

Fréttabréf AFLs

2. tbl. 2019

Dreift um allt Austurland

Ábyrgðarmaður: Sverrir Albertsson

Staðan í kjaraviðræðum

Allt hangir á vinnutímanum

Pattstaða í umræðum um vinnutíma átti stóran þátt í að viðræðum Starfsgreinasambandsins (SGS) við Samtök atvinnulífsins (SA) hjá Ríkissáttasemjara var slitið í byrjun vikunnar. Formaður AFLs Starfsgreinafélags á von á að félagsmenn séu tilbúnir í átök til að þrýsta á um gerð kjarasamnings ef á reynir.

AFL á aðild að þremur samningahópum af fjórum sem hafa verið að störfum. Í fyrsta lagi í gegnum Starfsgreinasambandið, í öðru lagi Samiðn, Samband iðnfélaga, og þriðja lagi Landssamband íslenskra verslunarmanna. Viðræðum SGS við SA var slitið á mánudag og þegar fréttabréf AFLs fór í prentun héngu viðræður Samiðnar á bláþræði. Samningaviðræður verslunarmanna eru langt komnar en það flækir stöðuna að 90% félagsmanna tilheyra VR sem er í samningahópi með Eflingu, Verkalýðsfélagi Grindavíkur og Verkalýðsfélagi Akraness, sem þegar hefur hafið verkföll.

Koma sér saman um aðgerðir

Aðgerðanefnd þeirra 16 félaga sem aðild eiga að samninganefnd SGS kom saman á þriðjudag en hennar hlutverk er að móta aðgerðir til að þrýsta á um gerð kjarasamninga. Fundinum var ekki lokið þegar fréttabréfið fór í prentun.



Hjördís Þóra kemur út af fundinum eftir viðræðuslitin á mánudag. Mynd: Ernir Eyjólfsson

Hjördís Þóra Sigurþórsdóttir, formaður AFLs og varaformaður samninganefndar SGS, segir að ekki sé farið að skoða hug félagsmanna til verkfalls að ráði. „Til þessa höfum við verið að reyna að ná samningum en næsta verkefni er að skoða aðgerðir. Í könnun sem AFL gerði í haust lýstu 60% þeirra sem svöruðu sig reiðubúin til að taka þátt í verkfalli. Ég hef ekkert annað í höndunum þannig ég vænti þess að félagsmenn séu tilbúnir í átök til að þrýsta á um gerð kjarasamnings ef til þess kemur.“

Krafa um styttingu vinnuvikunnar

Samninganefnd SGS kemur saman næsta mánudag, nema ef nýtt tilboð berst frá SA fyrir þann tíma. Hjördís á ekki von á miðlunartillögu frá sáttasemjara á þessu stigi.

Viðræður um vinnutíma eru það sem helst hafa vafist fyrir samningaviðræðunum. SA hafa viljað lengja dagvinnutímabilið upp í 7-18 líkt og er hjá iðnaðarmönnum en dagvinna hvers starfsmanns fer engu að síður aldrei yfir 40 tíma á

viku. Dagvinnutímabil SGS í dag er 8-17 og 9-18 hjá verslunarmönnum. Þá hafa SA viljað koma inn eftirvinnuákvæði, sambærilegu því sem er í samningi verslunarmanna, í hina samningana.

Verkalýðsfélögin hafa á móti talað fyrir styttingu vinnuvikunnar. „Það hefur verið krafa okkar, sem og hækkun dagvinnulauna. Við höfum gert kröfu um nýja launatöflu en hún hangir á þessu öllu. Markmið kjarasamninganna er að félagsmenn geti lifað af dagvinnulaunum,“ segir Hjördís.

Friðhelgi einstaklings og myndavélar

Viða á vinnustöðum hefur verið komið fyrir myndavélum til rafrænnar vöktunar. Þessar myndavélar eru oft settar til að tryggja öryggi starfsmanna eða af öðrum skýrum málefnalegum ástæðum. Um rafræna vöktun á vinnustöðum gilda reglur og þurfa fyrirtæki að virða þær.

Rafræn vöktun á aldrei að fara fram án málefnalegrar ástæðu og skal fyrirtæki tilkynna áform sín um vöktun til Persónuverndar. Þá er og

óheimilt að byrja vöktun vinnustaðar og eftirlit með starfsfólki nema að undangenginni kynningu fyrir starfsmenn þar sem vöktunin er kynnt og tilgangur hennar.

Persónuupplýsingar sem safnast við rafræna vöktun skal aldrei varðveita lengur en málefnaleg ástæða er til og óheimilt er að vinna úr upplýsingunum nema sá sem „vaktadur var“ sé upplýstur og viðkomandi á að hafa aðgang að þeim gögnum sem unnið er með.



Vaktavinna

AFL hefur nýverið látið gera auglýsingar um vaktavinnu: á íslensku, ensku og pólsku. Ekki virðist vanþörf á að fræða launafólk og fyrirtæki um fyrirkomulag við vaktavinnu því brot launagreiðenda á ákvæðum vaktavinnukaflanna eru fjölmörg.

Vaktavinna hefur verið stunduð á Íslandi í áratugi og fjölmörg fyrirtæki og stofnanir virðast ekki eiga í neinum vandræðum með að skipuleggja vaktir og greiða rétt álög. Önnur fyrirtæki virðast hins vegar ekki ráða við utanumhald vaktakerfa.

Í auglýsingum félagsins leggjum við áherslu á nokkur lykilatriði varðandi vaktavinnu. Í þessu sambandi er rétt að benda á að vaktaálög eru að öllu jöfnu greidd utan hefðbundins dagvinnutíma og eru mun lægri en yfirvinnuálag. Þess vegna eru ákveðnar reglur um það hvenær greiða eigi yfirvinnu og hvenær greiða eigi vaktaálög.

Það er t.d. ekki óþekkt að fyrirtæki kalli fólk út til vinnu með engum fyrirvara og greiði vaktaálag – af því vinna er kölluð „kvöldvakt“. Það er óheimilt.

Það er líka vel þekkt að fólk á „kvöldvakt“, t.d. á veitingahúsi, sé sent heim ef lítið er að gera og þá látið stimpla sig út. Það er líka óheimilt.

Alla breytilega vinnu utan dagvinnutíma á að greiða með yfirvinnukaupi. Skipulegar vaktir er heimilt að greiða með vaktaálögum.

Vaktavinnuákvæði eru nokkuð mismunandi milli kjarasamninga en sameiginlegt í nánast öllum samningum er:

- Það á að leggja fram vaktaplan með fyrirvara – allt að fjögurra vikna fyrirvara.
- Vaktir sem starfsmaður tekur og voru ekki á vaktaplani hans – eru aukavaktir og eiga að greiðast sem yfirvinna.
- Allar vaktir hafa fyrirfram ákveðna byrjun og endi. Vakt er t.d. frá 16:00 – 24:00. Þetta þýðir að starfsmaður á rétt til launa fyrir þennan tíma og ef viðkomandi er sendur heim vegna verkefnaskorts – á hann samt að fá vaktina greidda að fullu.
- Ef starfsmaður er látinn vinna á tvískiptum vöktum hvern dag – þ.e. mæta tvisvar með hléi á milli vakta – getur hann átt rétt á launum allan daginn og þá líka fyrir tímuna á milli vakta. AFL vann dómsmál um þetta atriði fyrir nokkrum árum og varð launagreiðandinn þá að greiða á aðra milljón í vangoldin laun vegna nokkurra mánaða.
- Samtals dagvinnutímar og vaktavinnutímar mega ekki vera umfram 173,3 (172) tímar á mánuði. Alla vinnu þar umfram skal greiða sem yfirvinnu. Í því sambandi er rétt að vekja athygli á því að launagreiðanda er ekki í sjálfsvald sett hvaða tíma hann flytur úr „vaktavinnu“ yfir í yfirvinnu en margir reyna að flytja tímuna sem greiða á með 45% álagi yfir í yfirvinnu og spara sér þannig kostnað. Það á að reikna hvern dag mánaðarins rétt m.v. dagvinnu og vaktavinnu þar til 173 tímum er náð og það sem eftir lifir mánuðinum á að greiða sem yfirvinnu hvort heldur það er að degi til eða um helgi.

Ráðningarsamningar

Þegar fyrirtæki eru að leita að og ráða gott starfsfólk er oft ýmsu lofað sem síðan er ekki staðið við. Það virðist vera regla að ef fyrirtækið ekki vill setja á blað það sem verið er að lofa stendur ekki til að standa við það.

Til dæmis hefur ungt fólk komið til okkar að hausti og sagt að því hafi verið lofað fullu starfi og fastri yfirvinnu. Síðan hafi vinnan ekki verið nema hlutastarf þegar á reyndi og sumartekjurnar minni en vonir stóðu til.

Í því tilviki myndi skriflegur ráðningarsamningur breyta miklu.

Ef starfshlutfall er 100% á ráðningarsamningi ber launagreiðandinn ábyrgð á því að greiða

100% laun og verkefnaskortur bitnar því ekki á launþeganum. En á sama hátt ber auðvitað starfsmaðurinn ábyrgð á því að skila fullri vinnu.

Launafólk ætti að gjalda varhug við fyrirtækjum sem ekki vilja ganga frá formlegum ráðningarsamningum við starfsmenn sína – hvort heldur er til lengri eða skemmri tíma. Á vef AFLs, svo og til dæmis vef Vinnuálagstofnunar, eru „fyrirmyndar ráðningarsamningar“ og því auðvelt að ná í eintak og fylla út.



For work outside regular daytime working hours you get paid either overtime pay or shift premiums. Shift premiums are significantly lower than overtime pay and therefore there are conditions set for when the payment of shift premiums is permitted.

The provisions for shift work may vary according to collective agreements-union contracts.

The following is shared:

- The shift schedule must be presented with specific advance notice. This differs depending on the collective agreement-union contract.
- Shifts have a fixed beginning and a fixed end – it is not permitted to send people home from a shift and in that way save on wage expenses. A shift must always be paid in full.
- All work that is performed in excess of a determined end of shift must be paid as overtime work.
- All those who do shift work are entitled to winter holiday.
- All work in excess of 173 hours per month must be paid as overtime.

The most common violations of the provisions of collective agreements-union contracts:

- Shift schedules made without adequate advance notice.
- The shift schedule is presented far too late.
- The shift schedule is changed arbitrarily – even daily.
- Shifts start and end at different times.

If the employer does not meet the requirements for shift work an overtime pay rate must be paid – this pay rate is 80% while shift premiums are 30% – 55%. (Differs according to collective agreement-union contract and the time within each 24 hour period).

Provisions regarding shift work are different according to which collective agreement-union contract is used. Therefore it is important to examine the relevant collective agreement-union contract in order to see which rules apply.

The principal collective agreements-union contracts of the members of AFL

- Collective agreement between SGS and SA
- Collective agreement between SGS and SA for restaurants, places of accommodation, service providers, entertainment companies and corresponding activities
- Collective agreement between SGS and the Icelandic Association of Local Authorities
- Collective agreement between SGS and the Minister of Finance on behalf of the Treasury (In addition there are several other agreements with smaller entities – see further details on the association website)

www.asa.is

AFL Labour Union | asa@asa.is | Tel. 470 0300



Za pracę poza zwykłymi godzinami płacona jest różna stawka nadgodzinną lub dodatek zmianowy. Stawka za dodatek zmianowy jest niższa niż stawka za nadgodziny i dlatego istnieją określone zasady dotyczące wypłacania dodatku zmianowego.

Stawki dodatku zmianowego mogą się różnić w zależności od poszczególnych umów zbiorowych.

Następujące rzeczy są jednakowe dla wszystkich dodatków:

- Plan zmianowy powinien być przedstawiony z odpowiednim wyprzedzeniem czasu. Czas różni się w poszczególnych umowach zbiorowych.
- Zmiany mają stały czas rozpoczęcia i zakończenia – nie zezwala się na wysyłanie pracownika do domu przed zakończeniem jego zmiany w celu zaoszczędzenia pieniędzy. Stawka powinna zostać wypłacona w całości.
- Praca wychodząca poza ustalone godziny zmianowe powinna być wypłacana jako nadgodziny.
- Wszyscy pracujący w systemie zmianowym mają prawo do urlopu zimowego.
- Każdą przepracowaną godzinę ponad 173 kłst. miesięcznie należy traktować jako nadgodzinę.

Najczęstsze nieprzestrzeganie zasad umów zbiorowych dotyczących pracy zmianowej:

- Plan pracy zmianowej utworzony z niewystarczającym wyprzedzeniem czasu.
- Plan pracy zmianowej utworzony za późno.
- Plan pracy zmianowej zmieniany odrębnie – nawet codziennie.
- Zmiany zaczynają się i kończą w różnym czasie.

Jeżeli pracodawca nie dotrzyma zasad pracy zmianowej, powinien wypłacić dodatek nadgodziny, wynoszący 80% podczas gdy dodatek zmianowy wynosi 30% – 55%. (W zależności od umów zbiorowych i czasu pracy).

Zasady dotyczące pracy zmianowej są zróżnicowane w zależności od umów zbiorowych. Dlatego ważnym jest sprawdzenie danej umowy zbiorowej i zapoznanie się z jej regulami.

Główne umowy zbiorowe członków związków zawodowych AFL

- Umowa zbiorowa SGS i SA
- Umowa zbiorowa SGS i SA dla przemysłu hotelarskiego, handlowego i restauracji i pokrewnych działalności
- Umowa zbiorowa SGS i Związek gmin
- Umowa zbiorowa SGS i ministerstwa finansów na rzecz państwa (Dodatkowo kilka umów z mniejszymi związkami – informacje na naszej stronie)

www.asa.is

AFL Związki Zawodowe rejonowe | asa@asa.is | Tel. 470 0300



Launþjófnaður eða þekkingarleysi

Í síðustu viku innheimti AFL fyrir fjóra mismunandi félagsmenn á aðra milljón króna í vangoldin laun. Þetta var bara venjuleg vika og engin stórmál í gangi. Fyrir þremur vikum innheimtum við um þrjár milljónir fyrir einn félagsmann í vangoldin laun, sem var reyndar með stærri einstaka innheimtumálum síðustu misseri. Það er því miður nokkuð stór liður í starfssemi verkálýðsfélaga að endurreikna laun og innheimta það sem vangoldið er.

Á hverjum tíma fá félagsmenn AFLs laun frá um það bil 500 launagreiðendum. Langflestir þeirra koma aldrei við sögu í innheimtumálum – þannig að það getur ekki verið svo flókið að reikna rétt laun. Á hinn bóginn eru það mikið til sömu fyrirtækin sem koma aftur og aftur inn á borð hjá félaginu vegna vanefnda á launasamningum eða fyrir hreinlega vísvitandi brot á kjarasamningum.

Hugtakið „launþjófnaður“ er nokkuð nýtt í þessari merkingu en þegar sama fyrirtækið er aftur og aftur staðið að því að svindla á starfsfólki og stela af því umsömdum launum – er ekki hægt að nota neitt annað nafn. Það eru þá ekki „vangoldin laun“ heldur stolin laun.

Þegar skautað er yfir málaskrá

AFLs skipta þau mál tugum ár hvert þar sem félagið freistar þess að fá laun leiðrétt og greidd rétt. Árangur félagsins er nokkuð góður og til undantekninga heyrir að félagið falli frá innheimtu eftir að mál fer af stað. Algengast er að viðkomandi launagreiðendur greiði kröfu félagsins áður en til afskipta dómstóla kemur – enda bætist þá við ærinn kostnaður.

Enskar leiðbeiningar skila sér

Síðustu ár er algengast að útlendingar sem koma til starfa að sumarlagi leyti til félagsins og má m.a. þakka kynningarherferð sem félagið hefur staðið fyrir á Facebook, Youtube og Instagram, en AFL auglýsti verulega síðasta vor og þá náðum við til um 80.000 einstaklinga sem heimsóttu heimasíðu okkar í kjölfarið og fengu þar aðgang að leiðbeiningum á ensku.

Málin sem koma til meðferðar eru af mörgum toga – á síðasta ári annaðist félagið launainnheimtu fyrir bandaríska konu sem kom að vinna hjá skyldmenni og taldi sjálf að hún væri með atvinnuleyfi og alla pappíra í lagi. Þegar vanhöld voru síðan á launagreiðslum og hún leitaði til okkar kom í ljós að umsókn um atvinnuleyfi hafði aldrei verið send. Félagið fór í innheimtu launanna og



Mynd úr safni AFLs. Hún tengist efni greinarinnar ekki með beinum hætti.

kærði viðkomandi launagreiðanda til lögreglu fyrir brot á lögum um atvinnuréttindi útlendinga.

Það eru engin tíðindi af rannsókn lögreglu en fyrir utan brot á lögum um atvinnuréttindi má bæta við að fjölmörg önnur lög eru brotin samtímis og viðkomandi starfsmaður var hvergi tryggður. Ef illa fer lendir kostnaðurinn allur á almenningi eins og margoft hefur sýnt sig.

Reyna að sleppa með Paypal

Algengustu skýringar þeirra sem brjóta á launafólki eru þekkingarleysi á kjarasamningum og svo til viðbótar að greidd séu svo góð jafnaðarlaun

að það bæti upp einhver „smábrot“. Þessar skýringar standast yfirleitt ekki skoðun. Það sem einkennir þessa launagreiðendur er yfirleitt hvers kyns óreiða á öllum skjölum – lélegir launaseðlar ef þeir eru þá yfirleitt afhentir, engin vaktaplön og ráðningasamningar.

Við höfum einnig verið að sjá vísvitandi tilraunir til að halda launafólki algerlega einangruðu og utan opinberra skráa – m.a. með því að launagreiðslur hafa farið beint á erlenda reikninga eða í gegnum „Paypal“ greiðslukerfið. Það má því segja að bortavilji einstakra launagreiðenda sé mjög einbeittur.

Úthlutun sumarhúsa 2019

Orlofsbæklingur 2019 er nú í dreifingu og á að vera kominn á öll heimili á Austurlandi þegar þetta fréttabréf kemur út. Ef misbrestur er á því er unnt að nálgast bæklinginn á heimasíðu félagsins. Í bæklingnum er kynnt framboð félagsins á orlofshúsum næsta sumar. Boðið verður upp á orlofshús á níu stöðum á landinu – alls 22 hús. Flest húsanna eru á Einarssstöðum en þar verður félagið með níu hús, fjögur hús eru á Illugastöðum í Fnjóskadal, þrjú í Ölfusborgum og eitt á hverjum hinna.

Opnað hefur verið fyrir rafrænar umsóknir á „mínum síðum“ á www.asa.is og einnig er unnt að sækja um á skrifstofum félagsins. Lokað verður fyrir móttöku umsókna á miðnætti 5. apríl og úthlutað verður á opnum fundi að Búðareyri 1, Reyðarfirði 9. apríl. Fundurinn hefst kl. 17:00.

Umsókn verður að vera um tiltekið orlofssvæði (í tilfelli Einarssstaða þarf líka að velja 2 eða 3 svefnherbergi) og tiltekna viku. Hægt er að gera varaumsókn einnig.

Þeir sem ekki hafa fengið úthlutað þrjú síðastliðin ár njóta forgangs við úthlutun en ef fleiri en ein jafnréttá

umsókn er um úthlutun er dregið á milli þeirra. Þeir sem ekki fá úthlutað skv. aðalumsókn sinni fara þá til afgangssk. varaumsókn ef enn eru laus hús eftir afgreiðslu aðalumsókna.

Greiða þarf leigu fyrir úthlutað hús að fullu fyrir 3. maí. Fyrst er send krafa fyrir staðfestingagjaldi sem er óundurkræft og þarf að greiða innan fárra daga og síðan er send bankakrafa fyrir eftirstöðvum.

Ógreiddum leigum verður síðan úthlutað aftur skv. biðlista og þegar kemur fram á sumarið og búið verður að hringja út þá sem sóttu um en

fengu ekki úthlutað – verður það sem umfram er af húsum sett á orlofsvef félagsins þannig að allir félagsmenn geti leigt sjálfir beint þau sem laus eru.

Það er rétt að vekja athygli á að möguleikar á að fá leigu endurgreidda ef félagsmenn hætta við – aukast til muna því fyrr sem fólk afbókar bústaðinn. Leiga er almennt ekki endurgreidd nema það takist að leigja húsið öðrum félagsmanni.

Fundarboð

Úthlutun orlofshúsa 2019

Almennur félagsfundur AFLs Starfsgreinafélags verður haldinn 9. apríl kl. 17:00 að Búðareyri 1, Reyðarfirði.

Eina dagskrárefni fundarins verður úthlutun orlofshúsa samkvæmt innsendum umsóknum.

Athugið: lokað verður fyrir móttöku umsókna á miðnætti 5. apríl.

AFL Starfsgreinafélag

Mínar síður – mín mál

-opið fyrir umsóknir um orlofshús á mínum síðum

Fyrir nokkrum árum opnaði AFL aðgang að mínum síðum félagsmanna á vef félagsins. Það hefur ekki farið fram formleg kynning á þessari þjónustu ennþá, þar sem verið er að þróa umhverfið og bæta. Nú er í fyrsta sinn boðið upp á að sækja um orlofshús í sumar á mínum síðum og því sjáum við nú ástæðu til að kynna þessa þjónustu.

Á myndinni hér til hliðar er mynd af mínum síðum félagsmanns sem gaf okkur leyfi til að nota síðuna til skýringar. Myndin er af forsíðu minna síða en dálkurinn til vinstri er upptalning á sérstökum flípum sem hægt er að opna ef félagsmaður vill skoða nánar einhvern flokkinn – t.d. fletta upp í iðgjöldum og prenta út eða skoða sérstaklega einhverja íbúðaleigu, mennta- eða sjúkrastyrki.

Stöplaritíð fyrir miðju er iðgjaldasaga félagsmannsins síðustu 12 mánuði og ef vantar þar meira en 1 – 2 síðustu mánuði er rétt fyrir félagsmann að hafa samband við félagið og vekja athygli á því.

Þar til hliðar eru dálkur með yfirliti yfir réttindi félagsmanna í orlofsjóði, sjúkrasjóði og menntasjóðum. Ef vantar mörg iðgjöld vegna vanefnda launagreiðanda getur það haft áhrif á réttindi viðkomandi.

Það er síðan í þeim dálki – þar sem unnt er að smella á hlekki til að bóka íbúðir og sækja um orlofshús nk. sumar. Það er fjarska einfalt og fljótlegt að sækja um (sjá mynd). Einungis þarf að velja svæðið sem viðkomandi vill vera á og síðan

The screenshot shows a member's dashboard with several sections:

- Upplýsingar:** Personal information and contact details.
- Atvinnurekendur (MAMJASONDJF):** A bar chart showing income and expenses over 12 months. A red circle highlights the 'Sækja um Sumarúthlutun 2019' link.
- Réttindi 12 mánuði:** Summary of benefits for the last 12 months, including Orlofsjóður, Sjúkrasjóður, and Menntasjóður.
- Sjúkrasjóður:** Details of health insurance contributions and benefits.
- Menntasjóður:** Details of education insurance contributions and benefits.
- Síðust hreyfingar:** A table of recent transactions.
- Notendaupplýsingar:** User profile information.

tímabil. Aðeins vegna Einarstaða þarf að velja stærð bústaðar en unnið er að endurbótum og lagfæringum á bústöðum félagsins og nýppgerðu bústaðirnir eru aðeins með tvö svefnherbergi en þeir eldri með þrjú.

Einnig er á síðunni hlekkur á orlofsbækling 2019 sem er í dreifingu núna.

Á mínum síðum er hægt að bóka orlofsíbúðir og kaupa hótélavísanir og aðra þjónustu sem Orlofsjóður félagsins veitir. AFL býður félagsmönnum upp á að kaupa þjónustu og greiða með kröfu í heimabanka eða að greiða með greiðslukorti. (Ath. ný debítkort eru jafngild kreditkortum). Umtalsverður hluti félagsmanna bókar þannig sjálfur orlofsíbúðir og greiðir fyrir, og þar sem bakvinnsla orlofskerfisins virkjar félagsskírteini viðkomandi félagsmanns sem

The screenshot shows the application form for the 2019 summer holiday house. It includes a search bar for holiday houses, a dropdown menu for 'Umsókn' (Application), and a 'Sendu umsókn' button.

lykilkort að íbúðum félagsins – er kerfið að verulegu leyti sjálfvirk. (Ath. aðgangskerfi er ekki í sumarhúsum félagsins og eru leiðbeiningar um lykila á hverjum leigusamningi).

Ný þjónusta hjá félaginu er í prófun – en það er að félagsmenn geti sótt rafrænt um sjúkradagpeninga

og/eða sjúkra- og menntastyrki. Viðkomandi félagsmaður hleður þá sjálfur inn viðeigandi skjölum og er rétt að vekja athygli félagsmanna á því að umsóknir eru ekki teknar til vinnslu nema öll viðeigandi skjöl séu með umsókn.

Orlofshús á Einarstöðum endurbætt

Umfangsmiklar endurbætur standa yfir þessar vikurnar á þremur orlofshúsum AFLs Starfsgreinafélags á Einarstöðum. Félagið á alls nítján hús þar sem byggð voru fyrir um 50 árum og hafa síðan verið nær óbreytt. Tvö húsanna voru lagfærð í fyrra og eitt árið þar áður.

Húsin verða öll lengd um einn metra, skipt er um öll gólf, allar innréttingar, húsgögn og baðherbergi endurnýjuð. Þá er herbergjaskipan breytt þannig

að svefnherbergjum er fækkað úr þremur í tvö og svefnplássum í þeim úr átta í fimm en þau stækka að sama skapi.

Nýju húsin voru teiknuð í samvinnu AFLs og Mannvits með þátttöku rýnihópa félagsmanna, hönnun og eftirlit er í höndum Mannvits en Tréiðjan Einir úr Fellabæ er aðalverktaki við endurbæturnar.



Þegar keyrt er um Einarstaði sést glögg að verið er að vinna í bústöðunum.



Búið er að lengja húsin á Einarstöðum. Oddur Logi Reynisson, smiður hjá Eini, bendir á sperruna sem áður markaði útenda hússins.