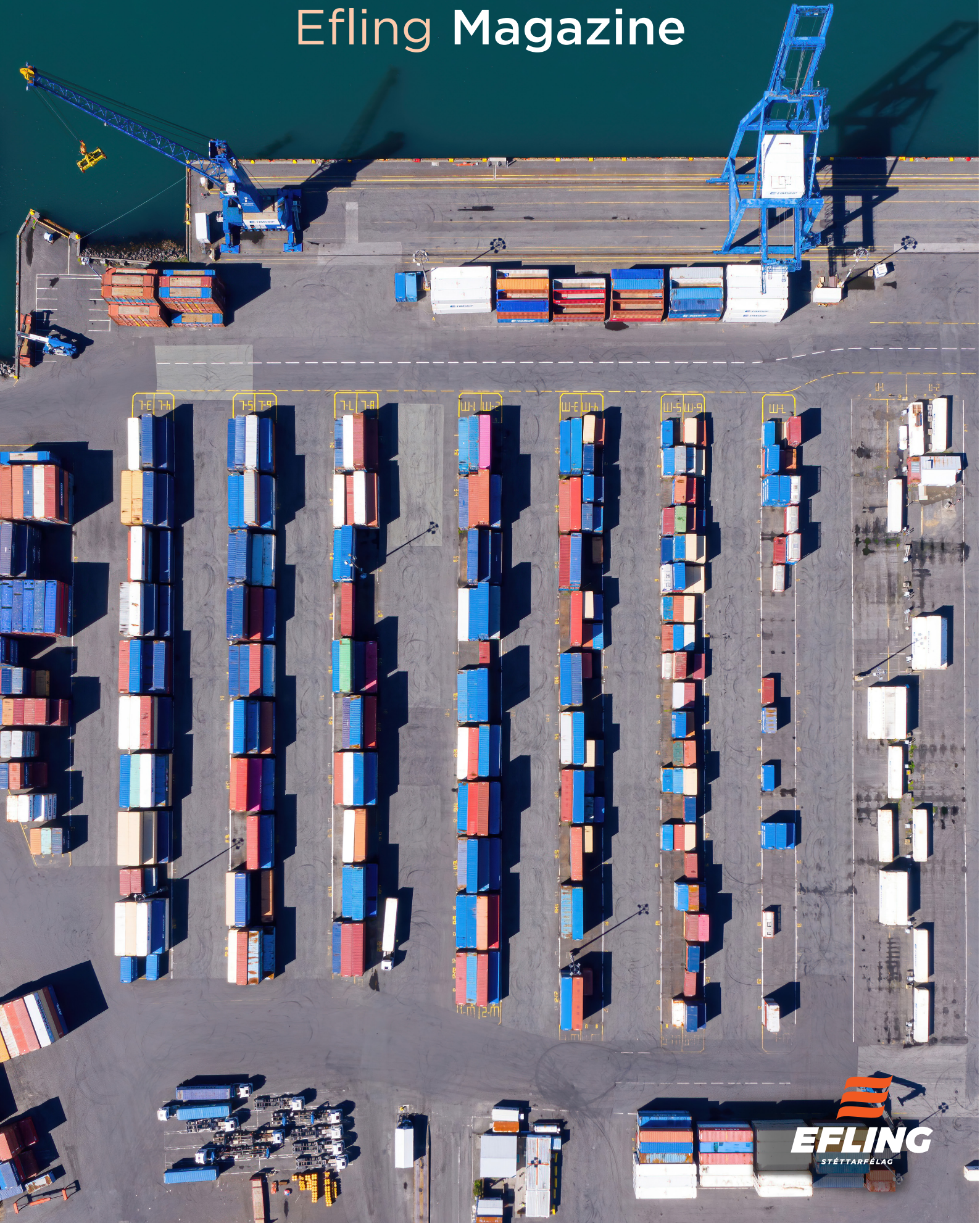


# Tímarit Eflingar

## Efling Magazine







# Tímarit Eflingar

## Efling Magazine

### EFNISYFIRLIT

Leiðari . . . . .	2-3
Þversögn innflytjenda á Íslandi . . . . .	4-7
Staða innflytjenda verri en innfæddra . . . . .	8-11
„Þú ert vandamál núna“ . . . . .	12-15
Málþing um stöðu erlends verkafólks . . . . .	16-17
Mannamunur á vinnumarkaði . . . . .	18-23
Reynslusaga af íslenskum vinnumarkaði . . . . .	24-27
Mansal þrífst á varnarleysi annarra . . . . .	28-31
Hvað er mansal? . . . . .	31-32
70 ára afmæli Félags starfsfólks í veitingahúsum . . . . .	34-37
Efling stofnar skóla . . . . .	38-39
Námskeið í boði . . . . .	40-48
Ráðgjöf fyrir atvinnuleitendur . . . . .	50
Aðstoð við leigjendur . . . . .	51
Stytting vinnuvikunnar . . . . .	52
Launahækkanir . . . . .	53
Hagnýtar upplýsingar . . . . .	54-56

### CONTENTS

Forwords . . . . .	2-3
The paradox of being a migrant in Iceland . . . . .	4-7
Immigrants facing a worse situation than natives . . . . .	8-11
„You are a problem now„ . . . . .	12-15
A symposium on the situation of foreign labor . . . . .	16-17
Discrimination in the labor market . . . . .	18-23
Working in Iceland - A personal story . . . . .	24-27
Human trafficking thrives on vulnerability . . . . .	28-31
What is human trafficking? . . . . .	31-32
70 years since the founding of the restaurants worker's union . . . . .	34-37
Efling starts a school . . . . .	38-39
Courses available . . . . .	40-48
Councelling for job seekers . . . . .	50
Renter assistance . . . . .	51
Shortening of the workweek . . . . .	52
Pay raises . . . . .	53
Useful information . . . . .	54-56



Sólveig Anna Jónsdóttir, formaður Eflingar

## Leiðari

Þrátt fyrir að íslensk stjórnvöld hafi lofað hreyfingu vinnandi fólks að ganga í að uppræta þann svarta blett sem launabjófnaður er, er ekki enn búið að uppfylla það loforð. Það er til háborinnar skammar. Ungt fólk og aðflutt vinnuafli eru helstu fórnarlömb launabjófnaða og hlaupa upphæðirnar á hundruðum milljóna á hverju ári; á árunum 2015-2019 var meira en milljarði stolið af félagsfólki Eflingar. Varaformaður Eflingar er einn þolanda launabjófnaðar. Undirritaðar munu aldrei sætta sig við annað en að loforðið sem okkur var gefið verði uppfyllt. Baráttan heldur áfram þangað til að sigur hefur unnist. Annað kemur ekki til greina.

Yfirstandandi atvinnuleysiskreppa bitnar fyrst og fremst á verka- og láglaunafólki. Nú eru meira en 26.000 manneskjur atvinnulausar að öllu leyti eða hluta og langtímaatvinnuleysi eykst stöðugt. Atvinnuleysi leggst sérstaklega þungt á aðflutt verkafólk; af þeim Eflingar-félögum sem eru án vinnu eru u.þ.b. ¾ af erlendum uppruna. Öllum ætti að vera ljóst að þau sem starfað hafa á launum verkafólks í einu dýrasta landi í heimi hafa ekki haft tækifæri til að leggja fyrir svo neinu nemi. Því er fólk sem hefur verið án atvinnu mánuðum saman löngu búið að ganga á alla sína sjóði, ef einhverjir voru. Atvinnuleysisbætur eru svo lágar að sú manneskja sem þarf að komast af á þeim lifir við skort. Fjöldi þeirra sem leita þurfa til hjálparstofnana til að fá mat hefur aldrei verið meiri. Ástandið er grafalvarlegt. Það er augljóst að stjórnvöld verða samstundis að ráðast í stórtæka atvinnuuppbyggingu svo að verkafólk sleppi úr þeirri fátæktargildru sem atvinnuleysi er.

Húsnæðismarkaðurinn á höfuðborgarsvæðinu er eitt af þeim atriðum sem gert hefur líf verkafólks hræðilega erfitt. Leigu-

verð hér hefur hækkað fjórum sinnum meira en á hinum Norðurlöndunum á síðustu árum. Fyrir verka- og láglaunafólk er leiguverð verulega íþyngjandi en fólk þarf að greiða stóran part af sínum ráðstöfunartekjum í leigu. Staðreyndin er sú að valdafólk hefur algjörlega vanrækt það grundvallaratriði að tryggja aðgengi að húsnæði á eðlilegu verði fyrir vinnandi fólk. Þvert á móti hefur allt verið gert allt til að færa hinum auðugu húsnæðismarkaðinn til að nota sem sérstaka auðgunarmaskínu með ömurlegum afleiðingum. Hér bætist svo við að verulegur skortur á húsnæði gerir það að verkum að fólk þarf að sætta sig við að búa í óíbúðarhæfum húsum, líkt og húsinu á Bræðraborgarstíg þar sem þrjár kornungar manneskjur létust við skelfilegar aðstæður síðasta sumar.

Þegar við horfum yfir svið íslenskra þjóðmála er það augljóst að valdhafar hafa engan áhuga á að gera líf verka- og láglaunafólks betra. Loforð sem okkur hafa verið gefin eru ekki uppfyllt á meðan íslenskum atvinnurekendum og fjármagnseigendum er fært allt sem þeir óska sér. Margt af aðfluttu verkafólki er ekki með kosningarétt á Íslandi. Það vinnur í undirstöðuatvinnugreinum, greiðir skatta en nýtur ekki lýðræðislegra réttinda. Það er til skammar. En eitt er þó það baráttutæki sem við sem erum fædd hér og við sem aðkomin erum getum sameinast um að beita til að knýja á um raunverulegar breytingar: Verkalýðsfélagið okkar! Ef við stöndum saman í okkar efnahagslegu réttlætisbaráttu og erum tilbúin til að nota þau vopn sem fjöldasamstaðan færir okkur getum við unnið raunverulega sigra. Samstaða okkar hefur aldrei verið mikilvægari en núna.



Agnieszka Ewa Ziolkowska, varaformaður Eflingar

## Forwords

**The Icelandic government promised a law to eradicate the stain of wage theft. That promise has not been fulfilled. This is a disgrace. Young and immigrant workers are the primary victims of wage theft in the amount of hundreds of millions of kronur every year. In 2015-2019, more than a billion was stolen from Efling members. Efling's vice chair was a victim of wage theft. The undersigned will never accept anything other than the fulfillment of the promise that was given to us. Anything else is out of the question.**

The current unemployment crisis is affecting workers and low wage earners the most. Currently there are more than 26.000 people who are completely or partially unemployed and long term unemployment is steadily rising. Unemployment is hitting immigrant workers heavily; three fourths of unemployed Efling members are of foreign origin. It should be clear that low wage workers in one of the most expensive countries in the world have not had the opportunity to save much money. Therefore, workers who have been unemployed for months have run out of funds long ago, if they even had any to begin with. Unemployment benefits are so low that people who depend on them live in poverty. The number of people who need to seek aid from food banks or relief agencies has never been higher. The situation is dire. The obvious solution is for the government to immediately begin a major job creation programme so that workers may escape the poverty trap of unemployment.

The capital area housing market is a major source of difficulty for workers. Rent there rose four times more than in

other Nordic countries in recent years. For workers and low wage earners rent is a burden and takes up a large part of their disposable income. The reality is that the authorities have completely neglected the fundamentals of ensuring access to affordable housing for workers. Instead they have done everything to make the housing market a plaything of the rich with disastrous consequences. Additionally, there is a significant housing shortage, forcing people to accept accommodation in uninhabitable housing such as the house on Bræðraborgarstigur where three young people died in appalling conditions last summer.

When examining the state of Icelandic national affairs, it is obvious that the authorities have no interest in making the lives of workers and low wage earners better. Promises are given and not fulfilled while Icelandic employers and financiers are given everything they want. Many immigrant workers do not even have the right to vote in Iceland. They work in critical industries, pay taxes but do not even enjoy basic democratic rights. It is a disgrace! But there is one weapon that both native born and newcomers can use to push for real change: our union! If we stand together in our fight for economic justice and use the strength solidarity gives us, we can truly win. Our solidarity has never been more important than it is now.



Magdalena Samsonowicz, félagsfulltrúi hjá Eflingu  
ræðir við Önnu Mariu Wojtynska

## Þversögn innflytjenda á Íslandi

Ég tek viðtal við Önnu Mariu Wojtynska, nýdoktor við Háskóla Íslands, í næstum tómmri kaffi-  
teríu í háskólanum. Við erum báðar pólskir innflytjendur og þegar við tölum um reynslu okkar  
af flutningi milli landa segir hún: „Það tók mig nokkur ár að fatta að ég er sjálf innflytjandi, að  
fatta að Ísland er heimilið mitt. Það er ekki auðveld uppgötvun. Fólk flytur af alls kyns ástæð-  
um: sumir vilja vinna sér inn pening og fara heim aftur, aðrir hafa engin plön, sumir koma til  
að vera. Auðvitað eru líka þeir sem ætluðu ekki að vera en gerðu það samt vegna krísu, þar  
sem ástandið í heimalandinu var jafnvel verr. Þau upplifðu meira félagslegt og fjárhagslegt  
öryggi hér. Þetta er stundum kallað velferðartúrismi, en það er ekki raunin. Í fyrsta lagi leggja  
innflytjendur sitt af mörkum, svo þeir hafa tilkall til þeirrar þjónustu sem er í boði. Í öðru lagi  
er eðlilegt fyrir fólk að leita góðs lífs, við viljum öll finna til öryggis.“

Magdalena Samsonowicz organizer at Efling  
talks to Anna Maria Wojtynska

## The paradox of being a migrant in Iceland

I interview Anna Maria Wojtynska, post-doctoral researcher at the University of Iceland,  
at an almost empty café at the university. We are both Polish migrants and when we talk  
about our experiences of migration she says “It took me a few years to realise I myself  
am a migrant and to realise Iceland is home. It is not easy to realize this. People move for  
various reasons: some want to earn money and go back, some have no real plans, and  
some come to stay. Of course, there are also those who did not plan to stay, but stayed for  
instance because of a crisis, as the situation back in their home countries was even worse.  
They felt more socially and financially secure here. It is sometimes referred to as welfare  
tourism, but it is not the case. First of all, migrants contribute to the system, so they have  
the right to the services. Secondly, it is normal for people to seek a good life, we all want  
to have security.”





**Anna tekur þátt í málþingi Eflingar, ASÍ og SGS, *Mannamunur á vinnumarkaði*, og kynnis þar aðstæður erlends verkafólks á Íslandi á krepputímum. Rannsóknir hennar á innflytjendum á Íslandi hófust í framhaldsnámi í Háskólanum í Varsjá. Hún kom til Íslands til að gera vettvangsrannsókn meðal pólskra innflytjenda, kynntist núverandi eiginmanni sínum og flutti á endanum hingað.**

Samtal okkar heldur áfram og við ræðum líkindin milli kreppunnar 2008 og þeirrar í kórónuveirufaraldrinum. Anna segir: „Í báðum kreppum lentu innflytjendur verr í atvinnuleysi en innlendir. Það gerðist hinsvegar ekki á nákvæmlega sama hátt því mismunandi geirar urðu fyrir áfallinu. Fjármálakreppan var sérstök fyrir það að á undan henni hafði atvinnuleysi innflytjenda verið hverfandi og mikið lægra en meðal íslensks verkafólks. Þótt atvinnuleysi hafi minnkað með batnandi efnahagsástandi hélt það hærra hjá innflytjendum og náði aldrei niður í það lága stig sem ríkti fyrir hrún.“

Ég spyr hvers vegna. „Fyrir kreppuna 2008 vissi fólk ekki hvaða þjónusta væri í boði, og sótti því ekki í hana. Að vera innflytjandi er oft agandi, þú sannfærir þig um að þú megir ekki haga þér eins og þú hafir full réttindi í samfélaginu. Önnur ástæða er uppbygging alþjóðlega vinnumarkaðarins. Aðflutt vinnuafli er fast í viðjum nokkurra þversagna – þau koma því það er fjárhagslega hagkvæmt, en atvinnurekendurnir sækja í erlenda verkamenn því vinnuafli þeirra er ódýrara. Þegar kreppan skellur á eru þeir svo fyrstir til að vera reknir og þess vænst af þeim að þeir flytji úr landi. Það er lítið á þá sem undirsetta og tímabundna starfsmenn. Samt hafa þeir oft ekki möguleikann á að fara heim. Það er á þessum tímamarki sem innflytjendur átta sig á að þeir þurfa að mæta allt öðrum, nýjum og miklu strangari væntingum. Ég talaði einu sinni við mann sem hafði verið lofað starfi sem rútubílstjóri. Þegar hann lýsti áhyggjum sínum yfir að kunna ekki íslensku fullvissaði ráðningarstofan hann um að það væri engin þörf á því. Í þeirri vissu kom hann til landsins og tók starfinu, en þegar kreppan kom voru honum settir afarkostir: hann yrði að læra málið eða missa vinnuna.“

Við ræðum ástæðurnar fyrir þessari þversagnakenndu stöðu og Anna segir: „Okkur er sagt að frjálssar ferðir og sveigjanleiki séu forréttindi. Það er ekki svo einfalt. Erlent verkafólk er oft þvingað til ferðalaga, þvingað til að vera sveigjanlegt, meðan fólk vill oft bara stöðugleika og fjárhagslegt öryggi. Vinnumarkaðurinn er líka alþjóðlegur, en velferðarkerfið er afmarkað með landamærum. Færanleikinn er góður meðan þú þarft ekki félagslega aðstoð, sveigjanleikinn er góður þar til þú þarft starfsöryggi. Mjög fáir misnota kerfið viljandi. Fólk er ekki slæmt, kerfið er slæmt.“

Við ræðum hvað hefur breyst á vinnumarkaðnum eftir síðustu kreppu og Anna segir: „Á tíunda áratugnum fannst erlendu verkafólki í fiskiðju eða þrifum yfirleitt að vinna þeirra væri metin að verðleikum. Þeim fannst ekki illa komið fram við þau. Eftir það höfum við séð aukningu meðal fólks í alls konar hrakvinnu og lágláunavinnu sem finnst illa komið fram við sig og störf þeirra vanmetin. Hér höfum við aðra þversögn; erlent verkafólk hefur tvö viðmiðunarkerfi. Jafnvel þó þeim finnst illa komið fram við sig er það betra en ástandið í heimalandinu þar sem tækifæri eru enn færri. Þau sætta sig við ástandið hér vegna þess að það er verra annars staðar.“

Samtalinu fer að ljúka og Anna veltir fyrir sér: „Ég hélt að eftir kreppuna 2008 kæmi bylting, en það gerðist lítið. Það eina sem gerðist var að kerfið skaut enn dýpri rötum, varð kapitalískara, enn markaðra af nýfrjálshyggju.“ Eftir stutta stund bætir hún við: „Sem samfélag þurfum við að endurskipuleggja þetta kerfi, sérstaklega vegna loftslags- og kórónukrisunnar. Ég velti fyrir mér hvort við ættum ekki að íhuga alvarlega borgaralaun. Ekki bara á Íslandi, heldur alls staðar.“

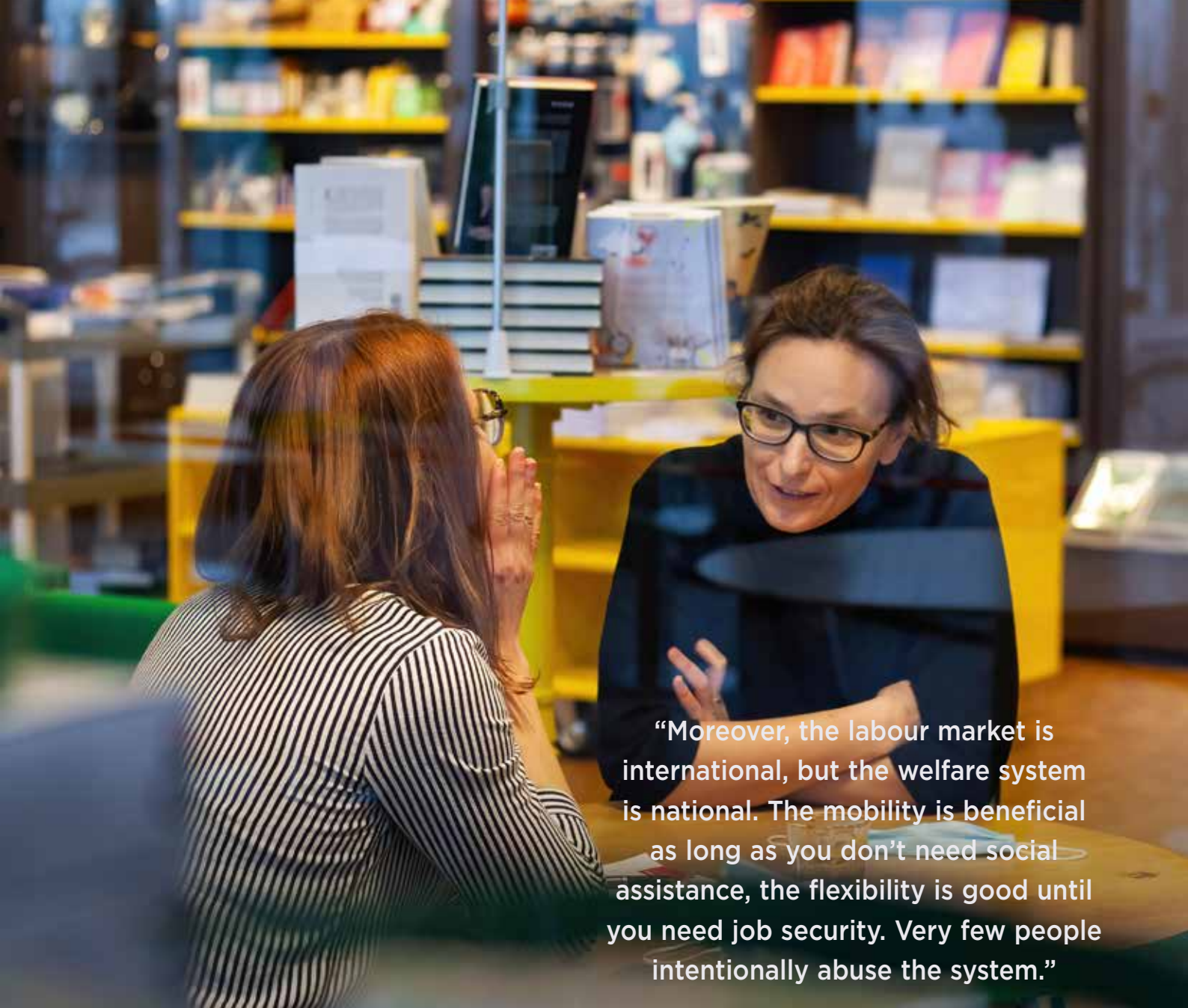
**„Vinnumarkaðurinn er líka alþjóðlegur, en velferðarkerfið er afmarkað með landamærum. Færanleikinn er góður meðan þú þarft ekki félagslega aðstoð, sveigjanleikinn er góður þar til þú þarft starfsöryggi. Mjög fáir misnota kerfið viljandi.“**

**Anna takes part in the symposium *Discrimination in the labor market*, organised by Efling, ASÍ and SGS, where she will present the situation of foreign workers in Iceland at a time of crisis. Her research on migrant issues in Iceland started during her graduate studies at the University of Warsaw. She came to the country to do fieldwork among Polish migrants, she met her future husband and eventually moved here.**

Our conversation continues, and we talk about similarities between the 2008 crisis and the corona virus crisis. Anna says: “In both crises, unemployment affected foreign workers more than Icelandic. However, it did not happen in exactly the same way, since it affected different sectors of employment. The crisis following the financial crash was remarkable since prior to the 2008 crisis the unemployment rate amongst foreign workers was almost negligible and considerably lower than amongst Icelandic workers. Even though the unemployment decreased with the economic recovery, it remained higher among migrants than among the native population and never returned to the pre-crisis level.”

I ask her for reasons. “Prior to the 2008 crisis people did not know what services were available; therefore, they were not using them. Being a migrant often means that you discipline yourself, you convince yourself that you cannot behave as though you have full rights in the society. Another reason is the structure of the international labour market. Migrant workers are stuck in a couple of paradoxes - they are coming here because it is financially beneficial for them, while the employers strive to attract foreign workers, because they are a cheaper labour force. However, when the crisis strikes, the migrant workers are first to be terminated and are expected to return to their countries of origin as there is a tendency to perceive them as subsidiary and temporary workers. Yet, oftentimes they have no option to return. This is when the migrants realise they have to meet a completely different, new and more stringent set of expectations. I once spoke to a man who had been promised a job as a bus driver and





**“Moreover, the labour market is international, but the welfare system is national. The mobility is beneficial as long as you don’t need social assistance, the flexibility is good until you need job security. Very few people intentionally abuse the system.”**

when he expressed concern over his inability to speak Icelandic, the job agency had assured him there was no need to learn the language. Reassured, he came to Iceland and took the employment, but when the crisis hit, he was given an ultimatum: either he would learn the language, or he would lose his job.”

We discuss the reasons for such a paradoxical situation and Anna says: “We are made to believe that mobility and flexibility are privileges. But it is more complicated. Mobility and flexibility are often imposed on migrant workers, while people often look for stability and financial security. Moreover, the labour market is international, but the welfare system is national. The mobility is beneficial as long as you don’t need social assistance, the flexibility is good until you need job security. Very few people intentionally abuse the system. The people are not bad, the system is bad.”

We discuss what has changed on the labour market after the last crisis and Anna states: “In the 1990s, migrants working in fish factories or in cleaning often felt their work was

appreciated. They did not feel mistreated. Since then we observe increase of various forms of precarious employment and people in low paid jobs now feel more mistreated and unappreciated than before. Here we notice another paradox; foreigners use a dual frame of reference. Even though they feel mistreated, when they compare Iceland to their home countries, where they may have even less opportunities, they resign themselves to bad conditions here, because the conditions are even worse elsewhere.”

The conversation is winding to an end and Anna reflects: “I thought that after the 2008 crisis there would be a revolution but not much happened. The only thing that happened was that the system has become even more entrenched, more capitalist, more neoliberal.” After a few seconds, she adds: “We, as a society, need to reorganise the current system, especially due to the climate crisis and the Covid crisis. I am wondering if we should not seriously consider the universal basic income. Not only here in Iceland, but everywhere.”



# Staða innflytjenda verri en innfæddra

- Kristín Heba Gísladóttir, framkvæmdastjóri Vörðu

Erlendum ríkisborgurum á Íslandi fjölgaði mikið frá aldamótunum 2000 og fram að efnahagshruninu 2008 og hefur fjölgað aftur frá árinu 2012 og fram til dagsins í dag (Hagstofa Íslands, 2020). Í desember sendu aðildarfélög ASÍ og BSRB spurningakönnun til félaga sinna fyrir hönd Vörðu – rannsóknastofnunar vinnumarkaðarins. Markmið könnunarinnar var að afla upplýsinga um stöðu launafólks á vinnumarkaði. Hér verður fjallað um helstu niðurstöður könnunarinnar meðal fólks af erlendum uppruna sem er í aðildarfélögum ASÍ og BSRB.

## Fjárhagsstaða

Könnunin sýnir fram á mun verri fjárhagsstöðu meðal innflytjenda en innfæddra. Nokkrar spurningar voru notaðar til að meta fjárhagsstöðu. 73,8% áttu auðvelt eða nokkuð auðvelt með að ná endum saman en einungis 65,1% innflytjenda. Mun fleiri innflytjendur áttu frekar erfitt eða erfitt með að ná endum saman eða 34,9% samanborið við 26,2% innfæddra.

Spurt var hvort þátttakendur hefðu fengið fjárhagsaðstoð frá sveitarfélagi, aðstoð frá ættingjum eða vinum, fjárhagsaðstoð frá hjálparsamtökum eða mataraðstoð undanfarið ár. 21% innflytjenda höfðu fengið eina eða fleiri tegundir stuðnings samanborið við 11,6% innfæddra. Aðstoð frá vinum eða ættingjum var langalgengust í báðum hópum.

Efnislegur skortur var metinn með níu spurningum sem allar nema ein sýna sömu niðurstöðu: efnahagsleg staða innflytjenda er verri en innfæddra. Spurningarnar er einnig hægt að nota til að mæla hvort fólk býr við skort en samkvæmt skilgreiningu býr fólk við skort á efnislegum gæðum ef um það gilda einhverjir þrír af aðspurðum þáttum. Samkvæmt könnuninni búa 10,9% innflytjenda við skort og 7,7% innfæddra.

## Efnislegur skortur eftir uppruna

Húsnæðiskostnaður hefur mikil áhrif á fjárhagsstöðu og þar er mikill munur á aðstöðu innflytjenda og innfæddra. 34,9% innflytjenda búa í eigin húsnæði en 77,4% innfæddra. 49,3% innflytjenda leigja húsnæði á almennum leigumarkaði en einungis 11,1% innfæddra. 8,4% innflytjenda leigja húsnæði hjá leigusamtökum en 3,5% innfæddra. Fleiri innfæddir búa hjá ættingjum eða vinum eða 7% samanborið við 4,6% meðal innflytjenda.

## Heilsa

Í könnuninni var bæði spurt um líkamlega og andlega heilsu. Níu spurningar voru notaðar til að meta andlega heilsu. Þátttakendur voru spurðir hversu oft eftirfarandi vandamál hefðu trufllað þá síðastliðnar tvær vikur og á mynd 2 sést hlutfall þeirra sem sögðu vandamálin hafa átt við sig nánast alla daga. Hlutfall innflytjenda er hærra á öllum mælikvörðum og 20,4% innflytjenda glíma við svefnerfiðleika og 21,4% við þreytu og orkuleysi.

## Hlutfall þeirra sem finna nánast daglega fyrir andlegum einkennum eftir uppruna

Talsverður munur er á líkamlegu heilsufari innfæddra og innflytjenda en innflytjendur telja líkamlegt heilsufar sitt almennt betra. Alls segja 61,1% innflytjenda að heilsufar sitt sé gott eða mjög gott en 54,1% innfæddra. 29,8% innflytjenda segja heilsufar sitt hvorki gott né slæmt samanborið við 31,2% innfæddra og 9,1%

innflytjenda segja líkamlegt heilsufar slæmt eða frekar slæmt samanborið við 14,7% innfæddra.

Þegar spurt er hvort þátttakandi hafi haft þörf fyrir heilbrigðisþjónustu síðastliðna sex mánuði svara 60,2% innfæddra spurningunni játandi en 46,7% aðfluttra. Betra líkamlegt heilsufar og minni þörf fyrir heilbrigðisþjónustu gæti skýrst af því að innflytjendur eru yngri en innfæddir.

## Staða á vinnumarkaði

Efnahagsáhrif kórónuveirunnar leggjast þungt á innflytjendur og atvinnuleysi þeirra á meðal er mun meira en meðal innfæddra. Tæpur fjórðungur innflytjenda (24%) var atvinnulaus í nóvember 2020, en almennt atvinnuleysi var 10,6% (Vinnumálastofnun, 2020). Í könnun Vörðu meðal félaga í ASÍ og BSRB mældist atvinnuleysi meðal innflytjenda ívið hærra eða 26,4% en hjá innfæddum 7%. Áður en atvinnuleysi jókst var atvinnupátttaka innflytjenda mikil og raunar meiri en meðal innfæddra (Hagstofa Íslands, 2019). Fleiri innflytjendur eða 31,9% höfðu nýtt hlutabótaleiðina en 19,5% innfæddra. 18,5% innfæddra vann meira en lækkað starfshlutfall í hlutabótaleiðinni sagði til um og 16,2% aðfluttra.

Svarendur sem merktu við að þeir væru atvinnulausir svörðuðu spurningum sem sérstaklega snúa að atvinnuleysinu. 57,6% innfæddra og 57,4% innflytjenda höfðu verið atvinnulausir í 0-6 mánuði. Mun fleiri innfæddir eða 52,9% höfðu áður verið atvinnulausir samanborið við 30,3% aðfluttra. Spurt var um ýmsa þætti varðandi virkni í atvinnuleit og reyndist hún mikil. Innflytjendur reyndust virkari á því sviði en innfæddir og munar þar einum sjö prósentustigum. Stór hópur þeirra er reiðubúinn að breyta til og ráða sig í öðruvísi starf en áður, að íhuga að flytja vegna starfs og að fara í nám.

## Virgri og sveigjanleiki atvinnulausra eftir uppruna

Niðurstöður könnunar Vörðu sýna að fjárhagsleg staða, andleg heilsa og staða á vinnumarkaði er verri meðal innflytjenda en innfæddra. Líkamleg heilsa innflytjenda er betri og þörf þeirra á heilbrigðisþjónustu er minni en innfæddra en hafa ber í huga að innflytjendur eru jafnframt yngri hópur.

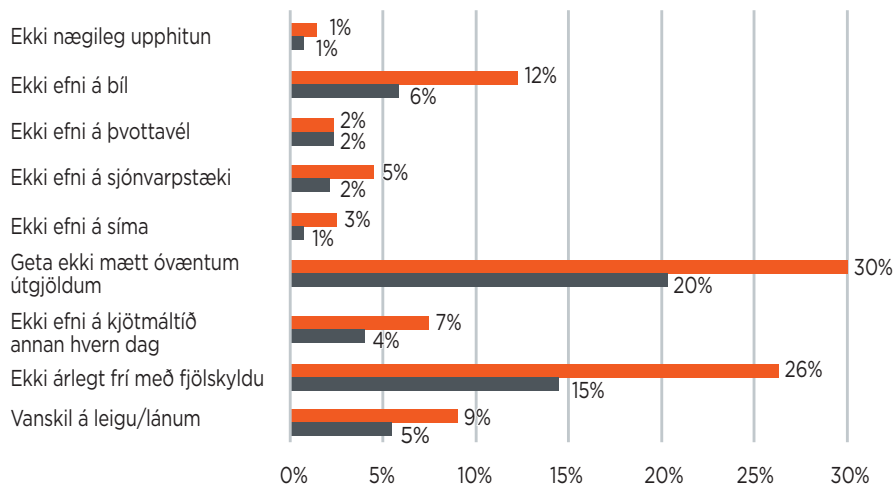
Atvinnulausir eru vinnufúsir, mikill meirihluti er í virkri atvinnuleit og er auk þess tilbúinn að gera breytingar á lífi sínu til þess að auka líkurnar á að fá starf. Efnahagskreppan í kjölfar heimsfaraldursins leggst misþungt á ólíka hópa og er könnun Vörðu einn liður í að meta áhrif kreppunnar. Frekari niðurstöður úr könnuninni verða aðgengilegar á heimasíðu Vörðu: [rannvinn.is](http://rannvinn.is).



### Mynd 1.

#### Efnislegur skortur

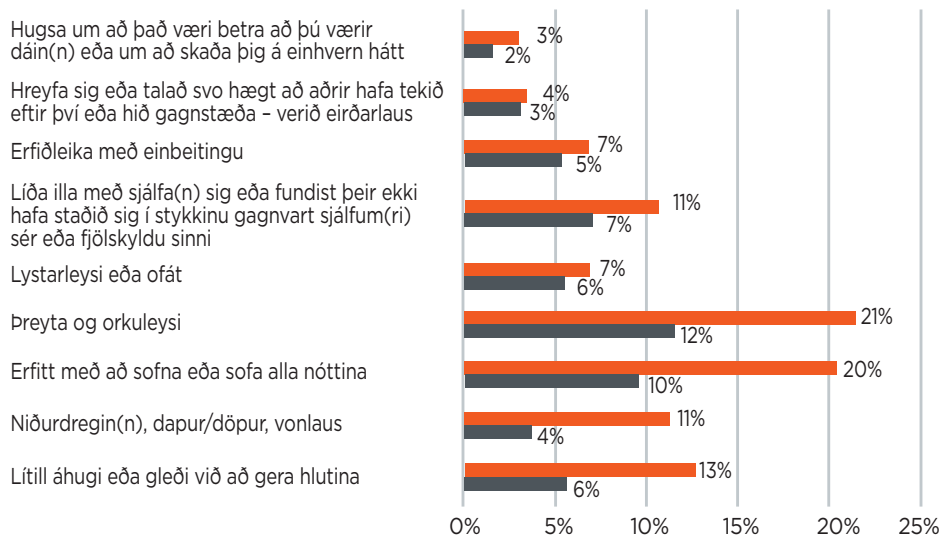
Innflytjendur Innfæddir



### Mynd 2.

#### Andleg einkenni

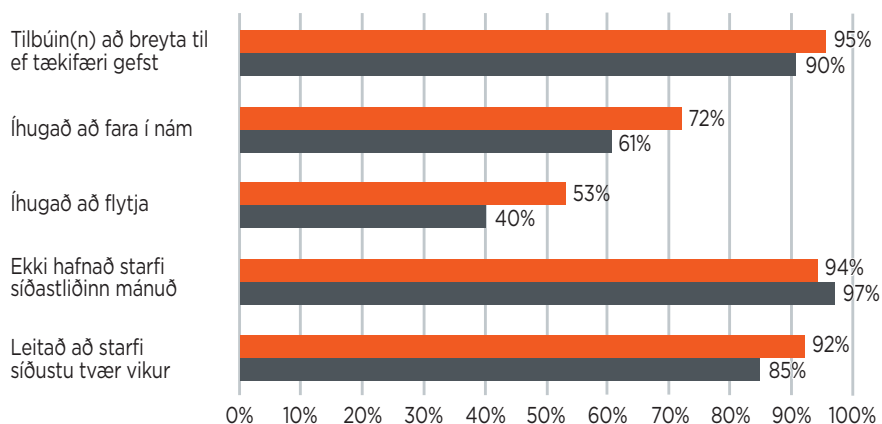
Innflytjendur Innfæddir



### Mynd 3.

#### Atvinnuleit

Innflytjendur Innfæddir



#### Heimildaskrá

Hagstofa Íslands (2020). *Erlendir ríkisborgarar. Hlutfall af mannfjölda*. Sótt af: <https://hagstofa.is/talnaefni/ibuar/mannfjoldi/bakgrunnur/>

Hagstofa Íslands. (2019). *Félagsleg velferð innflytjenda á Íslandi*. Sótt af: <https://www.hagstofa.is/utgafur/frettasafn/lifskjor/felagsvisar-serhefti-um-innflytjendur/>

Vinnuálastofnun. (2020). *Vinumarkaðurinn á Íslandi - Yfirlit, horfur og þjónusta Vinnuálastofnunar - Nóvember 2020*. Sótt af: <https://vinnuastofnun.is/media/2734/nov-2020-skyrsla.pdf>

# Immigrants facing a worse situation than natives

- Kristín Heba Gísladóttir, managing director of Varða

The number of foreign nationals living in Iceland increased significantly beginning in the year 2000 until the economic collapse in 2008, increasing again from 2012 until present (Statistics Iceland, 2020). In December, ASÍ and BSRB sent a questionnaire to their members on behalf of Varða – the labor research institute. The focus of the survey was to gather information regarding the position of employees within the labor market. An overview of the results of this survey from ASÍ and BSRB members of foreign origin will be discussed in this article.

## Financial situation

The survey showed the financial situation for immigrants is far worse than it is for natives. The following questions were used to assess the financial situation of participants: 78.3% of natives found it easy or fairly easy to make ends meet, but only 65.1% of immigrants felt the same. Significantly more immigrants found it rather difficult or difficult to make ends meet with 34.9% of immigrants responding they felt this way, compared to 26.2% of natives.

Participants were asked if they received any financial assistance from either a municipality, relatives or friends, relief organizations or food assistance in the past year. 21% of immigrants received one or more types of support, compared to 11.6% of natives. Assistance from friends or family was by far the most common type of assistance for both groups.

Material shortage was assessed by nine questions, all but one of these questions show that the economic state of immigrants is worse than the economic state of Icelanders. These questions may also be used to measure whether or not people are living in poverty per the definition people are impoverished if any of the three factors asked in the questions apply. According to the survey, 10.9% of immigrants are impoverished and 7.7% of natives.

## Material need by type

Housing costs have a major impact on financial situations and there is a stark contrast between the housing situations of immigrants versus Icelanders. 34.9% of immigrants own the homes they live in, compared to 77.4% of natives. 49.3% of immigrants rent on the private rental market, while only 11.1% of natives do the same. 8.4% of immigrants and 3.5% of natives rent housing from a rental association. More Icelanders, 7%, live with friends or family, compared to 4.6% of immigrants.

## Health

The survey asked questions regarding physical and mental health. The survey used nine questions to assess mental health. Participants were asked how often the following issues bothered them in the last two weeks. Figure 2 shows the proportion of participants who said the issues were present nearly every day. The proportion of immigrants responding that they struggle with issues every day was higher in all questions. 20.4% of immigrants struggle with sleep difficulties and 21.4% struggle with fatigue and lack of energy.

## Proportion of respondents who experience mental health symptoms almost every day by type

There is considerable difference between the physical health of natives and immigrants, but immigrants generally consider their physical health to be better. A total of 61.1% of immigrants say that their health is good or very good, compared to 54.1% of natives. 29.8% of immigrants say their health is neither good nor bad, compared to 31.2% of Icelanders. 9.1% of immigrants say their physical health is bad or rather bad, compared to 14.7% of natives.

When asked if the participant needed healthcare in the last 6 months, 60.2% of natives answered yes to the question, while 46.7% of immigrants answered the same. Better physical health and a reduced need for health care could be explained by the fact that immigrants are on average younger than natives.

## State of the labor market

The economic impact of the Coronavirus pandemic took a great toll on immigrants and their unemployment rate is much higher than the unemployment rate of natives. Nearly a quarter of immigrants (24%) were unemployed in November 2020, while the general unemployment rate was 10.6% (Vinnumálastofnun, 2020). In Varða's survey among companies in ASÍ and BSRB, unemployment among immigrants was higher, 26.4% than the unemployment rate of natives at 7%. Before this rise in unemployment, the employment rate of immigrants was high, in fact it was higher than the employment rate of natives. 31.9% of immigrants used the partial compensation option compared with 19.5% of Icelanders during the pandemic. 18.5% of natives worked more than the reduced employment rate while using the partial compensation option and 16.2% of immigrants.

Respondents who indicated they were unemployed answered questions specifically related to unemployment. 57.6% of natives and 57.4% of immigrants had been unemployed for 0-6 months. 52.9% of natives were previously unemployed, far more than the 30.3% of immigrants. Respondents were asked extensively about various components of job search activity. Immigrants were shown to be more active in this area than natives with a difference of seven percentage point. A large group of immigrants were willing to take a different job, considering moving for work and go to school.

## Activity and flexibility of jobseekers by type

The results of Varða's survey show that the financial situation, mental health and labor market status are worse for immigrants than they are for Icelanders. Immigrants' physical health is better and their need for healthcare is less than natives, however it is important to note that immigrants as a group are on average younger than natives.

Unemployed people are ready and willing to work, with the vast majority of them both actively looking for work and ready to make life changes in order to increase their chances of finding work. The economic crisis due to the coronavirus pandemic affects different groups in different ways. The Varða survey is one part of assessing the effects of this crisis. Further results from this survey may be found on Varða's website: [rannvin.is](http://rannvin.is)



Figure 1.

### Material need

Immigrants Natives

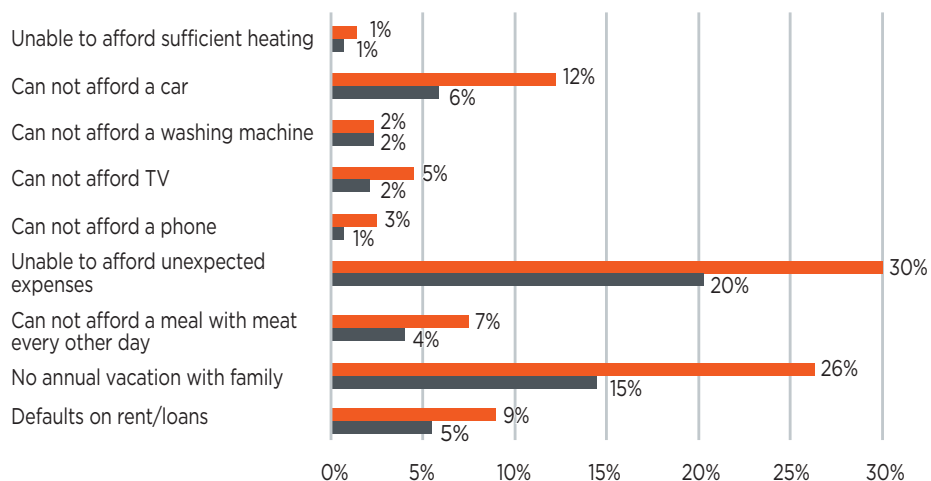


Figure 2.

### Mental health symptoms

Immigrants Natives

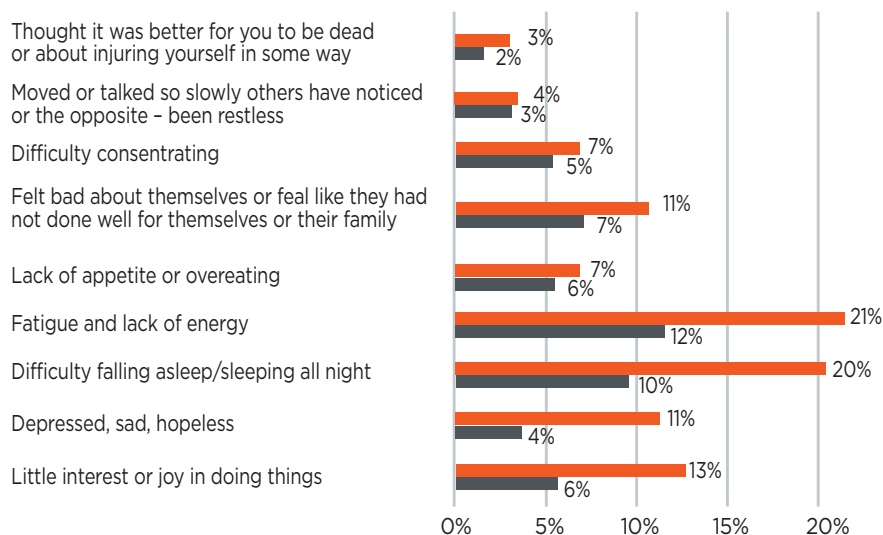
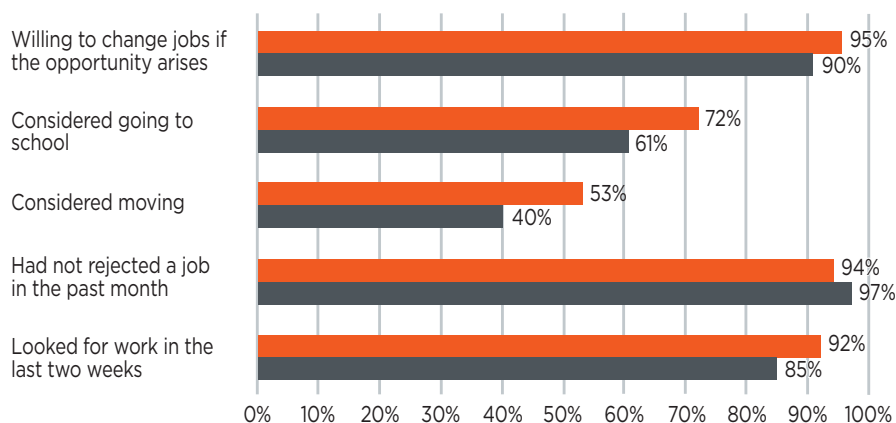


Figure 3.

### Job search

Immigrants Natives



### Bibliography

Hagstofa Íslands (2020). *Erlendir ríkisborgarar. Hlutfall af mannfjölda*. Accessed via: <https://hagstofa.is/talnaefni/ibuar/mannfjoldi/bakgrunnur/>

Hagstofa Íslands. (2019). *Félagsleg velferð innflytjenda á Íslandi*. Accessed via: <https://www.hagstofa.is/utgafur/frettasafn/lifskjor/felagsvisar-serhefti-um-innflytjendur/>

Vinnumálastofnun. (2020). *Vinnumarkaðurinn á Íslandi - Yfirlit, horfur og þjónusta Vinnumálastofnunar - Nóvember 2020*. Accessed via: <https://vinnumalastofnun.is/media/2734/nov-2020-skyrsla.pdf>



# „Þú ert vandamál núna“

## Um líðan, viðhorf og réttindi erlendra starfsmanna ferðapjónustufyrirtækja á Hornafirði

Arndís Ósk Magnúsdóttir er ein þeirra sem mun taka þátt í málþingi Eflingar, SGS og ASÍ *Mannamunur á vinnumarkaði*. Þar mun hún fjalla um niðurstöður glænýrarr rannsóknar á líðan, viðhorfum og réttindum erlendra starfsmanna ferðapjónustufyrirtækja á Hornafirði í fyrstu bylgju COVID-19. Blaðamaður Tímarits Eflingar hitti Arndísi rétt fyrir jól og ræddi við hana um rannsóknina og niðurstöður hennar.

Rannsóknin skiptist í tvo þætti. Annars vegar líðan og viðhorf eigenda ferðapjónustufyrirtækja á Hornafirði og hins vegar um líðan, viðhorf og réttindi erlendra starfsmanna sömu fyrirtækja. Arndís, sem er sjálf uppalin á Hornafirði, þekkir starfsumhverfið vel enda hefur hún unnið í ferðapjónustu þar síðan hún byrjaði á vinnumarkaði. Hún viðurkennir að henni finnist sérstakt að gera rannsókn eins og þessa í litlu samfélagi eins og Hornafirði, sem hún er hluti af og allir þekkja alla.

Hins vegar sé mjög lýsandi fyrir niðurstöður rannsóknarinnar að af tuttugu viðmælendum þekkti hún einungis til eins þeirra, enda kom það fram að meirihluti viðmælenda hennar upplifði sig félagslega einangraða og aðgreinda frá heimafólki. Fram kom að miklar annir og langir vinnudagar einkenndu líf erlends starfsfólks í ferðapjónustu fyrir tíma COVID-19 sem olli því að lítil sem enginn tími var til annarrar þátttöku í samfélaginu. Nokkrir lýstu því að atvinnugreinin sjálf hefði útilokandi áhrif. Umhverfið væri lokað og fjölpjódlegt og því veiti vinnustaðurinn ekki aðgang inn í íslenskt samfélag. Ekki gefist heldur tækifæri til að læra íslensku því nánast ekkert starfsfólk tali tungumálið. Nokkrir viðmælendur lýstu því að COVID-19 hefði hins vegar skapað aðstæður til að kynnast samfélaginu betur. Fólk hafi getað litið upp, sinnt áhugamálum sínum og átt samskipti við Íslendinga sem ekki hafi verið mögulegt áður.

### Ferðapjónustan byggð á mismunun

Þeir viðmælendur Arndísar sem hafa lengsta starfsreynslu í ferðapjónustu voru mjög gagnrýnir á greinina í heild sinni. Sumir höfðu orð á því að ferðapjónustan væri byggð á mismunun og drifin áfram af mismunun. Þau lýstu launamuni og því að þurfa stanslaust að berjast fyrir að fá sömu laun og Íslendingur í sömu stöðu. Launaleynd á vinnustað var líka gagnrýnd í þessu samhengi og að framkoma yfirmanna væri öðruvísi og verri við erlent starfsfólk.

Niðurstöðum rannsóknarinnar er skipt niður á þrjár undirgreinar ferðapjónustunnar; veitingapjónustu, gistingu og afþreyingu. Talsverður munur er á upplifun fólks eftir greinum þar sem upplifun starfsfólks í veitingapjónustu var neikvæðust en jákvæðust í afþreyingu. Starfsfólk í veitingapjónustu upplifði nær undantekningalaust að brotið væri á réttindum þess og allir viðmælendur innan þess geira lýstu ófullnægjandi kjörum að þeirra mati. Stemningin innan veitingageirans lýsir sér líklega best í þeirri staðreynd að flestir viðmælendur þar vildu skipta um starfsvettvang og hver einn og einasti

vildi yfirgefa sinn vinnustað – ef hann var ekki þegar búinn að því.

### Covid-19 ekki orsök vandamála

Arndís segir að þó svo að hún hafi verið að rannsaka upplifun starfsfólks af COVID-19, sé ljóst að faraldurinn sé ekki orsök allra þeirra vandamála sem rannsóknin afhjúpi. Þess heldur hafi aðstæður sem sköpuðust vegna COVID-19 svipt hulunni af vandálum sem þegar voru til staðar í greininni. Þá fór að reyna á ýmis formleg réttindi sem ekki hafði reynt á áður og margir áttuðu sig ekki á að voru í ólagi fyrr en þeir misstu vinnuna. Hins vegar kom það skýrt í ljós að samskiptaörðugleikar sem má rekja beint til vaxandi örvæntingar og óvissu atvinnurekenda jukust vegna COVID. Þeir samskiptaörðugleikar lýstu sér á ýmsa vegu, allt frá skeytingarleysi og óhreinskilni yfir í hreinar kúganir.


### Atvinnutengt húsnæði

Allir nema einn viðmælenda Arndísar bjuggu í atvinnutengdu húsnæði. Fólk áleit sig oft heppið að fá húsnæði frá atvinnurekanda en fæstir voru upplýstir um þau réttindi sem þau höfðu eins og húsaleigubætur og leigusamning. Arndís segir að hjá sumum hafi þetta verið áhyggjuefni út af fyrir sig. Nokkrir viðmælenda hennar höfðu horft upp á að samstarfsfólki þeirra hafi verið vísað fyrirvaralaust úr húsnæði atvinnurekenda og aðrir höfðu lent í því sjálfir. Einn viðmælendi sem missti bæði vinnuna og húsnæðið lýsti stöðu sinni svona:

Ég var viss um að þetta væri ólöglegt, þeir geta ekki viljandi gert mann heimilislausan, sérstaklega miðað aðstæðurnar í dag þar sem heimurinn er að lokast [...]. Þetta var meira svona „þú ert vandamál núna. Þú ert þessi peningamaskína í nokkra mánuði.“ Þeim var bókstaflega sama, af því að við buðumst meira að segja til að borga leiguna, venjulega leigu og við sögðum: „Við munum kaupa okkar eigin mat, svo þú þarft ekki að borga okkur neitt. Þú þarft ekki að leggja neitt af mörkum til okkar, getum við bara fengið að vera?“ Og þau sögðu nei.

Arndís bendir því á að það að tengja húsnæðið og atvinnu sé tveggja sverð. Á tímum heimsfaraldurs getur það til dæmis verið sérstaklega óheppilegt að búa í litlu atvinnutengdu húsnæði með mörgum öðrum. Einn starfsmaður sem lenti í því að þurfa að sæta sóttkví lýsti því að hafa verið hent út úr húsnæði sem hann bjó í ásamt fleirum og komið fyrir í gám





nokkuð frá öllu, hvorki með aðgengi að vatni né mat á meðan á sóttkví stóð.

Rannsóknin sýndi berlega að fólk utan EES er verst sett. Oft er dvalarleyfi þeirra háð atvinnu og ef einstaklingur í slíkri stöðu er rekinn úr vinnu getur það skapað afar flóknar aðstæður fyrir hann. Af viðmælendum Arndísar sem komu frá löndum utan EES, var enginn með rétt til atvinnuleysisbóta, þar sem öll voru annað hvort með tímabundið atvinnuleyfi eða ekki með atvinnuleyfi yfir höfuð. Allur þessi hópur lenti í þeirri afleiðu stöðu að vera tekjulaus á tímabili sem neyddi meirihluta þeirra í ólögleg sjálfboðaliðastörf.

Arndís segir þá stöðu sem upp var komin hjá þessu fólki hræðilega. Sumir störfuðu í dreifbýli, jafnvel tugum kílómetra frá næsta þéttbýliskjarna á sama tíma og ferðatakmarkanir voru í gildi og landamæri lokuð. Þarna var fólk strandað, án tekna og húsnæðis og án félagslegs öryggisnets. Þetta sýni vel hvað slíkt net sé mikilvægt í lífi fólks, sérstaklega í efnahagsþrengingum. Erlent starfsfólk í íslenskri ferðaþjónustu skortir oft þetta net sem setur það í afar viðkvæma stöðu.

### **Kerfislegt vandamál sem þarf að laga**

Spurð að því hvort niðurstöðurnar hafi komið henni sjálfri á óvart segir Arndís þær hafa gert það að sumu leyti, sérstaklega staða húsnæðismálanna. Hún segir það vera ákveðið

raunveruleikatékk fyrir sig persónulega að verða vitni að þeirri alvarlegu stöðu sem nágrannar hennar eru í. Traustið sem viðmælendur sýndu henni hafi einnig komið henni á óvart og hún finni til ábyrgðar fyrir vikið; að skila orðum þeirra á þann stað sem þau þurfa að heyrast.

Hún er bjartsýn um að sveitarfélagið Hornafjörður taki þessar niðurstöður til sín og bregðist við þeim en bendir jafnframt á að það sé ekki árangursríkt að segja við alla að fara hver í sitt horn að laga þessa hluti hjá sér því þetta sé stórt og kerfislegt vandamál. Arndís telur að farsælt sé að nota varnaráhrifin sem felast í lögum og fyrirbyggja þannig brotastarfsemi. Það er hægt en hefur ekki verið gert, kannski af því að í hraðri uppbyggingu greinarinnar hefur ekki gefist ráðrúm til að horfast í augu við þennan vanda – og þann skala sem hann er á.

Arndís leggur áherslu á mikilvægi þess að hagsmunasamtök ferðaþjónustufyrirtækja taki þessar niðurstöður til sín. „Það hlýtur að vera hagur þeirra að hlúa vel að starfsfólki greinarinnar. Það er ýmislegt sem spilar þarna inn í en það er ferðaþjónustufyrirtækjum ekki til góðs að vinnuaflíð sé nýtt á þennan hátt á íslenskum vinnumarkaði. Þannig að já – ég vona að réttir aðilar taki niðurstöðurnar til sín og vinni í því að laga aðstæður erlends starfsfólks í ferðaþjónustu,“ segir Arndís að lokum.

# “You are a problem now”

## On the wellbeing, outlook and rights of foreign employees working at tourism companies in Hornafjörður

Arndís Ósk Magnúsdóttir will participate in the symposium *Discrimination in the labor market*, organised by Efling, SGS and ASÍ. She will discuss the findings of a new study regarding the wellbeing, outlook and rights of foreign employees at tourism companies in Hornafjörður during the first wave of the COVID-19 pandemic. A journalist from Efling Magazine met with Arndís just before Christmas and spoke with her about this study and its results.

The study itself is divided into two parts; on one hand the wellbeing and outlook of tourism company owners in Hornafjörður and on the other, the wellbeing, outlook and rights of foreign workers of the same companies. Arndís was raised in Hornafjörður and knows the work environment well as she previously worked in tourism there at the beginning of her career. She finds it interesting to do this type of research in a small community like Hornafjörður, a community where everybody knows each other and which she is a part of.

However, the results of the studies were illuminating in that out of twenty interviews of foreign workers she knew only one of them. Many of these same interviewees stated they felt socially isolated and separated from the locals. They stated that both the long work hours and many working days which characterized the lives of foreign workers in tourism before the COVID-19 pandemic meant that there was little to no time for other participation within society. Some stated that the tourism industry itself also had an exclusionary effect. The environment is closed and multinational, resulting in little access to Icelandic society within the workplace and almost no opportunities to learn Icelandic as no staff spoke the language. Several interviewees stated that the COVID-19 pandemic created conditions for better integration within the community. Workers were able to research and pursue their hobbies and communicate more with Icelanders in a way that was not possible before.

### Tourism industry built on inequality

Among workers interviewed by Arndís, those who had the longest careers within the tourism industry in Iceland were very critical of the industry as a whole. Some workers said that the tourism industry was based on inequality and driven by inequality. They described the wage gap and the need to constantly fight for the same salary as an Icelander in the same position got. They criticized wage secrecy and stated managers behaved much worse towards foreign workers.

The results of this study are divided into three sub-sectors of the tourism industry: restaurants, accommodations and entertainment. There are considerable differences in the experience of workers according to each sub-sector. Restaurant workers expressed the most negative experiences and entertainment workers expressed the most positive experiences. Restaurant workers almost universally felt that their rights had been

violated and all restaurant workers interviewed expressed that their wages were inadequate. The atmosphere in the restaurant industry is best illustrated by the fact that most interviewees wanted to change careers and everybody wanted to leave their workplace - if they had not already done so.

### COVID-19 not the cause of problems

Arndís says that although she was researching the worker's experience during the COVID-19 pandemic, it is clear that the pandemic is not the cause of all of the issues revealed by the study. The situation created by the pandemic uncovered problems that already existed in the industry. The rights of these foreign workers had never been tested like this before and many did not realize they were in trouble until they lost their jobs. However it is clearly apparent that many communication difficulties can be directly attributed to the increased despair and uncertainty due to the pandemic. These communication difficulties have manifested in everything from indifference to pure oppression.

### Commercial housing

All but one of the workers interviewed by Arndís lived in commercial housing. Workers often considered themselves lucky to have housing provided by an employer, but few were informed of what kind of rights they had, such as rent compensation and lease agreements. Arndís says that for some this was a concern in itself. Several of her interviewees witnessed their colleagues evicted from employers' premises without notice, others lived through this scenario themselves. One interviewee who lost both his job and home described the situation as follows:

I was sure that this was illegal, they cannot make you homeless intentionally, especially in circumstances where the world is locking down [...]. It was more of a “You are a problem now. You are this making-money machine for certain months”. They literally didn't care, because we even offered to pay the rent, normal rent and we said “We will buy our own food, so you don't have to pay us anything. You don't have to contribute to our being there anything, can we just stay?” And they said no.

Arndís states that connecting housing and employment is a double-edged sword. During the pandemic it can be particularly unlucky to live in a small commercial housing arrange-





ment with many other people. One employee who needed to be quarantined stated they were thrown out of the building they lived in with other people and moved to a container away from everything, without even access to food and water during the quarantine.

The study showed that workers from outside the EEA were in the worst position. Their residence permit is dependent on employment. If a worker is fired, it creates a very difficult situation for them. Among interviewees from outside the EEA, none were entitled to unemployment benefit because all of them had either a temporary work permit or no work permit at all. All of the workers in this group found themselves temporarily without income for a period of time which forced the majority of them to take up illegal volunteer work.

Arndís states that the situation these workers found themselves in was terrible. Some worked in rural areas, tens of kilometers from the nearest urban center, at a time when travel is restricted and borders closed. Workers found themselves stranded there, without income, housing or a social safety net. This highlights how important a social network is to people, especially during times of economic hardship. Foreign workers in the Icelandic tourism industry often lack this social support network and this puts them in a very vulnerable position.

### **Systemic problems need to be fixed**

Arndís was asked if these results came as a surprise to her and she stated that some aspects, such as the state of housing for workers, did surprise her. She says this is a reality check for her to witness the serious situation many of her neighbors find themselves in. She feels responsibility for the trust that many of the workers interviewed placed in her to take their message to the places where it needs to be heard.

She is optimistic that the municipality of Hornafjörður will consider these results and respond to them. She states it is not effective to tell everybody to work on these problems separately to resolve them because this is a large and systemic problem. Arndís believes success lies in using defensive measures contained in the law to prevent criminal activity. This has not been done, possibly because the industry has undergone rapid development and not had the opportunity to address this problem and its scale.

Arndís stresses the importance of interest groups for tourism companies in considering the results of this study. She concludes "It must be advantageous for them to take good care of the workers in tourism. There are many factors involved but it is not beneficial to tourism companies to use the workforce in this way on the Icelandic labor market. So yes, I hope the right people will consider the results of this study and work to improve the conditions for foreign employees in tourism."



# Mannamunur

## á vinnumarkaði

Málþing Eflingar, Starfsgreinasambands Íslands og Alþýðusambands Íslands um stöðu erlends verkafólks á Íslandi

Streymt á miðlum samtakanna dagana 23.-26. febrúar 2021

Þriðjudaginn 23. febrúar kl. 15:00–16:00

### Veruleiki erlends fólks á Íslandi

Kristín Heba Gísladóttir, framkvæmdastjóri Vörðu, kynnir helstu niðurstöður nýrrar könnunar varðandi veruleika erlends starfsfólks á íslenskum vinnumarkaði.

Drífa Snædal, forseti ASÍ, stýrir umræðum.

- Anna Wojtyńska, nýdoktor í mannfræði við HÍ
- Hallfríður Þórarinsdóttir, framkvæmdastjóri Mirru
- Kristín Heba Gísladóttir, framkvæmdastjóri Vörðu

Miðvikudaginn 24. febrúar kl. 15:00–16:00

### Harkvinna og varnarleysi á íslenskum vinnumarkaði

Sólveig Anna Jónsdóttir, formaður Eflingar, stýrir umræðum um aðstæður pólsks verkafólks á Íslandi.

- Adda Guðrún Gylfadóttir, félagsfræðingur, HÍ
- Agnieszka Ewa Ziólkowska, varaformaður Eflingar
- Piotr Roicki, fyrrverandi hótélstarfsmaður og félagi í Eflingu

Fimmtudaginn 25. febrúar kl. 15:00–16:00

### Bjargvættir í íslenskri ferðapjónustu

Viðar Þorsteinsson, framkvæmdastjóri Eflingar, leiðir dagskrá um framlag erlends verkafólks til íslenskrar ferðapjónustu.

- „Það á ekki að líta á starfsfólk í ferðapjónustu sem einnota dót“  
Magnfríður Júlíusdóttir, lektor í landfræði við HÍ.
- Upplifun erlends verkafólks í ferðapjónustu í Covid  
Arndís Ósk Magnúsdóttir, hjá Rannsóknarsetri Háskólans á Höfn.
- Notum tækifærið, byggjum upp fyrirmyndar ferðapjónustu  
Guðbjörg Kristmundsdóttir, formaður Verkalýðs- og sjómannafélags Keflavíkur og nágrennis og formaður starfshóps ASÍ um uppbyggingu ferðapjónustunnar.

Föstudaginn 26. febrúar kl. 13:00–14:00

### Vinumansal - íslenskur veruleiki

Halla Gunnarsdóttir, framkvæmdastjóri ASÍ, stýrir umræðum.

- Ragna Björg Guðbrandsdóttir, teymisstjóri framkvæmdateymis um mansal í Bjarkarhlíð.
- Logan Smith Sigurðsson, fórnarlamb mansals og formaður Stop the Traffik Iceland.
- Margrét Steinarsdóttir, framkvæmdastjóri Mannréttindaskrifstofu Íslands og fulltrúi í framkvæmdateymi um mansal í Bjarkarhlíð.







# Discrimination

# in the labor market

**A symposium by Efling, SGS and ASÍ on the situation of foreign labour in Iceland**

**Live stream from the organization media February 23<sup>d</sup> - 26<sup>th</sup> 2021**

February 23<sup>d</sup>, 15:00-16:00

## The reality of foreign workers in Iceland

Kristín Heba Gísladóttir, managing director at Varða presents the main results of a new survey on the reality of foreign workers in the Icelandic labor market.

Drífa Snædal, president of ASÍ leads a discussion.

- Anna Wojtynska, postdoctoral researcher in anthropology at HÍ.
- Hallfríður Þórarinsdóttir, managing director at Mirra.
- Kristín Heba Gísladóttir, managing director at Varða.

February 24<sup>th</sup>, 15:00-16:00

## Gig work and vulnerability in the Icelandic labor market

Sólveig Anna Jónsdóttir, chairman of Efling, leads a discussion about the situation of Polish workers in Iceland.

- Adda Guðrún Gylfadóttir, sociologist at HÍ.
- Agnieszka Ewa Ziolkowska, Efling vice chairman.
- Piotr Roicki, former hotel worker and member in Efling.

February 25<sup>th</sup>, 15:00-16:00

## Helping hands in Icelandic tourism

Viðar Þorsteinsson, managing director at Efling, leads a discussion on the contribution of foreign workers to Icelandic tourism.

- “Tourism workers shouldn’t be seen as disposable junk”  
Magnfríður Júlíusdóttir, geography lecturer at HÍ.
- Foreign labour’s experience of covid in tourism  
Arndís Ósk Magnúsdóttir, at the HÍ research institute in Höfn.
- Take the opportunity, build exemplary tourism  
Guðbjörg Kristmundsdóttir, chairman of Verkalýðs- og sjómannafélag Keflavíkur og nágrennis and of ASÍ’s working group on the development of tourism.

February 26<sup>th</sup>, 13:00-14:00

## Labor trafficking - Reality in Iceland

Halla Gunnarsdóttir, managing director of ASÍ, leads a discussion about labor trafficking in Iceland.

- Ragna Björg Guðbrandsdóttir, team manager of the executive team for human trafficking in Bjarkarhlíð.
- Logan Smith Sigurðsson, victim of human trafficking, activist and chairman at Stop the Traffik Iceland.
- Margrét Steinarsdóttir, managing director of the Icelandic human rights center and member of the executive team for human trafficking in Bjarkarhlíð.





Aðstæður erlends verkafólks á íslenskum vinnumarkaði

## Mannamunur á vinnumarkaði

Eftir áratuga búsetu á Íslandi er hann enn ekki orðinn íslenskur ríkisborgari. Hann hefur nokkrum sinnum hafist handa við skrifinnskuna en gefist upp á löngu og flóknu umsóknarferlinu. Þess vegna á hann ekki kosningarétt í þingkosningum, engan fulltrúa á þingi. Hann á þó rétt á að kjósa í sveitarstjórnarkosningum og í stéttarfélaginu sínu. Hann flutti hingað fullvaxta, íslenskt samfélag fékk hann hingað „ókeypis“, þurfti ekki að fjárfesta í velferð hans og menntun. Hann byrjaði strax að vinna, skila framlagi sínu, sköttum og skyldum til samfélagsins, án þess að hafa tækifæri til að koma reynslu sinni af gölluðum vinnumarkaði og sjónarmiðum sínum almennt á framfæri í gegnum lýðræðislega kjörna fulltrúa á þingi.

Innflytjandinn er einn helsti drifkraftur íslensks atvinnulífs, en líka sá fyrsti til að taka skellinn af misbrestum – og sá sem minnst hefur um skipulag landsins að segja.

Í Eflingu-stéttarfélagi, næst fjölmennasta stéttarfélagi landsins, eru hátt í 25.000 félagar. Af þeim er helmingurinn af erlendum uppruna, þar af langflestir frá Póllandi, og hefur þeim farið ört fjölgandi.

Saga pólska samfélagsins á Íslandi hófst við pólsku byltinguna 1989. Á þeim tíma var fólk í sjávarþorpum Íslands að flytja suður og pólskt vinnuafli, sem átti nú greiðari leið úr heimalandinu, tók við störfunum, meirihlutinn konur. Nokkrum árum síðar dró fasteignabólan hingað marga pólska karla í vinnu, og þegar landamæri Íslands og Póllands voru opnuð 2006 var einmitt verið að reisa Kárahnjúkavirkjun. Á einu ári fjölgaði Pólverjum á Íslandi úr 3.629 í 6.572.

### Polendur stéttaglæpa

Íslendingar kölluðu til erlent verkafólk til að endurreisa efnahag Þjóðarinnar með uppbyggingu í ferðaþjónustu í kjölfar síðustu kreppu. Hótel voru reist og opnuð, hópferðir seldar, veitingastöðum fjölgaði. Þjónar, kokkar, byggingaverkamenn, rútbílstjórar og hótélstarfsfólk komu til starfa frá öðrum löndum. Ör vöxtur ferðaþjónustunnar endurspeglast í ríflega fjörföldun erlendra starfsmanna innan ferðaþjónustunnar á árunum 2008 til 2019. Starfsmönnum fjölgaði um 2.427 í 10.551 á tímabilinu, mest um 2.000 manns milli árána 2016 og 2018.

Eins og í fyrri bóllunni, fasteigna- og virkjanasmíðinni fyrir hrun, mátti í túristabransanum finna óvenju mikla misnotkun vinnuaflds. Á Kárahnjúkum urðu starfsmannaleigur alræmdar fyrir harðneskju gagnvart starfsfólki – haft var eftir yfirmanni íslenskrar starfsmannaleigu að „ef Pólverjarnir væru með eitt-hvað múður skyldi [verkstjórnin] bara lemja þá, því væru þeir vanir.“ Fjöldi rannsókna og mál á borði stéttarfélaga báru því vitni að sagan væri að endurtaka sig – í ferðamannabransanum og byggingariðnaði væri mikið um launaþjófnað og réttindabrot. Með öðrum orðum, í þeim geirum sem erlenda starfsfólkið var mest sótt í var mest um stéttaglæpi.

### Keyra upp hagvöxt

Ef borinn er saman aðflutningur fólks og hagvöxtur má sjá að innflytjendur eru eins og grillolía á hagkerfið. Þeir keyra upp blússandi eld, vinna mikið fyrir lítið, en þegar hægir um eru þeir líka fyrstir til að missa sitt hlutverk. Byggingavinna





og ferðapjónusta gat farið jafn hratt af stað og raun bar vitni því erlent vinnuafli var sótt til að búa um rúm, keyra rútur og steypa hús. Þegar opið hagkerfi og venjulegar ráðningar dugðu ekki til var fyllt í eyðurnar gegnum starfsmannaleigur, sem seldu verkafólk á klukkutímaprís. Svo fjaraði undan athafnagleðinni og þá voru ótryggustu, tímabundnustu ráðningarnar þær fyrstu til að slitna – og starfsmannaleigur voru skýrt dæmi þar um. Starfsmönnum þeirra fækkaði úr 3.200 árið 2018 í 1.900 árið 2019. Eftir topp fjölgun starfsmanna af erlendum uppruna í ferðapjónustunni dró líka úr fjölgun þeirra milli þessara ára.

## 2% allra íbúa í óleyfisbúsetu

Erlent verkafólk á oft húsnæði sitt undir atvinnurekanda sínum komið og jafnvel, í tilvikum verkafólks utan Evrópu, einnig dvalarleyfi sitt. Því miður eru fjölmörg dæmi um að atvinnurekendur nýti sér neyð þessa hóps til að draga af því háar upphæðir af launum í leigu fyrir búsetu í þröngu og/eða jafnvel hættulegu óleyfishúsnæði. Fjölmíðlar sögðu til að mynda frá því að fyrirtækið HD verk hefði í einu tilviki rúkað, 80 þúsund krónur á mann í sex manna herbergi.

Reglulega berast fréttir af búsetu erlends verkafólks í ófullnægjandi húsnæði. Athugun Slökkviliðsins á höfuðborgarsvæðinu leiddi í ljós að tæplega 100 börn og 1.000 fullorðnir væru skráðir með lögheimili í atvinnuhúsnæði árið 2017 og greinileg aukning væri á óleyfisbúsetu milli ára. Hagdeild Húsnæðis- og mannvirkjastofnunar áætla í skýrslu sinni *Íbúðapörf á Íslandi 2020 til 2040* að á bilinu 5.300 til 6.800 manns eða um 2% allra íbúa í landinu búi í á bilinu 1.500 til 2.000 óleyfishúsnæðisrýmum á landinu öllu. Leiða má líkum að því að hátt hlutfall íbúanna sé verkafólk af erlendum uppruna, bæði fullorðnir og börn.

Skelfilegur bruni á Bræðraborgarstíg 1 þar sem þrjár ungar manneskjur af erlendum uppruna létu lífið varð til þess að stjórnvöld ýttu loks úr vör starfshópi með fulltrúum Mannvirkjastofnunar, Þjóðskrár, Slökkviliðs höfuðborgarsvæðisins og ASÍ um óleyfisbúsetu á liðnu hausti. Hópurinn hefur komist að því að þar sem íbúðauppbygging muni ekki fullnægja íbúðapörf upp á 1.830 nýjar íbúðir á ári í náinni framtíð muni ekki fækka í hópi íbúa í óleyfisbúsetu á næstunni. Því er lagt til að gerð verði sú lagabreyting að hægt verði að skrá tímabundið aðsetur fólks í óleyfisbúsetu þó að lögheimili sé skráð „óstaðsett í hús.“ Með því móti fái stöðugt senn nauðsynleg yfirsýn yfir fjölda íbúa í hverju óleyfisrými og tækifæri til að tryggja lágmarkskröfur til brunavarna.

## Samstaða og baráttugleði

Þegar kjarasamningar runnu út í árslok 2018 kom í ljós mikli hiti sem var í fólki vegna stéttastríðs undangenginna ára. Stjórnmalamenn höfðu gefið sjálfum sér háar launahækkanir en hunsað stórfengleg vandamál eins og íbúðaskort fyrir það vinnuafli sem hélt hagkerfinu á hvinandi ferð. Stórfyrirtæki í ferðapjónustu greiddu út vænan arð til eigenda meðan starfsfólk fyrirtækjanna var í lægstu launaprepum einkageirans.

Kjaraviðræðurnar tóku langan tíma og enduðu í harðskeyttum verkföllum í ferðapjónustunni. Mátti þar sjá í fyrsta skipti á Íslandi rúmenskar, pólskar, filippseyskar, íslenskar konur, konur allra landa, yfirgefa vinnustaðina sína, hótél borgarinnar, að morgni baráttudags kvenna og fylkja liði í miðbæ Reykjavíkur. Úr þvottaherbergjum hótélanna út á götu.

Í verkföllum varð ljóst að baráttugleði og samstaða verkafólks er mikil. Mörg þeirra höfðu ekki kosningarétt í Alþingiskosningum, en þau gátu sagt skýrar hvað þau vildu en þau hefðu getað í nokkurri atkvæðagreiðslu. Baráttuvagn Eflingar var dreginn af verkafólki. Þeirra var baráttan og sigurinn.

## 75% atvinnulausra félaga erlendir

Eftir um árs samdráttartilneigingu í íslenskri ferðapjónustu og tengdum greinum skall Covid-kreppan á heimsbyggðina síðastliðið vor. Samdráttur samfara faraldrinum hefur komið mun harðar niður á erlendum ríkisborgurum heldur en íslenskum, t.a.m. nam almennt atvinnuleysi 10,6% samanborið við 24% atvinnuleysi meðal erlendra ríkisborgara í nóvember á síðasta ári. Hlutfall erlendra ríkisborgara á atvinnuleysisrá var 41% samanborið við 59% af íslenskum uppruna þrátt fyrir að fyrri hópurinn sé margfalt fámennari þegar á heildina er litið.

Munurinn er enn meiri þegar litið er til félagahóps Eflingar því að af um 3.700 atvinnulausum Eflingarfélögum voru 75% af erlendum uppruna í samanburði við 25% af íslenskum uppruna í október síðastliðnum. Athygli vekur að 66% atvinnulausra Eflingarfélaga eru yngri en 40 ára og mun algengara er að konur af erlendum uppruna en íslenskum séu án atvinnu. Þannig eru erlendar konur 36% allra atvinnulausra félaga Eflingar á meðan íslenskar konur eru aðeins 9% þess hóps. Ekki kemur á óvart að langmest atvinnuleysi er meðal félagsmanna á veitingahúsum, á gististöðum, við þrif og byggingariðnað.

## Veikara bakland

Reynsla Eflingar sýnir að verkafólk af erlendum uppruna á að mörgu leyti erfiðara með að takast á við atvinnuleysi heldur en verkafólk af íslenskum uppruna. Þessi hópur á erfiðara með að fá aftur vinnu því að tengslanet hans er sjaldnast jafn vítt og verkafólks af íslenskum uppruna. Tungumálhindranir valda því að hann á erfiðara með að leita sér upplýsinga um réttindi sín, laus störf og möguleika til náms og annarrar virkni í atvinnuleysinu. Því er heldur ekki að leyna að staða þessa hóps gagnvart atvinnurekendum er mun viðkvæmari heldur en annarra. Reynsla tilraunaverkefnis Bjarkarhlíðar fyrir þolendur mansals sýnir að það berast tilkynningar um vinnmansal á Íslandi. Erlent verkafólk er í viðkvæmari stöðu vegna tengslaleysis og hindrana vegna tungumáls og menningar.

Veikara bakland þyngir róðurinn hjá erlendum barnafjölskyldum. Minni líkur eru á því að stórfjölskyldan hlaupi undir bagga

með foreldrum ungra barna vegna kostnaðar við ýmis konar nauðsynjar, skólamáltíðir fyrir börn og tómstundir svo dæmi séu tekin. Lágur og skertar atvinnuleysisbætur valda því að að fólk af erlendum uppruna leitar í vaxandi mæli eftir fjárhagsaðstoð viðkomandi sveitarfélags og hjálparstofnana.

Síðast en ekki síst skera erlendir félagsmenn Eflingar sig úr að því leyti að þeir búa oftari í leiguhúsnæði heldur en félagar þeirra af íslenskum uppruna. Þessi sannleikur er bæði gamall og nýr. Árið 2015 gáfu Anna Wojtynska og Hallfríður Þórarinsdóttir út skýrslu um *Húsnæðisaðstæður pólskra innflytjenda á höfuðborgarsvæðinu* þar sem bent var á að pólskir innflytjendur hefðu lág laun, byggju margir í leiguhúsnæði og fengju ekki húsaleigubætur. Í nýlegri könnun Maskínu fyrir Eflingu og annarri fyrir Vörðu kom berlega í ljós að mun líklegri væri að erlendir félagsmenn byggju í leiguhúsnæði og hefðu meiri áhyggjur af því að standa straum af húsnæðiskostnaði heldur en íslenskir félagar þeirra.

## Öxlum ábyrgð

Verkafólk hefur knúið áfram hagvöxtinn og borið uppi ferðapjónustuna. Það hefur skilað dýrmætu vinnuframlagi til samfélagsins. Við eigum að hlusta á sjónarmið þeirra og tryggja þeim mannsæmandi lífsviðurværi og von um bjartari framtíð. Nokkrar leiðir að því markmiði felast í því að auka framboð af störfum á vegum hins opinbera, bæta umhverfi leigjenda, efna til átaks í uppbyggingu á ódýru íbúðarhúsnæði, hækka flatar atvinnuleysisbætur, auka upplýsingaflæði á erlendum tungumálum, tryggja réttindi og vinna markvisst að útrýmingu vinnmansals.

Síðast en ekki síst þarf að hlúa að barnafjölskyldum og öðrum viðkvæmum hópum í samfélaginu. Reynsla þjóðanna sýnir svo ekki verður um villst að ekkert skiptir meira máli þegar samfélög verða fyrir jafnharkalegum andbyr og heimsbyggðin tekst nú á við en að berjast fyrir efnahagslegu réttlæti. Verka- og láglaunafólk allstaðar að úr heiminum er þar í framvarðasveit.

## Í MeToo byltingunni haustið 2017 voru aðfluttar konur meðal þeirra kvenna sem deildu reynslu sinni af íslenskum vinnumarkaði.

„Í mínu vinnunni eru bara mig og tveir karlamenn. Þau meiða mig ekki með höndum en með orðum. Þau segja stundum heimsk útlensk hóra og tussa.“

„Ég vann við þrif hjá „ríkri fjölskyldu“ í Reykjavík. ... Nokkrum sinnum kom ég að þrífa þegar eiginmaðurinn var heima. Hann daðraði við mig og sagði brandara á lélegri ensku um kynferðislega hluti sem mér fannst óþægilegt. ... Ég gleymdi tusku í svefnherberginu og þurfti að fara inn aftur að sækja hana. Hann elti mig inn, ýtti mér uppvið vegginn með líkamanum sínum. Hann hélt um úlnliðina á mér, þefaði af hausnum og hálsinum mínum og sleikti svo frá kinninni niður milli brjóstanna minna. Hann sagði: Mig langaði alltaf að vita hvernig lituð kona bragðaðist.“

„Dóttir mín var veik og ég þurfti að sækja hana í leikskólann. ... Ég sagði yfirmanninum að ég yrði að fara, hún væri veik. Hann sagði: Allt í lagi, en fyrst þarftu að sjúga mig. Hann var ekki hlæjandi, horfði bara á mig, ég var hrædd. Ég er gift. Svo skellti hann uppúr og sagði: Farðu, en þú færð ekki borgað fyrir restina af deginum.“

„Ég vann með mann sem er alltaf að klappa og klípa rassinn á mér, stundum brjóstið! Hann er einn af yfirmönnum. Hann segir að bara svartar konur hafi flottan rass einsog ég. Enginn segir neitt. Ég þoli það ekki en ég þarf að vinna, ég þarf peninginn.“





## Conditions of foreign workers in the Icelandic labor market

# Discrimination in the labor market

He has not become an Icelandic citizen after decades of living in Iceland. He started to apply several times, but gave up due to the long and complicated application process. This is why he has no right to vote in Parliamentary elections and no representative in Parliament. He does, however, have the right to vote in local elections and trade union elections. He moved here as an adult and Icelandic society did not have to invest in his welfare or education. He immediately entered the workforce. In doing so he contributed via taxes and duties to Icelandic society but without the opportunity to present his experience of the flaws within the labor market through democratically elected members of Parliament.

Immigrants are one of the main driving forces of the Icelandic economy, however they are also the first to take the brunt of its failures while also having the least say in the country's organization.

Efling, the second largest union in the country, has close to 25,000 members. Half of its members are of foreign origin, most of whom are from Poland, and the number of foreign members has increased rapidly.

The story of the Polish community in Iceland began with the Polish Revolution of 1989. During this time residents of small fishing villages were moving to the cities and Polish workers, mostly women, who now had an easier way out of their home country, took over the jobs in these villages. The real estate bubble a few years later attracted many Polish men to Iceland for work and more workers came when the borders between Poland and Iceland were opened in 2006, around the time the Kárahnjúkar power plant was under construction. In one year the number of Polish people in Iceland increased from 3.629 to 6.572.

### Victims of class crime

Icelanders called for foreign workers to help rebuild the nation's economy through development of the tourism industry in the wake of the 2008 Crisis. Waiters, cooks, construction workers, bus drivers and hotel staff came from other countries to help build and staff new hotels, sell and organize group tours, and to work in the many new restaurants. The rapid growth of the tourism industry resulted in





the quadrupling in the amount of foreign employees within the industry from 2008 – 2019. The number of workers increased by 2,427 during this time, with the largest increase of 2,000 between the years 2016 and 2018.

As in the previous bubble before the collapse with the construction of real estate and power plants, there was an unusually large amount of labor abuses. At Kárahnjúkar the temporary staffing agency was notorious for the harsh treatment of workers, a manager at an Icelandic temporary staffing agency was quoted as saying „If the Poles had any complaints, [the foreman] should just beat them because they were used to it.“ Numerous studies and cases brought to trade unions showed history was repeating itself – there was a significant amount of wage theft and other violations within the tourism and construction industries. To translate, class crime was most prevalent in the sectors which sought after foreign workers the most.

### Drive economic growth

When immigration and economic growth are compared, it shows that immigrants are kindling for economic growth. They ignite the economy, work hard for low pay, and are the first to lose their jobs when work slows down. Foreign labor was sought after to make beds, drive buses and build houses to pave the way for the rapid development of the construction and tourism industries. When an open economy and regular employment were not enough, gaps were filled using temporary staffing agencies who sold labor by the hour. When work began to dry up, the most insecure, temporary hires were the first to lose out – temporary staffing agencies were a clear example of this. The number of employees at these agencies decreased from 3.200 in 2018 to 1.900 in the year 2019. The number of foreign workers in the tourism also peaked and began to recede during those years.

### 2% of all residents in illegal housing

Foreign workers are often given accommodation by their employers and even, in the case of workers from outside the EEA, their residence permit from their employer. Unfortunately, there are many examples of employers exploiting these workers by deducting large sums of money as rent for cramped and even dangerous unlicensed housing. An exam-

ple, reported in the media, was the company HD verk that charged 80.000 kr. per person in a six person room.

There are regular reports of foreign workers living in inadequate housing. The fire department's investigation in the capital area revealed that almost 100 children and 1.000 adults were registered as living in industrial housing in 2017 and there has been a clear increase in this number in recent years. The Department of Housing and Civil Engineering estimates in its report *Population Needs Iceland 2020 to 2040* that between 5.300 and 6.800 people, representing about 2% of the population, live in between 1.500 and 2.000 unlicensed accommodation in the country. It is assumed that a high percentage of this group are workers of foreign origin, both adults and children.

A working group with representatives from Mannvirkjastofnun, Registers Iceland, Capital Area Fire Department and ASÍ was finally set up by the government last autumn to take on the issue of unlicensed housing. This move comes in the aftermath of a the terrible fire at Bræðaborgarstígur 1 which resulted in the death of three foreign workers. The working group found that since construction will not meet the need of 1.830 new apartments per year in the near future, there will be no reduction in the number of residents in unlicensed housing. In light of this, an amendment to the current law is proposed to make it possible to register the residence of people in unlicensed residences even if the legal domicile is registered as “not located in a residential house”. This provides both necessary overview in the number of inhabitants in each unlicensed residence and an opportunity to ensure minimum standards for fire protection.

### Solidarity and fighting spirit

When the collective agreements expired at the end of 2018, anger over the ongoing class warfare became apparent. Politicians had given themselves big raises while ignoring severe problems such as housing shortages for the labor force that kept the economy moving at a whirlwind pace. Large tourism companies paid generous dividends to their owners while the employees of the same companies remained at the private sector's lowest wages.



Negotiations for new collective agreements took a long time and ended in hardhitting strikes in tourism. For the first time in Icelandic history Romanian, Polish, Filipino, Icelandic women, women from all over the world left their work in city hotels on Women's Day to rally in Reykjavík city center. They walked out of hotel laundry rooms and onto the street.

The strikes showed that the fighting spirit and solidarity among workers is great. Many of them did not have the right to vote in Parliamentary elections, but they were able to more clearly express their demands here than they could on the ballot. The fight of Efling was driven by workers. Theirs was the struggle, theirs the victory.

### 75% of unemployed members are foreigners

The COVID-19 crisis started last spring, after a yearlong downturn in Icelandic tourism and other related industries. The economic contraction associated with the pandemic has affected foreign nationals much harder than Icelandic citizens. For example, general unemployment stood at 10.6% compared with 24% for foreign nationals in November of last year. 41% of the unemployed were foreign residents, a disproportionately high amount.

The difference is even greater when looking at Efling members, of the 3.700 unemployed members 75% were of foreign origin and 25% were Icelandic as of last October. It is of note that 66% of Efling members who are unemployed are under the age of 40 and it is far more common for women of foreign origin than Icelandic women to be unemployed. Foreign women make up 36% of all unemployed Efling members, while Icelandic women make up only 9%. It is not surprising that the highest unemployment is found among members who work in restaurants, accommodation, cleaning and construction.

### Weaker base of support

The experience of Efling members shows that foreign workers find it much more difficult to deal with unemployment than Icelandic workers. Foreign workers have a more difficult time getting back to work because their social support networks are less extensive than Icelandic workers'. Language barriers also make it more difficult for them to seek information regarding their rights, job openings, opportunities for study and other useful information. It is no secret that this group is

more vulnerable to employers than others. Bjarkarhlíð's pilot project for victims of human trafficking also shows that there are reports of labor trafficking in Iceland. Foreign workers are in a more vulnerable position due to a lack of connection and barriers of language or culture.

Weaker bases of support makes things more difficult for foreign families with children. It is less likely they can rely on their extended family to offer assistance with the costs of necessities, school meals for children and leisure activities. Unemployed foreign workers increasingly seek financial assistance from municipalities and aid agencies due to the low and reduced unemployment benefits.

Lastly, it is important to note that Efling's foreign workers are more likely to rent than Icelandic members. This is true for both new immigrants and foreigners that have lived in Iceland for some time. In 2015, Anna Wojtynska and Hallfríður Þórarinsdóttir published a report *On the Housing Conditions of Polish Immigrants in the Capital Area*, which stated that Polish immigrants had low wages, mostly lived in rented housing and did not receive any housing benefits. A recent survey by Maskína for Efling and another for Varða showed clearly that foreign members were much more likely to rent and were more concerned about housing costs than their fellow Icelanders.

### We take responsibility

Workers drove economic growth and supported the tourism industry. They have made a valuable contribution to society. We are to listen to them and ensure them a decent livelihood and hope for a brighter future. This goal can be achieved in several ways: increasing the supply of public sector jobs, improving the rental market, building more affordable housing, raising the basic unemployment benefits, increasing information available in foreign languages, ensuring rights and systematically working to eliminate labor trafficking.

Last but not least, families with children and other vulnerable groups need to be cared for. Our experience from all over the globe shows clearly that nothing is more important, when societies go through crises such as the world is going through now, than fighting for economic justice. Working people and the lowest paid from all over the world are in the front lines.

## In the beginning of the MeToo movement 2017 immigrant women were amongst the women who shared their experience of Icelandic labor market

"At my job there are only myself and two men. They don't hurt me with their hands but with their words. They sometimes say stupid foreign whore and cunt."

"I worked as a cleaner for a rich family in Reykjavík. ...Several times I came to the home to clean when the husband was home. He flirted with me and told jokes in poor English. I forgot a rag in the bedroom and had to go back in to get it. He followed me inside and pushed me against the wall with his body. He held my wrist, sniffed my head and licked me from my cheek down to my breasts. He said "I always wanted to know what a colored woman tasted like.""

"My daughter was sick and I had to pick her up from kindergarten. ...When I told my boss I had to go because she was sick, he said: "All right, but first you have to suck me." He was not laughing, just looking at me and I was scared. I'm married. Then he said "Go, but you won't be paid for the rest of the day" and went upstairs."

"I work with a man who is always patting and pinching my ass and sometimes my chest! He is one of the bosses. He says that only black women have a nice ass like me. Nobody says anything. I can't stand it but I have to work, I need the money."

# Reynslusaga af íslenskum vinnumarkaði

Adrian Mihai Hegedus er frá Rúmeníu og kom til Íslands í gegnum starfsmannaleigu í september 2019.



Sæll Adrian,

Værirðu til í að deila þinni reynslu af því að koma til Íslands til að vinna?

Minnsta málið. Ég skal segja þér hana hér á Messenger, ef þér er sama.



Ok, takk fyrir.

Ég sá auglýsingu frá byggingarfyrirtæki á Íslandi og ákvað að sækja um.

Ég fékk skilaboð frá konu. Ég hringdi í hana, bara til að sjá hvort hún væri til í alvörunni. Ég spurði hana hversu mikinn pening ég þyrfti að koma með til að skrimta fram að fyrstu útborgun. Hún sagði að ég þyrfti ekki mikið því hún ætlaði að útvega mér húsnæði og borga mér fyrirfram fyrir mat.

Ég kom til Íslands fullur vonar og hélt að ég myndi hitta heiðarlegt fólk og lifa góðu lífi.

Kona frá fyrirtækinu kom að sækja mig á flugvöllinn. Hún skutlaði mér á nýja heimilið – á sjöttu hæð í blokk í Breiðholti. Þetta var íbúð með meira en sex herbergjum... mjög skítugt... ég fékk lítið herbergi... ég var mjög sáttur því ég deildi því ekki með neinum. En martröðin byrjaði strax eftir fyrstu nóttina...

ÞAÐ VORU VEGGJALÝS Í ÍBÚÐINNI. Þær voru að éta mig lifandi!!!

OMG! Hvað gerðir þú?

Ég fór á bráðamóttöku. Læknarnir sögðu mér: þú þarft að flytja út strax í dag!

Ég talaði við konuna – eiganda starfsmannaleigunnar. Hún vissi af vandamálinu. Svo ég bað hana að færa mig á annan stað. Eftir langt þref færðu þau mig í nýtt hús í Kópavogi.

Ég fékk herbergi með engum gluggum, engri loftræstingu, bara baðherbergi... ég held að húsið hafi verið verksmiðja áður. Ég var í þessu húsi með 15-20 öðrum, sem deildu einu baðherbergi. Það var mjög slæmt, því allir komu heim á sama klukkutímanum og allir þurftu að fara í sturtu. Og svo elduðu allir á sama tíma í einu pínulitlu eldhúsi.

En ég var sáttur því ég var með baðherbergi og engin skordýr.

En ég hafði enn enga vinnu, eigandi fyrirtækisins var enn í frí og ég fékk enga peninga fyrir mat eins og hún hafði lofað mér. Eftir að hafa beðið aftur og aftur sagði hún mér að hún gæti borgað að hámarki fimmþúsundkall á viku fyrir mat.

Það er ekki mikið!

Nei. Ég keypti núðlur og makkarónur og bakaðar baunir í dós. Það var allt og sumt.

Flestir sem bjuggu með mér í þessu húsi í Kópavogi stálu mat úr búðum. Það er ekki eðlilegt. Ég fór með einum í búðina; hann átti afmæli og hann hafði ekki efni á lítilli afmælisköku. Svo hann fór bara að gráta, í miðri búðinni.

Þetta var einn sorglegasti dagur lífs míns.

Þetta var væntanlega talsvert ólíkt því sem þú áttir von á hér á Íslandi?



Já! Ég kom til Íslands í þeirri trú að ég hefði starf – en þarna var ég, vikum seinna, enn þá með enga vinnu og ekkert að gerast. Konan frá starfsmannaleigunni sagði alltaf að hún myndi finna eitthvað fyrir mig á morgun, á morgun...

Eftir nokkrar vikur, eftir fullt af skilaboðum frá mér, fann hún handa mér starf í byggingarvinnu.

Svo ég var kátur.

Strax frá fyrsta degi í þessu nýja starfi hagaði eigandi fyrirtækisins sér skringilega. Hann sagði okkur seinna að ástæðan væri að gamla nafnið á starfsmannaleigunni sem við unnum hjá væri prentað á vinnufötin okkar. Það fyrirtæki virtist hafa mjög slæmt orðspor í landinu. Hann sagði okkur að það myndi valda honum vandræðum ef fólk vissi að hann væri að vinna með þessari starfsmannaleigu. Svo við teipuðum yfir nafnið á gamla fyrirtækinu.

En yfirmaðurinn var hræddur og fór að hegða sér sífellt skringilegar. Hann var að reyna að losna við okkur, því hann vildi ekki vandræði. Við enduðum á að rífast út af því hvernig hann hagaði sér gagnvart mér, og ég hætti. Næsta dag sendi hann mér skilaboð og baðst afsökunar. En hann var bara hræddur um orðsporið sitt.

En ég var aftur ekki með neitt starf.

Fundu þau annað starf handa þér?

Ég fékk einhver tímabundin störf, til dæmis í einn eða tvo daga hjá einhverju þakfyrirtæki. Sá náungi var líka að henda út fólk frá starfsmannaleigunni – út af slæmu orðspori.

Þetta var ekki að virka. Ég sá að ég þyrfti að leita annað og leita að eigin herbergi. Ég fann kjallaraherbergi, mjög lítið, en ég hugsaði: þetta er flóttaleiðin mín! Svo ég tók það. Það kostaði 50 þúsund á mánuði. Ég málaði það og setti inn nýtt gólf og gerði það mjög kósí. Ég gerði þetta fyrir minn eigin pening, en þurfti ekki að borga tryggingu. Það var dillinn og happ fyrir mig.

Ég var líka farinn að leita að vinnu aftur, en núna á eigin spýtur, svo fékk ég samning við bakarí og ég hef unnið fyrir þau í eitt ár.

Héltu sambandi við verkamennina í Kópavogi?

Jú, bakaríið sem ég vinn hjá gefur afganga ef eitthvað er eftir. Svo ég fór venjulega með þá til þeirra. Því sumir þeirra þurftu að leita í ruslinu að mat. Annan hvern dag fór ég með tvo poka af smákökum og brauði til þeirra. Þeir voru þjádír. Þeir höfðu ekkert. Þeir gátu ekki útvegað fjölskyldum sínum í Rúmeníu mat.

Það var sorglegast. Að koma heim eftir vinnu á Íslandi fátækari en þú komst hingað.

Hvað með starfsmannaleiguna? Heyrðir þú frá þeim aftur?

Jú, reyndar. Þegar bruninn varð á Bræðraborgarstíg póstaði ég einhverju á Facebook um það og konan – eigandi starfsmannaleigunnar – byrjaði að senda mér skilaboð og hringja í mig, hóta mér öllu mögulegu. Ég fór á endanum til lögreglunnar og þau sögðu mér að leggja fram tilkynningu um hótanir.

Starfsmannaleigan sem ég vann hjá leigði út herbergi fyrir starfsfólk á Bræðraborgarstíg örfáum mánuðum áður en húsið brann. Þetta hús var hryllingur. Ég veit það því ég fór stundum þangað á morgnana að sækja starfsfólk til að keyra það í vinnuna.

Hvernig er lífið í dag?

Því miður missti ég starfið hjá bakaríinu fyrir nokkrum dögum út af Covid. En ég var mjög heppinn að fá að vinna þar. Við erum enn vinir og ég lærði helling. Ég horfi björtum augum til framtíðar og er mjög bjartsýnn. Ég vil sækja fjölskylduna mína til Íslands og vona að ég geti farið á eftirlaun hér.

Takk fyrir að segja mér söguna þína, Adrian.

# Working in Iceland – A personal story

Adrian Mihai Hegedus is from Romania. He came to Iceland via a temp agency in September 2019.



Hi Adrian,

Would you be willing to share your experience of coming to Iceland to work?

Yes, any time. I will tell you my story here on Messenger if you don't mind.



Ok, thank you.

I saw an advertisement from a construction company in Iceland. And I decided to apply.

I received a message from a woman. I called her, just to know if she really existed or not. I asked her how much money I needed to bring for living until my first payment, and she told me that I didn't need much money because she was going to provide accommodation and pay me in advance for food.

I came to Iceland full of hope and thinking that here I will meet honest people and my life will be decent.

A girl from the company came to pick me up from the airport. She drove me to my new home – on the 6th floor in an apartment building in Breiðholt. This was an apartment with more than 6 rooms... very dirty... They gave me a small room... I was really happy because I didn't share it with anyone. But my nightmare just started after the first night...

THE APARTAMENT HAD BED BUGS and they were eating me alive!!!

OMG! What did you do?

I went to the emergency room. The doctors told me – you have to move out today!

I talked to the woman – the owner of the temp agency. She knew about this problem. So I was asking her to move me to another place. After some time they moved me to a new house in Kópavogur. I got a room with no windows and no ventilation, just a bathroom.... I think the house used to be a factory. I was staying there in that house with 15-20 other people sharing one shower. It was very bad because everyone came home from work in the same hour and everyone needed to take a shower. And then everyone was cooking dinner at the same time in one tiny kitchen.

But I was very happy because I had a bathroom and no insects.

But I still had no job and the owner of the company was still on holiday and I did not get any money for food as she had promised me. After a lot of begging, she told me she could pay me maximum 5.000 kr. for food for the week.

That is not much!

No. I was buying noodles and macaroni and baked beans in a can. That was it.

Most of the guys living in this house in Kópavogur were stealing food from the stores. It is not normal. I went with one guy to the store; it was his birthday and he couldn't afford a little birthday cake – so he just started to cry, there in the store.

It is one of the saddest days of my life.

This must have been quite a different situation than you ever imagined yourself in before you came to Iceland?



Yes! I came to Iceland in the belief that I already had a job – but there I was, weeks later with no job, and nothing happening. The woman from the temp agency always said she would find me a job tomorrow, tomorrow...

Then after few weeks, and a lot of messages from me, she found me a job in construction.

So I was happy.

From the first day in this new job, the company owner was behaving weirdly. He told us later that the reason was that the ex-name of the temp agency we were working for, was written on our working clothes. That company – apparently – had a very bad reputation in the country. He told us that it would bring him trouble if people knew that he was working with this temp agency. So we taped over the ex-name of the company we worked for.

But the boss was afraid and his behaviour became more and more weird. He was trying to kick us out. Because he didn't want any trouble. We ended up having an argument, because of his behaviour against me and I quit. Next day he sent me message to apologise. He was just afraid of his own reputation.

But I was without a job again.

Did they find you another job?

I got some temporary jobs, for example one or two days in some roof company. That guy was also kicking out workers from my temp agency – because of bad reputation.

This was not ok. I realized I had to move on an search for my own room. I found a basement room. It was really small but I thought; this is my escape! So I took it. It was 50.000 kr. a month. I painted it and put new floor on so I made it really cosy. I did this myself for my own money, but didn't have to pay a deposit. That was our deal – and my luck.

And I was searching for a job again. Soon I got a contract with a bakery and I have been working for them for one year.

Did you stay in contact with the workers in Kópavogur?

Yes, actually, the bakery I worked for always gives the leftovers away, if there are any. So I used to go and give it to the workers in Kópavogur. Because some of them had to search in the trash for food. So every second day I would bring two bags of cookies and bread to them. These workers were suffering. They had nothing. They couldn't provide a basic food for their families in Romania.

That was the saddest thing. To come back home after working in Iceland poorer than you were before you left.

What about the temp agency – did you hear from them again?

Well, yes. When the Burn-down happened on Bræðraborgarstígur, I posted something on my Facebook site about that and then the woman - the owner of the temp agency - started to send me messages and calling me, threatening me in all sorts of ways. I ended up going to the police and they told me to make a threatening claim.

The temp agency I was working for was renting rooms for workers on Bræðraborgarstígur just few months before it burned down. That house was a horror property. I know it because I went there in the mornings to pick up workers and drive them to work.

How is life today?

Unfortunately, I just lost my job at the bakery few days ago because of Covid. But I have been very happy to work there. We are still friends and I have learned a lot. I look at the future with bright eyes and I am optimistic. I want to bring my family to Iceland and I hope I will get retired in Iceland.

Thank you for telling me your story Adrian.

Logan Smith Sigurðsson, fórnarlamb mansals, baráttukona og formaður Stop the Traffik Iceland

# Mansal þrífst á varnarleysi annarra

Logan Smith Sigurðsson er einn af þátttakendum á málþingi Eflingar, SGS og ASÍ *Mannamunur á vinnumarkaði* dagana 23.-26. febrúar 2021.

Logan er fædd og uppalin í Bandaríkjunum en kom hingað til lands árið 2017 eftir að hún kynntist íslenskum manni. Hún byrjaði strax að láta til sín taka í baráttunni gegn mansali, lagðist á áramnar með samtökunum Stop The Traffik Iceland

árið 2018 og varð formaður samtakanna ári síðar. Samtökin eru undirsamtök alþjóðlegu samtakanna Stop The Traffik og voru stofnuð hér á landi 2013 og börðust þá gegn mansali í súkkulaðiíðnaði. Um tíma lá starfið niðri en með nýju fólki og þátttöku Logan breyttu samtökin stefnumörkun sinni frá því að berjast gegn mansali á alþjóðlegum vettvangi yfir í að berjast gegn mansali hér á landi.



## Saga Logan og baráttan

Logan var sjálf fórnarlamb kynlífsmansals þegar hún var ung og þekkir því reynsluheim þeirra sem lenda í þessum sporum og varnarleysi þeirra af eigin raun. Sem unglingur bjó hún við erfiðar heimilisaðstæður og var ekki nema 16 ára þegar hún flúði að heiman og út í óvissuna. Það var á þessu viðkvæma tímabili í lífinu sem hún kynntist fólki sem nýtti sér varnarleysi hennar.

Logan tókst að komast úr þessum aðstæðum og hefur barist gegn mansali síðan. Eftir menntaskóla byrjaði hún að vinna með fórnarlömbum mansals á landamærum Bandaríkjanna og Mexíkó, börnum allt niður í sex og sjö ára og sá í þeirri vinnu hversu miklu máli skiptir að gefa fólki von. „Vonin er mikilvæg fórnarlömbum mansals og við sem samfélag verðum að hafa aðgerðir og úrræði fyrir fórnarlömbin.“

Logan sagði ekki sögu sína í mörg ár. Ekki fyrr en hún var komin í háskólanám í Japan og var að vinna að rannsókn um mansal og hvernig opinbera kerfið þar í landi bregst við. Kennarinn hennar í háskólanum ráðlagði henni þá að segja sögu sína. „Hún sagði að ég þyrfti að tengjast betur málefniinu, að þeir sem ég ræddi við myndu tengja betur við mig ef ég segði mína sögu, manneskju sem hefði virkilega ástríðu til að ná fram breytingum en væri ekki bara hvít kona frá Bandaríkjunum að rannsaka mansal.“ Hún segir þó stundum flókið að berjast gegn mansali og vera á sama tíma fórnarlamb því fólk hafi stundum meiri áhuga á hennar sögu en aðgerðum gegn mansali. „Ég vil ekki bara segja mína sögu heldur allra hinna líka og ég vil hvetja fólk til að grípa til aðgerða gegn mansali.“ Hún lærði af því og setur nú sögu sína alltaf í samhengi við baráttuna gegn mansali, það er og verði alltaf aðalmálið – að berjast gegn mansali og veita fórnarlömbum þess von um betra líf.

## Mýtur um mansal

Mansal er heill flokkur af brotum, allt frá því að vera vel skipulagt á vegum glæpasamtaka sem líta á það sem gróðavænleg viðskipti, kynlífsmansal eða vinnumansal, eða á minni skala eins og ofbeldisfullur máki, sem jafnvel skiptir á vörum eða fjármunum gegn nauðgun á maka. Logan segir að það séu til alls konar mýtur um mansal og oft á tíðum ríki mikill misskilningur um hvað mansal er. Sem dæmi nefnir hún bandarísku kvikmyndina Taken þar sem ungri stúlku er rænt um hábjartan dag af götunni til að selja í mansal. Stúlkan kemur úr öruggu umhverfi, á fjölskyldu og tilheyrir samfélagi sem bregst við hvarfi hennar. Logan segir að þetta sé sjaldnast raunin því mansal þrífst á varnarleysi og að nýta sér veikleika fólks. „Það hafa ekki allir sömu tækifæri og úrræði til þess að bregðast við mansali. Bestu varnir okkar gegn þessu er að sjá til þess að samfélag okkar sé sterkt og grípi þá sem eru varnarlausir,“ segir hún.

## Erlent fólk í viðkvæmari stöðu

Það er ljóst að mansal þrífst á Íslandi en það er erfitt að henda reiður á umfanginu. Á vinnumarkaði þrífst mismunur og mikill fjöldi erlends verkafólks er fluttur inn til landsins. Þá eru hér jaðarhópar sem eru útsettir fyrir mansali eins og eiturlyfjaneytendur, fólk í vændi sem getur tengst kynlífsmansali og dæmi eru um að fólk sé neytt til að betla á götum úti. Einnig má nefna fjölda hælisleitenda sem eru í viðkvæmri stöðu.

Logan segir þær aðstæður sem Covid faraldurinn valdi auka hættuna á mansali verulega. Vinnumarkaðurinn sé mun viðkvæmari en áður og atvinnuleysi hafi aukist mikið. Hún bendir á að þegar erfitt er að finna sér vinnu sé auðveldara að ýta fólki út í aðstæður sem það vill ekki. Einnig er öll kynlífsvinna orðin mun hættulegri, en auk smithættu hefur færst meiri harka í þennan heim vegna Covid kreppunnar. Hún nefnir að erlent fólk á Íslandi sé í sérlega viðkvæmri stöðu þar sem það hafi ekki sama tengslanet og Íslendingar og glími við hindranir tengdar tungumáli og menningu.

## Ekkert formlegt kerfi til

Logan bindur vonir við að nýtt framkvæmdateymi um mansal í Bjarkarhlíð, sem Ragna Björg Guðbrandsdóttir stýrir, muni efla baráttuna gegn mansali. „Teymið býður upp á þjónustu sem við höfðum ekki áður en það tók til starfa síðasta sumar. Það var ekkert formlegt kerfi til, það vantaði alla innviði og vantar enn að mörgu leyti. Það eru ekki nægileg úrræði til fyrir karlmenn. Engin aðstoð til langs tíma sem er nauðsynleg fyrir þolendur mansals. Það er engin hjálparlína sem fólk getur hringt í, enginn sem grípur fórnarlömbin,“ engin vitundarvakning og engin samræmd aðstoð.“

## Hvað getum við gert?

Annað og ekki síður mikilvægt í baráttunni gegn mansali er hegðun og hugsun almennings. Logan bendir á mikilvægi þess að hinn almenni borgari leggi sitt lóð á vogarskálarnar. Það getum við öll gert með því að huga að tvennu: efnahagslegu valdi og félagslegu valdi. „Við þurfum að vera meðvit-uð um hvar og hvernig við eyðum peningunum okkar.“ Hún nefnir sem dæmi að ef við bara byrjum á því að taka okkur nokkrar mínútur til að kanna hvar er best að kaupa hversdagslega vöru á borð við kaffi og te, þ.e. veljum að kaupa vörur sem framleiddar eru við mannsæmandi skilyrði. Svo er það félagslegi þátturinn. Það er að huga að eigin hegðun og vera vakandi fyrir umhverfi okkar og bregðast við ef okkur finnst eitthvað skrytið eða grunsamlegt. Logan segir að fólk vanmeti oft það sem það getur gert sjálft. Það séu oft litlu atriðin sem skipta máli.

## Hvað gefur henni kraftinn til að halda þessari baráttu áfram?

„Stutta svarið er að ég vil ekki að neinum finnist þeir ekki hafa stjórn á eigin lífi. Það er ekki að lifa heldur einungis að vera til. Ég óska engum að lenda í mansali. Ég vil að fólk öðlist trú á sjálfu sér og hafi fleiri úrræði til að geta gert það sem það vill í lífinu. Ég óska öðru fólki þess – að blómstra í samfélaginu og sínu lífi.“



Logan Smith Sigurðsson, victim of human trafficking, activist and chairperson at Stop the Traffik Iceland

# Human trafficking thrives on vulnerability

Logan Smith Sigurðsson will be one of the participants in a symposium organised by Efling, SGS and ASÍ, *Discrimination in the labour market*, to be held on February 23<sup>rd</sup>-26<sup>th</sup> 2021.

Logan was born and raised in the United States but moved to Iceland the year 2017 after meeting an Icelandic man. She immediately began to get involved in the fight against human trafficking, joined Stop the Traffik Iceland in 2018 and became the chairperson of the association one year later. Stop the Traffik Iceland is a suborganization of the international organization Stop the Traffik. It was founded in Iceland in 2013 and previously fought against human trafficking in the chocolate industry. Work had slowed, but with new members and Logan's participation Stop the Traffik Iceland changed strategy from fighting human traffic internationally to fighting human trafficking in Iceland.

## Logan's story and the fight against trafficking

Logan was a victim of sex trafficking herself when she was young and knows firsthand what victims of trafficking experience and their vulnerability. As a teenager, she lived in difficult conditions and fled when she was only 16. It was during this vulnerable period of her life she met the people who took advantage of her.

Logan was able to escape this situation and has been fighting human trafficking ever since. After high school, she began working with victims of human trafficking at the US-Mexico border, including children as young as six. It was in this work she saw the importance of giving people hope. "Hope is important for victims of human trafficking and we as a society must take action and provide resources for the victims."

Logan did not tell her story for many years. It was not until she went to university in Japan and her professor advised her to tell her story after she worked on a study of human trafficking and the Japanese government's response. "She said I needed to be more connected to the issue, and that people would connect better with me if I told my story. I would be a person who was passionate about making a change and not just some white woman from the US investigating human trafficking." However, she also says that it can be difficult to fight human trafficking while simultaneously being a victim of human trafficking. People are sometimes more interested in the story than in taking action against human trafficking. "I don't just want to tell my story, but everybody's story. I also want to encourage people to take action against human trafficking." She learned from it and always put her story into context with the fight against

human trafficking. That is always the main thing - to combat human trafficking and give victims hope for a better life."

## Myths about human trafficking

Human trafficking encompasses a whole range of offenses ranging from organized criminal enterprises that see it as a lucrative business trafficking people for forced labor or sex to small scale operation such as a violent spouse exchanging goods and services to rape their partner. Logan says there are many myths about human trafficking and much misunderstanding about what human trafficking even is. For example, Logan mentions the American film Taken, in which a young girl is abducted in daylight from the street to be trafficked. The girl comes from a safe environment, belongs to a family and community that responds to her disappearance. Logan says that this is rarely the case as human trafficking thrives on exploiting the vulnerable. "Not everybody has the same opportunities and resources to respond to human trafficking. Our best response is to ensure a strong sense of community and protect those who are defenseless," she says.

## Foreigners in a more vulnerable position

It is clear that human trafficking thrives in Iceland, but it is difficult to determine the scope. Discrimination is rampant in the labor market and a large number of foreign workers are imported into the country. There are also many marginalized groups exposed to human trafficking such as drug users, sex workers who may be involved in sex trafficking, and there are examples of people forced to beg in the streets. There are also a number of asylum seekers who are in vulnerable positions.

Logan says that the circumstances created by the COVID-19 pandemic significantly increase the risk of human trafficking. The labor market is much more vulnerable than it was before and there has been a sharp rise in unemployment. She states that when it is difficult to find a job, it is easier to push people into unwanted situations. Additionally, all sex work has become more dangerous not only due to the risk of infection but also the increased harshness brought on by the ongoing pandemic. She reiterates that foreigners in Iceland are in a particularly vulnerable position as they do not have the same support network as Icelanders and struggle with language and cultural barriers.

## No formal system to address human trafficking

Logan hopes that the implementation of a new team to address trafficking at Bjarkarhlíð, led by Ragna Björg



Guðbrandsdóttir, will strengthen the fight against human trafficking. “The team offers services that were not here before it was started last summer. There was no formal system, it lacked all infrastructure much of which is still missing. There are not enough resources for men. There is no long term assistance, a necessity for trafficking victims. There is no helpline that people can call, no outreach for victims, no awareness raising and no coordinated assistance.”

### **What can we do?**

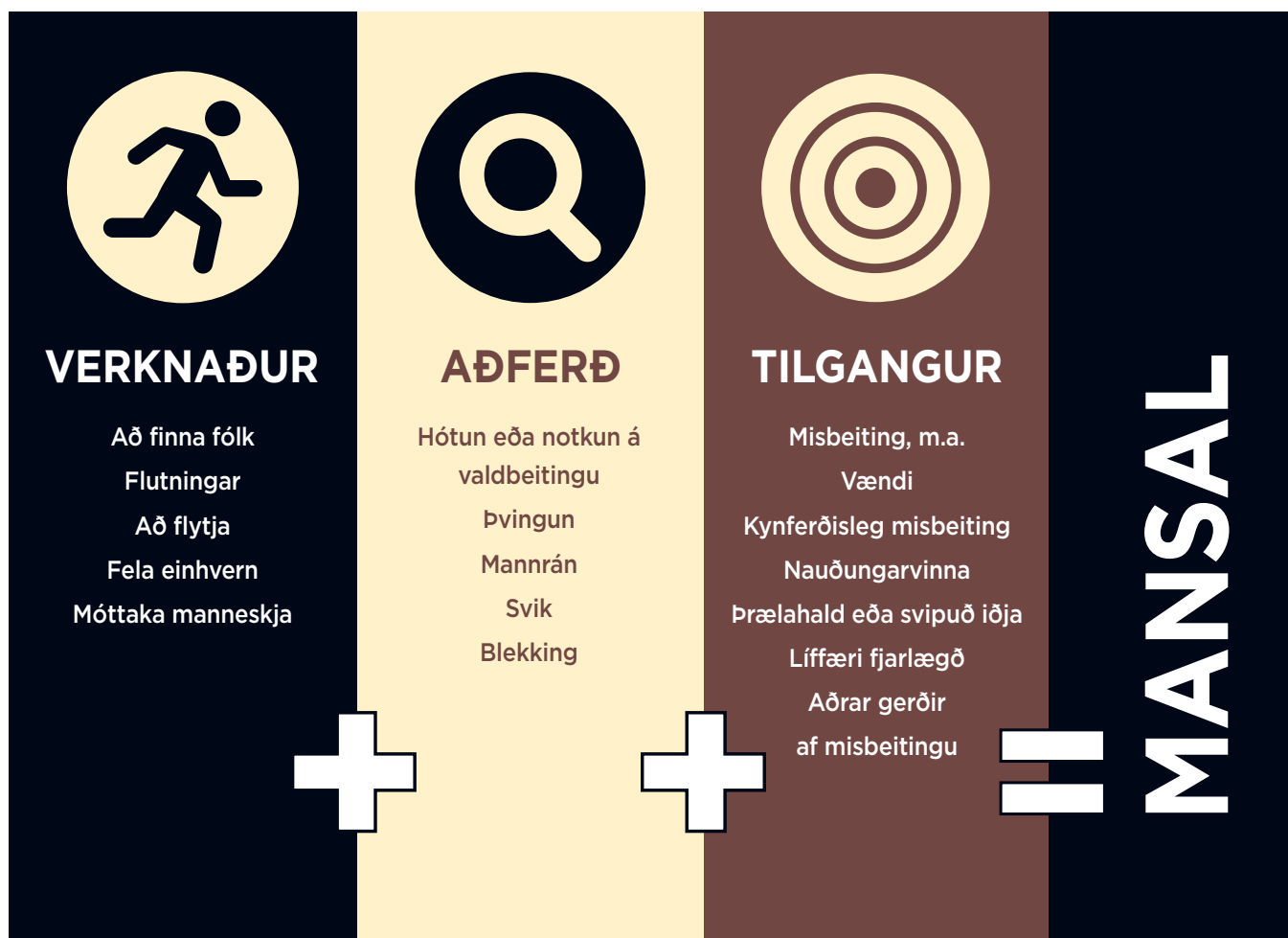
Another important component in the fight against human trafficking are the thoughts and behavior of the general public. Logan stresses the importance of the average citizen making a contribution. Average people can make a difference by using economic power and social power. “We have to be aware of where and how we spend our money.” People can choose to buy products, like coffee or tea, that are manufactured under humane conditions. The social aspect is thinking about our own behavior, being alert to our surroundings and reacting if we find something suspicious. Logan says people often underestimate what they themselves can do. It is very often the small things that matter.

### **Where does she find the strength to continue the fight?**

“The short answer is that I do not want anybody to feel they have no control over their own lives. Its not only about surviving, but living. I do not want anybody to be trafficked. I want people to believe in themselves and have the resources to do what they want in live. I want other people to thrive both in society and within their own lives.”



# HVAÐ ER MANSAL?



**VERKNAÐ**, **AÐFERÐ** og **TILGANG** má kalla **HVAÐ**, **HVERNIG** og **HVERS VEGNA**. Í grundvallaratriðum eru þetta þær aðgerðir sem gerendur grípa til sem lýst er undir **VERKNAÐUR**. Þeir eru færir um að grípa til þeirra vegna þess valds sem þeir hafa yfir viðkomandi, skráð undir **AÐFERÐ**. Þetta gera þeir til þess að hagnast á einhvern hátt, sem eru hinar ýmsu tegundir nýtingar/misnotkunar í gróðaskyni sem eru skráðar undir **TILGANGUR**.

## Úrræði fyrir fórnarlömb mansals á Íslandi:

Bjarkarhlíð - miðstöð fyrir þolendur ofbeldis. Sími 553-3000, [bjarkarhlid@bjarkarhlid.is](mailto:bjarkarhlid@bjarkarhlid.is).

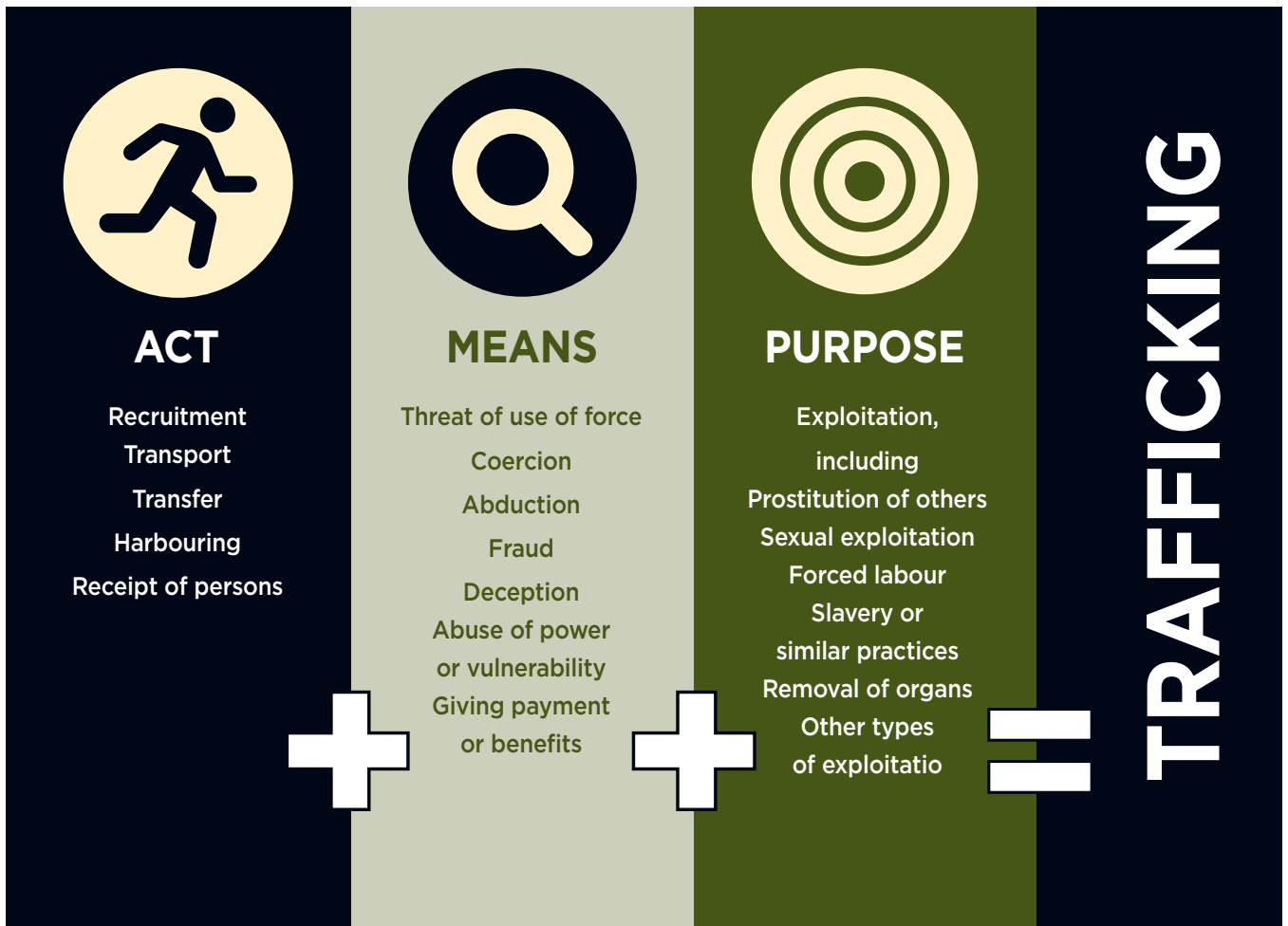
Lögreglan - 112

Kvennaathvarfið - Sími 561 1205.

Stop The Traffik Iceland - [stticeland@gmail.com](mailto:stticeland@gmail.com)



# WHAT IS TRAFFICKING?



The **ACT**, **MEANS**, and the **PURPOSE** can similarly represent the **WHAT** the **HOW** and the **WHY** of Human Trafficking. Essentially you have the actions that traffickers are taking, described under the **ACT**, and they are able to take them because of the control they have over that person, listed under the **MEANS**, and then the trafficker(s) are doing all of this in order to benefit themselves in some way, which is the various forms of exploitation listed under the **PURPOSE**.

## Resources for victims of human trafficking in Iceland:

Bjarkarhlíð - Center for Victims of Violence. Phone 553 3000, [bjarkarhlid@bjarkarhlid.is](mailto:bjarkarhlid@bjarkarhlid.is).

Lögreglan - Police - 112

Kvennaathvarfið - The woman's shelter - Tel. 561 1205.

Stop The Traffik Iceland - [stticeland@gmail.com](mailto:stticeland@gmail.com)

# 70 ár frá stofnun Félags starfsfólks í veitingahúsum

Bjarni Þórarinsson, stofnandi og fyrsti formaður félagsins





Þann 26. september síðastliðinn voru 70 ár frá stofnun Félags starfsfólks í veitingahúsum, en félagið sameinaðist Eflingu við stofnun 1998. Af þessu tilefni heyrði blaðamaður Eflingar í Bjarna Þórarinssyni, stofnanda og fyrsta formanni félagsins. Bjarni stoppaði stutt við sem starfsmaður í veitingahúsageiranum, enda var hann að fjármagna kennaranám sitt með vinnu sem næturvörður á hóteli. En það er óhætt að segja að þessi stutti tími hans á hóteli, og enn styttri tími sem formaður félagsins, hafi verið viðburðaríkur og markað spor í sögu stéttabaráttu starfsfólks í veitingahúsum.

### Hvernig kom það til að þú fórst að vinna á hóteli í Reykjavík?

Ég var að verða 20 ára þegar ég settist á 2. bekk kennaraskólans haustið 1949. Ég átti enga peninga og ekki foreldrar mínir heldur, en ég hafði fengið loforð frá Þorsteini Jónssyni kaupfélagsstjóra á Reyðarfirði um að kaupfélagið myndi lána mér fyrir upphaldi næstu árin við námið.

Þegar ég kom til Reykjavíkur sá ég að auglýst hafði verið eftir næturverði á hóteli Skjaldbreið og réði ég mig sem næturvörð um haustið. Kaupið var frítt fæði og húsnæði + 900 kr. á mánuði, þannig að ég náði að halda mér uppi með þessari vinnu og þurfti ekki á láni um að halda. Ekki fyrr en síðasta veturinn minn. Vinnutíminn á hóteli var allar nætur frá kl. 12 á miðnætti til kl. 8 að morgni. Kennsla í skólanum hófst kl. 9. Ég hafði því góðan tíma til að ganga í skólann. Ég lagði mig svo bara seinni partinn.

### Varstu að vinna allar nætur vikunnar?

Já. Allar nætur, allt árið. Það var aldrei frí.

### Af hverju ákvaðst þú að stofna verkalýðsfélag starfsfólks í veitingahúsum?

Enginn starfsmaður hótelsins var í verkalýðsfélagi. Hver og einn var að semja um kaup og kjör fyrir sig. Mér fannst það ekki í lagi og sumarið 1950 notaði ég til að safna saman nöfn um starfsfólks veitingahúsa í Reykjavík, sem vildi stofna félag til að semja sameiginlega um kaup og kjör við eigendur húsanna. Þetta fólk, um 60 manns, flest konur, kom svo saman og stofnaði félagið og kaus stjórn þess þann 26. september 1950. Á þeim fundi var ég kosinn formaður félagsins.

Guðmundur Vigfússon framkvæmdastjóri fulltrúaráðs verkalýðsfélaganna í Reykjavík aðstoðaði okkur mikið við stofnun félagsins og samningagerð. En þegar semja átti við eigendur veitingahúsanna, sem sjálfir höfðu bundist félagi nokkrum árum áður, neituðu þeir að semja við félag starfsfólksins. Þeim fannst bara þægilegast að hafa félagslaust fólk og vildu ekki viðurkenna okkar félag. Það leið þarna allur veturinn og við fengum enga samninga. Þetta endaði með verkfalli sem stóð í þrjár vikur vorið 1951 eða þar til samningar náðust. Deilan snérist því um að fá félagið samþykkt.

### Hvernig var þessi tími þegar þið voruð í verkfalli?

Ég fór í skólann á milli samningafunda og var í verkfallsvörslu á kvöldin. Eitt fyrsta kvöldið í verkfallsvörslunni fórum við á Bautann í Hafnarstrætina og þá var mér hrint niður stiga og ég tagnaði á ökkla og var á hækju allt verkfallið. Það var sonur eigandans sem hrinti mér. Ég kærði hann og vann málið. Þannig að það gekk á ýmsu. En við fengum mikinn stuðning frá almenningi sem sniðgekk þau veitingahús sem voru opin í verkfallinu og voru að fremja verkfallsbrot. Auk þess aðstoðuðu margir okkur við verkfallsvörsluna.

Í kjölfarið sáu eigendur veitingahúsanna sig knúna til að semja við félagið og að lokum vannst fullnaðarsigur. Auk þess að fá félagið samþykkt, var samið um umtalsverða kauphækkun og einn frídag í mánuði. En sjálfur fékk ég bara uppsagnarbréf frá hótelistjóranum, þar sem mér var sagt upp með mánaðar fyrirvara.

### Í blöðum frá þessum tíma er talað um uppsögn þína sem ofsóknir á hendur þér.

Nú var fjallað um það? Ég vissi það ekki. Ég las ekkert blöðin á þessum tíma því ég var í prófum þarna um vorið.

Annars var alltaf gott á milli okkar Péturs, hótelistjóra á Hótel Skjaldbreið. Hann var bara neyddur til að reka mig held ég, því hann var örugglega í stjórn eigenda veitingahúsa.

### Hvað gerðirðu eftir uppsögnina?

Ég var auðvitað með herbergi á vegum hótelsins þannig að ég missti það þegar mér var sagt upp. Ég réð mig bara austur á síld um sumarið og kláraði kennaraskólann veturinn á eftir. Þá kom það sér vel að vera búinn að fá loforð um lán frá kaupfélagsstjóranum á Reyðarfirði. Svo kláraði ég kennaraskólann um veturinn og starfaði sem kennari og síðar skólustjóri til 60 ára aldurs en eftir það fór ég að róa á trillunni minni til ársins 2004.



## Verkfall í veitinga- og gisti húsum

### Ekki ágreiningur um kaup - Atvinnurekendur neita einungis að semja við félag starfsfólksins - Nokkrir hafa þó samið

Á s.l. hausti var stofnað Félag starfsfólks í veitingahúsum og var það þá þegar allfjölmennt.

Félagið leitaði að sjálfsgöðu samninga um kaup og kjör við samband veitinga- og gisti húsaeygenda, en samningar hafa ekki tekið enn og hófst verkfall starfsfólksins hjá veitinga- og gisti húsum í morgun.

Það sérkennilega í málinu er það, að enginn ágreiningur er um kaup heldur er hér einungis um að ræða beinan fjandskap veitinga- og gisti húsaeygenda við félag starfsfólksins, þeir eru enn á frumstigi atvinnurekendagikksháttarins: neita að semja við félag starfsfólks síns, — ætla að reyna að drepa samtök þess.

## Stjórn Múrarafélags Reykjavíkur heimilað að segja upp samningum

„Fundur í Múrarafélagi Reykjavíkur haldinn 31. mars 1951, samþykkir að veita stjórn og trúnaðarmannaráði félagsins heimild til þess að segja upp gildandi samningum við

## Félag starfsfólks í veitingahúsum vann sigur í gær

Í gær tókust loks samningar milli félags starfsfólks í veitingahúsum og veitingahúsaeygenda — eftir harða deilu sem staðis hafði frá mánaðamótum. Eru samningar þessir mikill sigur fyrir hið unga félag starfsfólksins, en veitingahúsaeygendum höfðu hugsað sér að ganga af félaginu dauðu með skipulögðum verkfallsbrotum og hvers kyns kúgunaraðgerðum.

Hekkað kaup og frídagar Meðgættu samninganna eru þess: Þyrjanarkaup verður kr. 1050 fyrsta þrjú mánuðin, síðan 1100 kr. og 1200 kr. eftir fyrsta árið. Er hér um að ræða vottaka kauphækkun fyr-

ir þá lægðlaunna, og eru jafnframt ákveðið í samningunum um að ekki megi lækka kaup þeirra fáu sem fengið hafa bættra greitt. Þá var samið um nýn frídag í mánuði og upphétt fyrir vinnu á heilga heildgæm, fyrir utan samarfrí samkvæmt lögum. Þá eru ákveðið um forgangarétt félags-



Fólk er glysvarnt í Tibet skilur en annarsstaðar, eins og þá með af hándu þess.



## Veitingahús þeirra er ekki hafa samið að tæmast - Samningafundur í dag kl. 2.

Verkfall starfsfólks í veitingahúsum heldur enn áfram. Aðsókn að veitingahúsum þeirra manna er neita starfsfólkinu um samningsrétt fór enn stórmínkandi í gær — í þeim húsum sem ekki hefur enn verið lokað.

Með því að sneiða fram hjá veitingahúsum þessara manna hefur reykviskur almenningur ekki aðeins fellt slinn dóm í málinu, heldur einnig sýnt í verki að hann ætlar ekki að láta það viðgangast að veitingahúsaeygendum neiti starfsfólkinu um frumstæðustu mannréttindi. Munu veitingahúsaeygendum finna betur fyrir litningu almennings næstu daga, ef þeir láta sér ekki segjast og viðurkenna samningsrétt starfsfólksins.

## Veitingahúsaeygendum hefja ofsóknir og málaferli gegn starfsfólkinu

Veitinga- og gisti húsaeygendum eru nú byrjaðir hefndarráðstafanir gegn starfsfólki sínu, fyrir það að þeir voru neyddir til að viðurkenna því til handa þau grundvallarmannréttindi að það mætti stofna stéttarfélag.

Pétur Danielsson á Skjaldbreið hefur sagt Bjarna Þórarinnssyni, formanni félags starfsfólksins, upp starfi sínu. Pétur Danielsson hefur einnig rekið tvær starfsstálfur sínar er þátt tóku í verkfallinu, en á sama tíma og hann rekur íslenzkar

Reykjavík, 14. apríl 1951.

Hr. Bjarni Þórarinnsson,  
Týgötu 8,  
Reykjavík.

Hér með segi ég yður upp storfum fyrir  
Hótel Skjaldbreið frá og með 15. maí n.k.  
að telja.

Viroingarfyllst,  
f.h. Hótel Skjaldbreið  
Pjetur Danielsson



# 70 years since the founding of the restaurant worker's union

## Bjarni Þórarinnsson, founder and the first chairman of the union

September 26 marked 70 years since the founding of the restaurant worker's union, which merged with Efling upon the latter's founding in 1998. A reporter from Efling sat down with Bjarni Þórarinnsson, the founder and first chairman of the union, on this occasion. Bjarni made a short stop in the restaurant industry while financing his education as a teacher and working as a night watchman at a hotel. This short time working at the hotel and even shorter time spent as chairman still proved to be a pivotal step in the history of the class struggle for restaurant workers.

### How did you come to work in a hotel in Reykjavík?

I was almost 20 years old when I was in the 2nd part of the teachers' school in the autumn of 1949. Neither my parents nor myself had any money but I had a promise from Þorsteinn Jónsson, the co-up manager in Reyðarfjörður, that the co-up would loan me a living stipend for the next few years while I studied.

When I came to Reykjavík, I saw a job opening for a night watchman at Hotel Skjaldbreið and I was hired there in the autumn. The compensation was free food and housing plus 900 kr. per month. So I did not need to take the loan until my last winter. The working hours were every night from 12 midnight until 8 in the morning. Classes at school began at 9, so I had good time to walk to school. I just went to sleep in the later part of the day.

### Were you working every night of the week?

Yes, every night, year round. Never a night off.

### Why did you decide to start a trade union for restaurant workers?

None of the hotel employees were in a union. The workers were negotiating individually. I did not like it and in the summer of 1950 I collected the names of restaurant workers in Reykjavík who wanted to collectively bargain with restaurant owners. These workers, mostly women, came together, founded the union and elected the board on 26 September 1950. I was elected chairman at that meeting.

Guðmundur Vigfússon, managing director of the Reykjavík trade union's representative council, greatly assisted us in founding the union and negotiating. However, the restaurant owners also formed an association a few years earlier

and refused to negotiate with the workers' union. They felt more comfortable negotiating with individuals and unassociated people and refused to recognize the new association. This went on all winter and we did not make any contracts. This ended in a strike in the spring of 1951 which lasted for three weeks until an agreement was reached. The dispute was about recognizing the union.

### What was it like when you were on strike?

I went to school between negotiations and was on strike patrol at night. One of the first nights of the strike we went to Bautinn on Hafnarstræti and I was pushed down the stairs and sprained my ankle. I was then on crutches for the whole strike. It was the owner's son who pushed me. I sued him and won the case. So things went on. We had a lot of support from the public, people boycotted the restaurants that stayed open and committed strike violations. Many people also assisted us with the strike.

As a result, the restaurant owners were compelled to negotiate with the worker's union. In the end the workers won a complete victory. In addition to recognition of the union, a significant wage increase and one day off per month was approved. However I only received a letter of termination from the hotel manager and I was fired with one month's notice from my job.

### Newspapers from this time call your dismissal persecution.

It was discussed? I didn't know. I wasn't reading the papers at the time because I was in exams during that spring.

Other than this, things were good between myself and Pétur, the hotel manager at Hotel Skjaldbreið. He was just forced to fire me because he was probably on the board of restaurant owners.

### What did you do after you were terminated?

I was living in a hotel room which I lost when I was terminated. I went east to work with herring and finished my teacher training in the following winter. It was very fortunate that I had that loan promise from the co-up manager of Reyðarfjörður. I was able to finish my teacher's training. I worked as a teacher and later as a principal to the age of 60 when I started rowing on my handliner until the year 2004.



# Efling stofnar skóla

Efling ýtir úr vör skóla fyrir félaga sína á vormisseri. Um er að ræða uppstokkun á núverandi fræðslufyrirkomulagi stéttarfélagins auk nýrrar námsbrautar. Markmiðið er að færa fræðslu til félaga í nútímalegra horf, gera hana fjölbreyttari, markvissari og áhugaverðari en áður.

Með skólanum er mynduð eins konar regnhlíf yfir núverandi kennsluframboð Eflingar, þ.e. trúnaðarmannafræðslu, fræðslumorgnana Drop-Inn, virkjinámskeið, starfslokanámskeið, fagnámskeið og önnur stök námskeið. Jafnframt verður boðið upp á svokallaða almenna braut fyrir alla Eflingarfélaga.

Á almennu brautinni er Eflingarfélögum veittur stuðningur, tæki og tól til að hafa aukin áhrif, beita sér í þágu verkalýðsbaráttunnar og samfélagsmála almennt. Brautin skiptist upp í fjóra hluta.

Í fyrsta hlutanum, sem verður kenndur í apríl, verður Eflingarfélögum bent á tækifæri til áhrifa, veitt leiðsögn í tjáningu, leiðbeint um notkun samfélagsmiðla og ýmsar aðrar árangursríkar leiðir til að koma skoðunum sínum og hugsjónum á framfæri.

## Hvað á skólinn að heita?

**50.000 kr. fyrir besta nafnið**

Efnt er til samkeppni um heiti á hinum nýja skóla. Til þess að taka þátt í nafnasamkeppninni sendir þú tillögu á [efling@efling.is](mailto:efling@efling.is) eða í síma 510 7500 fyrir 1. mars nk. Eigandi vinningstillögunnar hlýtur 50.000 kr. í verðlaun. Hægt er að hafa samband við Friðu Rós, teymisstjóra fræðslumála hjá Eflingu ef óskað er frekari upplýsinga, [frida@efling.is](mailto:frida@efling.is)/510 7578.

Dómnefnd áskilur sér rétt til að hafna öllum innsendum tillögum þyki engin þeirra hæf og verður skólanum þá fengið nafn eftir öðrum leiðum.





# Efling starts a school

**Efling will start a school for its members in the spring semester. This is a reorganization of the union's current educational system in addition to a new study program.**

The goal is to modernize education for members, increase diversity and make education more purposeful and interesting than before. This new school will be an umbrella over Efling's current educational offerings such as union representative training, DROP-INN morning programs, activity courses, retirement courses, vocational courses and other individual course offerings.

There will also be a general course for all Efling members. In this general course, Efling members are provided with support and tools to increase their influence, work for the benefit of the trade union movement and society. The course will be divided into four parts and the first part will begin in April 2021.

In the first part of the general course, which will be held in April, Efling members will be shown opportunities for influence and receive guidance in how to express themselves, the use of social media and other effective ways to express their views and ideals.

## What should we call this school?

**50.000 kr. for the best name**

A competition is being held for the name of the new school. In order to participate, please send a proposal to [efling@efling.is](mailto:efling@efling.is) or by phone at 510 7500. The winning proposal will receive 50.000 kr. Please contact Fríða Rós, education team manager for Efling, for further information at [frida@efling.is](mailto:frida@efling.is) or at 510 7578.

**The competition judges reserve the right to reject all submitted proposals if none are found to be suitable. The school will be named via a different method in that case.**

# Námskeið í boði / Courses available

## Fagnámskeið

Efling býður upp á fagnámskeið fyrir starfsfólk á vinnu-  
markaði í samvinnu við viðurkennda fræðsluaðila. Náms-  
skeiðin geta gefið launaflokkahækkanir samkvæmt viðkom-  
andi kjarasamningum.

### Umönnun – Fagnámskeið I og II

#### Fagnámskeið I

**Kennslutímabil:** 9. febrúar til 20. apríl.

**Kennsludagar:** Þriðjudagar, miðvikudagar og fimmtudagar  
kl. 12:40–16:00.

#### Fagnámskeið II

**Kennslutímabil:** 8. febrúar til 26. apríl.

**Kennsludagar:** Mánudagar, þriðjudagar og miðvikudagar  
kl. 12:40–16:00.

Námskeiðin eru ætluð þeim sem aðstoða, annast um eða  
hlynna að sjúkum, fötluðum og öldruðum á einkaheimilum  
eða stofnunum. Einnig þeim sem aðstoða skjólstaðinga við  
innkaup, þrif og persónulega umhirðu. Þátttakendur þurfa að  
ljúka fyrra námskeiðinu til þess að halda áfram á því seinna.  
Meðal námsþátta eru aðstoð og umönnun, skyndihjálp, sjálf-  
styrking og samskipti, líkamsbeiting og fleira.

Fagnámskeiðin eru undanfari að námi í félagsliðabréu.

Námskeiðin eru ætluð félagsmönnum Eflingar sem starfa við  
heilbrigðis- og félagsþjónustu og er þeim að kostnaðarlausu.

**Kennsla fer fram hjá Mími, Höfðabakka 9.**

**Skráning er hjá Eflingu stéttarfélagi í síma 510 7500**  
eða á netfangið [efling@efling.is](mailto:efling@efling.is)

Námskeiðin eru kennd á íslensku.

### Starfsmenn leikskóla – Fagnámskeið II

**Kennslutímabil:** 1. til 18. júní.

**Kennsludagar:** Alla virka daga (frí 17. júní) kl. 8:30–11:45 og  
12:15–15:30.

Á fagnámskeiðunum er bæði lögð áhersla á námsþætti sem  
styrkja persónulega og almenna færni t.d. sjálfstyrkingu og  
samskipti, námstækni, færnimappa og tölvur og svo náms-  
þætti eins og uppeldi leikskólabarna, þroski og þróun leik-  
skólubarna, listastarf með börnum, námsskrá leikskóla, fjöl-  
menningarlegan leikskóla og fleira.

Námskeiðið er ætlað félagsmönnum Eflingar sem starfa í  
leikskóla og er þeim að kostnaðarlausu.

**Kennsla fer fram hjá Mími, Höfðabakka 9.**

**Skráning hjá Eflingu-stéttarfélagi í síma 510 7500**  
eða á netfangið [efling@efling.is](mailto:efling@efling.is)

Námskeiðið er kennt á íslensku.

## Vocational training

Efling offers vocational training for staff in the labor market  
in cooperation with certified educational institutions. Com-  
pletion of these courses can grants wage category  
increases according to the relevant wage agreements.

### Care Workers – Vocational course I and II

**Period:** February 9<sup>th</sup> to April 20<sup>th</sup>

**Classes:** Tuesdays, Wednesdays and Thursdays  
from 12:40pm–4:00pm.

#### Vocational course II

**Period:** February 9<sup>th</sup> to April 26<sup>th</sup>

**Classes:** Mondays, Tuesdays and Wednesdays  
from 12:40pm–4:00pm.

These courses are intended for workers who assist and/or  
care for the sick, disabled and elderly in private homes or  
institutions and for workers who assist clients with shop-  
ping, cleaning and personal care.

Participants must complete the first course in order to  
continue on to the next course. Course topics include assis-  
tance and care, first aid, empowerment and communication,  
exercise and more.

These courses are a prelude to further studies in the Social  
Bridge Program.

These courses are intended for Efling members who work in  
health and social services and are offered free of charge for  
these members.

**The course takes place at Mímir at Höfðabakki 9.**

**Register at Efling by phone at 510 7500 or by email at**  
[efling@efling.is](mailto:efling@efling.is)

**Both courses are taught in Icelandic.**

### Preschool employees – Vocational courses II

**Period:** June 1<sup>st</sup> to June 18<sup>th</sup>

**Classes:** Weekdays (except June 17<sup>th</sup>) 08:30am–11:45am and  
12:15am–3:30pm.

The vocational course focuses on topics that strengthen the  
workers personal and general skills such as self-empower-  
ment and communication, study techniques, skills portfo-  
lios and computers, as well as work related topics such as  
the upbringing of preschool children, artwork for children,  
kindergarten curriculum, multicultural kindergartens and  
more.

The course is intended for Efling members who work in  
kindergartens and is free of charge for these members.

**The course takes place at Mímir at Höfðabakki 9.**

**Register at Efling by phone at 510 7500 or by email at**  
[efling@efling.is](mailto:efling@efling.is)

**The course is taught in Icelandic.**



## Leikskólaliðabru – fyrsta önn

**Kennslutímabil:** 16. janúar til 5. júní.

**Kennsludagar:** Kennnt í fjarnámi auk staðlota nokkra laugar-daga sem fara fram í gegnum fjarbúnað.

Námið er einingabært og kennt er samkvæmt aðalnámskrá framhaldsskóla. Að námi loknu útskrifast nemendur sem leikskólaliðar.

Námið tekur mið af því að nemendur starfi á leikskóla. Viðkomandi þarf að vera orðinn 22 ára, hafa lokið 230 kennslustunda starfstengdum námskeiðum og hafa a.m.k. þriggja ára starfsreynslu í faginu. Námið í heild er 30 einingar og er kennt á fjórum önnum, sex til níu einingar á hverri önn. Fyrsta önnin er kennd í fjarkennslu.

Námið er ætlað félagsmönnum Eflingar sem starfa í leikskóla og við umönnun barna og er þeim að kostnaðarlausu.

**Kennsla fer fram hjá Mími, Öldugötu 23, 101 Reykjavík eða í gegnum fjarbúnað.**

**Skráning er hjá Eflingu-stéttarfélagi í síma 510 7500 eða á netfangið [efling@efling.is](mailto:efling@efling.is)**

**Námskeiðið er kennt á íslensku.**

## Eldhús og mótuneyti

### - Fagnámskeið I

**Kennslutímabil:** 1. mars til 1. maí.

**Kennsludagar:** Þriðjudagar og fimmtudagar kl. 15:45–18:50  
Lengd: Samtals 60 kennslustundir.

### - Fagnámskeið II

**Kennslutímabil:** 5. maí til 5. júní.

**Kennsludagar:** Þriðjudagar og fimmtudagar kl. 15:45–18:50  
Lengd: Samtals 60 kennslustundir.

Lögð er áhersla á næringarfræði, samskipti í vinnu, tölvu-notkun og hreinlætisfræði. Markmið þess er að auka færni starfsfólks til að sinna störfum sínum í mótuneytum og eldhúsum.

Íslenskustuðningur í námi – Þeir nemendur sem vilja geta tekið stöðupróf í íslensku í upphafi námskeiðs. Boðið er upp á íslenskukennslu með orðaforða þess efnis sem er verið að fara í þá vikuna.

Námskeiðin eru ætluð félagsmönnum Eflingar sem starfa í eldhúsum og mótuneytum og er þeim að kostnaðarlausu.

**Kennsla fer fram í Menntaskólanum í Kópavogi.**

**Skráning er hjá Eflingu-stéttarfélagi í síma 510 7500 eða á netfangið [efling@efling.is](mailto:efling@efling.is)**

**Námskeiðið er kennt á íslensku.**

## Preschool assistant bridge program – first semester

**Period:** January 16<sup>th</sup> to June 5<sup>th</sup>

**Classes:** Distance learning in addition to standard classes on Saturdays.

This program is credit eligible and is taught according to the National curriculum for upper secondary schools. Upon graduation, students graduate as certified kindergarten workers.

The program assumes that students work in a kindergarten. The prospective student must be 22 years of age or older, have completed 230 teaching related courses, and have at least three years of work experience in the field. The complete program is 30 credits and is taught in four semesters, with six to nine credits in each semester. The first semester is taught via distance learning.

This program is intended for Efling members who work in kindergartens and/or caring for children and is free of charge for these members.

**The course takes place at Mími at Öldugata 23, 101 Reykjavík or via remote learning.**

**Register at Efling by phone at 510 7500 or by email at [efling@efling.is](mailto:efling@efling.is)**

**The course is taught in Icelandic.**

## Kitchen and cafeteria

### - Vocational course I

**Period:** March 1<sup>st</sup> to May 1<sup>st</sup>.

**Classes:** Tuesdays and Thursdays, 3:45pm–6:50pm  
Duration: 60 lessons.

### - Vocational course II

**Period:** May 5<sup>th</sup> to June 5<sup>th</sup>.

**Classes:** Tuesdays and Thursdays 3:45pm–6:50pm  
Duration: 60 lessons.

These courses focus on nutrition, communication at work, computer use and hygiene. The aim is to improve workers' ability to carry out work in cafeteria and kitchens.

Icelandic support in studies – Students who want to may take an Icelandic placement exam at the beginning of the course. Icelandic courses are offered with vocabulary of the week's lesson incorporated.

These courses are intended for Efling members who work in kitchens and cafeterias and are free of charge for these members.

**The course takes place at Menntaskólinn í Kópavogi.**

**Register at Efling by phone at 510 7500 or by email at [efling@efling.is](mailto:efling@efling.is)**

**The course is taught in Icelandic.**

## Trúnaðarmenn

Námskeið fyrir trúnaðarmenn Eflingar á opinberum og almennum markaði eru kennd í fjórum hlutum. Á hverju námskeiði er boðið upp á morgun- og hádegisverð og síðasta daginn er haldin útskriftarhátíð með veitingum og myndatöku og nemendur eru leystir út með gjöf. Til að skrá sig á námskeið þurfa trúnaðarmenn að senda tölvupóst á [efling@efling.is](mailto:efling@efling.is) eða hringja í s. 510 7500.

### Trúnaðarmannanámskeið - hluti 1

Trúnaðarmenn kynnst starfsemi stéttarfélagsins, svo sem launakröfugerð, vinnustaðaheimsóknunum, skipulagi félagsins og starfsmönnum þess.

Farið er vel í túlkun kjarasamninga, réttindi í sjóðum Eflingar, undirstöðuatriði í samtalsækni, lestur launaseðla og launaútreikninga.

### Trúnaðarmannanámskeið - hluti 2

Fjallað er um hvernig hægt er að virkja samstarfsfólk og auka samtakamátt starfsfólks á vinnustað. Hlutverk Eflingar og ASÍ eru í brennidepli auk samskipta á vinnustað og vinnuréttar. Farið verður sérstaklega yfir lög um fæðingar- og foreldraorlof, atvinnuleysisstryggingar, hópuppsagnir og hvað gerist þegar fyrirtæki verða gjaldþrota.

### Trúnaðarmannanámskeið - hluti 3

Nemendur kynnst grunnatriðum Vinnueftirlitsins, störfum þess, lögum og reglugerðum um vinnuvernd ásamt kjarasamningsákvæði. Nemendur fá fræðslu um hvað felist í kynferðislegri áreitni og einelti og hvernig eigi að bregðast við slíkum brotum á vinnustað. Farið er í áhrif sjálfstrausts í samskiptum og lögð áhersla á að trúnaðarmenn læri að setja mörk. Í lokin verða öll helstu hugtök hagfræðinnar eins og kaupmáttur, vísitala, verðbólga og þensla hagkerfis útskýrð á mannamáli.

### Trúnaðarmannanámskeið - hluti 4

Farið er í grunnatriði samningagerðar, hvernig hún er notuð við úrlausn mála sem koma inn á borð trúnaðarmanna. Nemendur fá þjálfun í framsögu og umræðum á vinnustaðafundum, fundarsköpum og frágangi fundargerða. Farið er yfir virkni lífeyrissjóðakerfisins sem er nytsamlegt fyrir þá trúnaðarmenn sem vilja taka þátt í stjórnun lífeyrissjóða.

**Boðið er upp á námskeiðin á íslensku og ensku. Einnig er boðið upp á túlkun á pólsku.**

#### Íslenska:

2. hluti, 19. til 21. janúar
3. hluti, 9. til 11. febrúar
4. hluti, 9. til 11. febrúar

#### Enska:

2. hluti, 23. til 25. febrúar
3. hluti, 23. til 25. mars
4. hluti, 13. til 15. apríl

**Kennsludagar:** Þriðjudagur, miðvikudagur og fimmtudagur frá kl. 9:00 til 14:30.

**Staður:** Í ljósi samkomutakmarkana vegna Covid19 fer kennslan ýmist fram rafrænt eða í húsnæði Eflingar, Guðrúnartúni 1, 4. hæð, eftir stöðunni hverju sinni. Trúnaðarmenn eru látnir vita með tölvupósti fyrir námskeiðið með hvaða hætti kennslan verður.

**Námskeiðin eru trúnaðarmönnum Eflingar að kostnaðarlausu.**

## Union representatives

Courses for Efling union representatives in the public and private sectors are taught in four parts. Breakfast and lunch is included and on the last day there will be a graduation celebration with refreshments where students receive a gift and a group photo is taken. To register for a course, union representatives must send an email to [efling@efling.is](mailto:efling@efling.is) or call 510 7500.

### Union representative course - part 1

Union representatives learn what the union does, such as wage claims, workplace visits, how the union is organized and who works there. In depth coverage of collective agreements, rights to payments from the union's funds, basic conversation skills, how to read a payslip and how to calculate your wage.

### Union representative course - part 2

This course goes into how to mobilize colleagues and increase collective power of employees in the workplace. The course focuses on the roles of Efling and ASÍ, communication in the workplace and labour law. Laws on paternal leave, unemployment benefits, group layoffs and bankruptcies are covered.

### Union representative course - part 3

This course discusses the health and safety authority, what it does, what laws there are on worker safety, and what collective agreements have to say. Union representatives are taught what constitutes sexual harassment and how to deal with it when it happens in the workplace. Confident communication is discussed, with a focus on setting boundaries. Then, the main concepts in economics, such as purchasing power, indexing, inflation and economic growth, are explained in plain terms.

### Union representative course - part 4

The basics of negotiations are covered, and how to negotiate common issues. Union representatives learn to make their case and participate in workplace meetings, learning points of order and the recording of minutes. The pension system is explained, which is useful for union representatives who wish to take part in running one.

**The courses are available in both Icelandic and English. Polish interpretation is also available.**

#### Icelandic:

- Part 2, January 19<sup>th</sup> to 21<sup>st</sup>
- Part 3, February 9<sup>th</sup> to 11<sup>th</sup>
- Part 4, March 9<sup>th</sup> to 11<sup>th</sup>

#### English:

- Part 2, February 23<sup>rd</sup> to 25<sup>th</sup>
- Part 3, March 23<sup>rd</sup> to 25<sup>th</sup>
- Part 4, April 13<sup>th</sup> to 15<sup>th</sup>

**Classes:** Tuesday, Wednesday and Thursday from 9:00am-2:30pm.

**Location:** In light of current restrictions on gatherings, the courses will take place online or at the Efling office's 4<sup>th</sup> floor, depending on the situation at the time of the course. Union representatives will be informed by email before the course begins where and how the course will be held.

**The courses are free of charge for the union representatives of Efling.**



## Réttindi

### Á tímamótum – Starfslokanámskeið

Námskeiðið er ætlað þeim sem eru að nálgast starfslok eða eru nýhættir störfum og gefur hagnýtar upplýsingar um það sem huga þarf að eftir starfslok. Meðal efnisþátta eru tryggingamál, lífeyrisréttindi, áhrif starfsloka á líðan og heilsufar, húsnæðismál, félags- og tómstundastarf og réttindi hjá Eflingu. Á námskeiðinu er boðið upp á kvöldmáltíð og kaffiveitingar.

Námskeiðið er haldið í samstarfi við Mími.

Boðið er upp námskeið á íslensku og ensku.

Íslenska: 4.-5. maí kl. 18:00-21:00.

Enska: 27.-28. apríl kl. 18:00-21:00.

Kennsla fer fram í húsnæði Eflingar, Guðrúnartúni 1, 4. hæð.

Skráning er hjá Eflingu-stéttarfélagi í síma 510 7500 eða á netfangið [efling@efling.is](mailto:efling@efling.is)

## Ertu í atvinnuleit?

### Aftur til vinnu

Efling býður upp á námskeið fyrir atvinnuleitendur undir heitinu Aftur til vinnu. Kennsla fer fram í 14 manna hópum og kenna tveir kennarar hverjum hópi. Fyrri námskeiðið er ætlað félögum Eflingar sem hafa minni tölvufærni og þurfa ráðgjöf varðandi atvinnuleitina.

Síðara námskeiðið er sniðið að þeim sem eru lengra komin en vilja bæta færni sína á einhvern hátt. Leiðbeinendur á námskeiðunum búa yfir sérþekkingu á að leiðbeina atvinnuleitendum, hjálpa þeim að ná betri færni og veita faglega ráðgjöf.

### Grunnnámskeið í atvinnuleit

17. febrúar kl. 13:00-17:00.

*Athugið að námskeiðið er ætlað þeim sem búa yfir lítilli tölvufærni.*

Lögð er áhersla á notkun ritvinnsluforrits og uppsetningu ferilskráa. Farið er yfir hvernig skjöl eru vistuð yfir á pdf, fjallað um sendingu og móttöku tölvupósts með tilliti til atvinnuleitar og hvar og hvernig má sækja um atvinnu á netinu. Að námskeiði loknu ættu nemendur að hafa lokið við gerð ferilskrár, búa yfir aukinni færni í rafrænum samskiptum og þekkja betur til helstu atvinnumiðla.

### Hagnýt ráð í atvinnuleit

24. febrúar kl. 13:00-16:00.

*Athugið að námskeiðið er ætlað nemendum sem vilja auka hæfni sína til atvinnuleitar og búa yfir tölvufærni.*

Megináhersla er lögð á hagnýt ráð í atvinnuviðtölum, ferlið við að sækja um starf og hvað gagnast við gerð kynningarbréfs. Vinnumiðlunin Alfreð verður skoðuð sérstaklega þar sem nemandi býr til sinn eigin prófil eða bætir sinn prófil og undirbýr eða betrumbætir þau viðhengi sem fylgja þurfa atvinnuumsókn. Einnig verða kynnt nám og námskeið sem geta styrkt fólk í starfsþróun og fræðsluáætlunum og réttindum atvinnulausra gerð skil. Að loknu námskeiði ætti nemandi

## Rights

### At crossroads – Retirement course

This course is intended for workers who are nearing retirement or newly retired. It provides practical information regarding what needs to be considered after retirement. Topics include insurance, pension rights, housing, social/leisure activities and rights at Efling. Dinner and coffee refreshments are included in the course.

The course is conducted in cooperation with Mimir.

The course is available in Icelandic and English.

Icelandic: May 4<sup>th</sup>-5<sup>th</sup> 6:00pm-9:00pm.

English: April 27<sup>th</sup>-28<sup>th</sup> 6:00pm-9:00pm.

The courses take place at Efling headquarters at Guðrúnartún 1 on the 4<sup>th</sup> floor.

Register at Efling by phone at 510 7500 or by email at [efling@efling.is](mailto:efling@efling.is)

## Are you looking for work?

### Back to work

Efling will offer courses for jobseekers called Back to Work. Teaching will take place in groups of 14 with two teachers for each group. The first course is for Efling members who have less computer skills and need advice regarding their job search.

The second course is for those members who have more advanced computer skills but still wish to improve their job hunting skills. Supervisors at the courses have expertise in tutoring jobseekers, help them acquire better skills and provide professional advice.

### Basic jobseeking course

February 17<sup>th</sup> 1:00pm-5:00pm.

*This course is intended for students who have little computer skills.*

The main focus of this course is the use of word processing programs and creation of CVs. It will cover how documents are saved to PDF, sending and receiving of emails during a job search, and where and how to apply for a job online. At the end of the course, students should have completed writing their CV, increased skills in electronic communications and be more familiar with jobseeking media online.

### Practical jobseeking course

February 24<sup>th</sup> 1:00pm-4:00pm.

*This course is intended for students who have more advanced computer skills and wish to improve their job-seeking skills.*

The main focus of this course is on practical advice for job interviews, an overview of the job application process and cover letter preparation. The course will examine the Alfreð jobseeking website and the student will prepare or make improvements to both their profile and the necessary attachments that must be included with their application. An overview of courses that support career development

að vera betur undirbúinn fyrir atvinnuviðtal, hafa aukið færni sína og sjálfstraust í atvinnuleitinni.

**Kennsla fer fram hjá Mími, Höfðabakka 9.**

**Skráning hjá Eflingu-stéttarfélagi í síma 510 7500 eða á netfangið [efling@efling.is](mailto:efling@efling.is)**

**Námskeiðin eru opin íslensku- og enskumælandi og eru félagsmönnum Eflingar að kostnaðarlausu.**

## Viltu starfa við umönnun?

Eflingarfélögum í atvinnuleit stendur til boða ókeypis þátttaka í þriggja vikna námskeiði í umönnun.

**Kennsla fer fram í húsaáskynnum Mímis við Höfðabakka 9 frá 8:40-15:50 alla virka daga á tímabilinu 1. til 24. mars.**

Námskeiðið var áður haldið síðastliðið haust við svo góðan róm þátttakenda að ákveðið var að endurtaka leikinn og bjóða fleirum upp á þetta tækifæri til að auka við möguleika sína á vinnumarkaði.

Námskeiðið er kostað af heilbrigðisráðuneytinu í samstarfi við Eflingu og Mími og tekur mið af námskrá sambærilegra fagnámskeiða fyrir starfsmenn í félags- og heilbrigðisþjónustu.

Námskeiðið telur 82 klukkustundir með leiðbeinanda, auk 20 klukkustunda starfsþjálfunar í kjölfar námskeiðsins fyrir nemendur án starfsreynslu við umönnun. Meðal námsþátta eru aðstoð og umönnun, skyndihjálpar, sjálfsstyrking, samskipti, líkamsbeiting og fleira.

Námskráin er vottuð af mennta- og menningarmálaráðuneytinu og er hægt að fá námið metið til eininga á framhaldsskólastigi og launahækkunar í framtíðarstarfi.

Námskeiðið er kennt á íslensku og þurfa nemendur því að búa yfir grunnskilningi á tungumálinu til að taka þátt samkvæmt kröfulýsingu frá hinu opinbera um starfsfólk á hjúkrunar- og dvalarheimilum.

Einungis er um 18 pláss að ræða. Valið verður úr hópi umsækjenda en öllum verður svarað.

Karlar eru sérstaklega hvattir til að nýta sér úrræðið.

**Skráning fer fram með tölvupósti á [efling@efling.is](mailto:efling@efling.is) eða í síma 510 7500. Vinsamlega gefið upp nafn, kennitölu, netfang og símanúmer í tölvupósti. Hægt er að óska eftir frekari upplýsingum í gegnum sama netfang og síma.**

and other educational resources and the rights of the unemployed will be introduced. At the end of this course, the student should be better prepared for a job interview and have increased skills and self confidence in their job search.

**Teaching will take place at Mímir, Höfðabakki 9.**

**Register with Efling by phone at 510 7500 or by email at [efling@efling.is](mailto:efling@efling.is)**

**The courses are open to both Icelandic and English speakers and are free of charge for Efling members.**

## Do you want to work in care?

Free participation is offered to jobseekers in a three week care course.

**Teaching will take place at Mímir from 8:40am-3:50pm at Höfðabakki 9, starting March 1<sup>st</sup> until March 24<sup>th</sup>.**

This course was previously held last autumn. Due to overwhelmingly positive reviews from participants, a decision was made to repeat the course and offer more people this opportunity to improve their chances in the labor market.

This course is sponsored by the Ministry of Health in collaboration with Efling and Mímir and is based on the curriculum of comparable vocational courses for employees in social and health services.

The course includes 82 hours with an instructor, in addition to 20 internship hours following the course for those students without work experience in care. Courses include help and care, first aid, self-empowerment, communication, physical activity and more.

The curriculum is certified by the Ministry of Education, Science and Culture and may be evaluated for credit at the upper secondary school level and salary increased in future work.

The course is taught in Icelandic. Students need to have a basic understanding of the language in order to participate per the public description of requirements for staff in nursing and residential homes.

There are only 18 spots available. There will be a selection from the applicants but all applications will be answered.

Men are especially encouraged to take advantage of this course.

**Please register by email at [efling@efling.is](mailto:efling@efling.is) or by phone at 510 7500. Please provide name, ID number, email and telephone number in the email. You may request more information via the same email and phone number.**





# drop inn

Alla fimmtudaga kl. 10:00

Every Thursday at 10:00

Ef þú ert í atvinnuleit, átt frí úr vinnu eða ert af öðrum ástæðum laus við gæti Drop-INN verið eitthvað fyrir þig. Drop-INN felur í sér fjölbreytt fræðsluerindi alla fimmtudagsmorgna milli kl. 10:00 og 11:00. Fyrsti fyrirlestur fer fram fimmtudaginn 28. janúar og verðum við með áhugaverða dagskrá fram á vor þar sem umfjöllunarefnið verður allt milli himins og jarðar. Ef þú vilt senda inn ábendingu að fyrirlestri eða halda fyrirlestur, ekki hika við að hafa samband við skrifstofu Eflingar, efling@efling.is eða 510 7500.

Eflingarfélagar eru hvattir til að nýta sér þessa spennandi dagskrá. Viðburðirnir fara fram á 4. hæð, Guðrúnartúni 1 þegar samkomutakmarkanir leyfa og eru einnig sendir út í lífandi streymi á facebook síðu Eflingar.

If you are looking for work, on leave from work or are available for other reasons, DROP-INN is for you. DROP-INN hosts a variety of educational programs every Thursday morning from 10:00am-11:00am. The first lecture is on Thursday January 28<sup>th</sup> and there will be an interesting program covering a wide array of topics. If you would like to send suggestions for a lecture or host a lecture, please do not hesitate to contact Efling's office at efling@efling.is or 510 7500.

Efling members are encouraged to take advantage of this exciting program. The events will be held on the 4<sup>th</sup> floor, Guðrúnartún 1, if and when meeting restrictions allow. The events will also be broadcast on Efling's facebook page.

**28. janúar. Góð ráð í langtímaatvinnuleysi.** Helga Arnardóttir, félags- og heilsusálfræðingur. Fyrirlesturinn fer fram á ensku með íslenskum texta.

**4. febrúar. Jak dbać o Zdrowie Psychiczne w okresie pandemii. (Hvernig hlúa ber að geðheilsunni í heimsfaraldri)** Katarzyna Kudrzycka, sálfræðingur. Fyrirlesturinn fer fram á pólsku.

**11. febrúar. Galli, skilareglur, netverslun – hvað þarf ég að vita?** Fulltrúar Neytendasamtakanna fara yfir helstu réttindi neytenda á Íslandi. Fyrirlesturinn fer fram á íslensku með enskum texta.

**18. febrúar. Erindi frá Kvænnaathvarfinu um einkenni og afleiðingar heimilisofbeldis.** Fyrirlesturinn fer fram á íslensku með enskum texta.

Nánari dagskrá verður birt á heimasíðu Eflingar.

**28 January. Advice on long term unemployment.** – Helga Arnardóttir, social and health psychologist. The lecture will be held in Icelandic with English subtitles.

**4 February. Jak dbać o Zdrowie Psychiczne w okanresie pdemii (How to Care for Mental Health During a Pandemic)** – Katarzyna Kudrzycka, psychologist. The lecture will be held in Polish

**11 February. Defects, returns and online shopping – what do I need to know?** Representatives of the Consumers' Association review the main rights of consumers in Iceland. The lecture will be held in Icelandic with English subtitles.

**18 February. Domestic violence, what can I do? A presentation from the women's shelter.** The lecture will be held in Icelandic with English subtitles.

A more detailed program will be published on Efling's website.

## Almenn braut

Í fyrsta hluta almennrar brautar Eflingarskólans verður Eflingarfélögum bent á tækifæri til áhrifa, veitt leiðsögn í tjáningu, leiðbeint um notkun samfélagsmiðla og ýmsar aðrar árangursríkar leiðir til að koma skoðunum sínum og hugsjónum á framfæri.

Efling býður nemendum upp á kvöldverð öll kennslukvöldin. Allt nám fer fram í húsakynnum Eflingar við Guðrúnartún og enngar heimavinnu er krafist.

Engin önnur skilyrði eru fyrir inngöngu á almennu brautina heldur en að hafa greitt iðgjald til Eflingar í að lágmarki þrjá mánuði síðustu sex mánuði. Nemendur á almennu brautinni verða leystir út með útskriftargjöfum.

Kennsla fer fram á ensku og íslensku.

**Hluti 1 á íslensku:** 14., 21., 28. apríl og 5. maí, kl. 18:00–21:00.

**Hluti 1 á ensku:** 15., 22., 29. apríl og 6. maí, kl. 18:00–21:00.

Áhugasömum er bent á að skrá sig í nám á almennu brautinni í gegnum [efling@efling.is](mailto:efling@efling.is) eða í síma 510 7500.

Námið er félagsmönnum Eflingar að kostnaðarlausu.

## Félagsmálaskóli alþýðu

### Almenn námskeið – öllum opin

Félagsmenn geta sótt um einstaklingsstyrk vegna námskeiðanna í fræðslusjóðum Eflingar.

Námskeiðin verða kennd í fjarkennslu.

Skráning og nánari upplýsingar má finna á vef skólans [www.felagsmalaskoli.is](http://www.felagsmalaskoli.is).

### Lærðu að takast á við breytingar og álag

Þrautseigju er hægt að efla og rækta með sér, sem eykur hæfni til að takast á við breytingar, álag og áföll í starfi og einkalífi.

Námskeiðið fer fram á íslensku.

**Kennt:** 28. janúar, kl. 9:00–12:00.

**Leiðbeinandi:** Sigríður Hulda Jónsdóttir, ráðgjafi og eigandi SHJ ráðgjafar.

**Verð:** 21.000 kr.

### Virk hlustun og krefjandi samskipti

Megin markmið námskeiðs er að efla færni þátttakenda í krefjandi samskiptum með áherslu á virka hlustun.

Námskeiðið fer fram á íslensku.

**Kennt:** 11. febrúar, kl. 9:00–11:00.

**Leiðbeinandi:** Sigríður Hulda Jónsdóttir, ráðgjafi og eigandi SHJ ráðgjafar.

**Verð:** 14.500 kr.

## General course

In the first part of the general course of the Efling school, Efling members will be shown opportunities for influence and receive guidance in how to exert influence, the use of social labels and other effective ways to express their views and ideals.

Efling will offer students dinner at all teaching evenings. All studies will be held at Efling's office at Guðrúnartún and there will be no homework required.

There are no prerequisites for participation in the general course other than having paid Efling membership for minimum of 3 months the last 6 months. General course students will receive a graduation gift upon completion of the course.

Taught in English and Icelandic.

**Part 1 – Icelandic:** April 14<sup>th</sup>, 21<sup>st</sup>, 28<sup>th</sup> and May 5<sup>th</sup>, 6:00pm–9:00pm.

**Part 1 – English:** April 15<sup>th</sup>, 22<sup>nd</sup>, 29<sup>th</sup> and May 6<sup>th</sup>, 6:00pm–9:00pm.

Those who are interested in this course should register by contacting Efling at [efling@efling.is](mailto:efling@efling.is) or by phone at 510 7500.

The courses are free of charge for Efling members.

## Félagsmálaskóli alþýðu

### General course – Open to all

Efling members can apply for individual grants for these classes from Efling's education fund.

The classes will be taught via distance learning.

Registration and additional information may be found on the school's website: [www.felagsmalaskoli.is](http://www.felagsmalaskoli.is)

### Learn to deal with change and stress

Perseverance can be improved and nurtured, increasing the individual's ability to cope with change, stress and trauma in work and private life.

The class is taught in Icelandic.

**Date:** January 28<sup>th</sup> from 9:00am–12:00pm.

**Instructor:** Sigríður Hulda Jónsdóttir, consultant and owner at SHJ ráðgjafar.

**Price:** 21,000 kr.

### Active listening and challenging communication

The focus of this course is to improve participants' skills in challenging communication with a focus on active listening.

The course is taught in Icelandic.

**Date:** February 1<sup>st</sup> from 9:00am–11:00am.

**Instructor:** Sigríður Hulda Jónsdóttir, consultant and owner at SHJ ráðgjafar.

**Price:** 14,500 kr.



## Vertu með!

Félagsörvun er árangursrík aðferð til að skapa öflugna liðsheld á skömmum tíma. Sterk liðsheld býr yfir samheldni, eindrægni og hreinskiptni sem grundvallast á trausti.

Námskeiðið byggir ekki á fyrirlestrum heldur samvinnuverkefnum og leiddum samtölum um lærdóminn sem draga má af vinnu hópsins.

Námskeiðið fer fram á íslensku.

**Kennt:** 13. apríl, kl. 9:00–13:00.

**Leiðbeinandi:** Björg Árnadóttir, rithöfundur, blaðamaður og ritlistakennari.

**Verð:** 18.000 kr.

## Sprengikraftur orðanna – að koma hugsun á blað

Markmið námskeiðsins er að þátttakendur öðlist færni sem nýtist þeim í leik og starfi við skrif á áhugaverðum, auðlesnum og grípandi textum.

Námskeiðið fer fram á íslensku.

**Kennt:** 9. mars, kl. 9:00–11:00.

**Leiðbeinandi:** Björg Árnadóttir, rithöfundur, blaðamaður og ritlistakennari.

**Verð:** 26.000 kr.

## Yfirlitsnámskeið um lífeyriskerfið og starfsemi lífeyrissjóða

Námskeiðið er tveggja daga yfirlitsnámskeið um íslenska lífeyriskerfið og starfsemi lífeyrissjóða. Farið er yfir helstu þætti er snerta hlutverk og starfsumhverfi þeirra, fjallað um réttindakerfið, lagaumhverfi sjóðanna, eignir og fjárfestingaheimildir auk þess sem rætt er um hlutverk stjórnarmanna og hæfi þeirra.

Námskeiðið fer fram á íslensku.

**Kennt:** 11.–12. mars, kl. 9:00–16:00.

**Leiðbeinendur:** Kristján Geir Pétursson, lögfræðingur hjá Birtu Lífeyrissjóður og Tómas N. Möller, lögfræðingur hjá Lífeyrissjóði verzlunarmanna.

**Verð:** 93.000 kr.

## Ungt fólk og vinnumarkaðurinn

Ungt á fólk Íslandi er virkt á vinnumarkaði og hlutfall þeirra er hvergi jafn hátt. Á námskeiðinu verður farið í helstu atriði sem skipta ungt fólk máli á vinnumarkaðnum eins og kjarasamninga og réttindi, uppsagnarfrest o.fl.

Námskeiðið fer fram á íslensku.

**Kennt:** 16. mars, kl. 16:00–18:00.

**Leiðbeinandi:** Halldór Oddsson, lögfræðingur hjá ASÍ.

**Verð:** 8.500 kr.

## Breytt landslag á íslenskum vinnumarkaði

Á námskeiðinu verður farið yfir þær miklu breytingar sem hafa orðið á íslenskum vinnumarkaði undanfarið ár, samfara fjölgun erlends launafólks hér á landi. Rætt verður um hvernig hægt sé að takast á við þennan nýja veruleika sem kominn er til að vera.

Námskeiðið fer fram á íslensku. Hægt er að fá túlkun á ensku í rauntíma, vinsamlegast takið fram ef þess er óskað.

**Kennt:** 24. mars, kl. 9:00–12:00.

**Leiðbeinendur:** Leiðbeinendur eru Guðrún M. Guðmundsdóttir og Saga Kjartansdóttir, sérfr. hjá ASÍ.

**Verð:** 12.000 kr.

## Join!

Teambuilding is an effective way to quickly create a strong workgroup in a short time. A strong team has cohesion, harmony and honesty based on trust.

The course is built on collaborative projects and guided conversations about the material, instead of lectures.

The course is taught in Icelandic.

**Date:** April 13<sup>th</sup> from 9:00am–1:00pm.

**Instructor:** Björg Árnadóttir, writer, journalist and writing instructor.

**Price:** 18,000 kr.

## The explosive power of words – Putting thoughts on paper

The focus of this course is to help participants acquire skills to assist them in writing for both work and leisure time. They will learn about writing interesting, easy to read and catchy texts.

The course is taught in Icelandic.

**Date:** 9 March from 9:00am–1:00pm.

**Instructor:** Björg Árnadóttir, writer, journalist and writing instructor.

**Price:** 26,000 kr.

## Overview of the pension system and pension fund activity

A two day course on the Icelandic pension system and pension fund activities. The main aspects of their role and working environment, the rights system, legal environment of the fund assets, investment authorizations, the role of board members and their qualifications are discussed.

The course is taught in Icelandic.

**Date:** March 11<sup>th</sup>– 12<sup>th</sup> from 9:00am–4:00pm.

**Instructors:** Kristján Geir Pétursson, lawyer at Birtu Lífeyrissjóður and Tómas N. Möller, lawyer at Lífeyrissjóði verzlunarmanna.

**Price:** 93,000 kr.

## Young people and the labor market

Young people in Iceland are active in the labor market. Nowhere else is the participation of young people proportionally as high. The course will cover the main issues important to young people in the labor market, such as wage agreements and rights, notice periods, and more.

The course is taught in Icelandic.

**Date:** March 16<sup>th</sup> from 4:00pm–6:00pm.

**Instructor:** Halldór Oddsson, lawyer at ASÍ.

**Price:** 8,500 kr.

## The changing landscape of the Icelandic labor market

This course will cover the drastic changes that have taken place in the Icelandic labor market in recent years and the increase in foreign workers in Iceland. We will discuss how best to work with the new reality.

The course is taught in Icelandic, English translation is available in real time upon request.

**Date:** March 24<sup>th</sup> from 9:00am–12:00pm.

**Instructors:** Guðrún M. Guðmundsdóttir and Saga Kjartansdóttir, specialists at ASÍ.

**Price:** 12,000 kr.

## Ársreikningar og skýrslur lífeyrissjóða

Á námskeiðinu verður farið yfir lög og reglur um ársreikninga lífeyrissjóða og upplýsingagjöf í ársskýrslum sjóðanna. Ársreikningar lífeyrissjóða greindir og fjallað um helstu kennitölur, rætt um fjárhagslega og ófjárhagslega upplýsingagjöf o.fl.

Námskeiðið fer fram á íslensku.

**Kennt:** 23. febrúar, kl. 15:00–18:00.

**Leiðbeinandi:** Vignir R. Gíslason, löggiltur endurskoðandi og partner hjá PWC.

**Verð:** 34.000 kr.

## Þekkirðu réttindi þín?

Markmið námskeiðsins er að þátttakendur læri um helstu réttindi og skyldur sem gilda á vinnumarkaðnum, íslenskt samfélag og uppbyggingu þess, vinnumarkaðinn og almannatryggingakerfið.

Námskeiðið fer fram á ensku.

**Kennt:** 16. og 18. febrúar, kl. 16:00–18:00.

**Leiðbeinandi:** Halldór Oddsson, lögfræðingur hjá ASÍ.

**Verð:** 16.500 kr.

## Pension funds – Annual reports and other reports

This course will cover the laws and regulations regarding the Annual Report of pension funds and the information contained within the funds' annual reports. The Annual Reports of pension funds are analyzed and key figures, financial and non-financial disclosures and more are discussed.

The course is taught in Icelandic.

**Date:** February 23<sup>rd</sup> kl. 3:00pm–6:00pm.

**Instructor:** Vignir R. Gíslason, Certified Public Accountant and Partner at PWC.

**Price:** 34,000 kr.

## Do you know your rights?

The main focus of this course will be the main rights and obligations of workers in the labour market and Icelandic society and its structure. The labour market and insurance system will also be discussed.

The course is taught in English.

**Date:** February 16<sup>th</sup> and 18<sup>th</sup> from 4:00pm–6:00pm.

**Instructor:** Halldór Oddsson, lawyer at ASÍ.

**Price:** 16,500 kr.



# Áttu rétt á

## fræðslustyrk?

### Fræðslustyrkir geta numið allt að 130.000 kr. á ári

**Fræðslustyrkir Eflingar geta numið allt að 130.000 kr. á ári eða að hámarki 75% af kostnaði.**

Fram til 1. maí 2021 geta félagsmenn hinsvegar sótt um 90% endurgreiðslu fyrir starfstengt nám og námskeið en styrkurinn var hækkaður til að mæta núverandi ástandi í samfélaginu.

Hafi félagsmaður greitt samfellt í þrjú ár og ekki nýtt sér rétt sinn til fræðslustyrks gæti upphæðin numið allt að 390.000 kr. eða samkvæmt nánari reglum fræðslusjóðanna.

Greitt er hlutfallslega ef um hlutastörf er að ræða.

Einnig er hægt að nýta styrkinn vegna náms- og kynnisferða stofnanna fyrir þá sem starfa hjá hinu opinbera eða í ferðastyrk í tengslum við nám, námskeið eða ráðstefnu erlendis fyrir félagsmenn sem vinna á almennum vinnumarkaði.

Reglurnar gera ráð fyrir að umsækjandi hafi greitt félagsgjöld í sex mánuði af síðustu 24 mánuðum og sé félagsmaður þegar nám var greitt. Félagismaður hefur þrjú mánuði til að skila inn umsókn eftir að hann hættir að vinna.

**Nánari upplýsingar um fræðslustyrki má finna á [www.efling.is](http://www.efling.is)**

# Are you entitled

## to educational grant?

### Refunds can amount to a maximum of 130,000 kr. per year

**Education refunds can amount to a maximum of 130,000 kr. per year or 75% of the cost.**

Until May 1<sup>st</sup> members can apply for 90% refund for job-related studies and courses. The refund was increased due to the current crisis.

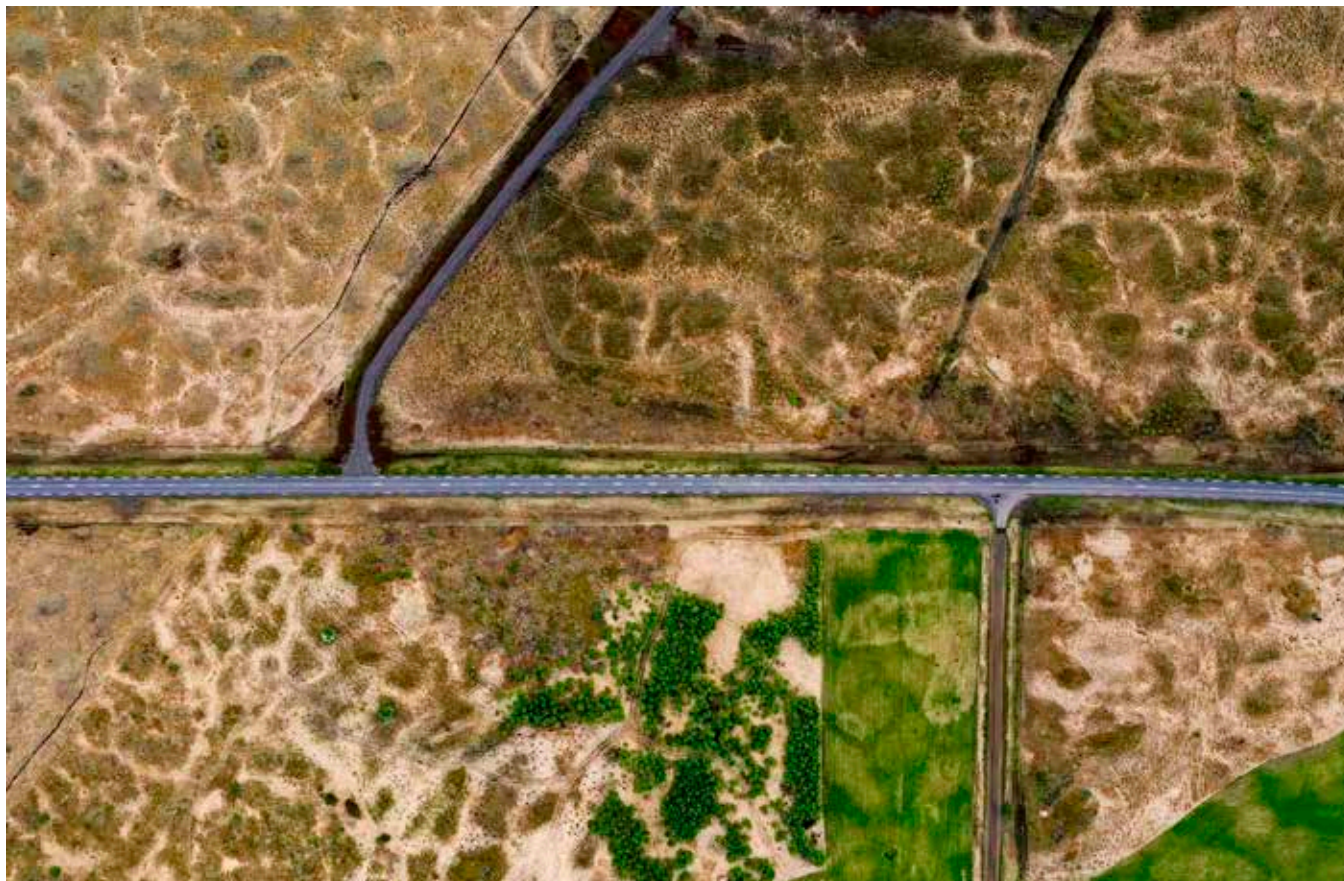
It's possible to receive a higher refund up to a maximum of 390,000 kr. if a member of the union has not used their education refund for the past 3 years.

Refunds to those in part-time employment are proportional to their ratio of work.

You can also use the refund for job-related study travels.

The rules of the educational funds of Efling state that those applying for a refund must have been members of the union for at least 6 months out of the past 24. In order to receive the refund, one must be a valid union member at the date of payment. One has 3 months to apply for a refund after stopping work.

**You can find further information about the refunds at [www.efling.is](http://www.efling.is)**



## Ráðgjöf fyrir atvinnuleitendur

Gætir þú þegið góð ráð til að bæta stöðu þína? Eru aðrir þættir í lífinu sem eru að flækjast fyrir þér í atvinnuleysinu?

Ef svo er, þá gæti ókeypis einstaklingsráðgjöf fyrir Eflingarfélagi án vinnu verið eitthvað fyrir þig.

Boðið er upp á 40 mínútna persónulega ráðgjöf náms- og starfsráðgjafa um réttindi, atvinnuleit, starfsþróun og náms- og fræðsluúrræði. Þá er einnig hægt að fá ráðgjöf varðandi félagsleg úrræði sem bjóðast á Íslandi.

Ráðgjöfin er veitt á íslensku og ensku. Hægt er að fá túlk sé þess þörf en þá þarf að láta vita af því með fyrirvara.

Hikaðu ekki við að nýta þetta tækifæri og panta tíma með því að senda tölvupóst á [efling@efling.is](mailto:efling@efling.is) eða hringja í síma 510 7500. Vinsamlega merkið tölvupóstinn „**einstaklingsráðgjöf**“ í efnislinu.

Ráðgjöfin fer fram annan hvern miðvikudag frá 17. febrúar á skrifstofu Eflingar, Guðrúnartúni 1.

## Counselling for job seekers

Would you appreciate advice to improve your position? Are you facing any type of adversity that effects you during unemployment? If so, you might be interested in an individual counseling session for Efling members who are currently unemployed.

We offer 40 minutes of personal counseling with education and career counselors to discuss your rights, job search, career development and educational resources. You may also request advice regarding available social resources here in Iceland.

This counseling session is provided in both Icelandic and English. You may also request an interpreter for other languages if needed, please let us know in advance if you would like an interpreter.

Please do not hesitate to take advantage of this opportunity and make an appointment via email at [efling@efling.is](mailto:efling@efling.is) or calling 510 7500. Please mark „**individual counseling**“ in the subject line if making an appointment vial email.

**These counseling sessions will take place every other Wednesday from February 17<sup>th</sup> at the Efling office in Guðrúnartún 1.**



# Aðstoð við leigjendur

Neytendasamtökin hafa rekið Leigjendaaðstoðina um árabíl en þangað geta leigjendur leitað ef þá vantar ráðleggingar um leigumál eða telja á sér brotið. Ef ekki tekst að leysa úr ágreiningi er hægt að senda mál fyrir kærunefnd húsamála.

Hægt er að hafa samband í síma 545 1200 á sérstökum símatíma á þriðjudögum og fimmtudögum frá kl. 12:30–15:00 eða senda tölvupóst á ns@ns.is

Fyrirspurnir til Leigjendaaðstoðarinnar geta verið af ýmsum toga en hér eru dæmi um algengar spurningar:

## Er nauðsynlegt að gera skriflegan leigusamning?

Við mælum með því að gerður sé skriflegur leigusamningur til að aðilar samningsins séu meðvitaðir um skyldur sínar. Það er þó ekki svo að aðilar munnlegs leigusamnings hafi engin réttindi heldur gilda ákvæði húsaleigulaganna um þá samninga.

## Hversu lengi má leigusali halda eftir tryggingarfé?

Leigusali hefur fjórar vikur til að gera kröfu í tryggingarféð eftir skil á leiguhúsnæði. Hafi leigusali ekki gert kröfu í tryggingarféð að þeim tíma liðnum skal hann endurgreiða það leigjanda ásamt vöxtum. Fari svo að leigusali skilar ekki tryggingarfé á tilskildum tíma getur leigjandi lagt málið fyrir kærunefnd húsamála.

## Er hægt að segja tímabundnum leigusamningi upp?

Almenna reglan er sú að ekki er hægt að segja upp tímabundnum leigusamningum. Undantekningin á þessu er ef að tiltekið er í leigusamningi sérstakar forsendur, atvik eða aðstæður, sem húsaleigulögin kveða ekki á um, sem heimila uppsögn. Í þeim tilfellum er þó að lágmarki þriggja mánaða uppsagnarfrestur.

# Tenant's Assistance

The Consumer Association of Iceland (Neytendasamtökin) operates the Renter's assistance (Leigjendaaðstoðina). If you need advice, or need help relating to rent or if you feel your rights have been violated you can contact them. If the dispute is not resolved, a case may be sent to the Housing committee.

We can be contacted by phone at 545 1200 during special phone hours held on Tuesdays and Thursdays from 12:30–15:00 or via email at ns@ns.is

Questions and inquiries to the Renter's assistance are varied, but here are some examples of the most common questions:

## Is a written lease necessary?

We recommend that renters make a written lease so that all parties to the agreement are aware of their obligations. However, a tenant still retains rights per the provisions of the Housing Lease Act if an oral lease agreement is made.

## How long can the landlord keep a security deposit?

The landlord has four weeks to make a claim for the security deposit after the return of the rental property. If the landlord has not made a claim for the security deposit in that time, they shall repay the tenant together with interest. If the landlord does not return the security deposit on time, the tenant can submit the case to the Housing complaints committee.

## Is it possible to terminate a temporary lease?

Generally it is not possible to terminate temporary leases. The exception to this is if the lease agreement specifies special criteria, events or circumstances which are not provided for in the Housing lease act, which authorize termination. In those cases there is a minimum notice period of three months.



## Stytting vinnuvikunnar hjá hinu opinbera

Í flestum kjarasamningum sem voru undirritaðir veturinn 2019-2020 er kveðið á um heimild til að gera breytingar á skipulagi vinnutíma og stytta vinnuvikuna í allt að 36 virkar vinnustundir á viku.

Styttingin átti að koma til framkvæmda 1. janúar 2021 fyrir fólk í dagvinnu.

### Helstu atriði

- Allir fá að lágmarki 65 mín. styttingu á viku (13 mínútur á dag).
- Stytting getur orðið að hámarki 4 klst. á viku.
- Við 4 klst. styttingu missa starfsmenn forræðið yfir kaffitíma, en geta tekið pásur þegar færi gefst.
- Vinnuhópur, sem speglar allan starfsmannahópinn auk yfirmanna, skal vinna að útfærslu styttingu vinnuvikunnar á hverjum vinnustað.
- Styttingin skal vera lýðræðisleg ákvörðun þar sem allir starfsmenn greiða atkvæði um útfærslu vinnuhópsins.
- Ef ekki tekst að stytta vinnuvikuna um meira en 65 mín. skal tilkynna það til viðeigandi stjórnvalda og stéttarféлага.
- Í framhaldi verður innleiðingahópurinn kallaður saman til að aðstoða starfsfólk og stjórnendur stofnana við að ná fram gagnkvæmum ávinningi með breyttu skipulagi vinnutíma.
- Laun eiga ekki að skerðast við styttingu vinnuvikunnar.
- Styttingin átti að taka gildi 1. janúar 2021.

Á [betrivinnutimi.is](http://betrivinnutimi.is) má finna ýmsar leiðbeiningar og fræðsluefni og algengustu spurningum sem upp koma við innleiðingu styttri vinnuviku svarað.

## Shortening of the workweek in the public sector

Most collective agreements signed in the public sector in winter of 2019-2020 contain a provision for changes to be made to the organisation of the working hours and for shortening of the workweek down to 36 hours a week.

The shortening shall be implemented on January 1<sup>st</sup> 2021 for daytime workers.

### Main aspects

- All workers shall get at least 65 minutes shortening a week (13 minutes a day).
- The shortening can be by a maximum of 4 hours a week.
- If the week is shorter by 4 hours, the workers lose control over their coffee breaks, but can take breaks when it is possible.
- A working group which reflects the entire group of employees, including the supervisors, should work on the implementation of the shortening at each workplace.
- The shortening shall be a democratic decision in which all workers vote on the implementation prepared by the working group.
- If it is not possible to shorten the workweek by more than 65 minutes, it should be notified to the appropriate authorities and unions.
- Subsequently an implementation group will convene to assist the workers and the management of institutions in order to achieve mutual benefits by changing organisation of working hours.
- The salary shall not be lowered.
- The shortening is to take effect on 1 January 2021.

On [betrivinnutimi.is](http://betrivinnutimi.is) you can find further information, educational materials and Q&A regarding the implementation of a shorter workweek.



## Fékkst þú launahækkunina þína 1. febrúar 2021?

Þann 1. janúar sl. hækkuðu laun hjá Eflingarfélögum sem komu til útborgunar 1. febrúar. Mismunandi er eftir greinum með hvaða hætti hækkunin er.

### Starfsfólk á almennum vinnumarkaði

Kauptaxtar hækka um 24.000 kr.

Almenn hækkun hjá þeim sem taka ekki laun skv. kaupaxta er 15.750 kr.

Lágmarkslaun fyrir fullt starf verða 351.000 kr. á mánuði.

Aðrir kjaratengdir liðir hækka um 2,5%.

### Starfsfólk Reykjavíkurborgar

Kauptaxtar hækka um 24.000 kr.

Lágmarkslaun fyrir fullt starf verða 351.000 kr. á mánuði.

Önnur laun skv. gr. 1.1.3. hækka um 2,5%

### Starfsfólk annarra sveitarfélaga en Reykjavíkurborgar

Kauptaxtar hækka um 24.000 kr.

### Starfsfólk ríkis/hjúkrunarheimila

Þann 1. janúar 2021 tók ný launatafla gildi.

Sjá launatöflur á [www.efling.is](http://www.efling.is)

## Did you get your pay raise February 1<sup>st</sup>, 2021?

On the 1<sup>st</sup> of January wages of Efling members, which will be paid out on 1<sup>st</sup> of February, increase. The raise differs between sectors.

### Private sector workers

Wage rate rises by 24,000 kr.

General increase for those who are paid above the wage table rates is 15,750 kr.

Minimum wages for a full time job is 351,000 kr. per month.

Other wage related items increase by 2.5%.

### Employees of Reykjavík

Wage rate increase by 24,000 kr. - see the new wage table.

Minimum wages for a full time job are 351,000 kr. per month.

Other wages according to art. 1.1.3. increase by 2.5%.

### Employees of other municipalities than Reykjavík

Wage rate increase by 24,000 kr.

### Employees of state/ nursing homes

On January 1st, 2021 a new wage table took effect.

See the new wage tables on [www.efling.is](http://www.efling.is)

## Raunfærnimat

- viðurkenning á þekkingu og færni

Raunfærnimat er ferli þar sem lagt er mat á þekkingu og færni út frá starfsreynslu, skólagöngu, starfsnámi, framhaldsfræðslu, frístundanámi og almennri reynslu. Markmiðið er að viðkomandi fái viðurkennda raunfærni sína til að öðlast framgang í starfi eða námi.

Til að komast í raunfærnimat þarf að hafa samband við viðkomandi fræðslustofnun. Flestir félagar Eflingar leita til Iðunnar og Mímis. Þar leiða ráðgjafar þátttakendur í gegnum ferlið. Þegar niðurstöður liggja fyrir hefur þátttakandi upplýsingar um hvað fæst metið, hvað þarf að bæta við í námi og ráðgjöf um næstu skref.

Skilyrði fyrir þátttöku í raunfærnimati eru að viðkomandi hafi náð 23 ára aldri og búi yfir 3 ára starfsreynslu í viðkomandi fagi.

### Helstu greinar til mats hjá Iðunni eru:

Matvælaíðn, ferðaþjónustugreinar, byggingaiðn, bifvælaíðn, málm- og vélgreinar. Allar nánari upplýsingar veita ráðgjafar Iðunnar í síma 590 6400 eða [radgjof@idan.is](mailto:radgjof@idan.is)

### Helstu greinar sem eru til mats hjá Mími eru:

Leikskólaliði, félagsliði, stuðningsfulltrúi og félagsmála- og tómsundaliði.

Nánari upplýsingar veita ráðgjafar Mímis í síma 580 1800 eða [radgjof@mimir.is](mailto:radgjof@mimir.is)

## Skills assessment

- Certification of knowledge and skills

Skills assessment is a process where knowledge and skills are assessed with respect to work experience, schooling, work education, post-graduate education, recreational education and general experience. This is an opportunity for workers to have their actual skills certified in order to advance in their job or studies.

To sign up for a skills assessment, please contact the relevant educational institution listed below. In most cases, members of Efling will be assessed by either Iðunn or Mímir. A consultant will guide the participant through the evaluation process. After receiving the results of this assessment, the participant will be given information on what can be evaluated, what areas of study need to be supplemented and advised on their next steps.

Skills assessments are available for workers over the age of 23 with 3 years of relevant work experience in the field to be assessed.

### The fields of work assessed by Iðunn are:

Food production, travel services, construction work, mechanics, metal- and machine work. All additional information is given by the Iðunn's consultants by telephone at 590 6400 or by email at [radgjof@idan.is](mailto:radgjof@idan.is).

### The main fields of work assessed by Mímir are:

Preschool assistant, social assistant, support representative and welfare assistant and recreation assistant.

Further information is given by Mímir's consultants by telephone at 580 1800 or by email at [radgjof@mimir.is](mailto:radgjof@mimir.is)

## Mat á fyrra námi

### Hvar er hægt að láta meta nám erlendis frá?

ENIC/NARIC Ísland metur prófgráður og nám sem lokið hefur verið erlendis.

Skrifstofan sér einstaklingum, háskólum, atvinnurekendum, fagfélögum og öðrum hagsmunaaðilum fyrir upplýsingum um prófgráður, menntakerfi og matsferli. Matið felst í því að greina stöðu viðkomandi lokaprófs í því landi sem það var veitt og athuga til hvaða prófgráðu í íslenska menntakerfinu hægt er að bera það saman við. Ekki er greitt fyrir þjónustu ENIC/NARIC Ísland.

Hægt er að nálgast frekari upplýsingar á heimasíðu <http://enicnaric.is>

## Recognition of previous studies

### Where can studies from abroad be evaluated?

ENIC/NARIC Iceland provides assessments of non-Icelandic higher education degrees, diplomas or certificates and offers information about international recognition of qualifications.

purpose of the academic recognition is to locate the qualification in question in the overall educational structure of the home country and to determine the comparable level in the Icelandic educational system. The services of the office are provided free of charge.

For more information on how to obtain an assessment, please visit the website <http://enicnaric.is>



## Viltu starfa í lögbundinni starfsgrein á Íslandi?

Einstaklingar með menntun erlendis frá í starfsgrein sem telst lögbundin á Íslandi, geta óskað eftir að fá hana viðurkennda hér á landi og fá útgengið starfsleyfi.

Upplýsingar um hvaða störf teljast lögbundin má finna á [www.enicnarc.is](http://www.enicnarc.is)

Einkum er um tvo flokka starfa að ræða: iðngreinar annars vegar og störf í heilsugæslu hins vegar.

### Fyrir rafiðnað:

Fræðsluskrifstofa rafiðnaðarins,  
Stórhöfða 27, 110 Reykjavík.  
[jens@rafnam.is](mailto:jens@rafnam.is)  
[www.rafnam.is](http://www.rafnam.is)

### Fyrir aðrar iðngreinar:

Iðan-fræðslusetur,  
Vatnagarðar 20, 104 Reykjavík.  
[idan@idan.is](mailto:idan@idan.is)  
[www.idan.is](http://www.idan.is)

### Fyrir störf í heilsugæslu:

Landlæknir,  
Barónsstíg 47, 101 Reykjavík.  
[mottaka@landlaeknir.is](mailto:mottaka@landlaeknir.is)  
[www.landlaeknir.is](http://www.landlaeknir.is)

## Do you want to work in a regulated profession in Iceland?

Individuals with foreign education in a field that is considered one of the regulated professions can have their education recognized and apply for a license to be able to operate within the profession in Iceland.

Information about which professions are considered regulated professions can be found on [www.enicnarc.is](http://www.enicnarc.is)

In particular, there are two categories of jobs: industries on the one hand and health related professions on the other.

### For electrical trades:

Fræðsluskrifstofa rafiðnaðarins,  
Stórhöfða 27, 110 Reykjavík.  
[jens@rafnam.is](mailto:jens@rafnam.is)  
[www.rafnam.is](http://www.rafnam.is)

### For other trades:

Iðan-fræðslusetur,  
Vatnagarðar 20, 104 Reykjavík.  
[idan@idan.is](mailto:idan@idan.is) [www.idan.is](http://www.idan.is)

### For jobs in the health sector:

Landlæknir,  
Barónsstíg 47, 101 Reykjavík.  
[mottaka@landlaeknir.is](mailto:mottaka@landlaeknir.is)  
[www.landlaeknir.is](http://www.landlaeknir.is)

## Ert þú í atvinnuleit?

Í atvinnuleit gefst best að nýta allar mögulegar leiðir, formlegar og óformlegar.

- Láttu ættingja og vini vita að þú sért að leita þér að vinnu.
- Láttu vita á samfélagsmiðlum.
- Sendu umsókn til fyrirtækja og stofnana jafnvel þótt ekki sé verið að auglýsa eftir fólki.

### Ferilskrá

- Skráðu nafn og helstu tengiliðaupplýsingar efst og láttu fylgja með nýlega og skýra andlitsmynd af þér.
- Menntun - listaðu upp skólagöngu með ártölum (nýjast fyrst) og ekki gleyma námskeiðum og öðru sem fellur undir sí- eða endurmenntun.
- Starfsreynsla - listaðu upp fyrri störf og atvinnuveitendur (nýjast fyrst).
- Hæfni og þekking - listaðu upp tölvu- og tungumálþekkingu, félags- og sjálfbóðaliðastörf og aðra reynsla eða hæfni sem gæti nýst í starfi.
- Helstu styrkleikar í vinnu - listaðu upp færni eins og hæfni í mannlegum samskiptum, skipulagshæfni og stundvísi.
- Tilgreindu tvo til þrjá umsagnaraðila með tengiliðaupplýsingum. Mundu að fá leyfi hjá viðkomandi áður en þú sendir ferilskrána áfram.
- Biddu einhvern um að lesa textann yfir til að koma í veg fyrir stafsetningar- eða innsláttarvillur.

### Kynnisbréf

- Hafðu kynnisbréfið stutt og skilmerkilegt, alls ekki lengra en eina A4 blaðsíðu.
- Gerðu grein fyrir því hvernig reynsla þín, þekking og persónueinkenni uppfylla kröfur til starfsins. Hafðu starfsauglýsinguna til hliðsjónar.
- Ef þig skortir þekkingu á einhverjum þáttum skaltu vera heiðarleg(ur) og lýsa þig reiðbúna/inn til að afla viðkomandi þekkingar og/eða reynslu.
- Undir lok bréfsins skaltu lýsa yfir áhuga á að komast í starfsviðtal í því skyni að gera betur grein fyrir umsókninni.
- Biddu einhvern um að lesa yfir textann til að koma í veg fyrir stafsetningar- eða innsláttarvillur.

### Starfsviðtalið

- Undirbúðu þig með því að að kynna þér viðkomandi fyrirtæki/stofnun, t.a.m. á viðkomandi heimasíðu.
- Vertu stundvís og snyrtileg/ur til fara.
- Biddu maka, góðan vin eða kunningja að taka þig í prufuviðtal og æfðu þig á að svara algengum spurningum.
- Svaraðu spurningum heiðarlega og á skýran og skilmerkilegan hátt.
- Vertu tilbúin/nn með nokkrar spurningar til atvinnurekandans, t.a.m. um hugsanlega starfspróun, menninguna í fyrirtækinu/stofnuninni og starfsaðstæður.

## Are you looking for work?

It is best to use all possible methods while looking for work, both formal and informal:

- Let friends and family know that you are looking for work.
- Put the word out on social media.
- Send application to companies and institutions even though they are not advertising jobs.

### CV

- Put your name and main contact info at the top and include a recent, clear headshot of yourself (photo of your face).
- Education - list your schooling by year (the most recently finished first), don't forget courses and other items categorized as continuous or additional education.
- Work experience - list previous jobs and employers (the most recent one first).
- Skills and knowledge - outline your computer and language-skills, social activities, volunteer activities and other experience or skills which could be useful on the job.
- Your main strengths as a worker - list all strengths such as people skills, organization and punctuality.
- List two to three persons of reference along with contact information. Remember to get their permission before sending the CV.
- Ask someone to go over the text to correct any grammar or spelling errors.

### Letter of introduction

- Keep the letter of introduction short and simple, no longer than one A4 page.
- Outline how your experience, knowledge and personality are useful on the job. Refer to the job description in the advertisement.
- If you lack knowledge of any factors be honest and say that you're ready to obtain the relevant knowledge and/or experience.
- At the end of the letter, declare yourself willing to have a job interview so that you may further explain your application.
- Ask someone to go over the text to correct any grammar or spelling errors.

### The job interview

- Prepare yourself by reading about the company/institution you are applying to on their website.
- Be punctual and dress professionally.
- Ask your spouse, good friend or acquaintance to interview you and practice answering commonly asked questions.
- Answer the questions honestly and in a clear and concise manner.
- Prepare a few questions for the employer, such as possible work education, the culture of the company/institution and working conditions.





## Viltu fylgjast með fréttum af baráttunni?

Facebooksíða og Instagram Eflingar eru sneisafull af fréttum líðandi stundar ásamt myndum og myndböndum af viðburðum félagsins. Kíktu einnig á heimasíðuna [www.efling.is](http://www.efling.is) þar sem hægt er að kynna sér ýmis réttindi og félagið sjálft.

## Want to keep up with the news of the fight?

Efling's Facebook page and Instagram are packed with news of current events along with photos and videos of the unions' events. You should also visit the website [www.efling.is](http://www.efling.is) where you can learn about various rights and the union itself.