



HVAÐ MÆTIR ÚTLENDINGUM Á ÍSLENSKUM VINNUMARKAÐI?

Launaþjófnaður og fautaskapur

FÉLAGSMÁLAEILD ASI
SEPTEMBER 2019

Inngangur

Íslenskur vinnumarkaður hefur tekið miklum breytingum á undanförunum árum. Efnahagslegur uppgangur hefur leitt til verulegrar fjölgunar starfa og þá sérstaklega í vinnuafsfrekum atvinnugreinum á borð við ferðaþjónustu og mannvirkjagerð. Svigrúm fyrir innlent vinnuafli til að bregðast við aukinni vinnuafliþörf hraðvaxta og vinnuafsfrekra geira er takmarkað og ljóst að án aðkomu erlends launafólks hefði íslensku atvinnulífi reynst ómögulegt að manna aukin umsvif á undanförunum árum. Erlendum ríkisborgurum á íslenskum vinnumarkaði hefur fjölgað mikið síðustu ár, eru þeir nú um fimmtungur allra starfandi og hefur fjöldi þeirra ríflega tvöfaldast á einungis áratug.

Efnahagslegur uppgangur á sér þó dekkri birtingarmyndir. Á undanförunum árum hefur málum sem rata til stéttarfélaganna sem tengjast brotastarfsemi á vinnumarkaði og launabjófnaði fjölgað. Brot virðast fremur beinast að þeim hópum sem síður þekkja réttindi sín eða eru í veikri stöðu til að sækja rétt sinn, t.d. ungu fólki, aðfluttu verkafólki og tekjulágum.

Í nýlegri skýrslu Alþýðusambandsins er sjónum sérstaklega beint að brotastarfsemi á vinnumarkaði og launabjófnaði¹. Markmið rannsóknarinnar var að varpa ljósi á þessi brot sem starfsfólk verður fyrir. Rannsóknin byggir á gögnum úr þremur ólíkum áttum. Í fyrsta lagi voru skoðaðar launakröfur fjögurra af stærri aðildarfélögum Alþýðusambandsins og þær greindar m.t.t. bakgrunns félagsmanna og launagreiðenda. Í öðru lagi voru skoðaðar niðurstöður spurningakönnunar Gallup um brot á kjarasamningsbundnum réttindum einstaklinga á aldrinum 18–35 ára hér á landi. Í þriðja lagi var sama spurningakönnun framkvæmd á úrtaki erlendra félagsmanna innan aðildarfélaganna ASÍ.

Niðurstöður rannsóknarinnar benda til verulegrar tvískiptingar íslensks vinnumarkaðar. Annars vegar er það sá veruleiki sem meirihluti launafólks býr við þar sem brot á kjarasamningum eru fátíð eða nær óþekkt. Hins vegar er það veruleikinn sem mætir erlendu launafólki, ungu fólki og hinum tekjulægstu þar sem launabjófnaður hleypur á hundruðum milljóna króna ár hver. Meira en helmingur allra krafna sem aðildarfélögin fjögur gerðu á síðasta ári voru fyrir hönd erlendra félagsmanna en þeir eru aðeins um 19% launafólks á íslenskum vinnumarkaði og um 25% af félagsmönnum umræddra stéttarfélaganna. Um helmingur allra krafna kemur úr hótél-, veitinga- og ferðaþjónustu en hæstu launakröfurnar eru gerðar á fyrirtæki í mannvirkjagerð.

Niðurstöður spurningakönnunarinnar sem Gallup gerði fyrir ASÍ gefa vísbendingu um með hvaða hætti launabjófnaður kunni að birtast á vinnumarkaði. Í könnuninni voru þátttakendur spurðir hvort þeir teldu að brotið hafi verið á sér á vinnumarkaði, t.d. á réttindum um lágmarkskjör, um álagsgreiðslur, vinnutíma o.s.frv. Þegar svör þátttakenda voru skoðuð eftir bakgrunni mátti greina að erlent launafólk, tekjulágir og yngri aldurshópar eru í hættu á að verða fyrir brotum á kjarasamningsbundnum kjörum og réttindum. Líkleggra er að þessir hópar verði fyrir brotum á formreglum (t.d. fá ekki launaseðla eða ráðningarsamning), þeir eru líklegri til að verða fyrir

¹ https://www.asi.is/media/315797/islenskur_vinnumarkadur_2019_brotastarfsemi_130819_2.pdf

réttindabrotum (t.d. fá ekki veikindarétt, orlofslaun), lágmarkslauna og álagsbrotum (t.d. fá ekki greitt eftir kjarasamningi, fyrir yfirvinnu eða greitt stórhátíðarálag).

Þau brot sem birtast í áður nefndri rannsókn ASÍ eru eingöngu hluti af heildarumfangi launaþjófnaðar á íslenskum vinnumarkaði. Í fyrsta lagi endurspeglar launakröfur eingöngu þau mál þar sem atvinnurekendur hafa ekki brugðist við ábendingum stéttarfélaganna um leiðréttingu. Meirihluti mála fer hins vegar aldrei í kröfufurli. Í öðru lagi ef horft er á niðurstöður spurningakönnunar er einnig ástæða til þess að ætla að hún vanmeti möguleg brot í ljósi þess að úrtakið nær bara yfir almennt úrtak ungs fólks á aldrinum 18-35 ára og svo erlendra félagsmanna með skráð netfang hjá stéttarfélaginu. Staðreyndin er hins vegar sú að lítið er vitað um stöðu þeirra sem eru í mikilli hættu á að verða fyrir brotum á vinnumarkaði en sá hópur ratar ekki í almennt úrtak hjá Gallup og starfsmenn eru oft ekki í sterkum tengslum við stéttarfélag sitt.

Í raun hafa aðstæður erlends launafólks á íslenskum vinnumarkaði verið lítið rannsakaðar þar til á síðustu árum. Íslenskar rannsóknir sýna þó að erlent starfsfólk er að jafnaði með lægri laun en innlendir en munurinn er breytilegur eftir heimalandi og hve lengi einstaklingurinn hefur búið hérlendis². Þar að auki er erfitt fyrir erlent starfsfólk að fá menntun og starfsreynslu sína metna³ og fá þannig lægri laun en Íslendingar með sömu menntun⁴. Samhengi er á milli þess hve lengi fólk hefur starfað á Íslandi og hve mikil tengsl það hefur við land og þjóð sem gerir það líklega auðveldara að brjóta á þeim sem eru nýliðar á íslenskum vinnumarkaði⁵.

Skipuleg brotastarfsemi er óháð landamærum og upplýsingar frá ríkislögreglustjóra benda til þess að mansal þrífist hérlendis, þá sérstaklega í mannvirkjagerð og ferðaþjónustu. Greiningardeild ríkislögreglustjóra telur jafnframt að skortur á eftirliti með starfsmannaleigum ýti undir launaþjófnað og félagslegt undirboð⁶. Skortur er á aðgerðum til þess að vinna gegn brotastarfsemi og tryggja öryggi starfsmanna og eins hafa brotin hafa töluverð áhrif á aðra en bara þá sem verða fyrir þeim⁷. Þá reyna margir atvinnurekendur að hámarka hagnað sinn á kostnað launafólks með því að nýta sér þekkingarleysi eða bágar aðstæður þess.

Þrátt fyrir að ekki sé hægt að draga ályktanir um íslenskan vinnumarkað út frá erlendum rannsóknum þá benda þær einnig til að þess að frekar sé brotið á erlendu vinnuafla en innlendu og að það búi því við verri kost en innlendir. Þá kemur fram að mikill munur er á tíðni launaþjófnaðar milli atvinnugreina. Í rannsókn sem framkvæmd var í Bandaríkjunum kom fram þó

² Sjá: <http://hagstofan.s3.amazonaws.com/media/public/2019/fec8bbe4-6295-4fd6-8fce-35ef9a95d6ea.pdf>

³ Sjá "Here to stay? The rapid evolution of the temporary staffing market in Iceland": <http://www.irpa.is/article/view/a.2018.14.2.7>

⁴ Sjá: <http://hagstofan.s3.amazonaws.com/media/public/2019/fec8bbe4-6295-4fd6-8fce-35ef9a95d6ea.pdf>

⁵ Sjá "Sveigjanlegur vinnumarkaður og harkvinna erlends starfsfólks á Íslandi": <http://www.thjodfelagid.is/index.php/Th/article/view/153>

⁶ Sjá "Skipulögð brotastarfsemi á Íslandi: Áhættumatsskýrsla greiningardeildar ríkislögreglustjóra": <https://www.logreglan.is/wp-content/uploads/2019/05/Skip.-gl%C3%A6past.-endanleg-2019.pdf>

⁷ Sjá "Orsök, áhrif og afleiðingar brota á íslenskum vinnumarkaði. Hvað er til ráða?": https://skemman.is/bitstream/1946/32394/1/Ritgerd_loka_Rannveig.pdf

að starfsmenn í litlum fyrirtækjum væru líklegri til þess að verða fyrir brotum væri brotastarfsemin ekki bundin við þau⁸. Í rannsókn sem framkvæmd var í Ástralíu kom fram að aðeins 11% af erlendu starfsfólki sem hafði orðið fyrir lágmarkslaunabrotum reyndi að sækja launin sín. Meðal þess sem aðgreindi þá frá öðrum starfsmönnum í sömu stöðu var aðild að stéttarfélagi, að þeir þekktu til einhvers sem hafði leitað til stéttarfélags og þekking á lögbundnum lágmarkslaunum⁹.

Skýringar sem nefndar hafa verið í almennri umræðu á því að frekar sé brotið á erlendu vinnuafli eru til dæmis tungumálaörðugleikar, rentusókn atvinnurekenda og almenn vanþekking á réttindum starfsmanna á íslenskum vinnumarkaði. Þá hafa sumir haldið því fram að litið gæti verið á erlent verkafólk sem annars flokks íbúa og því þurfi ekki að uppfylla kjarasamningsbundin ákvæði og réttindi gagnvart þeim. Að auki hefur launamunur milli upprunalands starfsmanna og Íslands verið notaður til réttlætningar á því að ekki sé borin virðing fyrir réttindum erlends starfsfólks. Alla þessa þætti er nauðsynlegt að skoða betur. Komast þarf til botns í því hvort þær fullyrðingar eigi sér stoð í raunveruleikanum og þá að hve miklu leyti þessir þættir hafa áhrif á upplifun og reynslu erlendra starfsmanna af íslenskum vinnumarkaði.

Því hefur verið kallað eftir viðameiri rannsókn á aðstæðum erlends starfsfólks hér á landi til þess að veita betri innsýn í hvaða aðgerðir þurfi að ráðast. Niðurstöður úr fyrrnefndri skýrslu ASÍ sýna greinilega að þörf er á frekari rannsóknum hvað þetta varðar. Markmið þessarar skýrslu er að styðja við niðurstöður vinnumarkaðskönnunar ASÍ og veita betri innsýn í þau brot sem erlent vinnuafli verður fyrir á íslenskum vinnumarkaði. Markmið hennar er ekki að sýna fram á að um misrétti sé að ræða heldur að varpa ljósi á aðstæður og veita innsýn í eðli þeirra brota sem erlent vinnuafli verður fyrir hér á landi.

⁸ Sjá “Broken Laws, Unprotected Workers: Violations of employment and labor laws in America’s cities”: <https://www.nelp.org/wp-content/uploads/2015/03/BrokenLawsReport2009.pdf>

⁹ Sjá “Wage theft in silence: Why migrant workers do not recover their unpaid wages in Australia”: <https://static1.squarespace.com/static/593f6d9fe4fcb5c458624206/t/5bd26f620d9297e70989b27a/1540517748798/Wage+theft+in+Silence+Report.pdf>

Aðferðafræði

Niðurstöður byggja á viðtölum við starfsfólk af erlendum uppruna, reynslu úr eftirlitsferðum og upplýsingum frá starfsmönnum stéttarféлага.

Þátttakendur

Undirstaðan í rannsókninni eru viðtöl við 8 einstaklinga af erlendum uppruna.

| | Heimaland | Kyn | Aldur | Iðnaður |
|---|---------------|-----|-------|------------------------------|
| 1 | Serbía | kk | 34 | Matvælaframleiðsla. |
| 2 | Serbía | kvk | 25 | Matvælaframleiðsla. |
| 3 | BNA & Pólland | kvk | 29 | Veitingahús, afgreiðsla. |
| 4 | BNA | kk | 41 | Samskiptafulltrúi. |
| 5 | Portúgal | kk | 22 | Gistihús. |
| 6 | Ungverjaland | kk | 24 | Veitingahús, kokkur. Málari. |
| 7 | Grikkland | kvk | 36 | Gisti- og veitingahús. |
| 8 | Ungverjaland | kvk | 26 | Gisti- og veitingahús. |

Viðtölin fóru fram annars vegar í gegnum Skype eða Facebook messenger og hins vegar í persónu, á skrifstofu ASÍ og á kaffihúsi. Í einu viðtalinu voru tveir viðmælendur, en annars voru viðmælendur alltaf einir.

Takmarkanir

Það reyndist veruleg áskorun að fá erlent launafólk til að taka þátt í rannsókninni og almennt var starfsfólk ófúst til viðtals á vinnustað. Einnig var enginn sem starfaði í byggingariðnaði tilbúinn að taka þátt í rannsókninni. Ýmsar ástæður geta verið fyrir því; hræðsla við að missa vinnuna, tungumálaörðugleikar, yfirmenn eru oft á staðnum og erfitt að skapa traust þar sem hlutverk stéttarfélaganna eru ekki alltaf skýr í huga erlends starfsfólks. Auðveldara reyndist að nálgast starfsfólk í framlínustörfum, líklega vegna þess að þau höfðu meiri enskukunnáttu. Þrátt fyrir að hægt hefði verið að fá túlk voru það aðeins enskumælandi starfsmenn sem voru tilbúin að koma í viðtal. Því er rétt að benda á að niðurstöður lýsa ekki öllum brotum sem erlent starfsfólk verður fyrir og líklega ekki þeim alvarlegustu.

Framkvæmd

Leitað var eftir þátttakendum í eftirlitsferðum með stéttarfélagunum á Vestfjörðum, Suðurlandi og Reykjavík, í gegnum Facebook hópinn „Away from home - scammed in Iceland“ og með því að senda fyrirspurn á trúnaðarmenn VR. Til þess að koma til móts við að enginn viðmælandi hafði unnið í mannvirkjagerð var talað við eftirlitsfulltrúa vinnustaðaeftirlits ASÍ og aðildarfélaganna í byggingariðnaði til þess að fá innsýn í stöðu mála í atvinnugreininni.

Tilgangurinn með eftirlitsferðunum var að nálgast starfsmenn en einnig að fá tilfinningu fyrir aðstæðum. Í þeim fengust einnig gagnlegar upplýsingar frá starfsfólki stéttarfélaganna.

Fyrsta eftirlitsferðin var farin á þrjú byggingarsvæði á höfuðborgarsvæðinu 8. júlí. Dagana 9.-11. júlí var farið til Vestfjarða. Í þeirri ferð var komið við á Þingeyri, Flateyri, Suðureyri, Bolungarvík, Ísafirði, Súðavík, Hólmavík og á afskekktum ferðamannastöðum. Hinn 17. júlí var farið til Þorlákshafnar og Hveragerðis. Síðasta eftirlitsferðin var farin 23.-24. júlí um Suðurland, að Vík í Mýrdal.

Viðtölin voru tekin 17.07.19 - 08.08.19 og voru á samtalsformi, þ.e. opin en byggð á ákveðnum spurningaramma. Viðtölin voru aðlöguð að hverjum viðmælanda til þess að fá sem mestar upplýsingar. Viðmælendum var heitið trúnaði og persónugreinanlegar upplýsingar því fjarlægðar við framsetningu og túlkun niðurstaðna.

Þegar öll viðtölin höfðu farið fram hófst vinna við að flokka niðurstöðurnar saman í þemu og vinna úr þeim.

Niðurstöður

Af viðtölunum og samtölum við starfsfólk í eftirlitsferðum er ljóst að margir erlendir ríkisborgarar koma hingað til þess að vinna yfir sumarið, háannatímamann í ferðabjónustunni. Margir þeirra koma aftur og aftur. Aðrir ætla að setjast að á Íslandi, tímabundið eða til lengri tíma.

Allir nema einn viðmælandi komu til Íslands í þeim tilgangi að vinna. Viðmælandi #3 kom fyrst sem ferðamaður og vildi síðan prófa að búa og vinna hér á landi. Ástæður flutninga voru helst að laun hér eru hærrí en í heimalandi og til þess að flýja spillingu. Viðmælandi #1 sá greinar í heimalandi sínu um reynslu annarra af íslenskum vinnumarkaði. Aðrir áttu vini sem störfuðu hér og hvöttu þá til þess að koma. Viðmælandi #7 valdi Ísland því það var eina landið utan ESB sem var auðvelt að koma til án mikillar pappírsvinnu. Ímynd fólks af Íslandi, áður en það kom til landsins, var að landið væri jafnréttisparadís þar sem réttindi vinnandi fólks væru mikil og allir byggju við sömu réttindi.

Þeir viðmælendur sem höfðu unnið á fleiri en einum stað höfðu allir skipt um vinnustað vegna slæmrar reynslu og brotastarfsemi á fyrri vinnustöðum.

Þekking á réttindum

Flestir viðmælendur höfðu litla eða enga þekkingu á réttindum sínum þegar þeir komu til Íslands. Ástæður vanþekkingarinnar voru m.a. starfsstaðir voru á afskekktum stöðum, viðmælendur voru einangraðir, atvinnurekandendur gáfu villandi upplýsingar eða þeir vissu ekki hvert eigi að leita. Þá er áberandi út frá viðtölum og samtölum við eftirlitsfulltrúa að erlent starfsfólk er gjarnan lengi að átta sig á því að verið sé að brjóta á þeim. Ein ástæða er sú að þau bera saman eigin kjör hérlandis við kjör í heimalandi sínu sem gjarnan eru mun lakari. Fæstir atvinnurekendur leggja upp úr því að fræða starfmenn um réttindi sín og einhverjir halda vísitandi frá þeim upplýsingum.

Einhverjir viðmælenda vissu af því að það væru góð stéttarfélag og starfsmannavernd hér áður en þau komu en vissu lítið um réttindi vinnandi fólks. Viðmælendur #3 og #7 höfðu skoðað það efni frá stéttarfélagunum sem til er á ensku áður en þau komu til Íslands og töldu sig því hafa ágæta þekkingu.

Aðspurður sagði viðmælandi #4 að hann hefði viljað fá upplýsingar um að hann væri í stéttarfélagi og hvað það gæti gert fyrir hann áður en hann kom til Íslands. Þá talaði hann um að það hefði jafnvel verið gott að hafa lögfræðing viðstaddan þegar hann skrifaði undir ráðningarsamning í ljósi þess að atvinnurekandi hans bryti ítrekað gegn starfsmönnum sínum.

Allir viðmælendur voru sammála um að þekking þeirra á réttindum sínum hefði aukist eftir að þeir hefðu annað hvort haft samband við stéttarfélagin eða stéttarfélagin komið í eftirlitsferðir.

Tegund brota

Reynsla viðmælenda af íslenskum vinnumarkaði var afar misjöfn. Sumir töldu hana ágæta á meðan aðrir töldu hana hræðilega. Allir viðmælendur nema einn töldu að brotið hefði verið á sér á einhvern hátt. Þar að auki þekktu allir a.m.k. einn erlendan starfsmann sem hafði orðið fyrir slæmum brotum á íslenskum vinnumarkaði.

Viðmælandi #3 taldi sig ekki hafa orðið fyrir broti en segist hafa verið varaður við, af vinum og samstarfsfólki, að vera á varðbergi áður en hún réði sig í vinnu.

“They warned me against making the wrong decisions which had me be a bit more careful when looking for work.”

“Þau sögðu mér að passa mig á að taka ekki rangar ákvarðanir, sem lét mig vera á varðbergi þegar ég leitaði mér að vinnu.”

Viðmælandi #7 sagði að eðli brotanna fælist í formsatriðum.

“Well weirdly mostly on the details, that is what happens with most of us. Little things like for example the sick days, if we don’t go, working at a guesthouse without a contract, because we have a fever, we will not get paid for that day. Another one is the contract, so the workers can’t rely on 100% full time job. Very often the schedules are according to how the traffic is. So workers might be standing by, without working and work often times last minute and the schedule very often comes last minute so the workers can’t have a personal life in many cases.”

“Undarlegt nokk, þá er það aðallega í smáatriðunum, þau koma flestum okkar í koll. Litlir hlutir eins og veikindadagar. Ef við mætum ekki til vinnu því við höfum hita, og við störfum samningslaus á gistiheimili, þá fáum við ekki greitt fyrir þann dag. Annað er samningurinn, starfsfólkið getur ekki reitt sig á að fá 100% vinnu. Oft er vaktaplaninu breytt eftir því hversu mikið álag er á staðnum. Starfsfólkið er þá á hliðarlínunni, án þess að vinna, en stökkva inn á elleftu stundu og fá vaktaplan rétt í tæka tíð svo starfsfólkið hefur ekki einkalíf í mörgum tilfellum”

Hún sagði einnig að margir atvinnurekendur nýti starfsmenn í verkefni sem eru utan verksviðs þeirra og að þeir fái ekki greitt fyrir þau.

Ráðningarsamningar og launaseðlar

Mjög mismunandi var hvort viðmælendur höfðu fengið ráðningarsamning en flestir höfðu þurft að ganga á eftir því. Algengt er að samningar séu eingöngu á íslensku og að starfsmenn séu látnir

skrifa undir þá án þess að fá þá þýdda. Viðmælandi #4 segist hafa verið með ráðningarsamning þó hann hafi fengið greitt svart til að byrja með þar sem hann var ekki kominn með atvinnuleyfi. Fæstir höfðu fengið launaseðla og reyndist jafnvel erfitt að fá þá þegar óskað var eftir þeim.

Allir nema einn töldu sig vera í fullri vinnu en áttu erfitt með að segja til um það því þeir fengu hvorki ráðningarsamning né launaseðla.

“When workers start asking for the contract the employers are using this two month window, like “oh you don’t need a contract”. It’s not that I don’t need it, it’s that I can’t wait. But in cases without contract, a 100% job is assumed.”

“Þegar starfsfólk biður um ráðningarsamning nýta atvinnurekendur sér tveggja mánaða gluggann, segja kannski „æ, þú þarft engan samning.“ Það er ekki að ég þurfi hann ekki, heldur það að ég geti ekki beðið. En þegar fólk starfar án samnings er gert ráð fyrir 100% starfi.”

Erfitt getur verið að reikna út hver laun eigi að vera án þeirra upplýsinga sem koma fram í ráðningasamningum. Þá er einnig erfitt að meta hvort laun samsvari ábyrgð. Erlent vinnufólk er oft sett á lágmarkslaun þrátt fyrir að vera með mikla ábyrgð. Sama gildir um viðurkenningu á fagmenntun og starfsreynslu.

“Some things are not so clear to me, in regard of am I being paid for all the things that I am doing. I’m talking just about myself, because I’m doing a lot of things, multitasking. [...] I’m not really sure that the salary that I have covers it all. Of course, the guys in the office say that I have a good salary and that I had an increase from the beginning, from the beginners salary. A 42% increase in salary, it sounds like a lot. But then when you see the increase in duties it’s a lot more than 42%. It’s unclear how to rate the things I’m working and the salary I’m receiving for that work.”

“Fyrir mér eru sumir hlutir ekki alveg ljósir, til dæmis hvort ég sé að fá greitt fyrir allt sem ég geri. Ég er bara að tala um mitt tilfelli, því ég sinni mörgum verkum. [...] Ég er ekki viss um að launin sem ég fæ dekki það allt. Auðvitað segja náungarnir á skrifstofunni að ég sé að fá þryðileg laun og að ég hafi fengið yfirbargað frá upphafi. Hækkun um 42%, það hljómar eins og hellingur. En þegar þú lítur á þær skyldur sem bættust við, þá er það mikið meira en 42%. Það er erfitt að slá tölu á verkin sem ég sinni og launin sem ég fæ fyrir það.”

Viðmælandi #6 sagði upp eftir að hafa séð einn um veitingastað í nokkrar vikur.

“I was alone many times in the kitchen so I was responsible for the food going out and it’s a small bistro but still. I get kind of like almost minimum wage and with this even pay bullshit. [...]. We were understaffed, we don’t have enough people. I just said I don’t have to take this.”

“Ég var oft ein/nn að störfum í eldhúsinu og því ábyrg/ur fyrir matnum sem fór út. Þetta er lítil veitingastaður, en samt. Ég fæ svo til, næstum því, lágmarkslaun, og á þessu jafnaðarkaupsbulli. [...] Við vorum undirmönnuð, ekki nóg af starfsfólki. Ég sagði einfaldlega að ég þyrfti ekki að láta bjóða mér þetta.”

Launabrot

Viðmælandi #6 hafði unnið sem málari. Yfirmaður hans hafði ráðið fjóra óreynda einstaklinga og viðmælandinn fékk þau fyrirmæli að kenna þeim handbrögðin. Stuttu seinna fór yfirmaðurinn að kvarta yfir því hve hægt gengi. Starfsmaðurinn hafði þá sagt að það væri ekki skritið þegar hann þyrfti að sinna vinnu sinni ásamt því að kenna fjórum öðrum. Yfirmaðurinn hækkaði laun hans um 100 kr./klst. sem viðmælandinn taldi ekki samsvara aukinni ábyrgð og endaði því á að hætta.

Á einum vinnustað hafði viðmælandi #6 aldrei fengið borgað á réttum tíma. Hann þurfti sjálfur að spyrja oft í mánuði hvenær hann fengi borgað. Atvinnurekandi kenndi um slæmum efnahagsástæðum. Þetta olli því að starfsmenn fyrirtækisins gátu oft ekki borgað leigu á réttum tíma.

Jafnaðarkaup, yfirvinna og annað álag

Flestir viðmælendur fengu jafnaðarkaup og/eða ekki borgaða yfirvinnu og rauða daga. Þá virðist oft vera greiddur á lágmarkstaxti þar til 40 klst. vinnuviku er náð, óháð því hvort unnið er um kvöld eða helgar.

Viðmælandi #4 talaði um að samskipti við yfirmenn væru oft ekki á jafningjagrundvelli þar sem innflytjendur vissu lítið um réttindi sín.

“Mostly what they do is they try to reach an agreement with the immigrant, which is a very blackmailed agreement, saying ‘okay you want to earn more money? I let you, you can work more hours, but you will not be paid yfirvinna, so you will not be paid the extra hour.’”

“Mestanpart reyna þau að ná samkomulagi við innflytjandann, sem er mjög þvingað samkomulag, þar sem er spurt „vilt þú fá hærri tekjur? Ég skal leyfa þér það, þú mátt vinna lengur, en þú færð ekki greidda yfirvinnu, þú færð ekki aukatímann greiddan.“ ”

Orlof

Viðmælendur voru óvissir um hvort þeir fengu orlof. Sumir töldu sig fá það greitt en aðrir ekki. Einn segist ekki hafa fengið greitt orlof fyrr en hann fór til stéttarfélagsins. Þá var mörgum sagt að þeir fengu orlofið greitt út mánaðarlega en þó virtist ekkert benda til þess. Skortur á launaseðlum er ein ástæða þessarar óvissu, en flestir voru sammála um að m.v. útborguð laun fengu þeir ekki greitt orlof. Sama gildir um orlofs- og desemberuppbót.

“They paid me via [the bank], but they only gave me like 3 payslips and that was an issue because we had to prove at the union that I was working full time and I didn’t

have that evidence because of the paychecks. So I had to submit like screenshots of my working times because I didn't have payslips. But the union looked at the two payslips I'd given and they said there was no orlof, and that's one of the things we're suing them for, because they claimed that they paid me but on my paycheck it actually says zero."

"Þau greiddu mér gegnum [bankann], en gáfu mér bara einhverja þrjá launaseðla, sem var vandamál því ég þurfti að sanna hjá stéttarfélaginu að ég væri í fullu starfi og ég gat það ekki því mig vantaði launaseðla. Svo ég þurfti að senda skjáskot af vinnutímunum mínum því ég hafði ekki seðlana. Þegar stéttarfélagið skoðaði launaseðlana tvo sem ég kom með sögðu þau að það vantaði orlofsgreiðslur. Það er einn af hlutum sem ég er að krefja þau um, því þau sögðust hafa greitt orlof en á launaseðlinum segir að þær séu engar."

Viðmælandi #6 vann hjá sama fyrirtækinu í tæpt ár en fékk hvorki sumarfrí né greitt orlof þegar hann hætti. Hann sagðist jafnframt aldrei hafa fengið sumarfrí en hefur unnið hér á landi í tæp 3 ár.

"It was so hard also that I never had a proper holiday since I'm working here in Iceland. Like I'm so jealous people going back to Hungary [...] and being at home for a month or something."

"Það var líka mjög erfitt að fá aldrei almennilegt frí frá því ég hóf störf á Íslandi. Ég fyllist öfund þegar ég sé fólk fara heim til Ungverjalands [...] og fær að vera heima í mánuð eða eitthvað."

Svört vinna

Ein ástæða þess að erlent starfsfólk fær greitt svart er að það hefur ekki fengið atvinnuleyfi. Tveir viðmælendur höfðu reynslu af því.

"As an american citizen I also have a workpermit and all that. It was supposed to be submitted before I officially got the full time contract and then the day before leaving for Iceland I find out that he's not even been submitted the paperwork. We had a bit of an argument the day before I left and he said it would take a week, two at most, and then I go and I find out that it took another month to actually submit the work application. So I was basically working illegally for a few months."

"Sem bandarískur ríkisborgari er ég með atvinnuleyfi og allt það. Það átti að leggja það fram áður en ég fengi samning um fulla vinnu en daginn áður en ég lagði af stað til Íslands komst ég að því að gögnunum hafði ekki verið skilað inn. Við áttum í einhverjum erjum með það daginn áður en ég fór og hann sagði að það myndi taka viku, tvær í mesta lagi. Svo fer ég og kemst að því að það tók heilan mánuð að koma því í verk að leggja fram umsókn um vinnu. Svo ég var eiginlega að vinna svart í nokkra mánuði."

Viðmælandi #7 vann á Íslandi í tvo mánuði áður en hún fékk kennitölu. Yfirmaðurinn vildi ekki greiða henni laun þar sem hún var ekki með bankareikning en hún fékk fyrirframgreiddar 100.000 kr.

“They drove us to some office [...] to apply ourselves for kennitala, they did not interfere and we were waiting for our kennitalas for about four weeks. So I was already working at the place for 6 weeks unpaid with the excuse that they can not pay me cash. However they would not help my access to the bank to open an account. I opened an account maybe after two months of work. They gave me some advance of 100.000 and I had to again insist and ask for the rest of my money.”

“Þau óku okkur á einhverja skrifstofu [...] til að sækja um kennitölu. Þau hlutuðust ekki til um það og við biðum eftir kennitölu í um fjórar vikur. Ég hafði semsé unnið þar í sex vikur launalaust með þá afsökun að þau gætu ekki greitt mér með reiðufé. Hins vegar vildu þau ekki hjálpa mér að opna bankareikning. Ég opnaði reikning eftir á að giska tveggja mánaða störf. Þau gáfu mér fyrirfram hundrað þúsund krónur og ég þurfti að halda fast fram og biðja aftur um afganginn af peningunum mínum.”

Viðmælandi #5 leitaði til stéttarfélagsins vegna vangoldinna launa. Þegar fyrrverandi atvinnurekendur samþykktu að greiða honum launin buðu þau honum að fá greitt svart.

“When they fired me they offered me if I wanted to be paid in black [...] and I told them I would prefer with taxes because I know with taxes they have to give me kennitala, and also to pay the working union.”

“Þegar þau ráku mig buðu þau mér að fá greitt svart [...] og ég sagðist kjósa að greiða skatt, því ég veit að þá verður að útvega mér kennitölu og greiða iðgjöld í stéttarfélag.”

Viðmælandi #6 segist hafa unnið með hælisleitendum.

“[My boss] also hired like black workers, at least one guy [...] he was from Somalia and he was an asylum seeker so it was like freaking illegal and I’m not even sure he paid properly to this guy so I felt sorry for him kind of because it shouldn’t be like this.”

“[Yfirmaðurinn] réð líka svart starfsfólk, að minnsta kosti einn náunga [...] hann var hælisleitandi frá Sómalíu og það var kolólöglegt og ég er ekki einu sinni viss um að maðurinn hafi fengið rétt greitt, svo mér þótti mjög leitt fyrir hans hönd því það ætti ekki að vera þannig.”

Önnur brot

Uppsagnir

Þeir viðmælendur sem hafði verið sagt upp störfum sögðu að stuttu áður hefði þeim verið sagt að þeir væru að standa sig vel, þeim boðinn langtíma samningur eða annað sem benti til þess að allt væri með felldu. Margt bendir til þess að yfirmenn hafi notað uppsögn til þess að losa sig við starfsmenn sem vissu af því að verið væri að brjóta á þeim.

Viðmælandi #8 sagði að samstarfsfélaga hans hefði verið sagt upp fyrirvaralaust fyrir að biðja um ráðningarsamning. Ástæðan fyrir því að hann hafði beðið um að fá skriflegan samning var að hann taldi sig vera látinn vinna verk sem féllu utan verksviðs hans, svo hann vildi fá það staðfest með samningi.

Viðmælanda #5 var sagt upp skyndilega af illa rökstuddum ástæðum.

“I was fired for ridiculous reasons, because they were saying I was too slow at the dishwasher and at the housekeeping, and I wasn’t doing it with pleasure, they could see it in my face. [...] they were letting me leave two or three hours earlier both at the dishwasher and at housekeeping so it’s ridiculous to say I was being too slow.”

“Ég var rekinn af fjarstæðukenndum ástæðum, þau sögðu að ég hefði verið of sein/n við uppþvottavélina og í þrifum, og að ég væri ekki að njóta starfsins, þau gætu séð það á andlitinu mínu. [...] þau létu mig fara tveimur eða þremur tímum fyrr bæði við uppþvottavélina og þrifin, svo það er fjarstæðukennt að segja að ég hafi verið of hæg/ur.”

Hann telur ástæðu uppsagnarinnar vera aðra.

“I know why, because a friend of mine who came to visit me there, she did an interview with them and she found out they weren’t paying extra hours and so she didn’t accept the job offer. And when she visited I think they got conscious that if she knows then I also know that extra hours exist.”

“Ég veit hvers vegna það er, því vinur minn kom og heimsótti þarna, hún fór í atvinnuviðtal og komst að því að þau greiddu ekki yfirvinnu, svo hún samþykkti ekki starfið. Þegar hún kom urðu þau held ég meðvituð um að ef hún veit, þá veit ég líka að yfirvinna er til.”

Þetta var á gistihúsi á afskekktum stað svo hann þurfti að taka rútu til Reykjavíkur, þar sem ekkert nema óvissa beið hans.

Viðmælandi #8 hafði orðið veik og þegar hann skilaði inn læknisvottorði var honum sagt upp. Vikunni áður höfðu yfirmenn sagt viðkomandi að hann væri að standa sig vel. Hann hafði ítrekað óskað eftir því að fá greitt fyrir yfirvinnu án árangurs. Telur viðmælandi #8 það vera raunverulega ástæðu uppsagnarinnar.

“When I went in I was fired with no warning, nothing. The week before they were saying everything was going perfect, they were happy. Then suddenly - fired.”

“Þegar ég fór inn var ég rekinn án viðvörunar, ekkert. Vikuna fyrr höfðu þau sagt að allt væri í himnalagi, þau væru sátt. Svo allt í einu – rekin.”

Enginn af þessum einstaklingum fékk kjarasamningsbundinn uppsagnarfrest og sumir þurftu að leita til stéttarfélags til þess að fá greidd laun.

Sjálfbóðaliðar

Viðmælandi #8 hafði fyrst komið til Íslands þegar honum var boðið ólaunað starfsnám. Hann taldi að það væri eðlilegt og komst ekki að því að það væri ólöglegt að nota ólaunað starfsfólk í hagnaðarskyni fyrr en hann talaði við stéttarfélagið.

Algennt er skv. upplýsingum frá eftirlitsfulltrúum að hestaleigur og ferðaþjónustufyrirtæki sem selja hestaferðir séu reknar með vinnuafli sjálfbóðaliða Hestaleigurnar auglýsa sjálfar eftir sjálfbóðaliðum og „laun“ felast í húsnæði og mat. Eigendur hestaleiga segjast þó líka fá fjölda fyrirspurna frá erlendu fólki sem vilji fá tækifæri til þess að vinna með íslenska hestinum. Einn eigandi sagðist ekki vera viss hvernig hann ætti að bregðast við slíkum fyrirspurnum. Þar að auki benti hann á að það skekkti samkeppnisstöðu sína að greiða þeim laun sem vilja vinna sjálfbóðaliðastarf þar sem samkeppnisaðilar reki fyrirtæki sín og nýti starf sjálfbóðaliða. Þess má geta að sjálfbóðaliðastörf í framleiðslu á vöru og þjónustu eru ekki lögleg hér á landi.

Öðruvísi meðferð en Íslendingar

Almennt töldu viðmælandur muninn á framkomu yfirmanna á erlendu starfsfólki og Íslendingum liggja í því að Íslendingar væru á hærra launum. Þá finna erlendir starfsmenn fyrir virðingarleysi og að ætlast sé til meira af þeim en heimamönnum.

Það er ljóst að menningarlegur munur hefur áhrif. Vinnumenning er mismunandi eftir löndum. Í einni eftirlitsferð sögðu íslenskir starfsmenn að samstarfsfólk þeirra frá Póllandi settist aldrei niður og þeir hefðu þurft að segja þeim að þeir ættu rétt á kaffi pásam.

Viðmælandi #6 tók undir að vinnumenning væri mismunandi eftir löndum og að það breyttist ekki þó starfsmenn flyttu milli landa. Hann sagði að yfirmenn á Íslandi gerðu því meiri kröfur til þeirra en annarra starfsmanna en það væri ekki metið til launa.

“Many of us were like eastern european and really hard workers and I just didn't feel the respect towards the kitchen workers from the management.”

“Mörg okkar voru austur-evrópsk og harðdugleg og ég fann einfaldlega ekki virðingu gagnvart eldhússtarfsfólkinu af hálfu stjórnenda.”

Hann sagði að það væri reynsla hans að almenna reglan sé, ekki bara á Íslandi, að erlent starfsfólk fái borgað minna og að ætlast sé til meira af þeim.

Viðmælandi #8 var ekki viss um hvort ástæða þess að hún fengi lægri laun og minni virðingu en samstarfsmaður í sama starfi væri vegna þess að hann væri Íslendingur eða að hann væri karlmaður. Samstarfsmaðurinn hafði oft óskað eftir launahækkun og fengið hana strax, á meðan yfirmenn hlógu framan í viðmælanda #8 þegar hann bað um að fá borgað fyrir alla vinnutíma. Samstarfsmaðurinn fékk þar að auki gott meðmælabréf frá yfirmönnum þegar hann hætti en viðmælandinn ekkert. Þá sagði hann að Íslendingurinn hefði átt auðveldara með að finna sér nýja vinnu.

“When [he] applied for jobs, he applied to 12 jobs, he got 9 interviews, he got 8 job offers. I’ve been applying for over 400 jobs in 4 months and I’ve gotten 3 interviews, I’ve gotten rejected for a position because I don’t speak Icelandic.”

“Þegar [hann] sótti um störf, hann sótti um 12 störf, fékk níu viðtöl, átta atvinnutilboð. Ég hef sótt um yfir 400 störf á fjórum mánuðum og fengið þrjú viðtöl. Mér hefur verið neitað um stöðu því ég tala ekki íslensku.”

Viðmælandi #5 sagðist hafa fyllst öryggistilfinningu þegar hann sá að það væru Íslendingar á vinnustaðnum. Hann sagði það traustvekjandi og að þá væri minni líkur á að það yrði komið illa fram við hann fyrst að Íslendingar vildu vinna þar.

“The good thing that I saw here is that there are two or three Icelandic workers when I came. That made me feel safe.”

“Það var gott að sjá að það voru tveir eða þrír íslenskir starfsmenn hér þegar ég kom. Það gaf mér öryggistilfinningu.”

Sumir viðmælendur höfðu aldrei unnið með Íslendingum. Margir töldu að ástæðan fyrir því að fyrirtæki réðu aðeins erlent starfsfólk væri vegna þess að þau hafi litla þekkingu á réttindum sínum og því væri auðveldara að brjóta á þeim.

“There’s quite a lot of foreigners there but somebody told me it’s probably because foreigners don’t know their rights.”

“Það er talsvert um útlendinga þar en einhver sagði mér að það væri sennilega því þeir þekkja ekki rétt sinn.”

Viðmælandi #5 sagði jafnframt að kjarasamningsbrot virtust vera að færast í aukana og að atvinnurekendur treysti á að erlent starfsfólk kvarti ekki.

“Most of them are starting to get very loose on the labour codes, especially because the immigrants, we don’t know the labour codes. We think that the money we get is a lot compared to the money we get in our own countries so we don’t complain. But its a lie, my friends and I, we complain and we get fired.”

“Flestir eru orðnir frekar losaralegir í vinnulöggjöfinni, sérstaklega því innflytjendurnir, við þekkjum ekki regluverkið. Við höldum að launin séu há miðað við það sem við fáum í heimalandinu svo við kvörtum ekki. En það er lygi. Við, ég og félagar mínir, kvörtuðum og vorum reknir.”

Atvinnurekendur

Ljóst er af viðtölunum að margir atvinnurekendur líta á starfsmenn sem aukakostnað. Þegar illa gengur eru starfsmenn, laun þeirra, önnur starfskjör og launatengd gjöld fyrst til þess að verða fyrir niðurskurðarhnífnum.

Af eftirlitsferðum og samskiptum við stéttarfélagin er ljóst að þekkingarleysi margra atvinnurekenda í starfsmannamálum er mikið. Ný fyrirtæki geta átt í vandræðum til að byrja með. Það er þó aðeins hægt að bera þekkingaleysi fyrir sig ákveðið lengi og óeðlilegt að sömu vandamál komi ítrekað upp hjá sömu fyrirtækjum. Þekkingarleysi getur þó aldrei verið afsökun fyrir því að brjóta á starfsmönnum. Það er á ábyrgð atvinnurekenda að vera með hlutina á hreinu frá upphafi og gildir það jafnt með starfsfólk sem og aðra rekstrarþætti.

Erfið samskipti og hefndarráðstafanir

Í viðtölunum kom ítrekað upp að samskipti við yfirmenn voru erfið. Þar virðist skap yfirmanna, ógn og jafnvel niðurlægning af þeirra hálfu spila stóran þátt.

Fólk virðist almennt ekki leita til stéttarfélaga af hræðslu við afleiðingar fyrr en eftir að það eru hætt í vinnu. Þessi ótti virðist vera á rökum reistum. Viðmælandi #6 sagði að eftir að hafa leitað til stéttarfélagsins hafi fyrrverandi yfirmaður hans sagt vini hans, sem vann hjá sama fyrirtæki, upp störfum. Hann var kvaddur með þeim orðum að hann gæti kennt vini sínum um uppsögnina.

“[My boss] said ‘thank your friend that I have no more job for you’. So the next day I picked up my friend and we went together to the union.”

“[Yfirmaður minn] sagði, „þakkaðu vini þínum fyrir að ég hafi ekki frekari vinnu fyrir þig.“ Svo ég fór og sótti vin minn og við fórum saman í stéttarfélagið.”

Viðmælandi #8 hafði sagt yfirmanni sínum að ef ástandið batnaði ekki yrði hann að segja upp. Hann lofaði að taka sig á en það stóðst ekki og hann hélt áfram að öskra á starfsfólk. Viðmælandinn reyndi nokkrum sinnum að hætta en hélt áfram að framlengja uppsagnarfrestinn sinn í þeirri von að eitthvað breyttist en allt kom fyrir ekki.

“I gave him warnings, I gave him time, I gave him more than two months and after that I gave my two weeks notice and he became very angry at me and he gave away all my hours because this was in May, so there were a lot of red days I was supposed to work and he gave them all away to other people.”

“Ég gaf honum viðvaranir, gaf honum tíma, gaf honum meira en tvo mánuði, og eftir það allt gaf tilkynnti ég honum um uppsögn með tveggja vikna fyrirvaranum. Þá varð hann reiður og svipti mig öllum vöktum. Þetta var í maí, margir rauðir dagar sem ég átti að vinna, og hann gaf alla þá tíma til annars fólks.”

Í ljós kom að hann var að hefna sín á viðmælandanum fyrir að hætta. Hann talaði við yfirmanninn og þá sagði hann að viðmælandin væri slæmur starfskraftur. Þetta var ekki í samhengi við að stuttu áður hafði honum verið boðinn langtíma samningur hjá fyrirtækinu.

Sami viðmælandi hafði lent í svipuðu atviki á fyrri vinnustað. Þar var hann að vinna tveggja manna vinnu en fékk samt sem áður borgað minna en íslenskur samstarfsfélagi sem vann aðeins eitt stöðugildi. Hann talaði við yfirmann sinn og óskaði eftir því að fá greidda yfirvinnu fyrir þá tíma sem fóru yfir fulla vinnuviku. Viku seinna var viðmælandanum sagt upp.

“I didn’t ask for more money, I just asked to be paid for overtime and when I approached my boss *he called me crazy, he laughed in my face* and he told me if I’m not happy I can go back to just being a cleaner.”

“Ég bað ekki um hærri laun, bara um að fá yfirvinnuna greidda. Þegar ég nálgadist yfirmann minn um þetta sagði hann mig ruglaðan, hló í opið geðið á mér og sagði mér að ef ég væri ekki kátur gæti ég bara farið aftur í þrif.”

Viðmælandi #4 talaði um að yfirmaður hans ætti við drykkjuvandamál að stríða og léti það bitna á starfsmönnum. Fyrirtækið átti í fjárhagsvandræðum og hann sagði að yfirmaður hans hefði kennt honum um allt sem fór úrskaiðis. Aðspurður sagði hann að aðrir starfsmenn hefðu sömu reynslu. Sumir þeirra hefðu hætt en öðrum hafði ekki tekist að finna sér nýja vinnu og héldu því áfram að vinna hjá honum. Um einn samstarfsfélaga sagði hann:

“He knows what he does but the thing is the one in particular just can’t find any other job and keeps working there even though he has problems getting his salary. He defends his employer, kind of Stockholm syndrome, because he can’t find anything better.”

“Hann veit hvað hann er að gera en málið er að hann getur ekki fundið annað starf og heldur áfram að vinna hér, þótt hann lendi í vandræðum með að fá launin greidd. Hann stekkur til varna fyrir atvinnurekandann, Stokkhólmsheilkenni, bara því hann finnur ekkert betra.”

Það getur tekið á andlega að lenda í brotum. Nokkrir viðmælendur lýstu mikilli þreytu og kvíða, bæði á meðan þau voru í þeim aðstæðum og á meðan stéttarfélagin unnu að launakröfum þeirra.

“A week went by and I didn’t go to the office. I was just sick of seeing the guy. My cousins were visiting Iceland at the time and they told me to leave because I wasn’t looking very healthy.”

“Vika leið þar sem ég fór ekki á skrifstofuna. Ég var kominn með upp í kok af að sjá þennan náunga. Frændfólk mitt var í heimsókn og þau sögðu mér að fara því ég liti ekki út fyrir að vera heill heilsu.”

Viðmælandi #1 hafði á tilfinningunni að atvinnurekendur væru ósáttir við stéttarfélögin. Hann sagði að starfsmenn væru oft hræddir við að fara með mál til stéttarfélagsins því að það gæti komið í bakið á þeim.

“I have a feeling that the company and the employers are irritated by the unions, so we have a feeling that if we press some issues through the union we will have them backfire from the employer in some other things. Which can be in the boundaries of the law but it would make life a bit more difficult here. It’s really a double edged sword.”

“Ég hef á tilfinningunni að fyrirtækið og starfsfólkið sé pirrað á stéttarfélagunum. Við fáum á tilfinninguna að ef við ýtum á eftir hlutum gegnum stéttarfélagið, þá komi það í bakið á okkur gegnum atvinnurekandann með öðrum leiðum. Það getur verið innan ramma laganna en myndi gera okkur lífið leitt hér. Þetta er tvíeggjað sverð.”

Atvinnuleysisbætur

Tveir viðmælendur töluðu um að fyrrverandi yfirmenn hafi tálmað aðgengi þeirra að atvinnuleysisbótum. Atvinnurekendum ber að veita Vinnumálastofnun upplýsingar um starfshlutfall og starfslok en í þessum tilfellum neituðu þeir að gera það.

Viðmælandi #6 hafði sagt upp eftir að hafa orðið fyrir ítrekuðum launabrotum. Hann bað fyrrverandi atvinnurekanda um að fylla út áðurnefndar upplýsingar en hann neitaði, með þeim rökum að hann ætlaði ekki að taka þátt í því að viðmælandi #6 lifði á peningum skattgreiðenda. Seinna kom í ljós að þessi sami atvinnurekandi hafði ekki borgað skatt af launum. Að lokum fyllti hann þó út eyðublaðið en þá tók við annað vandamál. Í fyrsta lagi gat viðmælandinn ekki fengið bætur strax þar sem hann hafði sjálfur hætt í vinnunni. Þá hafði atvinnurekandinn einnig skrifað að hann hefði ekki verið í fullri vinnu, svo hann gat ekki fengið fullar bætur. Honum var bent á að leita til stéttarfélagsins og þar kom enn fremur í ljós að atvinnurekandinn hafði hvorki borgað stéttarfélagsgjöld né í lífeyrissjóð. Eftir töluverða vinnu, með hjálp stéttarfélagsins, var samþykkt að viðmælandinn fengi fullar bætur strax þar sem það hafði verið brotið á honum.

Viðmælandi #8 reyndi að sækja um atvinnuleysisbætur en þá lugu fyrrverandi yfirmenn hans og sögðu hann vera óábyrgan og að hann mætti ekki til vinnu.

“I had a problem with Vinnumálastofnun, because I wanted to go on unemployment while I find something more relaxing and they lied to the union and Vinnumálastofnun said I was irresponsible, I didn’t show up for work. But thankfully

I had all the messages and they were ruled in my favor: that I gave them notice, that I told them over and over that its not appropriate so in the end I got my benefits.”

“Ég átti í vanda með Vinnumálastofnun. Ég vildi fara á atvinnuleysisbætur meðan ég væri að leita að einhverju rólegra og þau lugu að stéttarfélaginu og Vinnumálastofnun sagði að ég væri óábyrg/ur. Ég hefði ekki mætt til vinnu. Sem betur fer hafði ég öll skilaboðin og málið féll mér í vil: ég hafði gefið þeim uppsagnarfrest, ég hafði sagt þeim trekk í trekk að þetta væri ekki viðeigandi, og að lokum fékk ég bæturnar.”

Húsnæði

Algengt er að atvinnurekendur í ferðapjónustu, sérstaklega í hótél-, gisti-, og veitingarekstri útvegi húsnæði fyrir starfsfólk sem þar er í vinnu. Húsnæði getur verið hluti af starfskjörum en er þá stundum notað sem kúgunartæki. Við slíkar aðstæður getur skapast ákveðið nauðungarsamband því starfsmenn eru háðir atvinnurekanda, bæði með húsnæði og fæði. Oft er vinnustaður fjarri byggð, starfsmenn eru bíllausir og komast hvorki lönd né strönd. Þegar og ef starfsmenn leita réttar síns er þeim sagt af atvinnurekendum að þeir skuli vera þakklátir fyrir að hafa frítt húsnæði.

“When the workers have some complaint, the [employers] usually go like “yeah, but you have free housing.”

“Þegar starfsfólk er með kvörtun, þá segja [atvinnurekendurnir] iðulega eitthvað á borð við „jújú, en þú færð frítt húsnæði.“ ”

“They told me, ‘you know it’s a big privilege to not pay rent here in Iceland’ - and then they fired me. So they also use it as blackmail.”

“Þau sögðu mér, „þú veist að það eru mikil forréttindi að borga ekki leigu á Íslandi“ – og svo ráku þau mig. Svo þau nota það líka sem kúgunartæki.”

Jafnvel þó starfsmenn borgi fyrir húsnæði sem atvinnurekendur útvega getur það verið notað sem kúgunartæki. Ef þeir segja upp eða eru reknir þá missa þeir húsnæðið og verða heimilislausir í ókunnugu landi. Margir hafa ekki efni á flugmiða heim, hvað þá að lifa af á meðan leitað er að nýrri vinnu.

Viðmælandi #5 þurfti að treysta á vini sem störfuðu líka á Íslandi til þess að hýsa hann eftir að hafa verið sagt upp fyrirvaralaust. Án þess hefði hann endað á götunni.

“We dont have family here, most of us don’t have friends here, so it’s not a choice where we live.”

“Við höfum ekki fjölskyldu hér, flest okkar eiga ekki vini hér, svo það er ekki okkar val hvar við búum.”

Viðmælandi #4 sagði að þó að hann hefði borgað leigu af húsnæðinu sem hann bjó í og að það væri ekki í eigu yfirmannsins hefði hann aldrei vitað hver raunverulegur leigusali var. Hann sagði jafnframt að yfirmaður hans hefði stjórnað öllum samskiptum hans við aðila utan fyrirtækisins, t.a.m. þegar sótt var um atvinnuleyfi skráði atvinnurekandinn heimilisfang sitt þrátt fyrir að starfsmaðurinn væri með húsnæði. Þannig fóru öll samskipti fram í gegnum yfirmanninn.

Áberandi var að viðmælendum fannst þeir háðir atvinnurekanda varðandi húsnæði. Þetta þýðir enn fremur að atvinnurekendur hafa vald yfir starfmönnum sem eiga erfitt með að komast úr slæmum aðstæðum.

Þá er algengt að þeir sem leigja húsnæði af atvinnurekanda séu að borga langt yfir markaðsverði. Sem dæmi hafði einn viðmælandi borgað 75.000 kr./mán. fyrir húsnæði sem hann deildi með 14-15 öðrum. Eitt klósett var í íbúðinni. Annar viðmælandi sem hafði unnið á gistiheimili borgaði 90.000 kr./mán. fyrir gistingu með 6 öðrum í herbergi. Hann komst síðar að því að hann var eini starfsmaðurinn sem borgaði leigu.

“The housing, which is well, from the places that I have in mind at least, and I have witnessed with my own eyes. It’s minimum and the price of the accommodation is not mentioned in the contract, so when the workers have some complain, the employers usually go like ‘yeah but you have free housing’.”

“Húsnæðið, það er ágætt, miðað við þá staði sem ég hef í huga og hef séð með eigin augum. Þetta er lágmarkskostur og verðið er ekki tiltekið í samningnum, svo þegar starfsfólk ber fram kvörtun yfir einhverju, þá segir atvinnurekandinn iðulega „já, en þú ert með frítt húsnæði.“

Stéttarfélag

Ljóst er af samræðum við erlent vinnufólk að stéttarfélagin eru mikilvæg. Algengt er að starfsmenn fái ekki upplýsingar og/eða laun nema í gegnum stéttarfélagið. Flestir viðmælendur sögðust borga stéttarfélagsgjöld í dag. Margir höfðu þurft að ganga á eftir því að þau væru greidd eftir að hafa farið til stéttarfélagsins út af vandamálum þar sem kom í ljós að ekki hafði verið greitt stéttarfélagsgjald af launum þeirra.

Af 8 viðmælendum höfðu 7 leitað til stéttarfélags vegna mögulegra brota. Hjá tveim snerust samskiptin um það að athuga hvort þau væru að fá greidd rétt laun. Hin höfðu vitað af því að verið væri að brjóta á þeim og leitað aðstoðar.

Hvernig voru samskiptin við stéttarfélagin?

Upplifun viðmælanda af samskiptum við stéttarfélagin voru vægast sagt mismunandi. Sumir höfðu mjög góða reynslu. Einn viðmælandi sagðist hafa fengið góðan stuðning og verið haldið upplýstum við framgang málsins sem stéttarfélagið var að aðstoða hann við. Margir töluðu um ómetanlegan stuðning og persónulega þjónustu.

Viðmælandi #8 talaði um að hann væri ánægð með hve áberandi stéttarfélagin væru hér á landi. Þó að hann hafi ekki sjálfur vitað af þeim þegar hann kom til landsins þá var fólk fljótt að benda honum á þau þegar hann lenti í vandræðum. Viðmælandanum fannst gott að vita hvert hann ætti að snúa sér og vita til þess að það væri einhver að hugsa um hagsmuni hans. Hann sagðist halda að erlendir starfsmenn vissu almennt af stéttarfélagunum en hefðu vissulega mismunandi reynslu af þeim. Sagði hann að þau væru dugleg að leiðbeina hvert öðru og hvetja til þess að leita sér aðstoðar. Hann sagði einnig að Facebook hópar sem væru ætlaðir erlendu starfsfólki á Íslandi væru sérstaklega gagnlegir.

“The moment I had a problem, people were telling me ‘go to the union, go to the union’.”

“Um leið og ég lenti í vandræðum sagði fólk mér, „farðu til stéttarfélagsins, farðu til stéttarfélagsins.“”

Viðmælandi #4 hafði leitað til stéttarfélagsins vegna ýmissa brota. Stéttarfélagið útvegaði honum lögfræðing til þess að sækja launin hans til atvinnurekandans. Hann sagðist telja að lögfræðingurinn hefði viljandi eyðilagt málið.

“The lawyer that the trade union hired to try to get my salary purposely botched the case against him. He got my case against him dismissed because he falsely claimed that he’d asked me for my address and that I never responded to him with my address. But I went through all my emails, I got no phone calls from the guy asking me for a postal office. [...] He basically lied to the court, saying that he tried to contact me asking for my address and there was a technical issue and it was my fault so the case got dismissed. I don’t think the lawyers in that small town had my interests at heart.”

“Lögfræðingurinn sem stéttarfélagið réði til að krefjast launanna minna klúðraði málinu vísvitandi. Hann fékk málinu mínu frávísað því hann sagði ranglega að hann hefði beðið mig um heimilisfangið mitt, og að ég hafi aldrei svarað því. En ég fór í gegnum alla tölvupóstana mína, fékk engin símtöl frá mannum til að fá hjá mér pósthöfn. [...] Hann laug fyrir rétti, sagði að hann hefði reynt að ná sambandi við mig til að fá pósthöfn og að það væri tæknilegt vandamál og mér að kenna, svo málinu var vísað frá. Ég held ekki að lögfræðingarnir í þessu litla þorpi hafi haft mína hagsmuni að leiðarljósi.”

Viðmælandi #7 hafði fyrst fengið mjög jákvæða upplifun þegar hann leitaði til stéttarfélagsins. Honum var sagt að þau myndu hafa samband við fyrirtækið og ganga frá þessu. Nokkru seinna þegar ekkert hafði gerst hringdi hann aftur og þau sögðu að það væri skrítið en þau myndu hringja aftur í fyrirtækið. Enn gerðist ekkert og hann segist eiginlega hafa verið búinn að gefast upp. Hann fór þó aftur að spyrja út í stöðu mála og fékk aftur sömu svör, að þetta væri skrítið og þau myndu hringja aftur.

“They gave me the impression that it was kind of my responsibility to go after them.”

“Þau gáfu mér þá tilfinningu að það væri á mína ábyrgð að ganga á eftir þeim.”

Hann gafst á endanum upp og komst síðar að því að aðrir starfsmenn höfðu átt í erfiðleikum með sama stéttarfélag. Margir hefðu farið oft til þess að biðja um upplýsingar um réttindi sín en verið sagt að ræða það við yfirmenn sína. Seinna hafði hann samband við Alþýðusambandið til þess að ræða hvort erlendir starfsmenn gætu komið upp neti þar sem þau heimsæktu vinnustaði og kynntu sig fyrir starfsfólkinu. Hugmyndin var í raun svipuð og með eftirlitsferðum stéttarfélaganna, að dreifa kynningarefni en einnig til þess að annað erlent starfsfólk vissi að það gæti leitað til fólks í svipaðri stöðu. Honum var bent á að tala við stéttarfélagið sitt en fékk aldrei nein svör frá því.

“She was very excited and brought me contact with a man here in the local union, who never ever replied back.”

“Hún var mjög spennt og kom mér í samband við mann hér hjá stéttarfélagi svæðisins, en hann svaraði aldrei.”

Nokkrir töluðu um að þó að stéttarfélögin virtust meina vel vantaði oft skilning á í hversu erfiðri stöðu skjólstæðingar þeirra væru. Viðmælandi #5 sagði að upplifun hans væri sú að stéttarfélögin gerðu sér ekki grein fyrir því hversu mikil völd yfirmenn hefðu yfir starfsmönnum sínum. Hann hafði leitað til stéttarfélagsins til þess að athuga hvort hann fengi greidd rétt laun. Stéttarfélagið hvatti hann til þess að segja samstarfsmönnum sínum frá réttindum sínum sem hann gerði. Einn starfsmaður klagði hann til yfirmannsins. Viðmælandinn sagðist þekkja til þess að fólk sem lenti í sambærilegu hefði verið rekið og þrátt fyrir að slíkt sé ólöglegt þá gæti stéttarfélagið ekki hjálpað þeim með húsnæði eða aðrar lífsnauðsynjar.

“I don’t think the unions are ignorant or unconscious, maybe a bit unconscious of how much power the bosses have upon us and how much it can be hard to be fired. [The union] asked me to tell all my colleagues about their rights. I was fired because a colleague snitched me to the boss because they had a special agreement with the boss. So when they tell us to tell all these colleagues, they must also realize that a lot of workers find it an obstacle to speak with the working union because they know when the working union comes they’re afraid they will say ‘okay a worker called’, so [the bosses] find the worker that called the union and fire him. Even if that’s illegal, the working union does not have houses to give in case of immigrants being fired.”

“Ég held ekki að stéttarfélögin séu fáfróð eða ómeðvituð, kannski smá ómeðvituð um hvaða völd yfirmenn hafa yfir okkur og hversu erfitt það getur reynst að vera rekinn. [Stéttarfélagið] bað mig að segja öllum vinnufélögum mínum frá réttindum sínum. Ég var rekinn því einn þeirra klagði mig til yfirmannsins, sá aðili var með sérstakt samkomulag við yfirmanninn. Þegar fólk segir okkur að upplýsa alla vinnufélaga okkar, þá þurfa þau að

gera sér grein fyrir að fyrir marga verkamenn er það þröskuldur að tala við stéttarfélagið, því þeir vita að þegar félagið kemur þá er hætt á að það segi „jæja, starfsmaður ykkar var að hafa samband.“ Þá finna [yfírmennirnir] út hver það var sem hafði samband við stéttarfélagið og reka hann. Jafnvel þótt það sé ólöglegt, þá hefur stéttarfélagið ekkert hús til að leyfa innflytjendum sem eru reknir að búa í.”

Afstaða til íslenskra stéttarféлага - “It’s a whole different thing”

Allir viðmælendur voru sammála um að stéttarfélög á Íslandi væru betri en í öðrum löndum þar sem þau höfðu unnið. Margir töluðu um spillingu í stéttarfélögum í heimalandi sínu og að þeim væri alveg sama um hag launafólks. Viðmælendur töluðu um að félögin væru öflug og að mikilvægt væri að hafa aðgang að upplýsingum, lögfræðingum og styrkjum, t.d. fyrir íslenskukennslu.

Viðmælandi #1, sem hafði uppgötvað Ísland vegna greina um reynslu samlanda sinna, sagði að í greinunum væri talað vel um stéttarfélögin, að þeim væri annað um velferð starfsmanna og að þau hefðu alvöru völd.

“They were praising the unions and they have some real power here. So it’s like a whole different ball-game here than in other countries.”

“Þau hrósuðu stéttarfélagunum og þau eru víst með raunveruleg völd hér. Svo það er algerlega annað landslag en í öðrum löndum.”

Mannvirkjagerð

Þar sem ekki tókst að fá neinn viðmælanda úr mannvirkjagerð verður umfjöllun um stöðu mála í þeirri atvinnugrein eingöngu byggð á samræðum við eftirlitsfulltrúa og reynslu úr eftirlitsferðum. Það hve erfitt er að fá viðmælendur úr þessum geira segir í sjálfu sér ákveðna sögu. Eins og áður kom fram benda niðurstöður úr fyrrnefndri skýrslu ASÍ til þess að launakröfur í þessari atvinnugrein séu að meðaltali hærri en í öðrum geirum.

Erlent starfsfólk í mannvirkjagerð kemur í mörgum tilvikum til landsins til þess að vinna í stuttan tíma, í eitt verkefni og er síðan sent annað. Starfsfólk í mannvirkjagerð er gjarnan einangrað, með mjög takmarkaða tungumálabeckingu og samskipti fara oft í gegnum einn verkstjóra sem talar ensku. Stuttur starfsaldur á Íslandi eykur líkur á að starfsfólk þekki ekki réttindi sín sem hefur í för með sé að staða þeirra á vinnumarkaði getur verið viðkvæm.

Þar sem mannvirkjagerð er ekki þjónustustarf þarf starfsfólk ekki að eiga í samskiptum við viðskiptavini og því er almennt ekki gerð krafa um ensku- eða íslenskukunnáttu. Tungumálaörðugleikar bætast því við sem ástæða fyrir að það er erfitt fyrir starfsfólk að kynna sér réttindi sín. Í eftirlitsferðum virtist vera samhengi á milli þess hve mikla ensku starfsfólk kunnir og hversu taugaóstyrkt það var í samskiptum við eftirlitsfulltrúa. Þeir sem töluðu litla eða enga ensku höfðu minni skilning á aðstæðunum og virtust vera hræddari en aðrir.

Samkvæmt eftirlitsfulltrúa fá starfsmenn oft jafnaðarkaup og fá jafnvel greitt undir taxa. Einnig virðist það vera þannig að þeir einu sem hafa menntun sem tengdist viðkomandi starfi koma aldrei að vinnunni, heldur eru ráðnir inn sem verkstjórar.

Vinnuslys geta verið töluvert alvarlegri í byggingariðnaði en í öðrum geirum. Hlutverk vinnueftirlitsins og vinnuverndarlaga¹⁰ er að tryggja öruggt starfsumhverfi en ítrekað kemur upp að fyrirtæki í byggingariðnaði fylgja ekki reglum um aðbúnað sem eykur enn frekar líkurnar á slysum.

Í einni eftirlitsferð kom fram að nýlega hefði erlendur starfsmaður lent í alvarlegu vinnuslysi. Yfirmenn höfðu hvatt hann til að fara aftur heim til sín, undir því yfirskeyni að það væri betra að vera umkringdur fjölskyldu í þessum aðstæðum. Starfsmaður sem rætt var við taldi að hin raunverulega ástæða gæti hafa verið að fyrirtækið vildi komast hjá því að greiða honum bætur.

Þeir sem hafa ekki atvinnuleyfi á Íslandi (og sjálfboðaliðar) eru réttindalausir þegar kemur að vinnuslysum hér á landi. Þá sagði eftirlitsfulltrúi að starfsmaður hefði slasast við vinnu og verið keyrður á spítala. Þar var sagt að hann væri ferðamaður sem hefði dottið úr tré, og því myndi ferðamannatrygging starfsmannsins duga honum.

Eftirlitsfulltrúi sem rætt var við var taldi að því hærra sem hlutfall Íslendinga á vinnustaðnum væri, þeim mun minna væri um brot á erlendum starfsmönnum. Íslendingar væru líklegari til þess að þekkja rétt sinn og atvinnurekendur því líklegri til að virða kjarasamninga við alla.

Vinnueftirlit stéttarfélaganna

Erlent starfsfólk hefur ekki sömu tengsl og þekkingu og þeir sem alast upp hérlendis. Það er því mikilvægt að stéttarfélögin vinni að því að skapa tengsl við starfsfólk af erlendum uppruna. Stéttarfélögin hafa heimild¹¹ til þess að fara í eftirlitsheimsóknir á vinnustaði til að ganga úr skugga um að atvinnurekandi og starfsmenn starfi í samræmi við gildandi lög, reglugerðir og kjarasamninga¹².

Eins og áður hefur komið fram er erlent starfsfólk oft smeykt við að tala við stéttarfélög og eftirlitsfulltrúa. Helstu ástæður fyrir því eru líklega vanþekking á hlutverki stéttarfélaganna vegna þess að í margir koma frá löndum þar sem stéttarfélögin njóta ekki sömu virðingar og hér á landi. Þá spilar þrýstingur frá atvinnurekendum, hræðsla við brottrekstur eða aðrar hefndaraðgerðir, einnig stórt hlutverk.

¹⁰ Lög nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum

¹¹ Skv. lögum nr. 42/2010 um vinnustaðaskírteini og eftirlit á vinnustöðum og samkomulagi ASÍ og SA.

¹² Nánar: www.skirteini.is

Markmið eftirlitsferða stéttarfélaganna er því að stórum hluta að veita upplýsingar og byggja upp traust. Eftirlitsfulltrúar töluðu um að í þeim kæmu oft svæsnustu brotin fram því oft væri það fólk sem verður fyrir mestri kúgun sem þeir ekki að leita sér hjálpar.

Lokaorð og tillögur að umbótum

Reynslusögur viðmælenda rímuðu vel við niðurstöður vinnumarkaðsskýrslu ASÍ. Algengustu brotin voru svipuð og þau sem þar koma fram en þó bættist við ný vídd: hlutur atvinnurekenda í upplifun erlends starfsfólks á íslenskum vinnumarkaði. Einnig komu fram áhugaverðar upplýsingar um reynslu erlends starfsfólks af samskiptum við stéttarfélög.

Þrátt fyrir að leitast hafi verið eftir því að ræða við viðmælendur í fjölbreyttum störfum og stöðum voru allir viðmælendur enskumælandi, margir með háskólamenntun og flestir þekktu fólk utan vinnustaðarins sem gat veitt þeim upplýsingar um réttindi þeirra. Það má því gera ráð fyrir að þeir sem eru í viðkvæmstu stöðunni séu enn falinn hópur.

Auðveldara er að brjóta á þeim sem þekkja ekki réttindi sín og alltaf virðist vera til fólk sem er tilbúið að misnota starfsfólk í veikri stöðu. Ýmsir atvinnurekendur virðast eingöngu líta á starfsfólk sitt sem aðföng en ekki manneskjur. Það birtist helst í því að frítími þeirra er ekki virtur¹³, þau fá ekki kjarasamningsbundin laun og eru fyrst að fjúka þegar rekstur gengur illa. Þá er þeim sagt upp fyrirvaralaust og ástæðurnar oft einfaldlega að starfsfólkið hafi leitað réttar síns.

Þrátt fyrir að hafa skoðað efni frá stéttarfélaginu finnst fólki samt erfitt að átta sig á réttindum sínum, sérstaklega þegar kemur að launum. Án ráðningarsamninga og launaseðla er erfitt að gera sér grein fyrir því hvort greitt sé fyrir alla tíma og hvort álag sé greitt. Við það bættist að fólki finnst erfitt að gera sér grein fyrir hvað það eigi að fá í laun m.t.t. ábyrgðar.

Vannýtt menntun innflytjenda miðað við þau störf sem þeir sinna er þekkt vandamál, þ.e. að þeir fá ekki vinnu tengda menntun sinni¹⁴. Einn viðmælandi talaði um að hann fengi ekki vinnu sem samræmdist menntun hans sökum skorts á íslenskukunnáttu. Þó að það sé ekki eiginlegt brot þá er mikilvægt fyrir stjórnvöld að beita sér gegn því að innflytjendum sé haldið frá störfum.

Ljóst er að fyrir þá sem hyggjast setjast hér að til lengri tíma getur íslenskukunnátta skipt sköpum, bæði varðandi vinnu og aðra félagslega þætti þar sem tungumálaörðugleikar eru oft hindrun. Allir viðmælendur voru meðvitaðir um að stéttarfélögin byðu upp á niðurgreiðslu á íslenskunámskeiðum. Þó eru margir sem eiga erfitt með að sækja íslenskukennslu, t.d. vegna þess að vinnustaðurinn er á afskekktum stað. Tveir viðmælendur nýttu tímann sem þau voru á atvinnuleysisbótum til þess að læra íslensku í von um að það myndi auðvelda aðgengi þeirra að vinnu.

Brot á vinnumarkaði hafa áhrif á fleiri en þá sem verða fyrir brotinu, t.d. brot eins og launaþjófnaður. Samkeppni í viðkomandi atvinnugrein verður bjöguð þar sem rekstrarskilyrði eru

¹³ T.d. vaktaplön birt seint og fólk kallað til vinnu með litlum fyrirvara.

¹⁴ Sjá: <http://hagstofan.s3.amazonaws.com/media/public/2019/901e98bb-a182-4dc1-9059-261b7bea719b.pdf>

erfiðari fyrir þá sem fylgja lögum. Það dregur því úr samkeppnishæfni þeirra fyrirtækja sem fara að lögum.

Launakröfur¹⁵ meðal aðildarfélaganna Alþýðusambandsins hlaupa á hundruðum milljóna ár hvert og þar sem ljóst er að stór hluti brota berst aldrei á borð stéttarfélaganna má gera ráð fyrir að upphæðin sé hærri. Þá verður ríkissjóður af miklum skatttekjum sem hefur áhrif á alla landsmenn.

Umbætur

Miðað við ofangreint má benda á nokkur úrlausnarefni til að bæta stöðu erlendra starfsmanna og styrkja verkalýðsfélögin í baráttu þeirra gegn launaþjófnaði og annarri brotastarfsemi á vinnumarkaði.

Í fyrsta lagi þarf að auka viðurlög vegna brota gegn launafólki. Eins og staðan er í dag borgar sig fyrir óheiðarlega atvinnurekendur að halda áfram að brjóta á starfsfólki sínu. Ljóst er að aðeins hluti þeirra sem verða fyrir launaþjófnaði leita til stéttarfélaganna og enn færri fá laun sín endurgreidd að fullu. Fyrirtækin hirða restina. Þörf er á aðgerðum sem beinast gegn því að atvinnurekendur geti hámarkað hagnað sinn með því að brjóta á starfsfólki.

Í öðru lagi er mikilvægt að tryggja betri þekkingu atvinnurekenda á starfsmannamálum. Atvinnurekendur ættu að þurfa að uppfylla ákveðin skilyrði til þess að fá að hafa starfsfólk á sínum vegum, þekkja kjarasamninga og lagaumhverfi.

Í þriðja lagi mætti fjölga stöðum sem stéttarfélagin hafa rétt á að fara í eftirlitsferðir. Vinnustaðaeftirlit stéttarfélaganna, þar sem það er til staðar, virðist hafa skilað árangri og vera taugin á milli starfsfólks og réttinda þess. Aukin fræðsla og eftirlit eykur líkurnar á því að erlent starfsfólk leiti til stéttarfélaganna¹⁶. Það þarf því að efla enn frekar eftirlit á vinnumarkaði og upplýsingaflæði til starfsmanna og atvinnurekenda.

Í fjórða lagi er mikilvægt að reglum verði breytt þannig að ráðningarsamningar liggi fyrir strax við ráðningu og að viðurlög séu við því ef atvinnurekendur virða það ekki. Til mikilla bóta væri fyrir launafólk í viðkvæmri stöðu að tilskipun Evrópusambandsins um að ráðningarsamningar skuli vera til staðar við upphaf starfs¹⁷ verði innleidd sem fyrst. Í dag hefur atvinnurekandi 8 vikur til þess að gera ráðningarsamning sem þýðir að starfslýsing og kjör geta verið óljós í langan tíma.

Það eru ekki aðeins stjórnvöld sem þurfa að bregðast við heldur er mikilvægt að samtök atvinnurekenda leggi verkalýðshreyfingunni lið við að berjast gegn misnotkun starfsfólks,

¹⁵ Þ.e. þau mál sem eru ekki leyst utan dómstóla.

¹⁶ Sjá: <https://www.ruv.is/frett/milljonum-stolid-af-erlendu-launafolki?fbclid=IwAR2wEWhVMXXShly6apf1LGNKhARe8wp9z3sZZsNDMR2HyD2fYPamfOUm6A>

¹⁷ Nánar: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX%3A32019L1152&qid=1565617259557&from=EN&fbclid=IwAR0y_reDRdVUXojazxroZ8NEADdrllrW9dh3PvQhynh2Xglhc7HrmS-u2aA

launaþjófnaði og öðrum kjarasamningsbrotum. Það er einnig hagur félagsmanna þeirra að allir sitji við sama borð.

Enn fremur er ljóst að skortur er á úrræðum þegar starfsfólk er rekið eða segir upp og missir húsnæði sem atvinnurekandi útvegaði. Þar þurfa að koma til félagsleg úrræði þegar fólk með ekkert félagslegt net í kringum sig lendir á götunni í einni svipan, jafnvel peningalaust.

Þar að auki er mikilvægt að stéttarfélögin samræmi vinnubrögð og bæti verkferla þar sem þörf er á slíku. Í frásögnum viðmælenda er áberandi að þau hafa mismunandi reynslu af stéttarfélögunum og virðist reynslan að miklu leyti fara eftir því til hvaða stéttarfélags var leitað. Þar getur mismunandi styrkur og stærð stéttarfélaga haft áhrif enda eru þau misvel í stakk búin að takast á við launaþjófnað og sinna eftirliti og úrvinnslu þess.

Þörf er á að stjórnvöld vinni náið með verkalýðshreyfingunni og bregðist við brotastarfsemi á vinnumarkaði. Í lok janúar sl. skilaði samstarfshópur félags- og barnamálaráðherra um félagsleg undirboð og brotastarfsemi á vinnumarkaði sem skipaður var fulltrúum ráðuneyta, sjórvaldsstofnana og aðila vinnumarkaðarins, af sér tillögum¹⁸. Í tengslum við kjarasamninga sem undirritaðir voru 3. apríl sl. gaf ríkisstjórnin út yfirlýsingu um aðgerðir gegn félagslegum undirboðum byggðum á tillögu fyrrnefnds samstarfshóps, auk þess sem fjalla á um kröfur ASÍ um févítí vegna launaþjófnaðar¹⁹. Nauðsynlegt er að allir leggist á eitt svo hægt sé að hrinda endurbótum í framkvæmd sem fyrst.

¹⁸ Sjá: <https://www.stjornarradid.is/lisalib/getfile.aspx?itemid=c6a38acb-2567-11e9-942f-005056bc530c>

¹⁹ Sjá: <https://www.stjornarradid.is/lisalib/getfile.aspx?itemid=79cd7e42-561f-11e9-9439-005056bc4d74>