



ÍSLENSKUR VINNUMARKAÐUR

HAGDEILD ASÍ

Mars 2018



Helstu niðurstöður

Atvinnuþátttaka á Íslandi er meiri en þekktist í hinum OECD ríkjunum, ekki síst vegna mikillar þátttöku ungs fólks á vinnumarkaði hérlendis. **Fjöldi starfandi einstaklinga á vinnumarkaði hefur aukist hratt frá því í efnahagshruninu 2008** og er nú mun meiri en á hápunkti síðustu uppsveiflu, þó atvinnuleysi hafi ekki náð þeim lágðum sem þekktust hér fyrir hrun.

Afkomutryggingu launafólks í sjóðum vinnumarkaðarins hefur verið ógnað síðustu ár. Hlutfall atvinnuleysisbóta af lágmarkslaunum er í sögulegu lágmarki, hámarksgreiðslur úr fæðingarorlofsjóði sem hlutfall af meðallaunum hafa dregist saman um helming á síðustu 10 árum, og kaupmáttur hámarksábyrgðar Ábyrgðasjóðs launa er rúmlega 24% lægri en á árinu 2007.

Mikill uppgangur í ferðaþjónustu og greinum sem koma að þjónustu við ferðamenn eða sölu á ferðamannavænum varningi hefur aukið eftirspurn eftir starfsfólki við þjónustu og verslun á síðustu árum. **Ferðamannastraumurinn og hin aukna húsnæðiseftirspurn sem af honum hlýst hefur líka aukið umsvif í byggingariðnaði og mannvirkjagerð og þar með aukið eftirspurn eftir launafólki innan þeirra greina.**

Niðurstöður skýrslunnar gefa vísbendingu um ósamræmi milli þróunar menntunar og starfa á vinnumarkaði. Um leið og menntunarstig þjóðarinnar hækkar ört og tækninni fleygir fram **fjölgar atvinnutækifærum hratt innan greina sem síður krefjast háskólamenntunar.**

Aukin eftirspurn eftir starfsfólki í ferðaþjónustu og byggingariðnaði hefur kallað á **aðflutning erlends starfsfólks hingað til lands í ríkari mæli en nokkru sinni fyrr.** Árið 2017 var fjöldi erlendra ríkisborgara sem fluttust til Íslands umfram þá sem fluttust héðan í sögulegu hámarki og nú er talið að **erlent launafólk sé a.m.k. 12-13% launafólks á Íslandi.**

Algennt er að erlent launafólk flytjist hingað til lands aðeins tímabundið til að afla meiri tekna en í heimalandi sínu. Íslenskum **starfsmannaleigum hefur fjölgað hratt með efnahagsuppsveiflunni**, en á vegum þeirra starfa erlendir starfsmenn í tiltekinn tíma og eru leigðir út til notendafyrirtækja. Einnig kemur hingað starfsfólk á vegum erlendra starfsmannaleiga og erlendra þjónustufyrirtækja sem hafa aðgengi að íslenskum markaði í gegnum fjórfrelsi Evrópska efnahagssvæðisins (EES). Starfsmannaleigustarfsmenn starfa flestir innan byggingariðnaðarins og í ferðaþjónustu.

Þessi þróun kallar á breyttar áherslur við eftirlit og greiningu á vinnumarkaðnum. Í fyrsta lagi er **hætta á að kannanir, t.d. vinnumarkaðsrannsókn Hagstofu Íslands sem jafnan er stuðst við í greiningu á vinnumarkaðnum, nái ekki til erlends starfsfólks sem ekki hefur hér fasta búsetu** og að fjöldi launafólks í vinnuafslfrekum greinum þar sem erlent starfsfólk er í meirihluta sé því vanmetinn. Í öðru lagi má ætla að **erfiðara sé að ganga úr skugga um að starfsfólk á vegum erlendra starfsmannaleiga og þjónustufyrirtækja sé skráð í stéttarfélag og því að réttindi þeirra séu tryggð** og það sama á við um íslenska verktaka og tímabundna starfsmenn. Eins og fjallað verður um hér að neðan hafa aðildarfélag Alþýðusambands Íslands fengið á sitt borð fjölda **brota atvinnurekenda á erlendum starfsmönnum íslenskra starfsmannaleiga**, sem eru jafnarsettir í samfélaginu og leigja gjarnan húsnæði af atvinnurekendum sínum. Vísbendingar eru um að almennt vinni erlent launafólk lengri vinnudaga en íslenskt launafólk, fái að meðaltali lægri laun, greiði meira fyrir leigu og þurfi frekar að þola réttindabrot á vinnumarkaði.

Á síðustu árum hafa **ráðningarform orðið lausari í sniðum** þar sem vinnutími er slitróttur og atvinnuöryggi lítið. Afstaða ungs fólks til vinnumarkaðarins er að einhverju leyti ólík því sem áður hefur þekkt, en þættir eins og sveigjanleiki og fjölbreytni þykja ekki síður eftirsóknarverðir en föst ráðningarsambönd til langs tíma. Því er mikilvægt að verkalýðshreyfingin og stjórnvöld tryggi **að verja megi réttindi, og bæta megi kjör, alls launafólks óháð ráðningarformi.**



Í þessari skýrslu hagdeildar ASÍ er fjallað um þróun íslensks vinnumarkaðar síðustu ár og áratugi. Fjallað er um þær breytingar sem orðið hafa á skiptingu launafólks eftir atvinnugreinum og athygli vakin á mismæmi milli þróunar atvinnu og menntunar. Hlutfallslega hröð fjölgun á störfum í þjónustu- og verslun, þrátt fyrir síhækkandi menntunarstig þjóðarinnar, vekur upp spurningar um hvort skortur á skýrri atvinnustefnu á Íslandi hafi valdið hlutfallslega lítilli fjölgun virðisaukandi starfa.

Auk þess varpar skýrslan ljósi á stöðu erlends launafólks á Íslandi og fjallar um hvernig aukin fjölbreytni ráðningarsambanda hefur aukið á flækjustig lagalegrar umgjarðar vinnumarkaðarins og kallað fram nýjar áskoranir í vinnurétti.

Fyrsti kafli er almenn yfirferð um atvinnuþátttöku, fjölda starfandi, vinnutíma og atvinnuleysi auk þess sem fjallað er um þróun afkomuþryggingar launafólks í sjóðum vinnumarkaðarins síðustu ár. Næsti kafli snýr að fjölda launafólks eftir atvinnugreinum og starfsstéttum, með menntun til hliðsjónar. Í þriðja kafla er stuttlega farið yfir þróun á fjölda erlends launafólks á Íslandi síðustu ár og sá fjórði fjallar um áskoranir tengdar breytingum á ráðningarformum með áherslu á stöðu erlends launafólks og ungs fólks á vinnumarkaði dagsins í dag.



Efnisyfirlit

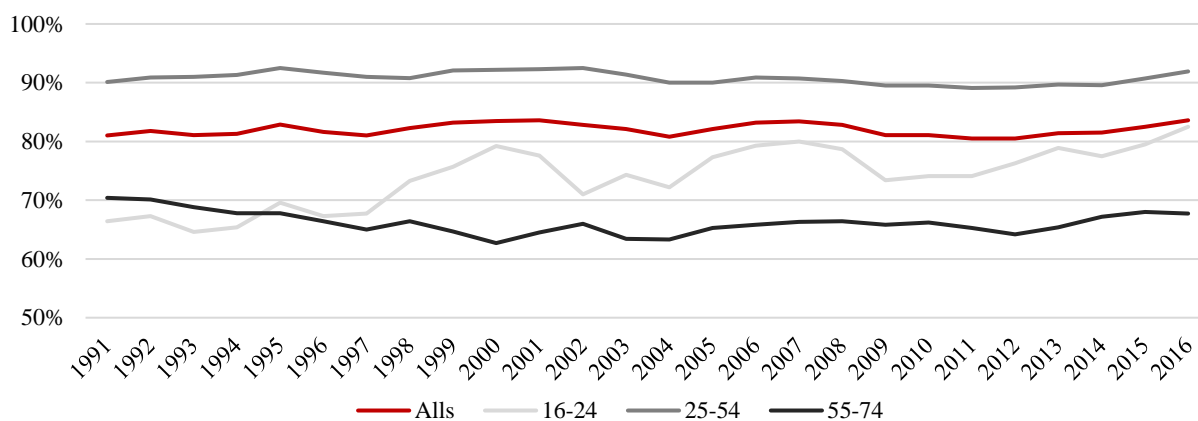
1 Þróun vinnumarkaðarins	4
1.1 Atvinna	4
1.2 Sjóðir vinnumarkaðarins og afkomutrygging launafólks	13
Atvinnuleysistryggingasjóður	13
Fæðingarorlofssjóður	13
Ábyrgðasjóður launa	15
2 Störf, atvinnugreinar og menntun	17
2.1 Atvinnugreinar launafólks	17
2.2 Störf og menntun	20
3 Erlent launafólk á íslenskum vinnumarkaði.....	25
4 Ný ráðningarform – nýjar áskoranir	28
4.1 Starfsmannaleigur og erlend þjónustufyrirtæki	29
4.2 Tímabundið ráðið starfsfólk	33
4.3 Starfsfólk í hlutastörfum	33
4.4 Launamannaverktaka	35
4.5 Samantekt	36

1 Þróun vinnumarkaðarins

1.1 Atvinna

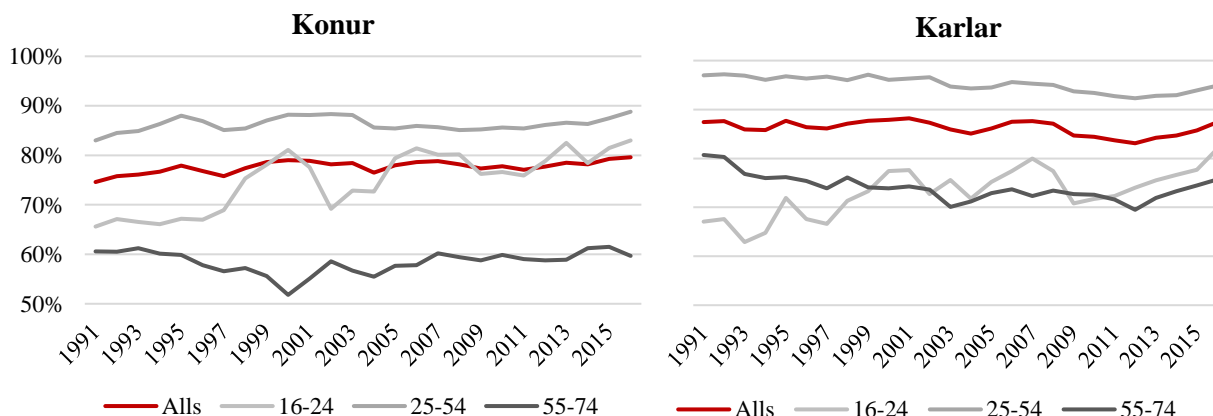
Frá árinu 1991 hefur atvinnuþátttaka á íslenskum vinnumarkaði verið á bilinu 80-85%. Hún jókst í uppsveiflunni fyrir efnahagshrunið 2008 en dróst saman í efnahagshruninu í kjölfarið. Eins og sést hér að neðan hefur atvinnuþátttaka yngsta aldurshópsins sveiflast mun meira með efnahagssveiflum en eldri hópanna, enda sækir sá hópur í og úr skóla eftir atvinnuástandi. Á tímabilinu 2008-2010 minnkaði atvinnuþátttaka fólks á aldrinum 16-24 ára úr 80% í 73% en árið 2012 tók hún að aukast aftur jafnt og þétt, og árið 2016 mældist atvinnuþátttaka allra aldurshópa jöfn eða meiri en í síðustu uppsveiflu. Atvinnuþátttaka elsta hópsins, 55-74 ára, dróst saman á tímabilinu 1991-2000, úr 70% í 63%, en hefur aukist aftur síðan og mældist 68% árið 2016. Athyglisvert er að árið 2016 var hún þó ennþá lægri en árið 1991, en það skýrist að einhverju leyti af hlutfallslega mikilli fjölgun í efri hluta þess aldursbils. Atvinnuþátttaka hefur verið mest og nokkuð stöðug meðal fólks á aldrinum 25-54 ára yfir allt tímabilið, en árið 2016 mældist hún 92%.

Atvinnuþátttaka



Heimild: Hagstofa Íslands

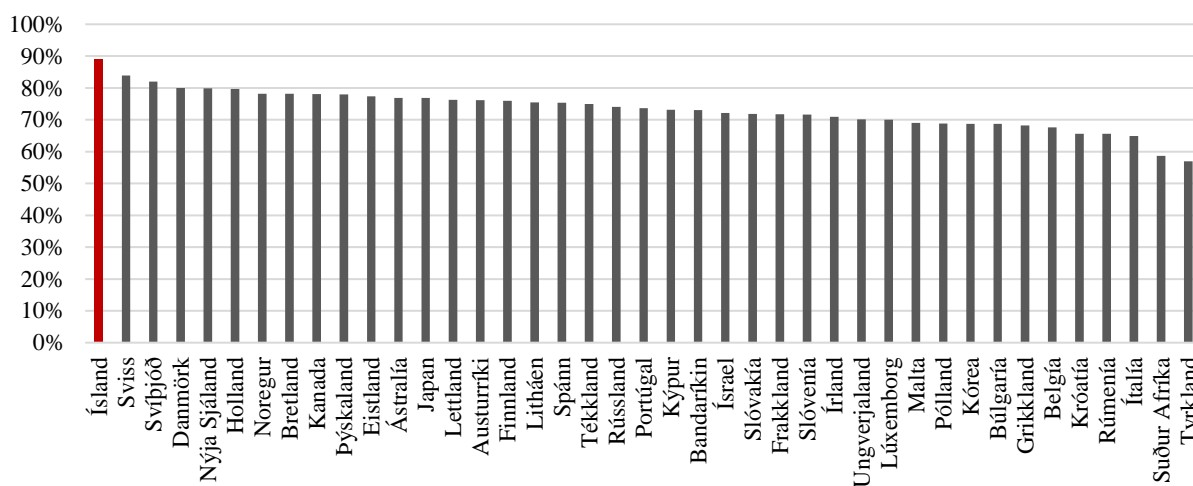
Eins og sést hér að neðan er langminnst atvinnuþátttaka meðal kvenna á aldrinum 55-74 en frá árinu 1991 hefur hún vart farið yfir 60%, og lægst var hún 52% árið 2000. Kynjamunurinn er einnig mestur innan þess aldurshóps. Á tímabilinu 1991-2016 var atvinnuþátttaka meiri meðal karla en kvenna í öllum aldurshópum nema þeim yngsta, 16-24 ára, þar sem atvinnuþátttaka kynjanna hefur verið mjög jöfn en þó meiri meðal kvenna allra síðustu ár.



Heimild: Hagstofa Íslands

Árið 2016 mældist atvinnuþátttaka á Íslandi sú mesta meðal OECD landanna¹. Hún var 89%, samanborið við 82% í Svíþjóð, 80% í Danmörku og 78,2% í Noregi. Hér spilar sérstaklega inn óvenjumikil þátttaka ungs fólks á vinnumarkaði allt frá 15 ára aldri.

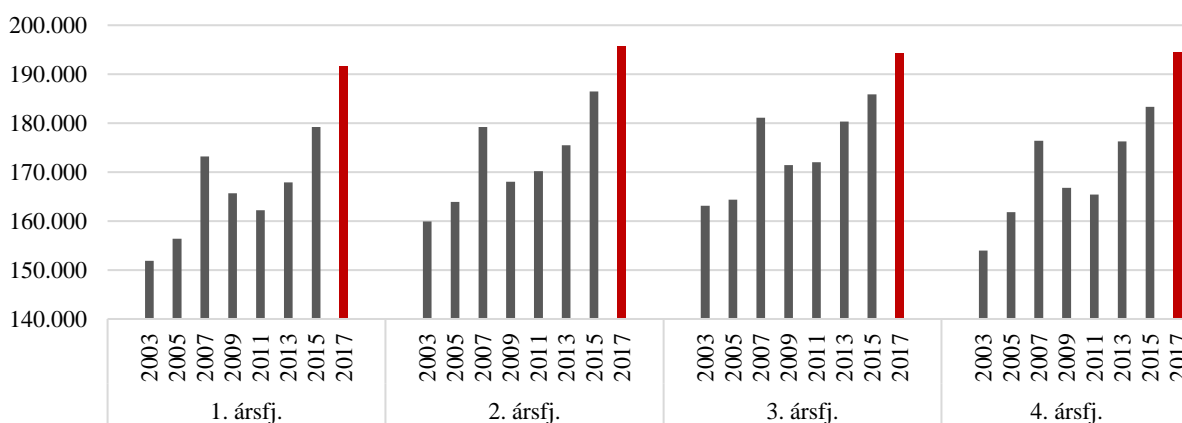
Atvinnuþátttaka í OECD löndum 2016



Heimild: OECD

Fjöldi starfandi einstaklinga á vinnumarkaði hefur farið vaxandi samhliða batnandi efnahagi síðustu ára. Á síðari hluta ársins 2016 fjölgaði starfandi einstaklingum hratt og voru 8.400 fleiri starfandi en síðari hluta ársins áður. Þó hægt hafi á fjölguninni árið 2017 fjölgaði enn og á fyrri hluta ársins 2017 voru starfandi einstaklingar að meðaltali 5.350 fleiri en á fyrri hluta ársins 2016. Á myndinni hér að neðan má sjá hvernig fjöldi starfandi fólks hefur sveiflast skýrt með efnahagsuppsveiflum, en áhugavert er að fjöldinn er nú mun meiri en hann var á hápunkti síðustu hagsveiflu; á öðrum ársfjórðungi ársins 2017 voru 16.400 fleiri starfandi en á sama ársfjórðungi árið 2007.

Fjöldi starfandi fólks



Heimild: Hagstofa Íslands

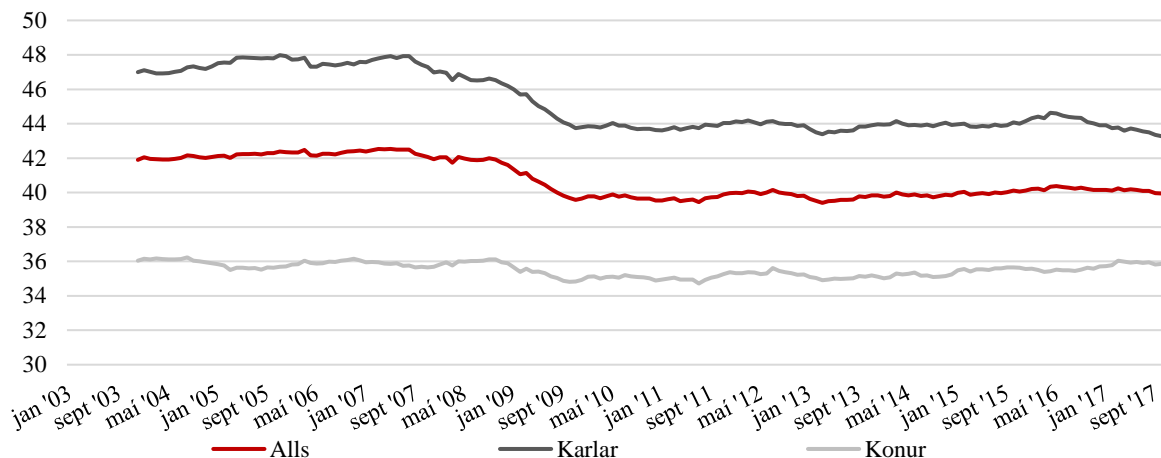
Athyglisvert er að meðalfjöldi unninna vinnustunda, sem lækkaði snarlega í kjölfar hrunsins, hefur haldist nær stöðugur frá því árið 2009 í stað þess að aukast samhliða efnahagsuppsveiflunni líkt og í fyrri

¹ Hér er miðað við aldurinn 16-64 ára, því er atvinnuþátttakan hærri hér en á myndinni að framan þar sem miðað er við aldurinn 16-74 ára.



uppsveiflum. Eins og sést glöggst hér að neðan hefur sú þróun verið drifin af þróun í fjölda vinnustunda karla, á meðan meðalfjöldi vinnustunda kvenna hefur haldist nokkuð stöðugur yfir tímabilið.

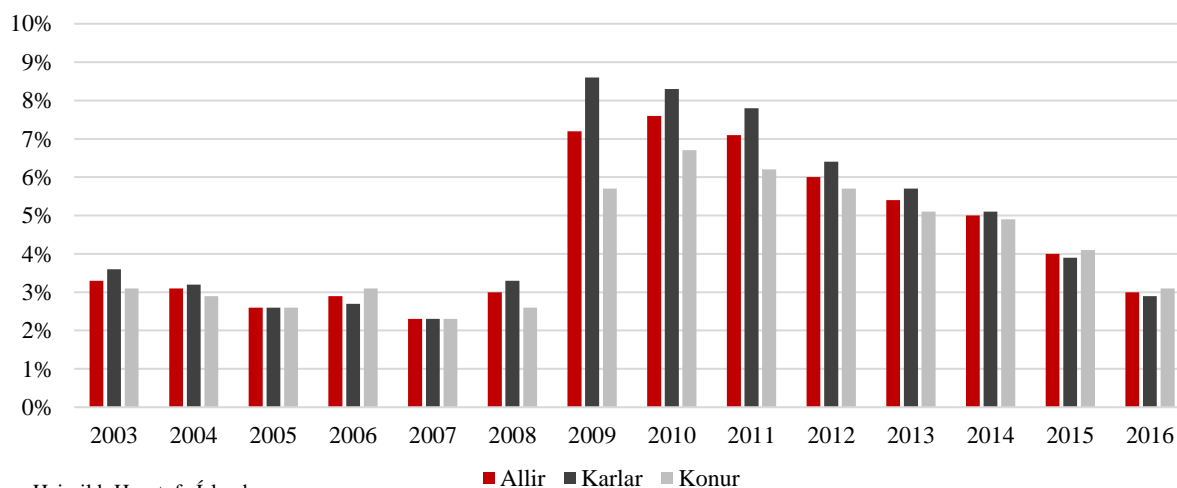
Meðalfjöldi unninna vinnustunda á viku



Heimild: Hagstofa Íslands

Vert er að taka fram að þessi stöðnun í fjölda vinnustunda síðustu sjö ár stafar hvorki alfarið af breyttu aldersné starfshlutfalli á vinnumarkaði. Þó hugsast megi að frítími sé almennt metinn verðmætari en í síðustu uppsveiflu, eða að fjölgun á fastlaunasamningum á vinnumarkaði, þar sem vinnutíminn að baki er oft óljós, hafi áhrif á vinnutímatölfræðina, má einnig vera að grafið sýni bjagaða mynd af meðalfjölda vinnustunda. Hér er stuðst við gögn úr vinnumarkaðsrannsókn Hagstofu Íslands sem nær aðeins til fólks sem hefur fasta búsetu á Íslandi. Rannsóknin nær því ekki til erlendra starfsmanna sem starfa hér tímabundið, t.d. við byggingariðnað og mannvirkjagerð, en líklegt er að þeir séu einmitt meðal þeirra sem vinna lengsta vinnudaga. Þessi tilgáta samrýmist ágætlega því sem hér er sýnt, að þessi þróun sé skýrust hjá körlum; í greinum eins og byggingariðnaði og mannvirkjagerð þar sem karlar eru í miklum meirihluta varð gífurlegur viðsnúningur í hruninu og starfsmenn því líklegir til að vinna færri vinnustundir að meðaltali. Þegar umsvif iðnaðarins jukust á ný var stærri hluta af vinnuafleifisþurninni mætt með aðflutningi erlends launafólks heldur en fyrir hrun. Gífurleg áhrif hrunsins á byggingariðnað og mannvirkjagerð skýra líka að einhverju leyti að störf karla reyndust mun viðkvæmari fyrir hagsveiflunni en kvenna. Atvinnuleysi karla mældist hæst 8,6% árið 2009, en atvinnuleysi kvenna mældist hæst 6,7% árið 2010.

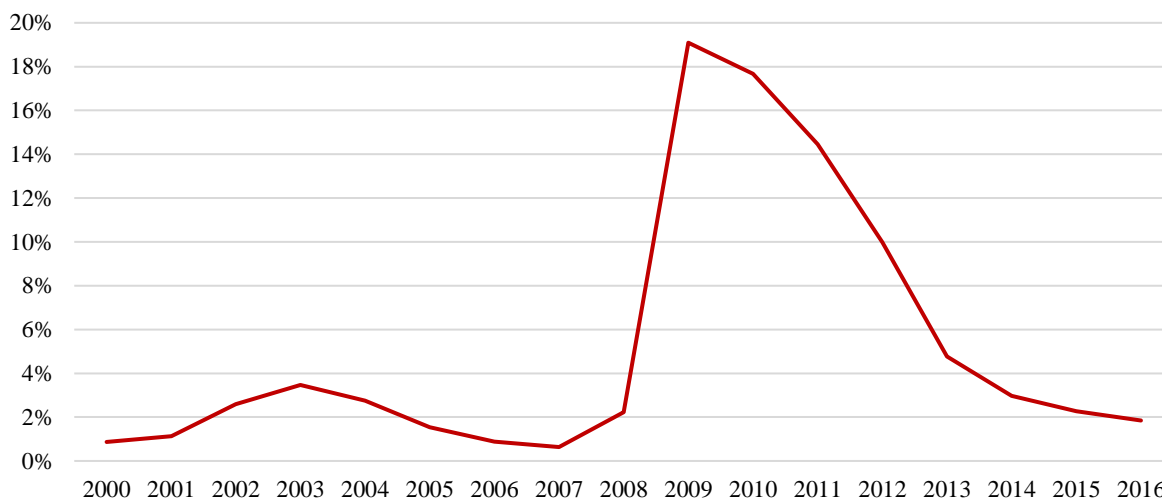
Atvinnuleysi eftir kyni



Heimild: Hagstofa Íslands

Á árabílinu 2007-2009 rauk atvinnuleysi innan mannvirkjagerðar úr 0,6% í næstum 20% en var komið niður í 3% árið 2014 og hefur lækkað stöðugt síðan þá.

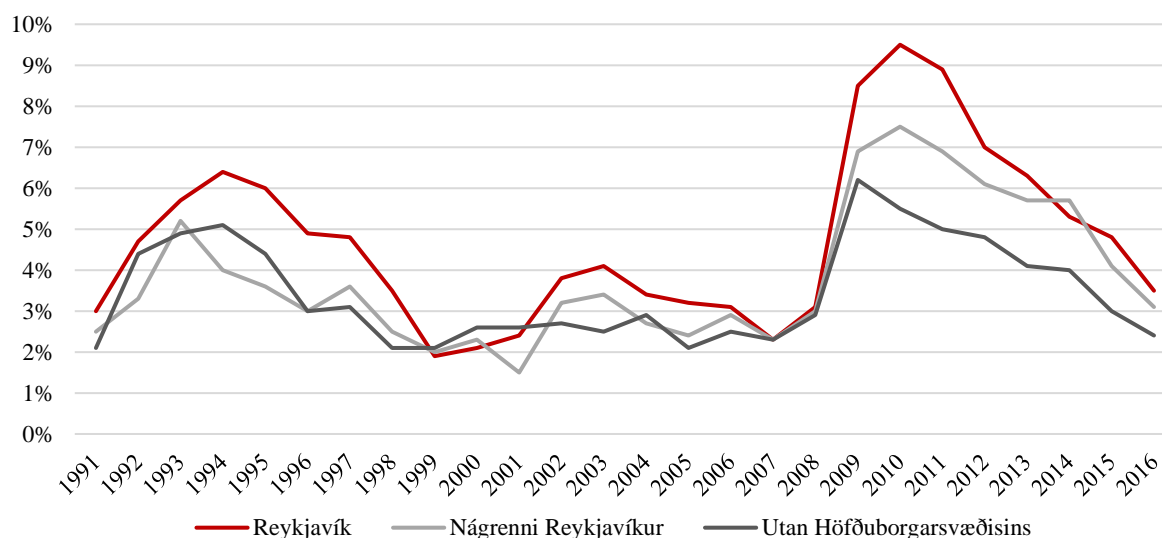
Atvinnuleysi í byggingarstarfsemi og mannvirkjagerð



Heimild: Hagstofa Íslands, VMST og útreikningar ASÍ

Eðli efnahagshrunsins var auðvitað slíkt að atvinnuleysi þeirra sem störfuðu í grunnframleiðslu, fiski og landbúnaði jókst minna en þeirra sem sinntu skrifstofustörfum, t.d. í fjármálageiranum, eða störfuðu í byggingaframkvæmdum og mannvirkjagerð. Því er ekki endilega furða að atvinnustigið í Reykjavík og í nágrenni Reykjavíkur skuli hafa sveiflast meira með hagsveiflum en atvinnustigið utan höfuðborgarsvæðisins. Atvinnuleysi hefur verið mest í Reykjavík yfir nánast allt tímabilið sem sýnt er hér að neðan en í kjölfar efnahagshrunsins, árið 2010, mældist það 9,5% í Reykjavík, 7,5% í nágrenni Reykjavíkur og 5,5% utan höfuðborgarsvæðisins.

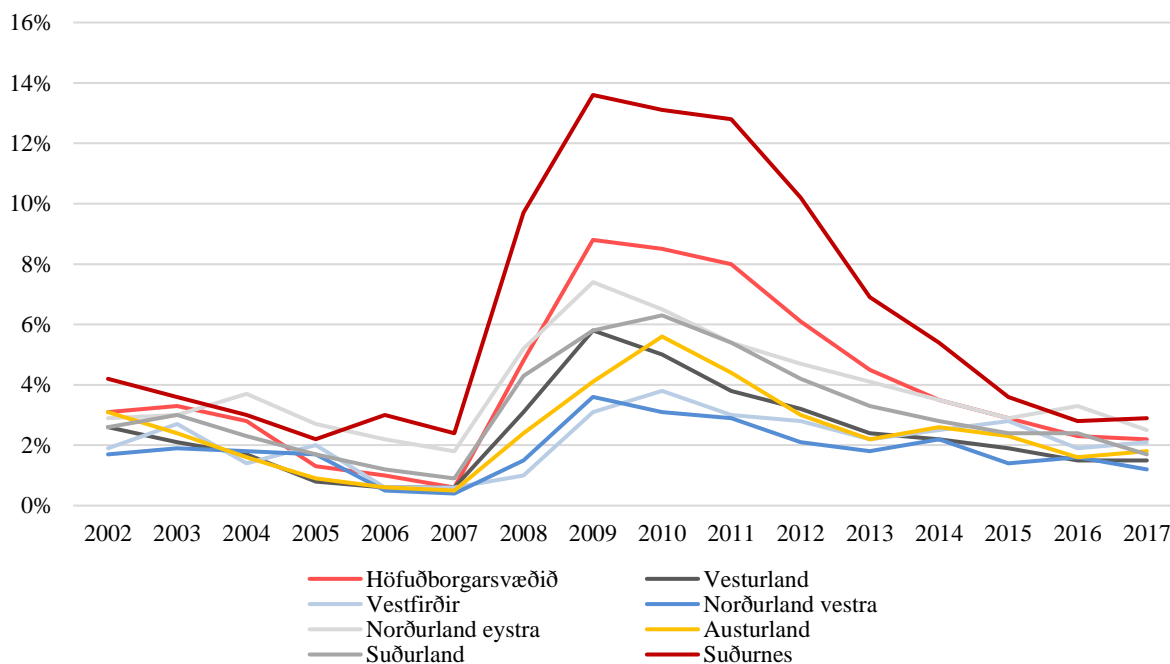
Atvinnuleysi eftir búsetu



Heimild: Hagstofa Íslands

Ef atvinnuleysi er skoðað eftir nánari landsvæðaskiptingu hefur atvinnuleysi þó verið mest á Suðurnesjum, en í kjölfar hrunsins var skráð atvinnuleysi á Suðurnesjum hæst 13,6% árið 2009. Árið 2017 var það einnig hæst á Suðurnesjum, eða 2,9% að meðaltali, og næsthæst á Norðurlandi eystra, 2,5%. Lægst var það á Norðurlandi vestra, 1,2%.

Atvinnuleysi eftir landssvæðum

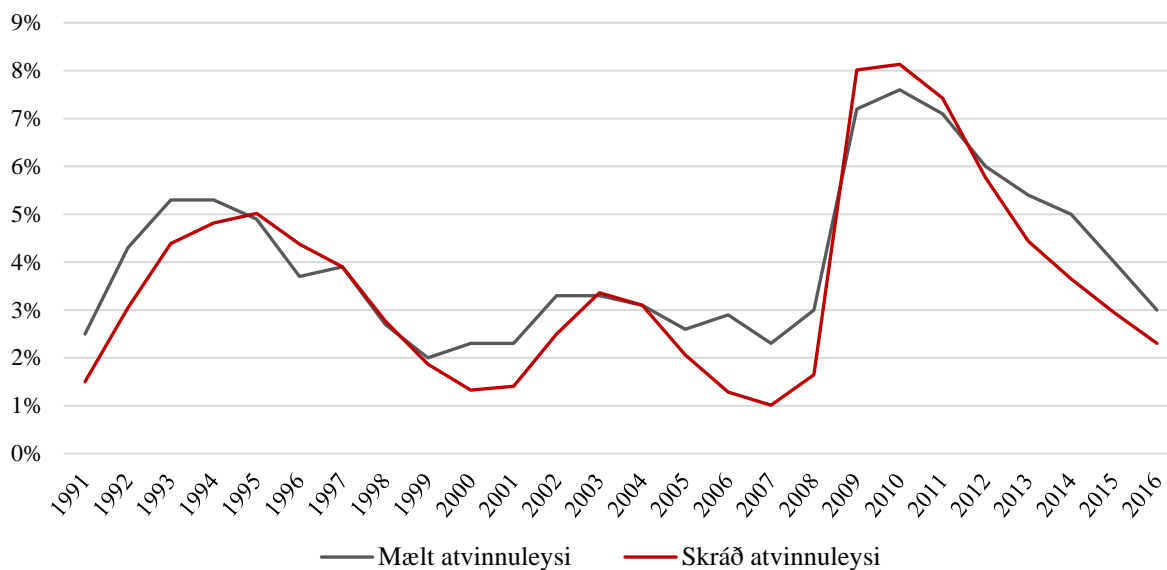


Heimild: Vinnumálastofnun

Þónokkur munur er á mældu atvinnuleysi Hagstofunnar og skráðu atvinnuleysi samkvæmt atvinnuleysisbótaskrá Vinnumálastofnunar. Munurinn sveiflast mjög yfir tíma og síðustu ár hafa verið meiri sveiflur í skráðu atvinnuleysi en mældu. Mælt atvinnuleysi hefur mælst hærra en það skráða í uppsveiflum, en lægra í niðursveiflum. Misræmið milli niðurstaðna þessara tveggja aðferða til að meta atvinnuleysi má rekja til ýmissa þátta, t.d. má ætla að í uppsveiflum, þegar ungt fólk sem kemur út á vinnumarkað er aðeins atvinnulaust í skamman tíma og veit að vinnu er að fá, mælist það atvinnulaust í vinnumarkaðsrannsókn Hagstofunnar en skráir sig ekki á atvinnuleysisbótaskrá. Hér spila þó líklega einnig inn í að þeir sem hafa klárað bótarétt en eru enn án vinnu, segjast atvinnulausir í könnun Hagstofunnar en eru ekki á bótaskrá Vinnumálastofnunar. Erfiðara er að greina ástæður þess að skráð atvinnuleysi var hærra en mælt atvinnuleysi í síðustu niðursveiflu í kjölfar hrunsins 2008. Hér gæti haft áhrif að þeir sem eru á atvinnuleysisbótum að hluta til teljast atvinnulausir samkvæmt Vinnumálastofnun, en segjast ekki endilega atvinnulausir í könnun Hagstofunnar, og ætla má að fleiri séu í þeirri stöðu í niðursveiflu (í kjölfar niðurskurðar á starfshlutföllum eða þegar færri íhlaupastörf er að fá) en í uppsveiflu. Auk þess er ungt fólk líklega til að vera lengur atvinnulaust í niðursveiflu og því líklega til að fara á atvinnuleysisbótaskrá en í uppsveiflu.²

² <https://www.vinnumalastofnun.is/media/1459/stada-og-horfur-a-vinumarkadi-mars-2015.pdf>

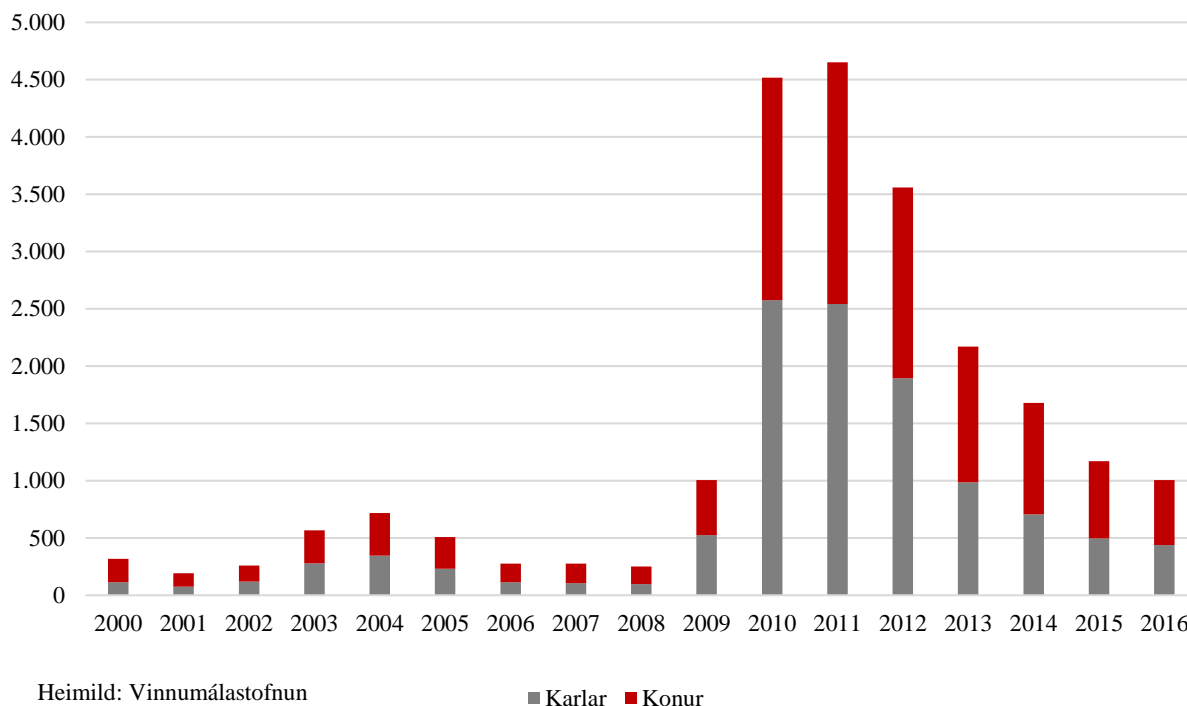
Mælt og skráð atvinnuleysi



Heimild: Hagstofa Íslands og VMST

Þeir sem hafa verið atvinnulausir lengur en 12 mánuði, og verið í atvinnuleit og viljað vinna á tímabilinu, teljast til langtímaatvinnulausra. Mikilvægt er að greina á milli þeirra sem eru atvinnulausir til skamms tíma, t.d. að loknu námi eða við flutning milli vinnustaða, og þeirra sem kljást við atvinnuleysi til lengri tíma. Auk þess að hafa alvarlegar afleiðingar fyrir þá sem við það kljást er mikið langtímaatvinnuleysi til marks um óskilvirkni á vinnumarkaði sem mikilvægt er að stjórnvöld séu á varðbergi fyrir.

Langtímaatvinnulausir

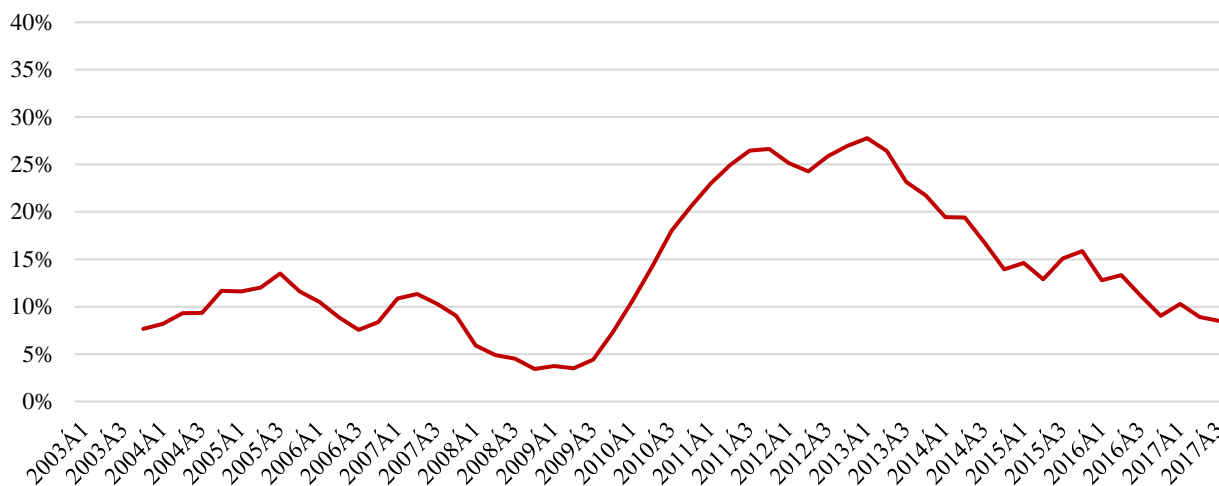


Heimild: Vinnumálastofnun

■ Karlar ■ Konur

Langtímaatvinnulausum fjölgaði gífurlega í kjölfar efnahagshrunsins, úr 252 árið 2008 í 4.517 árið 2010. Meiri fjölgun varð á langtímaatvinnulausum körlum en konum, sem er í takt við snaraukið atvinnuleysi í karllægum starfsstéttum. Langtímaatvinnuleysi minnkaði hratt árið 2012 þegar vöxturinn í ferðþjónustu hafði náð fótfestu og ýmis vinnumarkaðsúrræði, t.d. liðsstyrkur, voru farin að hafa áhrif. Þó hefur langtímaatvinnuleysi ekki náð lægðum síðustu uppsveiflu. Árið 2016 voru langtímaatvinnulausir meira en tvöfalt fleiri en árið 2007. Þegar litið er á langtímaatvinnulausa sem hlutfall af atvinnulausum er staðan þó svipuð því sem hún var árið 2007.

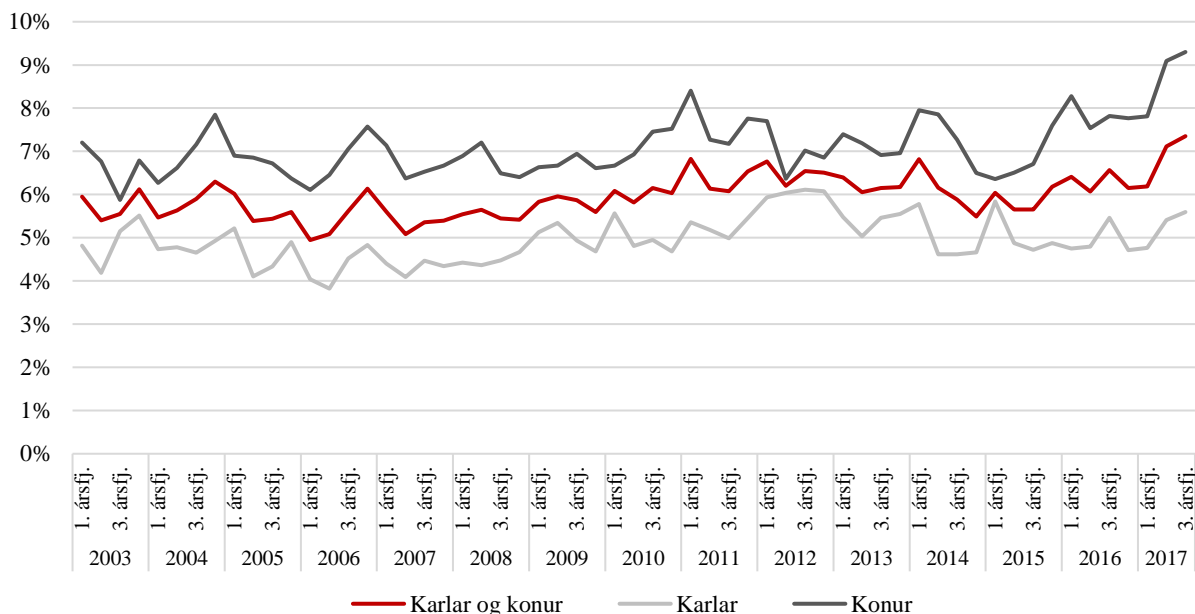
Langtímaatvinnuleysi



Heimild: Hagstofa Íslands

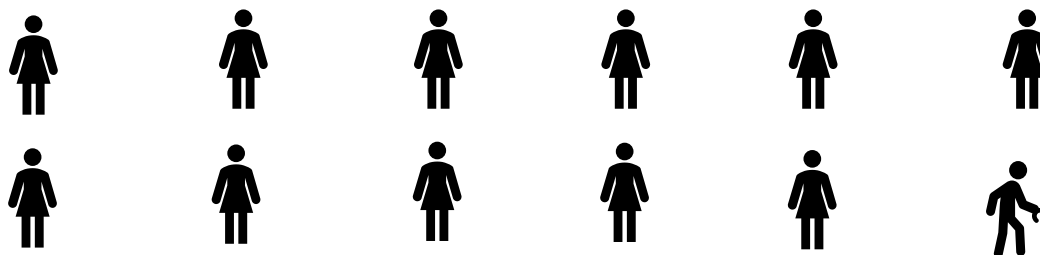
Eftirlaunabegum hefur fjölgað smám saman síðustu ár, en á þriðja ársfjórðungi síðasta árs mældist hlutfall eftirlaunabega af fjölda á vinnumarkaði 7,4%, meðal kvenna var það 9,3% en 5,6% meðal karla, samanborið við 5,4% á sama ársfjórðungi árið 2007; 6,5% meðal kvenna og 4,5% meðal karla.

Hlutfall eftirlaunafólks af fjölda á vinnumarkaði



Heimild: Hagstofa Íslands

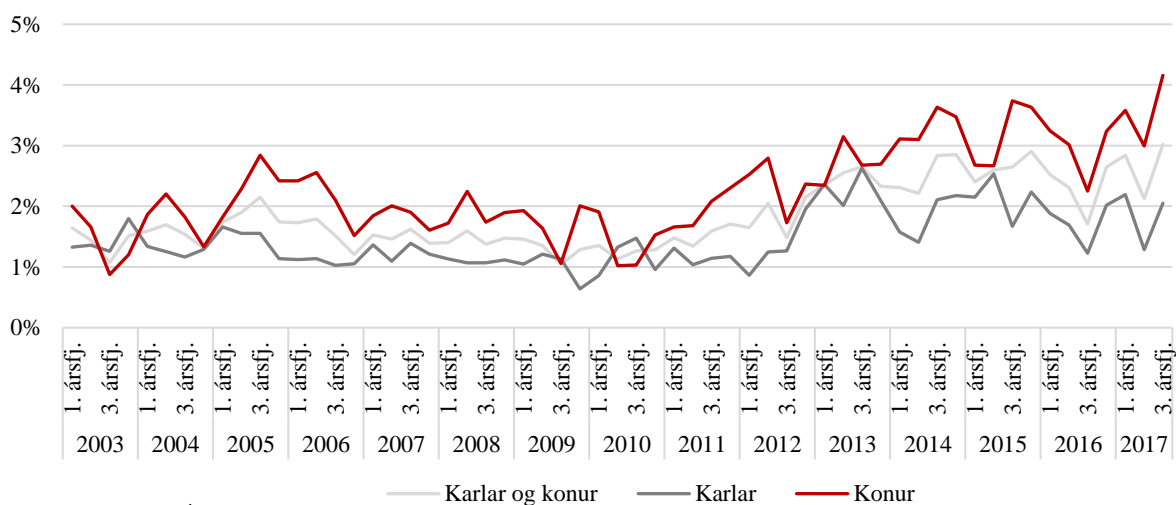
Til einföldunar var, á þriðja ársfjórðungi síðasta árs, ein kona á eftirlaunum á hverjar 11 konur á vinnumarkaði.



Heimild: Hagstofa Íslands

Til samanburðar var, á þriðja ársfjórðungi ársins 2007, ein kona á eftirlaunum á hverjar 15 konur á vinnumarkaði. Athygli vekur að fjöldi fólks utan vinnumarkaðar mælist hærri nú en síðustu ár, bæði meðal karla og kvenna. Alls mældust 43.600 manns utan vinnumarkaðar á þriðja ársfjórðungi 2017. Samkvæmt vinnumarkaðsrannsókn Hagstofu Íslands hefur fjöldi fólks utan vinnumarkaðar vegna veikinda, eða annarra ástæðna sem gera þá tímabundið ófæra til vinnu, farið sífellt hækkandi síðustu ár og fjöldi þeirra sem eru utan vinnumarkaðar af óútskýrðum ástæðum hefur einnig aukist.

Veikir og tímabundið ófærir til vinnu sem hlutfall af fjölda á vinnumarkaði

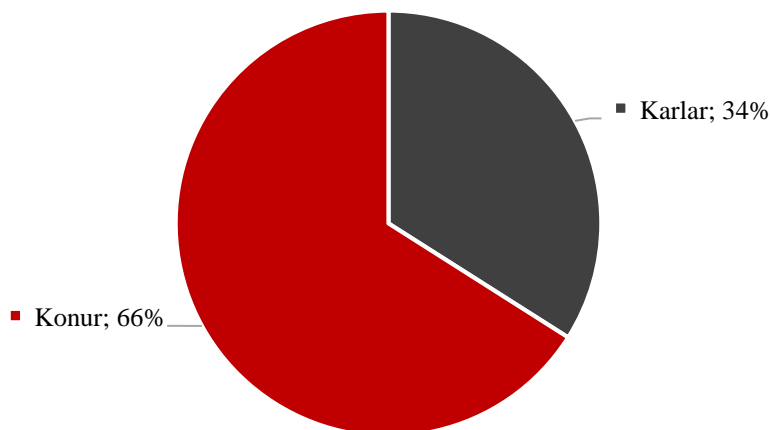


Heimild: Hagstofa Íslands

Fjöldi kvenna utan vinnumarkaðar vegna veikinda eða annarra ástæðna sem gerir þær ófærar til vinnu hefur fjórfaldast frá því á þriðja ársfjórðungi ársins 2010, þá voru 900 konur tímabundið utan vinnumarkaðar, en á þriðja ársfjórðungi 2017 voru það 3.800. Frá þriðja ársfjórðungi 2016 til þriðja ársfjórðungs 2017 fjölgaði konum, veikum eða tímabundið ófærum til vinnu, úr 2.100 í 3.800 og körlum úr 1.300 í 2.200.

Kynjamunurinn á fjölda þeirra sem eru utan vinnumarkaðar vegna veikinda eða annarra ástæðna sem gera þá ófæra til vinnu endurspeglast líka í kynjahlutfalli einstaklinga sem sótt hafa þjónustu VIRK starfsendurhæfingarsjóðs.

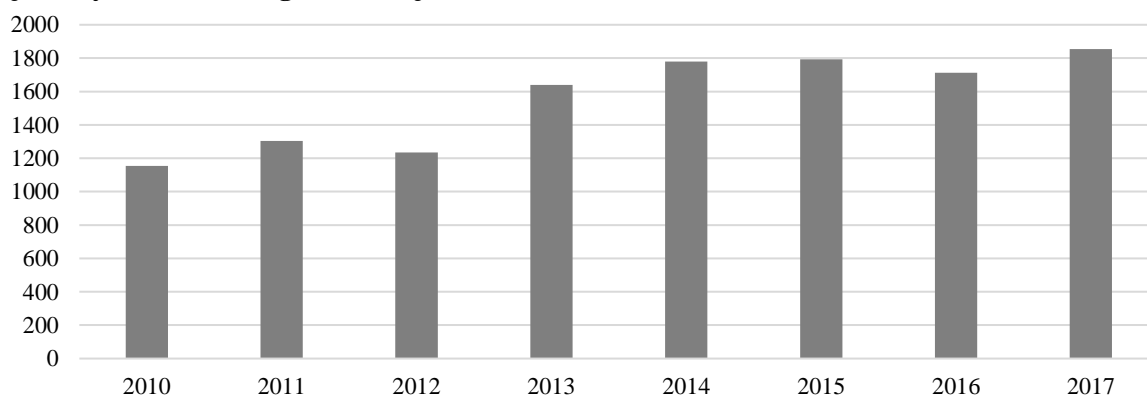
Kyn einstaklinga sem sótt hafa þjónustu VIRK



Heimild: VIRK

Hlutverk VIRK er að aðstoða fólk sem dottið hefur út af vinnumarkaði í kjölfarið af veikindum, slysum eða öðrum áföllum, við að endurheimta getu og hæfni til þátttöku á vinnumarkaði. Á síðustu árum hefur umfang starfseminnar aukist hratt og árið 2017 bættust 1854 einstaklingar á skrá hjá VIRK.

Fjöldi nýrra einstaklinga á skrá hjá VIRK



Heimild: VIRK

Næstum þriðjungur þeirra sem leita til VIRK er þjónustu- og verslunarfólk, og fjórðungur er ósérhæft starfsfólk, en þar á eftir koma stéttir sérfræðinga og skrifstofufólks.

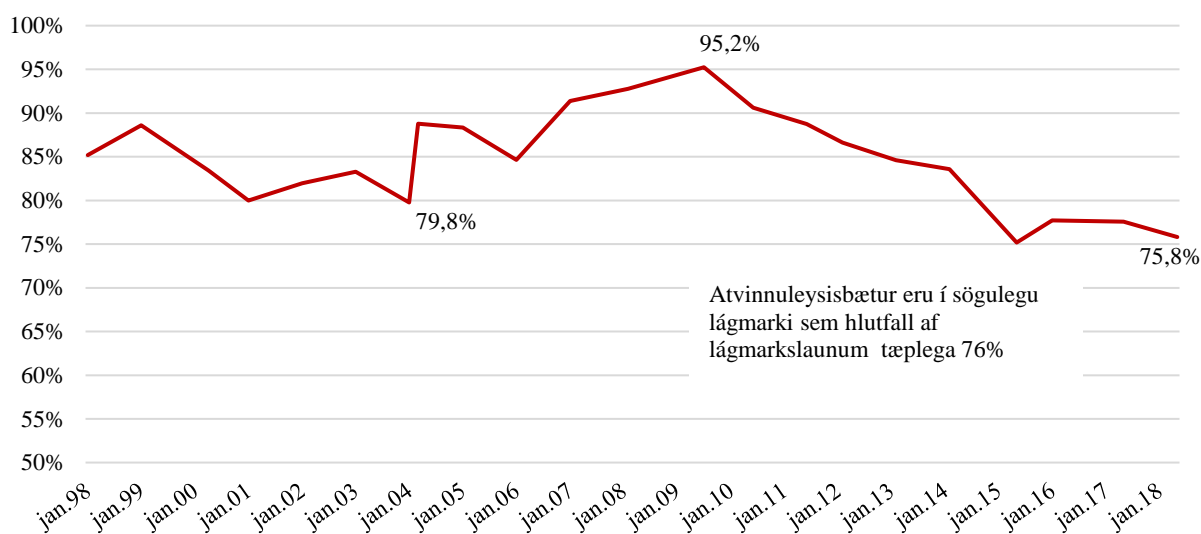
1. 2 Sjóðir vinnumarkaðarins og afkomuþrygging launafólks

Afkoma launafólks sem er atvinnulaust, missir vinnuna vegna gjaldþrots atvinnurekanda eða er í fæðingarorlofi er tryggt gegnum vinnumarkaðssjóðina þrjá, Atvinnuleysistryggingasjóð, Ábyrgðasjóð launa og Fæðingarorlofssjóð, sem eru fjármagnaðir með tryggingagjaldi frá atvinnurekendum. Sjóðirnir eru mikilvægur hluti þríhliða samkomulags aðila vinnumarkaðarins og stjórnvalda en Alþýðusamband Íslands hefur ítrekað lýst þungum áhyggjum af rýrnun í afkomuþryggingu launafólks síðustu ár.

Atvinnuleysistryggingasjóður

Til ársins 1993 var skýr fylgni milli atvinnuleysisbóta og lægstu launa, en bótafjárhæð var miðuð við dagvinnulaun í almennri fiskvinnslu og þróaðist því með kjarasamningum á hverjum tíma. Árið 1993 var lögum um atvinnuleysistryggingar breytt og frá þeim tíma var bótafjárhæð úr atvinnuleysistryggingasjóði ákveðin í fjárlögum, án beinnar tengingar við laun í landinu. Munurinn á atvinnuleysisbótum og lægstu launum fór því vaxandi og náði hámarki árið 2004 þegar atvinnuleysisbætur voru 79,8% af lágmarkslaunum fyrir fulla dagvinnu. Í kjarasamningum 2004 og 2005 var gert samkomulag um að leiðrétta misræmið í þróun atvinnuleysisbóta og launa og við það komust grunnbætur atvinnuleysistrygginga í 90-95% af lágmarkslaunum fyrir fulla dagvinnu. Eins og sést hér að neðan hafa bætur aftur dregist verulega aftur úr lágmarkslaunum og nú í janúar námu þær aðeins 75,8% af lágmarkslaunum.

Atvinnuleysisbætur sem hlutfall af lágmarkslaunum 1998 - 2018



Heimild: Atvinnuleysistryggingasjóður, útreikningar ASÍ

Lágmarkslaun eru nú 280.000 kr. á mánuði og hækka í 300.000 kr. frá og með 1. maí nk.. Grunnbætur atvinnuleysistrygginga eru hins vegar aðeins 227.417 kr. á mánuði, en hækka þó upp í 270.000 kr. frá og með 1. maí nk.. Eftir þær breytingar munu grunnatvinnuleysisbætur nema 90% af lágmarkslaunum.

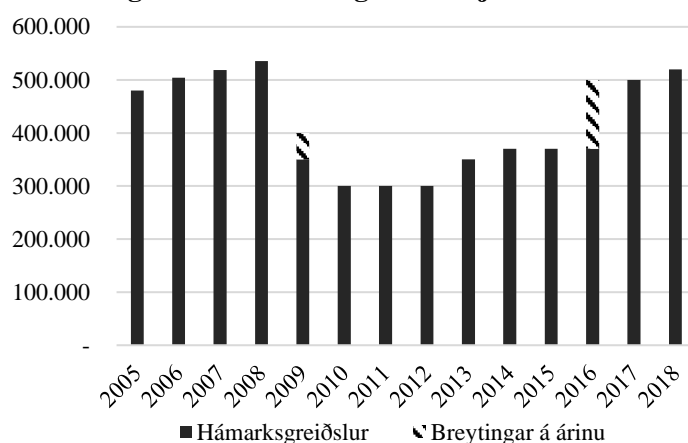
Fæðingarorlofssjóður

Fyrir efnahagshrunið námu mánaðarlegar hámarksgreiðslur úr fæðingarorlofssjóði í kringum 500.000 kr. og á þeim tíma þurftu aðeins 0-10% foreldra að þola skerðingar vegna hámarksins. Hámarksgreiðslur voru svo snarlega lækkaðar í kjölfar hrunsins og árið 2009 var hámarksupphæð 400.000 kr. og 350.000 kr. til foreldra



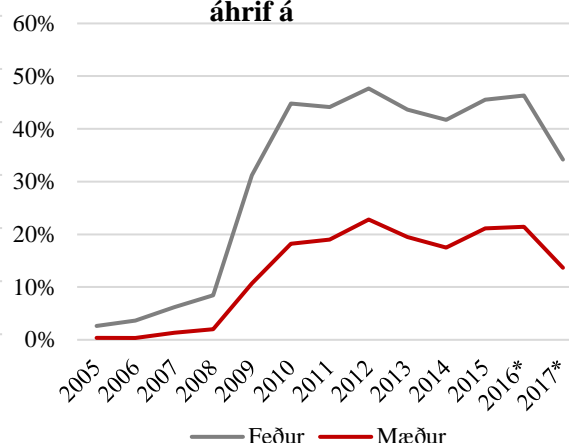
barna fæddra 1. júlí 2009 og síðar. Árin 2010-2012 var hámarksupphæð 300.000 kr. á mánuði. Vegna þeirra breytinga fjölgaði mjög í þeim hópi foreldra sem hámarkið hafði áhrif á, og árið 2012 þurftu 47,7% feðra og 22,8% mæðra að þola kjaraskerðingar í fæðingarorlofi vegna hámarksins. Árið 2013 hækkaði hámarkið upp í 350.000 kr. og árið 2014 upp í 370.000 kr. og við það fækkaði í skerðingarhópnum; 2014 hafði hámarkið áhrif á 41,7% feðra og 17,5% mæðra. Við óbreytta hámarksupphæð 2015 fjölgaði aftur í skerðingarhópnum en við hækkun upp í 500.000 kr. árin 2016-2017, og 520.000 kr. árið 2018, hefur hlutfall þeirra sem þola skerðingar lækkað. Enn er þó langt í land að kjör foreldra í fæðingarorlofi verði sambærileg við það sem þau voru fyrir efnahagshrun.

Hámarksgreiðslur úr fæðingarorlofssjóði



Heimild: Fæðingarorlofssjóður

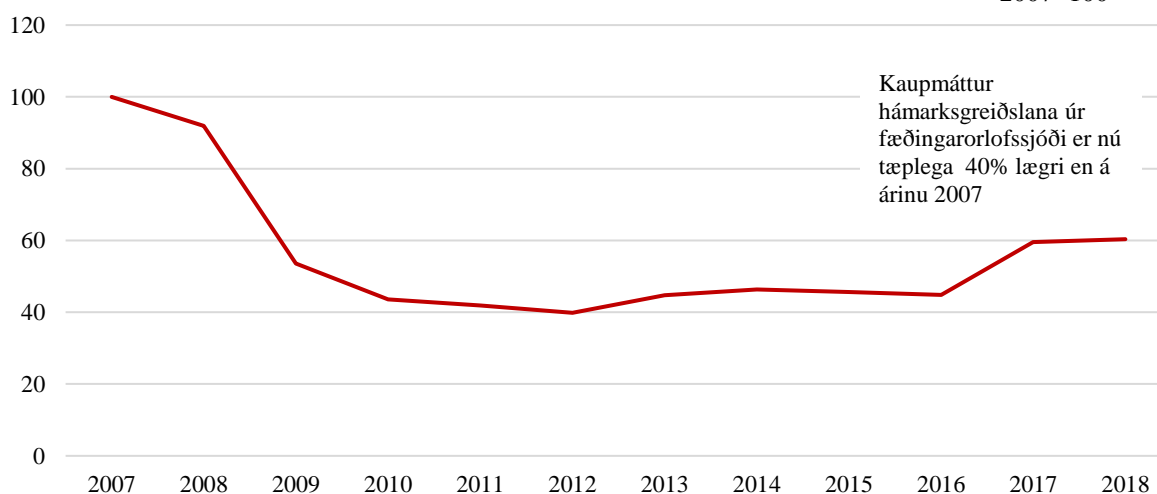
Hlutfall foreldra sem hámark hefur áhrif á



Að nafnvirði eru mánaðarlegar hámarksgreiðslur úr sjóðnum því svipaðar því sem þær voru árið 2007, og hefur kaupmáttur þeirra því rýrnað verulega síðan þá. Eins og sjá má hér að neðan er kaupmáttur hámarksgreiðslna úr fæðingarorlofssjóði nú 60% af því sem hann var árið 2007.

Kaupmáttur hámarksgreiðslna úr Fæðingarorlofssjóði 2007-2018

2007=100

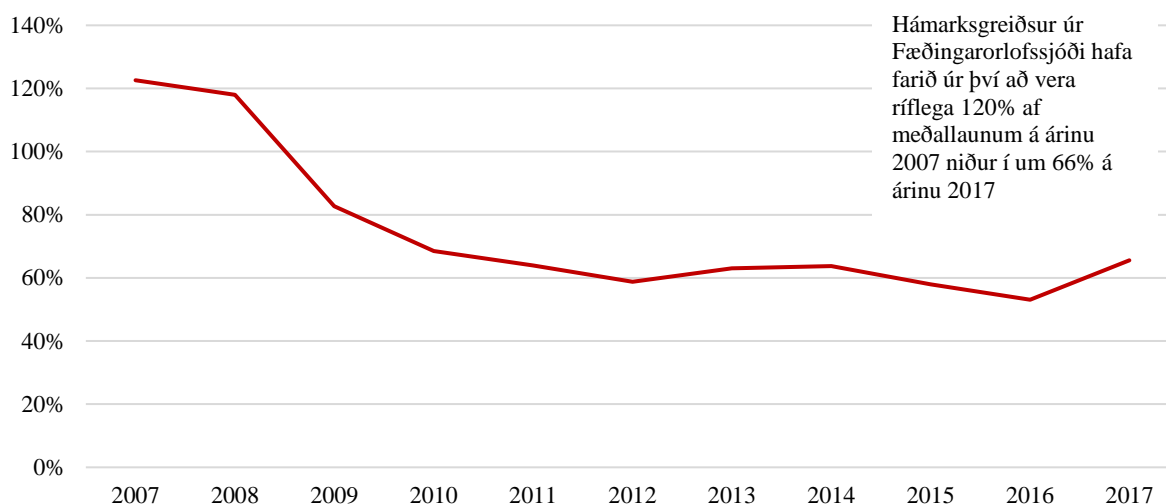


Heimild: Fæðingarorlofssjóður, útreikningar ASÍ



Bilið milli meðallauna á vinnumarkaði og hámarksgreiðslna úr fæðingarorlofssjóði hefur líka breikkað; frá árinu 2007 til 2017 fóru hámarksgreiðslur úr því að vera rúmlega 120% af meðallaunum fullvinnandi launafólks á almennum vinnumarkaði, í það að vera aðeins 66%.

Hámarksgreiðslur úr Fæðingarorlofssjóði sem hlutfall af meðallaunum 2007-2017

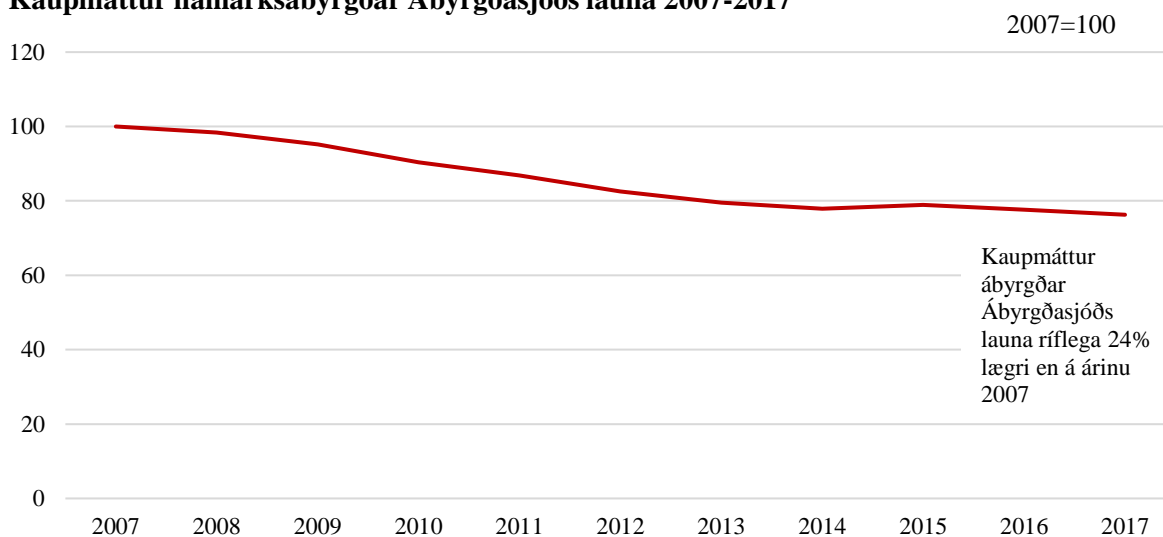


Heimild: Fæðingarorlofssjóður, útreikningar ASÍ

Ábyrgðasjóður launa

Hámarksábyrgð Ábyrgðasjóðs launa hefur haldist óbreytt 385.000 kr. á mánuði frá 1. janúar 2015, þegar hún hafði verið 374.000 kr. frá árinu 2009. Á síðasta áratug hefur kaupmáttur hámarksábyrgðar Ábyrgðasjóðs launa dregist saman um ríflega 24%.³

Kaupmáttur hámarksábyrgðar Ábyrgðasjóðs launa 2007-2017



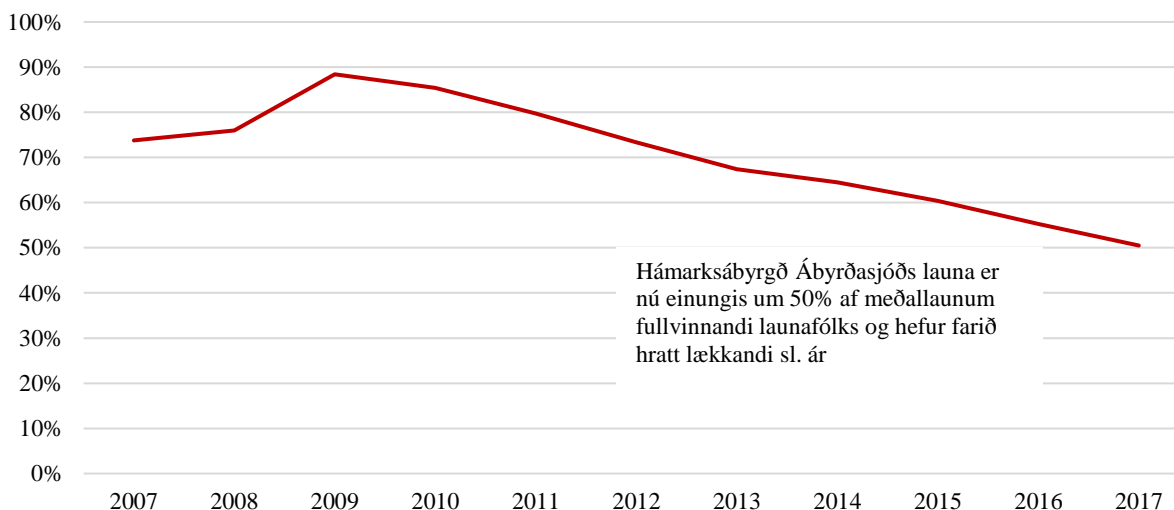
Heimild: Ábyrgðasjóður launa, útreikningar ASÍ

³ Ábyrgðasjóður launa sér um greiðslur til þetta sem missa vinnuna vegna gjaldþrots atvinnurekanda.



Síðan á árinu 2009 hefur hámarksábyrgðin farið úr því að vera 90% af meðallaunum fullvinnandi fólks niður í rétt rúm 50% árið 2017.

Hámarksábyrð Ábyrðasjóðs launa sem hlutfall af meðallaunum fullvinnandi 2007-2017



Hámarksábyrð Ábyrðasjóðs launa er nú einungis um 50% af meðallaunum fullvinnandi launafólks og hefur farið hratt lækkandi sl. ár

Heimild: Ábyrðasjóður launa, útreikningar ASÍ

Á tímabilinu 1. janúar 2016 - 31. desember 2017 fengu 515 launamenn greitt úr Ábyrðasjóði launa. Þar af voru 157 manns (30,5%) sem þurftu að þola skerðingar vegna hámarkgreiðslna úr sjóðnum sem á tímabilinu voru 385.000 kr. Samtals var launaskerðing þessara 157 launamanna 43 milljónir króna. Alls þurftu 34 að þola orlofsskerðingar sem samtals voru 6 milljónir króna.

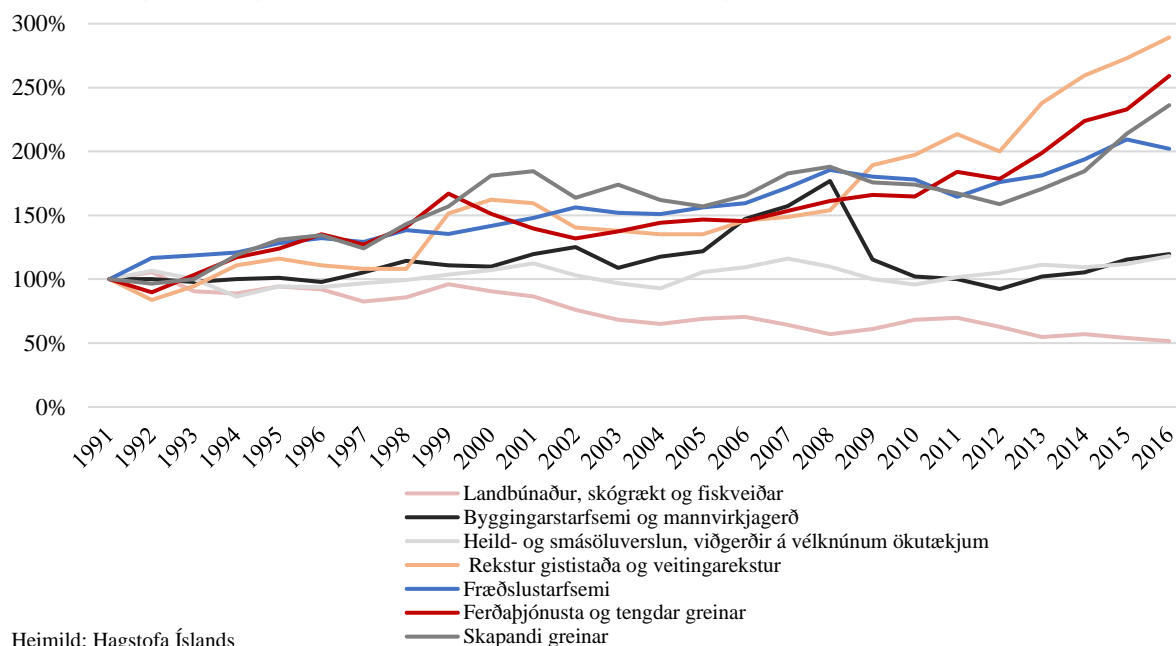
Vert er að taka fram að 1. júlí 2018 mun hámarksábyrð Ábyrðasjóðs launa hækka upp í 633.000 kr.

2 Störf, atvinnugreinar og menntun

2.1 Atvinnugreinar launafólks

Hér að neðan má líta hlutfallslega þróun á fjölda vinnandi fólks⁴ í ólíkum atvinnugreinum frá árinu 1991 til 2016.

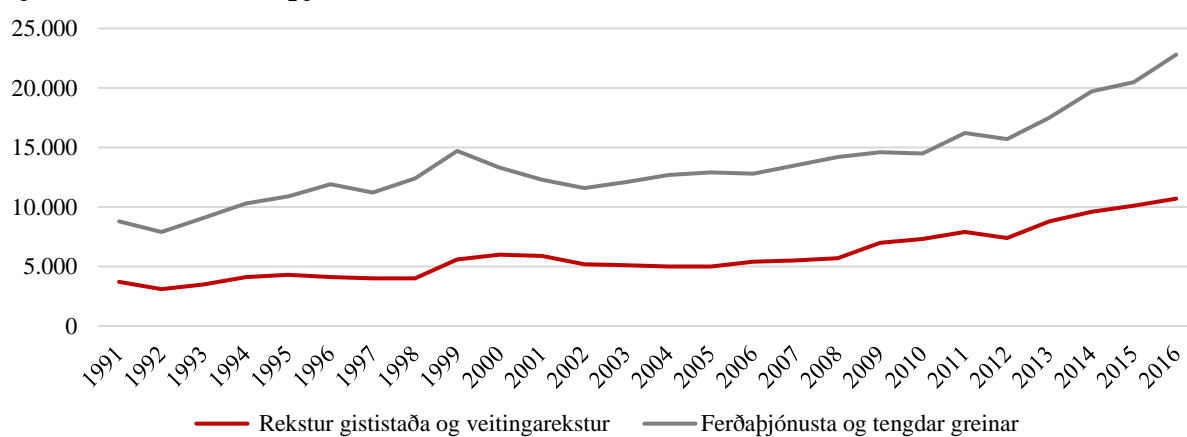
Hlutfallsleg breyting á fjölda vinnandi fólks eftir atvinnugreinum



Heimild: Hagstofa Íslands

Í heild hefur fólki við vinnu í ferðaþjónustu og greinum tengdum henni fjölgað um rúmlega 250%. Fjöldi starfsfólks á gististöðum og veitingastöðum hefur næstum því þrefaldast; aukist úr 3.700 í 10.700.

Fjöldi starfandi í ferðaþjónustu



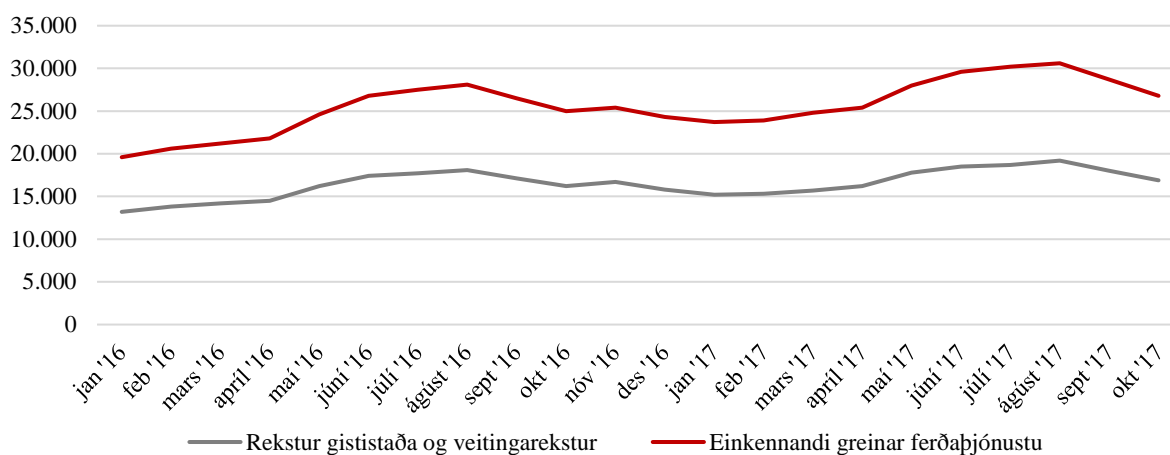
Heimild: Hagstofa Íslands

⁴ Fólk við vinnu í atvinnugrein hefur aðal- eða aukastarf í greininni



Gögn úr vinnumarkaðsrannsókn Hagstofu Íslands ná aðeins til ársins 2016, en gögn sem Hagstofan safnar úr staðgreiðsluskrá gefa upplýsingar um fjölda launafólks í greinunum til október 2017. Í ágúst 2017 var fjöldinn í einkennandi greinum ferðaþjónustunnar 30.600, og á gististöðum og veitingastöðum 19.200, samkvæmt staðgreiðsluskrá.

Fjöldi starfandi í ferðaþjónustu síðustu mánuði

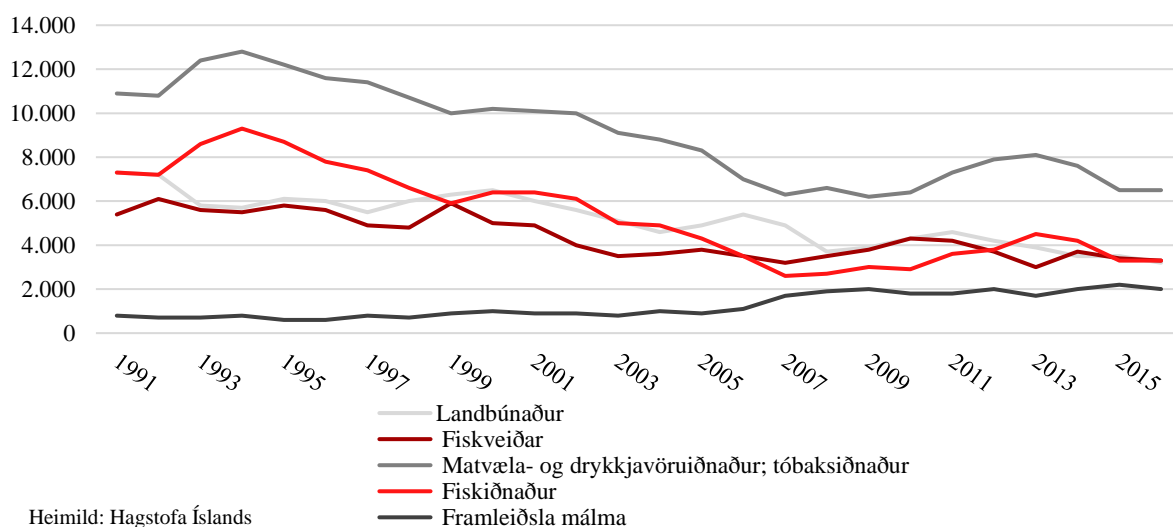


Heimild: Hagstofa Íslands, staðgreiðsluskrá

Í ljósi gífurlegrar fjölgunar ferðamanna á tímabilinu vekur athygli að fjölgunin á starfsfólki í greinunum sé ekki enn meiri en raun ber vitni. Gögn Hagstofu Íslands yfir fjölda gistinguáttanna á hótélum og gistiheimilum ná aftur til ársins 1998. Á tímabilinu 1998-2016 rúmlega fimmfaldaðist fjöldi gistinguáttanna á meðan fjöldi starfsfólks á gisti- og veitingastöðum tæplega þrefaldaðist. Þessi mikli munur á fjölgun starfsfólks í ferðaþjónustu og fjölgun gistinguáttanna gæti skýrst að einhverju leyti af því að hluti starfsfólksins í greininni er erlent og starfar hér á landi aðeins tímabundið. Eins og nefnt var hér að ofan, og verður útskýrt nánar hér að neðan, má ætla að gögnin sem hér er stuðst við nái ekki yfir þá sem starfa hér á landi aðeins tímabundið.

Hröð tæknivæðing síðustu ára hefur orðið til þess að mjög hefur fækkað í fiskiðnaði, landbúnaði, skógrækt og fiskveiðum en á tímabilinu 1991-2016 hefur starfsfólki innan þessara greina fækkað um u.þ.b. helming.

Fjöldi við vinnu við landbúnað, sjávarútveg og framleiðslu

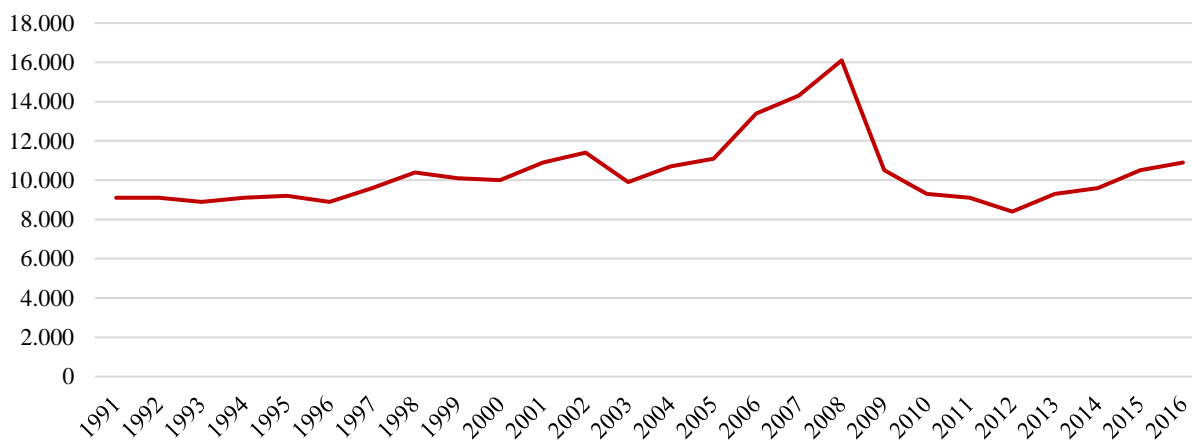


Heimild: Hagstofa Íslands



Á árunum 2007-2008 hafði fjöldi starfsfólks í byggingariðnaði og mannvirkjagerð nánast tvöfaldast síðan árið 1991, en svo fækkaði hratt frá 2008 til 2012, niður í 92% af því sem var árið 1991. Eins og minnst var á hér að framan hafði efnahagshrunið 2008 gífurleg áhrif á mannaflsrekar greinar, ekki síst byggingarstarfsemi og mannvirkjagerð, en á árunum 2008 til 2010 fækkaði launafólki í þeim greinum úr 17.500 í 6.400 eða um 63,4%. Byggingariðnaðurinn stendur nú frammi fyrir uppsafnaðri þörf á húsnæði frá því á stöðnunarárunum eftir hrun. Líkt og í síðustu efnahagsuppsveiflu hefur starfsfólki í byggingarstarfsemi og mannvirkjagerð fjölgað ört síðustu fimm ár.

Fjöldi við vinnu í byggingarstarfsemi og mannvirkjagerð



Heimild: Hagstofa Íslands

Þó vekur athygli að þrátt fyrir stóraukin umsvif í byggingariðnaði mælist fjöldi starfsfólks í greininni mun minni nú en hann gerði árin 2006-2008. Rétt eins og í ferðaþjónustunni skýrist þetta að einhverju leyti af takmörkunum í gagnasöfnun. Vinnuaflseftirspurn í byggingariðnaði og mannvirkjagerð er nú mætt með meiri innflutningi erlends starfsfólks en áður hefur þekkt hér á landi. Stór hluti erlends starfsfólks í þessum atvinnugreinum dvelst hér á landi aðeins tímabundið og því nær vinnumarkaðsrannsókn Hagstofu Íslands, sem aðeins nær til þeirra sem hafa fasta búsetu á Íslandi, ekki yfir þann hóp. Því má telja nær öruggt að gögnin sem hér er stuðst við nái ekki yfir heildarfjölda launafólks í þessum greinum.

Vinnumarkaðsrannsókn Hagstofu Íslands

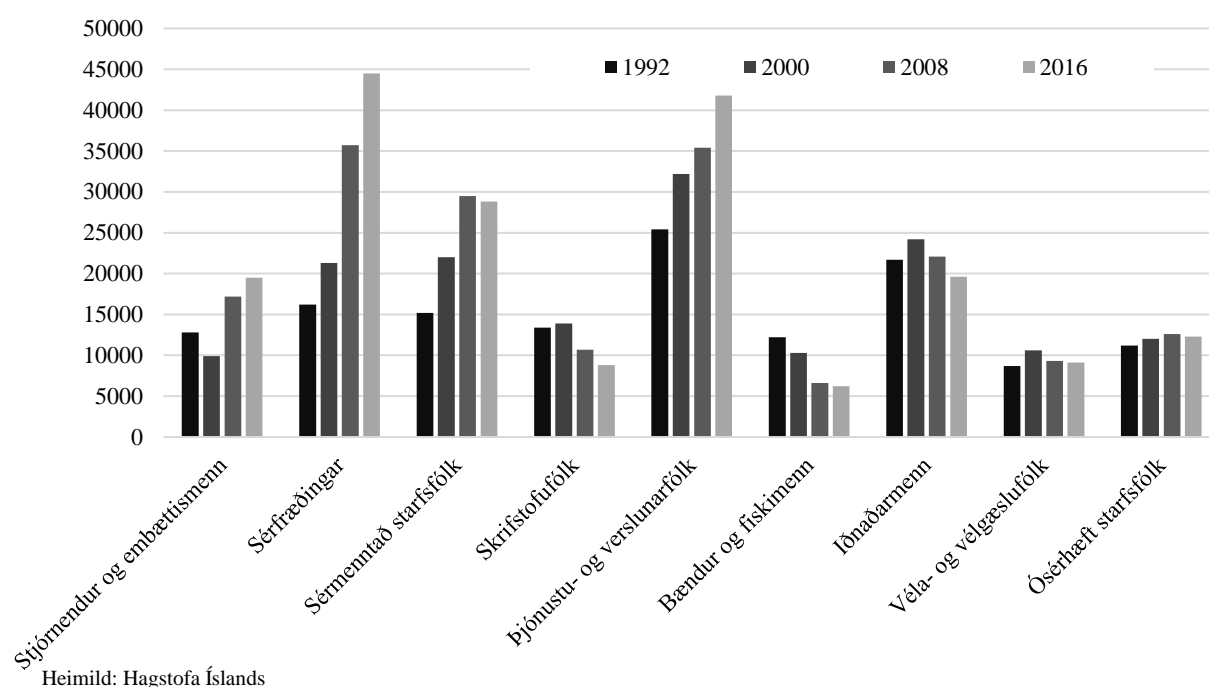
Vinnumarkaðsrannsókn Hagstofu Íslands hefur verið framkvæmd frá árinu 1991 og er ætlað að afla upplýsinga um störf, atvinnugreinar, vinnutíma, menntun og fleira, og þar með að halda utan um stöðuna á vinnumarkaði á Íslandi. Á hverju ári eru um 4.000 þátttakendur og haft er samband við hvern þátttakanda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

2. 2 Störf og menntun

Í takt við breytingar á samsetningu vinnuafls eftir atvinnugreinum hafa orðið breytingar á dreifingu vinnuafls eftir starfsstéttum á íslenskum vinnumarkaði. Líkt og í öðrum Evrópulöndum hefur starfsfólki í þjónustustörfum og sérfræðingum farið ört fjölgandi, og starfsfólki í grunnframleiðslugreinum fækkað. Frá árinu 1992 hefur þjónustu- og verslunarfólki fjölgað um 64,6%, úr 25.400 í 41.800, sérfræðingum um 174,7%, úr 16.200 í 44.500, og sérmenntuðu starfsfólki⁵ um 89,5%, úr 15.200 í 28.800. Á sama tíma hefur bændum og fiskimönnum fækkað um 49,2%, úr 12.200 í 6.200. Yfir tímabilið hefur skrifstofustörfum fækkað um 34,3%, úr 13.400 árið 1992 í 8.800 árið 2016, en hraðar framfarir í tækni og sjálfvirkni hafa leyst af hólmi fjölda skrifstofustarfa.

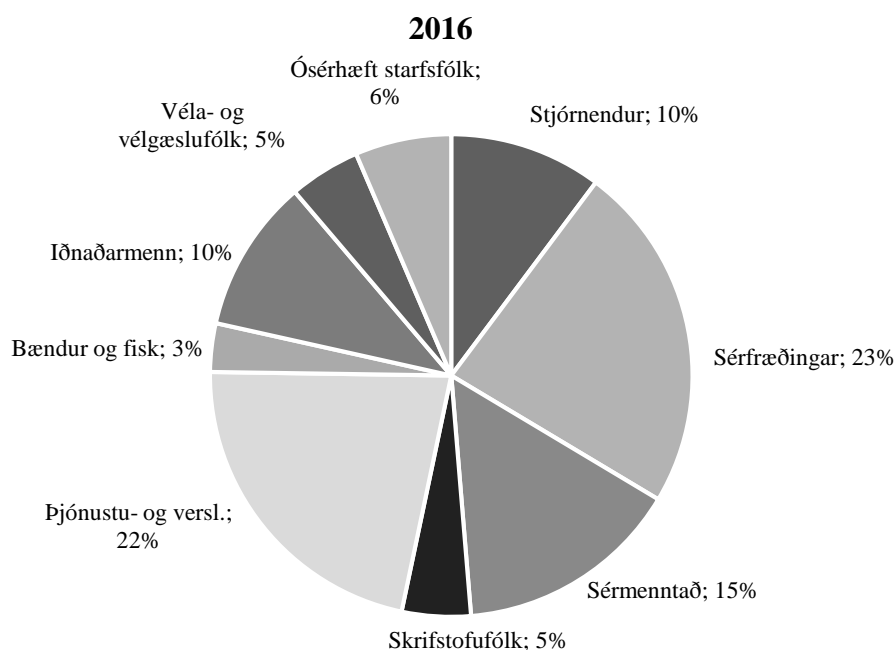
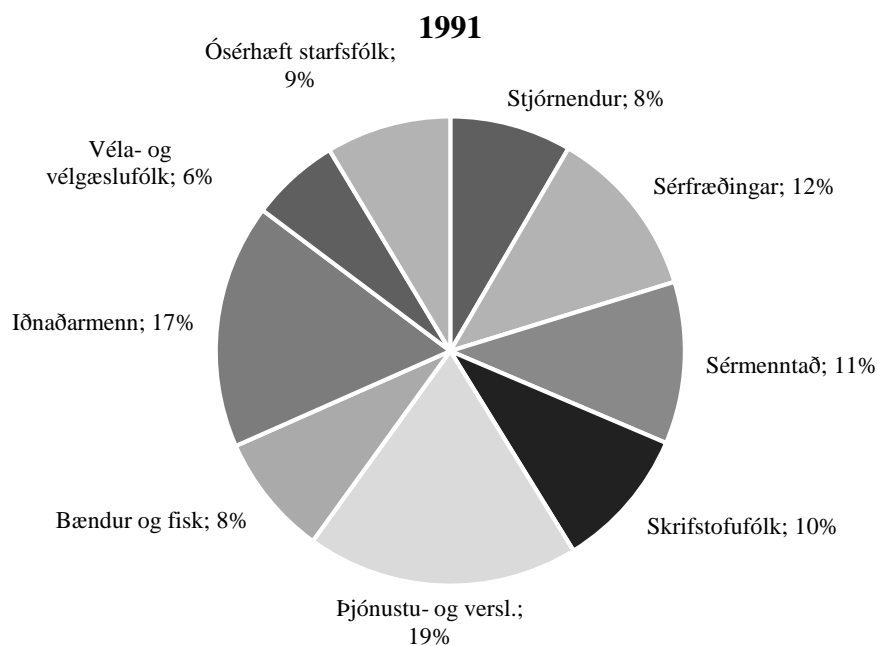
Fjöldi starfandi í starfsstéttum 1992-2016



Skífuritín á næstu blaðsíðu sýna hvernig hlutfallsskipting vinnuafls eftir starfsstéttum hefur breyst frá því árið 1991. Skýrasta hlutfallslega fjölgunin er á sérfræðingum, sem árið 1991 voru 12% af vinnuafli en 23% árið 2016. Árið 1991 störfuðu 10% við skrifstofustörf, en árið 2016 aðeins 5%. Hlutfall bænda og fiskimanna hefur minnkað úr 8% í 3%, og hlutfall iðnaðarmanna úr 17% í 10%. Þó fjöldi starfsfólks í þjónustu- og verslunargreinum hafi stórkækt, hefur hlutfall þess af heildarfjölda launafólks aðeins aukist úr 19% í 22%. Fjöldi ósérhæfðs starfsfólks⁶ hefur lítið breyst yfir tímabilið; árið 1992 var ósérhæft starfsfólk 11.200, en 2016 var það 12.300 en hlutfall þess af heildarfjölda hefur lækkað úr 9% í 6%. Ætla má að fjölgun sérmenntaðs starfsfólks sé í miklum mæli innan heilbrigðis- og félagsþjónustunnar en yfir tímabilið hefur starfsfólki stöðugt fjölgað innan þeirra greina samhliða öldrun þjóðarinnar.

⁵ Skv. skilgreiningu ISAT 95 flokkunarkerfisins starfar sérmenntað starfsfólk við greinar sem krefjast tæknilegrar kunnáttu, oftast á sviði raun- eða hugvísinda. Í slíkum störfum eru t.d. gerðar kröfur um nám sem jafngildir fjórum árum í framhalds- eða tækniskóla, svo sem stúdentspróf eða starfsréttindi.

⁶ Skv. skilgreiningu ISAT 95 flokkunarkerfisins starfar ósérhæft starfsfólk við einföld og ósérhæfð störf, oft líkamlega erfið, sem ekki krefjast sérstakrar menntunar eða reynslu.

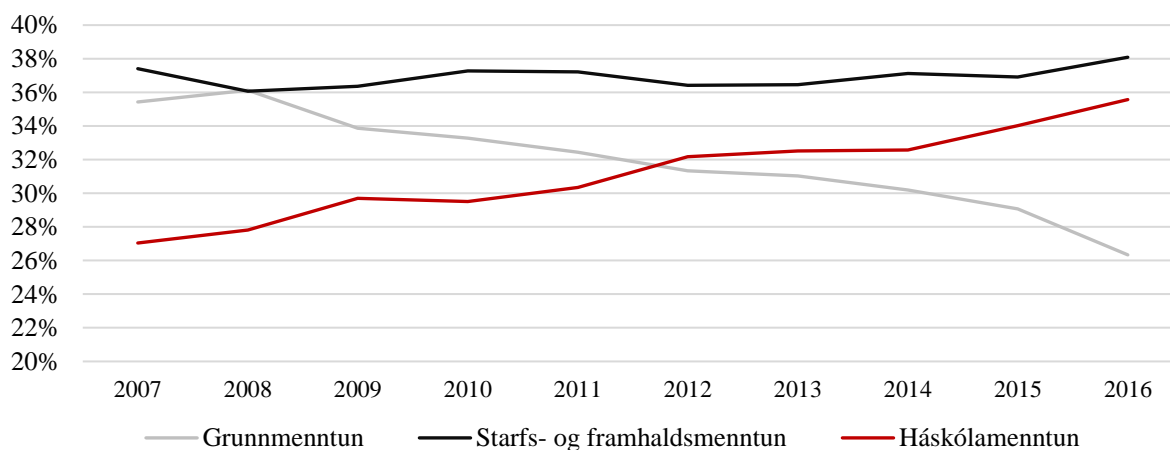


Heimild: Hagstofa Íslands

Hér er vert að ítreka að fjöldi í byggingariðnaði og mannvirkjagerð er vanmetinn í þeim gögnum sem stuðst er við vegna þess að störfum í þeim greinum hefur í auknum mæli verið mætt með innflutningi erlends launafólks sem dvelst hér á landi í takmarkaðan tíma. Í ljósi þess má ætla að hlutfallsleg fækkun á iðnaðarmönnum og ósérhæfðu starfsfólki sé ofmetin á skífuritunum hér að ofan.

Í heildina hefur menntunarsstig á vinnumarkaðnum hækkað umtalsvert síðasta áratuginn. Hlutfall starfandi fólks með háskólamenntun hefur aukist úr 27% árið 2007 í 35,6% árið 2016. Á sama tíma hefur hlutfall þeirra sem aðeins hafa grunnenntun lækkað úr 35,4% í 26,3%. Það vekur athygli að á meðan hlutfall háskólamenntaðra hefur aukist mikið hefur hlutfall starfs- og framhaldsmenntaðra nokkurn veginn staðið í stað. Það gæti skýrst að einhverju leyti af hátæknivæðingu og síauknum möguleikum á háskólanámi í tæknigreinum, sem áður voru ekki síður kennd á framhaldsskólastigi.

Menntastig starfandi einstaklinga

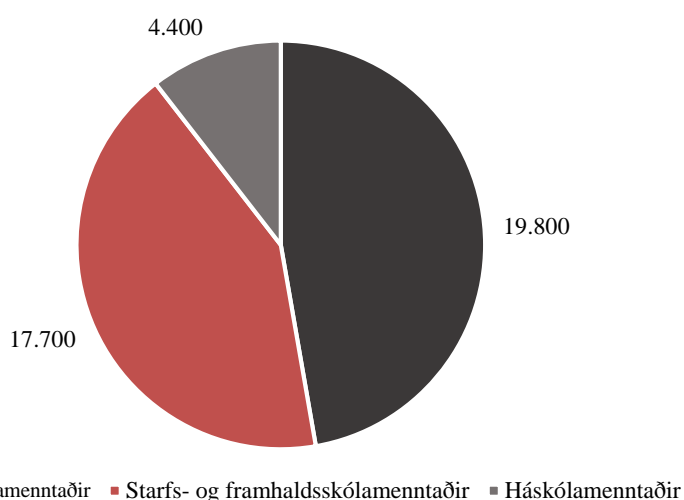


Heimild: Hagstofa Íslands

Aukið menntunarsstig þjódarinnar síðustu ár er vissulega jákvæð þróun. Hins vegar er varhugavert ósamræmi milli þeirrar þróunar sem átt hefur sér stað í menntun annars vegar og atvinnu hins vegar. Á meðan hlutfall háskólamenntaðra eykst aukast umsvif ferðaðþjónustunnar mest þar sem stór hluti starfa eru þjónustu- og verslunarstörf sem krefjast ekki sérhæfðrar menntunar.

Hröð fjölgun á þjónustu- og verslunarstörfum er umhugsunarverð í ljósi spurningarinnar um hvaða störf eru að verða til á íslenskum vinnumarkaði. Um leið og menntunarsstig hækkar og tækninni fleygir fram eykst eftirspurn eftir starfsfólki í þjónustu- og verslunarstörfum þar sem háskólamenntun er síður þörf og þar sem enn er nánast helmingur starfsfólks einungis með grunnskólamenntun.

Þjónustu- og verslunarstörf



Heimild: Hagstofa Íslands

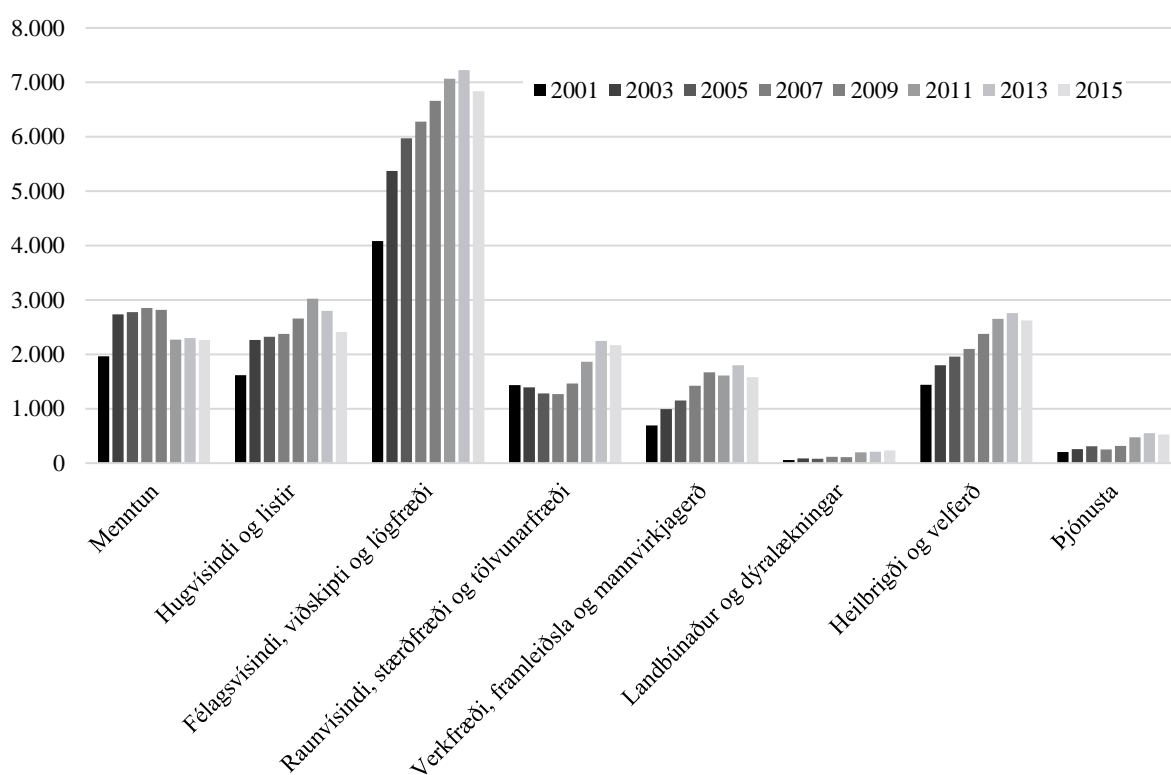
Þótt ferðamönnum fjölgi

enn ár frá ári hefur hægt á fjölguninni á síðustu mánuðum og má því ætla að einnig hægist á fjölgun starfa í

ferðapjónustu. Vegna ótal óvissuþátta er erfitt að spá fyrir um þróun í ferðapjónustu næstu árin, og því um atvinnuöryggi þeirra sem starfa innan greina tengdum henni. Þróunin veltur meðal annars á gengi íslensku krónunnar, samkeppnisstöðu Íslands við aðra ferðamannastaði, flugfélögum og rekstri þeirra, en einnig enn óviðráðanlegri þáttum eins og náttúruöflum og veðráttu. Ætla má að almennum þjónustu- og verslunarstörfum haldi áfram að fjölga í náninni framtíð á meðan ferðamannaiðnaðurinn stækkar, en þó má leiða að því líkur að þeim fækki í framtíðinni samhliða aukinni sjálfvirknivæðingu.

Misræmið milli starfa og menntunar og skortur á atvinnustefnu á Íslandi endurspeglast líka að einhverju leyti í því að fjöldi háskólanema er langmestur í greinum þar sem fjölgun starfa er lítil eða engin, svo sem innan greina félags-, lög- og viðskiptafræða. Árið 2015 var fjöldi við nám í þeim greinum (6.837) litlu minni en fjöldinn í hugvísindum og listum, heilbrigði og velferð og menntun samanlagt (7.294).

Fjöldi við háskólanám eftir greinum

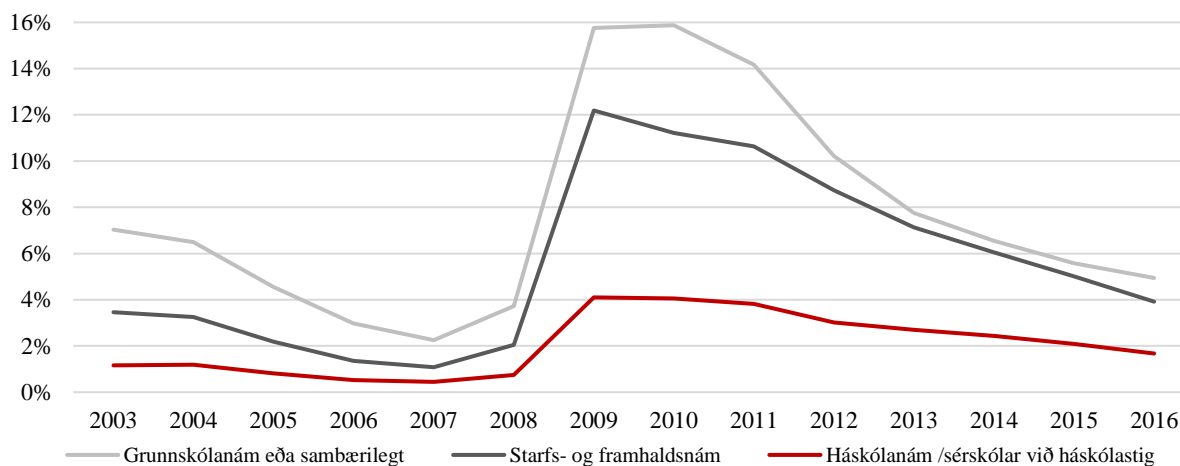


Heimild: Hagstofa Íslands

Fækkun háskólanema innan greina tengdum heilbrigði og velferð allra síðustu ár hlýtur að teljast áhyggjuefni í ljósi öldrunar þjóðarinnar. Eins er fækkun háskólanema innan menntavísinda eftirtektarverð og gæti komið til með að hafa áhrif á bæði formlega menntun, símenntun og fræðslu á vinnumarkaði.

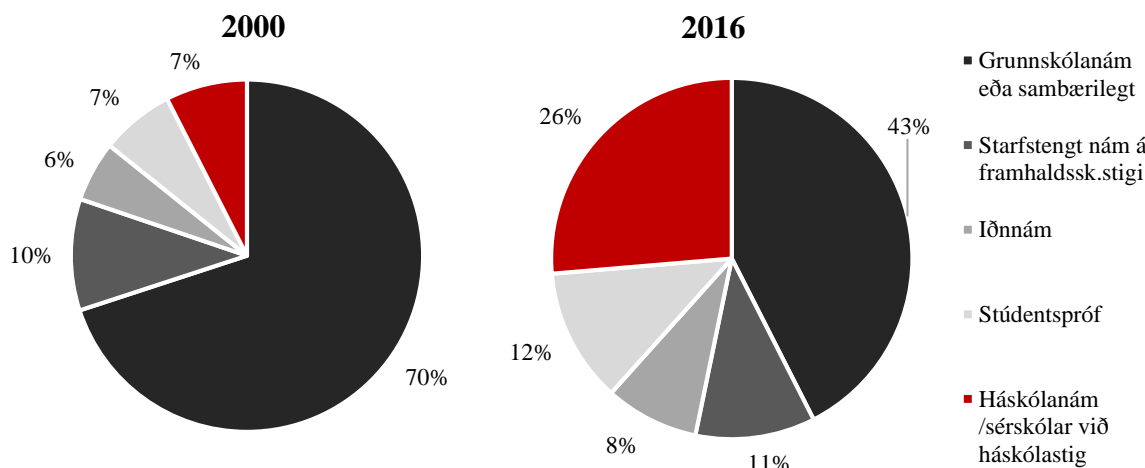
Staða og atvinnuöryggi fólks á vinnumarkaði til langs tíma veltur mjög á menntunarstigi en myndin hér að neðan sýnir atvinnuleysi ólíkra menntunarhópa frá því árið 2003. Langmestar sveiflur hafa orðið á atvinnuleysi þeirra sem ekki hafa meiri menntun en grunnskólamenntun en á verstu tímum efnahagskreppunnar fór atvinnuleysi grunnskólamenntaðra upp í 15,9%.

Atvinnuleysi eftir menntunarstigi



Heimild: Hagstofa Íslands og VMST

Atvinnuleysi háskólamenntaðra hefur verið langlægst. Það var þó hærra árið 2016 en það var á árunum 2003-2008, árið 2016 var það 1,7%, en árið 2007 var það aðeins 0,4%. Á skífunum hér að neðan sést hlutfallsleg skipting atvinnulausra eftir menntun árin 2000 og 2016.



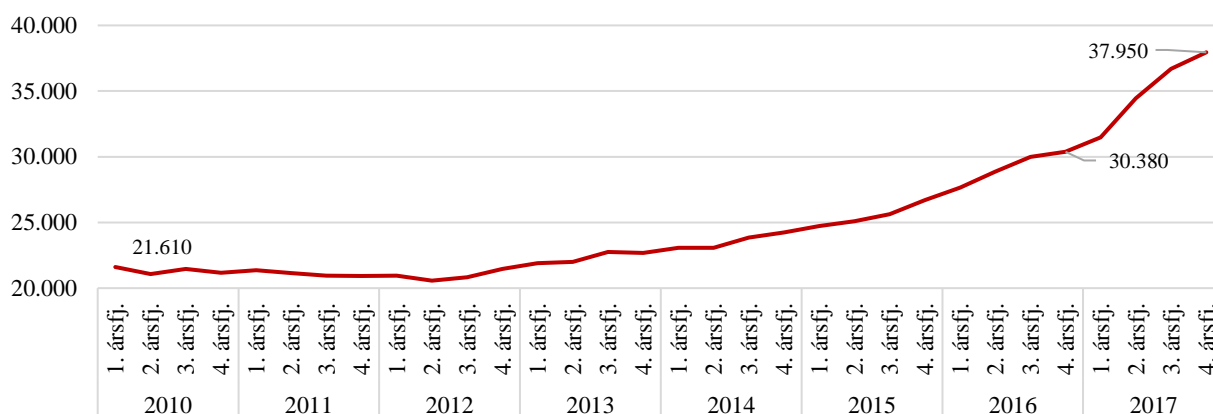
Heimild: Vinnuálastofnun

Sérstaka athygli vekur hversu mikið hlutfall háskólamenntaðra af atvinnulausum hefur aukist. Árið 2000 voru 7% atvinnulausra með háskólamenntun, en árið 2016 voru það 26%. Ósamræmið milli þróunar í menntun annars vegar og störfum hins vegar birtist skýrt í því að á tímabilinu frá 2003 til 2016 hækkaði hlutfall háskólamenntaðra á Íslandi um 10%, en hlutfall háskólamenntaðra af atvinnulausum um 16%.

3 Erlent launafólk á íslenskum vinnumarkaði

Um leið og umsvif í vinnuafsfrekum atvinnugreinum, svo sem byggingariðnaði og ferðaþjónustu, auka eftirspurn eftir starfsfólki hefur aukin alþjóðavæðing og bætta millilandasamgöngur ýtt undir innflutning erlendra starfsmanna, sem nú mæta vinnuafseftirspurn í ríkari mæli en nokkru sinni fyrr. Aðild Íslands að evrópska efnahagssvæðinu (EES) felur í sér skuldbindingar um fjórfrelsið (frjálst flæði vöru, þjónustu, vinnuafsls og fjármagns) og launafólk innan EES-landanna (sem fjölgað hefur síðustu ár með fjölgun landa í Evrópusambandinu) á því samkvæmt lögum greiðan aðgang að vinnumarkaði á Íslandi. Á árinu 2017 fjölgaði erlendum ríkisborgurum hér á landi um 24,9%, eða um 7.570 manns. Í heildina hefur erlendum ríkisborgurum á Íslandi fjölgað um 17.000 á síðustu fimm árum, eða um 78,7%.

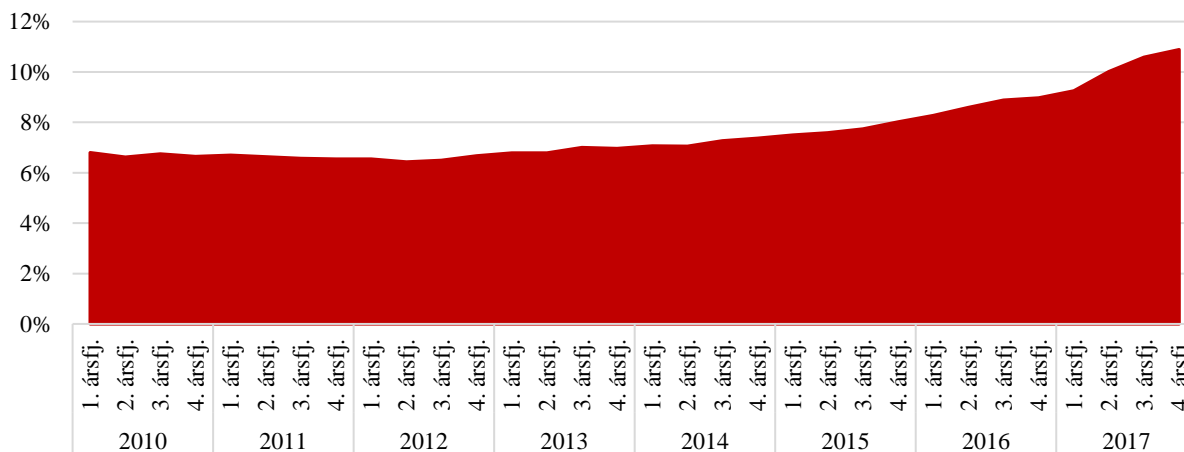
Erlendir ríkisborgarar á Íslandi



Heimild: Hagstofa Íslands

Í lok árs 2017 voru erlendir ríkisborgarar 10,9% af íbúum á Íslandi, en til samanburðar voru þeir 6% á hápunkti síðustu uppsveiflu árið 2007. Hlutfallslega fækkaði erlendum ríkisborgurum lítillega í kjölfar efnahagshrunsins en byrjaði smám saman að fjölga aftur um mitt ár 2012 og hefur fjölgað hraðar en nokkru sinni fyrr á síðustu þremur árum; úr 7,5% við byrjun árs 2015 í 10,9% í lok 2017. Vinnuálastofnun gerir ráð fyrir að atvinnuþátttaka erlendra ríkisborgara sé nokkuð hærri en Íslendinga, og að erlent launafólk sé a.m.k. 12-13% launafólks á Íslandi.

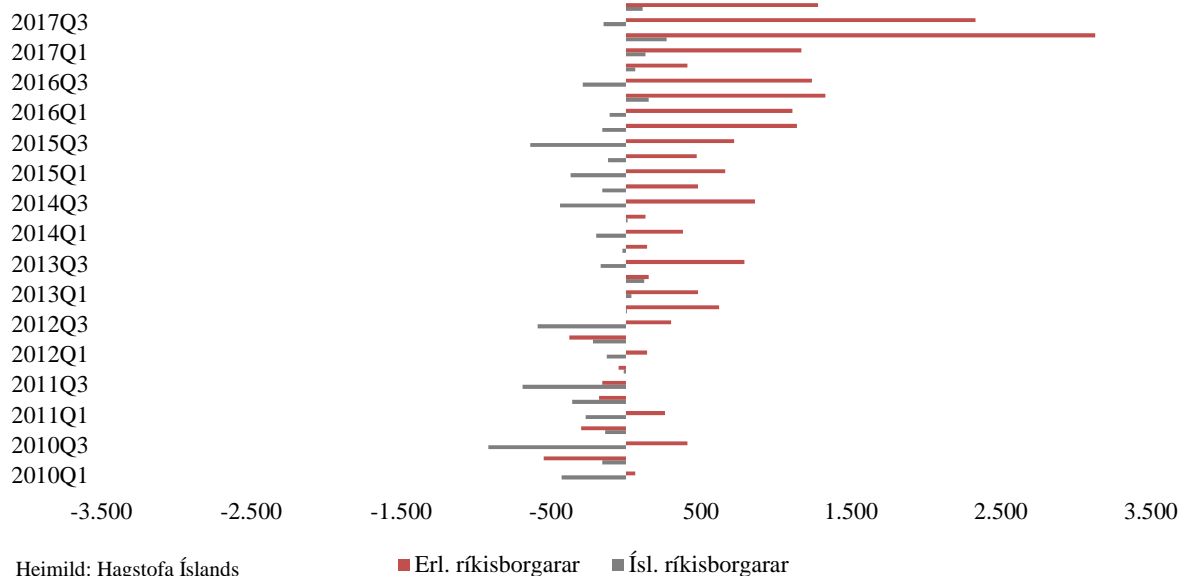
Hlutfall erlendra ríkisborgara á Íslandi



Heimild: Hagstofa Íslands

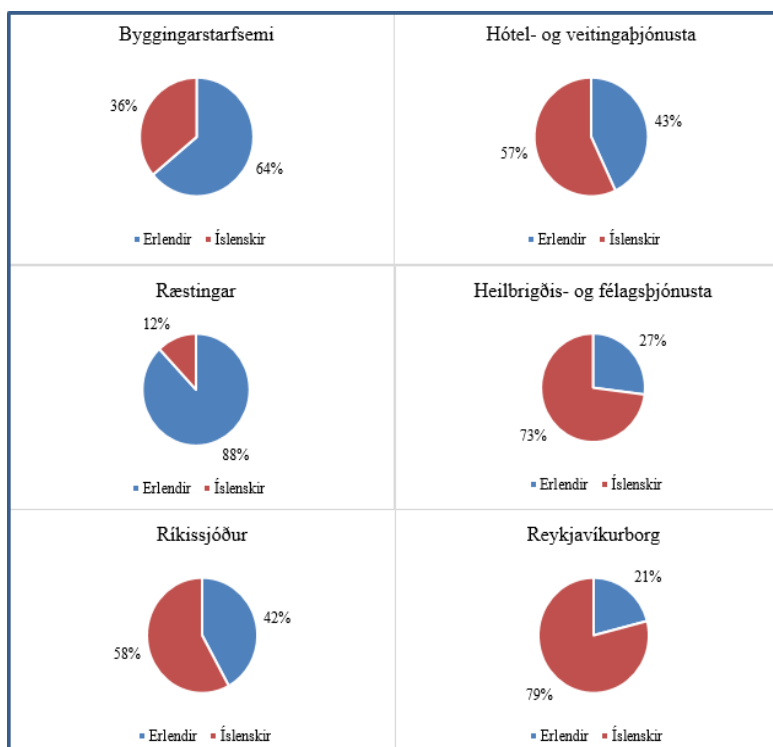
Á öðrum ársfjórðungi 2017 fluttust hingað 3.130 erlendir ríkisborgarar umfram þá sem fluttust burt. Á sama ársfjórðungi árið áður voru það 1.330. Í ljósi vinnuafleifisþrívæðis í byggingariðnaði og mannvirkjagerð er engin furða að stærstur hluti aðfluttra erlendra ríkisborgara síðustu mánuði hafi verið karlmenn á aldrinum 20-39 ára.

Aðfluttir umfram brottflutta



Hlutfall erlendra af félagsmönnum Eflingar eftir atvinnu

Þess má geta að í stéttarfélaginu Eflingu eru 45% félagsmanna af erlendum uppruna, 54% í stéttarfélaginu VSKF, 30% í Hlíf og 7,1% í VR. Langsamlega flestir erlendir félagsmenn félaganna starfa í mannaflsfrekum atvinnugreinum og ósérhæfðum störfum. Um er að ræða t.d. störf í framleiðslu, við rekstur gististaða og veitingastaða, leigustarfsemi og byggingarstarfsemi. Kökuritin hér sýna hlutfall erlendra ríkisborgara í Eflingu í byggingarstarfsemi, hótél- og veitingaþjónustu, ræstingum og heilbrigðis- og félagsþjónustu, en einnig hvernig skiptingin er meðal starfsmanna Eflingar hjá ríkinu og Reykjavíkurborg. Þessu til viðbótar má nefna að árið 2017 voru 35% félagsmanna Byggiðn – félags byggingamanna, með erlent ríkisfang, og 17% félagsmanna Félags iðn- og tæknigreina.





Nýlega voru birtar niðurstöður úr könnun um kjör og viðhorf félagsmanna Flóabandalagsins (Eflingar, VSK í Keflavík, Hlífar í Hafnarfirði og Stéttarfélagi Vesturlands) sem framkvæmd var af Gallup fyrir Flóabandalagið⁷. Þó í könnuninni sé ekki greint með beinum hætti milli íslenskra og erlendra ríkisborgara má draga ályktanir út frá þeim tungumálum sem svarendur kusu að nota, en þeim stóð til boða að svara á íslensku, ensku eða pólsku. Könnunin virðist síður hafa náð til erlendra ríkisborgara en íslenskra; aðeins 14% svarenda svöruðu á pólsku, og 8% á ensku. Samanborið við hlutfall erlendra af félagsmönnum allra félaganna - sem er alls 45% (45% í Eflingu, 54% í VSK, 30% í Hlíf) - er hlutfall erlendra svarenda í könnuninni því mjög lágt. Niðurstöðurnar flokkaðar eftir svartungumáli gefa ákveðna hugmynd um aðstæður erlendra ríkisborgara samanborið við íslenskra. Af erlendum félagsmönnum búa 68% í leiguhúsnæði, samanborið við 25% íslenskumælandi. Af pólskumælandi félagsmönnum telja 72% að atvinnurekandi þeirra hafi svigrúm til að greiða hærri laun en hann gerir, samanborið við 48% íslenskumælandi. Einnig er athyglisvert að pólskumælandi félagsmenn unnu að jafnaði fleiri klukkustundir á viku í aðalstarfi en íslenskumælandi; þeir pólsku unnu að jafnaði 45 klst., en þeir íslenskumælandi 41,5 klst. Að meðaltali höfðu íslenskumælandi svarendur kr. 481.921 í heildarlaun í ágúst, en þeir sem svöruðu á ensku og pólsku höfðu að meðaltali kr. 445.216 í heildarlaun fyrir sama tímabil. Pólskumælandi félagsmenn eru líka ólíklegri til að fá húsnæðisbætur eða sérstakan húsnæðisstuðning (3%) en þeir íslenskumælandi (13%), og greiða að meðaltali 31,3% meira fyrir hvern fermetra á leigumarkaði. Þetta bendir ekki aðeins til þess að pólskir félagsmenn borgi meira fyrir leigu en íslenskumælandi, heldur má einnig draga þá ályktun að þeir eigi síður tilkall til húsnæðisbóta eða stuðnings vegna búsetu í húsnæði sem ekki veitir rétt til húsnæðisbóta.

Í októberskýrslu⁸ Vinnuálastofnunar er greint frá því að rúmlega helmingur erlendra ríkisborgara sem fengið hafa atvinnuleyfi⁹ á Íslandi árið 2017 hafi háskólamenntun og að hlutfall háskólamenntaðra hafi farið hækkandi síðustu ár. VMST greinir einnig frá því að flest erlent starfsfólk sem fékk atvinnuleyfi á árinu hafi prófgráður sem störf þeirra gera ekki kröfur um (72% kvenna og 54% karla).

Þar að auki er erlent launafólk mun ólíklegra en íslenskt launafólk til að fá réttindi sín metin hér á landi, en það sést best á því hversu fáir erlendir sækja um að fá starfsréttindi sín viðurkennd.

⁷ <https://efling.is/2017/11/27/vinnutiminn-styttist-a-sama-tima-og-laun-haekka-umtalsvert-ny-gallup-konnun/>

⁸ <https://www.vinnuálastofnun.is/media/1961/okt-2017-skyrsla.pdf>

⁹ Þeir sem þurfa atvinnuleyfi á Íslandi eru ríkisborgarar ríkja utan evrópska efnahagssvæðisins.



4 Ný ráðningarform – nýjar áskoranir

Aukin fjölbreytni ráðningarsambanda milli launafólks og atvinnurekenda hefur aukið á flækjustig lagalegrar umgjarðar vinnumarkaðarins og kallað fram nýjar áskoranir í vinnurétti. Á síðustu árum hafa mörkin milli hefðbundins sambands launafólks við atvinnurekendur, verktöku og sjálfstæðrar atvinnustarfsemi orðið óskýrari en áður, ekki síst vegna tækniframfara og aukinna möguleika á fjarvinnu og tímabundnum verkefnum, sérstaklega í atvinnugreinum þar sem umsvif sveiflast með efnahagsaðstæðum og árstíðum. Erlendir ríkisborgarar eiga í sérstakri hættu á því að verða jaðarsettir á vinnumarkaði og eru líklegir til að sinna láglaunastörfum þar sem félagsleg undirboð þrífast hvað best.

Þegar mjög reynir á þanþol hins hefðbundna ráðningarforms er hættu á að réttindi og kjör launafólks fari forgörðum. Áður en fjallað er frekar um mismunandi ráðningarform, er rétt til að útskýra stuttlega meginregluna um ráðningarform á íslenskum vinnumarkaði. Í greinargerð með frumvarpinu sem varð síðar að lögum nr. 139/2005 um starfsmannaleigur segir:

Á íslenskum vinnumarkaði er meginreglan sú að starfsmenn eru ráðnir ótímabundið beint til vinnuveitanda enda ríkir hér ákveðinn sveigjanleiki í ráðningum sem ætlað er að auðvelda fyrirtækjum að bregðast við sveiflum í starfsemi þeirra. [...] Það er sameiginlegur vilji félagsmálaráðherra, Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins að ótímabundnir ráðningarsamningar starfsmanna beint við vinnuveitendur sína verði áfram ríkjandi ráðningarform hér á landi.

Í ofangreindri meginreglu felast mörg af þeim starfstengdu réttindum sem launafólk á íslenskum vinnumarkaði öðlast með kjarasamningum. Eins og að framan greinir eru teikn á lofti um að frjálslega sé farið með skilgreiningar á ráðningarsambandi og þau réttindi sem lög og kjarasamningar gera ráð fyrir að felist í því.

Í þessum kafla verður fjallað um fjórar tegundir ráðningarsambanda sem flokka má sem frávik frá meginreglunni; ráðningarsambönd á vegum starfsmannaleiga, aðrar tímabundnar ráðningar, hlutastörf og launamannaverktöku. Innan þessara fjögurra ráðningarforma geta skapast aðstæður sem gera óheiðarlegum atvinnurekendum auðveldara fyrir en ella að hafa réttindi af starfsfólki sínu og hér verður sérstaklega fjallað um bága stöðu erlends starfsfólks og ungs fólks.

4.1 Starfsmannaleigur og erlend þjónustufyrirtæki

Undanfarin misseri hefur átt sér stað gríðarleg fjölgun á erlendu starfsfólki sem kemur hingað til lands á vegum starfsmannaleiga og erlendra þjónustufyrirtækja. Samkvæmt Vinnumálastofnun¹⁰ starfa útsendir starfsmenn á vegum erlendra þjónustufyrirtækja og starfsmannaleiga mestmegnis í byggingar- og mannvirkjagerð en einnig hjá ræstingafyrirtækjum, hótelum og hjólbarðaverkstæðum. Gert er ráð fyrir að starfsmenn á vegum starfsmannaleiga og erlendra þjónustufyrirtækja starfi hérlandis aðeins í takmarkaðan tíma en þó kveða lög um réttindi og skyldur starfsmanna erlendra fyrirtækja sem senda starfsmenn tímabundið til Íslands ekki á um leyfilega lengd starfstímans.

Þjónustufyrirtæki:

Starfsmaður er sendur til landsins af þjónustufyrirtæki og vinnur á vegum þess. Þjónustufyrirtækið gerir samning við innlent notendafyrirtæki sem nýtir sér þjónustu starfsmannsins. Þannig er þjónustufyrirtækið verkstjórnin en selur notendafyrirtæki þjónustu starfsmannsins.

Í öðrum tilvikum starfar útsendi starfsmaðurinn fyrir þjónustufyrirtækið, á starfstöð þess hér á landi eða í fyrirtæki sem er í eigu sama aðila og þjónustufyrirtækið.

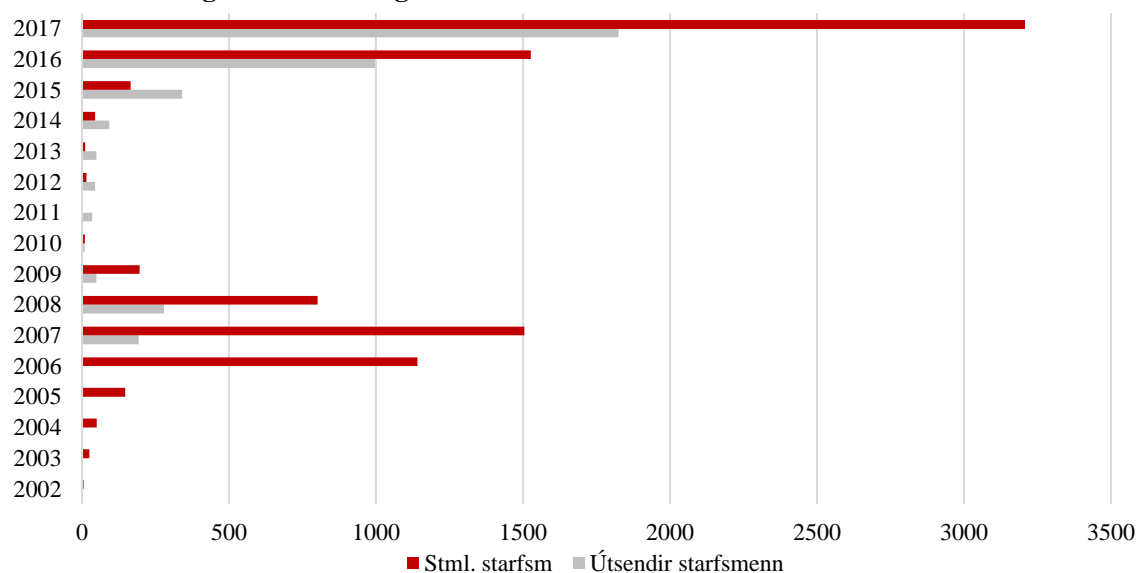
Starfsmannaleiga:

Starfsmannaleiga leigir út starfsmenn til innlendra notendafyrirtækja. Starfsmaður starfar undir verkstjórn notendafyrirtækisins en á í ráðningarsambandi við starfsmannaleiguna og fær einnig greidd laun þaðan.

„Það sem greinir því á milli þjónustufyrirtækja annars vegar og starfsmannaleigna hins vegar er verkstjórnin. Fari notendafyrirtæki með verkstjórn þá er um að ræða starfsmannaleigu“ Vinnumálastofnun, 2016¹¹

Aldrei hafa fleiri starfsmannaleigustarfsmenn verið skráðir starfandi hérlandis en samkvæmt skráningum Vinnumálastofnunar störfuðu samtals 3.205 starfsmenn á vegum starfsmannaleiga árið 2017, en það er fjölgun um 1.678 frá því árið 2016. Á toppi síðustu uppsveiflu árið 2007 var fjöldinn 1.505.¹²

Starfsmannaleigustarfsmenn og útsendir



Hér er sýndur uppsafnaður fjöldi ár hvert
Heimild: VMST

¹⁰ <http://www.vinnumalastofnun.is/media/1821/arsskyrsla2016-final-web.pdf>

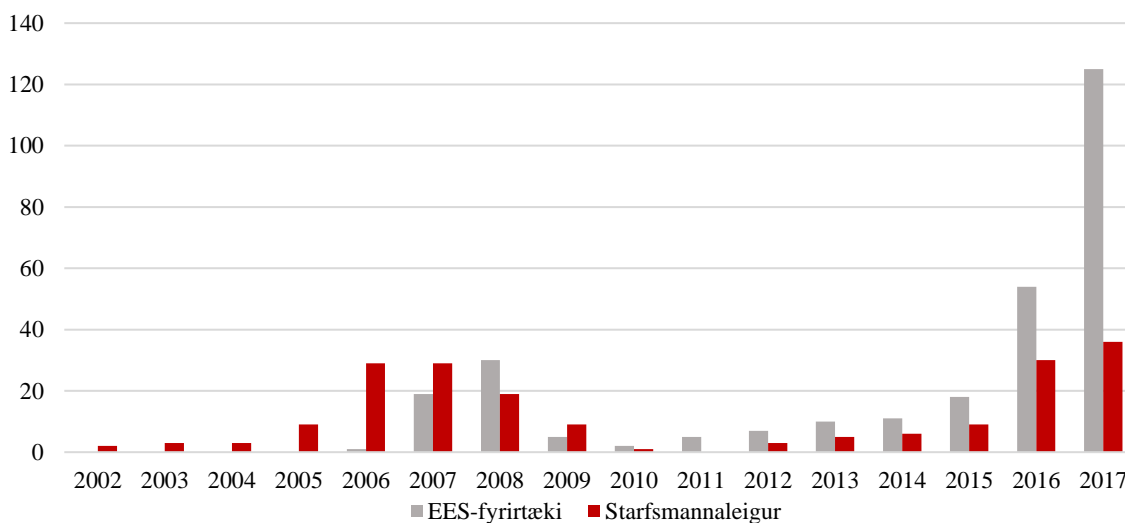
¹¹ <https://www.vinnumalastofnun.is/media/1821/arsskyrsla2016-final-web.pdf>

¹² Heimild: <https://www.vinnumalastofnun.is/media/2003/erlendir-rikisborgarar-2012-2017-endanlegt.pdf>

Fjöldi útsendra starfsmanna á vegum þjónustufyrirtækja innan evrópska efnahagssvæðisins er ekki síður í sögulegu hámarki en á þessu ári var fjöldinn 1.825 samanborið við 279 þegar mest lét í síðustu uppsveiflu árið 2008.

Þó starfsmannaleigustarfsmenn séu mun fleiri en útsendir starfsmenn á vegum EES-þjónustufyrirtækja eru fleiri EES-þjónustufyrirtæki með starfsmenn á sínum vegum hérlendis heldur en starfsmannaleigur. Uppsafnaður fjöldi EES-fyrirtækja með viðskipti hér á landi árið 2017 var 125 en starfsmannaleigur 36. U.þ.b. þriðjungur starfsmannaleiganna eru erlendar, en nánast allt starfsfólk, bæði innlendra og erlendra starfsmannaleiga eru erlendir ríkisborgarar.¹³

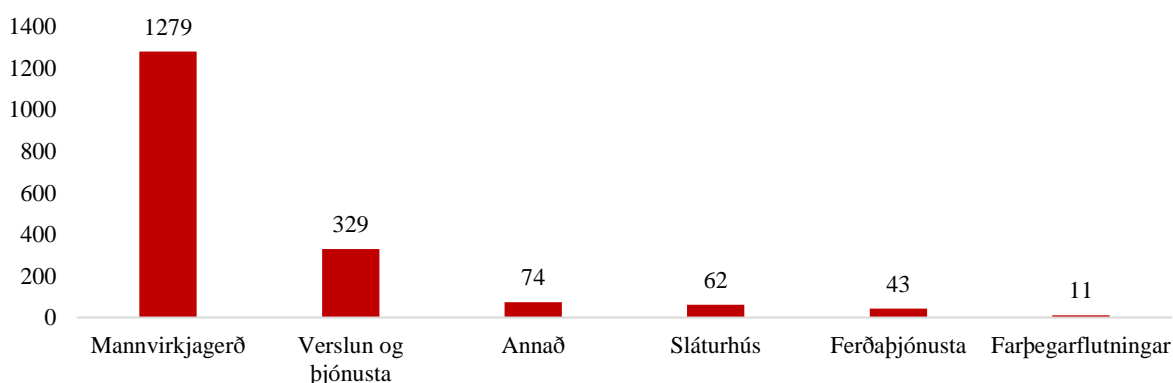
Fjöldi EES- fyrirtækja og starfsmannaleiga



Hér er sýndur uppsafnaður fjöldi ár hvert
Heimild: VMST

Langflestir starfsmenn starfsmannaleiga og þjónustufyrirtækja hér á landi starfa við mannvirkjagerð. Við verslun og þjónustu störfuðu 329, 62 í sláturhúsum og 43 í ferðaþjónustu.

Atvinnugreinar útsendra starfsmanna í október 2017



Heimild: VMST

¹³ Heimild: <https://www.vinnulastofnun.is/media/2003/erlendir-rikisborgarar-2012-2017-endanlegt.pdf>

Hætta er á að réttindi starfsfólks starfsmannaleiga séu virt að vettugi, ekki síst rétturinn til að standa jafnfætis þeim sem eiga í beinu ráðningarsambandi við notendafyrirtækið. Í því samhengi er vert að minnast á sérstök ákvæði fyrrnefndra laga um starfsmannaleigur þar sem kveðið er á um að starfsfólk starfsmannaleiga eigi að njóta sömu kjara og ef það væri ráðið beint til notendafyrirtækis (5. gr. a.) og réttinn til sömu meðferðar, aðstöðu, aðbúnaðar og aðgangs að þjálfun og annarri starfsmenntun hjá notendafyrirtækinu (5. og 8. gr.). Erfitt hefur reynst að ganga úr skugga um að þeim reglum sé framfylgt, sérstaklega með tilliti til sönnunarkrafna laga um einkamálaréttarfar. Í því samhengi er jafnframt rétt að geta þess að fyrirtækjum sem hefur ekkert fastráðið starfsfólk, heldur notast eingöngu við þjónustu starfsmannaleiga, fjölgar hratt og í slíkum tilvikum eru ákvæði um jafna meðferð ómöguleg í framkvæmd.

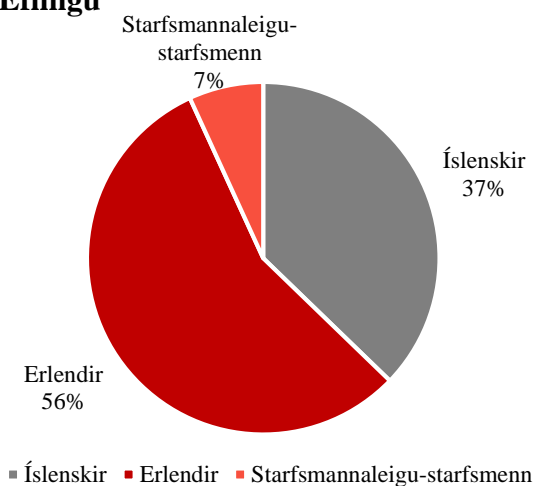
Í stéttarfélögunum Eflingu og VSFK voru í ágúst 2017 samtals skráðir 741 starfandi á vegum íslenskra starfsmannaleiga. Það eru tæplega 3% félagsmanna. Frá því í janúar 2017 hefur félagsmönnum þessara félaga sem skráðir eru starfandi á vegum starfsmannaleiga fjölgað um 176,5%.

Rúmlega helmingur (53%) erlendra félagsmanna Byggið – félags byggingamanna starfar á vegum starfsmannaleiga. Samtals eru það 361 félagsmaður.

Af launakröfum og öðrum málum tengdum brotum á réttindum launafólks sem komu á borð Eflingar stéttarfélags árið 2017 eru 60% tengd launafólki af erlendum uppruna. Málin á þessu ári telja 613 og 368 snúa að erlendum félagsmönnum. Af málunum eru 7% tengd launafólki á vegum starfsmannaleiga sem eru þó aðeins um 1,5%-2% af félagsmönnum Eflingar.

Síðustu ár hefur borið á því að erlendum starfsmannleigustarfsmönnum á Íslandi sé gert að leigja herbergi af atvinnurekanda sínum, og að sú ráðstöfun sé hreinlega hluti af ráðningarsamningum.

Mál í Eflingu



Heimild: Efling

Óæskilegt verður að teljast að einstaklingar séu háðir atvinnurekanda sínum þegar kemur að húsnæði, þar sem hætta verður á að aðstæður sem kunna að koma upp í ráðningarsambandinu hafi þá áhrif á leigukjör og húsnæðisöryggi launamansins

Um réttarsamband aðila leigusamnings um afnot af húsnæði eða hluta af húsnæði gegn endurgjaldi, gilda húsaleigulög nr. 36/1994. Lögin er ófrávíkjanleg, sbr. 2. gr. þeirra þar sem skýrt er kveðið á um að óheimilt sé að semja svo að leigjandi öðlist minni rétt en lögin segja til um. Um er að ræða mikilvæg réttindi eins og; 1) að leigusamningur skuli vera skriflegur; 2) ýmiss konar réttindi er varða ástand húsnæðisins sbr. II. kafli laganna; 3) forgangsrétt leigjenda; 4) og síðast en ekki síst um uppsögn og lok leigusamnings.

Vitað er um tilraunir atvinnurekenda til að brjóta á starfsmönnum sem jafnframt eru leigjendur þeirra þegar ótímabundnu ráðningarsambandi hefur verið slitið með uppsögn annars aðilans. Í slíkum tilvikum er algengt að atvinnurekandi (leigusali) vanvirði rétt leigjanda til uppsagnarfrests í leigu. Ófrávíkjanlegar reglur húsaleigulaga (XI. kafli laganna) kveða á um að lengd uppsagnarfrests á ótímabundnum leigusamningi sé



Þrjú mánuðir af einstökum herbergjum og að lágmarki sex mánuðir af íbúðum, nema undantekningarreglur sem túlka ber eðli máls skv. Þröngt eigi við. Tímabundnum leigusamningum lýkur á umsömdum degi og verður ekki slitið á leigutíma nema sérstakar og fyrirframgreindar forsendur eigi við. Ólíklegt er að slíkar forsendur geti verið tengdar ráðningarsamningi leigjandans, en í öllu falli er fresturinn í slíkum tilvikum að lágmarki þrjú mánuðir. Með vísan í framangreint er því rétt að áréttta sérstaklega að atvik sem upp koma í ráðningarsambandi eiga ekki að hafa áhrif á leigusamning.

Að gefnu tilefni er jafnframt rétt að benda á að aðrar skráðar og óskráðar meginreglur samningaréttar eiga við um leigusamning milli tveggja aðila. Ljóst er að erlendur verkamaður sem flytur til landsins og ræður sig í vinnu hjá atvinnurekanda sem er jafnframt leigusali hans er sérstaklega berskjaldaður fyrir misneytingu og ósanngirni. Reglur um bann við misneytingu (31. gr. laga nr. 7/1936) í ljósi ólíkrar stöðu aðila eiga að sjálfsögðu við og jafnframt meginreglan um að hægt sé að víkja ósanngjörnum samningsskilmálum (36. gr. laga nr. 7/1936) til hliðar.

Að auki er algengt að ýmis gjöld lendi á herðum starfsmannaleigustarfsmanna, t.d. hefur a.m.k. ein starfsmannaleigan í einhverjum tilvikum áskilið sér rétt til að rukka starfsmann um umsýslugjald ef hann segir upp innan ákveðins tíma, og draga af launum hans viðhaldsgjald fyrir endurnýjun á heimilisbúnaði, og ferðagjald fyrir ferðum starfsmannsins til og frá vinnu. Eins og sést hér að neðan hefur sama starfsmannaleiga látið fylgja á ráðningarsamningi að ef starfsmaður skuldar leigu, fatagjald, flugmiða, viðhaldsgjald, ferðagjald, líkamsræktaráskrift, eða önnur gjöld áskili hún sér rétt á að draga gjöldin frá launum starfsmannsins.

Úr ráðningarsamningi milli ónefndrar starfsmannaleigu og starfsmanns

Maintenance fee / Aðtarnavímo mokestis

With my signature I agree that 12.500 ISK will be taken once a year of my payslip for Maintenance fee.

Savo parašu patvirtinu, kad viena karta per metus būtu išskaičiuotas 12.500ISK aptarnavimo mokestis.

Transportation

With my signature I agree that 6.500 ISK will be taken monthly from my payslip for transport to and from work.

Savo parašu sutinku, kad 6.500 ISK bus atskaičiuota iš pirmo algalápio už transporta į ir iš darbo.

Administration Costs/Administracinės išlaidos

_____ reserves the right to deduct 25.000 ISK administration costs if you work for less than 1 month. 15.000 ISK if you work for less than 2 months & 10.000 ISK if you work for less than 3 months.

Jeį dirbate mažiau nei 1 mėnesį 25.000 kr. ISK bus išskaičiuota iš jūsų užmokesčio už administracines išlaidas.

eį dirbate mažiau nei 2 mėnesius 15.000 Kr. ISK bus išskaičiuota iš jūsų užmokesčio už administracines išlaidas. Jeį dirbate mažiau nei 3 mėnesius 10.000 kr. ISK bus išskaičiuota iš jūsų užmokesčio už administracines išlaidas.

Deducted from Salary / Atimamos iš Pajamos

With my signature I agree that if I owe rent, clothing, , plain ticket, administration cost, flybus, transport, gym membership or outstanding dept to contractors _____ can deduct that from my salaries.

Savo parašu sutinku, jog jeigu esu skolingas _____ už nuomą, drabužius, lėktuvo bilietą, sporto salės abonementą, flybus autobuso bilietą, transportą ar rangovų nurodymų nevykdymą, _____ turi teisę atskaičiuoti skolą ar nuostolius iš mano atlyginimo.

Slík háttsemi starfsmannaleiga er lögbrot og starfsfólki getur reynst vandasamt að átta sig á réttarstöðu sinni gagnvart slíkum illa skilgreindum gjöldum.



4. 2 Tímabundið ráðið starfsfólk

Lög 139/2003 kveða á um réttarstöðu launafólks í tímabundnu ráðningarsambandi. Markmið laganna er að „bæta tímabundnar ráðningar með því að tryggja meginregluna um að starfsmönnum með tímabundna ráðningu sé ekki mismunað miðað við þá sem ráðnir eru ótímabundið. Enn fremur er lögum þessum ætlað að koma í veg fyrir misnotkun er byggist á því að hver tímabundinn ráðningarsamningur taki við af öðrum án hlutlægra ástæðna“ (2. gr. laga nr. 139/2003). Vissulega er í umræddum lögum að finna ýmis ákvæði sem eiga að vænka hag tímabundið ráðinna starfsmanna, s.s. um að ekki megi framlengja endurtekna tímabundna ráðningu í meira en tvö ár samfellt sbr. 5. gr. laganna. Hins vegar rofnar samfellan ef meira en 6 vikur líða á milli tímabundinna ráðninga og því miður eru of mörg dæmi um að viljandi sé vikið frá þessu. Samkvæmt 6. gr. laganna ber atvinnurekanda að „veita starfsmanni með tímabundna ráðningu tímanlega upplýsingar um störf sem losna innan fyrirtækis, þar með talin hlutastörf, til að hann hafi sömu tækifæri til að vera ráðinn ótímabundið og aðrir starfsmenn. Vinnuveitandi skal enn fremur leitast við að greiða fyrir aðgengi starfsmanns með tímabundna ráðningu að starfsmenntun og starfsþjálfun, meðal annars í því skyni að hann geti aukið hæfni sína og til að stuðla að framgangi og hreyfanleika í starfi“ (6. gr. laga nr. 139/2003).

Með vexti og útbreiðslu ferðamannaíðnaðar hefur fjölgað mjög tímabundið ráðnu starfsfólki á íslenskum vinnumarkaði enda er iðnaðurinn að miklu leyti árstíðabundinn. Með vísan í framangreinda meginreglu sem verður að teljast æskilegust, þ.e. um að ráðning sé ótímabundin, geta alls konar vandkvæði spröttið upp um ávinnslu réttinda hjá fólki sem er tímabundið ráðið. Flestir kjarasamningar miða réttindaávinnslu að mestu leyti við starfsaldur hjá fyrirtæki og eru uppi vísbendingar um að hér á landi sé stór hópur fólks sem flakkar á milli tímabundinna ráðninga, ýmist hjá einum eða fleiri atvinnurekendum, og gangi þ.a.l. erfiðlega að ávinna sér réttindi umfram lágmarkið, t.d. hvað varðar orlof og veikindi. Einnig er vert að minnast á að réttindi einstaklinga í vinnumarkaðstengdum sjóðum taka mið af veru á vinnumarkaði og er gerð krafa um samfellda vinnu yfir ákveðið tímabil í réttindaávinnslu. Vissulega mega slíkar kröfur teljast nauðsynlegar upp að einhverju marki en rof í samfellu í vinnu starfsfólks sem ráðið er tímabundið takmarka réttindi þess í sjóðunum.

Með vísan í allt framangreint er ljóst að huga þarf að því hvernig tryggja megi eðlilega réttindaávinnslu einstaklinga sem eru tímabundið ráðnir á íslenskum vinnumarkaði.

4. 3 Starfsfólk í hlutastörfum

Samhliða vexti í ferðamannaíðnaði hefur eftirspurn eftir hlutastarfsfólki farið vaxandi og á Íslandi eru hlutastörf gjarnan unnin af erlendum ríkisborgurum og ungu fólki. Hér áður fyrr voru hlutastörf að miklu leyti kvennastörf og í sumum Evrópuríkjum vann hlutastarfsfólk sér ekki inn réttindi eins og orlofsréttindi, lífeyrisréttindi og veikindarétt.

Í samningi milli ASÍ og SA 2002 um hlutastörf segir:

„Starfsmaður telst vera í hlutastarfi ef venjulegur vinnutími hans á viku eða að meðaltali miðað við heilt ár er styttri en sambærilegs starfsmanns í fullu starfi.

Með sambærilegum starfsmanni [...] er átt við starfsmann sem starfar í sama fyrirtæki á grundvelli samskonar ráðningarfyrirkomulags og vinnur sama eða sambærilegt starf að teknu tilliti til annarra áhrifaþátta svo sem starfstíma, kunnáttu og hæfni. Sé ekki til að dreifa sambærilegum starfsmanni í sama fyrirtæki skal samanburður gerður með vísan til viðeigandi kjarasamnings eða þar sem slíkum samningi er ekki til að dreifa með vísan til laga, annarra kjarasamninga eða venju.“



Kjarasamningur um hlutastörf var undirritaður af Alþýðusambandi Íslands og Samtökum atvinnulífsins í nóvember árið 2002. Með samningnum átti að „afnema mismunun gagnvart starfsmönnum í hlutastörfum og stuðla að auknum gæðum slíkra starfa með því að tryggja að hlutastarfsmenn nytu ekki lakari kjara en sambærilegir starfsmenn í fullu starfi“. Lög 2004/10 tryggðu svo að ákvæði um hlutastörf giltu ekki einungis um starfsmenn sem taka laun eftir kjarasamningum ASÍ og SA heldur einnig starfsmenn ríkis og sveitarfélaga.

Þegar kemur að hlutastörfum er mikilvægt að í ráðningarsamböndum felist skilgreiningar á starfshlutfalli, lengd ráðningar og eðli starfsins sem um ræðir. Nokkuð ljóst er að hlutastarfsmönnum reynist jafnan erfiðara að sækja grundvallarréttindi eins og kjör, orlof, uppsagnarfrest og veikindarétt, heldur en þeim sem starfa í fullu starfi. Færst hefur í aukana að vinna og vinnutími sé ekki skipulögð í samræmi við framangreindar form- og efnisreglur, heldur byggi á úthringingum með stuttum fyrirvara. Sé ekkert starfshlutfall skilgreint og engin festa í vaktaáætlun er stundum talað um núlltímaráðningar og í slíkum ráðningarsamböndum er algengt að hlutastarfsfólki sé t.d. neitað um lög- og kjarasamningsbundinn uppsagnar- og veikindarétt.

Til að gefa skýrari mynd af þeim vandamálum sem ungt fólk í hlutastörfum á íslenskum vinnumarkaði glímir við fylgja hér nokkrar örsögur sem lýsa ástandinu.

Ólaunaðar prufuvaktir

„Vinkona mín var að vinna á stað þar sem var mikil mannekla. Hún spurði mig einn daginn hvort ég vildi koma og prófa að vinna með henni. Mig vantaði vinnu svo ég þáði það. Ég tók tvær vaktir en mér var ekki boðin vinna í framhaldinu. Þegar ég fór að spyrjast fyrir um laun þá var mér sagt að það væri ekki borgað fyrir prufuvaktir. Ég sagði mömmu minni frá þessu og hún gekk í málið. Það tók hana mörg símtöl að fá það í gegn að þau borguðu mér. Í raun þurfti hún að hóta samtali við stéttarfélagið sitt til að fá þetta í gegn. Prufuvaktir tíðkast víst mikið á þessum vinnustað.“

Jafnaðarkaup

„Ég áttaði mig ekki á því að jafnaðarkaup væri ekki það sem viðgengst á vinnumarkaði. Ég veit að ég er ekki í þeirri stöðu að semja um launin mín. En þegar ég leitaði til stéttarfélagssins míns og spurði að þessu áttaði ég mig á að ég hef verið að vinna undir taxa í heilt ár.“

Veikindaréttur

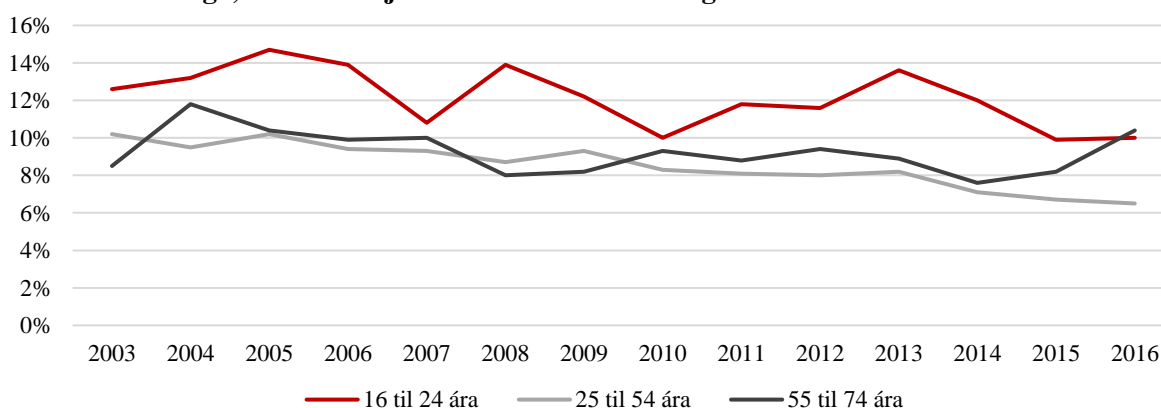
„Ég þorði aldrei að hringja mig inn veikan í vinnuna. Mér var alltaf sagt að ég ætti þá að redda sjálfur einhverjum til að vinna fyrir mig. Mér fannst eins og ég væri þá að betla af öðrum að vinna og ekki að standa mig. Ég vinn með matvæli og líklega er ekki ákjósanlegt að ég mæti veikur í vinnuna. Ég fékk svo fræðslu í skólanum um réttindi og skyldur á vinnumarkaði. Þar var mér sagt að þeir sem væru í hlutastarfi ættu sama veikindarétt og þeir sem eru í fullu starfi og þar var áhersla lögð á að við ættum rétt á að vera veik, þá er það ekki í okkar verkahring að passa að vaktin sé fullmönnuð. Það kom mér á óvart.“

Fyrirvaralausar úthringingar

„Ég var í hlutastarfi á veitingastað – en bara með eina fasta vakt í viku. Hins vegar var reglan sú að reglulega var hringt í okkur þegar vantaði starfsfólk og oftast með engum fyrirvara. Ef við svörðum ekki símanum fengum við að finna fyrir því að við værum ekki góðir starfskraftar. Ég þurfti því í raun alltaf að vera með símann við höndina til þess að svara ef yfirmaður minn hringdi. Að sumu leyti leið mér eins og ég væri alltaf í vinnunni og það kom fyrir að ég þorði ekki að segja nei við vöktum þó ég væri með annað planað.“

Í þessu samhengi er einnig mikilvægt að hafa í huga að ungt fólk er líklegast til að vera starfandi án þess að vera skráð í stéttarfélög, hlutfallið hefur verið á bilinu 10-15% frá því árið 2003, en hefur farið smá lækkandi síðustu ár og mældist 10,4% árið 2016.

Utan stéttarfélaga, hlutfall af fjölda starfandi einstaklinga



Heimild: Hagstofa Íslands

Þó staðan fari batnandi má teljast áhyggjuefni að árið 2016 hafi 10% starfandi einstaklinga á aldrinum 16-24 ára verið utan stéttarfélaga, og að auki hafi 6,8% þess hóps verið ómeðvitað um aðild sína að stéttarfélagi eða neitað að svara. Ungt fólk er því ekki aðeins hópurinn sem er líklegastur til að þurfa að þola brot á vinnumarkaði, heldur einnig sá hópur sem er líklegastur til að skorta möguleikann á stuðningi frá stéttarfélagi.

4. 4 Launamannaverktaka

Ein leið atvinnurekenda til að fara á svig við reglur vinnuréttarins og semja sig undan ákvæðum laga um réttindi og skyldur fólks á vinnumarkaði er að ráða fólk til starfa sem verktaka. Með því losnar atvinnurekandi undan skyldum kjarasamninga, t.d. um laun, veikindi, orlof o.fl., og einnig undan skyldum gagnvart hinu opinbera eins og greiðslu launatengdra gjalda. Í stað þess að stofna til ráðningarsambands við launamann er þá stofnað til verksamnings við annan atvinnurekanda sem tekur að sér tiltekið verk gegn endurgjaldi.

Á vefsíðu ASÍ segir

Réttarstaða verktaka er hin sama og annarra sem stunda sjálfstæðan atvinnurekstur. Þeir bera sömu ábyrgð og skyldur. Réttarstaða verktaka er gerólík réttarstöðu launafólks. Verktakar njóta ekki þeirra lágmarkskjara sem samið er um á vinnumarkaði, fá ekki laun fyrir viðurkennda frídaga, fá ekki greitt orlof, desemberuppbót eða orlofsuppbót, eiga ekki rétt á launum í veikindatilfellum, eru ekki slysatryggðir, hafa ekki uppsagnarfrest, eiga ekki rétt á greiðslu launa úr Ábyrgðasjóði launa vegna gjaldþrota, réttur til atvinnuleysisbóta er takmarkaður og þeir verða sjálfir að standa skil á iðgjöldum til líffeyrissjóðs.



Í einhverjum tilvikum hefur þó verið gripið til þess ráðs að láta kjarasamninga ná utan um launamannaverktaka til að tryggja að efnisreglur vinnuréttar nái til þeirra. Þar ber helst að nefna kjarasamninga Samiðnar. Í þessu samhengi má jafnframt geta þess að Evrópudómstóllinn hefur komist að skýrri niðurstöðu um að launamannaverktakar geti skipulagt sig og gert kjarasamning og það fari ekki gegn meginreglum samkeppnisréttar um bann við verðsamráði.

Á Íslandi, og víðar, eru dæmi um að atvinnurekendur yti launafólki út í launamannaverktöku. Dæmi um fyrirtæki hér á landi er lettneska flugfélagið Primera Air Nordic, en nokkuð bar á deilu ASÍ og Flugfreyjufélags Íslands við fyrirtækið á síðasta ári. Í vinnuréttarlegum skilningi hefur Primera Air Nordic heimahöfn hér á landi en telur sig, þvert á álit ASÍ, ekki þurfa að virða lög nr. 45/2007 um útsenda starfsmenn þar sem flugliðar þeirra eru sjálfstæðir verktakar. Það var hins vegar skýr afstaða Alþýðusambandsins að um „gerviverktöku“ væri að ræða og að störf flugliða gætu ekki flokkast undir verktakastörf. Verktakar bjóða í verk, taka á sig ábyrgðina á verkinu og nota eigin verkfæri. Flugliðar eru undir valdi og ábyrgð atvinnurekanda.

Bætt tækni og nýir fjarskiptamöguleikar skapa líka ýmsar áskoranir í vinnurétti þegar kemur að réttarstöðu einstaklinga í nýjum formum ráðningarsambanda. Þessi þróun endurspeglar m.a. í fjarvinnu í hinum stafræna heimi sem getur tengst sífellt óskýrari mörkum milli hefðbundinna ráðningarsamninga, verktöku og sjálfstæðrar atvinnustarfsemi. Gott dæmi er þróun þjónustu á sviði fólksflutninga í þéttbýli þar sem bílstjórar starfa á eigin bifreiðum undir tilteknum vörumerkjum eins og Uber. Uber skilgreinir sig ekki sem atvinnurekanda og bílstjórnarnir sem kaupa aðgang að forritinu og vörumerkinu eru sjálfstætt starfandi verktakar frekar en launafólk.

4.5 Samantekt

Ljóst er að ýmsir ólíkir þættir stuðla að versnandi réttarstöðu starfsfólks á vinnumarkaði. Með síauknu umfangi ferðaþjónustunnar fjölga hlutastörfum og tímabundnum ráðningum. Bætt fjarskiptatækni stuðlar að aukinni íhlaupavinnu og fjarvinnu þar sem atvinnurekendur ráða starfsfólk sem verktaka, jafnvel þó hefðbundinn ráðningarsamningur geti vel átt við.

Einnig er mikilvægt að nefna að afstaða ungs fólks til vinnumarkaðarins er að mörgu leyti ólík því sem áður hefur þekkt. Þættir eins og sveigjanleiki, fjölbreytni og nýsköpun eru mikils metnir og föst ráðningarsambönd til langs tíma ekki endilega markmið þeirra sem koma inn á vinnumarkað dagsins í dag. Mikilvægt er að verkalýðshreyfingin nái utan um þær breytingar sem eiga sér stað á vinnumarkaði til þess að tryggja að stéttarfélög geti varið réttindi og bætt kjör fólks óháð ráðningarformi.

