhrif þeirra á líðan. Það kemur til af því að fólk á síbreytilegum vinnutíma á almennt meiri hættu á svefnskorti.

Jóhann Björn segir góðra gjalda vert að reyna að þjappa vöktunum saman eins og gert var þannig að fólk hafi lengra frí á milli vinnutarna en ítrekar svo með tilvísun í aðra fræðimenn að ekkert sé til sem heiti fullkomið vaktakerfi.



Sérsníða þarf styttingu vinnutíma að vinnustöðum og starfsfólki

Eitt af fyrstu verkefnum Sigrúnar Hólm Þórleifsdóttur, þegar hún tók við sem verkefnastjóri mannaúðs hjá Múlaþingi haustið 2020, var að útfæra styttingu vinnuvikunnar sem átti að taka gildi nokkrum mánuðum síðar. Hún segir innleiðinguna almennt hafa gengið ágætlega þótt stórar breytingar séu sjaldnast hnökralausar. Hún býst við að vinnuvikan haldi áfram að styttest og tæknibreytingar hjálpi til við það.

„Samkvæmt kjarasamningum, sem gerðir voru við ríki og sveitarfélög árið 2020, átti vinnutímastytting að koma til framkvæmdar 1. janúar árið 2021. Ég tók við því verkefni þegar ég kom hér til starfa í október 2020. Ég vildi ná breiðu samtali strax í byrjun, þannig að við stofnuðum vinnutímateymi þvert á starfshópa, sem sagt eitt teymi fyrir íþróttahúsin, annað fyrir grunnskólana og svo framvegis. Við vildum ná utan um styttinguna og hvernig hún virkaði.

Samið var um styttingu að lágmarki 13 mínútur á dag og síðan var heimild til að stytta vinnudaginn meira ef starfsfólk

afsalaði sér kaffihléum, sem eru á þeirra forræði, um allt að 48 mínútur á dag. Vinnutímateymi min voru öll sammála um að fara varlega og byrja á lágmarksstyttingu. Engin stofnun gekk lengra í byrjun. Flestir vildu að samkomulag þeirra vinnustaðar myndi gilda í sex mánuði. Við gerðum það til að geta staldrað við og farið yfir hvað við gætum gert betur., segir Sigrún Hólm um upphafið.

Fyrsta skrefið gekk vel

Sveitarfélögin hafa sum vísað á vinnutímastyttinguna þegar útgjöld þeirra hafa farið fram úr fjárhagsáætlunum. Hjá

Múlapingi kom upp kostnaður sem ekki var fyrir séður.

„Við sáum strax að styttingin væri ekki möguleg í leikskólunum án þess að bæta við stöðugildum. Á sama tíma var samið um meiri undirbúningstíma í kjarasamningum leikskólakennara þannig að þeir voru með minni viðveru inn á deild. Eftir á að hyggja voru það kannski mistök að blanda þessu tvennu saman, skoða frekar annað fyrst og hitt svo. Við urðum að senda inn beiðni til sveitarstjórnar um að bæta við fólki til að mæta þessu. Þarna varð til kostnaður fyrir sveitarfélagið en við höfum ekki náð að aðskilja í hvorum þættinum hann liggur.

Með góðu skipulagi náðum við að manna flesta vinnustaði ágætlega með lágmarksstyttingunni. Haustið 2021 var síðan komið að því að taka stærri skref. Þá fór samt af stað í vinnutímateyminum. Það var erfitt á sumum vinnustöðum að auka styttingu án þjónustuskerðingu eða kostnaðarauka, en samhliða innleiðingu átti að fara í úrbætur til að gera vinnuna skilvirkari.

Það kom líka í ljós að vinnustaðirnir væru ekki eins þótt störfín væru sambærileg. Þess vegna þurfti að endurskoða styttinguna á hverjum stað fyrir sig. Stjórnendur voru orðnir öruggari um að leiða vinnuna því það var komin reynsla á styttinguna. Þess vegna héldu stjórnendur á hverjum stað áfram með samtalið um hvað hentaði best á hverjum og einum vinnustað. Sumir vildu stytta vinnudaginn, aðrir vikuna, aðrir um heila daga. Og þótt fólk afsali sér forræði á kaffitíma þá verður fólk samt sem áður að fá tækifæri til að setjast aðeins niður og fá vinnuhlé, þótt það fari ekki af vinnustaðnum.“

Þann 1. maí 2021 tók gildi stytting vinnuvikunnar hjá vaktavinnufólki. Sigrún segir hana hafa gengið mjög vel. „Sú stytting gekk miklu betur. Hún var skýrari frá byrjun, það var viðurkennt að það þyrfti mannskap, gerðar mannaflaspár



Leikskólinn á Seyðisfirði.

„Flestir vilja frekar safna upp í frídaga frekar en að stytta vinnuvikuna eða hvern vinnudag.“

og hlutastarfsfólki boðið að auka við sig eða fólk ráðið inn. Það var líka vitað að kostnaður ykist til að þjónustan yrði ekki skert. Í til dæmis búsetuþjónustunni þarf að manna sólarhringsþjónustu.“

Múlaping hefur fylgt breytingunum eftir með reglulegum könnunum meðal annars á meðal starfsfólks leikskóla. „Í nóvember 2020 vildi tæpur helmingur starfsfólks bæta við sig starfshlutfalli frekar en að stytta vinnuvikuna. Tæp 60% vildu ekki afsala sér kaffitímum. Í könnun 2021 töldu rúm 70% starfsfólks að vel hefði tekist til við lágmarksstyttinguna. Í könnun sl. vor var

starfsfólk tilbúið að afsala sér forræði á kaffitímum gegn styttri vinnutíma. Þar kom líka fram að flestir vilja frekar safna upp í frídaga frekar en að stytta vinnuvikuna eða hvern vinnudag.“

Ekki hægt að slökkva á börnunum eins og tölvunni

Það er helst í skólunum sem stytting dagvinnutímans hefur reynst flókin. „Haustið 2021 voru flestar aðrar stofnanir tilbúnar í meiri styttingu. Skólana er erfitt að stytta, við getum til dæmis ekki lokað leikskólunum. Við ræddum við önnur sveitarfélög. Einhver þeirra reyndu að vera með rúllandi skipulag í leikskólunum, þar sem einn starfsmaður mætir síðar á meðan annar hættir fyrir, en það þótti of flókið utanumhald.“

Eins og Sigrún Hólm segir, þá hefur stytting vinnuvikunnar ýmsar birtingarmyndir. Það hefði afleiðingar út í samfélagið að stytta opnunartíma leikskólans. Sú leið var hins vegar farin

á bæjarskrifstofunum sem loka klukkan 13:30 á föstudögum. „Við höfum alveg fengið athugasemdir um að styttingin sé einfaldari fyrir starfsfólkið sem getur bara slökkt á tölvunni og þá bíða verkefni. En það er ekki hægt að slökkva á börnunum,“ viðurkennir Sigrún.

Hún segir að ekki hafi borist kvartanir vegna þess að lokunin skerði möguleika vinnandi fólks á að ná á skrifstofurnar á hentugum tíma. Eins hafi verið reynt að auðvelda aðgengi að þjónustunni eftir öðrum leiðum. „Við töldum okkur ekki vera að skerða þjónustuna heldur bæta hana því um leið og opnunartíminn var stytur voru margar umsóknir færðar inn í íbúagáttina á heimasíðu Múlaþings. Það

er því ekki margt sem þarf að skila orðið lengur hér inn. Þetta snýst um að geta stytta vinnutíma manneskjunnar í afgreiðslunni, sem stendur vaktina á opnunartíma, annað starfsfólk skrifstofunnar er með meiri sveigjanleika og þarf ekki að fylgja opnunartímanum í einu og öllu. Þannig að þótt afgreiðslan sé lokað þá er oft starfsfólk að sinna verkefnum, meðal annars sem berast í gegnum íbúagáttina.“

Almennt hefur opnunartími þjónustustofnana Múlaþings ekki verið stytur. „Þjónustumiðstöðvar hafa til dæmis samkomulag um að hætta einu sinni í mánuði á hádegi á föstudögum. Þá reynir starfsfólk bara að skiptast á svo að það séu ekki allir fjarverandi á sama degi.“

Of bratt farið af stað hjá sveitarfélögunum?

Sigrún segir ekki óeðlilegt að vinnutímastyttingin sé mismunandi á milli starfsgreina en bætir við að eðlilegt sé að skipuleggja breytingar á vinnutíma í stærra samhengi. „Störfín eru jafn misjöfn og þau eru mörg. Þess vegna er auðveldara að innleiða styttinguna hjá sumum stofnunum en öðrum.

Síðar mun fólk á almenna vinnumarkaðinum fá styttingu vinnuvikunnar og af hverju ekki börnin í skólunum líka? Kannski var ekki rétt að sveitarfélögin eða ríkið færu svona af stað. Það verða samlegðaráhrif af því þegar ég sem foreldri vinn skemur og get haft barnið mitt meira heima. Mögulega hefði atvinnulífið þurft að byrja og sveitarfélögin að fylgja á eftir.

Í staðinn eru sveitarfélögin og ríkið að taka stór skref núna. Í haust verður innleidd full stytting í leikskólunum og það er mikið þúsl að reyna samt að tryggja fulla þjónustu.“

Vilja sérstaka samninga fyrir almennt starfsfólk grunnskóla

Síðasta vetur urðu deilur um styttingu vinnuvikunnar hjá almennu starfsfólki í grunnskólum Múlaþings. Sveitarfélagið sagði upp vinnufyrirkomulagi þeirra og vildi að stytting vinnuvikunnar reiknaðist á daga þar sem ekki er kennsla, svo sem á milli jóla og nýárs, og kennarar eru í fríi samkvæmt þeirra samningum. Ekki hefur hingað til verið krafist vinnuframlags af starfsfólkinu á þeim dögum. AFL mótmælti hvernig þessu var sagt upp og benti á að ekki hefði verið samið um styttingu vinnuvikunnar til að skerða önnur réttindi á þennan hátt. Málinu var skotið til samstarfsnefndar um kjarasamninginn sem klofnaði. Því er málið enn óleyst.

„Það hefur skapast hefð fyrir að starfsfólkið sé í fríi á þessum dögum.



Með Magnúsi Seljan á fundi Samtaka atvinnulífsins á Egilsstöðum í október.

Sveitarfélagið leit svo á að í þeim fælust styttri vinnuskil og þar með væri styttingin að hluta til komin til framkvæmdar. Um þetta var ágreiningur og við fengum enga niðurstöðu. Þess vegna vitum við ekki alveg hver rétta leiðin er. Hefðin er áfram til staðar og við semjum um styttinguna í grunnskólunum eins og í öðrum stofnunum.

Helst hefðum við viljað gera sérstaka kjarasamninga fyrir þennan hóp og höfum óskað eftir því við samninganefnd sveitarfélaga. Í dag eru þau með sömu samninga og t.d. almennt starfsfólk leikskóla sem fær ekki frí þessa daga. Þar myndast ójafnvægi og þess vegna sjáum við fólk færa sig úr leikskólunum í grunnskólana.“

„Ef við ætlum að mæta kröfum um minni vinnu og viðveru þá þarf að fjölga starfsfólki, ekki endilega stöðugildum.“

Auknar fjarvistir vegna veikinda

Sigrún Hólm reiknar með því að vinnuvikan haldi áfram að styttest. Fólk vilji fara þá leið til að eiga meiri tíma í tómstundir eða með fjölskyldu og finna þar með betra jafnvægi á milli vinnu og einkalífs. „Ég sé fyrir mér að við eigum eftir að stíga stærri skref. Við heyrum frá VR að félagið ætli sér að fara inn í næstu kjarasamninga með markmið um fjögurra daga vinnuviku. Við höldum nýverið stjórnendafund og þar kom fram að miklar fjarvistir væru vegna veikinda. Eitthvað af því tengist álagi, þótt við vitum ekki hvort það skapist í vinnunni eða í samfélaginu.“

Sigrún Hólm var í sjö ár stöðvarstjóri N1 á Egilsstöðum. Hún segir að þar hafi gefist vel að vera með nægt starfsfólk til taks. „Við jukum starfsmannahaldið um 20-30% þ.e. höfðum fleira hlustarstarfsfólk í stað 100% ráðninga. Það einfaldaði allt og m.a. veikindafjarvera minnkaði. Það kom alltaf maður í manns stað.“

En það er ekki alltaf einfalt. „Ef við ætlum að mæta kröfum um minni vinnu og viðveru þá þarf að fjölga starfsfólki, ekki endilega stöðugildum. En á Austurlandi er ekkert atvinnuleysi og ekkert starfsfólk á lausu.“

Meiri vilji til að vinna styttra þótt launin lækki aðeins

Þau verða ýmis úrlausnarefni við áframhaldandi styttingu vinnuvikunnar en það er ljóst á orðum Sigrúnar að í hennar huga er kominn af stað snjóbolti sem rúllar áfram. Hún vísar til þess að mannauðssérfræðingar tali um skipulag og tímastjórnun sem hæfnipætti framtíðar. Fólk vilji fá umbunað fyrir skilvirkni með að geta notað tímann sem það sparar fyrir sjálft sig. Eins geti tæknilausnir, eins og Múlaþing greip til með fjölgun rafrænna umsókna, sparað tíma.

„Ég upplifi meiri vilja fólks til að vinna styttri daga, þótt það fái aðeins lægri laun, það er kannski líka tilkomið vegna aukins kaupmáttar á Íslandi síðustu ár. Síðasta vetur eftir Covid varð aukning á að fólk taki umfram orlof í forni launalausra leyfa. Við eigum eftir að sjá hvort það haldist eða hvort við séum bara að koma út úr skrýtnum tímum. Við sáum þetta hjá flestum starfsstéttum sem gaf til kynna að fólk hafði pening á milli handanna.“

Við þurfum öll að eiga samtalið um þetta, atvinnulíf, hið opinbera, íbúarnir. Ég upplifi að það hafi kannski ekki verið hægt áður en styttingin fór inn í kjarasamningana. Þess vegna hafi farið mikill tími og kostnaður í að þróa lausnir

Niðurstöður úr könnun Múlaþings á meðal leikskóla- starfsmanna í vor.

Kýs að stytta vinnu tímann:

- Um lágmarkið, 13 mínútur á dag 21%
- Til fulls, 48 mínútur á dag 62%
- Annað 17%

Kýs að taka vinnustyttingu

- Á hverjum degi 1%
- Í hverri viku 5%
- Mánaðarlega 11%
- Blandað (að hluta til með uppsöfnun) 24%
- Með því að safna upp í frídaga 56%
- Annað 3%

sem henta hverjum vinnustað. Það skapar vandræði þegar samanburður fer af stað á milli stofnana eða sveitarfélaga og því er mikilvægt að vera samstíga í þessu stóra verkefni.“

„Hjálpumst að við að láta styttinguna ganga upp“

Stytting vinnuvikunnar hefur gengið vel hjá almennu starfsfólki Grunnskóla Reyðarfjarðar. Það var hins vegar ekki gefið þegar farið var af stað, að sögn Sigrúnar Huldu Sæmundsdóttur, stuðningsfulltrúa og trúnaðarmanns AFLs Starfsgreinafélags þar.

„Við látum þetta ganga en það er misþægilegt. Ég held að það sé alfarið góðum stjórnendum að þakka að vinnutímastyttingin gengur upp,“ segir Sigrún Hulda.

Hennar mat er að styttingin hafi ekki verið nógu vel undirbúin. „Það var engin útfærsla á styttingunni frá þeim sem ákváðu að henni skyldi komið á. Henni var bara hent út til starfsfólksins sem átti að redda máluðum.

Við funduðum mikið og lágum lengi yfir mögulegum útfærslum. Niðurstaðan var að fara þá leið að fólk tæki styttinguna út á mismunandi dögum og tímum. Síðan er persónubundið hvað hver og einn gerir, hvort hann tekur út styttinguna á hverjum degi, einu sinni í viku eða á tveggja vikna fresti. Ég tek til dæmis út 55 mínútur einu sinni í viku, því ég er ekki í fullu starfi.

Við lögðum upp í hendurnar á stjórnendum hvort þetta væri framkvæmanlegt. Þetta er mikið þúsl og tækist ekki án sveigjanleika stjórnenda. Síðan hjálpumst við starfsmennirnir að við að láta þetta ganga upp.“



Gengur ekki að allir séu með sömu styttingu

Stytting vinnuvikunnar er gjarnan flóknari í þjónustustofnunum, einkum skólum, sem ekki er hægt að loka til dæmis fyrr á föstudögum þannig að allir komist heim. „Við svæfum börnin ekki, það verður einhver að sinna þeim. Hér eru skólaliðar og stuðningsfulltrúar í AFLi. Það gengi ekki að þeir færu allir út á sama tíma. Styttingin er þannig enn flóknari í frístundinni sem er opin alla daga til fjögur. Þar er hins vegar möguleikinn að byrja síðar því hún byrjar ekki fyrr en klukkan 13. Við skulum bara tala hreina íslensku með það að foreldrar eru mjög ómissandi á vinnumarkaði.“

Hún hefur dæmi um staði þar sem vinnutímastyttingin hefur komið sér illa fyrir foreldra. „Ég á barnabarn á Akureyri og það hafa

komið dagar þar sem barnið hefur ekki getað mætt á leikskólann vegna styttingar vinnutíma.“

Sigrún Hulda segir að þar sem foreldrar geti farið fyrir heim þá nýti þeir það ekki til að sækja börnin fyrr. „Við höfum ekki séð það heldur nota þeir tímann fyrir sjálfa sig, annað hvort til að útrétta eða til dæmis fara í ræktina.“

Suma daga er ekki hægt að stytta

En á Reyðarfirði koma tímar þar sem erfiðara verður en vanalega að láta vinnutímann ganga upp. „Þar sem unnið er með börn eiga bara að vera ákveðið mörg börn á hvern starfsmann. Ef einn dettur út þá er meira lagt á annan. Þess vegna gengur styttingin illa upp ef það eru mikil veikindi eða önnur afföll á fólki.“

Hún viðurkennir að sumir dagar hafi verið eftirsóttari en aðrir til að stytta vinnutímann. „Ég veit að það vildu margir fá að stytta vinnutíma á föstudögum en þessu var stýrt á aðrar brautir.“

Þess vegna segist hún skilja að vinnutími ólíkra starfsstétta sé

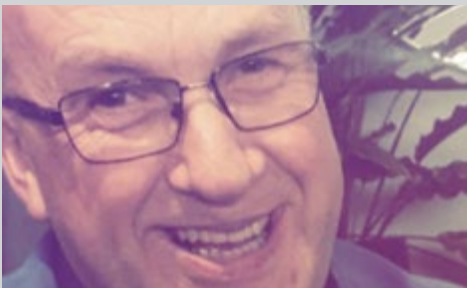
styttur með mismunandi hætti. „Við yrðum öll brjáluð ef verslunum yrði bara lokað klukkan þrjú á föstudögum.“

Vildi frekar sveigjanlegra starfshlutfall

Sigrún Hulda er þeirrar skoðunar að betra hefði verið að semja um hreina launahækkun og opna á sveigjanleika í starfshlutfalli. „Mér finnst að þetta hefði frekar átt að vera launahækkun sem hefði gert fólki kleift að minnka starfshlutfall sitt. Í skólum er fólk í alls konar starfshlutfalli. Það virðist sem sveitarfélög og ríki séu sveigjanlegri hvað það varðar en einkafyrirtækin. Ég veit líka að í byrjun var boðið upp á að taka styttinguna sem viðbót við laun og einhverjir þáðu það.“

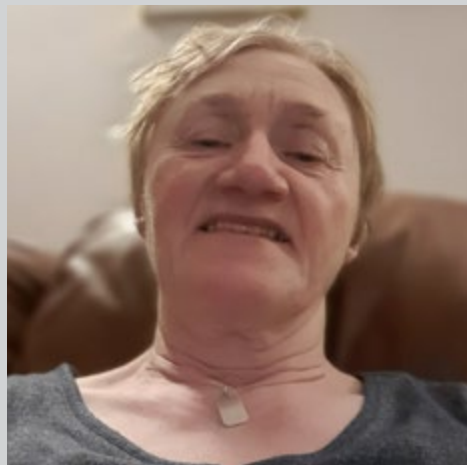
En þrátt fyrir erfiðleika þá telur Sigrún Hulda að vel hafi tekist til í Grunnskólanum á Reyðarfirði með að stytta vinnutíma almenns starfsfólks. „Styttingin er flókin en mjög vel útfærð á mínum vinnustað og ég veit ekki annað en að það ríki almenn ánægja með hana.“

Hvernig var vinnutíminn þegar þú fórst fyrst út á vinnumarkaðinn?



Þórhallur Malmquist Einarsson, Höfn

„Þegar ég fór fyrst út á vinnumarkaðinn þá var það hjá KASK á vetrarvertíð. Þá var unnið frá fjögur á morgnana og fram á miðnætti. Þessir tímar sem eftir stóðu voru nýttir í svefn. Ég hef alltaf unnið langan vinnudag. Ég spurði einhvern tíma út í styttingu vinnuvikunnar. Það gildir víst ekki um minn samning.“



Hildur Steindórsdóttir, Höfn

„Hann var frá átta að morgni til klukkan sjö að kvöldi. Stundum lengur þegar mikið var að gera. Það var alltaf unnið á laugardögum og stundum á sunnudögum.“



Bjarnheiður Helga Pálsdóttir, Fáskrúðsfirði

„Þegar ég byrjaði að vinna þá var vinnutíminn frá 8 til 17, oft 6 til 17. Oft var líka unnið á laugardögum frá 6 til 12.“

„Gullúrin heyra sögunni til“

Mynd: Háskóli Ísland/Kristinn Ingvarsson

Það er ekki bara vinnuvikan sem er að stytta heldur einnig vinnuævin. Horfnir eru þeir dagar að fólk byrji að vinna strax eftir barnaskóla eða sé á sama vinnustaðnum alla ævi. Á Íslandi varð ákveðin hugarfarsbreyting til vinnuálags með innleiðingu vinnutímaskipunar Evrópusambandsins þótt tíma tæki að innleiða hana.

„Vinnutímatskipun Evrópusambandsins var innleidd hér árið 1997, markmið hennar var að tryggja betur öryggi og heilsuvernd launafólks. Ólíkt hinum Norðurlöndunum þá tók langan tíma að taka hana upp hérlandis. Íslendingar hafa alltaf unnið mikið. Við erum tarnþjóð, sem tengist sögu okkar svo sem störfum tengdum landbúnaði og fiskveiðum. Hér áður fyrr fengu börn frí úr skóla í tengslum við réttir og þegar uppgrip voru í sjávarútvegi. Vinnan er dyggð og það þótti hetjudáð að vinna lengi.

Vinnutímatskipunin var í grunninn vinnuverndandi og átti að draga úr mikilli yfirvinnu. Í henni var kveðið á um lágmarkshvöld á milli vaktar og einn frídag í hverri viku. Fólk átti að fá frítökurétt frekar en tvöfalda yfirvinnu. Það varð hálf fúlt því sumir vildu bara fá yfirvinnuna greidda og vera á tvöföldu kaupum. Það tók okkur tíma að meðtaka þessa hugmyndafræði um vinnuverndina og hvíldina sérstaklega.

Það voru tvær leiðir færar til að innleiða tímatskipunina, annað hvort með lögum eða í gegnum kjarasamninga. Aðilar

vinnumarkaðarins voru sammála um að best væri að gera það í gegnum kjarasamninga og það varð raunin.“

Þetta segir Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, dósent við viðskiptafræðideild Háskóla Íslands og vinnumarkaðsfræðingur. Á þessum tíma var hann nýtskrifaður með meistaraþráðu í vinnumarkaðsfræði frá Viðskiptaháskólanum í Warwick á Englandi og starfaði sem sérfræðingur í kjaramáladeild VR.

„Ungt fólk vill ekki lenda í því sama og foreldrarnir, að vinna baki brotnu en vakna svo upp við það einn góðan veðurdag að allur tíminn fór í að vinna.“

Hið gullna jafnvægi

Hann færði sig síðan yfir til Gallup og í því starfi tók hann þátt í verkefni sem hét „Hið gullna jafnvægi“. „Reykjavíkurborg hafði frumkvæði að því verkefni sem snérist um samþættingu vinnu og einkalífs. Rannsóknir höfðu þá sýnt að álag í vinnu smitaðist yfir á heimili á fjölskyldu og öfugt. Við auglýstum eftir þátttakendum og fengum 40 fyrirtæki og stofnanir. Við ræddum ýmsar leiðir til að bæta þetta jafnvægi, sem við kölluðum „Hið gullna jafnvægi“ svo sem með sveigjanlegum vinnutíma og hvort starfsfólk ætti að fá að safna upp tímum til að taka út frí. Útkoman varð mjög ítarleg handbók um sveigjanleika á vinnustöðum í tíu skrefum. Ég stend við að þetta verkefni hafi verið langt á undan sinni samtíð.“

Netleit sýnir að nokkuð hafi verið rætt og unnið með verkefnið næstu ár á eftir. „Það týndist síðan í hruninu eins og margt annað,“ segir Gylfi. Þráðurinn var síðan tekinn upp aftur, þá kom út greinargerð vinnuhóps um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs á vegum velferðarráðuneytisins sem byggði að hluta á Hinu gullna jafnvægi. „Það er munur á samræmingu fjölskyldu – og atvinnulífs og samræmingu vinnu- og einkalífs eins og „Hið gullna jafnvægi“ gekk út á. Það má því segja að það hafi orðið smá bakslag í þessari vinnu, að mínu mati, eins og kemur fram í 13. grein laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, þegar talað er um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs á meðan alls staðar er talað um samþættingu vinnu- og einkalífs eða „work life balance“.“

Starfsævin er orðin önnur

Gylfi bendir á að lengi hafi verið rætt um minni vinnutíma. „Frá því vökulögin voru sett árið 1921 (sem tryggðu sjómönnum sex tíma hvíld á sólarhring) hefur verkalýðshreyfingin barist við að tækla

Ávinningur þess að bjóða fleiri valkosti um aukinn sveigjanleika

- Aukin starfsánægja og framleiðni
- Minni starfsmannavelta
- Aukið mannval við ráðningar
- Minni veikindi og fjarvistir
- Hæft starfsfólk, sem vill annarskonar vinnutíma, helst í starfi
- Komið til móts við væntingar viðskiptavina
- Lagakröfum fullnægt, minni hætta á kærumálum
- Bætt ímynd fyrirtækisins á meðal viðskiptavina og starfsumsækjenda framtíðarinnar
- Getur dregið úr einhæfni starfa
- Minni líkur á kulnun í starfi (burnout)
- Sveigjanlegri nálgun gagnvart öðrum breytingum
- Auðveldara að fá mjög sérhæft fólk í skemmri tíma
- Aukin tilboð til almennra starfsmanna
- Aukið samkeppnisforskot gagnvart keppinautum
- Bætt vinnuvernd og öryggi fyrir allt starfsfólk
- Getur aukið valddreifingu innan fyrirtækisins
- Eykur lífsgæði starfsmanna

Heimild: Hið gullna jafnvægi

Þessa miklu vinnu. Það hafa verið farnar ýmsar leiðir. Það hefur verið þekkt í áratugi að selja matar- og kaffítímana. Þegar ég var í verkamannavinnu á níunda áratugnum var sagt að við værum búnir að selja kaffítímann okkar sex sinnum. Við fórum samt í mat og kaffi.“

En þetta snýst ekki bara um vinnutímann. Starfsævin er orðin allt önnur en hún var. „Við sjáum það í rannsóknum hérlendis að þegar yngri fólk er spurt hvað það leggi mesta áherslu á, þá er það að eiga líf eftir vinnu. Við sjáum þetta meðal annars hjá unglæknum í Evrópu, stétt sem er þekkt fyrir að vinna mikið. Á Spáni er „siestan“ að hverfa. Ungi fólk fer ekki heim til að leggja sig eftir matinn heldur á kaffihús til að hitta vini sína því það er gaman að lifa. Almenn tala segja, samkvæmt rannsóknum, að ungt fólk vilji ekki lenda í því sama og foreldrarir, að vinna baki brotnu en vakna svo upp við það einn góðan veðurdag að allur tíminn fór í að vinna. Þetta er allt hluti af snjóboltanum sem ýtir hugmyndafræðinni um styttri vinnuviku af stað.

Pabbi minn fór að vinna 12 ára og hætti ekki fyrr en um sjötugt. Hann vann á sama vinnustaðnum í 50 ár. Ég held að hann hafi fengið tvö gullúr. Þau heyrta sögunni til. Hollustan og tryggðin hafa breyst þannig að yngri fólk vinnur ekki jafn lengi á sama stað og skiptir oftast um störf og lítur oft á vinnuna sem lærdómsferli.

Í dag er fólk lengur í skóla og er mögulega bara í sumarvinnu og hlutastörfum þar til það er orðið 27 ára gamalt þegar það fer út á vinnumarkaðinn.“

Að vinna lengur eða skemur?

Þetta og einnig bætt heilsa og lengri meðalævi hefur sín áhrif á lífeyriskerfið. „Við höfum byggt það á hugmyndafræði Bismarck um að fólk ætti að hætta að vinna 67-70 ára. Einstaklingur sem er 70 ára í dag er almennt hraustari og virkari en manneskja á þeim aldri fyrir nokkrum

„Með sítengingu eru mörkin á milli vinnu og heimilis nánast horfin. Það er ekki gott að fólk sé undir stöðugu áreiti.“

Mynd: HÍ/Kristinn Ingvarsson

„Við erum tarnapjóð, sem tengist sögu okkar svo sem störfum tengdum landbúnaði og fiskveiðum.“

áratugum. Þetta fólk gerir sumt kröfur um að fá að vinna lengur. Það er stundum talað um „gráa gullið“ því það geta verið mikil verðmæti í þessu folki. Við sjáum að það er verið að lengja eftirlaunaaldur heilbrigðisstarfsfólks vegna mikils skorts á þeim og tímabundið munu þau, ef þau þess óska, geta unnið til 75 ára aldurs. En það má ekki gleyma því að ef við hækkuum eftirlaunaaldurinn, sem þýðir að fólk mun vinna lengur, þá gæti orðið erfitt fyrir yngri fólk að komast inn á vinnumarkaðinn, nema við fjölgum störfum sem þessu nemur.

Það geta líka myndast þversagnir. Við erum að ræða um styttri vinnuviku. Síðan

eru hópar sem ýmist vilja fá að vinna fram yfir eftirlaunaaldurinn eða lækka hann. Í Frakklandi er eftirlaunaaldurinn 60 ár og þar hefur verið andstaða við að hækka hann. Ég hitti lögglummann frá Norður – Írlandi sem má fara á eftirlaun 57 ára gamall og halda 75% af launum sínum. Þessum reglum er þó verið að breyta“

Unnu meira eftir hrun

Í gegnum tíðina hafa orðið breytingar á ytra umhverfi sem haft hafa áhrif inn í vinnuumhverfið. Eins og Gylfi nefnir þá týndist hugmyndafræðin um hið gullna jafnvægi í fjármálahruninu 2008. Í fjármálahruninu glötuðust yfir 20.000 störf og meðalvinnuvikan styttest um eina og hálf klukkustund. Á fyrsta ársfjórðungi 2009 voru 12.700 án vinnu samanborið við 4200 árið áður. Fólk sem slapp við niðurskurðarhnífana lagði hart að sér til að halda vinnunni.

„Parna þurrkuðust út störf í fjármálageiranum og byggingaiðnaðinum. Áhrifa hrunsins gætti síðar innan hins

opinbera og aðlögunin varð hægari þar.

Ég hef bent á að þessi mikla aðlögun sem varð á vinnumarkaðnum eftir hrunið, með fækkun starfa þar sem færri starfsmenn sinnu verkefnum en áður með tilheyrandi álagi, varð til þess að starfsfólk fór að hlaupa mun hraðar en áður. Þar sem tveir sinnu verkefnum áður sinni þeim nú einn. Sá varð eins og „hamstur í hjóli“. Menntá sáu að þetta virkaði til skamms tíma, sem þó urðu ansi mörg ár. Smám saman tæmdist batterið, glasið fyllist smátt og smátt og að lokum flæddi yfir glasbrúnina. Kulnun í starfi er lengi að koma fram og ef til vill er þetta ein skýringin á mikilli fjölgun tilfella kulnunar í starfi.

Sítengt starfsfólk

Árið 2020 vann Hanna María Þórhallsdóttir, nemandi Gylfa Dalmanns, meistaraframtíðar í mannauðsstjórnun þar sem hún freistaði þess að leita uppi afdrif „Hins gullna jafnvægis“. Í niðurstöðum hennar kemur meðal annars fram að margir þeirra sem tóku þátt í verkefninu muni vel eftir því sem bendir til þess að það hafi haft umtalsverð áhrif á þá. Viðmælendur hennar benda einnig á að tímarnir hafi breyst og tæknibreytingar gætu skapað sveigjanleika. En þær geta eins og svo margt annað verið tvíbentar.

Gylfi bendir á að yngsta kynslóðin á vinnumarkaði horfir öðruvísi á vinnuna en eldri kynslóðir „Y-kynslóðin sem er stundum kölluð C-kynslóðin, C stendur fyrir „connect“, með vísun í það hversu sítengt hún er orðin. Síðan er það Z-kynslóðin, fædd á árunum 1996 – 2012. Stundum er rætt um þessa kynslóð sem „communaholics“ eða samskiptafíkla. Með sítengingu eru mörkin á milli vinnu og heimilis nánast horfin. Það er ekki gott að fólk sé undir stöðugu áreiti. Hvað vinnuna varðar þá eru mörkin á milli vinnu og einkalífs sífellt óljósari. Þessi kynslóð ver 8-10 tímum á dag við skjái og 80% þeirra eru nettengd innan við klukkustund eftir að þau vakna.

Nokkur skref í átt að auknum sveigjanleika

- Kortleggja hvar í fyrirtækinu er hægt að auka sveigjanleikann.
- Þekkja reglur um orlof og frítökurétt.
- Reikna út kostnaðinn og ábatann.
- Gefa út leiðbeinandi reglur.
- Virkja bæði stjórnendur og starfsfólk með viðtæku samráði.

Stærri fyrirtæki eru orðin meðvituð um þetta og mörg þeirra eru með það í sinni samskiptastefnu að ekki sé ætlast til að fólk sé að skoða vinnupóst eftir að vinnudegi lýkur og eru með sérstakar síur til að útiloka slíkt áreiti.“

Styttingin á að standa öllum til boða

En stytting vinnuvikunnar skapar líka áskoranir. Eins og Gylfi Dalmann orðar það: „Þetta vinnur sig ekki sjálf.“ Ef ekki er hægt að stytta opnunartímann þá þarf að finna annan til að standa vaktina. Gylfi segir þetta mál hafa verið rætt lengi. „Við stóðum frammi fyrir þessu um aldamótin. Við töldum að styttingin ætti að standa öllu starfsfólki til boða þótt það gæti verið erfitt þegar starfsmaðurinn þurfti að vera til taks á skiptiborðinu á meðan aðrir gátu farið heim.

Stundum er samt eins og fólk sé að finna upp hjólið. Við vorum á sínum tíma með hugmyndir um tímabanka, þar sem fólk gat safnað sér upp tímum og tekið þá út seinna, til dæmis þegar starfsdagar eru í skólum. Svo má ekki gleyma mismunandi útfærslu á styttingunni á milli vinnumarkaða, nú er búið að jafna lífeyrissjóðsgreiðslur á milli vinnumarkaða. Því ætti að mínu mati styttingin vera eins á milli vinnumarkaða og innan vinnumarkaða, en í dag er talsverður munur þar á.“

Fólk þarf ekki lengur að skreppa

Þótt einhver vandkvæði kunnir að vera á útfærslunni segir Gylfi að stytting vinnuvikunnar sé til mikilla bóta. „Hugmyndin er alltaf að bæta lífsgæði fólks og minnka álagið. Yngra fólk kallar eftir sveigjanleika, ekki bara að geta skroppið úr vinnunni heldur ýmsu öðru, eins og við höfum nefnt með starfsævina. Eftir Covid vill fólk frekar vinna heima. Það er líka algengara að fólk sé tilbúið að taka sér launalaust leyfi.

Eitt af því sem fyrirtækin og stofnanirnar, sem unnu með okkur í verkefninu „Hið gullna jafnvægi“, þurftu að gera var að kortleggja sveigjanleika í vinnutímanum. Alls staðar var ein tegund sveigjanleika til staðar – en það var hinn frægi „skreppur“, það að fá að skreppa úr vinnunni til að sinna ýmsum málum. Með styttingu vinnuvikunnar má segja að „skreppurinn“ heyrir sögunni til því fólk nýtir styttinguna til að sinna slíkum erindum og þannig nýttist vinnutíminn betur.

Almennt er styttingin vinnuverndandi en það þarf að taka tillit til styttingarinnar í öllu skipulagi vinnustaðarinnar og í sumum tilfellum getur styttingin kallað á fleiri ráðningar svo ekki þurfi að skerða þjónustustig. Ég fagna þessari þróun og allri umræðu um styttingu vinnuvikunnar því ég held að það sé mjög farsælt skref sem er verið að stíga.

Konurnar gera körlunum kleift að vinna langan vinnudag og hafa góðar tekjur

Talsverður munur er á heildartekjum karla og kvenna á Austurlandi, sem að miklu leyti skýrist með mun fleiri vinnustundum karlanna. Þetta skapar aftur á móti ójafnvægi inni á heimilunum og mótar samfélagið.

„Við höfum ekki skoðað eða staðfest hvort það sé beinn kynbundinn launamunur á milli starfa sem eru sambærileg. Við höfum hins vegar skoðað tekjur á milli kynja og vinnustunda“ segir Tinna K. Halldórsdóttir, yfirverkefnastjóri hjá Austurbrú. Stofnunin hefur á undanförunum árum reglulega

„Á meðan við höldum að allt sé í lagi þá ræðum við það ekki.“

kannað mun á tekjum eftir kyni á Austurlandi, síðast fyrir kvinnaverkfallið í haust. Fyrir nokkrum árum gerði stofnunin stærri athugun þar sem vinnutíminn var tekinn með í reikninginn. Þá hefur Tinna farið yfir launakönnun AFLs frá í fyrra.

Samkvæmt könnun AFLs vinna

austfirskir karlar að meðaltali þremur tímum meira en konur á viku. Þá kom í ljós munur víða annars staðar, svo sem á milli byggðarlaga og starfsstétta. Sjómenn vinna mest allra, 68 tíma á viku.

„Við getum sagt að þannig séð séu eðlilegar skýringar á launamuninum. Hann felst í þessum vinnustundum. Þau gögn sem við höfum séð benda til þess að konurnar séu oftar í opinberum störfum og hlutastörfum á meðan karlarnir eru á sjónum, í iðnaði eða verktakastörfum. Þetta þýðir líka að karlarnir eru í störfum sem krefjast fjarveru en konurnar eru í staðbundnari störfum. Athugun á

vinnusóknarsvæðum á Austurlandi sýndi að karlar fara oftar út fyrir heimabyggðina en konurnar. Vinnustundirnar segja okkur því ekki allt því fjarveran er oft þar fyrir utan. Það væri líka áhugavert að sjá hvort karlar taki frekar aukavaktir,“ segir Tinna.

„Ég var einhvern tíma spurð af hverju við værum að vesenast í þessu, hvort það væru ekki allir kátir á meðan heimili hefði það gott þótt annar aðilinn þeni minna en hinn.“

Ekki allir kátir þótt tekjur heimilisins séu góðar

Hún segir ýmislegt ójafnræði skapast út frá þessum mismun. „Ég var einhvern tíma spurð af hverju við værum að vesenast í þessu, hvort það væru ekki allir kátir á meðan heimili hefði það gott þótt annar aðilinn þeni minna en hinn. En tekjumunurinn getur verið slæmur. Við höfum erlendar rannsóknir sem sýna það. Konurnar safna til dæmis minni lífeyrisréttindum. Hann kemur niður á þeirra sjálfstæði, hvernig þær taka ákvarðanir um ráðstöfun sinna fjármuna. Karlarnir eru líklegri til að taka beinskeyttari ákvarðanir um fjárfestingar, svo sem kaup á nýjum bíl, á meðan konurnar eru hikandi við að ráðstafa sameiginlegum fjármunum því þeir eru ekki þeirra.

Vonandi er ákveðið og gott samkomulag en þannig er það ekki alltaf. Ef einstaklingar standa ekki jafnfætis í tekjum getur það

haft óbein neikvæð áhrif á samskipti þeirra. Við vitum til dæmis að konum með börn reidir verr af eftir skilnað hvað varðar fjárhagsstöðu. Rannsóknir sýna að tekjumunurinn heldur aftur af konum að skilja vegna þess fjárhagslega óöryggis sem skapast í kjölfarið. Þær vilja hvorki bjóða börnunum né sjálfum sér upp á raskið sem fylgir. Eftir skilnað eiga þær oft ekki möguleika á að vinna sér inn sambærilegar tekjur og karlarnir. Enn er það svo að börn verða frekar eftir hjá mæðrum sínum. Þegar hinn aðilinn er farinn af heimilinu þá verður enn minni tími fyrir konurnar til að ná sér í aukatekjur.“

„Áhrifin af mikilli vinnu, fjarveru og tekjumun eru ekki alltaf sýnileg eða áþreifanleg en birtast í ýmsum viðhorfum.“

Verkaskiptinginn mótar næstu kynslóðir

En þetta hefur ekki bara áhrif á heimilin heldur líka samfélagsgerðina. „Áhrifin af mikilli vinnu, fjarveru og tekjumun eru ekki alltaf sýnileg eða áþreifanleg en birtast í ýmsum viðhorfum sem erfitt er að uppræta.

Mikil fjarvera karlanna verður til þess að þeir missa af ýmsu sem tengist ábyrgð á börnunum. Á meðan taka konurnar á sig enn stærri skerf af annarri og þriðju vaktinni. Það seytlar út í samfélagið. Verkaskiptinginn hefur ekki bara áhrif á kynslóð foreldranna heldur einnig næstu á eftir. Fyrir nokkrum árum var gerð rannsókn hérlendis á jafnréttisviðhorfum

10. bekkinga. Þau eru að verða íhaldssamari, meðal annars vegna þessa samfélagsmynsturs.

Austurbrú hefur tvisvar kannað viðhorf kvenna sem flutt hafa af Austurlandi. Það kemur skýrt í ljós að þær sjá ekki sömu tækifæri á svæðinu í atvinnu og strákar gera. Þeir geta frekar hugsað sér að búa og starfa áfram á Austurlandi. Þetta skekkir líka samsetningu mannfjöldans.“

Fjarvistir bætast við vinnustundirnar

Eitt af því sem Tinna bendir á er að vinnutíminn einn og sér segi ekki alla söguna. „Það væri áhugavert að skoða fjarveru vegna vinnu, hve löng hún er í einu. Við þekkjum að þeir sem vinna í verktakabransanum eru kannski með 12 tíma vinnudag en eru í burtu alla vikuna. Þá leggst enn meiri ábyrgð á konurnar sem hafa enn minni möguleika á að taka að sér aukavinnu.

„Eins og vanalega var því ýmist haldið fram að tölurnar væru rangar eða ættu sér eðlilegar skýringar. En það fór enginn dýpra.“

Þetta hefur líka áhrif á til dæmis félagsstörf. Konurnar taka þau síður að sér, einkum á meðan þær eru bundnar yfir börnunum á meðan þau eru mjög lítil. Um þau vitum við líka að konur eru oftar í sjálfboðavinnu, en karlar í einhverju launuðu eða verkum þar sem skipst er á greiðum eða vörum. Þar er aftur ójafnvægi sem þær kjósa ekki heldur virðast dragast inn í það sem er lægra metið eða launað.

Launamunur kynjanna á Austurlandi: Atvinnutekjur

#kvennaverkfall



Samanburður á tekjum kynjanna eftir sveitarfélögum á Austurlandi. Tölur frá árinu 2022. Mynd: Austurbrú

Konurnar taka að sér heimilisvaktirnar á meðan karlarnir vinna svona mikið. Það má því segja að þær geri þeim kleift að vinna mikið og hafa háar tekjur. Ég vil ekki nota orðið frelsisskerðing en það skerðir möguleika einstaklinganna þegar viðveran á heimilunum er skökk.“

Nauðsynlegt að ræða áhrifin

Ein af þeim spurningum sem vakna þegar upplýsingarnar liggja fyrir er hvort þör ræði verkaskiptinguna á milli sín, að annað vinni mikið og hafi tekjurnar en hitt minna gegn því að vera heima, eða hvort hún verði til út frá samfélagsgerðinni.

„Mér finnst líklegt að yngra fólk ræði þetta kannski að einhverju leyti en kannski ekki í upphafi sambands því stundum er talið sjálfsgætt að jafnrétti ríki á Íslandi. Vigdís Finnbogadóttir hnykkta á því í viðtali nýverið að við höldum að við séum búin að ná jafnrétti hérlandis en við þurfum bara rétt að klóra í yfirborðið og þá kemur í ljós að svo er ekki. En á meðan við höldum að allt sé í lagi þá ræðum við það ekki. Viðhorfin geta verið enn sterkari þegar fólk

„Austurbrú hefur tvisvar kannað viðhorf kvenna sem flutt hafa af Austurlandi. Það kemur skýrt í ljós að þær sjá ekki sömu tækifæri á svæðinu í atvinnu og strákarnir gera.“

elst upp í samfélagi eins og hér þar sem kynjahlutverkin eru mjög afmörkuð.

Við hjá Austurbrú birtum myndir um launamun kynjanna daginn sem kvennaverkfallið var. Við bjuggumst við viðbrögðum og fengum þau. Eins og vanalega var því ýmist haldið fram að tölurnar væru rangar eða ættu sér eðlilegar skýringar. En það fór enginn dýpra. Enginn spurði um hver áhrif þess væru að karlarnir

ynnu meira eða hefðu hærri tekjur

Ég vona að þetta sé ekki samfélagið sem við höfum ákveðið að viðhalda endalaust. Við getum breytt því og það sést til dæmis í umræðum um fjögurra daga vinnuviku, foreldrahlutverkið og málefni þriðju vaktarinnar, sem er loks farið að ræða annars staðar en í fémínískum kreðsum.“

Karlarnir þurfa líka að eiga möguleikana

En það er ekki alltaf auðvelt að stytta vinnutímamann. Mörg starfanna eru þannig úr garði gerð að þau krefjast mikillar fjarveru. „Í mörgum þeirra starfa þar sem tekjurnar eru háar og fjarvistir frá heimilinu miklar þá er stytting vinnuvikunnar ekki til umræðu.

Við breytum ekki störfunum en það skiptir máli að fólk geri sér grein fyrir áhrifunum og taki samtalið um að þau geti verið neikvæð. Við vitum að ungar, barnlaugar konur vinna jafn mikið og karlarnir. Munurinn kemur ekki fram fyrir en fólk stofnar fjölskyldu. Staðan er enn sú að þrátt fyrir ágæta fæðingarorlofslöggjöf

taka karlar styttra fæðingarorlof eða taka það skert. Það er, þeir vinna einhverja daga í viku, á meðan konurnar leyfa sér það ekki eða það hreinlega borgar sig ekki fyrir þær því þær eru með lægri laun en karlarnir sem finna meira fyrir skerðingunni í orlofinu.

Við breytum því ekki að sjómennsku fylgir alltaf fjarvera en spurningin er hvers vegna við sjáum ekki fleiri ungar konur í þessum störfum, áður en þær stofna fjölskyldu og heimili. Þær eru fullfærar um að vinna þau en er einhvern veginn ekki ýtt í þá átt.

Umræðan um að setja konurnar

„Ég held að ungir karlmenn vilji jafn mikið verja tíma með fjölskyldunni og konurnar.“

Í karlastörfun er samt of einhliða og gamaldags. Að opna á að störf séu ekki svona kynjuð er auðvitað einn möguleikinn en það er erfitt á meðan fyrirmyndirnar skortir. Þessi kynjaða samfélagsgerð ýtir heldur ekki undir að við fáum stráka í umönnunarstörf þótt þeir séu vel færir um að vinna þau. Mögulega er það skref sem við þurfum að taka, að sýna strákunum að það sé í lagi að fara í þá átt frekar en að einblína á að koma stelpunum í strákastörfun. Strákarnir þurfa ekki að vinna svona mikið.

Við verðum að horfast í augu við að þessi kynjaða skipting hefur áhrif, annars tekst okkur ekki að vinda ofan af henni. Við förum of seint í skólakerfinu að tala um jafnrétti, feminisma, karlmennsku og þess háttar hluti. Það er of seint þegar komið er

Vinnusóknarsvæði Austfirðinga

Töluvert hátt hlutfall Austfirðinga sækir vinnu eða skóla út fyrir sína heimabyggð. Það er misjafnt eftir stöðum og helst í hendur við samgöngur á hverjum stað en einnig framboð á atvinnu. Rannsóknir sýna að hreyfanleiki er mestur á miðsvæðinu, en minni á jöðrunum. Til dæmis eru Vopnfirðingar og Seyðfirðingar líklegastir til að vinna innan síns byggðarlags. Reyðarfjörður sker sig þó úr, enda stærsti vinnuveitandi Austurlands staðsettur þar. Þá hafa kannanir sýnt að líklegra er að karlar en konur vinni fyrir utan byggðarkjarnann.

Vinnur þú innan þíns byggðarkjarna?

Staður	Konur	Karlar	Meðaltal
Egilsstaðir	88%	58%	73%
Fellabær	96%	68%	80%
Seyðisfjörður	91%	76%	83%
Reyðarfjörður	91%	93%	92%
Eskifjörður	67%	45%	56%
Neskaupstaður	81%	44%	60%
Fáskrúðsfjörður	63%	9%	41%

inn í framhaldsskólann og enginn réttir upp hönd þegar kynjafræðikennarinn spyr hvað séu margir feministar í hópnum.“

Tinna telur að þessi hlutverk séu ekki alltaf það sem karlarnir vilji, frekar en konurnar. „Ég held að ungir karlmenn vilji

jafn mikið verja tíma með fjölskyldunni og konurnar. Hlutverkin eru ögn þvinguð en á meðan við tölum ekki um áhrifin þá opnum við ekki á möguleikann fyrir karlana á að vera meira heima hjá sér.“



Nettröllin vita ekki hvað stendur í samningnum

Eins og margir aðrir Borgfirðingar var Grétar Smári Sigursteinsson farinn að stunda sjóinn upp úr fermingu. Hann fór síðan á vertíðir á Hornafirði og ílentist þar. Grétar Smári er ritari sjómannaedeildar AFLs Starfsgreinafélags og er einnig í stjórn Sjómannasambands Íslands og situr í samninganefnd þess. Hann kom fyrst í nefndina í sjómannaverkfallinu 2016-17. Samningamál sjómanna eru á ný í uppnámi eftir að nýr samningur var felldur í vor og viðræður strönduðu í haust. Við ræddum við Grétar Smára um sjómannsferilinn, kjaramál sjómanna og óhróðurinn, sem þeir sem semja fyrir stéttina, sæta á netinu.

Grétar Smári er fæddur árið 1967, hann var alinn upp á Borgarfirði eystra þar sem lífið snérist að verulegu leyti um sjósókn. „Maður smíðaði báta og sigldi í læknum auk þess að vera alltaf niður á bryggju að líta eftir trillunum. Þetta voru litlir trébátar þegar ég ólst upp, síðan komu aðeins stærri plastbátar. Það var sjarmi yfir því þegar þeir sigldu út spegilsléttan fjörðinn að morgni. Maður þekkti hljóðið í hverjum og einum.“

Höfn Borgfirðinga í dag er út við Hafnarhólma, sem er kannski þekktastur fyrir lundann sem dregur tugþúsundir ferðalanga þangað ár hvert. Áður var höfnin inni í bænum en aðstaðan var ekki góð. „Nýja höfnin kemur ekki fyrr en eftir 1970 þannig að ég man eftir því þegar allar trillurnar voru inni í þorpinu. Ef veðurspáin var leiðinleg voru þær dregnar á spili upp í fjöruna við Kaupfélagið. Stærri bátarnir þurftu að sigla á Seyðisfjörð til að komast í var.“

Hann segist hafa 15-16 ára gamall farið að beita og róa með þeim sem gerðu þaðan út, mönnum eins og Kára Borgari Ásgrímssyni, Eiríki Gunnþórssyni og Skúla Sveinssyni, sem voru eftirminnilegir hver á sinn hátt. „Það var oft gaman að vera með Eiríki. Ég var með honum eitt sumar á handfæraveiðum norður af Langanesi. Sögurnar sem hann sagði voru oft skemmtilegar. Því miður man ég þær ekki nógu vel til að geta haft þær eftir.“

Grétar Smári fann sig á sjónum og varð aldrei sjóveikur. „Sem betur fer slapp ég alveg við hana. Mér var sagt að maður væri svo heimskur að maður fattaði ekki að vera sjóveikur. Þetta gaf samt vísbendingu um að sjómennskan væri eitthvað til að leggja fyrir sig.“

Hann segir báta og sjósókn enn vera sitt helsta áhugamál. Hann grúskar á netinu og tekur rúnt niður á bryggju þar sem hann á leið um.

„Það var sjarmi yfir því þegar bátarnir sigldu út spegilsléttan fjörðinn að morgni. Maður þekkti hljóðið í hverjum og einum.“

Fullt af bátum á Höfn

Grétar Smári var á þessum árum kominn í Eiðaskóla, þangað fóru flest börnin á Borgarfirði strax í 8. bekk því ekki var unglingsdeild þar frekar en í mörgum öðrum fámennari skólum. „Í áttunda bekk bjuggum við uppi á hanabjálka, fyrir ofan matsalinn. Þetta voru þrjár skemmtilegir vetur á Eiðum. Það var margt annað sem þurfti að gera en að læra. Það voru böll

í Valaskjálfi, Norðfirði, Seyðisfirði og í sveitunum. Skólinn þvældist bara fyrir.“

Hann var síðan um tíma á Fáskrúðsfirði, hjá Bergi Hallgrímssyni í Pólarsíld en færði sig síðan til Hafnar. „Strákar frá Borgarfirði, eldri en ég, höfðu verið hér á vertíðum. Það vantaði mann og þeir buðu mér að koma. Maður hafði heyrt að þetta væri gaman, sem það var. Ég var hér á vertíðum en fór síðan heim á Borgarfjörð að beita á sumrin.“

Á Höfn var líflegt á þessum tíma. „Höfnin var full af bátum. Skinney var með þrjá, Borgey fjóra og síðan voru margir einstaklingar með báta þar fyrir utan. Aðalverbúðin var niðri við höfn. Í dag er þar hótél en á þessum tíma var húsið stappfullt af fólki sem vann við útgerðina. Konur úr frystihúsinu voru á efri hæðinni en sjómenn á bátana á neðri hæðinni. Þetta var svakalega skemmtilegt og mikil samheldni hjá fólkinu. Það var ekki spurt hvort það væri helgi heldur haft gaman þegar menn voru í landi. Þetta var mikil hringiða, hingað kom fólk af öllum Austfjörðunum. Þetta voru stemningsár sem líða manni ekki úr minni. Um miðjan tíunda áratuginn þurfti orðið færri hendur til að vinna fiskinn og þá dattu verbúðirnar upp fyrir.“

Borgfirðingurinn sem byggði upp Hornafjörð

Grétar Smári réði sig til Skinneyjar. Einn af stofnendum þess var Ásgrímur Halldórsson, kaupfélagsstjóri, sem var fæddur Borgfirðingur en að miklu leyti alinn upp á Vopnafirði. Grétar Smári man ágætlega eftir honum. „Við Borgfirðingar komum okkur víða. Sama hvað fólk segir þá skapaði hann Hornafjörð á meðan hann var enn kaupfélagsstjóri. Hann kom upp frystihúsinu og lánaði fólki til að kaupa báta og byggja íbúðir.“

Mín kynni af honum voru mjög góð. Útgerðarmenn á þessum tíma voru öðruvísi



Eiðaneminn Grétar Smári.
Mynd: Ljósmyndasafn Austurlands/Hans U. Vollertsen

en í dag. Þarna var meiri nánd, margir þeirra sem áttu bátana voru líka skipstjórar eða vélstjórar. Maður fór kannski heim til hans á föstudagskvöldi til að fá pening og hann skrifaði ávisun og lét mann hafa á tröppunum. Ég er ekki viss um að það félli í góðan jarðveg í dag að banka í öxlina á útgerðarmönnum úti í búð og biðja um pening.“

Grétar Smári segist ekki endilega hafa stefnt á að verða sjómaður. Hann fann hins vegar að starfið átti vel við hann og varð það til þess að hann ílentist í því og á Hornafirði. „Ég keypti mér íbúð hér 1989. Fyrst maður ætlaði að vera í þessu var allt eins gott að vera hér.“

Viðstaddur lenginguna í Póllandi

Grétar Smári færði sig síðan yfir til Þinganes og fékk fyrst pláss á gamla Þóri. Nýr Þórir kom síðan 1996 og loks glænýr

Hættulegt að hafa of fáa í áhöfninni

Undanfarna áratugi hefur orðið hagræðing í íslenskum sjávarútvegi. Skipum og vinnslum hefur fækkað. Þótt Höfn sé enn öflugur útgerðarbær þá ber hann þess glöggt merki með færri skipum í höfn. Tæknibreytingar eiga sinn þátt í þessu. Þær stuðla líka að því að verulega hefur fækkað í áhöfnum skipanna, svo mjög að sjómenn hafa lýst yfir áhyggjum að það fari að skapa óryggi.

„Áður var það þannig að það var okkur í hag að fækka í áhöfninni, hluturinn skiptist þá á færri. Við högnumst ekki lengur á að leggja á okkur meiri vinnu. Um borð í nýju uppsjávarveiðiskipunum eru 5-8 karlar. Ef eitthvað kemur upp á þá eru þeir í tómun vandræðum.

Nú er sótt á að koma kokkinum út. Ég held að það veiti ekki af þessum mönnum sem eru um borð til að halda skipinu gangandi og til að geta brugðist við ef eitthvað kemur upp á. Þótt það hafi ekki komið fyrir í þeim bátum sem ég hef verið á þá hefur maður spurnir af því að menn hafi sofnað uppi í brú af ofþreytu. Það þarf vonandi ekki slys til að kveikja í mönnum.“

Á sama tíma gengur illa að fá ungt fólk til að leggja fyrir sig sjómenskuna. „Það gengur ekkert voðalega vel að manna skipin. Fólk er ekki ginnkeypt fyrir að fara á sjó. Þegar ég byrjaði hér voru kannski 1-2 óvanir á hverjum bát á vertíðinni, núna þekkest vart lengur að ungt fólk leiti eftir pláss. Vegna fækkunar í áhöfnum hafa margir reyndir sjómenn verið á lausu. Það kann að hafa áhrif að frekar hafi verið leitað til þeirra en yngri manna til að kenna þeim.“

Þórir árið 2009, smíðaður sérstaklega fyrir Skinney-Þinganes. „Þetta eru allt önnur skip hvað varðar veiðigetu, aðbúnað og vinnuumhverfi. Þórir er sérstaklega öflugt skip eftir að hafa verið lengdur í Póllandi árið 2018.“

Grétar Smári var þá orðinn annar vélstjóra skipsins, hafandi um fertugt drifið sig í nám. „Ég tók vélstjóran í Fjölbautaskóla Austur-Skaftafellsýslu um

það leyti sem nýjasti Þórir var að koma. Við vorum nokkuð margir saman í náminu og fórum saman suður þegar þurfti að fara þangað í lotur.“

Vélstjórnarnir skiptust á að fylgjast með lengingu skipsins í Gdynia þá átta mánuði sem hún tók. „Við vorum mánuði í senn. Við fylgdumst með því sem verið var að gera, skrifuðum upp á hvað hafi verið gert og ef það þurfti að útvega eitthvert

dót var hægt að leita til okkar. Það var virkilega gaman að fylgjast með þessu og sjá vinnubrögðin, hvað þetta gekk fljótt. Skrokkurinn var skorinn í tvennt og dreginn í sundur, þá var búturinn í miðjuna tilbúinn og hífður niður, þá var skrokknum rennt saman og soðið.

Á sama tíma var verið að smíða Herjólf í annarri stöð í Gdynia. Við hittum þá sem fylgdu því verkefni og þeir buðu okkur yfir til að fylgjast með þar líka.“

„Það var mjög sérstakt að taka þátt í samningaviðræðunum en líka ævintýri.“

Þórir bundinn við bryggju

Þórisbátarnir hafa aðallega veitt bolfisk og humar. Fjarað hefur undan báðum tegundum að undanfögnu. „Við höfum landað á 3-4 daga fresti. Fiskurinn er það mikill að við höfum fengið 60-90 tonn á þessum tíma. Við róum hérna austur eftir að Glettingnum en yfir vertíðina í mars og apríl erum við í Þorlákshöfn.“

Síðustu 2-3 ár hefur ekki verið nein humarveiði. Undir restina var hún orðin mjög döpur, það sem bjargaði henni var að það fékkst það mikill fiskur með að það voru greidd laun. Síðan týnir Hafró öllum þorski sem finnst þannig að kvótinn er stöðugt skorinn niður,“ segir Grétar Smári.

Ákveðið hefur verið að leggja Þóri í bili vegna verkefnaskorts. Kvóti og áhafnar meðlimir verða fluttir á aðra báta fyrirtækisins. „Það er súrt að það þurfi að leggja honum. Ég hef fylgt bátum með þessu nafni frá 1996. Vonandi bætist við síðar þannig að hann komist aftur í drift.“



„Verst er að þeir sem öskra hæst um hvernig kaup eigi að vera eða annað hafa ekki hugmynd um samningana.“

Umhverfið á Hornafirði er töluvert breytt síðan Grétar Smári byrjaði að vinna þar. „Hér voru á sínum tíma gerðir út 15-20 bátar yfir vetrarvertíðina og annað eins á humar á sumrin.“ Skinney-Þinganes gerir í dag dag út tvö uppsjárveiðiskip, einn línubát og fjögur togveiðiskip en tvö þeirra eru mest í Þorlákshöfn. Fyrirtækið eins og það lítur út í dag varð til við samruna og uppkaup á Borgey á tíunda áratugnum. „Það má segja um fyrirtækið að þau hafa reynt að kaupa þær útgerðir sem hafa hætt hér til að halda kvótanum heima. Þess vegna er fínasti kvóti á skipunum í dag.“

Kom inn í samninganefnd eftir að samningur var felldur

Grétar Smári segist hafa farið að starfa að félagsmálum sjómanna í kringum 2010 þótt eldskírinn hafi verið þegar hann var kallaður inn í samninganefndina þegar búið var að fella samningana sem náðust í árslok

„Það versta var að þeir sem voru í samninganefndunum voru jafnvel tilbúnir að níða skóinn af samningunum þegar þeir voru komnir út úr húsi.“

2016. „Ég hafði alltaf haft áhuga á kaupum og kjörum, fannst ég þurfa að vita um hvað samningarnir væru og hver væru réttindi bæði mín og atvinnurekenda. Því miður er lítill áhugi á svona starfi í dag. Stór hluti sjómanna hefur ekki hugmynd um hvað stendur í samningunum eða hver réttindi þeirra eru. Verst er að þeir sem öskra hæst

um hvernig kaup eigi að vera eða annað hafa ekki hugmynd um samningana.“

Það var í ágúst 2016 sem sjómenn felldu fyrsta kjarasamninginn sem gerður var. Aftur hófust samningar og verkfall hófst í nóvember. Í desember náðust samningar sem enn voru felldir þannig að tíu dögum fyrir jól hófst verkfallið á ný. Því lauk ekki fyrr en með nýjum samningum um miðjan febrúar. Það stóð alls í tíu vikur og er lengsta sjómanna verkfall Íslandssögunnar. „Ég var á móti fyrstu samningunum. Seinni samningarnir voru kannski ekki góðir en það voru að minnsta kosti einhverjir hlutir lagaðir,“ rifjar Grétar Smári upp.

„Það var mjög sérstakt að taka þátt í samningaviðræðunum en líka ævintýri. Ég var í stóru samninganefndinni. Það var skrýtið að sjá í návígi þessa kalla sem maður hafði mest séð í fjölmíðlum fram að því og spjalla við þá. Þeir voru að reyna sitt besta.

Stundum fannst manni eins og það væri verið að karpa um og flækja lítil mál. Að

„Sjómenn hafa alltaf verið miklir tækifærissinnar. Þegar vel gengur er okkur sama um aðra í kringum okkur, viljum okkar sneið af kökunni og fáum hana. Þegar á móti blæs erum við ekki eins kátir.“



minnsta kosti fannst okkur það en kannski ekki útvegsmönnum. Stundum var hringt á mánudegi og okkur sagt að vera mættir í Karphúsið klukkan tíu á þriðjudagsmorgni. Þá brunaði maður suður yfir nóttina. Ég man eftir einum svoleiðis fundi þar sem verið var að kynna fyrir okkur hversu dýrar tryggingarnar okkar væru. Ég fór heim tveimur tímum síðar. Á öðrum fundi voru útvegsmennirnir að fara yfir hvað síminn og netið væri dýrt. Við þekktum netmálin örugglega betur en þeir sem sáu um kynninguna.“

Töluðu gegn eigin samningum

Hann hefur einnig á orði að það hafi flækt viðræðurnar að ekki hafi verið hægt að halda því sem var til umræðu innanhúss, heldur hafi margt frést út jafnóðum áður en hægt hafi verið að útfæra það af alvöru. „Það virtist fréttast ansi fljótt út úr samningahópnum hvað var í gangi. Verst

var að alltaf voru einhverjir tilbúnir til að rangtúlka það. Því miður virðast menn hlaupa á það sem hljómar betur frekar en það sem er rétt. Það náðist svo að stoppa þessa leka.“

Sínu verra þykir honum að menn úr hópnum hafi ekki verið tilbúnir til að standa með þeim samningum sem þeir

„Við hrunið sveif kaupið okkar upp nánast á einni nóttu.“

sjálfir skrifuðu undir. „Það versta var að þeir sem voru í samninganefndunum voru jafnvel tilbúnir að níða skóinn af samningunum þegar þeir voru komnir út úr húsi. Ég sá haft eftir þeim að þetta væri ekki þeirra samningur. Það er virkilega

slæmt að þeir sem skrifa undir samninga séu ekki tilbúnir til að standa með þeim. Þá eru þeir ekki í viðræðunum af heilum hug.“

Það flækir enn frekar samningsgerðina að ekki eru bara tveir aðilar að semja heldur tengist ríkið stundum inn í samningana. „Það kom upp tillaga um að aukagreiðslur, eins og starfsaldursálag, yrði felld inn í dagpeninga. Það var samstaða meðal okkar sem vorum að semja um það en ríkisstjórnin vildi ekki sjá það því það hefði haft áhrif á skatta og dagpeninga ríkisins.

Það kom alltaf nei frá ríkinu. Undir lokin fóru menn til ráðherra sem sagði þeim einfaldlega að setjast niður og semja. Þá gáfu útgerðarmenn það eftir að þeir sem lönduðu í föstum viðskiptum fengju 0,5% hærra skiptaverðmæti. Þetta kom upp klukkan tíu um kvöld og það var skrifað undir klukkan 2-3 um nóttina. Eftir það lögðum við okkur og keyrðum svo af stað til að kynna samningana.“

Grétar Smári segist sjálfur sáttur við samninginn sem að lokum var skrifað undir. „Auðvitað hefði margt mátt fara betur en miðað við hvernig staðan var þá fannst mér rétt að skrifa undir.

En það hafði áhrif að þá var búið að finna loðnu. „Jú – það hafði eitthvað að segja!“

Fannst samningarnir í ár góðir

Samningarnir giltu fram til ársins 2020.

„Því miður var ekkert í því sem var sett í bókanir og átti að vinna á milli samninga. Samningarnir hafa verið lausir síðan 2020. Vanalega hefur tímavinna og kauptrygging hækkað í takt við hækkanir í landi en útvegsmenn komu því þannig í kring að nú urðu engar hækkanir.“

Í febrúar á þessu ári var skrifað undir nýja samninga sjómanna. Þeir voru kolfelldir í atkvæðagreiðslu í mars. Viðræður hófust síðan á ný en upp úr þeim slitnaði í haust.

„Mér fannst samningarnir sem voru felldir núna mjög góðir og slæmt að þeir skuli hafa verið felldir. Í þeim var tekið á kaupliðum og lífeyrisréttindum okkar sem eru ekki hin sömu og annarra. Við áttum að fara upp í 12%, 8% frá okkur og 4% frá atvinnurekanda, á meðan aðrir eru í 15,5%. Kannski sat það í einhverjum að þeir væru til tíu ára, en þeir voru uppsegjanlegir af beggja hálfu eftir fimm ár og svo áfram eftir það.

Hjá öðrum er stór krafa um að allur fiskur fari á markað. Það gæti leitt til skerðingar. Þótt kílóíð seljist stundum á 450 krónur, á meðan við fáum 320 krónur alltaf, þá fengjum við ekkert alltaf 450 krónur. Það myndi jafnast út. Kosturinn er að verðið yrði gagnsærra og fleiri gætu keypt á mörkuðum en síðan er það spurning um vinnslurnar út um landið, sjá þær sér hag í að kaupa hráefnið á 450 krónur eða gera aðrar vinnslur það sem keyra öllu í burtu?

Það versta er að hlutirnir eru rifnir niður án raka en síðan er erfitt að koma því rétta fram. Hlutir sem menn rífast yfir og telja að eigi að vera í samningum hafa verið þar í 10-15 ár.“

Líður ekki alltaf vel á ferð um Ósinn

Á leiðinni til eða frá Höfn í Hornafirði er siglt um Hornafjarðarós. Ósinn er sjávarfallaós en um þá gildir að aldan flytur sand að þeim til að loka en sjávarfallastraumar reyna að opna. Talsverður sandur er á ferðinni í kringum Hornafjörð vegna jökulvatna í nágrenninu. Umbrot í ósinum 1978-9 og 1989-90 urðu til þess að Ósinn hálf fylltist af mól og sandi og var þar með nær ófær til siglinga. Þá var ráðist í framkvæmdir sem bættu stöðuna þar en undanfarin ár hafa Grynnslin, grynningar fyrir utan Ósinn, verið meira til vandræða. Áfram er fylgst með stöðunni og áhyggjur eru af breytingum sem kunna að verða á svæðinu þegar land rís við bráðnun jökla. Til viðbótar við sandinn eru líka sterkir straumar sem reynst hafa sjófarendum hættulegir.

„Manni líður ekkert alltaf vel á siglingunni um hann, þótt maður viti að þetta sé bara sandur og engin hætta á ferðinni. Það er leiðinlegt þegar bátarnir lemjast svoleiðis niður á leiðinni út að öll viðvörunarkerfi fara í gang. Stóru uppsjávarveiðiskipin draga kviðinn eftir botninum. Núna bíðum við eftir dæluskipi sem á að koma eftir áramótin.“

Nokkur slys hafa orðið í Hornafjarðarósi síðan Grétar Smári fluttist til Hafnar. Alvarlegast þeirra varð í lok október 1991 þegar skólaskipið Mímir fórst á leiðinni út. Fimm nemar frá Hornafirði björguðust en tveir stjórnendur skipsins drukkuðu.

„Báturinn fór út fyrir Hvönnina, fékk á sig brot og honum hvolfdi. Ég var þá á síldarvertíð en var í landi. Við og fleiri bátar vorum kallaðir út til að leita. Það var ekki gaman að standa úti og rýna út í loftið til að leita en við vissum að börnin voru óhult.“

Grétar Smári segir hag sjómanna hafa vænkast mikið eftir fjármálahrunið 2008 og þeir hafi það almennt gott. „Á árunum 2006-8 vorum við að róa á tryggingu allt árið, þá erum við með lægri laun á sjónum

en fólkið í landi. Við hrunið sveif kaupið okkar upp nánast á einni nóttu og síðan hefur bæst í það, meðal annars því fiskverð erlendis er hátt. Þess vegna er hluturinn mjög góður.“

Erfitt að fá sundurleita stétt í verkfall


Þá vaknar spurningin hvert sé næsta skref í samningaviðræðunum, hvort verkfall sé yfirvofandi eins og 2016-17. Þótt Grétar Smári hafi verið ósáttur við samninginn sem var felldur 2016 telur hann að verkfallið hafi verið dýrkeypt fyrir alla aðila. „Það var engan vegin þess virði, ekki þetta lengi. Það hefði verið hægt að klára það sem skrifað var undir á einni kvöldstund. Þær kröfur sem nettröllin óska sér verða aldrei samþykktar og þá er verkfall trúlega næst. En við sjómenn höfum aldrei grætt á verkfalli.

Síðasta verkfall var okkur dýrt þótt AFL kæmi vel að því með því að borga okkur tryggingu allan tímann. Það höfðu ekki öll félög efni á því. Sjómanna- og vélstjórafélag Grindavíkur var meðal þeirra sem náðu til sín félagsmönnum með því að bjóða lægri félagsgjöld. Þegar á reyndi átti félagið engan pening og heimtaði að Alþýðusambandið borgaði. ASÍ neitaði og þá kom upp kergja þannig að Grindavíkurfélagið gekk úr því. Síðan höfum við verið í sitt hvoru horninu, þótt allir hafi skrifað undir síðustu samninga því sett var skilyrði um það.“

Lýkilatriði við verkfallið er tímasetningin, þannig að það bítu á viðsemjandann. Það er helst á loðnuvertíð sem stendur stutt við, stundum við misjöfn veðurskilyrði, en skilar miklum verðmætum þegar vel gengur. En til að verkfall gangi upp þarf að vera samstaða á meðal ólíkra hópa sjómanna og Grétar Smári viðurkennir að hún sé brothætt.

„Sjómenn hafa alltaf verið miklir tækifærissinnar. Þegar vel gengur er okkur sama um aðra í kringum okkur, viljum okkar sneið af kökunni og fáum hana. Þegar á móti blæs erum við ekki eins kátir.

Samstaðan er afleit. Sjómenn af uppsjávarskipum, línuveiði eða trollurum eiga ekki endilega samleið. Það er alltaf horft á verkfall í janúar eða febrúar.



„Ég er hræddastur við að ekki sé næg samstaða til að ná verkföllum í gegn. Það yrði svakalegt að fella þau í atkvæðagreiðslu.“

Þá er spurning hvort þeir sem eru á uppsjávarveiðiskipunum samþykki það. Fyrir menn með milljónir á mánuði skiptir verkfall ekki miklu máli. Við græðum heldur ekkert á verkfalli á þessum árstíma ef það er engin loðna.

Síðan er það spurning hvor hópurinn geti auglýst málstað sinn betur, þeir sem vilja fara í verkfall eða hinir. Ég er hræddastur við að ekki sé næg samstaða til að ná verkföllum í gegn. Það yrði svakalegt að fella þau í atkvæðagreiðslu. Þá sæju útgerðarmennirnir að þeir hefðu okkur eins og þeir vildu.“

„Þær kröfur sem nettröllin óska sér verða aldrei samþykktar.“

Baráttan við nettröllin

Í samtali okkar hefur Grétar Smári minnst á óvægna umræðu og nettröllin. Þar vísar hann einkum til umræðuhópa íslenskra sjómanna á Facebook þar sem rætt er um gjörðir sjómannaforystunnar, meðal annars í kjarasamningum.

„Það eru hafðar miklar og ljótar athugasemdir um þá sem eru í forsvari, til dæmis aðdróttanir um að þeir þiggi mútur frá útgerðinni. Verst er að þeim sem ætla að leiðrétta þetta er hent út úr hópnum því það samrýmist ekki skoðunum þeirra sem komu með athugasemdirnar. Sumir virðast geta komist upp með hvað sem er og þurfi ekki að standa við orð sín.

Ég hef ekki lent í þessu sjálfur en hef séð þetta gert við aðra. Ég nenni ekki að rifast við fólk á netinu, ég vil frekar gera það augliti til auglitis.“

Hann segir að eitt af því sem þurfi að gera við undirritun nýs kjarasamnings sé að kynna hann betur, eigi hann að fara í gegn. Það sé hins vegar erfitt þegar fólk vilji ekki hlusta.

„Mér finnst menn ekki nógu duglegir að kynna sér hlutina. Á fundi stendur kannski einhver upp og fer með vitleysu, síðan eru aðrir fljótir að taka undir það því það er þægilegra en að kynna sér hlutina sjálfir. Ég heyrði það á fundunum síðasta vetur að mönnum leist vel á samninginn en síðan fóru þeir heim og kusu gegn honum.

Kannski er hægt að stytta samninginn eða umorða eitthvað. Það þarf að kynna hann betur en ég hef enga töfralausn þar.“

Vinnuvikan lengri á landsbyggðinni

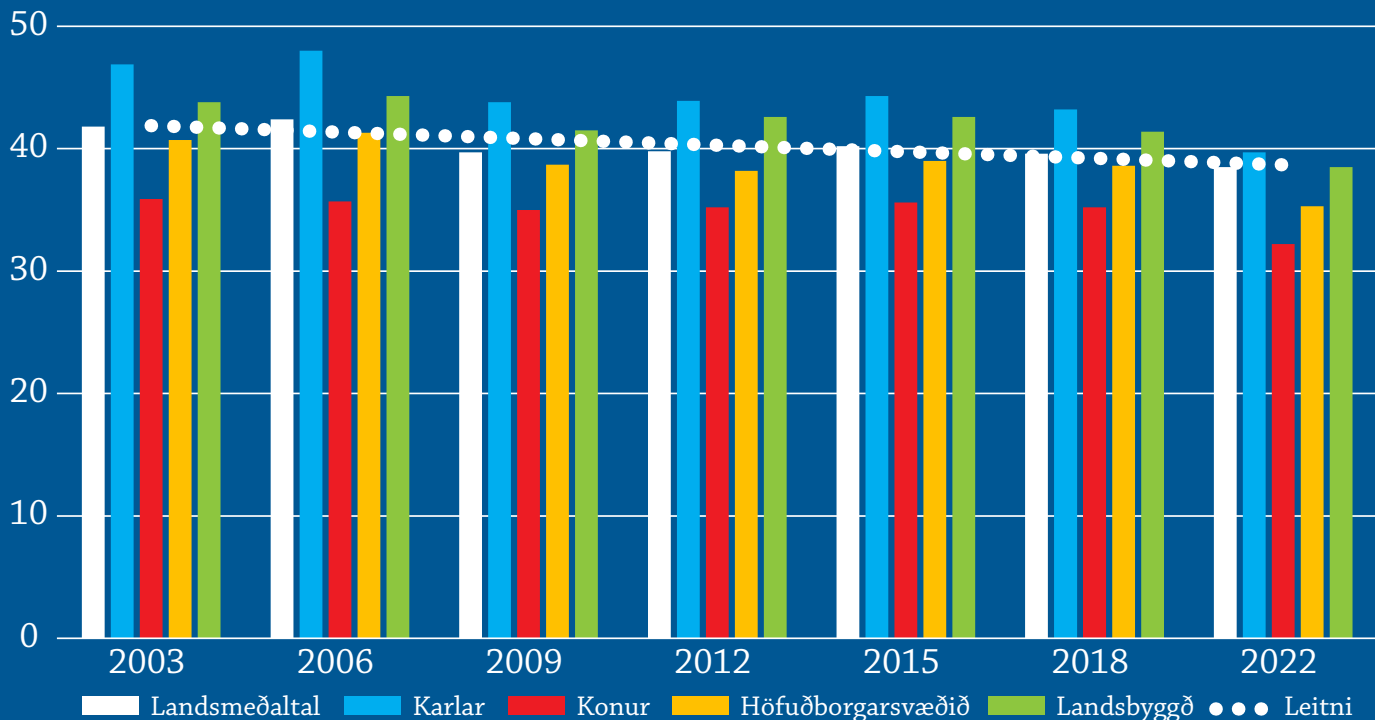
Íbúar utan höfuðborgarsvæðisins vinna að jafnaði 3,3 klukkustundum meira á viku heldur en fólkið sem býr í og í kringum Reykjavík. Vinnuvika karla er lengri en kvenna. Munurinn þar á milli hefur þó heldur minnkað.

Á vef Hagstofunnar má finna tölur um vinnustundir Íslendinga frá árinu 2003. Þá var meðalvinnuvikan 41,8 tími, 46,9 hjá körlum en 35,9 tímar hjá konum. Á höfuðborgarsvæðinu var meðal vinnuvikan þá 40,7

stundir, 44,9 tímar hjá körlum en 36 tímar hjá konum. Á landsbyggðinni var hún þá 43,8 tímar, 50,4 tímar hjá körlum en 35,8 tímar hjá konum.

Síðan hefur vinnuvikan styst nokkuð, sérstaklega þó hjá körlum. Í fyrra var meðalvinnuvikan á landsvísu 36,5 tímar, 39,7 tímar hjá körlum en 32,6 hjá konum. Á höfuðborgarsvæðinu vann fólk að meðaltali 35,3 tíma á viku, karlar 37,9 tíma en konur 32,2 tíma. Í dreifbýlinu vann fólk að meðaltali 38,5 tíma, karlar 42,7 tíma en konur 33,4 tíma.

Þróun vinnustunda





Til góðra verka