

# ÍSLENSKUR VINNUMARKAÐUR 2019

Erlent launafólk og brotastarfsemi  
á vinnumarkaði

HAGDEILD ASÍ  
ÁGÚST 2019

## Efnisyfirlit

Ávarp forseta.....	3
Meginniðurstöður .....	4
1. Erlent launafólk á íslenskum vinnumarkaði .....	7
1.1 Staða ólíkra atvinnugreina og áhrif á erlent launafólk.....	11
1.2 Atvinnuleysi, menntun og bakgrunnur atvinnuleitenda .....	14
2. Vísbendingar um launþjófnað og brotastarfsemi á íslenskum vinnumarkaði .....	22
3. Hvað er launþjófnaður? .....	25
3.1 Lágmarkslaunabrot .....	26
3.2 Ráðningarsamningsbrot .....	26
3.3 Réttindabrot.....	26
3.31 Veikinda- og vinnuslysaréttur ekki virtur .....	26
3.32 Brot á orlofsrétti.....	27
3.33 Uppsagnarfrestur ekki virtur .....	27
3.34 Brot á reglum um vinnutíma .....	27
3.35 Gerviverktaka .....	27
3.4 Brot á formreglum .....	27
3.5 Kennitölufلاك .....	28
4. Aðferðarfræði .....	29
5. Greining á launakröfum .....	30
6. Almenn spurningakönnun meðal fólks á aldrinum 18–35 ára .....	34
7. Sérstakt úrtak meðal erlendra félagsmanna.....	40
Lokaorð .....	43
Viðauki .....	44

## Ávarp forseta

Brotastarfsemi gagnvart erlendu launafólki og ungmennum er alvarleg meinsemd á íslenskum vinnumarkaði sem uppræta verður með öllum tiltækum ráðum. Brotastarfsemi sem lýsir sér í stórfelldum launaþjófnaði, alvarlegum brotum gagnvart öryggi og aðbúnaði, illri meðferð og framgöngu fyrirtækja sem þegar verst lætur verður ekki lýst nema sem nauðungarvinnu eða vinnumansali. Dæmin skipta ekki bara tugum eða hundruðum. Brotin snerta þúsundir einstaklinga. Þessir félagar okkar eiga að njóta kjara og annarra réttinda til jafns við aðra á vinnumarkaði. Það er skylda okkar að sjá til þess að réttur þeirra sem annarra launamanna sé virtur. Rannsókn ASÍ sem hér er kynnt sýnir svo ekki verði um villst að þau varnaðarorð sem verkalýðshreyfingin hefur lengi haft uppi um brotalamir á vinnumarkaði eiga við rök að styðjast. Þá sýnir rannsóknin nýja stéttaskiptingu á íslenskum vinnumarkaði þar sem ungt fólk og fólk af erlendum uppruna er sérstaklega berskjaldað fyrir launaþjófnaði og annarri brotastarfsemi.

Alþýðusambandið og aðildarfélög þess hafa brugðist við þessari öflugþróun með stórefldri upplýsingamiðlun og vinnustaðaeftirliti með það að markmiði að styðja þessa féлага okkar og aðstoða þá við að sækja rétt sinn. Þá hefur verkalýðshreyfingin beitt sér fyrir mikilvægum réttarbótum, nú síðast með löggjöf um keðjuábyrgð.

Sá árangur sem náðst hefur dugur hvergi nærri til. Það þarf að senda skýr skilaboð til fyrirtækja og samfélagsins alls um að brotastarfsemi á vinnumarkaði og misnotkun á erlendu launafólki og ungmennum á vinnumarkaði verði að uppræta með öllum tiltækum ráðum. Það eru hagsmunir þessara féлага okkar og alls launafólks. Það eru hagsmunir heilbrigðs atvinnulífs og samfélagsins alls. Hér er ábyrgð stjórnvalda og samtaka atvinnurekenda mikil. Áhersla ASÍ:

- **Bæta þarf löggjöf og regluverk.** Lögbinda verður hörð viðurlög og sektargreiðslur vegna launaþjófnaðar og annarra brota gegn launafólki. Setja í lög keðjuábyrgð fyrir allan vinnumarkaðinn og stöðva kennitölulflakk. Endurskoða þarf skilgreiningu á mansali, sett í lög bann við nauðungarvinnu og refsíákvæði til að tryggja skilvirka framkvæmd. Markmiðið er að fyrirtæki hagnist aldrei á brotastarfsemi heldur beri af henni mikinn fjárhagslegan skaða.
- **Efla þarf upplýsingamiðlun, eftirlit á vinnumarkaði og eftirfylgni vegna brotastarfsemi.** Við þurfum að sannmælast um að uppræta brotastarfsemi og bæta með kerfisbundnum hætti samstarf og samvinnu stjórnvaldsstofnana og aðila vinnumarkaðarins með samræmdri og öflugri upplýsingamiðlun. Fylgja þarf málum allt til enda með því að verja þolendur, upplýsa brot og stöðva þau. Samstarf á norræna og evrópska vísu gegnir einnig mikilvægu hlutverki, enda brotastarfsemin og eðli hennar oft alþjóðleg.
- **Stuðningur við brotaþola.** Tryggja verður að þeir einstaklingar sem brotið er á sæki rétt sinn með stuðningi verkalýðshreyfingarinnar og samfélagsins alls og þeir njóti öryggis og skjóls. Tryggja þarf viðeigandi aðstoð og vernd fyrir fórnarlömb vinnumansals og nauðungarvinnu en töluvert hefur skort þar á og er bráðnauðsynlegt að virkja aðgerðaráætlun gegn mansali.

Í tengslum við gerð kjarasamninga vorið 2019 gaf ríkisstjórn Íslands fyrirheit um að gripið verði til fjölmargra aðgerða gegn launaþjófnaði og brotastarfsemi á vinnumarkaði. Fyrirheitin sem byggja á kröfum og áherslum verkalýðshreyfingarinnar. Fyrir liggur aðgerðaáætlun en verkefnið nú er að fylgja yfirlýsingunni eftir og hrinda að fullu í framkvæmd á næstu mánuðum þannig að stigin verði markviss og afgerandi skref til að uppræta brotastarfsemi á íslenskum vinnumarkaði.

## Meginniðurstöður

Undanfarin misseri hefur umræða um brotastarfsemi á vinnumarkaði, launabjófnað og brot á réttindum launafólks farið vaxandi. Þessi umræða hefur að einhverju leyti haldist í hendur við uppgang í efnahagslífinu, hraðan vöxt í ferðabjónustu og byggingariðnaði og aukinn fjöldi erlends launafólks á íslenskum vinnumarkaði. 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 og eru nú um fimmtungur allra starfandi.

Margt bendir til þess að samhliða þessari þróun hafi jaðarsetning og brotastarfsemi aukist á íslenskum vinnumarkaði. Þetta birtist meðal annars í því að stéttarfélög fá á borð til sín fleiri og alvarlegri mál en áður tengd launabjófnaði og kjarasamningsbrotum. Brotin virðast einkum beinast gegn hópum sem síður þekkja réttindi sín og eru í erfiðari stöðu til að sækja rétt sinn, þ.e. erlendu launafólki, ungu fólki, tekjulágum og einstaklingum í hlutastörfum, óreglulegri vinnu eða lausbeisluðu ráðningarsambandi við atvinnurekenda. Við slíkum brotum eru í dag engin viðurlög. Alþýðusambandið telur það óásættanlegt að atvinnurekendur geti óátalið brotið með þessum hætti á launafólki og telur forgangsmál að sett verði ákvæði um viðurlög við slíkum brotum í lög og kjarasamninga.

Í þessari skýrslu beinum við sjónum okkar sérstaklega að erlendu launafólki á íslenskum vinnumarkaði og vörpum ljósi á skýrar vísbendingar um launabjófnað og brotastarfsemi sem launafólk verður fyrir á vinnumarkaði. Greiningin byggir á skoðun á gögnum úr þrem ólíkum áttum. Í fyrsta lagi eru skoðaðar launakröfur fjögurra af stærri aðildarfélögum Alþýðusambandsins og þær greindar m.t.t. bakgrunns félagsmanna og launagreiðenda. Í öðru lagi eru skoðaðar niðurstöður spurningakönnunar Gallup um brot á kjarasamningsbundnum réttindum einstaklinga á aldrinum 18–35 ára hér á landi. Í þriðja lagi er sama spurningakönnun gerð hjá úrtaki erlendra félagsmanna innan aðildarfélaganna ASÍ. Niðurstöðurnar benda til þess að íslenskur vinnumarkaður sé tvískiptur þegar horft er til brotastarfseminnar. Annars vegar er það veruleikinn sem meirihluti launafólks býr við þar sem kjarasamningsbrot eru fátíð eða nær óþekkt. Hins vegar er það veruleikinn sem mætir erlendu launafólki, ungu fólki og hinum tekjulægstu þar sem vísbendingar eru um að launabjófnaður og brot á kjarasamningsbundnum réttindum séu alltof algeng.

### Meginniðurstöður

- Launakröfur vegna launabjófnaðar og kjarasamningsbrota hlaupa á hundruðum milljóna króna ár hvert meðal aðildarfélaganna Alþýðusambandsins.
- Fjögur aðildarfélaganna ASÍ gerðu 768 launakröfur á síðasta ári upp á samtals 450 milljónir króna og nam miðgildi kröfuupphæðar 262.534 krónur.
- Meira en helmingur allra krafna stéttarfélaganna eru gerðar fyrir hönd félagsmanna af erlendum uppruna. Um 19% launafólks á íslenskum vinnumarkaði er af erlendum uppruna og um 25% af félagsmönnum umræddra stéttarfélaganna.
- Um helmingur allra krafna kemur úr hótél-, veitinga- og ferðabjónustu en hæstu launakröfurnar eru gerðar á fyrirtæki í mannvirkjagerð.
- Niðurstöður spurningakönnunar Gallup eru í takt við launakröfur stéttarfélaganna og benda til þess að íslenskur vinnumarkaður sé tvískiptur þar sem brotastarfsemi beinist fremur gegn erlendu launafólki og yngra launafólki, með lægri tekjur og í óreglulegu ráðningarsambandi og hlutastörfum.
- Hjá meirihluta launafólks, einkum hjá þeim sem hafa lengri starfsaldur og hærri tekjur er brotastarfsemi nærri óþekkt.

- Aðrir hópar, ungt fólk, tekjulágir og erlent launafólk verða fyrir launaþjófnaði sem hleypur á hundruðum milljóna ár hvert.
- Launaþjófnaður gagnvart þessum hópum er misjafn og misalvarlegur. Skoðun á launakröfum og spurningakönnun bendir til þess að brot geti m.a. falist í vangreiðslum á launum, álagsgreiðslum og ýmsum réttindabrotum.



**Erlent launafólk  
á íslenskum  
vinnumarkaði**

## 1. Erlent launafólk á íslenskum vinnumarkaði

Í uppsveiflu undanfarinna ára hefur aðflutningur erlends vinnuafls mætt aukinni spurn eftir starfsfólki í vinnuaflsfrekum geirum. Uppgangur ferðaþjónustugeirans hefur skapað fjölda nýrra starfa sem ómögulegt hefði verið að manna án komu erlends launafólks. Ferðaþjónusta og byggingarstarfsemi eru vinnuaflsfrekir geirar. Á Íslandi er atvinnuleysi almennt lítið og atvinnuþátttaka mikil. Svigrúm fyrir innlent vinnuafl til að bregðast við aukinni vinnuaflspörf hraðvaxta og vinnuaflsfrekra geira er því takmarkað. Með komu erlenda vinnuaflsins hafa því skapast aðstæður fyrir vöxt umfram það sem einungis innlent vinnuafl gat staðið undir.

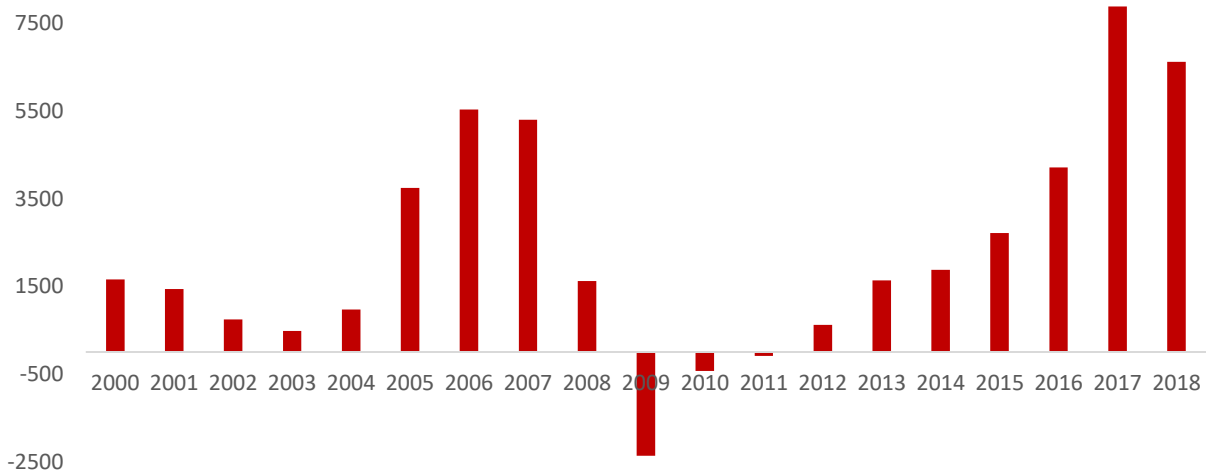
Vandi við greiningu á stöðu erlends vinnuafls á Íslandi er að vinnumarkaðsrannsókn Hagstofu Íslands nær síður til þess en innlenda vinnuaflsins. Í tilraun til að bæta fyrir upplýsingavandann og skekkju vinnumarkaðsrannsóknarinnar verður því að styðjast önnur gögn meðfram rannsókninni. Opinber gögn sem nýta má eru mannfjöldatölur, upplýsingar úr staðgreiðsluskrá og gögn frá Vinnumálastofnun um skráð atvinnuleysi erlendra ríkisborgara.

### Vinnumarkaðsrannsókn Hagstofu Íslands

Vinnumarkaðsrannsókn Hagstofu Íslands hefur verið framkvæmd frá árinu 1991 og er ætlað að afla upplýsinga um störf, atvinnugreinar, vinnutíma, menntun og fleira, og þar með að halda utan um stöðuna á vinnumarkaði á Íslandi. Á hverju ári eru um 4.000 þátttakendur og haft er samband við hvern þátttakanda fimm sinnum á 18 mánaða tímabili.

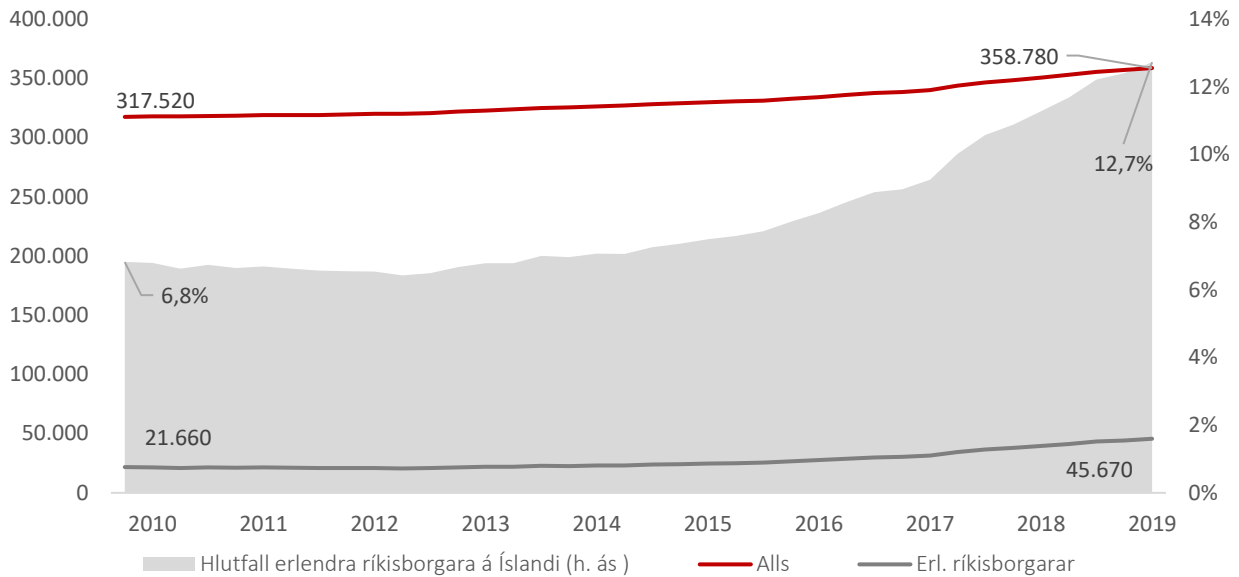
Í ljósi mikillar fjölgunar erlends starfsfólks á íslenskum vinnumarkaði er mikilvægt að hafa í huga að í úrtaki Hagstofunnar geta aðeins lent þeir sem hafa fasta búsetu á Íslandi og eru skráðir í þjóðskrá. Könnunin er framkvæmd símleiðis og því verður að vera hægt að hafa uppi á símanúmerum þátttakenda. Því er nær öruggt að könnunin nái ekki til útlendinga sem dveljast hér aðeins tímabundið, t.d. þeirra sem starfa á vegum starfsmannaleiga eða erlendra þjónustufyrirtækja. Slíkar ráðningar eru algengastar í byggingariðnaði og ferðaþjónustu, og því er talið að könnunin vanmeti fjölda starfsfólks í þeim greinum.

### Mynd 1. Aðfluttir erlendir ríkisborgarar umfram brottflutta



Heimild: Hagstofa Íslands

## Mynd 2. Mannfjöldi, erlendir ríkisborgarar og hlutfall þeirra á Íslandi



Heimild: Hagstofa Íslands

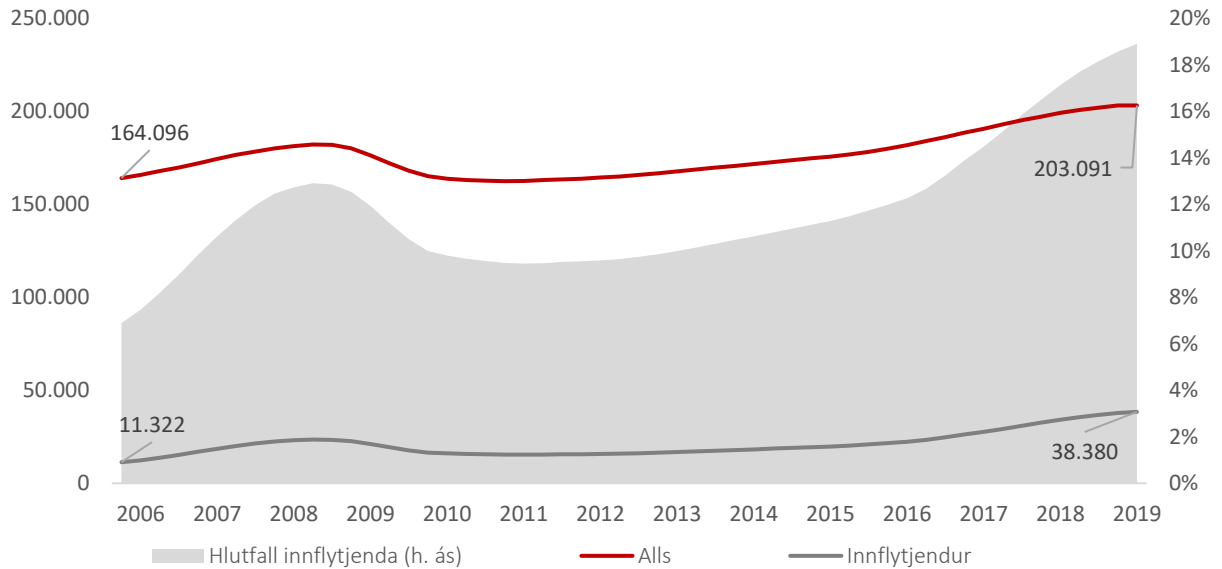
Uppsveifluárin fyrir hrunið haustið 2008 fjölgaði erlendum ríkisborgurum á Íslandi töluvert hratt. Frá 1986 til 2004 voru aðfluttir erlendir umfram brottflutta um 11 þúsund, um 600 á ári. Á bóluárunum 2005–2007 varð gífurleg aukning í búferlaflutningum þegar 15 þúsund fluttu til landsins umfram þá sem fóru af landi brott á einungis þremur árum, þá 5000 á ári. Þeim með erlent ríkisfang fjölgaði enn árið 2008, þá um rúm 1600, en fækkaði svo næstu þrjú árin eftir hrun. Athyglisvert er þó hve lítill hluti þeirra sem komu til landsins árin fyrir hrun sneru heim aftur við hrunið. Árin 2009–2011 fluttu frá Íslandi u.þ.b. þrjú þúsund manns með erlent ríkisfang umfram þá sem komu, samanborið við rúmlega 16 þúsund manna fjölgunina var árin 2005–2008. Á undanförunum árum hefur erlendum ríkisborgurum fjölgað á ný. Frá 2012 hafa um 27 þúsund erlendir ríkisborgarar flutt til landsins umfram brottflutta. Þeir sem hafa flutt til landsins eru fyrst og fremst ungt fólk á vinnualdri. Litið til aldursskiptingarinnar þeirra sem koma eru flestir á aldrinum 20–29 ára, rúm 11 þúsund, 6 þúsund á aldrinum 30–39 ára og um 3500 manns á aldrinum 40–49. Þannig eru 20 þúsund af þessum 27 þúsund á aldrinum 20–49. Af aðfluttum frá 2012 hafa karlar verið í meirihluta, eða rúm 60%.

Litið til mannfjöldatalna er fjölgun erlendra ríkisborgara hér á landi undanfarin ár töluvert mikil og langt umfram fjölgun almennt á Íslandi. Árið 2012 voru tæplega 21 þúsund erlendir ríkisborgarar á Íslandi, eða um 6,5% mannfjöldans. Erlendir ríkisborgarar eru nú um 46 þúsund og hlutur þeirra af heildarmannfjölda tæp 13%, hátt í tvöfalt hlutfallið fyrir einungis 6–7 árum.

Þátttaka innflytjenda á vinnumarkaði er umfram það sem almennt er hjá Íslendingum. Þetta má m.a. lesa af skrárgögnum Hagstofunnar en þar má finna upplýsingar teknar úr staðgreiðsluskrár sem ná yfir alla þá sem fá staðgreiðsluskyldar tekjur. Árið 2010, í kjölfar niðursveiflunnar, voru innflytjendur um 9% af öllum starfandi. Síðustu ársfjórðunga hefur innflytjendum hins vegar fjölgað verulega og eru þeir nú um 19% af öllum starfandi samkvæmt gögnum úr staðgreiðsluskrár. Er það vel umfram hlutfall erlendra ríkisborgara á Íslandi, sem er tæp 13%, og til marks um að þeir sem flytja hingað frá útlöndum séu mjög virkir þátttakendur á vinnumarkaði og stór hluti vinnuafsins.

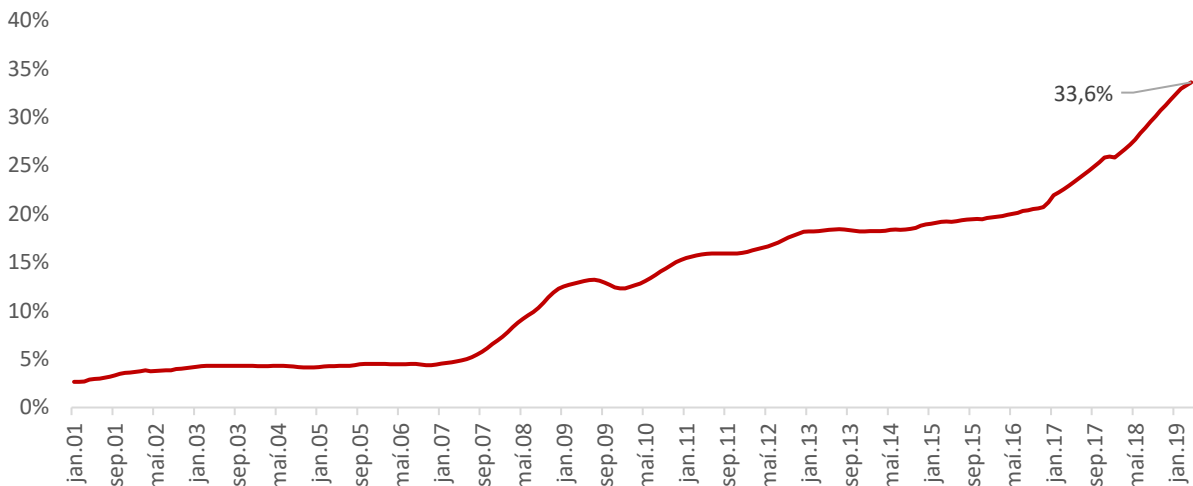


**Mynd 3. Fjöldi starfandi eftir bakgrunni**  
Hlaupandi meðaltal fjögurra ársfjórðunga



Heimild: Hagstofa Íslands

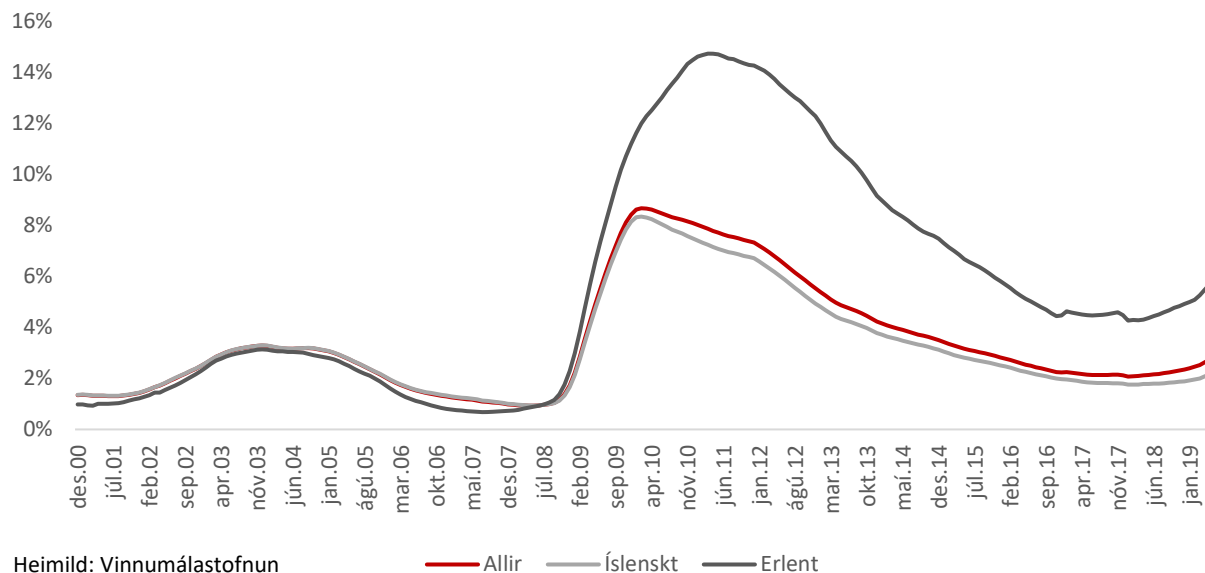
**Mynd 4. Hluttur erlendra ríkisborgara af atvinnuleysiskrá**  
12 mánaða hlaupandi meðaltal



Heimild: Vinnumálastofnun

Við efnahagshrunið jókst mikið hluttur erlendra ríkisborgara af þeim sem voru á atvinnuleysiskrá. Með komu erlends vinnuafis til landsins hefur hluttur erlendra ríkisborgara á atvinnuleysiskrá enn aukist, sérstaklega hefur verið aukning í hlutfallinu frá upphafi 2017 þegar kólnun fór að gera vart við sig í efnahagslífinu. Í upphafi 2017 voru erlendir ríkisborgarar fimmtungur atvinnulausra en hluttur erlendra ríkisborgara á atvinnuleysiskrá er nú um þriðjungur.

**Mynd 5. Skráð atvinnuleysi**  
Hlaupandi 12 mánaða meðaltal



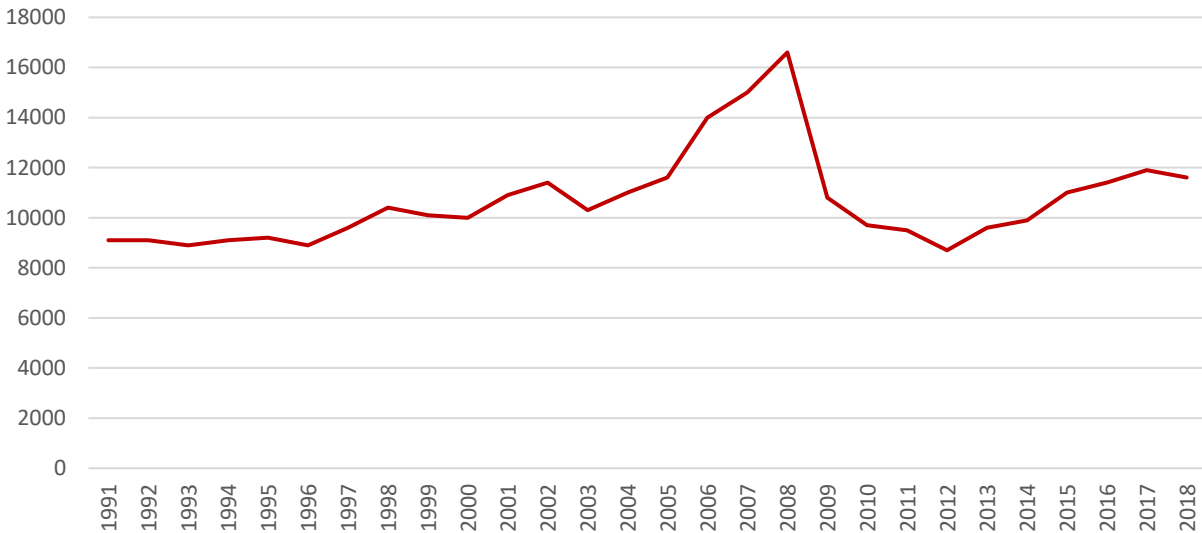
Frá aldamótum til ársins 2008 var skráð atvinnuleysi Íslendinga meira en erlendra ríkisborgara á Íslandi en munurinn þó óverulegur. Við efnahagshrunið 2008 jókst atvinnuleysi mikið, sérstaklega hjá erlendum ríkisborgurum og síðan þá, þegar gliðnaði í sundur milli atvinnuleysis Íslendinga og erlendra ríkisborgara, hefur skráð atvinnuleysi erlendra ríkisborgara verið viðvarandi hærra. Frá hruni hefur skráð atvinnuleysi erlendra ríkisborgara á Íslandi að jafnaði verið um tvöfalt atvinnuleysi Íslendinga. Þannig hefur undanfarinn áratug, frá júní 2009, skráð atvinnuleysi íslenskra ríkisborgara verið að meðaltali 4% á meðan atvinnuleysi erlendra ríkisborgara hefur verið 8,7%, en meðaltal síðustu 5 ár eru 2,2% og 5,3%.

## 1.1 Staða ólíkra atvinnugreina og áhrif á erlent launafólk

Vöxtur í mannvirkjagerð helst gjarnan í hendur við stöðu hagsveiflunnar. Á þenslutíma er þannig meira fjárfest í mannvirkjum en þegar að kreppir er geirinn svo aftur útsettari fyrir kólnun. Þetta skýrist af því að aukin óvissa í efnahagslífi, versnandi væntingar og erfiðari fjármögnun draga bæði úr framboði og eftirspurn. Þetta hefur íslenski byggingarbransinn gengið kröftuglega í gegnum síðustu 15-20 árin.

### Mynd 6. Fjöldi við vinnu í byggingarstarfsemi og mannvirkjagerð

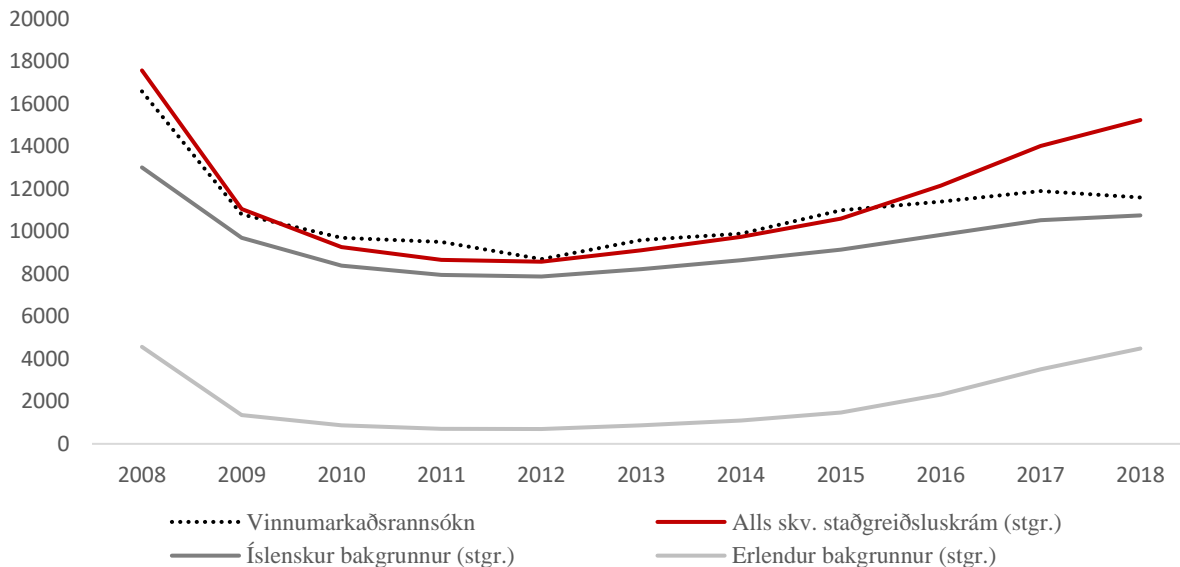
Vinumarkaðsrannsókn



Heimild: Hagstofa Íslands

Mikill uppgangur var í byggingarstarfsemi fyrir hrún og í framhaldi þess bitnaði samdráttur sérstaklega á greininni. Augljóst dæmi um samdráttinn í byggingargeiranum er að störfum fækkaði um þriðjung frá 2008 til 2009. Störfum í byggingargeiranum hélt áfram að fækka, en þó hægar, til ársins 2012 þegar þau voru um helmingur þess sem var árið 2008. Til viðbótar við vinnumarkaðskönnun birti Hagstofan upplýsingar úr staðgreiðsluskrá frá Ríkisskattstjóra fyrir vinnumarkaðstölfræði. Gögnin ná yfir alla starfandi og eru þau birt til fyllingar eða meðfram vinnumarkaðsrannsókn Hagstofunnar. Litið til skráargagna má sjá að það voru sérstaklega þeir sem höfðu erlendan bakgrunn sem misstu störf í geiranum. Erlendir byggingarverkamenn fóru úr því að vera um 4600 árið 2008 í 700 þegar minnst var árið 2011, sem jafngildir 85% fækkun. Frá 2012 hefur störfum fjölgað aftur í geiranum og 2018 voru þeir með erlendan bakgrunn aftur orðnir um það bil jafn margir og við hrúnið. Íslenskir starfsmenn eru þó ekki eins margir og fyrir hrún, voru 13 þúsund árið 2008 og 11 þúsund 2018. Samkvæmt skrárgögnum voru starfsmenn með erlendan bakgrunn árið 2018 30% starfsmanna í byggingarstarfsemi og mannvirkjagerð.

### Mynd 7. Fjöldi við vinnu í byggingarstarfsemi og mannvirkjagerð



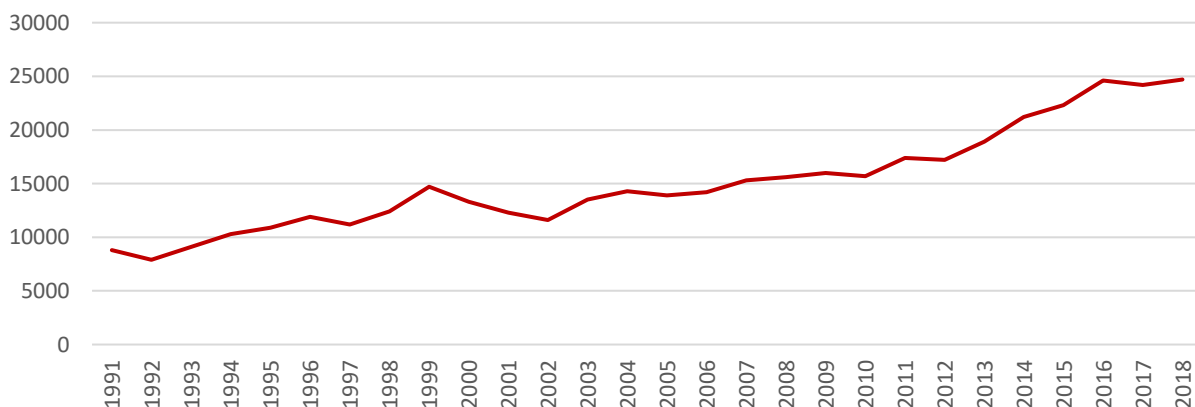
Heimild: Hagstofa Íslands

Hvað varðar byggingarstarfsemi ber nokkuð í milli undanfarin ár milli fjöldans sem mælist í vinnumarkaðsrannsókninni og skv. staðgreiðsluskram. Íslendingum í greininni fjölgaði jafnt og þétt frá árinu 2012 en frá 2015 fór fjöldi einstaklinga með erlendan bakgrunn í greininni úr því að vera um 1500 í 4500. Svo virðist sem vinnumarkaðsrannsóknin nái ekki að fanga þessa fjölgun því gap myndast milli rannsóknargagnanna og staðgreiðslugagna.

Starfsmenn í ferðapjónustu og tengdum greinum voru þrefalt fleiri árið 2018 en við upphaf tíunda áratugarins. Starfsemi sem litið er til í talningunni eru farþegaflutningar, bílaleiga, veitingar og þjónusta, ferðaskrifstofur og rekstur gististaða og fleira minna að umfangi. Undanfarna þrjú áratugi hefur fjölgun starfa í geiranum verið fremur stöðug skv. vinnumarkaðsrannsókn Hagstofunnar.

### Mynd 8. Fjöldi við vinnu í ferðapjónustu og tengdum greinum

Vinnumarkaðsrannsókn

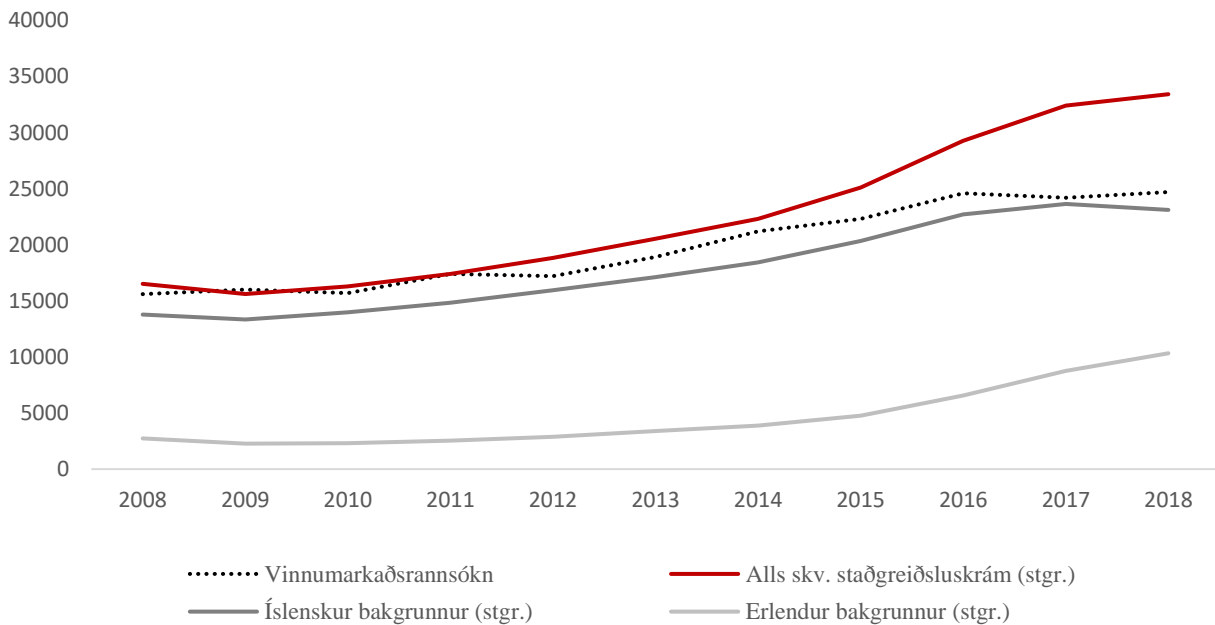


Heimild: Hagstofa Íslands

Sprenging í fjölda ferðamanna hefur gjörbreytt umfangi ferðaþjónustu á vinnumarkaði. Árið 2007 störfuðu um 15 þúsund manns í einkennandi greinum ferðaþjónustu. Við hrunið batnaði samkeppnishæfni greinarinnar mikið þegar gengi krónunnar veiktist og hagstæðara varð fyrir ferðamenn að koma til landsins. Með auknum straumi ferðamanna hefur fjöldi launafólks í ferðaþjónustu aukist jafnt og þétt til 2018 og voru þeir þá orðnir 25–33 þúsund eftir því hvort stuðst er við vinnumarkaðsrannsóknina eða staðgreiðslugögn.

Eins og í byggingariðnaði hefur síðustu ár gliðnað milli talna um fjölda starfandi í ferðaþjónustu úr vinnumarkaðsrannsókn Hagstofunnar og þess sem kemur fram í skráargögnum. Af staðgreiðslugögnum virðist sem gliðnunin stafi af áframhaldandi fjölgun fólks með erlendan bakgrunn sem kemur síður fram í vinnumarkaðsrannsókninni, á meðan fjöldi Íslendinga starfandi í ferðaþjónustu hefur staðið í stað síðustu 3 ár. Verulegur hluti vinnuaflds í ferðaþjónustu síðustu árin er af erlendum uppruna en árið 2018 var það um þriðjungur skv. staðgreiðsluskrá. Á árunum 2008 til 2015 var hlutfallið hins vegar einn með erlendan bakgrunn fyrir hverja fimm til sex í greininni að meðaltali.

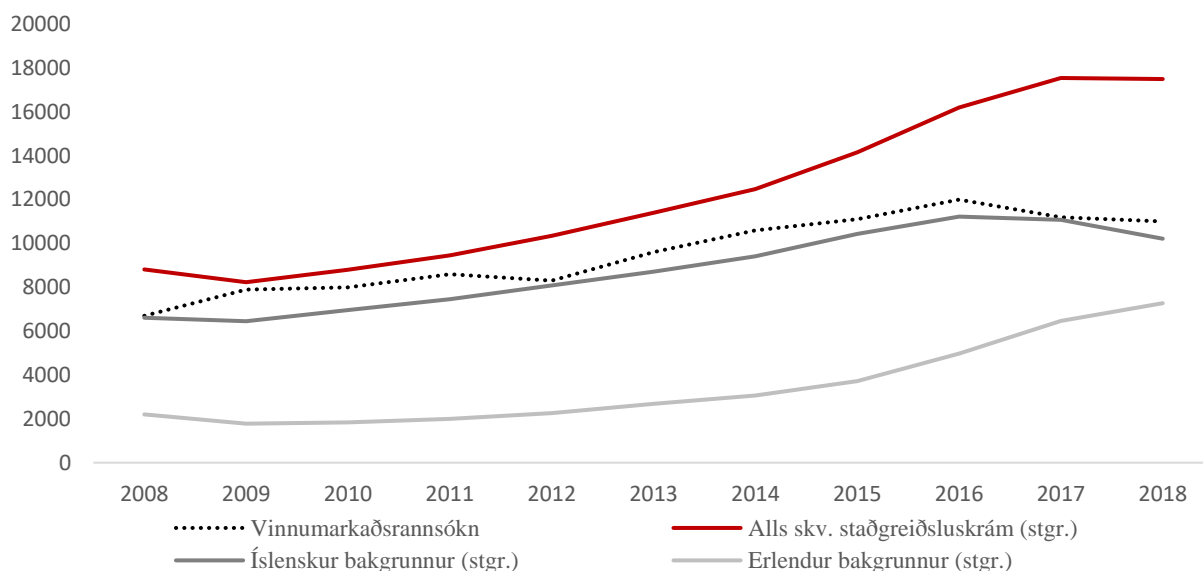
### Mynd 9. Fjöldi við vinnu í einkennandi greinum ferðaþjónustu



Heimild: Hagstofa Íslands

Rekstur gististaða og veitingarekstur er hluti af einkennandi greinum ferðaþjónustu og hefur fjöldi launafólks í greininni tvöfaldast frá hruni skv. staðgreiðsluskrá. Sama þróunin er í þessum hluta ferðaþjónustunnar og öðrum tengdum greinum, að Íslendingum fjölgaði til ársins 2016 en síðan hefur fjölgunin verið borin uppi af fólki með erlendan bakgrunn. Innflytjendur sem starfa í gisti- eða veitingarekstri voru fyrir áratug tæplega 2 þúsund og um 20% af heildarfjöldanum. Þeim hefur fjölgað umfram fjölgun Íslendinga í þessum störfum, bæði hlutfallslega og að tölu. Árið 2018 störfuðu fleiri en 7 þúsund innflytjendur í þessum rekstri og 40% vinnuafldsins.

**Mynd 10. Fjöldi við vinnu í rekstri gististaða og veitingarekstri**

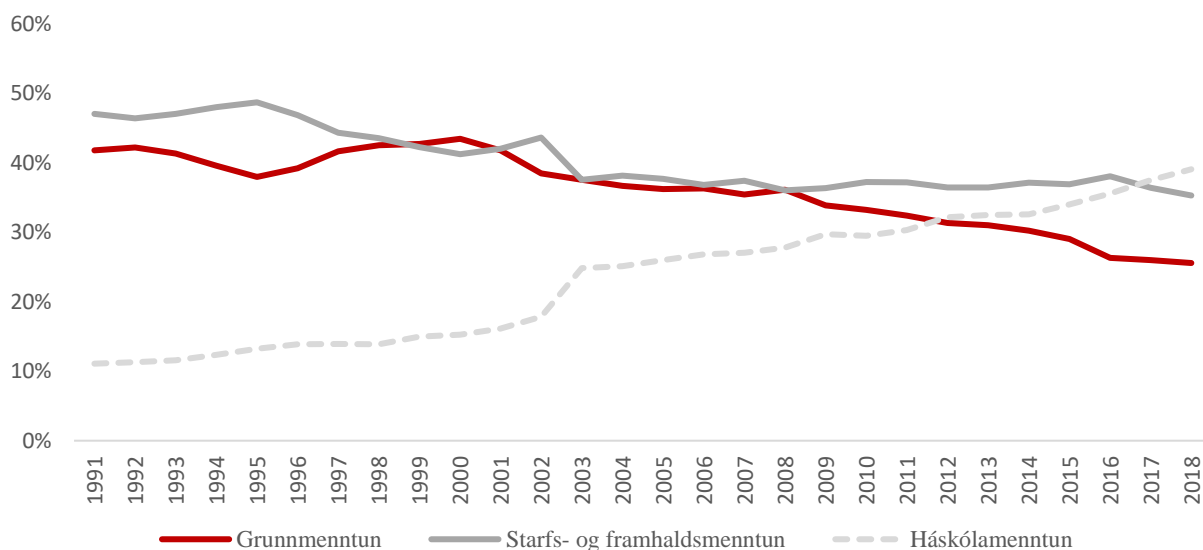


Heimild: Hagstofa Íslands

## 1.2 Atvinnuleysi, menntun og bakgrunnur atvinnuleitenda

Sífelld fleiri ljúka framhaldsmenntun að loknum grunnskóla hér á landi. Þannig hefur hlutur háskólamenntaðra mjög aukist á vinnumarkaði undanfarna áratugi. Fyrir tæpum 30 árum var níundi hver starfandi með háskólamenntun. Hlutur háskólamenntaðra hefur vaxið stöðugt og eru nú tæplega 40% starfandi með háskólamenntun. Fólki með starfs- og framhaldsmenntun hefur fækkað úr því að vera um helmingur starfandi í þriðjung. Nú eru fæstir á vinnumarkaði hlutfallslega með grunmenntun, eða fjórðungur allra, en í upphafi 10. áratugarins voru það rúm 40%.

**Mynd 11. Hlutfallsleg skipting starfandi eftir menntun**

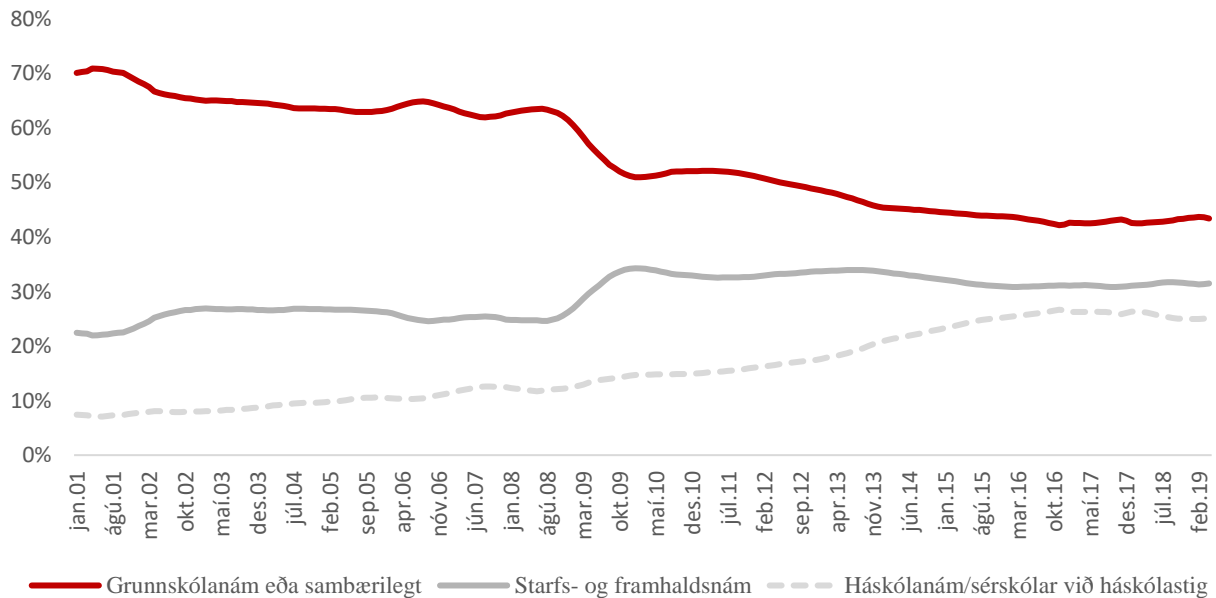


Heimild: Hagstofa Íslands

Breytt menntunarsamsetning vinnumarkaðarins endurspeglast í hlutfallslegri skiptingu skráðs atvinnuleysis. Skráð atvinnuleysi endurspeglar þó ekki sömu skiptingu vinnumarkaðarins eftir menntunarstigi þar sem atvinnuleysi hefur tilhneigingu til þess að bitna fremur á þeim sem hafa minni sérhæfingu. Enn luku flestir atvinnulausra námsgöngu eftir grunnmenntun, eða rúmlega 40% atvinnulausra, samanborið við rúmlega 70% atvinnulausra upp úr aldamótum. Nokkuð skarpt dró úr hlut atvinnulausra með grunnmenntun í hrúinu, þegar fjölgaði þeim með starfs- og framhaldsmenntun sérstaklega. Með fjölgun háskólamenntaðra hefur hlutur þeirra af atvinnulausum aukist jafnt og þétt. Á hverju ári frá 2014 hafa álíka margir 30–49 ára verið atvinnulausir á hverju menntunarstigi. Síðustu fimm ár hafa að meðaltali um 720 háskólamenntaðir verið atvinnulausir, 750 með starfs- eða framhaldsmenntun og 790 með grunnmenntun á því aldersbili.

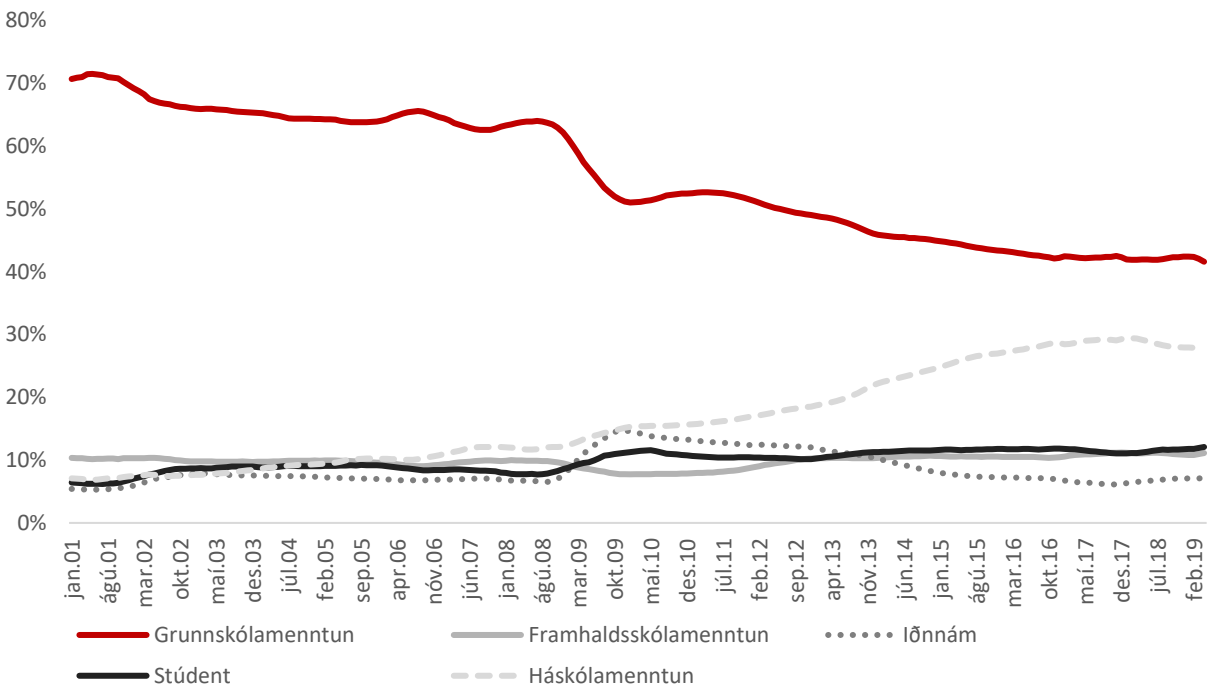
### Mynd 12. Hlutfallsleg skipting atvinnulausra eftir menntun

12 mánaða hlaupandi meðaltöl



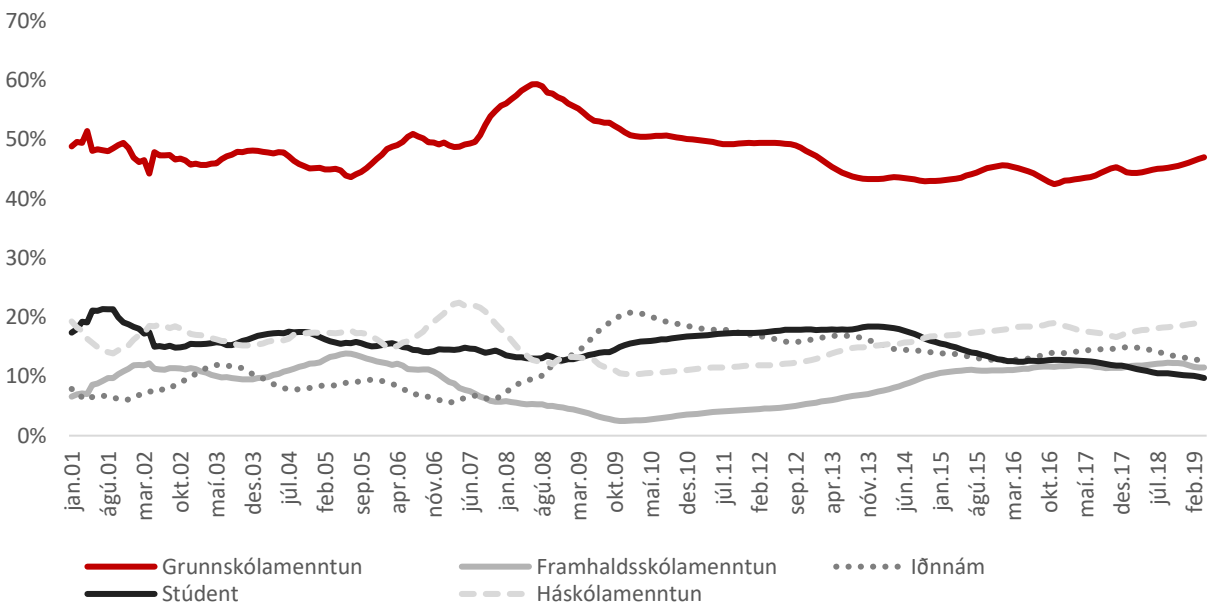
Heimild: Vinnumálastofnun

**Mynd 13. Skipting atvinnulausra íslenskra ríkisborgara eftir menntun**  
Hlaupandi 12 mánaða meðaltöl



Heimild: Vinnumálastofnun

**Mynd 14. Skipting atvinnulausra erlendra ríkisborgara eftir menntun**  
Hlaupandi 12 mánaða meðaltöl



Heimild: Vinnumálastofnun



Ef menntunarsamsetning atvinnulausra er brotin niður á íslenska og erlenda ríkisborgara má greina nokkuð ólíka þróun. Hjá íslenskum ríkisborgurum hefur verið töluverð breyting á menntun þeirra sem skráðir eru atvinnulausir. Sama þróun hefur ekki verið hjá erlendum ríkisborgurum skráðum í atvinnuleysi með breytingu á menntunarsamsetningu hópsins. Frá aldamótum er yfirleitt tæpur helmingur erlendra ríkisborgara sem skráður er atvinnulaus með grunnmenntun meðan grunnmenntaðir íslenskir ríkisborgarar hafa farið úr því að vera 70% atvinnulausra í rúm 40%. Af atvinnulausum íslenskum ríkisborgurum hefur hlutur háskólamenntaðra farið úr undir 10% upp úr aldamótum í nærri 30% síðustu ár. Sami hópur erlendra ríkisborgara er nú um 20%, sem er sama hlutfall og var upp úr aldamótum þótt hlutfallið hafi sveiflast yfir tímabilið.

**TAFLA 1**  
Skipting atvinnulausra eftir menntun og ríkisfangi  
Meðaltöl maí 2018–apríl 2019

	Íslenskir ríkisb.		Erlendir ríkisb.	
	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall
Grunnskólamenntun	1454	42%	844	47%
Framhaldsskólamenntun	395	11%	204	11%
Iðnnám	251	7%	225	13%
Stúdent	429	12%	171	10%
Háskólamenntun	985	28%	345	19%

Erlendir ríkisborgarar eru nú um þriðjungur þeirra sem eru atvinnulausir en einn af fimm starfandi eins og komið hefur verið inn á. Litið til menntunar munar mestu milli íslenskra ríkisborgara og erlendra hjá þeim með iðnnám og háskólamenntun. Næstum tvöfalt algengara er meðal erlendra ríkisborgara án atvinnu að vera með iðnnám en íslenskra. Af skráðu atvinnuleysi erlendra ríkisborgara eru 19% þeirra með háskólamenntun samanborið við 28% hjá þeim íslensku. Af starfandi eru þeir sem luku skólagöngu með grunnmenntun komnir niður í um fjórðung. Bæði hjá íslenskum og erlendum ríkisborgurum eru þeir sem hafa grunnskólamenntun mun stærri hluti atvinnulausra, eða 42% og 47% undanfarið ár.

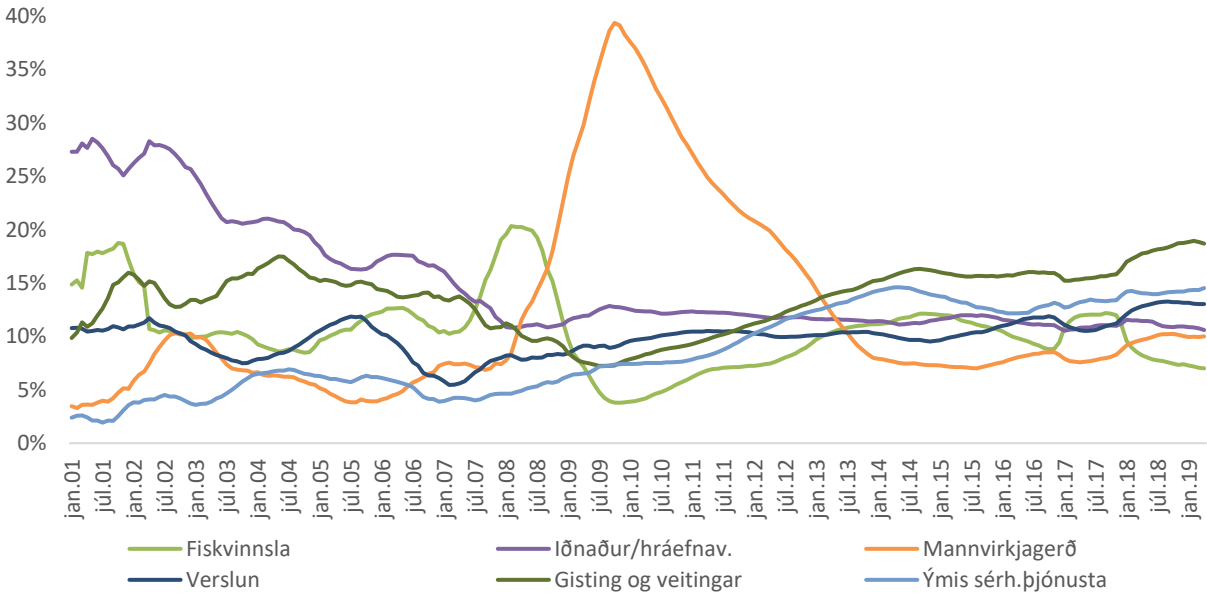
**TAFLA 2**  
Skipting atvinnulausra eftir atvinnugreinum og ríkisfangi  
Meðaltöl maí 2018–apríl 2019

	Íslenskir ríkisb.		Erlendir ríkisb.	
	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall
Landbúnaður	30	1%	21	1%
Fiskveiðar	97	3%	43	2%
Fiskvinnsla	132	4%	123	7%
Iðnaður/hráefnav.	297	8%	189	11%
Veitur og endurv.	28	1%	12	1%
Mannvirkjagerð	169	5%	180	10%
Verslun	604	17%	232	13%
Flutningar	261	7%	104	6%
Gisting og veitingar	286	8%	335	19%
Upplýsingar og fjarskipti	152	4%	14	1%
Fjármál og tryggingar	93	3%	7	0%
Sérfr.starfs., fasteignþj.	172	5%	77	4%
Ýmis sérh.þjónusta	299	9%	260	15%
Félög/menning/pers. þj.	168	5%	51	3%
Opinber stjórnarsýsla	157	4%	19	1%
Fræðslustarfsemi	249	7%	36	2%
Heilbr./félagsþj.	227	6%	41	2%
Annað/óvíst	95	3%	46	3%

Þegar atvinnuleysi er brotið niður á atvinnugreinar er munur á úr hvaða grein íslenskir ríkisborgarar og erlendir koma. Síðastliðið árið koma um einn af fimm erlendum ríkisborgurum úr gisti- og veitingaþjónustu og er það algengast fyrir atvinnulausa erlenda ríkisborgara. Hlutfall atvinnulausa erlendra ríkisborgara úr greininni er meira en tvöfalt íslenskra. Atvinnulausir íslenskir ríkisborgarar koma flestir úr verslun, 17% samanborið við 13% hjá erlendum. Ásamt gistingu og veitingum er hlutfallslega mun meira atvinnuleysi meðal erlendra ríkisborgara úr mannvirkjagerð, fiskvinnslu og ýmissi sérhæfðri þjónustu. Atvinnulausir erlendir ríkisborgarar eru hlutfallslega mun færri úr upplýsinga- og fjarskiptagreinum og einnig fjármála- og tryggingargeira. Þá koma atvinnulausir erlendir ríkisborgarar mun síður úr störfum sem almennt hafa verið á sviði hins opinbera; fræðslu, stjórnarsýslu, heilbrigðis- og félagsþjónustu.

**Mynd 15. Skipting atvinnulausra erlendra ríkisborgara eftir atvinnugreinum**

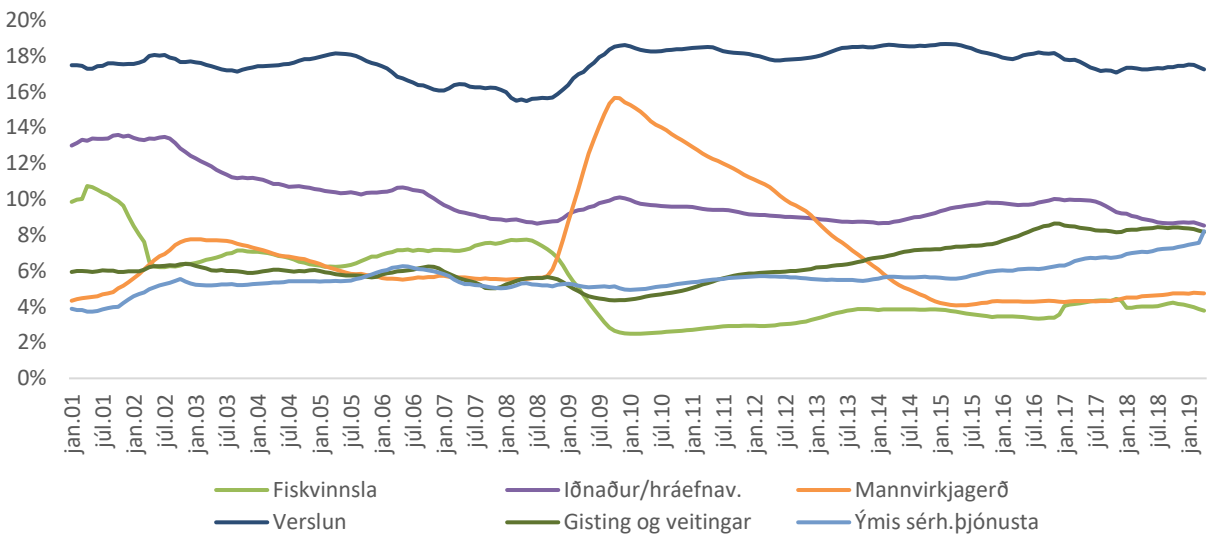
Hlaupandi 12 mánaða meðaltöl, nokkrar stærstu greinar



Heimild: Vinnumálastofnun

**Mynd 16. Skipting atvinnulausra íslenskra ríkisborgara eftir atvinnugreinum**

Hlaupandi 12 mánaða meðaltöl, nokkrar stærstu greinar



Heimild: Vinnumálastofnun

Ef litið er til þess úr hvaða greinum atvinnulausir koma eftir ríkisfangi hafa frá aldamótum alltaf flestir atvinnulausra íslenskra ríkisborgara komið úr verslun. Frá aldamótum til sumarsins 2007 komu flestir atvinnulausir erlendir ríkisborgarar úr iðnaði og hráefnavinnslu. Fiskvinnsla varð algengasti bakgrunnur atvinnulausra erlendra ríkisborgara frá sumri 2007 til sumarsins 2008. Haustið 2008 varð mikið

atvinnuleysi í mannvirkjagerð og var það algengasti bakgrunnur atvinnulausra erlendra ríkisborgara til ársins 2013. Síðan hefur mest atvinnuleysi erlendra ríkisborgara komið úr gistingu- og veitingageira.

**TAFLA 3**  
Skipting atvinnulausra eftir starfsstéttum og ríkisfangi  
Meðaltöl maí 2018–apríl 2019

	Íslenskir ríkisb.		Erlendir ríkisb.	
	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall
Stjórnendur	257	7%	28	2%
Sérfræðingar	282	8%	25	1%
Sérmenntaðir	463	13%	56	3%
Skrifstofufólk	301	9%	64	4%
Þjónustustörf	602	17%	279	16%
Sölu- og afgr.störf	409	12%	151	8%
Bændur, fiskimenn	121	3%	16	1%
Iðnaðarmenn	230	7%	137	8%
Vélafolk	144	4%	74	4%
Verkafolk	603	17%	909	51%
Annað/óvíst	103	3%	50	3%

Töluverður munur er á úr hvaða stéttum þeir sem skráðir eru atvinnulausir koma eftir ríkisfangi. Langstærsti hópur atvinnulausra erlendra ríkisborgara undanfarið ár er verkafólk og er það helmingur allra þeirra. Verkamenn og starfsmenn úr þjónustustörfum eru stærstu, og jafnstórir, hópar í atvinnuleysi íslenskra ríkisborgara.

Aukið atvinnuleysi og þá sérstaklega meðal erlends launafólks er áhyggjuefni. Hætta á því að niðursveifla í efnahagslífinu og fækkun starfa í ferðaþjónustu og mannvirkjagerð komi verst niður á erlendu launafólki. Jafnframt er hætta á því að erlendir atvinnuleitendur hafi síður færi á að efla færni sína á vinnumarkaði á meðan atvinnuleit stendur sökum tungumálhindrana. Tryggja þarf að atvinnuleitendur hafi greiðan aðgang að vinnumarkaðsúrræðum og horfa þarf á góða reynslu af vinnumarkaðsúrræðum í síðustu niðursveiflu. Með slíkum úrræðum eru atvinnuleitendur betur í stakk búnir til að mæta nýjum áskorunum og lenda því síður í langtímaatvinnuleysi eða óvirkni. Kortleggja þarf betur þátttöku og ávinning erlends launafólks af vinnumarkaðsúrræðum en skortur er á upplýsingum og gögnum þess efnis. Vísbendingar eru um að þjónustu við þennan hóp sé ábótavant og að þátttaka erlends launafólks sé fremur bundin við íslenskunámskeið en önnur úrræði.



**Brotastarfsemi  
á íslenskum  
vinnumarkaði**

## 2. Vísbendingar um launaþjófnað og brotastarfsemi á íslenskum vinnumarkaði

Undanfarin misseri hefur umræða um brotastarfsemi á vinnumarkaði, launaþjófnað og brot á réttindum launafólks farið vaxandi. Þessi umræða hefur að einhverju leyti haldist í hendur við uppgang í efnahagslífinu, hraðan vöxt í ferðaþjónustu og byggingariðnaði og aukinn fjöldi erlends launafólks á íslenskum vinnumarkaði. Staðreyndin er sú að stéttarfélög fá nú fleiri mál inn á borð til sín tengd brotastarfsemi og að stórum hluta berast þau úr ferðaþjónustu, hótél- og veitingageiranum<sup>1</sup>. Margt bendir einnig til þess að sumir atvinnurekendur reyni kerfisbundið að komast undan samningsbundnum réttindum og lágmarkskjörum starfsmanna. Brot virðast jafnframt 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.

Umfjöllun fréttaskýringarþáttarins Kveiks á síðasta ári var meðal þess sem dregið hefur slíka brotastarfsemi fram í dagsljósið<sup>2</sup> og vakti þátturinn gríðarlega athygli. Þátturinn sýndi að brot á vinnumarkaði eru misalvarleg og af ýmsum toga. Þannig sýndi umfjöllun Kveiks hvernig fyrirtæki reyna að koma sér undan því að greiða samkvæmt kjarasamningum með því að nýta sér ólöglega sjálfböðavinnu, ólaunaðar prufuvaktir og draga ýmsan óréttmætan kostnað frá launum m.a. Aukin umfjöllun og meðvitund um tilurð og alvarlegar afleiðingar slíkrar brotastarfsemi hafa skilað sér í breyttum viðhorfum. Nærtækara er að tala um launaþjófnað fremur en kjarasamningsbrot, þ.e. þjófnað þar sem atvinnurekandi stælur umsömdum launum og réttindum af launafólki.

Verkalýðshreyfingin hefur lagt mikla áherslu á fræðslu til félagsmanna, einkum útlendinga og ungs fólks, um réttindi á vinnumarkaði á undanförunum árum. Vinnustaðaeftirlit stéttarfélaganna heimsótti á annað þúsund vinnustaði á síðasta ári og komst í snertingu við yfir sjö þúsund félagsmenn. Markmið eftirlitsins er að ganga úr skugga um að fyrirtæki starfi í samræmi við lög, reglugerðir og kjarasamninga. Samstarfsverkefni Alþýðusambandsins og aðildarsamtakanna, *Einn réttur – ekkert svindl!*, hefur að markmiði að bregðast við undirboðum og brotastarfsemi á vinnumarkaði, þar sem áhersla er á að fræða erlent launafólk um réttindi þess. Tímaskráningarappið *Klukk* var kynnt til sögunnar fyrir þrem árum með það að markmiði að auðvelda launafólki að skrá vinnutíma sinn, en algengt er að mál tengd launaþjófnaði fari ekki í innheimtu sökum skorts á gögnum, m.a. um vinnutíma. ASÍ hefur einnig vakið athygli á afleiðingum kennitölulakks sem áætlað er að kosti samfélagið milljarðatugi ár hvert en stór hluti tjónsins lendir beint á launafólki í formi launaþjófnaðar<sup>3</sup>.

Alþýðusambandið hefur um langt skeið kallað eftir því að stjórnvöld bregðist við brotastarfsemi á vinnumarkaði. Árangur náðist þegar félags- og barnamálaráðherra skipaði samstarfshóp til að sporna gegn félagslegum undirboðum og skilaði sá hópur tillögum í janúar síðastliðnum<sup>4</sup>. Með yfirlýsingu ríkisstjórnarinnar í tengslum við kjarasamningana 3. apríl sl. eru boðaðar víðtækar aðgerðir gegn félagslegum undirboðum og brotastarfsemi á vinnumarkaði. Yfirlýsingin byggir á tillögum samstarfshópsins, auk þess sem bætt er um betur<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> Sjá <https://www.visir.is/g/2018181009116>

<sup>2</sup> Sjá nánar umfjöllun Kveiks, <http://www.ruv.is/kveikur/svarta-hlidin-a-islenskum-vinumarkadi/>

<sup>3</sup> Sjá nánar <https://www.ruv.is/frett/kennitolulakkk-kostar-tugi-milljarða-arlega>

<sup>4</sup> Sjá <https://www.stjornarradid.is/lisalib/getfile.aspx?itemid=c6a38acb-2567-11e9-942f-005056bc530c>

<sup>5</sup> Sjá yfirlýsingu, <https://www.stjornarradid.is/lisalib/getfile.aspx?itemid=79cd7e42-561f-11e9-9439-005056bc4d74>

Umræðan um brotastarfsemi á vinnumarkaði er ekki eingöngu bundin við Ísland. Erlendar rannsóknir á umfangi launaþjófnaðar benda til þess að hér sé ekki um að ræða neinar smá upphæðir og ástæða að ætla að launaþjófnaður geti hlaupið á milljörðum árlega á íslenskum vinnumarkaði. Í Bandaríkjunum er talið að 2,4 milljónir einstaklinga fái árlega greitt undir lögbundnum lágmarkslaunum í 10 stærstu ríkjum og er ungt fólk, konur og innflytjendur þar í meirihluta<sup>6</sup>. Þetta er ein af niðurstöðum rannsóknar Economic Policy Institute á launaþjófnaði í Bandaríkjunum. Rannsóknin skoðaði brot sem felast í greiðslum undir lágmarkslaunum en þar kemur einnig fram að brotin nemi yfir 8 milljörðum dollara á ári og geti verið yfir 15 milljörðum dollara á landsvísu. Brotin hafa einnig umtalsverð áhrif á einstaklingana sem fyrir þeim verða. Að jafnaði fengu starfsmennirnir 64 dollara lægra á viku en ef þeir hefðu fengið greitt eftir lágmarkslaunum sem jafngildir 3.300 dollurum á ári.

Þessar niðurstöður eru í takt við rannsókn sem gerð var hjá 4.387 tekjulágum einstaklingum í þrem stærstu borgum Bandaríkjanna<sup>7</sup>. Um fjórðungur aðspurðra fékk greitt undir lágmarkslaunum í vikunni fyrir rannsóknina og 76% fékk ekki greitt fyrir unna yfirvinnu í vikunni áður. Einnig reyndist algengt að einstaklingar fengju ekki umsamin neysluhlé, bætur vegna vinnuslysa eða greiðslur vegna veikinda. Erlent starfsfólk og konur voru þar í sérstökum áhættuhópi<sup>8</sup>.

Mörg þeirra brota sem koma fram í erlendum rannsóknum eru stéttarfélögum hér á landi vel kunn þótt uppbygging vinnumarkaðar hér á landi sé með ólíkum hætti og umfang kunni að vera annað. Gögn og rannsóknir skortir á eðli og umfangi kjarasamningsbrota í nágrannalöndunum. Þúsundir mála sem tengjast brotum á réttindum launafólks berast á borð stéttarféлага ár hvert. Eitt dæmi eru launakröfur vegna mála þar sem greitt er undir lægsta taxa eða lágmarkslaunum kjarasamninga. Önnur dæmi tengjast vangreiðslu á hvers kyns álögum (ss. yfirvinnu-, stórhátíðar- eða vaktalagi) en svokallað jafnaðarkaup er algeng leið sem atvinnurekendur nota til að komast hjá því að greiða kjarasamningsbundin kjör. Þótt jafnaðarkaup sé ekki alltaf dæmi um launaþjófnað, þá getur það í vissum tilfellum verið það og beinist gjarnan að ungu fólk í hlutastörfum. Í slíkum tilfellum er starfsmönnum sem gjarnan vinna utan hefðbundins dagvinnutímabils (t.d. kvöld eða helgar) greitt jafnaðarkaup sem er hærra en dagvinnukaup en lægra en yfirvinnukaup. Vinni einstaklingurinn utan dagvinnutíma er ljóst að hann verður af álagsgreiðslum sem hann á rétt á samkvæmt kjarasamningi.

Ýmis önnur mál en beinar launakröfur rata einnig á borð stéttarféлага líkt og mál sem tengjast orlofslaunum, vangreiðslu á orlofs- og desemberuppbótum, uppsagnarfresti, veikindarétti og svo mætti lengi telja. Mál sem berast á borð stéttarféлага leiða þó ekki endilega til þess að launakrafa myndist á hendur atvinnurekanda. Margar ástæður geta legið að baki því að brotum er ekki fylgt eftir með launakröfum fyrir hönd starfsmanna. Í einhverjum tilvikum fá starfsmenn sjálfir úrlausn sinna mála innanhúss. Í öðrum tilvikum gera stéttarfélög athugasemdir sem leiða til úrlausnar án þess þó að til verði launakrafa.

Þótt stéttarfélag sjái ástæðu til þess að gera launakröfu fyrir hönd félagsmanns er ekki alltaf tryggt að starfsmenn hafi nægjanleg gögn undir höndum til að fylgja kröfunni eftir. Þar má nefna að skortur á skráningu vinnutíma getur leitt til þess að ekki er hægt að áætla umfang brota. Jafnvel þó svo starfsmenn hafi vissu fyrir því að brotið sé á þeim leita þeir í mörgum tilvikum ekki til stéttarfélagsins til að sækja rétt

<sup>6</sup> Sjá skýrslu EPI, „Employers steal billions from workers' paychecks each year“, <https://www.epi.org/publication/employers-steal-billions-from-workers-paychecks-each-year-survey-data-show-millions-of-workers-are-paid-less-than-the-minimum-wage-at-significant-cost-to-taxpayers-and-state-economies/>

<sup>7</sup> 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>

<sup>8</sup> Sjá nánar [http://nelp.3cdn.net/1797b93dd1ccdf9e7d\\_sdm6bc50n.pdf](http://nelp.3cdn.net/1797b93dd1ccdf9e7d_sdm6bc50n.pdf)

sinn fyrr en eftir að ráðningarsambandi lýkur. Nýleg rannsókn sem gerð var hjá farandverkafólki í Ástralíu benti til þess að níu af hverjum tíu sem brotið var á fara ekki með málið áfram og reyna þannig ekki að sækja rétt sinn<sup>9</sup>. Ástæður þess að verkafólkið reyndi ekki að sækja rétt laun voru meðal annars þekkingarleysi, hræðsla við uppsögn, hræðsla við að missa atvinnuleyfi og svartsýni á að kröfur fáiast greiddar.

Stéttarfélög hafa ákveðnar vísbendingar um brotastarfsemi á vinnumarkaði í gegnum vinnustaðaeftirlit sitt og þær launakröfur sem gerðar eru fyrir hönd félagsmanna en upplýsingar og gögn um heildarumfang slíkrar brotastarfsemi á Íslandi liggja ekki fyrir. Íslenskur vinnumarkaður er afar ólíkur þeim sem erlendar rannsóknir skoða og mjög takmarkað til af rannsóknum á þessu sviði. Stéttarfélagsþátttaka er mikil hér á landi og hátt hlutfall fyrirtækja er í samtökum atvinnurekenda. Sá fjöldi launakrafna sem aðildarfélög ASÍ gera ár hvert bendir þó til þess að full ástæða sé til að rannsaka frekar umfang launabjófnaðar á íslenskum vinnumarkaði.

Erfitt er að draga ályktanir um stöðuna á vinnumarkaði í heild sinni eingöngu út frá þeim dæmum sem berast á borð stéttarfélaganna enda benda ofangreindar rannsóknir til þess að þau brot sem rati upp á yfirborðið séu eingöngu lítil hluti af heildarumfangi launabjófnaðar. Vandinn sé þannig mun umfangsmeiri hjá jaðarsettum hópum á vinnumarkaði (þ.e. tekjulágum, ungu fólki og fólki af erlendum uppruna) heldur en öðrum. Þessi staðreynd skapar jafnframt áskoranir enda eru þetta hópar sem leita síður til stéttarfélaganna og þora síður að leita réttar síns gagnvart launagreiðanda milliliðalaust. Þetta eru hópar sem þekkja síður rétt sinn og eru í einhverjum tilvikum ekki meðvitaðir um að brotið sé á réttindum þeirra.

Markmið þessarar skýrslu er að afla vísbendinga um umfang launabjófnaðar og brota á kjarasamningsbundnum réttindum launafólks á Íslandi. Greiningin byggir á skoðun á gögnum úr þrem ólíkum áttum. Í fyrsta lagi eru skoðaðar launakröfur fjögurra af stærri aðildarfélögum Alþýðusambandsins og þær greindar m.t.t. bakgrunns félagsmanna og launagreiðenda. Í öðru lagi eru skoðaðar niðurstöður spurningakönnunar Gallup um brot á kjarasamningsbundnum réttindum einstaklinga á aldrinum 18–35 ára hér á landi. Í þriðja lagi er sama spurningakönnun gerð hjá úrtaki erlendra félagsmanna innan aðildarfélaganna ASÍ.

Greining launakrafna stéttarfélaganna sýnir að meira en helmingur allra krafna stéttarfélaganna eru gerðar fyrir hönd félagsmanna af erlendum uppruna. Sá hópur vegur einungis um 19% af íslenskum vinnumarkaði og er um 25% af félagsmönnum þeirra félaga sem sendu inn kröfur. Um helmingur allra krafna kemur úr hótél-, veitinga- og ferðabjónustu. Spurningakönnun Gallup gefur ákveðnar vísbendingar um hvar á vinnumarkaði brotastarfsemi tíðkast, hvaða brot kunni að vera algengust og gegn hverjum þau beinast. Niðurstöðurnar eru í takt við launakröfur stéttarfélaganna og benda til þess að vinnumarkaðurinn sé tvískiptur þar sem brotastarfsemi beinist fremur gegn erlendu launafólki og yngra launafólki, með lægri tekjur og í óreglulegu ráðningarsambandi og hlutastörfum.

---

<sup>9</sup> Sjá nánar, <https://static1.squarespace.com/static/593f6d9fe4fcb5c458624206/t/5bd26f620d9297e70989b27a/1540517748798/Wage+theft+in+Silence+Report.pdf>



### 3. Hvað er launþjófnaður?

Jafnan er talað um kjarasamningsbrot í þeim tilvikum sem gengið er á rétt einstaklings til launa eða annarra starfskjara og réttinda. Þegar vísbendingar vakna um einarðan ásetning atvinnurekanda til að ganga á rétt starfsmanns sem hann á skv. lögum og/eða kjarasamningi þá má velta upp spurningum um hvort hægt er að styðjast við hugtök sem taka ekki mið af ójafnri stöðu launafólks og atvinnurekanda. Vinnusamningur er nefnilega alls ekki frjáls viðskiptasamningur eins og flestir samningar og birtist þetta m.a. í kjörorðum Alþjóðavinnuárástofnunarinnar (ILO) um *að vinnandi fólk sé ekki verslunarvara* (e. „Labour is not a commodity“)<sup>10</sup>. Byggir þetta á sjónarmiðum um að vinna sé grundvöllur framfærslu flestra einstaklinga og valdaójafnvægi myndist sem er hægt að misnota ef ákveðin grunnréttindi eru ekki tryggð. Einstaklingur sem telur á sér brotið þarf að taka inn í matið um hvort hann vilji sækja rétt sinn að hann eigi hugsanlega á hættu að missa framfærslu sína með því að gera athugasemdir við framferði atvinnurekandans.

Ýmsar réttarheimildir hafa orðið til á grundvelli framangreindra sjónarmiða í því skyni að jafna stöðu þeirra sem skipuleggja atvinnuna og þeirra sem henni sinna. Má þar nefna ýmsar samþykktir Alþjóðavinnuárástofnunarinnar, ákvæði Félagsáttmála Evrópu og í seinni tíð ýmsar réttargerðir ESB. Í íslensku samhengi er ýmiss konar settur réttur til í sama tilgangi, t.a.m. lög um orlof, veikindarétt og uppsagnarfrest. Jafnframt er rétt að nefna sérstaklega svokölluð Starfskjaralög nr. 55/1980 sem staðfesta að ákvæði kjarasamninga skuli vera lágmarkskjör í skilningi laganna og líta skuli svo á að samningar einstakra atvinnurekanda og launamanna um annað séu ógildir en sömu sjónarmið koma jafnframt fram í 7. gr. laga nr. 80/1938 um stéttarfélag og vinnudeilur<sup>11</sup>. Sjónarmiðin sem reglan er byggð á eru ágætlega útlustuð í frumvarpi því sem varð að lögum nr. 9/1974 um starfskjör launþega sem voru forveri nefndra Starfskjaralaga nr. 55/1980, en þar segir:

*Yrði litið svo á, að vinnuveitendur og launþegar sem ekki eru beinir aðilar að kjarasamningum, væru óbundnir af þeim, mundi það skerða rétt launþega til ávinnings fyrir vinnuveitanda, því að launþega, sem ræðst til vinnu, er sjaldnast um það kunnugt, hvort vinnuveitandi hans er beinn aðili að kjarasamningum. Meðan ekki hefur tekist að tryggja fullkomið atvinnuöryggi um land allt, er sú hættu alltaf fyrir hendi, að vinnuveitendur noti sér aðstöðu sína með því að skammta þeim naumari rétt en kjarasamningar kveða á um. Mikil eftirspurn húsmæðra eftir hálf dags vinnu eða ígripavinnu býður einnig þessari hættu heim<sup>12</sup>.*

Það er á grunni framangreinds sem réttlæta má að hugtakið *launþjófnaður* sé notað um þau tilvik þegar atvinnurekandi virðir ekki þau réttindi sem launamaður á skv. lögum. Atvinnurekandi sem með ásetningi eða vítaverðu gáleysi virðir ekki lágmarksrétt launafólks tekur til sín fé og/eða réttindi sem launafólk hefur aflað sér með vinnu sinni og tilheyrir honum ekki með réttu og því telur ASÍ rétt að nota hugtakið launþjófnaður um slík tilvik.

Erfitt er að sjá í hendi sér allar birtingarmyndir launþjófnaðar en eins og fram kemur síðar í skýrslunni eru sumar birtingarmyndir algengari en aðrar. Í grófum dráttum má skipta brotum sem fela í sér launþjófnað í fjóra neðangreinda flokka:

<sup>10</sup> Sjá svokallaða Filadelfíu yfirlýsingu Alþjóðavinnuárástofnunarinnar: <https://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cb-policy-guide/declarationofPhiladelphia1944.pdf>

<sup>11</sup> Ákvæðið er svohljóðandi: „Samningar einstakra verkamanna við atvinnurekendur eru ógildir að svo miklu leyti, sem þeir fara í bága við samninga stéttarfélags við atvinnurekandann, enda hafi félagið ekki samþykkt þá.“

<sup>12</sup> Sjá 70. mál á 94. löggjafarþingi 1973–1974

### 3.1 Lágmarkslaunabrot

Því er stundum ranglega haldið fram að engin lágmarkslaun séu á Íslandi. Þó að það sé rétt að lög mæli ekki fyrir um tiltekin lágmarkslaun, eins og þekktist víða á meginlandi Evrópu, þá hefur hér verið vitnað til Starfskjaralaga nr. 55/1980 sem mæla skýrlega fyrir um að ákvæði kjarasamninga séu lögbundin lágmarkskjör en velflestir kjarasamningar innihalda ákvæði um lágmarkslaun í viðkomandi starfsgrein og skilgreina jafnvel launataxta sem geta verið mismunandi í ljósi menntunar og reynslu viðkomandi. Þýðir þetta að lágmarkslaun eru breytileg m.ö.o. Brot á lágmarkslaunum eru nokkuð algeng og hafa ýmsar birtingarmyndir. Ein þeirra er þegar tímakaup er einfaldlega lægra en skilgreint er í kjarasamningum. Álagsbrot eru einnig algeng en þá eru heildarlaun of lág í ljósi unninna stunda (geta þó verið hærri en lágmarkslaun fyrir dagvinnu) sem skýrist gjarnan af því að yfirvinna eða álög s.s. vegna vaktavinnu eru ekki í samræmi við ákvæði kjarasamnings. Algeng birtingarmynd er þegar launamaður fær greitt svokallað jafnaðarkaup sem er ekki í samræmi við þann tíma sem unninn er. Dæmi um slíkt er t.d. námsmaður sem vinnur að mestu leyti á kvöldin og um helgar en fær greitt jafnaðarkaup<sup>13</sup> sem bersýnilega gengur vart upp þar sem sjaldan eða aldrei er unnið á dagvinnutíma. Síðast en ekki síst geta lágmarkslaunabrot birst með þeim hætti að einstaklingar fá greidd föst heildarlaun á mánuði. Heildarlaunin geta þannig verið yfir því lágmarki sem greiða má fyrir dagvinnu, en samantekið getur niðurstaðan verið sú þegar vinnutími er tekinn með í reikninginn að útkoman er lægri heldur en ef lágmarksákvæðum, um tímakaup fyrir dag-, yfirvinnu og eftir atvikum eftirvinnu og vaktaálagi, hefði verið fylgt<sup>14</sup>.

### 3.2 Ráðningarsamningsbrot

Ráðningarsamningsbrot varða brot þar sem atvinnurekandi virðir ekki ákvæði ráðningarsamnings. Stór hluti ákveðinna stétta fær greidd laun sem eru yfir öllum launatöxtum og er þá gjarnan rætt um yfirborgun. Ein birting launaþjófnaðar er þegar slíkir ráðningarsamningar eru ekki virtir og gerist það með svipuðum hætti og lýst er hér að framan um hvernig svokölluð lágmarkslaunabrot eiga sér stað. Vissulega er hugsanlegt að launamaður fái laun sem eru yfir lágmarkstöxtum viðeigandi kjarasamnings en brot gegn ráðningarsamningi felur engu að síður í sér launaþjófnað með nákvæmlega sama hætti.

### 3.3 Réttindabrot

Enginn eðlismunur er á launaþjófnaði eftir því hvort hann lýtur með beinum hætti að launum eða öðrum réttindum sem allt kemur niður á þeim stað að launamaður fær lægri greiðslur en vinnuframlag hans gefur tilefni til skv. lög- og kjarasamningsbundnum réttindum. Hér er um að ræða mikilvæg réttindi sem teljast þó ekki launagreiðslur í hefðbundinni merkingu hugtaksins. Umrædd réttindi hér eru óháð öðrum launagreiðslum að því leyti að það eiga allir rétt á þeim sama þótt greitt sé yfir lágmarkskjörum kjarasamninga. Nánar tiltekið eru algengustu atriðin sem reynir á eftirfarandi:

#### 3.31 Veikinda- og vinnuslysaréttur ekki virtur

Öllu launafólki er tryggður réttur til launa í veikindaforföllum með lögum og í kjarasamningum. Sama gildir um vinnuslys. Veikindaréttur fólks getur verið misjafn eftir starfsaldri en meginreglan er sú að eftir mánuð í starfi á launafólk a.m.k. 2 daga ef til óvinnufærni vegna veikinda kemur. Hlutastörf og óregluleg vinna auka hættuna á slíkum brotum sem haldast í hendur við brot á formreglum, þ.e. að skálkað sé í skjóli þess að starfshlutfall sé ekki nægilega skilgreint og eins að vinnu- og/eða vaktaplan liggi ekki fyrir.

<sup>13</sup> Hugtakið „jafnaðarkaup“ er gjarnan notað um þau tilvik þegar einstaklingur fær alltaf greitt sama tímakaup óháð því hvenær sólarhrings vinnan er innt af hendi.

<sup>14</sup> Í daglegu tali er um slíkt fyrirkomulag gjarnan notað hugtakið „pakkalaun“.

### 3.32 Brot á orlofsrétti

Orlofsréttindum má tvískipta í réttinn til frítöku annars vegar og réttar til orlofslauna hins vegar. Vitaskuld helst þetta tvennt að jafnaði í hendur í framkvæmd. Líkt og með veikindarétt eru orlofsréttindi tryggð öllu launafólki með lögum og kjarasamningum. Brot á orlofsrétti geta birst með ýmsum hætti, allt frá því að orlofslaun séu hreinlega ekki greidd yfir í það að fólki sé hreinlega ekki gefinn kostur á því að taka sér frí.

### 3.33 Uppsagnarfrestur ekki virtur

Líkt og með framangreint á allt launafólk í ótímabundnu ráðningarsambandi rétt á uppsagnarfresti sem er sá tími sem skal nota til að bregðast við þeim breytingum sem verða þegar ráðningarsambandi er slitið hvort sem er fyrir launafólk og atvinnurekendur. Greiðslur í uppsagnarfresti eru framfærsla launafólks meðan á þeim tíma stendur og segir sig því sjálft að séu þessi réttindi ekki virt, óháð því hvernig til uppsagnar kom, er um launþjófnað að ræða. Samspil uppsagnarfrests við önnur réttindi svo sem veikinda- og orlofsrétt getur einnig verið grundvöllur brota en eðli málsins skv. er um ósamrýmanleg réttindi að ræða.

### 3.34 Brot á reglum um vinnutíma

Reglur um neysluhlé (kaffi- og matartímar) eru hluti af kjarasamningum sem og reglur um hámarksvinnutíma og rétt til hvíldar í vinnuverndarlögum og kjarasamningum. Algengustu atriðin sem á reynir varðandi þessa þætti er þegar réttur til neysluhlés er ekki virtur en þó skal tekið fram að í ákveðnum tilvikum er atvinnurekanda heimilt að óska eftir vinnuframlagi í neysluhléi en það skal þó bætt með yfirvinnugreiðslu. Reglur um hámarksvinnu og hvíldartíma eru vinnuverndarmál skv. lögum en heimilt getur þó verið í undantekningartilvikum að víkja frá þeim en skal þá skortur á hvíld bættur upp með hvíldartímum sem launafólk getur nýtt sér síðar ef aðstæður í rekstri bjóða ekki upp á að launuð hvíld sé tekin í beinu framhaldi af langri vinnulotu. Áunnir hvíldartímar sem ekki hafa verið nýttir skal greiða út við starfslok og því bersýnilega um launþjófnað að ræða þegar vinna umfram það sem almennt er leyfilegt er ekki bætt með hvíldartímum.

### 3.35 Gerviverktaka

Á vinnumarkaði þekktist það að launafólk sé hlunfarið um sín lög- og kjarasamningsbundnu réttindi með því að þeim sé þrýst í svokallaða gerviverktöku. Gerviverktaka er hugtak sem notað er um hefðbundið vinnuréttarsamband sem klætt er í búning verktakasambands. Þetta er í einhverjum tilvikum gert til að leysa atvinnurekanda undan því að þurfa að virða hin ýmsu réttindi og koma ábyrgð á öðrum réttindum á launamann. Fjölmarginir dómur og úrskurðir liggja fyrir um að túlka skuli slíka samninga sem hefðbundið ráðningarsamband launamanns og atvinnurekanda. Nánar er fjallað um tengsl formreglna vinnuréttar og launþjófnaðar hér neðar.

## 3.4 Brot á formreglum

Reglum um réttindi launafólks má skipta í efnis- og formreglur. Dæmi um efnisreglu er t.d. veikindaréttur og dæmi um formreglu er rétturinn til að fá skriflegan ráðningarsamning. Munurinn liggur í því að formreglur eru í raun settar til að auðvelda framkvæmd og réttar efndir efnisreglna. Ef til vill má færa rök fyrir því að ekki sé rétt að tala um brot á formreglum sem eina af birtingarmyndum launþjófnaðar en augljóst er að mun algengara er að launþjófnaður eigi sér stað þegar formreglur eru ekki virtar. Ef þær eru virtar að vettugi í því skyni að skapa umhverfi fyrir launþjófnað má segja að brot á formreglum feli í sér launþjófnað þó erfitt sé að mæla það án samhengis við efnisleg réttindi. Birtingarmynd þess konar brota eru t.a.m. að skyldan til að gera skriflegan ráðningarsamning er virt að vettugi; ekki séu gefnir út launaseðlar; og ekki er gefin út vaktaskrá (vaktaplan). Brot af þessu tagi eru nokkuð algeng og er það

vafalaust tengt því að þrátt fyrir að beita skuli svokallaðri andskýringarreglu<sup>15</sup> í vinnurétti getur verið erfitt að leiðrétta launþjófnað þegar frjálsglega hefur verið farið með allt form í tengslum við vinnusambandið.

### 3.5 Kennitölufلاك

Til viðbótar við framangreint birtist ein grófasta birtingarmynd launþjófnaðar með svokölluðu kennitölufلاكki en það hefur verið skilgreint með eftirfarandi hætti í sameiginlegri skýrslu ASÍ og SA:

*Kennitölufلاكk felur í sér að viðkomandi félag hættir starfsemi en rekstur þess heldur áfram í gegnum annað félag með nýrri kennitölu enda sé markmiðið með gjaldþrotinu að komast undan einhverjum eða öllum lagalegum skuldbindingum félagsins.*

Ekki er sérstök ástæða til að fjölýrða sértaklega um kennitölufلاكk að öðru leyti en því að það felur í sér hæsta stig ásetnings óheiðarlegra aðila til að komast hjá því að standa við sínar skuldbindingar. Í tengslum við kjarasamninga eru stjórnvöld um þessar mundir að útfæra leiðir til að koma í veg fyrir kennitölufلاكk. Að öðru leyti vísast til sameiginlegrar greinargerðar og tillagna ASÍ og SA frá 2017<sup>16</sup> annars vegar og svo greinargerðar ASÍ frá 2013<sup>17</sup>.

---

<sup>15</sup> Andskýringarreglan er það túlkunarsjónarmið sem þekkt er í samningarétti að túlka skuli vafa þeim aðila samningssambands sem stendur hallari fæti. Í vinnurétti hefur þetta birst með þeim hætti að dómstólar geta túlkað skort á skriflegum gjörningum launamanni í hag enda hafi það staðið á atvinnurekandanum að hlutast til um gjörningana.

<sup>16</sup> <https://www.asi.is/um-asi/utgafa/frettasafn/almennar-frettir/asi-og-sa-kynna-tillogur-i-barattunni-gegn-kennitolufلاكki/>

<sup>17</sup> <https://www.asi.is/media/2702/Kennitolufلاكk-01102013.pdf>

## 4. Aðferðarfræði

Til að varpa ljósi á umfang launþjófnaðar og brota á kjarasamningsbundnum réttindum launafólks á Íslandi er nauðsynlegt að leita upplýsinga úr ýmsum áttum. Í fyrsta lagi eru hér skoðaðar leiðréttingarkröfur sem fjögur af stærri aðildarfélögum Alþýðusambandsins gerðu fyrir hönd félagsmanna á árinu 2018. Slíkar kröfur eru sendar út ef skoðun sérfræðinga stéttarfélagsins leiðir í ljós að réttindabrot eða launþjófnaður hefur átt sér stað og aðrar innheimtuleiðir, t.d. samtöl við atvinnurekanda, hafa ekki borið árangur. Gagnasafnið inniheldur 971 mál, þar af 768 launakröfur frá fjórum aðildarfélögum. Félögin fjögur, Báran stéttarfélag, Eining-lðja, Efling og VR, hafa samtals um 73 þúsund félagsmenn (55% af fjölda félagsmanna innan ASÍ) og nær félagssvæði þeirra yfir höfuðborgarsvæðið, hluta Suðurlands og Eyjafjörð. Félögin höfðu góða skráningu launakrafna og flokkun eftir ólíkum breytum.

Greining á launakröfum ein og sér gefur ekki fulla mynd af brotastarfsemi á vinnumarkaði og er ástæða til að ætla að þær endurspegli eingöngu hluta af raunverulegu umfangi launþjófnaðar. Til að fá skýrari mynd af eðli brota var einnig framkvæmd spurningakönnun til að afla vísbendinga um umfang mögulegra kjarasamningsbrota á íslenskum 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.

Það er áskorun að meta heildarumfang brota á vinnumarkaði. Fyrir það fyrsta er algengt að launafólk þekki ekki réttindi sín nægilega vel og sé því ekki meðvitað um að brot eigi sér stað. Í öðru lagi er ávallt hættu á því að launafólk sem verður fyrir brotum forðist að svara slíkri könnun af ótta við atvinnumissi. Spurningakönnun mun heldur aldrei geta staðfest að eiginleg brot eigi sér stað. Henni er ætlað að veita vísbendingar um hvers konar brot eigi sér stað á íslenskum vinnumarkaði en skoða þarf þær vísbendingar samhliða öðrum gögnum um launþjófnað en þar eru launakröfur stéttarféлага besta heimildin.

Eiginleg réttindabrot verða ekki staðfest nema af dómstólum. Stærstur hluti mála sem koma á borð stéttarféлага leysast áður en til meðferðar dómstóla kemur, ýmist þá með bréfaskriftum og/eða óformlegum kröfum til atvinnurekenda um réttar efndir. Án þess að hér sé sérstaklega fjallað um huglæga afstöðu umræddra atvinnurekenda þá má auðveldlega draga þá ályktun að ef krafa hefði ekki verið sett fram þá hefði leiðrétting aldrei átt sér stað og því launþjófnaður sem slíkur fullframinn. Öllum til hagsbóta er því að málin séu kláruð með leiðréttingu og/eða sátt aðila. Í mörgum tilvikum nægja líka ábendingar starfsmanns sjálfs eða eftir atvikum trúnaðarmanns á vinnustaðnum og því eru í raun fjölmörg mál sem koma ekki endilega til vitneskju viðkomandi stéttarféлага, því gefur það heldur ekki rétta mynd af umfangi launþjófnaðar að styðjast eingöngu við tölfræði frá stéttarfélögunum sjálfum. Með vísan í framangreindan margbreytileika mála er í þeim spurningakönnunum sem lagðar voru fyrir fólk spurt um hvort viðkomandi *telji sig* hafa orðið fyrir broti. Erfitt er að fullyrða um hvort og hvenær brot sem slíkt á sér stað og því erfitt að spyrja þátttakendur beint hvort á þeim hafi verið brotið. Vissulega getur þetta þýtt að einhverjir telja sig hafa orðið fyrir brotum sem sannarlega urðu það ekki en að sama skapi má ætla að hópur fólks átti sig ekki á því að það hafi orðið fyrir broti og í grandaleysi sínu merkir við að það telji ekkert brot hafa átt sér stað.

Framkvæmd og gerð spurningakannana var í höndum Gallup. Í fyrsta lagi var gerð almenn könnun hjá einstaklingum á aldrinum 18–35 ára sem hafa verið við vinnu á undanförunum 12 mánuðum. Könnunin var framkvæmd á tímabilinu 31. janúar–30. mars 2019. Stuðst var við tvöfalt úrtak, annars vegar 1.100 manns af landinu öllu á aldrinum 18–35 úr viðhorfahópi Gallup. Hins vegar var notað handahófskennt úrtak úr

Þjóðskrá, 800 manns á aldrinum 18–35 ára. Svarhlutfall var 40,5% úr viðhorfahópi og 20,5% úr þjóðskrárártaki. Um 51% svarenda voru karlkyns og 49% svarenda voru kvenkyns.

Ljóst var frá byrjun að Gallup teldi nær ómögulegt að ná til erlends launafólks gegnum viðhorfahóp og úrtak úr þjóðskrá. Sá hópur endurspeglar ekki í viðhorfahópi, og svörun frá aðfluttum úr þjóðskrárártaki væri það lág að almenn spurningakönnun myndi ekki ná til þess hóps sem líklegastur er að verða fyrir launþjófnaði.

Til að bregðast við þeirri úrtaksskekkju var gerð könnun sem byggir á sérstöku úrtaki erlendra félagsmanna nokkurra aðildarféлага Alþýðusambandsins. Ólíkt almennu könnuninni er ekki horft eingöngu á aldurshópinn 18–35 og ræðst úrtakið af skráningu tölvupóstfanga viðkomandi féлага. Könnunin var send á íslensku, ensku og pólsku á 6.173 félagsmenn Afsl starfsgreinafélags, Bárunnar, Byggiðnar, Eflingar, FIT, Verkalýðs- og sjómannafélags Keflavíkur og VR. Alls svöruðu 963 könnuninni sem er 15,6% þátttökhlutfall.

## 5. Greining á launakröfum

ASÍ leitaði til fjögurra aðildarféлага um upplýsingar um launakröfur sem félagið setti fram fyrir hönd félagsmanna á árinu 2018. Félögin, þ.e. Báran á Selfossi, Efling í Reykjavík, Eining-Iðja á Akureyri og VR stéttarfélag, hafa félagssvæði sem nær yfir höfuðborgarsvæðið, Eyjafjörð og hluta Suðurlands (þ.e. Ölfus og Árnessýslu) auk þess eru félagsmenn VR um land allt (þ.m.t. Akranes, Egilsstaðir, Vestmannaeyjar, Suðurland og Reykjanesbær). Félagsmenn eru einnig starfandi í ólíkum atvinnugreinum en tilheyra tveim landssamböndum innan ASÍ, Starfsgreinasambandi Íslands og Landssambandi íslenskra verslunarmanna.

Líkt og rakið er hér að framan er stuðst við launakröfur aðildarféлага ASÍ sem nema 55% af félagsmönnum sambandsins. Hafa ber hugfast, að þótt launakröfur séu afleiðing launþjófnaðar og brota á launafólk þá endurspeglar kröfurnar ekki öll þau brot sem koma á borð stéttarfélaganna. Þær eru heldur ekki heppilegur mælikvarði á heildarumfang þeirra brota sem eiga sér stað á vinnumarkaði enda ná þær ekki utan um umfang þeirra brota sem ekki koma til kasta stéttarféлага. Ljóst er að margar ástæður geta verið fyrir því að mál verði ekki að launakröfum. Ferillinn er gjarnan þannig að félagsmaður setur sig í samband við stéttarfélag sitt vegna þess að hann telur brotið á réttindum sínum. Ekki er alltaf um brot að ræða en sé grunur um brot tekur stéttarfélagið við boltanum. Í ákveðnum tilvikum vilja félagsmenn ekki fara áfram með málið, t.d. af ótta við atvinnumissi, en slík mál fara oft ekki áfram fyrr en eftir að ráðningarsambandi er lokið. Í öðrum tilvikum skortir gögn, t.d. tímaskráningar eða launaseðla, til að hægt sé að fara með málið lengra. Séu nægjanleg gögn til staðar og félagsmaður óskar þess er málið sett í ferli hjá stéttarfélaginu. Í flestum tilvikum dugur ábending frá stéttarfélaginu til atvinnurekandans til þess að félagsmaður fái lausn sinna mála. Misjafnt er eftir stéttarfélögum og svæðum hvernig slíku er háttað en gjarnan er meira um bein samskipti hjá smærri félögum. Dugi slíkar ábendingar ekki til þess að félagsmaður fái greitt úr málum sínum er gerð formleg launakrafa sem fer í framhaldinu í innheimtu. Formlegar launakröfur í framangreindum skilningi eru að jafnaði ekki sendar út nema þær séu studdar af áreiðanlegum gögnum eins og tímaskráningum, launaseðlum og fyrirbyggjandi ráðningarsamningi. Þau gögn sem hér eru greind byggja á slíkum formlegum launakröfum. Sumar hverjar eru enn í innheimtuferli og málum ekki lokið.

---

**TAFLA 4**

## Yfirlit yfir launakröfur aðildarfélaga ASÍ

	Fjöldi	Hlutfall
<b>Almennt</b>		
Fjöldi stéttarfélaganna á bakvið kröfur*	4	
Fjöldi launakrafna	768	
Heildarupphæð krafna	450.483.713	
Meðalkrafa	586.567	
Miðgildi kröfuupphæðar	262.534	
<b>Kyn</b>		
Karlkyn	465	61%
Kvenkyn	303	39%
<b>Uppruni</b>		
Ísland	304	40%
EES	368	48%
Annað, utan EES	56	7%
Óflokkað, utan Íslands	39	5%
Óflokkað, annað	1	/
<b>Aldur</b>		
Undir 20 ára	29	4%
20–25 ára	149	19%
25–35 ára	276	36%
35–64 ára	272	35%
64 ára og eldri	3	0%
Óflokkað	39	5%

---

\* Innan ASÍ eru 48 aðildarfélög.

Samantekt yfir kröfurnar má sjá í töflu 4 að ofan. Alls bárust 971 mál frá félögunum en þar af 768 launakröfur upp á rúmar 450 milljónir samtals. Kröfuupphæðir í gagnasafninu eru afar breytilegar, allt frá smærri málum tengdum t.d. vangreiddu orlofi upp á nokkur þúsund krónur, upp í launakröfur sem hlaupa á milljónum. Meðalfjárhæð launakrafna var 586.567 kr. og miðgildi 262.534 kr. Miðgildið gefur skýrari mynd af meðalkröfunni í ljósi dreifingar kröfuupphæða en fjórðungur allra krafna eru lægri en 93 þúsund en einnig er fjöldi krafna sem hleypur á milljónum .

Fleiri launakröfur voru gerðar fyrir hönd karlkyns félagsmanna heldur en kvenkyns. Af 768 launakröfum voru 465 gerðar fyrir hönd karla, eða um 61% á móti 303 launakröfum sem gerðar voru fyrir hönd kvenna.

Nokkur munur var á kröfuupphæðum séu þær greindar eftir kyni félagsmanns. Launakröfur sem gerðar voru fyrir hönd karla voru að jafnaði hærri og munurinn verulegur, um hundrað þúsund krónur að meðaltali á kröfu. Séu hærri kröfur sérstaklega skoðaðar, þ.e. milljón og yfir, má sjá að 75% þeirra voru gerðar fyrir hönd karlkyns félagsmanna.

Innsendar kröfur má að hluta rekja til gjaldþrota fyrirtækja. Kröfur tengdar gjaldþrotum voru alls 281 talsins og útskýra um 22% af heildarupphæð launakrafna í gagnasafninu. Afar breytilegt er milli ára hversu mikið af kröfum verða til vegna gjaldþrota og eðli þeirra er ekki allt eins. Þótt gjaldþrot feli í sér tjón fyrir launafólk er ekki alltaf um hefðbundinn launaþjófnað að ræða þegar fyrirtæki verða gjaldþrota. Launaþjófnaður helst oft í hendur við erfiðleika í rekstri fyrirtækja í aðdraganda gjaldþrots. Það gildir sérstaklega þegar um er að ræða kennitölufلاك. Ásetningur um kennitölufلاك er ein birtingarmynd launaþjófnaðar<sup>18</sup>. Í mörgum tilvikum er það samfélagið sem ber kostnaðinn að stærstum hluta, enda launafólk tryggt af Ábyrgðasjóði launa. Hins vegar er þak á greiðslum þaðan þannig að í sumum tilvikum þarf launafólk að bera tjónið sjálft. Að sama skapi er líka rétt að fram komi að dæmi eru um að fyrirtæki sem fá kröfubréf frá stéttarfélögum verði gjaldþrota stuttu síðar, ýmist getur það verið vegna launakrafna þar sem stéttarfélag verður í kjölfarið sá aðili sem fer fram á gjaldþrotaúrskurð og oft er það svo að vanefndir verða á launum þegar greiðsluferfiðleikar byrja sem síðan leiða á endanum til gjaldþrots. Í meðfylgjandi samantekt er horft framhjá kröfum sem tengjast gjaldþrotum.

**TAFLA 5**  
Launakröfur eftir uppruna félagsmanns

	Fjöldi	Hlutfall af heildarfjöldi	Hlutfall af heildarupphæð	Miðgildi krafna
<b>Uppruni</b>				
Ísland	224	46%	43%	308.274
EES eða ESB	197	40%	31%	/
Annað, utan ESB	27	6%	11%	/
Óflokkað, utan Íslands	39	8%	15%	/
Óflokkað, annað	0	/		/
Erlent launafólk alls	263	54%	57%	385.153

Erlent launafólk er sett í einn hóp við útreikning miðgildis kröfu. Horft er framhjá kröfum tengdum gjaldþrotum.

Innsendar kröfur voru m.a. flokkaðar niður eftir uppruna félagsmanna. Hjá félögunum voru gerðar samtals 224 kröfur fyrir hönd íslenskra félagsmanna og útskýra þær 46% af heildarkröfum í gagnasafninu. Flestar kröfur eru gerðar fyrir erlent launafólk frá löndum innan EES, alls 197 kröfur eða 40% af heildarfjöldi krafna. Erlent launafólk frá löndum utan EES er á bakvið 27 kröfur, eða 6% af heildarfjöldi krafna. Kröfur þessa hóps standa þó undir 11% af heildarupphæð launakrafna í gagnasafninu.

Alls voru þannig gerðar 263 launakröfur fyrir hönd erlends launafólks, eða um 54% af launakröfum í safninu. Umtalsverður munur er einnig á upphæð launakrafna séu þær skoðaðar m.t.t. uppruna

<sup>18</sup> Sjá nánar kafla 3.5



félagsmanna. Þegar litið er á miðgildi krafna má sjá að kröfur sem gerðar eru fyrir hönd íslenskra félagsmanna eru að jafnaði um 308 þúsund, eða tæplega 80 þúsund krónum lægri en kröfur sem gerðar eru fyrir hönd erlends launafólks.

Athygli vekur hátt hlutfall krafna frá erlendu launafólki eða meira en helmingur af öllum kröfum sem umrædd félög gerðu á árinu 2018 bæði þegar litið er til fjölda og fjárhæðar. Á íslenskum vinnumarkaði voru alls 203 þúsund einstaklingar á aldrinum 16–64 ára á síðasta ári og þar af má áætla að um 19% hafi verið af erlendum uppruna, eða tæplega 38 þúsund einstaklingar<sup>19</sup>.

Vægi erlendra félagsmanna er hærra í þeim félögum sem sendu inn launakröfur til ASÍ heldur en almennt er á vinnumarkaði. Af 73 þúsund félagsmönnum eru um 19 þúsund af erlendum uppruna eða um 26% af heildarfjölda félagsmanna innan félaganna. Kröfur vegna erlends launafólks eru engu að síður langt umfram vægi hópsins á íslenskum vinnumarkaði og einnig í þeim félögum sem sendu inn flokkaðar launakröfur. Meira en helmingur launakrafna sem gerðar eru hjá félögum eru þannig gerðar fyrir um fjórðung félagsmanna, þ.e. félagsmenn af erlendum uppruna.

**TAFLA 6**  
Launakröfur eftir aldri félagsmanns

	Fjöldi	Hlutfall af heildarfjölda	Hlutfall af heildarupphæð	Miðgildi krafna
<b>Aldur</b>				
Undir 20 ára	18	4%	3%	163.526
20–25 ára	106	22%	12%	156.388
25–35 ára	162	33%	32%	277.211
35–64 ára	159	33%	51%	425.599
64 ára og eldri	3	1%	1%	/
Óflokkað	39	8%	/	/

Horft er framhjá kröfum tengdum gjaldþrotum.

Fáar launakröfur voru gerðar fyrir hönd einstaklinga yngri en tvítugt, eða einungis 4% af heildarfjölda krafna og 3% af heildarupphæð krafna. Mun fleiri kröfur voru hins vegar gerðar fyrir einstaklinga á aldrinum 20–25 ára, eða um 22% af heildarfjölda launakrafna. Einstaklingar á aldrinum 16–24 ára eru um 17% af heildarfjölda á vinnumarkaði og því eru umtalsvert fleiri kröfur gerðar fyrir þann aldurshóp en ætla mætti af fjölda þeirra á vinnumarkaði. Kröfur þessa hóps eru hins vegar að jafnaði lægri en hjá þeim sem verið hafa lengur á vinnumarkaði og skýra um 15% af heildarupphæð launakrafna.

Miðgildi kröfu er lægra hjá einstaklingum yngri en 25 ára, eða að jafnaði um 160 þúsund borið saman við 277 þúsund á aldrinum 25–35 ára og 425 þúsund á aldrinum 35–64 ára. Tveir þriðju hlutar allra launakrafna eru þannig gerðar fyrir aldurshópinn 25–64 ára og um 83% af heildarupphæð. Athygli vekur mikill munur á miðgildi krafna milli aldurshópa þegar horft er á einstaklinga eldri en 25 ára. Þannig er miðgildi um 277 þúsund í aldurshópnum 25–35 ára borið saman við 425 þúsund á aldrinum 35–64 ára. Þessi munur skýrist fyrst og fremst af því að mun fleiri lægri kröfur er að finna hjá aldurshópnum 25–35

<sup>19</sup> Líkt og fram kemur í Kafla 1, er hlutfall innflytjenda hærra á vinnumarkaði en af mannfjöldanum sökum mikillar atvinnuþátttöku.

ára, þ.e. kröfur undir 200 þúsund. Slíkar kröfur eru umtalsvert færri hjá einstaklingum á aldrinum 35–64 ára þar sem háar kröfur, þ.e. kröfur yfir milljón, eru mun algengari.

**TAFLA 7**  
Launakröfur eftir atvinnugrein

	Fjöldi	Hlutfall af heildarfjölda	Hlutfall af heildarupphæð
<b>Uppruni</b>			
Framleiðsla	12	2%	3%
Iðnaður, mannvirkjagerð og veitustarfsemi	98	20%	24%
Önnur þjónusta	95	20%	23%
- Þar af ferðaþjónusta	34	7%	7%
- Þar af ræstingar	16	3%	2%
Annað	95	20%	24%
- Þar af heild- og smásöluverslun	46	9%	8%
Rekstur gististaða og veitingarekstur	186	38%	26%
*Gisting, veitingar og ferðaþjónusta	220	45%	33%

Horft er framhjá kröfum tengdum gjaldþrotum.

\* Gisting veitingar og ferðaþjónusta dregnar saman í einn flokk.

Í töflu 7 má sjá samantekt yfir launakröfur eftir atvinnugreinum. Flestar kröfur má rekja til fyrirtækja sem starfa í rekstri gististaða og veitingahúsa og svo iðnaði og mannvirkjagerð. Aðrar kröfur eru dregnar saman í flokka, t.d. aðra þjónustu (s.s. ræsting og ferðaþjónusta), og annað (störf í verslun, störf hjá hinu opinbera o.fl.). Einungis voru 12 launakröfur á fyrirtæki starfandi í framleiðslugreinum og var vægi þeirra um 3% af heildarupphæð launakrafna.

Um fimmtungur launakrafna voru gerðar á fyrirtæki í iðnaði og mannvirkjagerð og stóðu þær undir um fjórðungi af heildarupphæð launakrafna sem gerðar voru hjá stéttarfélagunum fjórum árið 2018. Kröfur sem rekja má til mannvirkjagerðar eru gjarnan hærri en aðrar kröfur. Þær fela oft í sér launabrot og vangreiðslu á álagi yfir langan tíma en störf í mannvirkjagerð kalla á margar vinnustundir yfir afmarkaðan tíma. Byggingaverkamenn og iðnaðarmenn sem koma erlendis frá til að vinna við stórar framkvæmdir á Íslandi starfa gjarnan í einangruðum vinnuhópum og jafnvel landfræðilega einangraðir sem gera tengslin við samfélagið lítil og því eru þeir sérlega berskjaldaðir gagnvart launabrotum.

Alls voru gerðar 186 kröfur á fyrirtæki í gisti- og veitingaþjónustu og séu þjónustustörf í ferðaþjónustu tekin þar með útskýra þau tæplega helming af öllum kröfum sem bárust á borð stéttarfélaganna fjögurra á síðasta ári og um þriðjung af umfangi launakrafna á síðasta ári.

## 6. Almenn spurningakönnun meðal fólks á aldrinum 18–35 ára

Gallup sá um gerð og framkvæmd spurningakönnunar fyrir Alþýðusambandið. Af þeim 1900 einstaklingum sem voru í úrtakinu svöruðu 610 könnuninni. Af þeim voru 96% starfandi um þessar mundir eða höfðu verið starfandi á síðustu 12 mánuðum. Þessi hópur, þ.e. þeir sem eru starfandi eða hafa verið starfandi undanfarna 12 mánuði, voru í kjölfarið spurðir um möguleg brot á þeirra réttindum á undanförunum 12 mánuðum. Spurt er hvort þátttakendur telji sig hafa lent í launabrotum, vangreiðslu á álögum, réttindabrotum o.fl.

Líkt og rakið er í kafla 4.0 var könnunin send með það að markmiði að öðlast vísbendingar um mögulega brotastarfsemi. Út frá könnuninni einni og sér er aldrei hægt að staðfesta að um brot sé að ræða t.d. sökum þess að margir vita ekki að verið er að brjóta á réttindum þeirra en einnig vegna þess að það sem telst brot hjá einum einstaklingi þarf ekki að vera brot hjá öðrum. Sem dæmi er óeðlilegt að einstaklingur sem starfar samkvæmt kjarasamningi Starfsgreinasambandsins fái ekki greitt fyrir alla unna yfirvinnu. Einstaklingur sem starfar á „pakkalaunum“ gæti hins vegar unnið yfirvinnu sem hann fengi ekki sérstaklega greitt fyrir en slíkt fyrirkomulag er algengt meðal sérfræðinga og herra launaðra.

Í töflu 8 má sjá samandregnar niðurstöður og svör við 23 spurningum úr almennu könnuninni. Af mögulegum brotum sem spurt var um gætu 4 brot verið skilgreind sem algeng<sup>20</sup>, og 11 gætu mögulega tíðkast á vinnumarkaði, þ.e. 5–15% aðspurðra telja sig hafa lent í slíkum brotum undanfarna 12 mánuði. Flokka má 8 sem óalgeng þar sem færri en 5% telja sig hafa lent í slíkum brotum. Algengast var að aðspurðir teldu sig hafa fengið minna greitt en samstarfsfélagar fyrir sömu vinnu, eða 27%.

Af mögulegum launabrotum svöruðu flestir aðspurðra að þeir teldu sig ekki hafa fengið greitt fyrir allar unnar stundir undanfarna 12 mánuði, eða 22% aðspurðra. Svipað hlutfall taldi sig hafa lent í því að hafa ekki fengið greitt fyrir unna yfirvinnu, eða 18% aðspurðra. Önnur möguleg launa- og álagsbrot eru mögulegar vangreiðslur á kjarasamningsbundnum orlofs- og desemberuppbótum en 11% telja sig ekki hafa fengið slíkar uppbætur og um 10% töldu sig ekki hafa fengið greitt samkvæmt ráðningarsamningi. Um 7% aðspurðra sögðust hafa fengið greitt jafnaðarkaup á undanförunum 12 mánuðum og 7% aðspurðra töldu sig ekki hafa fengið greitt stórhátíðarálag vegna vinnu á stórhátíðum. Færri höfðu lent í því að fá greitt undir lágmarkslaunum kjarasamninga, eða 6%, og 4% höfðu lent í því að hafa unnið prufuvakt án þess að fá fyrir hana greiðslu.

Eitt brot á formreglum má flokka sem algengt en um 17% höfðu ekki fengið skriflegan ráðningarsamning og 8% höfðu ekki fengið launaseðil. Nokkur réttindabrot gætu tíðkast<sup>21</sup> en af aðspurðum töldu 12% sig ekki hafa fengið umsamið neysluhlé eða laun greidd í fjarveru vegna veikinda. Einnig mældist að starfsmenn fái ekki vikulegan frídag eða að taka sumarfrí. Önnur réttindabrot má telja óalgeng sbr. að einungis 4% aðspurðra töldu sig ekki hafa fengið greidd orlofslaun. Réttindabrot tengd fjölskylduaðstæðum virðast óalgeng, einungis 1% sögðust ekki hafa fengið greidd laun í fjarveru vegna veikinda barns, og 1% höfðu verið kölluð til vinnu í fæðingarorlofi. Engum aðspurðra hafði verið sagt upp störfum í fæðingarorlofi.

---

<sup>20</sup> > 15% telja sig hafa lent í mögulegum brotum

<sup>21</sup> 5-15% aðspurðra

---

## TAFLA 8

Yfirlit yfir niðurstöður spurningakönnunar Gallup um möguleg réttindabrot hjá ungu fólki

---

### ***Hlutfall sem telur sig hafa lent í því á síðustu 12 mánuðum, að hafa ekki fengið...***

... greitt fyrir allar unnar stundir?	22 %
... greitt fyrir unna yfirvinnu?	18 %
... kjarasamningsbundna orlofs- eða desemberuppbót?	11 %
... greitt skv. ráðningarsamningi?	10 %
... stórhátíðarálag vegna vinnu á stórhátíðum?	7 %
... greitt vegna svokallaðrar „prufuvinnu“?	4 %

### ***Hlutfall sem telur sig hafa lent í því á síðustu 12 mánuðum, að hafa fengið...***

... greidd laun of seint (eftir gjalddaga) ?	9 %
... greitt svokallað jafnaðarkaup, þó að unnið hafi verið utan hefðbundins vinnutíma, t.d. um kvöld eða helgar?	7 %
... greitt undir lágmarkslaunum kjarasamninga?	6 %

### ***Hlutfall sem telur sig hafa lent í því á síðustu 12 mánuðum, að hafa ekki fengið...***

... skriflegan ráðningarsamning?	17 %
... umsamið neysluhlé?	12 %
... greidd laun í fjarveru vegna veikinda?	12 %
... lögbundinn vikulegan frídag?	9 %
... launaseðil?	8 %
... að taka sumarfrí (orlof)?	7 %
... greidd orlofslaun?	4 %
... greiddan útlagðan kostnað vegna vinnuslyss?	3 %
... greidd laun vegna vinnuslyss?	2 %
... greidd laun í fjarveru vegna veikinda barns?	1 %

### ***Hlutfall sem telur sig hafa lent í því á síðustu 12 mánuðum, að hafa...***

... fengið minna greitt en samstarfsfélagi fyrir sömu vinnu?	27 %
... verið sagt upp án þess að fá uppsagnarfrest?	2 %
... verið kallaður/kölluð til vinnu í fæðingarorlofi?	1 %
... verið sagt upp störfum í fæðingarorlofi?	0 %

---

Nokkur munur var á svörum meðal aðspurðra þegar svör voru skoðuð eftir kyni, aldri eða tekjum þátttakenda. Í töflum í viðauka má sjá ítarlegt yfirlit yfir svör þátttakenda eftir aldri, tekjum og kyni en á meðfylgjandi myndum eru skoðuð svör við þeim spurningum þar sem yfir 10% töldu sig verða fyrir brotum.

### Mynd 17. Svör eftir kyni aðspurðra

Hlutfall sem telur sig hafa lent í því á síðustu 12 mánuðum, að hafa

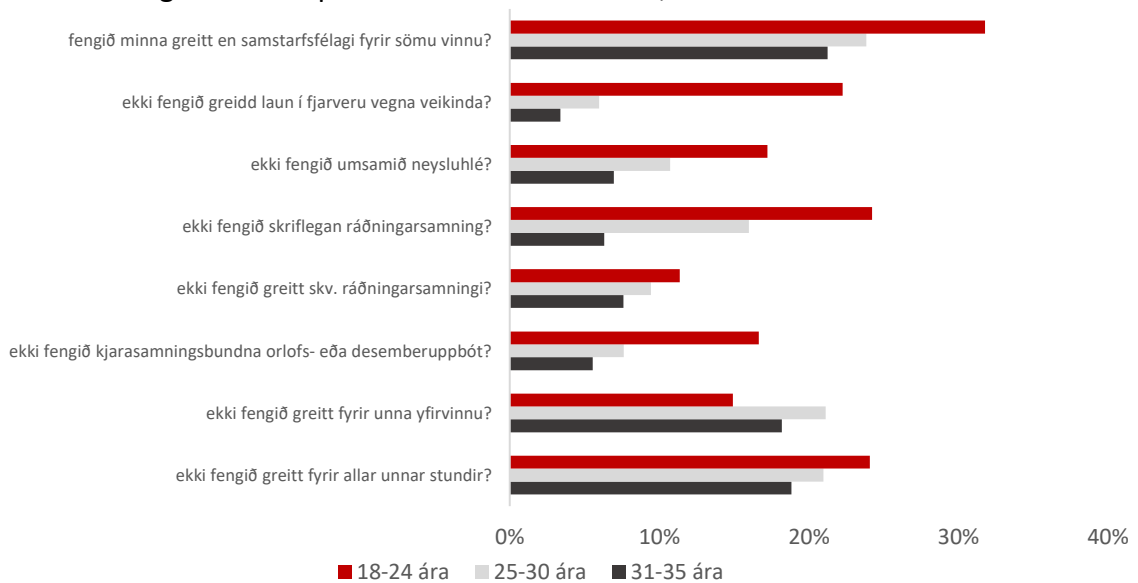


Heimild: Gallup

Kynjaskipting þátttakenda var nær jöfn og þátttakendur um 51% karlkyns og um 49% kvenkyns. Að jafnaði töldu konur frekar að á sér væri brotið á vinnumarkaði en karlar. Mestur munur á svörum kynjanna mældist þegar spurt var um greiðslu fyrir allar unnar stundir en 26% kvenna töldu sig ekki hafa fengið greitt fyrir allar unnar stundir borið saman við 18% karla. Svipaður munur var þegar spurt var um neysluhlé og greiðslu fyrir fjarveru vegna veikinda þar sem fleiri konur töldu sig ekki hafa fengið umsamið neysluhlé eða veikindarétt greiddan. Munurinn vekur athygli, sérstaklega í ljósi þess að fleiri launakröfur eru gerðar fyrir hönd karlkyns félagsmanna.

### Mynd 18. Svör eftir aldri aðspurðra

Hlutfall sem telur sig hafa lent í því á síðustu 12 mánuðum, að hafa



Heimild: Gallup

Meiri munur kom fram þegar svör þátttakenda voru skoðuð eftir aldurshópum (sjá mynd 18) en samræmi var í svörum þátttakenda hvað aldur varðar, þ.e. eftir því sem aldur þátttakenda var lægri þeim mun hærra hlutfall taldi sig hafa orðið fyrir brotum á vinnumarkaði ef frá er talin spurning um greiðslur fyrir unna yfirvinnu. Töluverður munur er á svörum eftir aldri ef yngsti aldurshópurinn 18–24 ára er borinn saman við eldri hópana, 25–30 ára og 31–35 ára.

Algengast var að yngsti aldurshópurinn teldi sig fá minna greitt en samstarfsfélagar fyrir sömu vinnu. Vissulega getur það átt sér eðlilegar skýringar í ljósi ákvæða kjarasamninga um svokölluð ungmennalaun og eins miða launataxtar að einhverju leyti við starfsaldur sem eðli málsins skv. hallar á yngra launafólk. Athygli vekur þó að hærra hlutfall í yngsta aldurshópnum telur sig ekki hafa fengið greidd laun í fjarveru vegna veikinda ásamt því að hafa ekki fengið neysluhlé, skriflegan ráðningarsamning eða orlofs- og desemberuppbót. Þær niðurstöður eru í takt við mál sem berast á borð stéttarfélaga frá ungum félagsmönnum sem eru nýir á vinnumarkaði, hlutastarfandi eða með stuttan starfsaldur. Mikill munur er þannig á upplifun og reynslu milli yngsta og elsta aldurshópsins. Mun færri á aldrinum 31–35 ára telja sig hafa lent í brotum á borð við vanefndir á veikindarétti eða að hafa ekki fengið neysluhlé eða orlofs- og desemberuppbætur. Þannig hefur um fjórðungur á aldrinum 18–24 ekki fengið ráðningarsamning og um fimmtungur ekki fengið greidd laun í fjarveru vegna veikinda á meðan slík brot eru nær óþekkt hjá elsta aldurshópnum. Í þessu samhengi er líka vert að hafa í huga að ungt fólk er líklegra en þeir sem eldri eru til að sinna hlutastörfum en þekkt er að hlutastarfsfólk getur átt undir högg að sækja á vinnumarkaði enda sérstaklega verndað fyrir mismunun skv. *lögum nr. 10/2004 um starfsmenn í hlutastörfum*.

Algengast brota er að aldurshópurinn 31–35 ára telji sig fá greidd lægri laun en samstarfsfélagi fyrir sömu vinnu eða hafi ekki fengið greitt fyrir unna yfirvinnu eða allar unnar stundir. Þær niðurstöður þurfa þó ekki endilega að benda til brotastarfsemi á vinnumarkaði í ljósi aukins vægis svokallaðra pakkalauna en þau fela í sér að einstaklingar fá laun yfir viðeigandi lágmarkstöxtum sem eiga þá jafnframt að vera umbun fyrir reglubundna og/eða óreglubundna yfirvinnu. Í þeim tilvikum er vissulega oftast verið að greiða fyrir allar unnir stundir en hugsanlegt er að þetta geti myndað einhverja skekkju í svörum. Þó skal líka haft í huga að dæmi eru um að einstaklingar á svokölluðum pakkalaunum eru það lítið yfirborgaðir og/eða vinna það mikla yfirvinnu að sé vinnutíminn brotinn niður er niðurstaðan sú að verið er að greiða undir lágmarkstaxta.

Mynd 19 sýnir sömu niðurstöður flokkaðar eftir einstaklingstekjum. Þróunin er á sama veg og ef horft er á aldur, þ.e. eftir því sem tekjur einstaklinga fara hækkandi þeim mun fátíðara er að einstaklingar telji sig hafa orðið fyrir brotum. Helst telja hinir tekjuhæstu (800 þús. á mánuði og yfir) sig ekki hafa fengið greitt fyrir unna yfirvinnu (21%) eða ekki greitt fyrir allar unnar stundir (16%). Sá hópur starfar gjarnan á pakkalaunum líkt og komið er inn á hér að ofan og því þarf ekki að vera um brot að ræða.

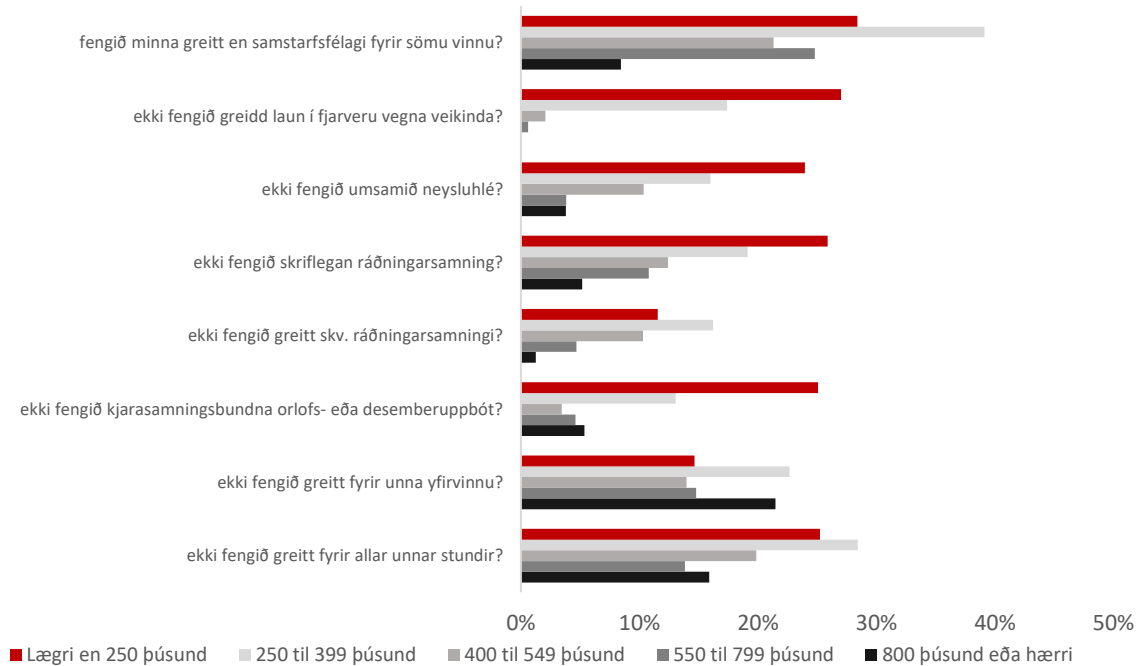
Athygli vekur hins vegar að aðrir hópar svara einnig að þeir telji sig ekki hafa fengið greitt fyrir unna yfirvinnu eða allar unnar stundir. Þannig svarar um fjórðungur einstaklinga með tekjur undir 400 þús. krónur á mánuði því að hann hafi ekki fengið greitt fyrir allar unnar stundir. Þetta getur að einhverju leyti skýrst af því að hér sé í auknum mæli um að ræða hlutastarfsfólk sem oft stendur hallari fæti en þeir sem vinna fullt starf. Eins er það ljóst að það eru hinir berskjölduðu jaðarhópar, þ.e. ungt fólk og útlendingar, sem gjarnan eru á lægstu laununum sem er jafnframt sá hópur sem algengast er að verði fyrir launaþjófnaði.

Fleiri svör vekja athygli þegar horft er á einstaklingstekjur svarenda. Mikill munur er þannig á svörum aðspurðra um réttindi á borð við veikindi, neysluhlé og orlofs- eða desemberuppbætur þegar horft var á

tekjur. Slík réttindabrot eru nær óþekkt meðal tekjuhærri svarenda í könnuninni og algeng meðal hinna tekjulægri. Yfir fjórðungur einstaklinga með undir 250 þús. á mánuði telur sig ekki hafa fengið greidd laun í fjarveru vegna veikinda. Hjá einstaklingum með tekjur á bilinu 250–399 þúsund á mánuði er hlutfallið 17%. Hjá einstaklingum með yfir 400 þúsund eru slík brot hins vegar nær óþekkt. Svipuð þróun birtist þegar spurt er um réttindi á borð við neysluhlé eða orlofs- og desemberuppbót. Slíkur munur vekur óneitanlega athygli og ber þess merki að þau snúi fremur að tekjulægri hópum og þá einstaklingum í hlutastarfi. Slíkar niðurstöður eru í takt við reynslu stéttarfélaganna og þau erindi sem þangað berast.

### Mynd 19. Svör eftir tekjum aðspurðra

Hlutfall sem telur sig hafa lent í því á síðustu 12 mánuðum, að hafa



Heimild: Gallup

Myndirnar að ofan sýna niðurbrot á brotum sem 10% eða fleiri töldu sig hafa orðið fyrir en sjá má heildarniðurstöður í viðauka. Þar má sjá að þónokkur brot teljast nær óþekkt á íslenskum vinnumarkaði á meðan önnur brot teljast nær óþekkt hjá eldri og tekjuhærri einstaklingum en tíðkast hjá hinum tekjulægri og hinum yngri. Þannig var nær óþekkt að einstaklingum hafi verið sagt upp störfum í fæðingarorlofi, verið kallaðir til vinnu í fæðingarorlofi eða sagt upp án þess að fá uppsagnarfrest. Sama á við um vangreiðslur á launum vegna vinnuslysa eða útlögðum kostnaði vegna vinnuslysa. Önnur brot tíðkast fremur hjá yngri og tekjulægri hópum en þar má nefna ólaunaða þrúfuvinnu eða að hafa ekki fengið sumarfrí, launaseðil eða lögbundinn vikulegan frídag.

## 7. Sérstakt úrtak meðal erlendra félagsmanna

Til viðbótar við almenna spurningakönnun var talið mikilvægt að Gallup gerði sérstaka spurningakönnun meðal erlends launafólks í ljósi þess að ómögulegt er að ná til þess hóps í gegnum hefðbundið úrtak. Brugðist var við þessu og gerði Gallup sérstaka könnun sem send var á ensku, íslensku og pólsku til erlendra félagsmanna aðildarféлага ASÍ. Hafa þarf í huga að úrtökin eru ekki sambærileg. Almenna spurningakönnunin nær yfir allan vinnumarkaðinn, bæði opinbera og almenna vinnumarkaðinn. Úrtak erlendra félagsmanna byggir á netfangalistum aðildarféлага sem hafa stærra hlutdeild á almenna markaðinum og stærra hlutfall starfandi í ferðaþjónustu en í almennu úrtaki.

TAFLA 9

Yfirlit yfir niðurstöður spurningakönnunar Gallup um möguleg réttindabrot hjá erlendu launafólki

---

<b>Hlutfall sem telur sig hafa lent í því á síðustu 12 mánuðum, að hafa <u>ekki</u> fengið...</b>	
... greitt fyrir allar unnar stundir?	30%
... greitt fyrir unna yfirvinnu?	29%
... kjarasamningsbundna orlofs- eða desemberuppbót?	20%
... greitt skv. ráðningarsamningi?	26%
... stórhátíðarálag vegna vinnu á stórhátíðum?	21%
... greitt vegna svokallaðrar „prufuvinnu“?	10%
<b>Hlutfall sem telur sig hafa lent í því á síðustu 12 mánuðum, að hafa fengið...</b>	
... greidd laun of seint (eftir gjalddaga) ?	14%
... greitt svokallað jafnaðarkaup, þó að unnið hafi verið utan hefðbundins vinnutíma, t.d. um kvöld eða helgar?	22%
... greitt undir lágmarkslaunum kjarasamninga?	16%
<b>Hlutfall sem telur sig hafa lent í því á síðustu 12 mánuðum, að hafa <u>ekki</u> fengið...</b>	
... skriflegan ráðningarsamning?	28%
... umsamið neysluhlé?	25%
... greidd laun í fjarveru vegna veikinda?	17%
... lögbundinn vikulegan frídag?	16%
... launaseðil?	13%
... að taka sumarfrí (orlof)?	18%
... greidd orlofslaun?	12%
... greiddan útlagðan kostnað vegna vinnuslyss?	6%
... greidd laun vegna vinnuslyss?	5%
... greidd laun í fjarveru vegna veikinda barns?	5%
<b>Hlutfall sem telur sig hafa lent í því á síðustu 12 mánuðum, að hafa...</b>	
... fengið minna greitt en samstarfsfélagi fyrir sömu vinnu?	47%
... verið sagt upp án þess að fá uppsagnarfrest?	3%
... verið kallaður/kölluð til vinnu í fæðingarorlofi?	1%
... verið sagt upp störfum í fæðingarorlofi?	1%

---



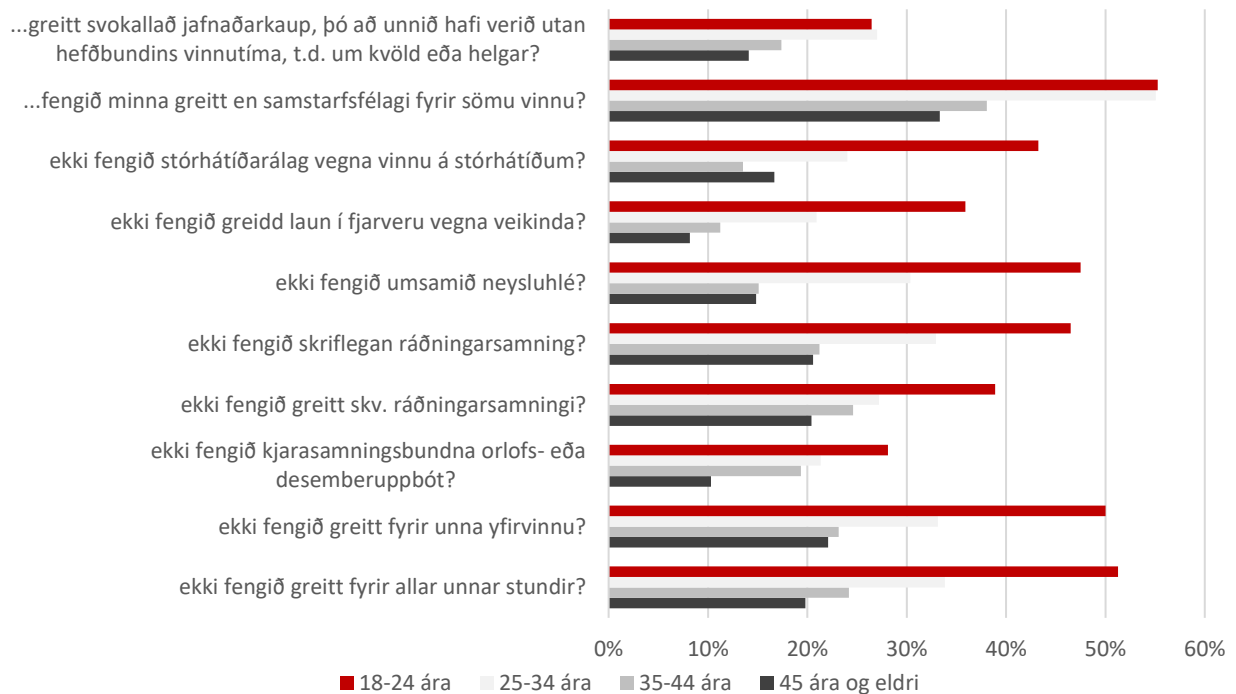
Alengt er að erlent launafólk telji sig ekki njóta kjarasamningsbundinna réttinda líkt og sjá má í samantektinni sem birtist í töflu 9. Líkt og komið hefur verið inn á verður að túlka slíkar niðurstöður af varfærni og samhliða þeim gögnum sem greind eru í kafla 5. Ekki er sjálfgefið að brot hafi átt sér stað þó að einstaklingur telji sig ekki hafa notið ákveðinna réttinda. Hins vegar gefa niðurstöðurnar vísbandingu um hvar launþjófnaður geti mögulega þrífist.

Tæplega helmingur aðspurðra af erlendum uppruna telur sig fá minna greitt fyrir sömu vinnu heldur en samstarfsfélagi. Tæplega þriðjungur aðspurðra telur sig ekki hafa fengið greitt fyrir allar unnar stundir undanfarna 12 mánuði og svipað hlutfall telur sig ekki hafa fengið greitt fyrir unna yfirvinnu. Fimmtungur telur sig ekki hafa fengið kjarasamningsbundnar orlofs- og desemberuppbætur og svipað hlutfall telur sig hafa fengið greitt svokallað jafnaðarkaup þrátt fyrir að unnið sé utan dagvinnutíma. Af 23 spurningum eru 13 brot sem yfir 15% telja sig hafa orðið fyrir og gætu mögulega verið algeng brot á vinnumarkaði. Þetta eru fleiri en meðal almenna úrtaksins en niðurstöðurnar eru ekki óvæntar í ljósi þess háa hlutfalls launakrafna sem stéttarfélögin gera fyrir hönd erlends launafólks.

Um 28% aðspurðra hafa ekki fengið ráðningarsamning en þær niðurstöður eru í nokkru samræmi við könnun sem gerð var fyrir ASÍ og SA árið 2015 en þar voru 27% aðspurðra ekki með skriflega staðfestingu ráðningar á almenna markaðinum og um 17% þegar horft var á allan vinnumarkaðinn. Þónokkur brot eru þó nær óþekkt meðal erlends launafólks, en þannig er fátítt að einstaklingum sé sagt upp í fæðingarorlofi eða kallaðir til vinnu í fæðingarorlofi sem er í takt við niðurstöður meðal ungra Íslendinga.

## Mynd 20. Svör eftir aldri aðspurðra

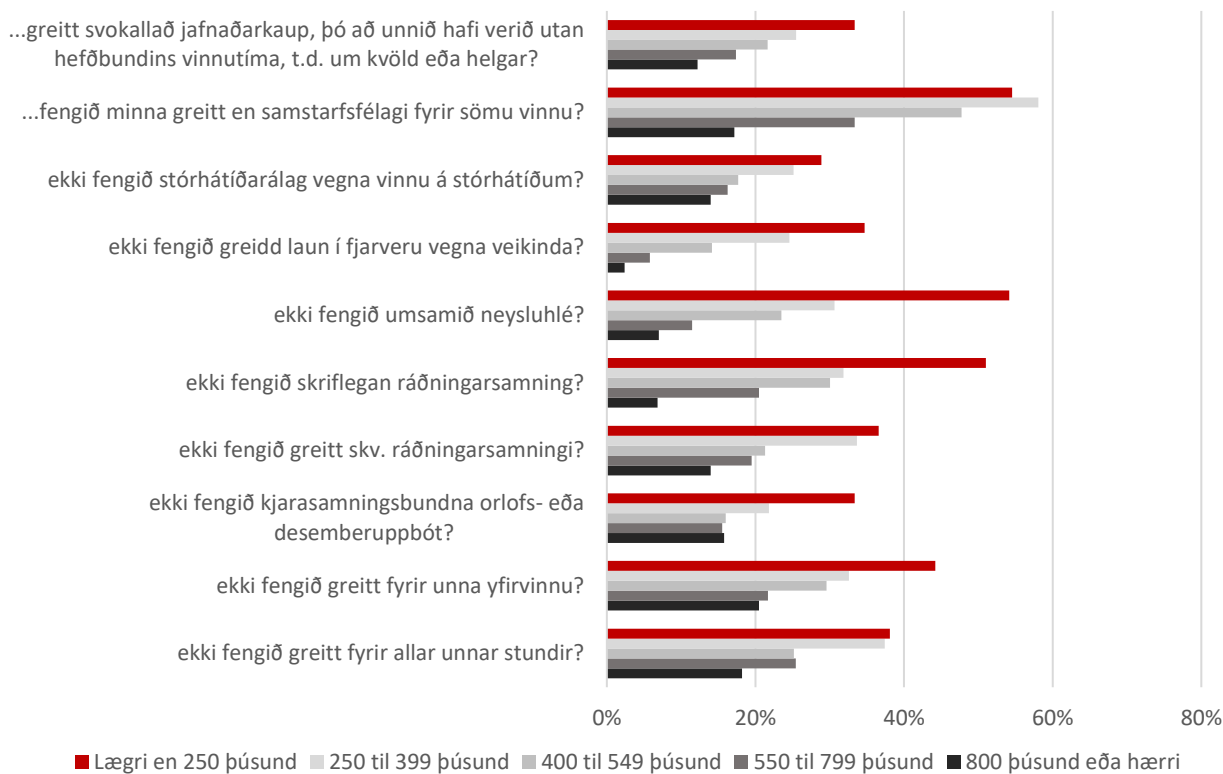
Hlutfall sem telur sig hafa lent í því á síðustu 12 mánuðum, að hafa



Heimild: Gallup

## Mynd 21. Svör eftir tekjum aðspurðra

Hlutfall sem telur sig hafa lent í því á síðustu 12 mánuðum, að hafa



Heimild: Gallup

Sama þróun birtist í svörum meðal erlends launafólks og Íslendinga þegar svör eru skoðuð eftir aldri og einstaklingstekjum (Sjá Myndir 20 og 21), þ.e. vinnumarkaður ber þess merki að vera afar tvískiptur. Eftir því sem tekjur hækka og einstaklingar verða eldri þeim mun síður telja þeir brotið á sér. Sláandi er þó hve hátt hlutfall ungra útlendinga á íslenskum vinnumarkaði telja að á sér hafi verið brotið en gjarnan er sá hópur með litla þekkingu á réttindum sínum og oft í ótryggu og óreglulegu ráðningarsambandi. Séu einstaklingar nýlega komnir á íslenskan vinnumarkað og með stuttan starfsaldur eru einnig auknar líkur á því að þeir þekki ekki réttindi á íslenskum vinnumarkaði.

Niðurstöðurnar benda þannig skýrt til þess að íslenskur vinnumarkaður sé tvískiptur og að jaðarsettir hópar verði mögulega fyrir fjölbættri mismunun (e. multiple discrimination). Það felur í sér að einstaklingum sé mismunað á grundvelli tveggja eða fleiri mismununargrundvalla. Í tilviki ungs fólks af erlendum uppruna er mismunað á grundvelli aldurs og þjóðernis. Svör aðspurðra haldast þannig í hendur við þær launakröfur sem gerðar eru af stéttarfélögum, þar sem kröfur vegna erlends launafólks eru yfir helmingur allra krafna.

## Lokaorð

Að reyna að áætla umfang launabjófnaðar er ekki án áskorana. Launakröfur stéttarféлага hlaupa á hundruðum milljóna ár hvert og nánari skoðun á þeim sýnir hvernig meira en helmingur þeirra eru gerðar fyrir hönd erlends launafólks, hóps sem er einungis um 19% af íslenskum vinnumarkaði. Um helming krafna má rekja til fyrirtækja í hótél-, veitinga- og ferðabjónustu en hæstu launakröfurnar eru gerðar í mannvirkjagerð. Í báðum greinum er mikið um erlent launafólk en eðli starfa í mannvirkjagerð, þ.e. mikill vinnutími á afmörkuðu tímabili, skýrir hvers vegna þar séu gerðar hærri launakröfur.

Þessar launakröfur eru þó eingöngu toppurinn á ísjakanum því flest mál eru leyst án þess að þau fari í formlegt kröfuferli og duga þá ábendingar stéttarfélagsins til þess að launafólk fái leiðréttingu. Vísbendingar úr spurningakönnun Gallup eru í takt við þær launakröfur sem gerðar eru af stéttarfélögum þar sem erlent launafólk, ungt fólk og einstaklingar í hlutastörfum og óreglulegri vinnu telur sig ólíklegra til að njóta kjarasamningsbundinna launakjara og réttinda.

Niðurstöðurnar benda þó einnig til þess að ákveðin brot eru nær óþekkt á íslenskum vinnumarkaði. Ólaunuð prufuvinna telst fátíð og sjaldgæft er að Íslendingar séu þvingaðir í gerviverktöku eða hvattir til að vera ekki í stéttarfélagi<sup>22</sup>. Önnur svör kalla á frekari skoðun af hálfu stéttarféлага. Töluverður fjöldi vinnur án þess að fá greitt fyrir allar unnar stundir en þó slíkt fyrirkomulag þurfi ekki að fela í sér brot hjá einstaklingum starfandi á pakkalaunum er það óeðlilegt hjá taxtahópum og tekjulægri einstaklingum. Jafnaðarkaup virðist ekki vera algengt meðal Íslendinga þrátt fyrir að brot tengd jafnaðarkaupi séu mikið í umræðunni. Aukin fræðsla stéttarféлага á réttindum ungs fólks kann að hafa haft þar áhrif. Meðal erlends launafólks virðist jafnaðarkaup hinsvegar enn tíðkast sem gæti útskýrt þann stóra hóp sem telur sig ekki hafa fengið greitt stórhátíðarálag. Umtalsverður fjöldi launafólks virðist starfa án þess að hafa ráðningarsamning en lítil breyting virðist hafa orðið þar á frá því sambærileg könnun var gerð meðal launafólks árið 2015<sup>23</sup>.

Þetta eru einungis brot af þeim niðurstöðum sem lesa má úr ofangreindum svörum og munu gefa stéttarfélögum mikilvæga innsýn í brotastarfsemi á vinnumarkaði. Íslenskt kjarasamningssumhverfi er flókið og ljóst að spurningakönnun ein og sér segir ekki alla söguna um umfang brotastarfsemi á íslenskum vinnumarkaði. Hún gefur þó vísbendingar um hvaða brot kunni að þrífast og gagnvart hvaða hópum. Niðurstöðurnar benda þannig til að íslenskur vinnumarkaður sé mjög tvískiptur. Hjá meirihluta launafólks, þ.e. þeim sem hafa lengri starfsaldur og hærri tekjur, eru brotin nærri óþekkt. Aðrir hópar, ungt fólk, tekjulágir og erlent launafólk, verða fyrir launabjófnaði sem hleypur á hundruðum milljóna ár hvert. Slík tvískipting er verulega varhugaverð enda getur hún fest í sessi stéttsskiptingu og frekari jaðarsetningu, ekki einungis á vinnumarkaði heldur í samfélaginu öllu.

<sup>22</sup> Spurt var um gerviverktöku og hvort þrýst hafi verið á einstaklinga um að vera ekki í stéttarfélagi í viðaukaspurningum.

<sup>23</sup> Könnun sem Gallup gerði fyrir ASÍ og SA í Janúar 2015

TAFLA 10

Yfirlit yfir niðurstöður spurningakönnunar Gallup eftir kyni (18–35 ára)

	Heild	Karlkyn	Kvenkyn
<b>Hlutfall sem telur sig hafa lent í því á síðustu 12 mánuðum, að hafa ekki fengið...</b>			
...greitt fyrir allar unnar stundir?	22 %	18%	26%
...greitt fyrir unna yfirvinnu?	18 %	17%	19%
...kjarasamningsbundna orlofs- eða desemberuppbót?	11 %	8%	13%
...greitt skv. ráðningarsamningi?	10 %	9%	10%
...stórhátíðaralag vegna vinnu á stórhátíðum?	7 %	7%	7%
...greitt vegna svokallaðrar „prufuvinnu“?	4 %	2%	6%
<b>Hlutfall sem telur sig hafa lent í því á síðustu 12 mánuðum, að hafa fengið...</b>			
...greidd laun of seint (eftir gjalddaga) ?	9 %	11%	7%
...greitt svokallað jafnaðarkaup, þó að unnið hafi verið utan hefðbundins vinnutíma, t.d. um kvöld eða helgar?	7 %	7%	6%
...greitt undir lágmarkslaunum kjarasamninga?	6 %	5%	7%
<b>Hlutfall sem telur sig hafa lent í því á síðustu 12 mánuðum, að hafa ekki fengið...</b>			
...skriflegan ráðningarsamning?	17 %	18%	16%
...umsamið neysluhlé?	12 %	9%	16%
...greidd laun í fjarveru vegna veikinda?	12 %	9%	15%
...lögbundinn vikulegan frídag?	9 %	10%	8%
...launaseðil?	8 %	6%	10%
...að taka sumarfrí (orlof)?	7 %	7%	8%
...greidd orlofslaun?	4 %	4%	4%
...greiddan útlagðan kostnað vegna vinnuslyss?	3 %	/	/
...greidd laun vegna vinnuslyss?	2 %	/	/
...greidd laun í fjarveru vegna veikinda barns?	1 %	/	/
<b>Hlutfall sem telur sig hafa lent í því á síðustu 12 mánuðum, að hafa...</b>			
...fengið minna greitt en samstarfsfélagi fyrir sömu vinnu?	27 %	25%	29%
...verið sagt upp án þess að fá uppsagnarfrest?	2 %	/	/
...verið kallaður/kölluð til vinnu í fæðingarorlofi?	1 %	/	/
...verið sagt upp störfum í fæðingarorlofi?	0 %	/	/

TAFLA 11

Yfirlit yfir niðurstöður spurningakönnunar Gallup eftir aldri (18–35 ára)

	18–24 ára	25–30 ára	31–35 ára
<b>Hlutfall sem telur sig hafa lent í því á síðustu 12 mánuðum, að hafa <u>ekki</u> fengið...</b>			
...greitt fyrir allar unnar stundir?	24%	21%	19%
...greitt fyrir unna yfirvinnu?	15%	21%	18%
...kjarasamningsbundna orlofs- eða desemberuppbót?	17%	8%	6%
...greitt skv. ráðningarsamningi?	11%	9%	8%
...stórhátíðarálag vegna vinnu á stórhátíðum?	8%	5%	7%
...greitt vegna svokallaðrar „prufuvinnu“?	6%	2%	3%
<b>Hlutfall sem telur sig hafa lent í því á síðustu 12 mánuðum, að hafa fengið...</b>			
...greidd laun of seint (eftir gjalddaga) ?	10%	10%	6%
...greitt svokallað jafnaðarkaup, þó að unnið hafi verið utan hefðbundins vinnutíma, t.d. um kvöld eða helgar?	4%	9%	8%
...greitt undir lágmarkslaunum kjarasamninga?	6%	6%	6%
<b>Hlutfall sem telur sig hafa lent í því á síðustu 12 mánuðum, að hafa <u>ekki</u> fengið...</b>			
...skriflegan ráðningarsamning?	24%	16%	6%
...umsamið neysluhlé?	17%	11%	7%
...greidd laun í fjarveru vegna veikinda?	22%	6%	3%
...lögbundinn vikulegan frídag?	12%	8%	6%
...launaseðil?	11%	7%	4%
...að taka sumarfrí (orlof)?	11%	6%	4%
...greidd orlofslaun?	5%	5%	3%
...greiddan útlagðan kostnað vegna vinnuslyss?	/	/	/
...greidd laun vegna vinnuslyss?	/	/	/
...greidd laun í fjarveru vegna veikinda barns?	/	/	/
<b>Hlutfall sem telur sig hafa lent í því á síðustu 12 mánuðum, að hafa...</b>			
...fengið minna greitt en samstarfsfélagi fyrir sömu vinnu?	32%	24%	21%
...verið sagt upp án þess að fá uppsagnarfrest?	/	/	/
...verið kallaður/kölluð til vinnu í fæðingarorlofi?	/	/	/
...verið sagt upp störfum í fæðingarorlofi?	/	/	/

**TAFLA 12**  
Yfirlit yfir niðurstöður spurningakönnunar Gallup eftir tekjum (18–35 ára)

	Lægst en 250 þúsund	250 til 399 þúsund	400 til 549 þúsund	550 til 799 þúsund	800 þúsund eða hærr
<b>Hlutfall sem telur sig hafa lent í því á síðustu 12 mánuðum, að hafa ekki fengið...</b>					
...greitt fyrir allar unnar stundir?	25%	28%	20%	14%	16%
...greitt fyrir unna yfirvinnu?	15%	23%	14%	15%	21%
...kjarasamningsbundna orlofs- eða desemberuppbót?	25%	13%	3%	5%	5%
...greitt skv. ráðningarsamningi?	12%	16%	10%	5%	1%
...stórhátíðarálág vegna vinnu á stórhátíðum?	12%	8%	3%	4%	5%
...greitt vegna svokallaðrar „prufuvinnu“?	7%	5%	2%	3%	0%
<b>Hlutfall sem telur sig hafa lent í því á síðustu 12 mánuðum, að hafa fengið...</b>					
...greidd laun of seint (eftir gjaldþaga) ?	13%	9%	9%	5%	12%
...greitt svokallað jafnaðarkaup, þó að unnið hafi verið utan hefðbundins vinnutíma, t.d. um kvöld eða helgar?	6%	5%	8%	9%	4%
...greitt undir lágmarkslaunum kjarasamninga?	11%	10%	4%	2%	2%
<b>Hlutfall sem telur sig hafa lent í því á síðustu 12 mánuðum, að hafa ekki fengið...</b>					
...skriflegan ráðningarsamning?	26%	19%	12%	11%	5%
...umsamið neysluhlé?	24%	16%	10%	4%	4%
...greidd laun í fjarveru vegna veikinda?	27%	17%	2%	1%	0%
...lögbundinn vikulegan frídag?	9%	8%	6%	9%	7%
...launaseðil?	15%	6%	6%	4%	5%
...að taka sumarfrí (orlof)?	14%	9%	2%	3%	3%
...greidd orlofslaun?	8%	4%	4%	2%	0%
...greiddan útlagðan kostnað vegna vinnuslyss?	/	/	/	/	/
...greidd laun vegna vinnuslyss?	/	/	/	/	/
...greidd laun í fjarveru vegna veikinda barns?	/	/	/	/	/
<b>Hlutfall sem telur sig hafa lent í því á síðustu 12 mánuðum, að hafa...</b>					
...fengið minna greitt en samstarfsfélagi fyrir sömu vinnu?	28%	39%	21%	25%	8%
...verið sagt upp án þess að fá uppsagnarfrest?	/	/	/	/	/
...verið kallaður/kölluð til vinnu í fæðingarorlofi?	/	/	/	/	/
...verið sagt upp störfum í fæðingarorlofi?	/	/	/	/	/

**TAFLA 13 - Erlent launafólk**  
Yfirlit yfir niðurstöður spurningakönnunar Gallup eftir aldri

	18–24 ára	25–34 ára	35–44 ára	45 ára og eldri
<b>Hlutfall sem telur sig hafa lent í því á síðustu 12 mánuðum, að hafa <u>ekki</u> fengið...</b>				
...greitt fyrir allar unnar stundir?	51%	34%	24%	20%
...greitt fyrir unna yfirvinnu?	50%	33%	23%	22%
...kjarasamningsbundna orlofs- eða desemberuppbót?	28%	21%	19%	10%
...greitt skv. ráðningarsamningi?	39%	27%	25%	20%
...stórhátíðarálag vegna vinnu á stórhátíðum?	43%	24%	14%	17%
...greitt vegna svokallaðrar „prufuvinnu“?	11%	12%	8%	6%
<b>Hlutfall sem telur sig hafa lent í því á síðustu 12 mánuðum, að hafa fengið...</b>				
...greidd laun of seint (eftir gjalddaga) ?	18%	17%	11%	11%
...greitt svokallað jafnaðarkaup, þó að unnið hafi verið utan hefðbundins vinnutíma, t.d. um kvöld eða helgar?	26%	27%	17%	14%
...greitt undir lágmarkslaunum kjarasamninga?	28%	18%	14%	10%
<b>Hlutfall sem telur sig hafa lent í því á síðustu 12 mánuðum, að hafa <u>ekki</u> fengið...</b>				
...skriflegan ráðningarsamning?	47%	33%	21%	21%
...umsamið neysluhlé?	48%	30%	15%	15%
...greidd laun í fjarveru vegna veikinda?	36%	21%	11%	8%
...lögbundinn vikulegan frídag?	22%	18%	11%	15%
...launaseðil?	18%	16%	10%	9%
...að taka sumarfrí (orlof)?	39%	22%	10%	9%
...greidd orlofslaun?	15%	14%	8%	7%
...greiddan útlagðan kostnað vegna vinnuslyss?	3%	7%	5%	5%
...greidd laun vegna vinnuslyss?	/	/	/	/
...greidd laun í fjarveru vegna veikinda barns?	/	/	/	/
<b>Hlutfall sem telur sig hafa lent í því á síðustu 12 mánuðum, að hafa...</b>				
...fengið minna greitt en samstarfsfélagi fyrir sömu vinnu?	55%	55%	38%	33%
...verið sagt upp án þess að fá uppsagnarfrest?	/	/	/	/
...verið kallaður/kölluð til vinnu í fæðingarorlofi?	/	/	/	/
...verið sagt upp störfum í fæðingarorlofi?	/	/	/	/

**TAFLA 14 - Erlent launafólk**  
Yfirlit yfir niðurstöður spurningakönnunar Gallup eftir tekjum

	Lægrí en 250 þúsund	250 til 399 þúsund	400 til 549 þúsund	550 til 799 þúsund	800 þúsund eða hærrí
<b>Hlutfall sem telur sig hafa lent í því á síðustu 12 mánuðum, að hafa <u>ekki</u> fengið...</b>					
...greitt fyrir allar unnar stundir?	38%	37%	25%	25%	18%
...greitt fyrir unna yfirvinnu?	44%	33%	30%	22%	20%
...kjarasamningsbundna orlofs- eða desemberuppbót?	33%	22%	16%	16%	16%
...greitt skv. ráðningarsamningi?	37%	34%	21%	19%	14%
...stórhátíðarálag vegna vinnu á stórhátíðum?	29%	25%	18%	16%	14%
...greitt vegna svokallaðrar „prufuvinnu“?	17%	14%	7%	5%	5%
<b>Hlutfall sem telur sig hafa lent í því á síðustu 12 mánuðum, að hafa fengið...</b>					
...greidd laun of seint (eftir gjalddaga) ?	29%	15%	16%	9%	0%
...greitt svokallað jafnaðarkaup, þó að unnið hafi verið utan hefðbundins vinnutíma, t.d. um kvöld eða helgar?	33%	25%	22%	17%	12%
...greitt undir lágmarkslaunum kjarasamninga?	39%	23%	12%	7%	0%
<b>Hlutfall sem telur sig hafa lent í því á síðustu 12 mánuðum, að hafa <u>ekki</u> fengið...</b>					
...skriflegan ráðningarsamning?	51%	32%	30%	20%	7%
...umsamið neyslhlé?	54%	31%	23%	11%	7%
...greidd laun í fjarveru vegna veikinda?	35%	25%	14%	6%	2%
...lögbundinn vikulegan frídag?	20%	21%	13%	12%	5%
...launaseðil?	22%	19%	10%	7%	7%
...að taka sumarfrí (orlof)?	26%	24%	15%	11%	7%
...greidd orlofslaun?	29%	9%	12%	7%	7%
...greiddan útlagðan kostnað vegna vinnuslyss?	4%	8%	6%	4%	0%
...greidd laun vegna vinnuslyss?	/	/	/	/	/
...greidd laun í fjarveru vegna veikinda barns?	/	/	/	/	/
<b>Hlutfall sem telur sig hafa lent í því á síðustu 12 mánuðum, að hafa...</b>					
...fengið minna greitt en samstarfsfélagi fyrir sömu vinnu?	55%	58%	48%	33%	17%
...verið sagt upp án þess að fá uppsagnarfrest?	/	/	/	/	/
...verið kallaður/kölluð til vinnu í fæðingarorlofi?	/	/	/	/	/
...verið sagt upp störfum í fæðingarorlofi?	/	/	/	/	/