

# HULDUFÓLK

FRÁSAGNIR ERLENDIS VERKAFÓLKS Á ÍSLANDI



IWW Ísland  
Reykjavík, Ísland  
iwwisland.org

*Heimssamband verkafólks (Industrial Workers of the World; IWW)* er meðlimarekið verkalýðsfélag sem býður allt verkafólk velkomið og vinnur að því að efla samstöðu verkafólks í starfi og samfélaginu öllu. Meðlimir IWW á Íslandi vinna að því að skapa betri starfsskilyrði strax í dag – og betra samfélag á morgun.

Skýrsla þessi var gerð með stuðningi frá Mannréttinda-, nýsköpunar- og lýðræðisráði Reykjavíkurborgar og Þróunarsjóði innflytjendamála á vegum Félagsmálaráðuneytisins.



Stjórnarráð Íslands  
Félagsmálaráðuneytið

© Desember 2021



# HULDUFÓLK

FRÁSAGNIR ERLENDS VERKAFÓLKS Á ÍSLANDI

SKÝRSLA BYGGÐ Á VITNISBURÐUM  
ERLENDS VERKAFÓLKS Á ÍSLANDI





# EFNISYFIRLIT

7	INNGANGUR
9	1. KAFLI: SAMNINGAR
9	BAKGRUNNUR
9	Lagarammi ráðningarsamninga
10	Leigusamningur milli vinnuveitanda og starfsmanns
10	ALGENG SAMNINGSTENGD VANDAMÁL ERLENDS VERKAFÓLKS
10	Enginn ráðningarsamningur
11	Afleiðingar samningsskorts
12	Starfsskilyrði samkvæmt samningi virt að vettugi
14	HÚSNÆÐI
14	Leiga og ástand húsnæðis
14	Enginn uppsagnarfrestur
15	NIÐURSTÖÐUR
16	2. KAFLI: SJÁLFBODALIÐASTÖRF
16	BAKGRUNNUR
17	RAUNVERULEIKI SJÁLFBODALIÐA Á ÍSLANDI
17	Sjálfbodaliðar látnir vinna ólaunuð störf í efnahagslegum tilgangi, skortur á samningum, ófullnægjandi fæði og húsnæði
18	Langar vinnustundir, ótryggt húsnæði og einangrun
18	Kærumál
19	NIÐURSTÖÐUR
20	3. KAFLI: LAUNAÞJÓFNAÐUR
20	BAKGRUNNUR
20	Skilgreining
21	AF HVERJU ER LAUNAÞJÓFNAÐUR SVONA ALGENGUR Í TILFELLI LÁGLAUNAFÓLKS Á ÍSLANDI?
21	Meint vanhæfi: raunveruleiki og hættur
22	Rökin um að reksturinn standi höllum fæti
22	Að notfæra sér varnarleysi erlends vinnuafls
23	Áhrif einangrunar á landsbyggðinni
24	Máttlítil viðbrögð verkalyðsfélaga
25	FJÁRHAGSLEG OG TILFINNINGALEG ÁHRIF LAUNAÞJÓFNAÐAR
26	NIÐURSTÖÐUR
27	4. KAFLI: MISNOTKUN OG ÁREITNI
27	BAKGRUNNUR
27	REYNSLA VERKAFÓLKS

27	„Ef þú segir nei þá höfum við enga vinnu fyrir þig“: ótrygg starfsskilyrði
31	Kynferðisleg áreitni
31	Stigmögnun versnandi aðstæðna normaliserar misnotkun
32	Að leita aðstoðar eykur vandann
32	NÍÐURSTÖÐUR
34	NÍÐURSTÖÐUR
34	ALGENG STEF
34	Viðvörunarbjöllur
34	Viðvaranir annars verkafólks
34	Engir samningar
35	Laun/vinnustundir/verkefni önnur en samkvæmt samkomulagi
35	„Mistök“
35	Stigmögnun: frá launaþjófnaði til eineltis
35	Hömlulaus launaþjófnaður
36	Áreitni og einelti sem refsing
37	Verkafólki sagt upp fyrir að þekkja réttindi sín/leita til verkalýðsfélaga
38	HVERS VEGNA VERNDAR KERFIÐ EKKI VERKAFÓLK FRÁ ÞESSARI MISNOTKUN?
38	Takmarkaður árangur langra málaferla
39	Geðþóttauppsagnir
40	Vitundarvakning um réttindi
40	Hvers vegna að skipuleggja?

# INNGANGUR

---

Í árána rás hafa innflytjendur lagt gríðarstóran skerf til íslensks efnahagslífs sem og þjóðfélagsins alls. Meira en fimmtíu þúsund manns (rúmlega fimmtán prósent íbúa) eru um þessar mundir skilgreindir sem innflytjendur á Íslandi.<sup>1</sup> Flest okkar komu hingað til að vinna, sem vel á minnst þýðir nær undantekningarlaust að lúta valdi íslenskra yfirmanna. Þó innflytjendur séu sem fyrr segir meira en fimmtán prósent íbúa landsins heyrast raddir þeirra allt of sjaldan. Umfjallanir fjölmiðla af slæmri meðferð á erlendu vinnuafli eru fátíðar og langt þeirra á milli, auk þess sem þær hverfast jafnan um skoðanir atvinnurekenda og íslensks starfsfólks verkalýðsfélaga; raddir verkafólksins sjálfs eru sjaldheyrðar. Skýrsla þessi er fyrsta tilraun okkar til að leiðrétta þessa skekkju og aðstoða þannig annað erlent verkafólk við að endurheimta rödd sína.

Við höfum farið yfir meira en fimmtíu sögur sem erlent verkafólk trúði okkur fyrir, en frá nokkrum þeirra hefur þegar verið sagt í fjölmiðlum. Nú skýrum við frá þeim vandamálum sem ganga eins og rauður þráður í gegnum frásagnirnar: áreitni, launabjófnaði, og erfiðleikum tengdum sjálfbodastarfi og ráðningarsamningum. Við greindum hverja frásögn eftir því hvort tiltekin stef væri í henni að finna (já eða nei) og í kjölfarið eftir því hversu mörg – og þá hver – þessara stefja sköruðust oftast. Þar sem ekki er um meginlega rannsókn að ræða búum við ekki yfir algildum tölum, en aðferðin reyndist afar gagnleg til að beina kastljósinu að helstu tilhneigingum. Til að kalla fram sjónarhorn verkafólksins völdum við tilvitnanir, og huldum þær nafnleynd, sem segja má dæmigerðar fyrir reynslu þess. Að auki birtum við greiningu okkar á algengustu vandamálunum: áðurnefndum helstu tilhneigingum. Að endingu deilum við nokkrum hagnýtum ráðum fyrir verkafólk sem beitt er misrétti á vinnustöðum sínum.

Okkur mættu ýmsar aðferðafræðilegar áskoranir. Í fyrsta lagi vildu flestir viðmælendur okkar skiljanlega ekki koma fram undir nafni (frásagnirnar voru sendar með tölvupósti eða skilaboðum á samfélagsmiðlum). Þess vegna – og í ljósi þeirrar fræðilegu meginreglu okkar að vilja styðja og valdefla verkafólk, frekar en að leggja mat á frásagnir þess – framkvæmdum við enga athugun á sanngildi frásagnanna. Við hvorki getum né viljum reyna að meta eða skera úr um áreiðanleika upplifun tiltekins einstaklings eða lýsingu viðkomandi á henni. Þar sem vinna sem þessi er viðkvæms eðlis söfnuðum við ekki gögnum eftir hefðbundnu fyrirkomulagi (rýnihópar, viðtöl o.s.frv.). Umfang og inntak

<sup>1</sup> Samkvæmt nýjustu gögnum voru 55,354 innflytjendur af fyrstu kynslóð á Íslandi árið 2020; þær tölur ná þó ekki yfir alla íbúa af erlendum uppruna. Hagstofa Íslands. „Innflytjendur 15,2% íbúa landsins.“ 15.09.2020. <https://hagstofa.is/utgafur/frettasafn/mannfjoldi/mannfjoldi-efir-bakgrunni-2020/>

hverrar og einnar frásagnar er fjölbreytt; sumir svarenda voru nákvæmari en aðrir. Að því er best verður séð áttu þeir atburðir sem skýrslan greinir frá sér stað á síðustu fjórum árum (um það bil frá 2017 og út 2020).

Í hverri sögu kemur fyrir að minnsta kosti ein birtingarmynd misnotkunar eða arðráns (í flestum frásögnum eru þær raunar fleiri en ein). Komi ákveðin tegund misnotkunar ekki fyrir í tiltekinni sögu er þó alls ekki útilokað að hún hafi átt sér stað. Algengt er að verkafólk sætti sig smám saman við og aðlagist útlendingaandúð og misnotkun á vinnumarkaði (til dæmis að fá ekki greitt fyrir yfirvinnu, fá ekki ráðningarsamning, fá vaktaplan án fyrirvara o.s.frv.) með þeim afleiðingum að þau sjái ekki ástæðu til að greina frá atvikum sem aðrir myndu hiklaust skilgreina sem misnotkun. Rannsóknin er óhjákvæmilega eigindleg; takmarkað bolmagn okkar bíður ekki upp á annað. Við getum því ekki alhæft út frá niðurstöðum okkar (þó síðar meir mætti auðveldlega afla frekari gagna), en höfum engu að síður komið auga á augljós endurtekin stef sem við teljum endurspeglu helstu vandamál erlends verkafólks á Íslandi.

Skýrsla þessi er tileinkuð öllu verkafólki á Íslandi, ekki síst innflytjendum og verkafólki af erlendum uppruna, með það fyrir augum að það geti orðið sér út um betri upplýsingar um starfsskilyrði á vinnumarkaðnum. Við óskum þess enn fremur að verkafólk átti sig á að raunir þeirra eru ekki þeirra einna. Við vonum að tillögur okkar að skipulagningu<sup>2</sup> á vinnustöðum reynist vel. Loks væntum við þess að verkalýðsfélög og stofnanir, sem og löggjafinn, átti sig á gildi þessara upplýsinga og styðjist við þær til að bæta skilyrði verkafólks og auka við það stuðning.

Ef við hlustum og tökum mark á sögum hins erlenda verkafólks getum við unnið að því í sameiningu að bæta skilyrði alls verkafólks á Íslandi. *Brot á einum er brot á öllum.*

2 Skipulagning er ferli sem virkjar hóp fólks til að öðlast vald í gegnum beinar aðferðar yfir ákveðnum atriðum í lífi sínu – í vinnunni eða í samfélaginu.



# 1. KAFLI: SAMNINGAR

---

## BAKGRUNNUR

### 1 LAGARAMMI RÁÐNINGARSAMNINGA

Ráðningarsamningur er bindandi samkomulag milli vinnuveitanda og starfsmanns þar sem laun og starfsskilyrði eru tilgreind. Samningurinn skýrir frá réttindum og skyldum hvors aðila fyrir sig. Samkvæmt íslenskri vinnulöggjöf getur ráðningarsamningur annað hvort verið formlegur eða óformlegur, til dæmis tölvupóstur eða smáskilaboð; hann má meira að segja gera munnlega. *Hvort sem um skriflegan eða óskriflegan ráðningarsamning er að ræða gildir kjarasamningur þess verkalyðsfélags sem umrætt starf fellur undir.* Séu þeir starfsskilmálar sem kveðið er á um í ráðningarsamningi lakari en þeir sem lýst er í kjarasamningum teljast hinir fyrrnefndu ógildir.

*Alþýðusamband Íslands (ASÍ)* hvetur til þess að gerðir séu skriflegir samningar sem innihaldi undantekningarlaust eftirfarandi upplýsingar:

1. Deili á aðilum þ.m.t. kennitölur.
2. Vinnustaður og heimilisfang vinnuveitanda. Sé ekki um fastan vinnustað að ræða, eða stað þar sem vinnan fer jafnaðarlega fram, skal koma fram að starfsmaður sé ráðinn á mismunandi vinnustöðum.
3. Titill, staða, eðli eða tegund starfs sem starfsmaður er ráðinn í eða stutt útlistun eða lýsing á starfinu.
4. Fyrsti starfsdagur.
5. Lengd ráðningar sé hún tímabundin.
6. Orlofsréttur.
7. Uppsagnarfrestur af hálfu vinnuveitanda og starfsmanns.
8. Mánaðar- eða vikulaun, t.d. með tilvísun til launataxta, mánaðarlaun sem yfirvinna er reiknuð af, aðrar greiðslur eða hlunnindi svo og greiðslutímabil.
9. Lengd venjulegs vinnudags eða vinnuviku.
10. Lífeyrissjóður.
11. Tilvísun til gildandi kjarasamnings og hlutaðeigandi stéttarfélags.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> „Ráðningasamningar – form og efni“. Vefsíða ASÍ: <https://www.asi.is/vinnurettarvefur/vinnurettur/rettindi-og-skyldur/radningarsambond-stofnun-og-edli/stofnun-radningarsambands-og-radningarsamningar/radningarsamningar-form-og-efni/> [sótt 30.12.2021]

Nokkuð algengt er að erlent verkafólk leigi íbúðarhúsnæði af vinnuveitendum sínum, sér í lagi á landsbyggðinni. Þá þarf leigusamningurinn að vera aðgreindur frá ráðningarsamningnum og innihalda eftirtalin atriði:

1. Fjárhæð leigu og hvort og hvernig hún breytist á leigutímanum
2. Lýsingu á húsnæðinu
3. Hvar og hvernig greiða skuli leiguna
4. Hvort samningur sé tímabundinn eða ótímabundinn

Uppsagnarfrestur leigusamninga er ekki sá sami og uppsagnarfrestur ráðningarsamninga; hinn fyrrnefndi er tilgreindur í íslenskum húsaleigulögum. Sé um tímabundna leigu að ræða er uppsagnarfrestur þrjú mánuðir, en sex ef leigusamningurinn er ótímabundinn. Aðeins örfáar undantekningar eru á þessu: leigusamningur fellur niður án uppsagnarfrests láti starfsmaður af störfum eða er rekinn vegna ólöglegs athæfis, eða þegar umsaminn ráðningartími er liðinn.<sup>4</sup>

## ALGENG SAMNINGSTENGD VANDAMÁL ERLENDIS VERKAFÓLKS

### 1 ENGINN RÁÐNINGARSAMNINGUR

Fjöldi verkafólks sagðist ekki hafa fengið skriflega ráðningarsamninga, jafnvel þó það hefði óskað eftir því. Sumir vinnustaðir buðu aðeins upp á óformlega skriflega samninga án upplýsinga um laun og önnur starfsskilyrði. Einnig fengu ófáir ekki launaseðla. Við gerð þessarar skýrslu varð okkur ljóst að skortur á samningi er oft fyrsta vísbendingin um frekari vandræði á vinnustað.

*“They refused to give me a contract every time I was asking for it, they made me work more than 65 hours per week sometimes abusing me as a new worker because obviously if I said no I would lose my job or not finally get my contract.”*

*„Þeir neituðu mér um samning í hvert skipti sem ég óskaði eftir honum, þeir létu mig vinna meira en 65 tíma á viku [og] misnotuðu mig stundum sem nýjan starfsmann vegna þess að ef ég segði nei myndi ég augljóslega missa vinnuna eða ekki fá samninginn minn á endanum.“*

<sup>4</sup> „Starfsmaður leigir íbúðarhúsnæði af atvinnurekanda“. Vefsíða ASÍ: <https://www.asi.is/vinnurettarvefur/vinnurettur/rettindi-og-skyldur/radningarsambond-stofnun-og-edli/stofnun-radningarsambands-og-radningarsamningar/starfsmaður-leigir-ibudarhusnaedi-af-atvinnurekanda/> [sótt 30.12.2021]

Starfsfólk var sumt ekki skráð sem slíkt af vinnuveitendum sínum og starfaði því „svart“ (þ.e. laun greidd í reiðufé, frekar en með innborgun á banka-reikning) eða greiddi óafvitandi ekki stéttarfélagsgjöld, lífeyrissjóðsgjöld og/eða almannatryggingar.

*“He didnt made for us kennitala and we were not able to do it by our own cause we were 50 km from the closest city [name of the city] without a car and with almost no free time.”*

*„Hann útvegaði okkur ekki kennitölu og við vorum ekki í stakk búin til að gera það sjálf, enda 50 kílómetrum frá næsta bæ [nafn bæjar] án bíls og svo gott sem án frítíma.“*

## 2 AFLEIÐINGAR SAMNINGSSKORTS

Án ráðningarsamninga sagðist verkafólkið búa við óvissu um starfsskilyrði sín. Í frásögnunum birtust skýr tengsl milli launaþjófnaðar og samningsskorts. Algengasta tegund launaþjófnaðar, eins og hann birtist í frásögnunum, fólst í því að greidd voru laun undir lágmarkstaxta eða ekki greitt fyrir yfirvinnu, kvöld, helgar eða „rauða“ hátíðardaga (t.d. jól og þjóðhátíðardag).

*“...it was our first time in Iceland so we didnt know much about the working conditions. The owner didnt give as a normal contract we just get something like Agreement about the helping without any conditions, salary amount etc... It was paid much less than is the legal minimum, we didnt have any insurance and we were working 6 days per week almost all day (serving breakfast + housekeeping + serving dinner).”*

*„...við vorum í fyrsta sinn á Íslandi og vissum því ekki mikið um starfsskilyrðin. Eigandinn útvegaði okkur ekki hefðbundinn samning, við fengum bara eitthvað á borð við samkomulag sem tilgreindi aðstoð, en án nokkurra skilmála, launa-upphæðar o.s.frv [...] Launin okkar voru langt undir lögbundnum lágmarks-launum, við vorum án tryggingar og unnum nánast allan daginn, sex daga vikunnar (sáum um morgunverð + þrif + kvöldverð).“*

*“And the owner since 2017 that she was supposed to give them a new contract. And until now, nothing. They are being paid the lowest wage, and doing all like reception, housekeeping, breakfast, like 12 hours and being paid 8 or less. Or not being paid for the red days.”*

*„Og eigandinn hafði frá 2017 átt að útvega þeim nýjan samning. Og allt til dagsins í dag, ekkert. Þeir fá greidd lægstu laun, og sinna öllu eins og móttöku, þrifum, morgunverð, eitthvað á borð við 12 unnar vinnustundir en 8 eða færri greiddar.“*

*Eða rauðir dagar ekki greiddir.“*

*“They didn’t pay overtime hours to most of my colleagues and they were scared of asking for those because they were saying it’s a good job and only a few kronas, it doesn’t matter.”*

„Flest samstarfsfólk mitt fékk ekki greitt fyrir yfirvinnu og óttaðist að biðja um slíkt, því það sagði að vinnan væri góð og örfáar krónur skiptu ekki máli.“

Launþjófnað var erfiðara að sanna í tilfalli verkafólks sem ekki hafði ráðningarsamning. Við slíkar aðstæður hvöttu verkalýðsfélög til þess að samið yrði um greiðslu hluta þeirrar fjárhæðar sem verkafólkið átti inni, ef þau neituðu ekki alfarið að blanda sér í málið.

*“After contacting the owners, they only agree to pay me my read day saying that I wasn’t supposed to be hired 100% on 2-2-3 shifts and that we cannot prove it because they never gave me a contract. I am still waiting on VR [the Store and Office Workers’ Union] to let me know how the negotiations are going, they decided to contact their lawyers to try to solve the case.”*

„Eftir að ég talaði við eigendurnar samþykktu þeir einungis að greiða mér rauða daginn, sögðu að ég hefði ekki átt að vera ráðin í 100% starf á 2-2-3 vöktum og að ómögulegt væri að sanna [launþjófnaðinn] vegna þess að þeir útveguðu mér aldrei samning. Ég er enn að bíða eftir svörum frá VR um gang samninga-viðræðnanna, þeir ákváðu að tala við lögfræðingana þeirra [vinnuveitendanna] til að reyna að leysa málið.“

### 3 STARFSSKILYRÐI SAMKVÆMT SAMNINGI VIRT AÐ VETTUGI

Vinnuveitendur lögðu fast að starfsfólki að sinna störfum sem féllu ekki undir starfslýsingu í ráðningarsamningi. Í slíkum þrýstingi felst brot á samningnum.

Stundum var starfsfólk ráðið í ákveðið starf, en látið sinna öðru. Fyrir kom að starfsfólk var látið taka að sér viðbótar starfsskyldur utan þess starfssviðs sem tilgreint var í samningum. Erlent verkafólk var gjarnan látið vinna auka-störf á borð við þrif og sorphirðu á meðan íslenskt samstarfsfólk þess vann einungis í samræmi við samninga. Stundum voru þessi störf í ofanálág unnin utan umsamins vinnutíma.

*“Hired as a full time receptionist but was then asked to do 80% of house-keeping instead.”*

„Ráðinn í fullt starf í móttöku, en var svo beðinn um að sjá um 80% þrif í staðinn.“

*“They don’t pay the right salary and let you do office work but only pay a workers salary”*

*„Þeir borga ekki rétt laun og láta þig sinna skrifstofuvinnu, en borga bara verkamannalaun“*

*“...telling two Polish employees to go and clean the toilets ‘because you are Polish women and Polish women know how to clean the toilets’...”*

*„...segja tveimur pólskum starfsmönnum að fara og þrifa klósettinn ,því þið eruð pólskar konur og pólskar konur kunna að þrifa klósett‘...“*

Fjöldi verkafólks, ekki síst í vaktavinnu, vann ýmist fleiri eða færri vinnustundir en samningar sögðu til um. Þegar álag var mikið var ætlast til að fólk ynni margfalt fleiri vaktir en tilgreindar voru í samningum; að sama skapi var vöktum markvisst fækkað þegar lítið var að gera. Vaktabreytingar voru tilkynningar með litlum fyrirvara, viku eða jafnvel einum degi.

*“They change the schedule all the time. They don’t usually let you know, and you have to accept different places and work times ‘if you want to work there’. They never give any notice period for changing the schedules either, and cut shifts. I almost lost my job back in March when they wanted me to work much further away than I did, and with much fewer shifts than I was supposed to get, saying ‘well if you say no then we don’t have a job for you’.”*

*„Þeir eru stöðugt að breyta vaktaplaninu. Venjulega láta þeir þig ekki vita, og þú þarft að setta þig við ólíka vinnustaði og vinnustundir „ef þú vilt vinna hérna“. Þeir gefa heldur aldrei neinn tíma til að breyta vöktum, og þeir skera niður vaktir. Ég missti næstum því vinnuna í mars þegar þeir vildu að ég ynni miklu lengra í burtu en ég gerði, og miklu færri vaktir en ég átti að fá, þeir sögðu: ,nú, ef þú segir nei þá höfum við enga vinnu fyrir þig.“*

*„...vann kvöld- og helgarvaktir og vissi vel að hún mátti ekki vinna meira en 40 prósent vinnu, en hún segir yfirmann sinn hafa reglulega þrýst á hana að vinna fleiri vaktir en það. Sjá má á launaseðli hennar fyrir desembermánuð að vaktir hennar frá október, nóvember og desember voru lagðar saman. Á seðlinum stendur að hún hafi unnið tæplega 96 klukkustundir, sem er nærri því tvöfalt meira en það 30 prósent vinnuframlag sem var skráð í ráðningarsamningi hennar.“*

# HÚSNÆÐI

## 1 LEIGA OG ÁSTAND HÚSNÆÐIS

*Ekkert af því verkafólki sem deildi með okkur sögum hafði leigusamning og var leiguupphæðin tekin beint af launum þess. Greint var frá ýmsum vandamálum sem tengdust leigu; of há leiga var rukkuð, eða þess krafist að leigan væri borguð svart, svo fátt eitt sé nefnt. Af lýsingunum að dæma var ástand húsnæðisins með ólíku móti. Einhverjir fengu leigt herbergi á sjálfum vinnustaðnum; öðrum var fengin aðstaða í verslunar- eða atvinnuhúsnæði þar sem öryggisráðstafanir voru virtar að vettugi, auk þess sem engar athuganir voru gerðar á því hvort húsnæðið væri yfir höfuð íbúðarhæft.*

*“I had my ugly room where dog have done some beauty as he didn't have free access out and allso some death animals under my bed... some didnt produces nice smell.”*

*„Ég fékk ljótt herbergi þar sem hundur hafði gert [þarfir sínar] vegna þess að honum var ekki hleypt út og einnig voru einhver dauð dýr undir rúminu... af sumum þeirra var ódæl lykt.“*

## 2 ENGINN UPPSAGNARFRESTUR

*Allt það verkafólk sem leigði íbúðarhúsnæði af vinnuveitanda sínum missti húsnæðið um leið og það missti starfið. Lögbundinn uppsagnarfrestur leigusamnings var aldrei virtur; lögbundinn uppsagnarfrestur ráðningarsamnings var einungis stundum virtur. Sumir urðu bókstaflega heimilislausir á einni nóttu og urðu því að búa á götunni á ókunnugum stað, án félagslegs nets og án aðgangs að farartæki. Án formlegs leigusamnings – og oft án sönnunargagna um að hafa greitt leigu – upplifði verkafólk gríðarleg óöryggi: það var fullkomlega upp á náð og miskunn vinnuveitanda síns, sem einnig var leigusali þess, komið.*

*“But in last 10 months they payed me only 3 × and kicked me out of the house after I ended on emergency with antibiotics as they were asking me to work every day even when I had fever and obviously being not well”*

*„En síðustu 10 mánuðina borguðu þeir mér aðeins þrisvar sinnum og fleygðu mér út úr húsinu eftir að ég endaði uppi á gjörgæslu með sýklalyf þar sem þeir vildu að ég ynni á hverjum degi jafnvel þó ég væri með hita og liði augljóslega ekki vel.“*

## NIÐURSTÖÐUR

Fyrir verkafólki hringdi skortur á skriflegum ráðningarsamningi viðvörunarbjöllum. Án hans voru starfsskilyrðin algjörlega ógegnsæ, sem vinnuveitendur nýttu sér í hag. Verkafólk tengdi skort á skriflegum samningi við launaþjófnað, vinnu utan við umsamda skilmála, og markvissar og fyrirvaralausar breytingar á vaktaplani og fjölda vinnustunda. Óskaði starfsfólk ítrekað eftir ráðningarsamningi álitu vinnuveitendur að verið væri að skapa vandræði; við óskunum var brugðist með undanbrögðum, einelti og í einhverjum tilfellum uppsögnum.

## 2. KAFLI: SJÁLFBODALIÐASTÖRF

---

### BAKGRUNNUR

Sjálfbodaliðar koma til Íslands með aðstoð samtaka sem hafa milligöngu um sjálfbodastarf eða barnaumönnun (*au pair*), til dæmis EVS (European Voluntary Service), SEEDS, Nínukot og Workaway, eða í gegnum milliliðalaus samskipti við vinnuveitendur. Flestir sjálfbodaliðar vinna fyrir fæði og húsnæði, sumir fá örlitla þóknun, en aðrir borga með sér; barnfóstrur fá framfærslugjald, enda lýtur starf þeirra strangari reglum en aðrar tegundir sjálfbodastarfs.

Sjálfbodaliðar dvelja jafnan stutt á Íslandi, oftast eitt ár eða skemur. Þeir aðlagast lítt íslensku samfélagi, upplifa hindranir tengdar tungumálinu og eru oft ómeðvitaðir um réttindi sín. Okkur áskotnaðist ekki margar frásagnir sjálfbodaliða: lýsingarnar á aðstæðum þeirra komu flestar ýmist frá erlendu launafólki á vinnustöðum þar sem einnig starfa sjálfbodaliðar, eða frá fólki sem ráðið hafði verið í launað starf í kjölfar sjálfbodastarfs. Stutt dvöl og félagsleg einangrun kunna að útskýra hversu fáir sjálfbodaliðar deildu reynslu sinni með okkur.

Á Íslandi er sjálfbodastarf *ekki* heimilt í efnahagslegum tilgangi og á því einungis við þar sem um er að ræða góðgerðarstarf eða aðra óhagnaðardrífna starfsemi. Í sameiginlegri yfirlýsingu ASÍ og Samtaka atvinnulífsins (SA) um sjálfbodastarf segir:

„Samtökin árétta að það er andstætt kjarasamningum og meginreglum á vinnumarkaði að sjálfbodaliðar gangi í almenn störf launafólks í efnahagslegri starfsemi fyrirtækja. Um þessi störf gilda ákvæði kjarasamninga, sbr. 1. gr. laga nr. 55/1980 um starfskjör launafólks. Launafólk hefur sinnt þessum störfum og verður því ekki skipt út fyrir sjálfbodaliða. Samningar við einstaklinga um lakari kjör en kjarasamningar kveða á um eru ógildir.“<sup>5</sup>

5 „Yfirlýsing Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins vegna sjálfbodaliða“. 6. September 2016 . Vefsíða ASÍ: <https://www.asi.is/media/312715/yfirlýsing-asi-og-sa-um-sjalfbodaliida.pdf> [sótt 30.12.2021]



# RAUNVERULEIKI SJÁLFBODALIÐA Á ÍSLANDI

## 1 SJÁLFBODALIÐAR LÁTNIR VINNA ÓLAUNUÐ STÖRF Í EFNAHAGSLEGUM TILGANGI, SKORTUR Á SAMNINGUM, ÓFULLNÆGJANDI FÆÐI OG HÚSNÆÐI

Þrátt fyrir fyrrgreinda sameiginlega yfirlýsingu ASÍ og SA eru dæmi um að sjálfbodaliðar komi til Íslands og sinni störfum í efnahagslegri starfsemi. Sjálfbodaliðar sögðust hafa verið látnir vinna störf sem ætluð voru launuðu starfsfólki. Oft vinna þeir sömu vaktir og launað starfsfólk, og við hlið þess. Sjálfbodaliðar, sem „störfuðu“ í ferðamannaiðnaðinum og öðrum þjónustu-störfum, unnu oft í skiptum fyrir fæði og húsnæði. Barnfóstrur (*au pairs*) greindu einnig frá því að hafa, auk barnaumönnunarinnar, unnið í fyrir-tækjum gistifjölskyldna sinna.

Margir sjálfbodaliðar fengu einungis munnlegan samning frá vinnuveitanda sínum; fengjust yfir höfuð skriflegir samningar var það ekki fyrr en eftir þrá-látar beiðnir. Sjálfbodaliði nokkur sagðist hafa lent í því að prentaða eintakinu af samningi hans var stolið frá honum:

*“My contract disappeared from my room as well”*

*„Samningurinn minn hvarf líka úr herberginu mínu“*

Oft er það illa skilgreint í starfssamningum hvað nákvæmlega felst í fæði og húsnæði, og oft er hvort tveggja ófullnægjandi. Húsnæðið reynist oftast herbergi á sjálfum vinnustaðnum. Yfirleitt er sjálfbodaliðum ekki útvegaður annar matur en morgunverður.

*“I had my ugly room where dog have done some beauty as [h]e didn't have free access out and allso some death animals under my bed... some didn't produce nice smell. And food for free (we eat food from freezer where they keep death birds from road kills).”*

*„Ég fékk ljótt herbergi þar sem hundur hafði gert [þarfir sínar] vegna þess að honum var ekki hleypt út og einnig voru einhver dauð dýr undir rúminu mínu... af sumum þeirra var ódæl lykt. Frír matur (við borðuðum úr ísskáp sem þeir notuðu einnig til að geyma fuglahræ [road kills]).“*

Þrýst var á sjálfboðaliða að vinna lengri vaktir en samið hafði verið um, taka aukavaktir þegar starfsfólk vantaði, og í einu tilfelli var þrýst á sjálfboðaliða að vinna þó hann væri veikur.

Í reglum Útlendingastofnunar um barnfóstrur segir að þær megi ekki „vinna á [gisti]heimilinu meira en 30 klukkustundir á viku eða 5 klukkustundir á dag“.<sup>6</sup>

Í tilfellum þar sem barnfóstrur unnu ólaunuð störf í fyrirtækjum gisti-fjölskyldna sinna, auk barnaumönnunarinnar, unnu þær miklu meira en fimm klukkustundir á dag. Fyrir yfirmönnum voru bæði barnfóstrur og sjálfboðaliðar sem bjuggu á vinnustað sínum „alltaf í vinnunni“.

*“But in last 10 months they paid me only 3x and kicked me out of the house after I ended on emergency with antibiotics as they were asking me to work every day even when I had fever and obviously being not well.”*

„En síðustu 10 mánuðina borguðu þeir mér aðeins þrisvar sinnum og fleygðu mér út úr húsinu eftir að ég endaði uppi á gjörgæslu með sýklalyf þar sem þeir vildu að ég ynni á hverjum degi jafnvel þó ég væri með hita og liði augljóslega ekki vel.“

Það ósjálfstæði sjálfboðaliða, sem hlýst af því hversu háðir þeir eru vinnuveitendum sínum um húsnæði, gerir þá afar berskjaldaða gagnvart misnotkun, enda bíður þeirra heimilisleysi ef þeir hætta störfum og halda á brott. Sé vinnustaðurinn á landsbyggðinni er staðan enn flóknari. Sjálfboðaliðar í dreifbýli upplifðu sig fasta á vinnustað í ókunnugu landi án félagslegs nets til að reiða sig á um stuðning, auk lítillar vitneskju um hvar leita mætti aðstoðar.

*“They use or abuse Workaway volunteers so well that some left without notice or spent the nights in tears as they have nowhere else to go.”*

„Þeim tekst að nota eða misnota sjálfboðaliða á vegum Workaway svo vel að sumir létu sig hverfa fyrirvaralaust eða grétu sig í svefn því þeir höfðu í engin önnur hús að vernda.“

### 3 KÆRUMÁL

Margir sjálfboðaliðar yfirgefa Ísland, heimilisláusir og peningalitlir, um leið og staða þeirra verður óbærileg. Afar fáir þeirra ráðfæra sig við verkalýðsfélög

<sup>6</sup> „Dvalarleyfi á grundvelli vistráðningar (au pair)“. Vefsíða Útlendingastofnunar: <https://utl.is/index.php/vistradhning-au-pair> [sótt 30.12.2022]

eða aðrar stofnanir. Þeir sem kvarta til verkalýðsfélaga hafa hvorki næga fjármuni né vegabréfsáritun til að dvelja hér meðan á langvinnnum málaferlunum stendur. Flestir yfirgefa landið áður en kæruférlinu lýkur. Í þeim frásögnum sem okkur bárust kom fram að verkalýðsfélögin hefðu einungis aðhafst þegar um launaþjófnað var að ræða, en ekki fylgt eftir tilkynningum um andlega misnotkun.

## NIÐURSTÖÐUR

Sjálfbóðaliðar eru sérstaklega berskjaldaður hópur verkafólks vegna þess hversu háðir þeir eru vinnuveitendum sínum um húsnæði, vegna skorts þeirra á nægum tekjum til að geta yfirgefið vinnustað þar sem misnotkun á sér stað, og vegna þess að réttur þeirra til að dvelja á Íslandi er háður áframhaldandi sjálfbóðastarfi. Oft eru þeir félagslega einangraðir, með litla þekkingu á réttindum sínum og óvissir um hvar leita megi hjálpar. Stutt dvöl þeirra á Íslandi gerir það að verkum að kærumál eru mun færri en tilefni eru til. Í frásögnunum kom reynsla sjálfbóðaliða yfirleitt fram í sögum launaðs verkafólks sem orðið hafði vitni að misnotkun á sjálfbóðaliðum á vinnustað sínum. Slíkt undirstrikar mikilvægi þess að verkafólk fái fræðslu um hvernig koma megi auga á misnotkun sem samstarfsfólk þess verður fyrir, auk þjálfunar í að liðsinna hvert öðru.

# 3. KAFLI: LAUNAÞJÓFNAÐUR

---

## BAKGRUNNUR

### 1 SKILGREINING

Launaþjófnaður getur tekið á sig ýmsar myndir, en af honum er oft gefin röng, afskræmd eða villandi mynd. Launaþjófnaður felst ekki einvörðungu í því að greiða verkafólki ekki þau laun sem það hefur unnið fyrir, heldur einnig að greiða því röng laun:

*“They do pay their staff, but: 1. They do their best not to pay sick days (give wrong information, or say they are not supposed to—it has happened to many people there. I had a message from the manager that they can pay for the doctor but they would not pay the day—asked for it once in my whole employment period.) 2. They do their best to ‘forget’ about bad weather days when the place is closed when you were supposed to work. I got it paid three months later after having to remind them all the time.”*

„Þeir borga starfsfólkinu sínu, en: 1. Þeir reyna eftir fremsta megni að komast hjá því að borga veikindadaga (gefa rangar upplýsingar eða halda því fram að þeir þurfi þess ekki – það hefur hent ófáa [sem vinna] þar. Ég fékk þau skilaboð frá yfirmanninum að þeir gætu borgað læknistímann, en þeir myndu ekki greiða fyrir daginn – [ég] bað um það einu sinni á öllum starfstíma mínum.) 2. Þeir gera allt sem þeir geta til að ‚gleyma‘ dögnum þegar staðnum er lokað vegna veðurs þó við ættum að vinna. Ég fékk þá greidda þremur mánuðum síðar eftir að hafa stöðugt þurft að minna á það.“

Helstu birtingarmyndir launaþjófnaðar á íslenskum vinnumarkaði eru eftirfarandi: vinnustundir eru vitlaust taldar; laun eru greidd of seint; einstaklingar eru settir í rangan launaflokk (ekki tekið tillit til menntunar og/eða reynslu); ekki er greitt tilhlýðilegt álag fyrir kvöld-, nætur- og helgarvaktir, yfirvinnu og hátíðarvaktir; ekki eru greiddir veikindadagar; kaffitímar eru annað hvort ólaunaðir eða engir; ekki er greitt í orlofs- eða lífeyrissjóð; ekki er greitt fyrir reynsluvaktir (líka þær sem ekki leiða til ráðningar); ekki er greitt í stéttarfélag; ekki eru greiddir skattar; löglegur uppsagnarfrestur er ekki virtur; og kjarasamningar eru á annan hátt virtir að vettugi.

Af frásögnunum að dæma er launaþjófnaður langstærsta vandamál erlends verkafólks. Langalgengasta tegund launaþjófnaðar felst í því að vinnustundir eru ranglega taldar eða ranglega greiddar (kvöld, helgar, hátíðir), veikindadagar

aðeins greiddir að hluta til, og uppsagnarfrestur virtur að vettugi. Oftar en ekki koma fleiri en ein birtingarmynd launaþjófnaðar fyrir í einu og sama tilfellinu, eins og í eftirfarandi frásögn þar sem launaþjófnaðurinn felst í því að aðeins er greitt fyrir hluta unninna vinnustunda, auk þess sem ekki er greitt tilhlýðilegt hátiðarálag:

*“They are being paid the lowest wage, and doing all like reception, housekeeping, breakfast, like 12 hours and being paid 8 or less. Or not being paid for the red days.”*

„Þeir fá greidd lægstu laun, og sinna öllu eins og móttöku, þrifum, morgunmat, eitthvað á borð við 12 vinnustundir en 8 eða færri greiddar. Eða rauðir dagar ekki greiddir.“

Ógreiddar reynsluvaktir eru önnur algeng tegund launaþjófnaðar sem birtist í frásögnunum. Á Íslandi ber að greiða fyrir reynsluvaktir, óháð því hvort þær leiði til ráðningar eða ekki.

## AF HVERJU ER LAUNAÞJÓFNAÐUR SVONA ALGENGUR Í TILFELLI LÁGLAUNAFÓLKIS Á ÍSLANDI?

### 1 MEINT VANHÆFI: RAUNVERULEIKI OG HÆTTUR

Ein af birtingarmyndum launaþjófnaðar er endurtekinn „rangur útreikningur“ á launaseðlum, sem oft er svo lýst sem einberum „mistökum“ af hálfu bókhaldara vinnuveitandans. Svo virðist sem vanhæfni og/eða óvandvirkni vinnuveitenda eigi sér engin takmörk þegar kemur að því að sjá til þess að launaseðlar séu réttir í hverjum mánuði:

*“They do pay their staff, but: 1. They do their best not to pay sick days (give wrong information, or say they are not supposed to—it has happened to many people there. I had a message from the manager that they can pay for the doctor but they would not pay the day—asked for it once in my whole employment period.) 2. They do their best to ‘forget’ about bad weather days when the place is closed when you were supposed to work. I got it paid three months later after having to remind them all the time.”*

„Þeir borga starfsfólkinu sínu, en: 1. Þeir reyna eftir fremsta megni að komast hjá því að borga veikindadaga (gefa rangar upplýsingar eða halda því fram að þeir þurfi þess ekki – það hefur hent ófáa [sem vinna] þar. Ég fékk þau skilaboð frá

yfirmanninum að þeir gætu borgað læknistímann, en þeir myndu ekki greiða fyrir daginn – [ég] bað um það einu sinni á öllum starfstíma mínum.) 2. Þeir gera allt sem þeir geta til að „gleyma“ dögnum þegar staðnum er lokað vegna veðurs þó við ættum að vinna. Ég fékk þá greidda þremur mánuðum síðar eftir að hafa stöðugt þurft að minna á það.“

Þessi endurteknu „mistök“ virðast hins vegar alltaf bitna á verkafólki, aldrei vinnuveitendum, sem þýðir að fari „mistökin“ fram hjá starfsmanni mun vinnuveitandi ekki leiðrétta þau. Því er villandi og rangt að tala um „mistök“ eða „rangan útreikning“. Eigi rangur útreikningur sér stað annað veifið – og er fljótlega leiðrættur – er sannarlega um mistök að ræða. Eigi rangur útreikningur sér aftur á móti ítrekað stað og/eða í tilfelli fjölda starfsmanna – og/eða ef hann er annað hvort ekki leiðrættur snarlega eða alls ekki leiðrættur – er ekki lengur um einskær mistök að ræða, heldur vísvitandi og kerfisbundinn launaþjófnað.

## 2 RÖKIN UM AÐ REKSTURINN STANDI HÖLLUM FÆTI

Í nokkrum frásögnum er sagt frá því að vinnuveitendur hafi réttlætt seinkun launagreiðslna eða önnur form launaþjófnaðar með yfirlýsingum þess efnis að reksturinn stæði höllum fæti og/eða færi á hausinn ef greidd yrðu laun í samræmi við kjarasamninga.

*“Throughout the months, the managers and owners lied to us that there was no money and that they had nothing to eat.”*

„Yfirmennirnir og eigendurnir lugu því að okkur mánuðum saman að enginn peningur væri til og þeir ættu ekkert að borða.“

Vandamál í rekstri er alfarið á ábyrgð eigenda fyrirtækis og réttlætir ekki launaþjófnað. Það kallast tilfinningaleg kúgun að réttlæta launaþjófnað með yfirlýsingum um rekstrarerfiðleika. Í frásögnunum kemur enn fremur fram að vinnuveitendur hafi oft fleiri en einn tekjustofn, og það eina sem þau eiga í erfiðleikum með sé að gera alla tekjustofnana arðsama. Réttlætningar af þessum toga geta auðveldlega verið upphafið að áreitni, fjárkúgun (sjá kafla 2) og misnotkun á verkafólki í viðkvæmri stöðu.

## 3 AÐ NOTFÆRA SÉR VARNARLEYSI ERLENDS VINNUAFLS

Þetta varpar ljósi á aðra hlið endurtekkins launaþjófnaðar á Íslandi eins og hann birtist í þeim frásögnum sem okkur bárust: viðkvæma stöðu erlends láglounafólks. Samkvæmt frásögnunum virðist sem fjöldi fyrirtækja hafi sérstakan augastað á erlendu vinnuafli, enda auðveldar vanþekking þess á

íslenska kerfinu og/eða tungumálinu vinnuveitendum misnotkunina. Eins reynist það ófáum vinnustöðum til hagsbóta að fjöldi verkafólks sættir sig við ófullnægjandi starfsskilyrði og laun vegna þess að í heimalöndum þess bíður þeim eitthvað enn verra.

*“The manager told me face to face that they only hired foreigners because Icelanders were a pain in the ass and didn’t know how to work properly.”*

„Yfirmaðurinn sagði mér augliti til auglitis að þau réðu einungis erlent starfsfólk vegna þess að Íslendingar væru óþolandi og kynnu ekki að vinna.“

Þetta kann að skýra hvers vegna vinnustaðir hafa augastað á erlendu verkafólki: gengið er út frá því að takmörkuð þekking þess geri það að auðveldari skotmörkum launaþjófnaðar og réttindabrota.

*“They didn’t pay overtime hours to most of my colleagues and they were scared of asking for those because they were saying it’s a good job and only a few kronas, it doesn’t matter.”*

„Flest samstarfsfólk mitt fékk ekki greitt fyrir yfirvinnu og það óttaðist að biðja um slíkt, því það sagði að vinnan væri góð og örfáar krónur skiptu ekki máli.“

Næstum því allir frásagnirnar komu úr einkageiranum, einna helst úr ferðamannaíðnaðinum og öðrum þjónustustörfum (bæði hótelum og veitingastöðum) sem reiða sig oft á erlent starfslið.

#### 4 ÁHRIF EINANGRUNAR Á LANDSBYGGÐINNI

Í frásögnunum koma fram mikilvægar upplýsingar um einangrun erlends verkafólks á landsbyggðinni, en þar haldast vinna, húsnæði og ferðafrelsi oft í hendur. Sé flett ofan af launaþjófnaði versnar staðan yfirleitt og leiðir hvað eftir annað til misnotkunar:

*“It was our first time in Iceland so we didn’t know much about the working conditions. The owner didn’t give us a normal contract we just get something like Agreement about the helping without any conditions, salary amount etc. He didn’t make for us kennitala and we were not able to do it by our own cause we were 50 km from the closest city [name of the city] without a car and with almost no free time. It was paid much less than is the legal minimum, we didn’t have any insurance and we were working 6 days per week almost all day (serving breakfast + housekeeping + serving dinner).”*

„Við vorum í fyrsta sinn á Íslandi og vissum því ekki mikið um starfsskilyrðin. Eigandinn útvegaði okkur ekki hefðbundinn samning, við fengum bara eitthvað á borð við samning sem tilgreindi aðstoð, en án nokkurra skilmála, launupphæðar o.s.frv. Hann útvegaði okkur ekki kennitölu og við vorum ekki í stakk búin til að gera það sjálf, enda 50 kílómetrum frá næsta bæ [nafn bæjar] án bíls og svo gott sem án frítíma. Launin okkar voru langt undir lögbundnum lágmarkslaunum, við vorum án tryggingar og unnum nánast allan daginn, sex daga vikunnar (sáum um morgunverð + þrif + kvöldverð).“

Frásagnirnar sýna fram skýr tengsl á milli annars vegar launþjófnaðar og hins vegar misnotkunar/áreitni, sérstaklega ef starfsfólk freistar þess að fá rétt laun greidd.

*“I can add to this, I have been physically threatened by the owner and had to fight for months for wage theft over there.”*

„Ég get bætt við þetta að eigandinn hefur ógnað mér líkamlega og ég varð að berjast mánuðum saman vegna launþjófnaðar.“

## 5 MÁTTLÍTIL VIÐBRÖGÐ VERKALÝÐSFÉLAGA

Í allnokkrum frásögnum sagði verkafólk frá reynslu sinni af því að leita til verkalýðsfélaga vegna launþjófnaðar. Því miður voru viðbrögðin oft á tíðum máttlítill:

*“After this I went to the union, but they did nothing because when you are getting laid off because of structural changes it’s a valid reason. I was too scared to tell them about the blackmail. In the end they said something along the lines this job is very low paid (I showed them my payslips), seems better for you to look for a better one”*

„Að þessu loknu leitaði ég til verkalýðsfélagsins, en þau aðhöfðust ekkert því að uppsögn vegna skipulagsbreytinga er álitin gild. Ég hafði ekki kjark til að segja þeim frá fjárkúguninni. Undir lokin sögðu þau eitthvað á þá leið að starfið væri afar illa borgað (ég sýndi þeim launaseðlana), það væri betra fyrir mig að leita að betra starfi.“

*“Unions closed my matter two times, after second time, I just gave up...”*

„Málinu mínu var tvisvar vísað frá af verkalýðsfélögum, eftir síðara skiptið gafst ég bara upp...“

Augljóst er að gjá er til staðar á milli annars vegar aðstæðna og væntinga



verkfólks og hins vegar getu verkalýðsfélaga til að uppfæra og styðja við bak félagsmanna sinna. Frásagnirnar sýna skýrt að almennt vantraust er til staðar í garð verkalýðsfélaga, sem veikir stöðu verkafólks enn fremur.

Nefna má nokkrar ástæður fyrir máttlitlum viðbrögðum verkalýðsfélaga. Þar vegur þyngst að engin viðurlög bíða þeirra vinnuveitanda sem ekki greiða starfsfólki sínu rétt laun. Í versta falli þurfa þeir að greiða starfsfólkinu rétt laun að fullu. Í raun taka verkalýðsfélögin oft að sér hlutverk sáttasemjara og reyna að ná fram málamiðlun um þær upphæðir sem vinnuveitanda ber að greiða. Einnig vegur það þungt að verkalýðsfélögin hafa engan hvata til að taka fyrir stök tilfelli launaþjófnaðar. Frá þeirra sjónarhorni virka þær upphæðir ekki merkilegar sem verkamanni á grunnlaunum eru lífsnauðsynlegar. Til að búa yfir einhverju bolmagni verða verkalýðsfélögin að hafa á borðum sínum fjölda mála sem varða sama vinnustaðinn, eða með eindæmum öfgafull dæmi um launaþjófnað (til dæmis ef hann á sér stað árum saman).

## FJÁRHAGSLEG OG TILFINNINGALEG ÁHRIF LAUNAÞJÓFNAÐAR

Því fylgir gríðarlegt álag fyrir verkafólk að þurfa stöðugt að krefjast þess að fá laun sín greidd rétt eða greidd yfir höfuð, lenda í endurtekinni frestun launagreiðslna, og verða fyrir áreitni á vinnustað (sem á landsbyggðinni er oft einnig heimili verkafólks).

*“I worked for them in 2018 and it was the worst 10 months of my entire life. Not paying for overtime, weekends, nightshifts and veikurs [sick days], mobbing...”*

„Ég vann fyrir þau árið 2018 og það voru verstu tíu mánuðir lífs míns. Þau greiddu ekki fyrir yfirvinnu, helgar, næturvaktir og veikindadaga, lögðu í einelti...”

Fjöldi verkafólks lýsti erfiðleikum við að eiga fyrir leigu, ótta við heimilisleysi, stressandi starfsumhverfi, sársaukafullum afleiðingum samskipta við yfirmenn, og almennu vonleysi:

*“Then when I ask about the sick days he says he will not pay me that he will close the shop and announce bankruptcy and I will get nothing, not even my salary. At this point I start crying and shaking, and I can't calm down but he just keeps threatening me until I agree to stop working as soon and I find a new job and to do it as fast as possible. [...] I have been kind of traumatized by this experience and this is the first time I am telling the*

*full story to anyone.”*

*„Þegar ég svo spyr út í veikindadagana segist hann ekki munu borga mér, hann muni loka búðinni og lýsa yfir gjaldþroti og ég fái ekki neitt, ekki einu sinni launin mín. Á þessum tímapunkti fer ég að gráta og skjálfa, og ég get ekki róað mig niður en hann heldur bara áfram að hóta mér þangað til ég samþykki að hætta að vinna um leið og ég finni nýtt starf og ég muni gera það eins fljótt og hægt er [...] Ég varð fyrir einhverskonar áfalli við þessa reynslu og þetta er í fyrsta sinn sem ég segi einhverjum söguna alla.“*

*“Shortly before Covid we were not paid salaries [...] The bosses don't care that some of the employees had no money left on the account to pay the rent and that's it. The situation is quite unpleasant and depressing.”*

*„Skömmu fyrir Covid fengum við ekki greidd laun [...] Yfirmönnum er alveg sama þó sumir starfsmannanna eigi engan pening eftir á reikningnum til að borga leigu, punktur og basta. Ástandið er vægast sagt óskemmtilegt og niðurdrepandi.“*

## NIÐURSTÖÐUR

Frásagnirnar sýna að á Íslandi er verkafólk af erlendum uppruna og/eða láglaunafólk einkar berskjaldað fyrir launaþjófnaði. Þær birtingarmyndir launaþjófnaðar sem oftast var sagt frá eru eftirfarandi: vinnustundir rangt greiddar (kvöld-, helgar- og hátíðarkaup); veikindadagar ekki greiddir eða aðeins hluti þeirra; ekki greitt fyrir reynslutímabil; og uppsagnarfrestur virtur að vettugi. Launaþjófnaður er oft upphafið að misnotkun og áreitni – sérstaklega eftir að á hann er minnst í samskiptum við yfirmenn – og hefur gífurleg fjárhagsleg og tilfinningaleg áhrif á erlent verkafólk. Einangrun á landsbyggðinni gerir viðkvæma stöðu erlends verkafólks oft enn verri. Og til að bæta gráu ofan á svart bregðast verkalyðsfélög oft af afar veikum mætti við „smávægilegum“ launaþjófnaði, fullkomlega á skjön við væntingar verkafólks sem fyrir vikið stendur eftir í enn vonlausri aðstæðum.

## 4. KAFLI: MISNOTKUN OG ÁREITNI

### BAKGRUNNUR

Misnotkun og áreitni ætti að meðhöndla sem brot á mann- og borgara-réttindum. Skilja má misnotkun og áreitni, hvort heldur á vinnustað eða í samfélaginu almennt, sem aðferð til að viðhalda bágrri stöðu þeirra sem botninn verma. Gjá er á milli vinnulöggjafarinnar og stofnana hennar annars vegar og raunveruleika láglaunafólks hins vegar. Meðal þess sem gerir erlent verkafólk sérstaklega berskjölduð fyrir áreitni og misnotkun eru lágar tekjur og efnahagslegt óöryggi, lítið tengslanet og skortur á menningarlegu auðmagni. Vinnuveitendur eru líklegri til að misnota og áreita verkafólk sem ráðið er til skamms tíma, og árstíðabundið verkafólk, sem reiðir sig sérstaklega á tiltekið starf og getur ekki svo auðveldlega sótt sér aðra vinnu. Þetta varnarleysi eykst þegar heimili verkafólks er rígbundið starfinu. Oft býr erlent verkafólk yfir lítilli þekkingu á kerfi þeirra stofnanna sem eiga að aðstoða það, eða treystir einfaldlega illa stofnanabundinni aðstoð. Af ótta við atvinnumissi gerir verkafólk oft lítið úr munnlegu, líkamlegu og kynferðislegu ofbeldi.

### REYNSLA VERKAFÓLKS

- 1 „EF ÞÚ SEGIR NEI ÞÁ HÖFUM VIÐ ENGA VINNU FYRIR ÞIG“:  
ÓTRYGG STARFSSKILYRÐI

Starfsskyldur verkafólks skulu tilgreindar í samningi og vera í samræmi við þá stöðu sem ráðið er í. Í þeim efnum jafngildir „sveigjanleiki“ óvissu. Stækkandi listi starfsskyldna getur falið í sér misnotkun, sé hann ekki í samræmi við laun og aðbúnað. Óskir um að störfum sé sinnt sem ekki eru tilgreind í samningnum eða í annarri starfslýsingu geta grafið undan verkafólki og orðið liður í einelti, sér í lagi ef verkefnið er óviðeigandi, aðeins ákveðinn hópur starfsfólks er beðinn um að sinna því (svo sem konur eða innflytjendur), eða ef það er stangast á við hæfniþrep viðkomandi:

*“...telling two Polish employes to go and clean the toilets ‘because you are Polish women and Polish women know how to clean the toilets’...”*

*„...segja tveimur pólskum starfsmönnum að fara og þrifa klósettinn .því þið eruð pólskar konur og pólskar konur kunna að þrifa klósett’...”*

Framkoma sem gefur til kynna að fólk sé einnota er ein tegund misnotkunar.

Láglaunafólk sem komið er fram við líkt og um endurnýjanlegt vinnuafli sé að ræða (auðveldlega megi skipta því út) er berskjaldað fyrir „sveigjanleikavæðingu“ vinnutíma: óáreiðanlegu vaktaplani, fyrirvaralausri yfirvinnu, of mörgum eða of fáum vinnustundum, álagi sökum ófullnægjandi mönnunar, og áhrifaleysis hvað varðar vaktaplan og frítíma. Þegar verkafólk er rænt valdinu yfir tíma sínum er andlegri heilsu þess hættu búin: í vinnunni er það stressað og stöðugt á nálum; heima nær það ekki að slaka almennilega á.

*“They don’t usually let you know, and you have to accept different places and work times ‘if you want to work there’. They never give any notice period for changing the schedules either, and cut shifts. I almost lost my job back in March when they wanted me to work much further away than I did, and with much fewer shifts than I was supposed to get, saying ‘well if you say no then we don’t have a job for you’.”*

„Venjulega láta þeir þig ekki vita, og þú þarft að setta þig við ólíka vinnustaði og vinnustundir ,ef þú vilt vinna hérna‘. Þeir gefa heldur aldrei neinn tíma til að breyta vöktum, og þeir skera niður vaktir. Ég missti næstum því vinnuna í mars þegar þeir vildu að ég ynni miklu lengra í burtu en ég gerði, og með miklu færri vaktir en ég átti að fá, þeir sögðu: ,nú, ef þú segir nei þá höfum við enga vinnu fyrir þig.“

*“They made me cover shifts of everyone all the time without thinking that I would need days off, we had to cover from one shop to another because there were not enough workers in one location to make sure we could all enjoy your breaks [...].”*

„Þau létu mig stöðugt taka vaktir allra [annarra] án þess að huga að því að ég þyrfti frídaga, við þurftum að fara frá einni verslun til annarrar vegna þess að ekki var nógu margt starfsfólk í einni þeirra til að tryggja að við fengjum öll pásur [...].“

Þeir skaðlegu starfshættir sem koma fram í þessari skýrslu eru allir til marks um misnotkun, þar á meðal eftirfarandi: að viðurkenna ekki gildi starfsfólks og halda því á lágmarkslaunum þrátt fyrir auknar skyldur; að neita eða seinka því stöðugt að veita því ráðningarsamning; að villa um fyrir starfsfólki – eða reynt að ráðskast með það – til dæmis þegar klausu er bætt í samning um að starfsfólk skuli vera tilbúið til að taka að sér viðbótarstörf eftir þörfum.

*“In the coming months a new trend emerged in how the hotel was run; alongside many jobs being cut, the remaining staff members were ordered to take on duties outside of their job descriptions. When the breakfast staff shift manager left the company the managers did not seem eager to recruit*

*a new person into the role. 'We asked who our next shift manager would be and were told we could take turns being the manager. A shift manager has a higher pay rate, but we were of course not offered that.' Another member of staff describes the scenario. 'We were exhausted and just about to close the breakfast room and start cleaning when she showed up ten minutes before closing with her family and they stayed there until half an hour after closing. We were absolutely forbidden from working overtime, but management still expected us to let them do what they wanted.' Veterans say newer members of staff are often asked to read instructions and practice with the hotel's software at home. 'Reception staff are told to take an hour to go over the systems when at home, but they of course don't get paid for that. Bar staff has also been asked to visit the other downtown bars in their free time to do a price comparison for the management.'"*

*„Á næstu mánuðum kom fram ný stefna í rekstri hótelsins; jafnframt því sem fjöldi starfa var skorinn niður var starfsfólkið sem eftir stóð látið vinna verk sem ekki féllu undir starfslýsingu þess. Þegar vaktstjóri morgunverðar sagði starfi sínu lausu reyndu yfirmennirnir ekki að fá nýja manneskju í starfið. Við spurðum hver næsti vaktstjóri yrði og fengum þau svör að við gætum skipt starfinu á milli okkar. Starf vaktstjóra er betur borgað, en að sjálfsögðu stóð það okkur ekki til boða. Annar starfsmaður lýsir atburðarásinni. Við vorum uppgjefin og við það að loka morgunverðarsalnum og byrja að þrifa þegar hún kom ásamt fjölskyldu sinni, tíu mínútum fyrir lokun, og þau dvöldu þar þar til hálf tíma eftir lokun. Þó okkur væri meinað að vinna yfirvinnu ætluðust yfirmennirnir samt til þess að við leyfðum þeim að gera það sem þeim sýndist. Þau sem hafa unnið hér lengi segja að nýir starfsmenn séu oft beðnir um að lesa leiðbeiningar og æfa sig á hugbúnaði hótelsins heima. Starfsfólki í móttöku er sagt að nota klukkutíma í að fara yfir kerfin heima hjá sér, en fær að sjálfsögðu ekki greitt fyrir það. Starfsfólk á barnum hefur einnig verið beðið um að nota frítíma sinn í að heimsækja aðra bari í miðbænum og framkvæma þar verðsamanburð fyrir stjórnendurna.“*

Önnur tegund tilfinningalegrar kúgunar sem oft kom fram í sögunum á sér stað þegar starfsfólk er gert ábyrgt fyrir slæmum rekstrarákvörðunum eigenda; til dæmis þegar yfirmenn deila of miklum upplýsingum með undirmönnum sínum, ljúga því að vinnustaðurinn berjist í bökkum, eða segjast þurfa að greiða launin úr eigin vasa.

*“Throughout the months, the managers and owners lied to us that there was no money and that they had nothing to eat.”*

*„Yfirmennirnir og eigendurnir lugu því að okkur mánuðum saman að enginn peningur væri til og þeir ættu ekkert að borða.“*

Önnur gerð misnotkunar á vinnustað felst í stórtæku eftirliti með starfsfólki, til dæmis ólögleg notkun eftirlitsmyndavéla, sem skapar óþægilegt andrúmsloft:

*“It was extremely uncomfortable and he always made us keep the door open and I was always freezing in the shop, if I would close the door he would call me because he was watching us on the cameras and tell me to open the door.”*

„Það var með eindæmum óþægilegt og hann lét okkur alltaf hafa dyrnar opnar og ég var alltaf að frjósa inni í búðinni, ef ég lokaði dyrunum hringdi hann í mig því hann var að horfa á okkur í myndavélunum og sagði mér að opna dyrnar.“

*“He is all the time looking at the cameras and taking screenshots of the employees.”*

„Hann horfir stöðugt á myndavélarnar og tekur skjáskot af starfsfólkinu.“

Fjöldi verkafólks deildi sögum af einelti sem það varð fyrir í vinnunni. Birtingarmyndir þess geta verið allt frá reiðiköstum og neikvæðum athugasemdum um útlit fólks eða lífsstíl þess, fjölskyldu þess eða menningu, til útbreiðslu villandi upplýsinga og illkvitnislegra orðróma, eða vísvitandi útilokunar, einangrunar eða jaðarsetningar.

*“...mobbing (I was working on a car rental agent position, my other Polish friend worked there as a booking agent on back office)—mobbing like telling two Polish employees to go and clean the toilets ‘because you are Polish women and Polish women know how to clean the toilets’ ... going on a car wash in main office in reykjavik to mock the cleaners, especially the black one, hard working, good man from Kenya.”*

„...einelti (ég var starfsmaður á bílaleigu, annar pólskur vinur minn vann þar sem bókari – einelti á borð við að segja tveimur pólskum starfsmönnum að fara og þrifa klósettin ,því þið eruð pólskar konur og pólskar konur kunna að þrifa klósett‘ ...fara á bílaþvottastöðina við höfuðstöðvarnar í Reykjavík til að hæðast að þeim sem sáu um þvottinn, sérstaklega þeim hörundsdökka, vinnusömum, góðum manni frá Keníu.“

Misnotkun á vinnustað tekur einnig á sig þá mynd að starfsfólki er neitað um aðgang að úrræðum og réttindum sem það á lögbundið tilkall til. Samkvæmt frásögnunum kemur fyrir að vinnustaðir útvegi ekki fullnægjandi vinnustaðatryggingu komi til slysa á vinnustað og -tíma, og að launum sé ólöglega haldið frá starfsfólki í þeim tilgangi að neyða það til að starfa lengur en lögbundinn uppsagnarfrestur gerir ráð fyrir.

*“One day I decided to quit instead of fighting all the time, my notice period suppose to be 1 month, but according to my boss, it was 3 months. So he withheld my salary and said that he will pay it out only when I agree to stay at [the cafe] 3 months.”*

*„Einn daginn ákvað ég að hætta frekar en að berjast stöðugt, uppsagnarfresturinn minn átti að vera 1 mánuður, en yfirmaðurinn minn sagði að hann væri 3 mánuðir. Svo hann hélt laununum mínum og sagðist aðeins ætla að borga mér ef ég ynni áfram [á kaffihúsinu] í þrjá mánuði.“*

## 2 KYNFERÐISLEG ÁREITNI

Í reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum<sup>7</sup> er kynferðisleg áreitni skilgreind sem hverskyns kynferðisleg hegðun sem „hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu“ þess sem verður fyrir henni, „einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg.“ Alþýðusamband Íslands vísar á vefsíðu sinni til laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, þar sem kynferðisleg áreitni er skilgreind sem „kynferðisleg hegðun sem er ósanngjörn og/eða móðgandi og í óþökk þess sem fyrir henni verður, hefur áhrif á sjálfsvirðingu þess eða þeirra sem fyrir henni verða og er haldið áfram þrátt fyrir að gefið sé skýrt í skyn að hegðunin sé óvelkomin. Kynferðisleg áreitni getur verið líkamleg, orðbundin eða táknræn. Eitt tilvik getur talist kynferðisleg áreitni ef það er alvarlegt.“<sup>8</sup> Þrátt fyrir þessar gildandi skilgreiningar fylgir því enn ákveðin skömm að segja opinberlega frá misnotkun, áreitni og einelti. Verkaþólk lýsir almennri vantrú á að vinnustaðir þess, sem og þær stofnanir sem eiga að vernda það, muni í raun sýna því stuðning segi það frá misnotkun. Sökum þessa vildi ekkert þess verkaþólks, sem treysti okkur fyrir frásögum af slíkri reynslu, að vitnað væri til orða þess í þessari skýrslu.

## 3 STIGMÖGNUN VERSNANDI AÐSTÆÐNA NORMALÍSERAR MISNOTKUN

Í frásögnunum kom fram að í kjölfar loforða yfirmanna um betri starfsskilyrði hafi verkaþólk samþykkt breytingar á starfi sínu andstætt eigin vilja. Einhverjir samþykktu til dæmis að taka á sig yfirvinnu eða skipta um vinnustað (það er, hjá fyrirtækjum sem höfðu fleiri en eitt aðsetur) í þeirri trú að fyrir vikið fengi það loksins ráðningarsamning.

Fjöldi verkaþólks sagðist hafa verið of upptekið eða of hrætt til að ræða

<sup>7</sup> 1009/2015 Reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum.

<sup>8</sup> „Einelti og kynferðisleg áreitni“. Vefsíða ASÍ: <https://www.asi.is/vinnurettarvefur/vinnurettur/rettindi-og-skyldur/adbunadur-og-hollustuhaettir/einelti-og-kynferdisleg-areitni/> [sótt 30.12.2021]

starfsskilyrði sín við samstarfsfólk sitt. Verkaþólk lítur gjarnan svo á að til að halda vinnunni borgi sig að látast ekki verða fyrir ónæði af „smávægilegum óþægindum“. Margir samþykktu að vinna án samnings og fylgja óhefðbundnu verklagi vegna þess að slíkt var einfaldlega orðið að óbreyttu ástandi (*status quo*). Dæmi eru um að misnotkun á verkaþólki hafi stigmagnast í kjölfar fyrirspurna um breytingar á vaktaplani eða tilrauna til að öðlast öruggari samninga.

Nokkur fjöldi verkaþólks sagðist ekki hafa áttað sig á því hversu ósanngjarna meðferð það hefði hlotið fyrr en löngu eftir að það skipti um vinnu:

*“In 2015 this man forced the PREGNANT WOMAN [to quit her job], she was that desperate that she went to work in [a market] and works there until this day, she said, comparing to [the former employer], even the most difficult customers treat her like a princess.”*

„Árið 2015 neyddi þessi maður ÓLÉTTA KONU [til að segja starfi sínu lausu], hún var svo örvæntingarfull að hún fór að vinna í [verslun] og vinnur þar enn, hún sagði að í samanburði [við fyrri yfirmenn sína] kæmu erfiðustu viðskiptavinirnir fram við hana eins og prinsessu.“

#### 4 AÐ LEITA AÐSTOÐAR EYKUR VANDANN

Oft stigmögnumst óþægilegar aðstæður á vinnustaðnum eftir að starfsfólk óskaði eftir samningum eða launahækkunum, krafðist þess að réttindi þess væru virt, eða vildi vita hvort verið væri að greiða í verkalýðsfélag samkvæmt reglum. Í nokkrum sögum var gefið til kynna að verkalýðsfélög hafi í kjölfar kvartana haft samband við vinnuveitendur án samþykkis viðkomandi starfsmanns eða án þess að útskýra fyrir honum meðferð málsins.

*“[...] threatens employees if they go to the union.”*

„[...] hótar starfsfólki ef það leitar til verkalýðsfélagsins.“

*“[...] kicking out people from the company because they were in unions.”*

„[...] rekur fólk frá fyrirtækinu vegna þess að það er í verkalýðsfélögum.“

## NIÐURSTÖÐUR

Misnotkun og áreitni koma ítrekað fyrir í frásögnum verkaþólksins. Þrýstingur, ill meðferð og óútreiknanleg hegðun yfirmanna eru algengir



fylgifiskar láglaunastarfa. Í flestum tilvikum ákváðu einstaklingar að leggja ekki fram kvörtun um brot; ástæðurnar voru vantrú á stuðning stofnanna, óljósir ferlar við meðhöndlun kvartana, ótti við að persónuupplýsingar þeirra nytu ekki verndar, og skortur á trausti í garð yfirvalda. Hvergi kemur fram í frásögnunum að verkafólk hafi byggt upp net gagnkvæms stuðnings með því að deila upplýsingum eða leita aðstoðar samstarfsfólks. Þó málunum sé öllum lýst sem svo að ákveðnum einstaklingi hafi verið unninn skaði er ljóst að fáum dyljast hinar almennu afleiðingar: ákveðnir vinnustaðir ganga í gegnum stöðugar starfsmannabreytingar, auk þess sem gengið er að því sem vísu að fólk í valdastöðum misnoti verkafólk. Starfsfólki er oft hótað eða mútað til að „halda kjafti“ um illa meðferð á vinnustaðnum. Verkalýðsfélög voru illa undir það búin að vernda starfsfólk sem leitaði til þeirra vegna eineltis, áreitni og annarrar misnotkunar; fólki var yfirleitt ráðlagt að skipta um vinnustað. Verkalýðsfélög verja sjaldan tíma og fjármunum í málaferli sem dragast árum saman á langinn. Hið sama gildir um verkafólk sem orðið hefur fyrir misnotkun á vinnustað: það kýs líkamlega og andlega heilsu fram yfir áralöng málaferli.

# NIÐURSTÖÐUR

---

Í frásögnum erlends verkafólks af reynslu sinni af íslenskum vinnumarkaði komu fram nokkur algeng stef sem við munum skoða betur að í eftirfarandi kafla, auk kerfislægra ástæðna þeirrar illu meðferðar sem verkafólk verður fyrir. Að endingu deilum við nokkrum hagnýtum ráðum til verkafólks sem fast er í erfiðum aðstæðum á borð við þær sem skýrslan lýsir.

## ALGENG STEF

### 1 VIÐVÖRUNARBJÖLLUR

#### VIÐVARANIR ANNARS VERKAFÓLKIS

Sumir vinnustaðanna sem koma fyrir í frásögnunum hafa orð á sér fyrir misnotkun á erlendu verkafólki. Um suma þeirra hefur verið fjallað í fjölmiðlum; um aðra rætt í Facebook-hópum og á öðrum umræðuvettvangi erlends verkafólks á Íslandi. Einnig ganga sögur manna á milli þar sem varað er við tilteknum vinnustöðum. En brothætt fjárhagsstaða gerir það að verkum að erlent verkafólk hafnar ekki svo auðveldlega störfum. Samkvæmt frásögnunum lætur það oft aðvaranir sem vind um eyru þjóta, með vísan til þess tíma sem liðið hefur frá umræddri misnotkun, eða þeirrar staðreynd að í millitíðinni hefur verið skipt um yfirmenn. Fólk vona hið besta í þeirri trú að boð um starf á vinnustað sem þekktur er fyrir misnotkun – eða ákvörðun um að halda þar áfram störfum – sé besti kosturinn í stöðunni þá stundina.

#### ENGIR SAMNINGAR

Ljóst er á frásögnunum að fyrir verkafólki hringdi það viðvörunarbjöllum að fá ekki skriflegan samning. Á vinnustöðum þar sem ekki voru veittir ráðningarsamningar var starfsfólk oft illa upplýst um réttindi sín hvað starfsskilyrði og laun varðar. Verkafólk sem ekki fékk skriflegan samning lenti oft í launaþjófnaði, sérstaklega í formi ógreiddrar yfirvinnu, kvöld-, helgar- og hátíðarálags og veikindadaga. Einnig lenti það í fyrirvaralausum breytingum á vaktaplani og vinnustundum. Almennt lýsti verkafólk starfi án samnings sem „stöðugri óvissu“.

## LAUN/VINNUSTUNDIR/VERKEFNI ÖNNUR EN SAMKVÆMT SAMKOMULAGI

Fyrstu átökin sem verkafólk upplifði á vinnustöðum höfðu gjarnan að gera með mismun umsaminna launa og greiddra, eða starfsprósentu og þeirra verkefna sem því var gert að sinna. Dæmi eru um að starfsfólk sé ráðið í ákveðna stöðu, til dæmis í móttöku, en svo aðallega látið sinna öðrum verkum, til dæmis þrifum. Verkafólk sem ráðið var í fulla vinnu fékk ekki samsvarandi fjölda vakta; verkafólk sem ráðið var í hlutastarf var beðið um að vinna meira en tvöfalt fleiri vinnustundir en samið hafði verið um. Við skoðun á fyrsta launaseðli uppgötvaði fólk stundum að greidd laun væru lægri en umsamin. Þó yfirmenn hafi gjarnan kallað þessar breytingar á starfsskilyrðum „mistök“ var afar sjaldan bætt fyrir þau.

### „MISTÖK“

Þegar vandamál komu upp á vinnustöðum skilgreindu vinnuveitendur þau oft sem „mistök“. Öll þau „mistök“ sem fram komu í frásögnum verkafólksins reyndust verkafólkinu í óhag og vinnuveitendur forðuðust að bæta fyrir þau. Í raun voru „mistökin“ ósjaldan launaþjófnaður, og þegar þess var krafist að hætt yrði fyrir „mistökin“ reiddust vinnuveitendur oft og svöruðu með einelti og að endingu brottrekstri.

## 2 STIGMÖGNUN: FRÁ LAUNAÞJÓFNAÐI TIL EINELTIS

### HÖMLULAUS LAUNAÞJÓFNAÐUR

Frásagnirnar sýna að á Íslandi er verkafólk af erlendum uppruna og/eða lág-launafólk afar líklegt til að verða fyrir launaþjófnaði. Sú tegund launaþjófnaðar sem frásagnirnar greina oftast frá felst í því að vinnustundir (einkum kvöld-, helgar- og hátíðarvaktir) eru rangt greiddar, ekki er greitt fyrir veikindadaga eða einungis greitt fyrir hluta þeirra, ekki er greitt fyrir reynslutímabil, og uppsagnarfrestur er virtur að vettugi. Í flestum frásögnunum eiga fleiri en ein tegund launaþjófnaðar sér stað á sama tíma, sem rennir stoðum undir að ekki sé um einberan „vitlausan útreikning“ eða „mistök“ að ræða, heldur kerfisbundinn launaþjófnað.

Launaþjófnaður þrífst í skjóli viðkvæmrar stöðu erlends verkafólks á vinnu-markaðnum. Fjöldi verkafólks skortir þekkingu á íslensku kerfinu, lögum og réttindum. Oft sættir verkafólk sig við óbreytt ástand á þeim forsendum að aðstæðurnar á Íslandi séu skömminni skárri en þær sem að öðrum kosti bíða þaðan sem það kemur. Sumir vinnuveitendur eru sagðir reyna að höfða til tilfinninga verkafólks til að réttlæta launaþjófnað, til dæmis með yfirlýsingum

Þess efnis að vinnustaðurinn standi höllum fæti og því sé ógerlegt að greiða laun samkvæmt lögum.

Erlent verkafólk sem vel er upplýst um réttindi sinn lendir engu að síður í flóknum aðstæðum þegar það gerir kröfu um réttar launagreiðslur. Viðbrögð verkalýðsfélaga eru oft á tíðum máttlítil, sér í lagi þegar um „smávægilegan“ og/eða „stakan“ launþjófnað er að ræða. Þá stendur verkafólk eftir einsamalt og máttlaust andspænis vinnuveitendum sínum.

Einangrun erlends verkafólks á landsbyggðinni gerir oft illt verra og eykur líkurnar á launþjófnaði. Þar er aðgangur að íbúðarhúsnæði oft beintengdur vinnu, og þegar aðstæður stigmagnast er hætta á að verkafólk missi hvort tveggja í einu vetfangi.

Launþjófnaður hefur veruleg fjárhagsleg og tilfinningaleg áhrif á þau sem fyrir honum verða. Fjöldi verkafólks greindi frá erfiðleikum við að greiða leigu, ótta við að missa húsnæði og verða heimilislaust, streituvaldandi starfs- umhverfi, og sálrænum skaða í tengslum við samskipti við yfirmenn – allt í kjölfar launþjófnaðar. Heilt yfir sýnir skýrslan að aðstæður stigmagnast gjarnan og þróast úr launþjófnaði yfir í áreitni og einelti.

### ÁREITNI OG EINELTI SEM REFSING

Samkvæmt reglugerðum stofnana vinnumarkaðarins ber að tilkynna áreitni, kynferðislega áreitni, misnotkun og einelti til vinnuveitanda og/eða vinnuverndarfulltrúa á vinnustað. Næstu skref eru illa skilgreind og óskýr, og ber verkalýðsfölgunum engin sérstök skylda til að standa vörð um verkafólk í slíkum aðstæðum. Hið gríðarstóra verkalýðsfélag VR álitur hlutverk sitt í baráttunni gegn einelti á vinnustöðum til að mynda felast í því að stuðla að vitundarvakningu um vandann meðal almennings, auk þess að upplýsa verkafólk sem orðið hefur fyrir einelti um réttindi sín, frekar en að þrýsta á vinnuveitendur að tryggja öruggt starfsumhverfi, til dæmis með því að fjarlægja þá úr valdastöðum sem sök eiga á vandanum. Fyrir vikið er staðan sú að algengasta meðferð kvörtunarmála, þegar verkafólk leitar til verkalýðsfélagsins eftir aðstoð og stuðningi, er ekki sniðin að óskum þolenda um að njóta öryggis í áframhaldandi störfum sínum.

Sé sá sem áreitir eða leggur í einelti yfirmaður þolanda liggur beinast við að sá síðarnefndi skipti um vinnu og komist þannig út úr ofbeldisfullum starfs- aðstæðum. Venjulega ráðleggja verkalýðsfélög verkafólki einmitt að gera það. En fyrir ófáu láglaunafólki er þar um algjört örþrifarad að ræða, enda getur falist í því meira öryggi að sitja undir áreitni á vinnustað en að eiga hættu á heimilis- og atvinnumissi. Sérstaklega berskjaldaðir hópar verkafólks – þeir

sem ráðnir eru til skamms tíma, þeir sem starfa á einangruðum stöðum, þeir sem ráðnir eru í óöruggar aðstæður, þeir sem eru af erlendu bergið brotnir – eru líklegir til að umbera misnotkun á vinnustað þegar utanaðkomandi stuðning skortir. Spyrjist það út að verkamaður hafi leitað aðstoðar verkalýðsfélags stigmagnast áreitni oft í kjölfarið.

### 3 VERKAFÓLKI SAGT UPP FYRIR AÐ ÞEKKJA RÉTTINDI SÍN / LEITA TIL VERKALÝÐSFÉLAGA

Kjarasamningar í einkageiranum leyfa fyrirvaralausán brottrekstur úr starfi. Af frásögnunum að dæma losa vinnuveitendur sig gjarnan við starfsfólk sem gerir þá kröfu að réttindi þess á vinnustaðnum séu virt. Verkafólki var sagt upp fyrir að óska eftir skriflegum samningum, fyrir að krefjast leiðréttingar „mistaka“, fyrir að leita aðstoðar verkalýðsfélaga, eða fyrir það eitt að bera þess merki að þekkja réttindi sín. Þegar um vaktavinnu var að ræða voru uppsagnir ekki formlegar; starfsfólk var einfaldlega fjarlægt af vaktaplani. Uppsagnarfrestur var sjaldan virtur. Í tilfelli verkafólks sem einnig leigði húsnæði af vinnuveitanda sínum hafði brottreksturinn tvíþætt áhrif: ekki aðeins missti það vinnuna, heldur einnig húsnæðið, og varð þannig ósjaldan atvinnu- og heimilislaut á einni nóttu.

# HVERS VEGNA VERNDAR KERFIÐ EKKI VERKAFÓLK FRÁ ÞESSARI MISNOTKUN?

Frásagnirnar sýna að brot á réttindum erlends verkafólks eru tíð á íslenskum vinnumarkaði. Kerfislægir þættir auðvelda vinnuveitendum þau brot sem koma fyrir í téðum sögum.

## 1 TAKMARKAÐUR ÁRANGUR LANGRA MÁLAFERLA

Eitt af því sem skýrir algenga tíðni misnotkunar á erlendu verkafólki er skortur á afleiðingum fyrir vinnuveitendur. Afar fá viðurlög eru við brotum á réttindum verkafólks; til að mynda eru engar sektir við launaþjófnaði. Sé vinnuveitandi staðinn að launaþjófnaði þarf hann í versta falli að greiða hin ógreiddu laun. Verkaþólk fær í besta falli greidd þau laun sem það á inni, án tillits til fjárhagslegra afleiðinga þess að vera svipt tímanlegum launagreiðslum (geta til dæmis ekki borgað reikninga og leigu, eða keypt mat). Verkaþólk sem kvartar undan launaþjófnaði fær laun sín sjaldnast greidd að fullu, enda hvílir sú ábyrgð alfarið á herðum þess sjálfs að sýna fram á unnar vinnustundir og ógreidd laun. Málsmeðferðin er löng og langvinn, auk þess sem vinnuveitendur tefja hana gjarnan enn frekar; félagsdómar og verkalýðsfélög hafa ekki undan að taka fyrir þau mál sem varða launaþjófnað. Dæmigert launaþjófnaðarmál tekur á bilinu eitt til tvö ár. Ósjaldan ráðleggja verkalýðsfélög fólki að semja um lægri greiðslur en það á inni, til að forðast löng og kostnaðarsöm málaferli og fá yfir höfuð eitthvað. Hugsanlega mætti leysa þetta með því að verkalýðsfélög greiddu verkaþólki hin stolnu laun og færu í kjölfarið í mál við vinnuveitendur til að endurheimta sömu upphæð. Verkaþólk myndi þá styðja verkalýðsfélög í málaferlunum. Þessi tilhögun myndi gera þeim sem stolið var af kleift að eiga fyrir nauðsynlegum útgjöldum, auk þess að lágmarka þann tilfinningalega skaða sem af launaþjófnaði hlýst.

Í frásögnunum kom fram óánægja verkaþólks með meðferð verkalýðsfélaga á málum þess. Má þar meðal annars nefna hversu langan tíma málin tóku og þá staðreynd að rétt laun fengust á endanum ekki greidd að fullu, heldur einungis hluti þeirra. Samkvæmt verkaþólki sem orðið hafði fyrir einelti, áreitni og annarri misnotkun á vinnustaðnum skirrðust verkalýðsfélög við að blanda sér í málin. Sums staðar á landsbyggðinni fékk verkaþólk á tilfinninguna að vegna persónulegra tengsla veigraði starfsfólk verkalýðsfélaga sér við að blanda sér í átök við tiltekna vinnuveitendur; eftir stóð þá verkaþólkið enn varnarlausra gagnvart valdamisbeitingu. Sumir gerðu tilraunir til að kvarta undan meðferð verkalýðsfélags síns á máli sínu – annað hvort til verkalýðsfélagsins sjálfs eða Alþýðusambands Íslands – en enginn þeirra sem deildu sögum sínum með okkur hafði haft erindi sem erfiði. Ein mögulegra lausna við þessu væri að

verkalýðsfélögin settu velferð verkafólks sem verður fyrir slíkri misbeitingu í algjöran forgang. Sá forgangur gæti tekið á sig ýmsar myndir, en umfram allt ættu verkalýðsfélögin að standa með beinni og öflugri hætti við bakið á verkafólki sem orðið hefur fyrir einelti eða áreitni, til dæmis með því að aðstoða það við að halda vinnunni óski það þess. Verkalýðsfélögin ættu að beita sér fyrir breytingum í átt að öruggum vinnustöðum þar sem áreitni líðst ekki, frekar en hvetja verkafólk til að aðlagast slæmu starfsumhverfi. Ríkjandi stefna setur framtíðarstarfsfólk óörugggra vinnustaða í hættu og hellir salti í sár þess starfsfólks sem orðið hefur verið fyrir misnotkun.

Áðurnefndur skortur á viðurlögum í núgildandi lagaramma hvetur bókstaflega til brota á réttindum verkafólks; fyrri vikið eru þau orðin landlæg. Þó stjórnvöld hafi boðað breytingar í tengslum við Lífskjarasamningana frá 2019 eru loforð um viðurlög ennþá orðin tóm. Innleiðing þeirra ætti að vera ein af helstu kröfum verkalýðsfélaganna í komandi kjaraviðræðum.

## 2 GEÐÞÓTTAUPPSAGNIR

Meðan reka má fólk úr starfi af hvaða ástæðu sem er verður verkafólki áfram sparkað út fyrir að krefjast réttinda sinna, sem og vegna fordóma vinnuveitanda. Í dag hika vinnuveitendur ekki við að skipta út láglaunaverkaþólki sem þekkir réttindi sín og er líklegt til að leita á náðir verkalýðsfélaganna þegar brotið er á því. Þrátt fyrir að í gildi séu lög gegn mismunun er lítið tiltökumál fyrir vinnuveitendur að reka verkafólk af valdalitlum stéttum.

Fyrir vikið má segja að margir vinnustaðir séu „úr augsýn“ verkalýðsfélaganna. Þó allt starfslið vinnustaðar tilheyri verkalýðsfélagi á *pappír* getur ríkt þar menning kerfisbundinna brota á réttindum verkafólks þar sem hver sá sem reynir að stuðla að breytingum er fljótt látinn fara. Brottrestur í hefndarskyni fyrir að starfsfólk geri tilkall til réttinda sinna virkar um leið sem skilaboð til þeirra sem eftir eru. Fjöldi erlends verkafólks veigrar sér við því að kvarta undan misnotkun, sökum viðkvæmrar stöðu sinnar á vinnumarkaðnum og aukinnar hættu á atvinnuleysi. Þrátt fyrir loforð um nafnleysi vildi fjöldi þeirra sem deildu með okkur sögum ekki að birtar væru beinar tilvitnanir í skýrslu þessari, af ótta við hefndaraðgerðir ef komið yrði upp um það. Þau skaðlegu áhrif sem verkafólk lýsir rista djúpt – jafnvel mörgum síðar.

Vilji verkalýðsfélögin vernda meðlimi sína fyrir markvissum uppsögnum – sem rekja má til þekkingar þeirra á réttindum sínum eða viðkvæmrar félagslegrar stöðu þeirra – ættu þau að einsetja sér að binda enda á geðþóttauppsagnir.

### 3 VITUNDARVAKNING UM RÉTTINDI

Af frásögnunum að dæma þekkti fjöldi verkafólks (í það minnsta sum) réttindi sín. Sú þekking kom þó ekki í veg fyrir misnotkun. Tvennt skiptir hér höfuðmáli að okkar mati: annars vegar skortur á viðurlögum við brotum á réttindum verkafólks; hins vegar sú venja vinnuveitenda að segja verkafólki upp í hefndarskyni. Herferðir til þess gerðar að auka þekkingu verkafólks á réttindum sínum eru einbert pólitískt leikhús á meðan land- og kerfislægur skortur ríkir á vernd þessa sömu réttinda. Slíkar herferðir eru aðeins eitt tól: verkalýðsfélög ættu einnig að einsetja sér að berjast fyrir laga- og kerfisbreytingum til verndar verkafólki, og uppfærða verkafólk um þátt sameiginlegrar skipulagningar í innleiðingu öruggari starfsskilyrða. Umbætur á vinnustað koma ekki einungis utan frá, heldur einnig innan frá – fyrir tilstilli sameiginlegs þrýstings.

### 4 HVERS VEGNA AÐ SKIPULEGGJA?

Núgildandi lagarammi ýtir sem fyrr segir undir brot á réttindum verkafólks. Skipulagning og beinar aðgerðir á vinnustað eru meðal fyrstu vopna verkalýðsfélaga til að berjast fyrir réttindum verkafólks. Í gegnum söguna hefur hvort tveggja skilað árangri þegar réttarkerfið hefur brugðist verkafólki; leitt af sér átta stunda vinnudaginn, endalok barnaþrælkunar, kosningaréttinn, rétt verkafólks til aðildar að stéttarfélögum, svo fátt eitt sé nefnt. Margt af þessu gerðist áður en stofnun verkalýðsfélaga var gerð lögleg. Með skipulagningu og beinum aðgerðum er alltaf stefnt að kerfisbreytingum, ólíkt málaferlum sem unnin eru innan ramma ríkjandi kerfis.

*Beinar aðgerðir skila sínu!*





