

Sveigjanlegur vinnumarkaður og harkvinna erlends starfsfólks á Íslandi

Unnur Dís Skaptadóttir, prófessor í mannfræði, Háskóla Íslands
Anna Wojtyńska, doktorsnemi í mannfræði, Háskóla Íslands

Útdráttur: Á síðustu áratugum hefur erlendu fólki fjölgað mikið á íslenskum vinnumarkaði. Stór hluti þess hefur komið til að vinna í láglounastörfum í vaxandi ferðapjónustu, í byggingariðnaði og framleiðslu- og umönnunarstörfum. Ráðningum í gegnum ráðningar- og þjónustufyrirtæki hefur fjölgað. Markmið þessarar greinar er að varpa ljósi á stöðu erlends láglounafólks á íslenskum vinnumarkaði. Umfjöllunin byggir á etnógrafískri rannsókn sem felur meðal annars í sér viðtöl við einstaklinga sem hafa þekkingu á þessum málum vegna starfa sinna. Helstu niðurstöður leiða í ljós að viðmælendur upplifa miklar breytingar á vinnumarkaði sem felast meðal annars í að brot á réttindum erlends starfsfólks eru algengari en áður. Jafnframt er erfiðara fyrir verkalýðsfélög en áður að hafa eftirlit með brotunum vegna mismunandi ráðningarforma.

Lykilorð: • Erlent starfsfólk • vinnumarkaður • harkstétt • starfsmannaleigur

Abstract: In the last decades, the number of foreign citizens has grown in Icelandic labour market. Many of them have arrived to work in low income jobs in the growing tourism sector, in construction, production and care work. Indirect hiring through staffing agencies and service companies have become more common in Iceland than before. The goal of this article is to highlight the working conditions of these workers. The discussion is based on an ethnographic study, which included interviews with individuals with special knowledge of the topic because of their work experiences. The study shows that they have witnessed changes in the labour market which indicate a deteriorating position of foreign workers. The current diverse hiring practices make it difficult for the unions to check the potential breaking of the labour laws.

Keywords: • Foreign workers • labour market • precariat • staffing agencies

Inngangur

Í nóvember árið 2016 kom fram í fréttum Ríkisútvarpsins að pólskt verktakafyrirtæki, sem vann að verkefnum á Íslandi, hafði yfirgefið landið og skilið starfsmennina eftir. Fyrirtækið skuldaði starfsmönnum þriggja mánaða laun (G&M pakkar saman og skilur verkamennina eftir, 2016). Við og við birtast fréttir í hérlendum fjölmiðlum sem draga fram dökka mynd af stöðu erlends fólks á íslenskum vinnumarkaði. Sameiginlegur vinnumarkaður innan Evrópu hefur skapað möguleika fyrir þá sem koma frá láglaunasvæðum að starfa í löndum þar sem laun eru hærrí og starfskjör almennt betri. Starfsmannaleigum og þjónustufyrirtækjum, sem senda starfsmenn til annarra landa, hefur að sama skapi fjölgað (Friberg, 2016). Erlendir starfsmenn á Íslandi sem og víða í Evrópu eru því í auknum mæli í ráðningarsambandi við fyrirtæki í sínu upprunalandi eða við annað fyrirtæki sem kaupir vinnu þeirra (Verschueren, 2015; Vinnumálastofnun, 2018). Rannsóknir hafa sýnt að staða þessa erlenda starfsfólks er oft viðkvæm. Þessir einstaklingar eru ráðnir í láglau nastörf með litlu starfsöryggi sem krefjast ekki sérþekkingar og er þá ekki tekið tillit til menntunar og fyrri starfsreynslu. Þeir búa oft og starfa aðskilið frá innfæddum og mæta fordómum. Einnig eru þessir einstaklingar oft fyrstir til að vera reknir, þegar þrengir að, og eru ekki í aðstöðu til að bæta stöðu sína (Caro, Bentsen, Lillie og Wagner, 2015; Friberg og Eldring, 2013; Lillie og Greer 2007). Rannsókn Fribergs (2016) sýnir að laun fólks frá Austur-Evrópu í Noregi, sem er ráðið af starfsmannaleigum, eru lægri en Norðmanna og innflytjenda frá Vestur-Evrópu og að fólk, sem kemur frá Austur-Evrópu, er líklegra til að vera í slíkum tímabundnum ráðningum til lengri tíma.

Ísland hefur með aðild sinni að Evrópska efnahagssvæðinu tekið æ meiri þátt í hnattrænum vinnumarkaði og erlendum ríkisborgurum hefur fjölgað mikið hér á landi allt frá lokum síðustu aldar. Flestir þeirra koma frá Evrópulöndum þar sem laun eru þó nokkuð lægri en á Íslandi (Gylfi Magnússon, Inga Minelgaite, Erla Kristjánsdóttir og Þóra H. Christiansen, 2018). Í kjölfar efnahagshrunsins 2008 hægði á flutningum fólks til Íslands en á síðustu árum hefur erlendum ríkisborgurum fjölgað hraðar en áður. Aldrei áður hefur jafn hátt hlutfall starfsfólks á vinnumarkaði verið með erlent ríkisfang og nú. Stór hluti þess er í láglau nastörfum þar sem þekking og fyrri reynsla starfsfólksins nýtist þeim lítið og er ekki metin til launa (Friberg og Eldring, 2013; Vala Jónsdóttir, Kristín Erla Harðardóttir og Ragna Benedikta Garðarsdóttir 2009; Vinnumálastofnun, 2018). Hin mikla fjölgun erlendra ríkisborgara á Íslandi skýrist að miklu leyti af þenslu í efnahagslífinu og aukinni þörf fyrir starfsfólk í hratt vaxandi ferðaþjónustu og í byggingariðnaði (Skaptadóttir og Loftsdóttir, 2016). Óbeinar og stundum tímabundnar ráðningar í gegnum starfsmannaleigur og þjónustufyrirtæki eru algengari en áður tíðkaðist (Gylfi Magnússon, Inga Minelgaite, Erla Kristjánsdóttir og Þóra H. Christiansen, 2018).

Sömu lög gilda um laun og önnur starfskjör þeirra sem ráðnir eru með þessum hætti og annarra á vinnumarkaði á Íslandi (Lög um réttindi og skyldur erlendra fyrirtækja sem senda starfsmenn tímabundið til Íslands og starfskjör starfsmanna þeirra nr. 45/2007). Vísbendingar eru um að þessari löggjöf sé ekki alltaf fylgt þegar erlendir ríkisborgarar eiga í hlut. Ómögulegt er að meta fjölda slíkra brota en sterkar vísbendingar eru um að þeim hafi fjölgað á síðustu árum. Eitt af því sem hindrar eftirlitsaðila í því að fylgjast með slíkum lögbrotum eru hin margbreytilegu ráðningarkerfi margra erlendra ríkisborgara (Alþýðusamband Íslands, 2018). Í nýlegri skýrslu Alþýðusambands Íslands (2018) er bent á að mörg fyrirtæki virðast vísvitandi

reyna að finna leiðir fram hjá gildandi lögum. Þetta er gert meðal annars með því að falsa launasamninga og launaseðla og greiða fólki lægri laun en þeim ber samkvæmt kjarasamningum. Í ljósi þessa er markmið þessarar greinar að skoða hvar skórin kreppir þegar um er að ræða stöðu erlends starfsfólks á íslenskum vinnumarkaði. Til þess að varpa ljósi á stöðu þessara mála voru greind viðtöl við einstaklinga sem starfs síns vegna hafa einstaka innsýn í breytingar síðustu ára og þekkingu á þeim þáttum sem þarf helst að líta til varðandi mismunun gagnvart erlendu fólki á íslenskum vinnumarkaði. Áður en sjónarmið þeirra eru skoðuð verður gerð grein fyrir kenningarlegri nálgun greinarinnar og fjallað um þær breytingar sem átt hafa sér stað á íslenskum vinnumarkaði hvað erlent starfsfólk varðar.

Breytingar á vinnumarkaði og staða innflytjenda

Á síðustu áratugum hefur losnað um ýmis fyrri höft á sviðum fjármála og verslunar með vöru og þjónustu, svo og höft sem giltu á vinnumarkaði. Aukin krafa um sveigjanleika vinnuaflsins hefur verið mikilvægur þáttur hnattræns vinnumarkaðar nútímans og algengt er að litið sé á vinnutengda flutninga sem lausn á staðbundnum skorti á vinnuafli (McCullum og Findlay, 2015; Standing, 2011). Atvinnurekendur sem ekki tekst að ráða starfsfólk í því landi sem fyrirtækið hefur starfsemi sína, eða sem bjóða ekki ásættanleg kjör, treysta í auknum mæli á tímabundna ráðningu erlends starfsfólks (Castles, 2006; Sassen, 1999). Undirverktaka og útvistun starfa hefur almennt aukist til að draga úr kostnaði við rekstur fyrirtækja og um leið halda niðri launum fólks sem vinnur við störf eins og þrif, byggingarvinnu og umönnun (Wills, Datta, Evans, Herbert, May og McIlwaine, 2010). Það er ráðið til að sinna störfum, sem einkennast af litlu atvinnuöryggi og er fyrst til að missa vinnuna þegar kreppir að (Anderson, 2010; Standing, 2011). Eins og Anderson (2010) bendir á þá hefur orðið til hnattrænt vinnuafl farandfólks í iðnaði, þjónustustörfum, skemmtanaiðnaði, umönnun og þrifum sem vinnur langan vinnudag við einhæf störf, slæmar aðstæður, léleg réttindi og lítið atvinnuöryggi. Það verður fyrir fordómum og mismunun í nýju landi vegna samspils ólíkra þátta eins og uppruna, kynþáttahyggju, kyns, trúar, lagalegrar stöðu og staðalmynda um að ákveðin störf henti erlendu fólki frekar en önnur. Hún sýnir hvernig orðræðan um erlent starfsfólk og minnihlutahópa í Bretlandi er oft útilokandi. Talað er um að þetta fólk steli störfum frá innfæddum en á sama tíma er bent á að vinna þess skapi hagnað fyrir samfélagið og það sinni störfum sem innfæddir kæri sig ekki um. Anderson bendir á að í þessari orðræðu felist öðrun (e. othering) og jafnframt skilgreining á því hverjir geti gert tilkall til að tilheyra þjóðríkinu. Standing (2011) hefur einnig skoðað ólíkar ríkjandi hugmyndir um erlent starfsfólk sem sýna að það tilheyri ekki „okkur“. Því sé kennt um félagsleg undirboð en um leið er litið á erlent starfsfólk sem fórnarlömb óöruggs nútímavinnnumarkaðar og því hrósað sem hetjum fyrir sveigjanleika og getuna til að aðlagast erfiðum aðstæðum.

Lilie og Greer (2007) benda á að allt frá lokum tuttugustu aldar hafi Evrópusambandið í auknum mæli aðlagast stefnur sínar að hugmyndum nýfrjálshyggjunnar og hagsmunum fyrirtækjanna og þörf þeirra fyrir sveigjanlegt vinnuafl fremur en að réttindum og aðstæðum fólks sem flyst milli landa vegna atvinnu sinnar. Strauss og Fudge (2014) sýna að víða hefur dregið úr áhrifamætti fyrri ríkjandi vinnumarkaðslíkana sem byggðu á þáttum eins og stöðluðum samningum sem ganga út frá fastráðningum og byggja á samkomulagi milli fyrirtækja, verkalýðsfélaga og ríkisins í samræmi við gildandi lög og reglugerðir. Strauss og

Fudge halda því fram að þetta sé bein orsök aukins vægis milliliða við ráðningar eins og starfsmannaleigna, þjónustufyrirtækja og undirverktaka. Frá lokum síðustu aldar hefur víða dregið úr þátttöku í stéttarfélögum sem hefur helst bitnað á fólki í verkamannastörfum og þá sérstaklega á innflytjendum og minnihlutahópum (Schierup, Munck, Likič-Brborić, og Neergaard, 2015). Óformlega hagkerfið hefur vaxið og aukin gerviverktaka gerir yfirvöldum og verkalýðsfélögum erfitt um vik í eftirliti (Verschueren, 2015).

Í löndum þar sem hlutfall innflytjenda í láglaunastörfum er hátt og margir þeirra búa við lítið starfsöryggi er staða þeirra oft viðkvæm (Schierup, Munck, Likič-Brborić, og Neergaard 2017; Thomsen, Jørgensen, Meret, Hviid og Stenum, 2010). Standing (2011) hefur notað hugtakið *precariat* sem mætti kalla „harkarastétt“ til að varpa ljósi á stöðu margs fólks nú á tímum nýfrjálsbyggju þar sem aukin áhersla er á sveigjanleika vinnuafslisins og erfiðara er en áður að fá fast starf. Hugtakið *precariat* kom fram til að lýsa samtímaástandi þar sem sístækkandi hópur fólks býr við tímabundnar ráðningar, það tekur ákveðna áhættu, hefur viðkvæma stöðu og býr ekki við atvinnuöryggi. Þessar aðstæður fólks draga úr möguleikum þess á að gera áætlanir fyrir framtíðina sem kynslóðin á undan þeim hafði (Schierup o.fl., 2017). Verr statt farandfólk fellur vel að þessari skilgreiningu að áliti Standings. Með þessu hugtaki vísar hann til viðkvæmrar stöðu þessara hópa á vinnumarkaði því auk þess að fara úr einu tímabundna starfinu í annað hefur erlent starfsfólk oft og tíðum ekki full borgaraleg réttindi og það veikir stöðu þess enn frekar (Standing, 2011). Vegna innflytjendalaga í hverju landi og alþjóðlegra samninga hafa sumir erlendir ríkisborgarar aðeins skilyrt atvinnuleyfi, til dæmis atvinnuleyfi sem bundin eru við ákveðið fyrirtæki eða í takmarkaðan tíma. Fólk, sem sækir um alþjóðlega vernd, hefur til dæmis takmarkaðan eða jafnvel engan aðgang að vinnumarkaði (Helga Katrín Tryggvadóttir 2019).

Samkvæmt reglugerðum Evrópusambandsins um frjálsan flutning starfsfólks, sem nú eru í gildi, er ekki leyfilegt að mismuna fólki, sem flytur milli landa innan Evrópska efnahagssvæðisins vegna vinnu, hvað viðkemur aðgengi að störfum, launagreiðslum, vinnutíma eða vinnuáðstæðum. Þetta þýðir að þegar einstaklingur sækir vinnu í öðru landi innan svæðisins á hann að búa við sömu launakjör og vinnuáðstæður og ríkisborgarar landsins þar sem hann starfar. Undantekningin frá þessu er þegar útsendur starfsmaður starfar á vegum þjónustufyrirtækis innan við níu daga í öðru landi. Hann er í raun ekki talinn starfsmaður (e. worker) og því eiga reglugerðir, sem hafa það að markmiði að vernda erlent starfsfólk á vinnumarkaði, ekki við hann heldur reglur um sölu á þjónustu. Þá gilda almennt laun samkvæmt kjarasamningi í sendandalandinu þó að gera megi kröfu í móttökulandinu um að honum séu greidd lágmarkslaun þess lands (Verschueren, 2015). Á Íslandi gilda sömu lög um útsenda starfsmenn og um aðra starfsmenn á Íslandi varðandi starfskjör, lágmarkslaun, yfirvinnugreiðslur, réttindi til orlofs og önnur réttindi á vinnumarkaði. Lögin gilda um útsendan starfsmann hér á landi „án tillits til erlendra löggjafar sem að öðru leyti gildir um ráðningarsamband hans og hlutaðeigandi fyrirtækis“ (Lög um réttindi og skyldur erlendra fyrirtækja sem senda starfsmenn tímabundið til Íslands og starfskjör starfsmanna þeirra nr. 45/2007). Þetta þýðir að þegar fólk er ráðið í gegnum starfsmannaleigur og þjónustufyrirtæki í níu daga eða lengur ber að borga þeim laun samkvæmt kjarasamningum sem gilda á Íslandi, en ekki í landinu sem það kemur frá. Lög og reglugerðir á Íslandi fylgja því að mestu evrópskum reglugerðum. Eins og Verschueren (2015) hefur þó sýnt má finna mörg dæmi um að þeim sé ekki fylgt í Evrópu. Til dæmis sé algengt að útsendir starfsmenn á vegum þjónustufyrirtækja

starfi lengur en níu daga í móttökulandi en fáir engu að síður borgað eins og um færri daga sé að ræða og því laun eins og í upprunalandi sínu. Það sé erfitt að koma í veg fyrir brot. Vísbendingar eru um að hið sama eigi við á Íslandi eins og má sjá í næsta kafla.

Íslenskt samhengi

Ísland hefur verið aðili að Evrópska efnahagssvæðinu frá árinu 1994 með frjálsa för launafólks og sjálfstætt starfandi einstaklinga, þjónustufrelsi, frjálsa vöruflutninga og frjálsa fjármagnsflutninga. Hin mikla efnahagsþensla, sem varð á Íslandi í byrjun aldarinnar, ýtti undir þörf fyrir aukið vinnuafli og hlutfall erlendra ríkisborgara hækkaði frá 3,6% árið 2005 í 7,4% árið 2008 (Hagstofa Íslands, e.d.; Kristín Loftsdóttir 2014; Skaptadóttir og Loftsdóttir 2016). Rannsóknir sýna að algengt er að fólk komi til Íslands til að afla hærri tekna en fást í upprunalandinu og það sættir sig við slæmar aðstæður þar sem það hefur aðeins tímabundna dvöl í huga (Wojtyńska, 2011). Eftir efnahagshrunið 2008 hægði á flutningum fólks til landsins en þeir jukust svo aftur með uppbyggingu í ferðaþjónustu eftir 2010; frá 2015 til 2018 hefur erlendum ríkisborgurum fjölgað örar en nokkru sinni fyrr hér á landi (Hagstofa Íslands, 2018). Erlendir ríkisborgarar voru um 13% alls vinnuafls á vinnumarkaði árið 2017. Karlar með erlent ríkisfang voru nokkru fleiri en konur, eða um það bil 14% vinnuaflsins, en konur með erlent ríkisfang voru tæplega 11% vinnuaflsins (Vinnumálastofnun, 2018a). Flestir erlendir ríkisborgarar á Íslandi eru á aldrinum 20–45 ára, á þeim aldri sem fólk er yfirleitt virkt á vinnumarkaði (Hagstofa Íslands, e.d.-b). Nú, eins og áður, koma flestir til að starfa í láglaunavinnu í byggingariðnaði, við ræstingar og í ýmsum störfum í ferðaþjónustu. Aðallega eru þetta störf þar sem ekki eru gerðar kröfur um menntun eða starfsreynslu (Vinnumálastofnun, 2018a). Stærsti hluti þeirra sem komið hafa til að vinna á Íslandi á síðustu árum hafa komið frá löndum innan Evrópska efnahagssvæðisins og yfir 40% af þeim eru Pólverjar (Hagstofa Íslands e.d.-b). Nokkuð hefur verið um útgáfu atvinnuleyfa fyrir einstaklinga, sem koma frá löndum utan Evrópska efnahagssvæðisins vegna ráðningar útsendra starfsmanna, meðal annars vegna starfa í ferðaþjónustu (Vinnumálastofnun, 2018a).

Stór hluti erlends starfsfólks á Íslandi vinnur við einhæf láglaunastörf, oft við slæmar aðstæður, og margir þessara starfsmanna upplifa fordóma á vinnustað og í samfélaginu (Kristín Loftsdóttir, 2019; Napierała og Wojtyńska, 2017; Skaptadóttir 2015; Þóra Christiansen og Erla S. Kristjánsdóttir, 2016). Þeir vinna lengri vinnudag og fá lægri laun en Íslendingar og eiga oft erfitt með að fá menntun og starfsreynslu metna (Gylfi Magnússon o.fl., 2018). Könnun Flóabandalagsins (2017) sýndi til dæmis að laun pólskumælandi svarenda, sem eru fjölmennasti hópur erlends starfsfólks á Íslandi, voru lægri og húsnæðiskostnaður hlutfallslega hærri en annarra svarenda. Könnun, sem gerð var meðal Pólverja á Íslandi árið 2010, sýndi að 27% Pólverjar töldu sig hafa verið svikna um launagreiðslur og að jafn stór hluti þeirra hafði óttast að missa vinnuna ef þeir hefðu leitað til verkalýðsfélaganna með mál sín. Í sömu könnun kom fram að 12% svarenda höfðu unnið yfirvinnu án þess að fá sérstaklega greitt fyrir hana og 10% höfðu ekki neinn samning (Friberg og Eldring, 2013). Niðurstöður rannsóknar frá 2011 sýndu að helsta ástæða, sem erlendir ríkisborgarar gáfu fyrir viðvarandi atvinnuleysi, var lítil félagsleg tengsl, lítil þekking á íslensku tungumáli og á því hvernig maður sækir um vinnu á Íslandi (Skaptadóttir, 2015; Wojtyńska, Skaptadóttir og Ólaf, 2011). Nokkrir þeirra höfðu í lengst á Íslandi og þá sérstaklega eftir að þeir höfðu fengið jafnan rétt á íslenskum vinnumarkaði með

aðild upprunalandis þeirra að Evrópska efnahagssvæðinu og auðveldara var að setjast hér að (Ólöf Garðarsdóttir 2012).

Allt frá miðjum níunda áratug var nokkuð um að erlendir ríkisborgarar kæmu til Íslands til skamms tíma (Ólöf Garðarsdóttir 2012). Þeir áttu flestir í beinu ráðningarsambandi við það fyrirtæki sem þeir störfuðu hjá eins og til dæmis í fiskvinnslu. Í byrjun aldarinnar tók starfsmannaleigum og undirverktökum, sem tengdust ráðningu starfsfólks í mannvirkjagerð og í byggingariðnaði, að fjölga, til dæmis við framkvæmdirnar við Kárahnjúkavirkjun. Útsendum starfsmönnum á vegum erlendra fyrirtækja fjölgaði nokkuð á þeim tíma og dvöldu margir þeirra aðeins á Íslandi meðan á verkinu stóð (Ólöf Garðarsdóttir og Þóroddur Bjarnason, 2010). Við efnahagshrunið fækkaði ráðningarfyrirtækjum, starfsmannaleigum og undirverktökum hratt og var aðeins ein starfsmannaleiga og tvö þjónustufyrirtæki skráð á Íslandi árið 2010 (Vinnumálastofnun, 2018b). Á síðustu árum – og sérstaklega frá 2015 – hefur hins vegar orðið viðsnúningur hvað þetta varðar og starfsmannaleigum og erlendum þjónustufyrirtækjum farið hratt fjölgandi (Gylfi Magnússon o.fl., 2018). Árið 2014 störfuðu fjórar starfsmannaleigur á Íslandi en 32 árið 2018. Af þeim var 21 innlend en 11 erlendar. Starfsfólki, sem ráðið er fyrir tilstilli starfsmannaleigna, hefur einnig fjölgað hratt; árið 2014 voru 22 einstaklingar ráðnir á þann hátt en rúmlega 3200 einstaklingar árið 2017 (uppsafnað yfir árið). Þó að starfsmenn þjónustufyrirtækja hafi aldrei verið fleiri en nú eru þeir miklu færri en starfsmenn á vegum starfsmannaleigna. Í janúar 2018 voru til dæmis 1398 einstaklingar skráðið starfsmenn starfsmannaleigna, en starfsmenn þjónustufyrirtækja voru á sama tíma 368 (Alþýðusamband Íslands, 2018; Vinnumálastofnun 2018a). Auk starfsmannaleigna og þjónustufyrirtækja hefur þeim sem ráðnir hafa verið sem verktakar fjölgað mikið á Íslandi. Vísendingar eru þó um að verktakarnir séu í raun á vegum fyrirtækja og því sé oft um gerviverktöku að ræða (Alþýðusamband Íslands, 2018). Með vaxandi ferðaþjónustu hefur einnig aukist að ungt fólk komi til Íslands til að starfa launalaust sem sjálfbóðaliðar eða í starfsþjálfun (Jónína Einarsdóttir og Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, 2019). Samkvæmt úttekt og greiningu Alþýðusambands Íslands eru flest alvarlegustu brotin, sem framin eru gagnvart launafólki á íslenskum vinnumarkaði, tengd erlendum þjónustufyrirtækjum og starfsmannaleigum (Halldór Grönvold, 2018).

Orðræðan um erlent fólk á Íslandi er oft útilokandi og felur í sér öðrun á svipaðan hátt og Anderson (2010) hefur fundið í Bretlandi. Þótt ekki sé talað um að fólkið komi til að stela störfum frá Íslendingum þá er talað um að það sinni störfum, sem Íslendingar kæra sig ekki um, og að það sé duglegra og sveigjanlegra. Jafnframt er því kennt um félagsleg undirboð og kvartað yfir því að það aðlagist ekki og tali ekki íslensku. Það geti verið ánægt með að fá betri tekjur en í upprunalandinu (Christiansen og Kristjánsdóttir, 2013). Einnig er algengt að alhæft sé um fólk frá ólíkum löndum Austur-Evrópu og Asíu (Kristín Loftsdóttir, 2019; Skaptadóttir 2015). Þessar alhæfingar fela í sér jaðarsetningu og að dregin séu skil milli „þeirra“ og „okkar“ sem um leið réttlæta verri stöðu „þeirra“ á vinnumarkaði.

Verkalýðshreyfingin á Íslandi er á ýmsan hátt sterkari en annars staðar á Norðurlöndum, hlutfall launafólks í stéttarfélögum er hærra og samningar, sem gerðir eru á vinnumarkaði, hafa ígildi laga (Andersen, Hougaard og Ólafsson, 2011; Ólafsson og Ólafsdóttir, 2013). Lágmarkslaun eru skilgreind sem lægstu laun samkvæmt töxtum sem samið hefur verið um í samningum milli aðila vinnumarkaðarins, þ.e. stéttarfélaga og atvinnurekenda og/eða ríkisins (Lög um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda nr. 55/1980). Þrátt fyrir styrk verkalýðsfélaga á Íslandi er vinnulöggjöf ekki mjög ströng og til dæmis er frekar auðvelt að

segja upp starfsfólki miðað við mörg önnur lönd í Evrópu ef frá eru taldir nokkrir hópar eins og sjúklingar, þungaðar konur eða fólk í fæðingarorlofi (Katrín Ólafsdóttir, 2008).

Aðferðir og gögn

Niðurstöður rannsóknarinnar, sem fjallað er um í þessari grein, byggja á etnógrafískri rannsókn sem meðal annars fól í sér viðtöl við 13 einstaklinga sem gætu veitt innsýn í það vinnuumhverfi sem erlent starfsfólk býr við. Fjórir viðmælendur störfuðu fyrir verkalýðshreyfinguna og höfðu öðlast mikilvæga þekkingu í gegnum störf sín, þrír viðmælendur voru sérfræðingar hjá Vinnumálastofnun, tveir viðmælendur störfuðu fyrir starfsmannaleigur og fjórir voru erlendir starfsmenn sem höfðu stundað lágláunastörf á Íslandi í mislangan tíma. Í greininni er því ekki gerð tilraun til að sanna tilgátu eða alhæfa út frá þekkingu viðmælenda heldur veita innsýn í aðstæður erlends starfsfólks. Markmiðið með viðtölunum var ekki að kortleggja umfangið heldur að öðlast dýpri og víðtækari skilning á stöðu erlends starfsfólks út frá þekkingu þeirra sem koma daglega að þessum málum – þekkingu sem fæst aðeins að litlu leyti með söfnun tölulegra upplýsinga. Viðtölin, sem voru tekin á vormánuðum 2018, voru hálfopin en viðmælendur voru þó spurðir markvisst um stöðu erlends starfsfólks og þekkingu þeirra og reynslu af þessum málum. Viðtölin fóru fram í samtalsformi og viðtalsrammi aðlagður að þeim einstaklingum sem rætt var við (Hammersley og Atkinson, 2007). Þar sem sá hópur, sem kemur að þessum málum, er ekki stór og stofnanir vel þekktar var viðmælendum heitið trúnaði og að persónugreinanlegar upplýsingar kæmu ekki fram við framsetningu og túlkun niðurstaðna. Báðir höfundar hafa unnið að eigindlegum og meginlegum rannsóknum meðal erlends starfsfólks á Íslandi í meira en áratug þar sem sjónum hefur fyrst og fremst verið beint að reynslu þeirra af því að starfa á Íslandi. Þessar rannsóknir mótuðu rannsóknarspurningar okkar og greiningu (sjá til dæmis Napierała og Wojtyńska, 2017; Skaptadóttir, 2015; Skaptadóttir og Wojtyńska, 2008).

Niðurstöður

Breytingar á vinnumarkaði – „Þú veist, þetta eru hlutir sem eru miklu verri núna en 2007“

Flestir viðmælendurnir í þessari rannsókn, bæði þeir íslensku og þeir erlendu, sem höfðu dvalið á Íslandi í lengri tíma, töluðu um miklar breytingar á vinnumarkaðnum. Var það gegnumgangandi þema í umræðum um hina ýmsu þætti eins og launagreiðslur, veikindaleyfi, húsnæði og aðrar aðstæður. Flestir þeirra voru sammála um að staða erlends verkafólks hefði versnað og miðuðu þeir oft við síðasta þensluskeið í því samhengi. Ein orðaði það svo: „Þú veist, þetta eru hlutir sem eru miklu verri núna en 2007.“ Fulltrúar verkalýðshreyfingarinnar lögðu áherslu á að bæði vegna mikillar fjölgunar erlendra ríkisborgara og fjölbreyttara ráðningarfyrikomulags en áður væri erfiðara að hafa eftirlit með mögulegri brotastarfsemi. Talað var um að þrátt fyrir að verkalýðsfélögin væru betur undirbúin en á síðasta þenslutíma fyrir áratug væri þetta samt flókið úrlausnarefni:

Verkalýðsfélögin hafa átt frekar erfitt með að takast á við þessar hröðu breytingar með auknum fjölda útlendinga á vinnumarkaðinum. Við sáum þetta líka á Kárahnjúkum. Þar voru

vinnuáæstæður óásættanlegar en ég held að nú séu verkalýðsfélögin betur undirbúin og þau eru að verða meira innstillt inn á þennan veruleika en áður.

Sérfræðingar vinnumálastofnunar tóku undir að stækkandi vinnumarkaður með auknum fjölda erlends starfsfólks hefði haft í för með sér miklar breytingar. Þeir töluðu um að sérstaklega væri erfitt fylgja málum eftir þegar um þjónustufyrirtæki og sjálfstætt starfandi einstaklinga væri að ræða. Einn þeirra sagði eftirfarandi um stöðuna varðandi starfsfólk þjónustufyrirtækja:

Við sjáum meira og meira af þessu – í byggingariðnaði. Til dæmis ef verið er að innrétta hótél, þá kaupir íslenski verktakinn innréttingarnar til dæmis frá Danmörku og sá danski síðan frá Póllandi. Einn pakki og í pakkanum eru starfsmenn sem eru sendir til landsins. Þeir eru ekki skilgreindir sem starfsmenn heldur sem þjónusta. Þeir eru bara í pakkanum. Samkvæmt reglum mega svona starfsmenn bara vera í nokkra daga en svo kom í ljós að þeir voru búnir að vera í á annan mánuð. Lögin taka inn á það að, þú veist, ef þú byrjar að vinna á íslenski grund, þá áttu að vera undir íslenskum kjarasamningum af því að ... eins og í þessu tilfelli borgar íslenski aðilinn bara einhverja eina summu til danska aðilans, við vitum ekkert hvort starfsmennirnir fái einhvern tímann borgað.

Á þessu dæmi sést hve erfitt getur verið að fylgjast með því að starfsmenn þjónustufyrirtækis starfi í níu daga eða skemur á Íslandi. Ef um fleiri daga er að ræða ber að greiða þeim samkvæmt gildandi kjarasamningum á Íslandi. Sérfræðingar Vinnumálastofnunar og fulltrúar verkalýðshreyfingarinnar voru sammála um að gerviverktaka væri algengt vandamál eins og einn þeirra benti á: „Rútubílstjórinn ræður ekkert vinnutímanum sínum, hann ræður ekkert hvert hann fer, ferðaskrifstofan segir: Þú átt að keyra þetta, þetta og þetta, eða rútufyrirtækið, þannig að þetta er mjög líklega gerviverktaka. Hann er ekki á sinni eigin rútu, þetta er bara þýsk ferðaskrifstofa, kannski, sem ræður þig til þess að keyra í þrjár vikur á Íslandi.“ Sérfræðingar Vinnumálastofnunar bentu á að oft væri vandkvæðum bundið að nálgast svona erlend fyrirtæki sem senda starfsfólk á þennan hátt til landsins án þess að skrá fyrirtækið og því væri erfitt að fylgja málunum eftir.

Brotastarfsemi – „...stundum er einbeittur brotavilji“

Viðmælendur, sem störfuðu fyrir starfsmannaleigur, lögðu áherslu á að þær fylgdu öllum reglum og að þær gæfu fólki í raun tækifæri til að koma og starfa á Íslandi. Verkalýðsfélögin tóku undir það að flest þessara fyrirtækja fylgdu gildandi lögum en létu þó í ljós áhyggjur af aukinni brotastarfsemi gagnvart þeim sem kæmu til landsins á vegum starfsmannaleigna og erlendra þjónustufyrirtækja. Viðmælandi sem starfar hjá verkalýðsfélagi sagði: „Sumar starfsmannaleigur eru bara í toppstandi en aðrar eru ekki að standa sig vel. Stundum er einbeittur brotavilji.“ Viðmælendur lýstu áhyggjum af því að margt erlent starfsfólk, sem hefði komið á vegum starfsmannaleigna og hefði leitað til verkalýðsfélaga, hefði ekki fengið sömu laun eða búið við sama aðbúnað og íslenskt starfsfólk eða fengið þá þjálfun sem það ætti rétt á. Fleiri mál, sem kæmu inn á borð stéttarfélagans, tengdust brotum á réttindum erlends starfsfólks en íslensks; slíkum málum hefði fjölgað mikið á síðustu árum og þá mest í byggingariðnaði og ferðaþjónustu. Þó að mál starfsfólks, sem ráðið væri af starfsmannaleigum og þjónustufyrirtækum, væru áberandi kæmu einnig alltaf upp mál hjá þeim sem ráðnir væru beint frá fyrirtækinu sem kaupir vinnu þeirra. Þau brot, sem mest voru rædd, tengdust launagreiðslum, veikindaleyfi, vinnutíma og aukinni tengingu milli atvinnu og aðgangs að

húsnæði. Viðmælendur töluðu í þessu samhengi bæði um einbeittan brotavilja og um vanþekkingu fyrirtækja og þá sérstaklega erlendu fyrirtækjanna. Einn þeirra sagði:

Þetta er mjög slæmt, lítil fyrirtæki gera bara það sem þeim sýnist og virðast ekki vita neitt um launasamninga, kjarasamninga og launaseðla og svoleiðis. Vilja bara fara af stað með fyrirtæki og byrja að þéna. Það er ekkert verið að spá í því að það séu kjarasamningar.

Fulltrúar stéttafélaga bentu á að algengt væri að erlent starfsfólk fengi ekki greitt aukalega fyrir næturvinnu eða vinnu á helgidögum heldur svokölluð jafnaðarlaun sem jafngiltu lægsta taxta. Bent var á að margir sem leituðu til stéttarfélaganna hefðu ekki ráðningarsamning eða að samningurinn væri ófullnægjandi. Um þetta sagði einn viðmælandi:

Þeir fá greidd launin en þeir hafa enga samninga þar sem fram kemur hver laun þeirra eru þannig að laun þeirra geta breyst hvenær sem er. Ungum manni, sem vann í eldhúsi á veitingahúsi, var tilkynnt án fyrirvara að laun hans myndu lækka þar sem það væri að koma vetur og það yrði því minna að gera. Þegar hann leitaði réttar síns kom í ljós að hann hafði engan ráðningarsamning.

Fulltrúi verkalýðsfélags sagði að stundum væri erfitt að komast að brotunum því fólk væri með gildan launaseðil en fengi ekki greitt samkvæmt honum. Hann sagði:

Við sjáum líka dæmi um eitt vandamál sem virðist vera að aukast. Ég borga þér 300 þúsund og launaseðillinn er réttur en á eftir fer ég með þér í hraðbanka og þú lætur mig hafa 150 þúsund. Á pappírnum virðist allt vera í finu lagi en í raun er það ekki. Þau segja sennilega bara við starfsmanninn: Þú færð 150 þúsund og ef þú kemur frá Rúmeníu, þar sem launin eru aðeins 35 þúsund, þá er 150 þúsund bara fint. Við getum þá ekkert gert því allt lítur vel út á pappírnum. Við höfum talað við lögregluna en þeir voru bara mjög hissa. Við erum allavega að reyna.

Viðmælendur verkalýðsfélaga bentu á að fólk kæmi til þeirra sem teldi að greitt hefði verið fyrir það í verkalýðsfélaginu en engar upplýsingar væru til um þetta fólk hjá verkalýðsfélaginu. Fólkið uppgötvi þetta síðan þegar eitthvað kæmi upp á. Þá héldi fólkið að það hefði verið í verkalýðsfélagi allan tímann.

Nokkrir viðmælendur notuðu orðið þrælahald til að lýsa aðstæðum erlends starfsfólks sem þeir hefðu átt í samskiptum við. Ýmis dæmi voru nefnd í þessu samhengi eins og að fólk fengi laun, sem væru lægri en lágmarkslaun, en þyrfti þó að vera á vakt á litlum gististað allan sólarhringinn. Dæmi væru um að fluggjald og annar kostnaður væru greidd fyrir fólkið til að koma til Íslands til að vinna og síðan væri kostnaðurinn dreginn smátt og smátt af launum þeirra. Einn viðmælandi sagði um þetta:

Þá tímir þú ekki að kvarta ef þú ferð innan ákveðins tíma, þá er þetta dregið af launinum þínum, einhver yfirdráttur af því að þú hættir of snemma, af því að fyrirtækið eyddi þessum tíma og peningi í að koma þér til Íslands.

Annar viðmælandi sagði: „Ef þú hættir innan 6 mánaða þá kostar það þig kannski 100 þúsund kall.“ Bæði erlent starfsfólk og fulltrúar verkalýðsfélaga gerðu að umtalsefni þá breytingu, sem þau hefðu orðið vör við, að erfiðara væri en áður að fá leyfi frá störfum vegna veikinda og þetta kæmi sérstaklega niður á erlendu starfsfólki sem þekkti ekki rétt sinn. Fólk væri sagt upp eða því hót að brottrekstri ef það væri heima vegna veikinda. Einn erlendi viðmælandinn hafði misst vinnuna vegna veikinda þegar hún hafði starfað í nokkra mánuði á Íslandi áður en hún komst

inn í heilbrigðiskerfið og fékk aðgang að lækni hér á landi. Annar erlendur starfsmaður, sem hafði unnið á Íslandi, sagði:

Hér áður var það ekki svona. Áður man ég að allir höfðu samninga, það var eðlilegt að maður borgaði til stéttarfélagsins. Ég veit ekki hvað kom fyrir Íslendinga en allt í einu fóru þeir að mismuna útlendingum og ungt fólk verður líka fyrir þessu ... Áður þótti eðlilegt að vera frá vinnu vegna veikinda og það var réttur manns. En nú er það vandamál því ef einhver er veikur í tvo daga þarf hann að fara í viðtal við yfirmann sinn sem segir: „Ég held þú hafir nú ekki verið svo mikið veikur, svo hvers vegna tókstu þessa tvo daga? Nú verð ég að leita að einhverjum til að leysa þig af. Ef þú gerir þetta aftur þá verð ég að láta þig fara.“

Húsnæði – „þú ert orðinn svo háður vinnuveitandanum“

Starfsmaður starfsmannaleigu, sem útvegar starfsfólkinu húsnæði, lagði áherslu á kostinn við þetta fyrirkomulag þar sem það þyrfti þá ekki sjálft að sjá um að leita að húsnæði á erfiðum húsnæðismarkaði á Íslandi. Hún benti á að þeim stæði til boða að deila herbergi með öðrum í íbúð eða húsnæði með aðskildum herbergjum með aðgangi að sameiginlegu eldhúsi og baðherbergi. Hver og einn einstaklingur greiddi síðan um það bil 60 þúsund krónur fyrir sinn hlut. Þessi leigugreiðsla væri dregin beint af launum þeirra. Bæði fulltrúar verkalýðsfélaga og Vinnumálastofnunar töluðu hins vegar um að ef erlent starfsfólk er háð atvinnurekanda um húsnæði ýtti það undir slæma stöðu þess á vinnumarkaði. Auk þess væri erfiður húsnæðismarkaður einn þeirra þátta sem gerði ástandið verra fyrir erlenda starfsmenn nú en áður og ætti það einnig við um Íslendinga almennt. Sérfræðingur hjá Vinnumálastofnun sagði um þetta mál: „Þannig að ég held að það sé líka stór breyting sem við erum að sjá frá síðustu uppsveiflu – þú ert orðinn svo rosalega háður vinnuveitandanum, hann er með húsnæði, hann er kannski að skaffa þér far til og frá vinnu.“ Bent var á að fólk væri oft ánægt með að vera útvegað húsnæði þegar það kæmi að vinna hér því að það viti hve húsnæðismarkaðurinn sé erfiður. Síðan komi í ljós að það sé engin leið til að finna annað húsnæði. Einnig var bent á að húsnæðið væri í raun dýrt miðað við mánaðarlaun og fólk þyrfti að deila herbergi með fleiri einstaklingum. „Þú ert neyddur til að búa með öðrum og oft við hrikalegar aðstæður, kannski deila herbergi með 10 öðrum.“ Auk þess var talað um að fólk sætti sig við slæm kjör vegna ótta við að missa húsnæðið eins og einn viðmælandi benti á: „Þú ert bara að vinna hjá atvinnurekanda og hann skaffar þér húsnæðið, jafnvel fæði. Ef þú ert rekinn þá ertu á götunni. Það ætti ekki að vera þannig, það á að vera mánuður en mjög margir bara fleygja fólkinu bara út.“ Í raun er reglan sú að það er þriggja mánaða uppsagnarfrestur á leigusamningi.

Mismunun „að nýta sér þetta ójafnræði“

Viðmælendur töluðu flestir um þá þætti, sem hér hafa verið ræddir, sem birtingarform mismununar gagnvart erlendu starfsfólki fyrir utan einn sem lagði meiri áherslu á að hér væri ef til vill frekar um þekkingarskort atvinnurekenda að ræða. Annar sagðist hafa orðið var við fordóma gagnvart erlendu starfsfólki innan verkalýðshreyfingarinnar og sagði: „Menningin er svólítið gamaldags, það eru sumir sem enn finnast að erlent starfsfólk eigi ekki að fá sömu

þjónustu og Íslendingar.“ Viðmælendur töluðu um að mismununin fælist í að fyrirtæki notfærðu sér það að fólk kæmi frá löndum þar sem laun væru lægri. Einn viðmælandi orðaði það þannig:

Ég óttast að starfsmannaleigur byggi á því að þenja mörkin eins mikið og hægt er þegar kemur að vinnuaflinu. Þannig nýta þær sér þær slæmu aðstæður, sem margir koma úr, þar sem launin og vinnuaðstæður eru þó nokkuð verri en hér, launin lægri.

Annar viðmælandi benti á að erlent starfsfólk sætti sig við þær aðstæður, jafnvel þótt þær stæðust engan veginn þær kröfur sem gerðar væru á Íslandi og á þann hátt væri verið „að nýta sér þetta ójafnræði“. Erlendur starfsmaður, sem vann við þrif á vegum erlendar starfsmannaleigu, fann fyrir því hvernig starfsmannaleigan þandi mörkin gagnvart honum. Ætlast var til þess að hann þrifi margar matvöruverslanir á stuttum tíma. Þegar hann hefði bent á að hann teldi ógerlegt að gera þetta allt einn hefði yfirmaður hans sagt: „Ef þú vilt þetta ekki þá bara farðu.“ Þannig hefði hann gefið í skyn að auðvelt væri að fá aðra erlenda starfsmenn í þetta starf.

Einn viðmælandi benti á hvernig mismunurinn milli þeirra sem kæmu á vegum starfsmannaleigna og annarra starfsmanna (óháð þjóðerni) gæti komið fram í mismunandi launum þeirra fyrir sömu störf:

Það er mjög líklegt, myndi ég halda, að þau sem vinna hlið við hlið, eru ráðin beint og í gegnum ráðningarstofu, séu ekki á sömu launum í dag, já, ég myndi alveg halda að það séu líkur á því. Samkvæmt lögunum þá eiga þau að fá sömu laun að því gefnu að þau séu með sambærilega reynslu og allt slíkt.

Þótt oft væri minnst á starfsmannaleigur í umræðunni um mismunun einskorðaðist hún ekki við starfsmenn þeirra. Til dæmis komst kona frá Austur-Evrópu, sem vann sem verkstjóri, að því að hún fékk sömu laun og almennir starfsmenn en íslenskur verkstjóri á sama vinnustað var með hærri laun. Þegar hún fór til yfirmanns til að spyrjast fyrir um þetta var henni sagt upp.

Helsta ástæða, sem viðmælendur gáfu fyrir því að líklegra væri að brotið væri á erlendum starfsmönnum en íslenskum, var að erlent starfsfólk, sem hefði verið hér í stuttan tíma, þekkti ekki rétt sinn, skildi ekki samningana, sem það skrifaði undir, eða launaseðlana. Nokkrir viðmælendur höfðu tekið þátt í vinnustaðaeftirliti þar sem þeir urðu vitni að þessu. Þeir bentu á að algengt væri að fólk vissi lítið um hvernig verkalýðsfélögin virkuðu á Íslandi og að það vissi ekki hvaða verkalýðsfélagi það tilheyrði. Þar sem verkalýðsfélög væru jafnvel spillt í upprunalandinu eða litin hornauga af yfirmönnum þá óttaðist fólk stundum að fara til verkalýðsfélagsins hér á landi. Einn viðmælandi sagði:

Fólk telur að það verði rekið ef það leitar til verkalýðsfélagsins. Til dæmis að yfirmaðurinn þekki einhvern þar og það muni fréttast ef maður leitar til verkalýðsfélagsins. Það er mikið af svona hræðsluáróðri. Sumir yfirmenn nýta sér þetta, vara fólk við og segja þeim: „Ekki tala við verkalýðsfélagið – þá verður þú rekin úr landi“.

Annar viðmælandi viðmælandi sagði: „Veistu, ég heyrði nú bara síðast af aðila í gær, honum var bara hótad af yfirmanni ef hann færi í verkalýðsfélagið þá yrði hann bara rekinn.“ Nokkrir viðmælendur töluðu um að ef fækka þyrfti starfsfólki væru erlendir starfsmenn fyrstir látnir fara. Tveir viðmælendur sögðu að nú um stundir væru Pólverjar frekar reknir vegna þess að þeir væru farnir að þekkja rétt sinn á vinnumarkaði betur vegna lengri dvalar á Íslandi og vegna þess að þeir gætu fengið upplýsingar á móðurmáli sínu. „Svo þeir losa sig við Pólverja og ráða

fólk frá Rúmeníu sem veit lítið. Ég myndi segja að Pólverjar þekki rétt sinn nokkuð vel í dag.“ Annar viðmælandi benti á eftirfarandi sem eina af skýringum á því hversu algengt væri að Pólverjar kæmu inn á atvinnuleysisskrá:

Þetta er líka partur af því af hverju við sjáum að Pólverjarnir til dæmis eru orðnir óþægilegri starfsmenn vegna þess sem þeir vita. „Ég get bara farið og talað við Eflingu og bara, hérna, mig vantar aðstoð, heyrðu, þú veist, þetta er ekki réttur launaseðill miðað við hvað ég var að skrifa undir í ráðningarsamninginn.“ Og svona, þú veist, og þeir eru orðnir miklu öruggari með sín réttindi eins og bara Íslendingar og kannski Norðurlandabúar.

Umræður og lokaorð

Miklar breytingar hafa orðið á íslenskum vinnumarkaði á síðustu árum sem felast meðal annars í fjölgun starfsmannaleigna og þjónustufyrirtækja sem ráða erlent fólk til starfa. Á sama tíma hefur sjálfstæðum verktökum fjölgað og margar vísbendingar eru um að óformlega hagkerfið hafi vaxið. Þessar breytingar endurspeglar áherslur nýfrjálshyggjunnar á frelsi markaðarins og hnattrænan vinnumarkað sem einkennist í auknum mæli af kröfu um sveigjanleika vinnuafslisins og tímabundnar ráðningar til hagræðingar fyrir fyrirtækin. Með sameiginlegum vinnumarkaði á Evrópska efnahagssvæðinu hafa opnast möguleikar fyrir fólk að fara til annars ríkis innan svæðisins til að vinna án þess að þurfa að sækja um atvinnuleyfi. Sameiginlegur vinnumarkaður hefur skapað möguleika fyrir fólk en á sama tíma hefur staða ákveðins hóps erlends verkafólks veikt og einkennist vinna þess í auknum mæli af því sem kalla má harkvinnu (e. precarious work).

Verkalýðshreyfingin og yfirvöld hafa reynt að takast á við þær miklu breytingar sem átt hafa sér stað á vinnumarkaðinum á síðustu árum. Lög voru sett árið 2007 um að útsent starfsfólk þjónustufyrirtækja og starfsfólk starfsmannaleigna ætti rétt á sömu launum og það fengi ef það væri ráðið beint af notendafyrirtækinu. Eins og fram kemur í viðtölum í þessari rannsókn urðu viðmælendur varir við að oft væri þetta ekki veruleiki margs erlends starfsfólks. Þeir lýstu aukinni brotastarfsemi gagnvart erlendu starfsfólki og þá sérstaklega því sem kom til landsins á vegum starfsmannaleigna og erlendra þjónustufyrirtækja. Laun og önnur starfskjör væru oft ekki þau sem þau ættu að vera miðað við ríkjandi kjarasamninga og lög í landinu. Vinnutími væri til dæmis oft ekki í samræmi við innlenda samninga og sú staðreynd að atvinnurekendur væru einnig leigusalar starfsfólksins gæti þýtt að hinn erlendi starfsmaður væri mjög berskjaldaður gagnvart fyrirtækinu sem hann ynni hjá því að ef hann missti vinnuna missti hann jafnframt húsnæðið. Þó að verkalýðshreyfingin væri betur undirbúin til að takast á við þessi vandamál en á fyrri þenslutíma, fyrir rúmum áratug, væri verkefnið þó umfangsmeira og flóknara viðfangs.

Viðkvæm staða erlendra starfsmanna felst ekki aðeins í því að þeir eru ráðnir í störf, sem eru einhæf og lágt launuð, heldur einnig í því að margir þeirra eru aðeins ráðnir tímabundið til landsins. Oft er um að ræða tímabundið verkefni án möguleika á fastráðningu. Eins og Standing (2011) bendir á, hvað varðar þessi málefni almennt, má sjá á Íslandi að staða erlends starfsfólks er veikari vegna lítilla tengsla við land og þjóð og ríkjandi hugmynda landsmanna um að það sé fyrst og fremst „vinnuafli“. Vinnuskilyrði þess eru oft á skjön við þá kjarasamninga, sem í gildi eru á Íslandi, og við þær reglur, sem gilda um flutninga erlends starfsfólks milli landa á Evrópska efnahagssvæðinu, eins og bann við mismunun og að tryggja

eigi fólki lágmarkslaun og viðunandi aðstæður. Þannig má segja að orðið hafi til ákveðin lagskipting á vinnumarkaðinum.

Markmið þessarar greinar er ekki að andmæla frjálsu flæði fólks og sameiginlegum evrópskum vinnumarkaði. Til að gæta jafnræðis innan hans er mikilvægt að koma auga á það sem betur má fara og hvar skórinn kreppir varðandi réttindi erlends starfsfólks. Áherslan á sveigjanlegt vinnuafli og tímabundnar ráðningar skapar aðstæður sem einkennast af harki og ýtir um leið undir jaðarsetningu erlends starfsfólks á vinnumarkaðinum. Þannig starfar hluti fólks í auknum mæli við skilyrði sem talin eru óásættanleg á Íslandi. Þegar efnahagshrunið varð hér á landi kom í ljós að það bitnaði ekki síst á erlendu starfsfólki sem varð fyrst til að missa vinnuna og átti oft ekki kost á að snúa aftur til upprunalandsins (Skaptadóttir, 2015). Sveigjanleikinn er í raun helsi fyrir erlent starfsfólk sem myndi kjósa að búa við meira starfsöryggi og minna hark. Helstu annmarkar þessarar rannsóknar eru að hún byggist fyrst og fremst á viðtölum við sérfræðinga og starfsmenn starfsmannaleigna og verkalýðsfélaga. Þörf er á að gera ítarlega rannsókn meðal erlends starfsfólks þar sem aðstæður þeirra og upplifanir eru sérstaklega athugaðar.

Þakkir

Þessi grein er hluti af sérhefti Íslenska Þjóðfélagsins um vinnutengda flutninga og íslenskan vinnumarkað. Heftið er unnið í tengslum við öndvegisverkefnið Hreyfanleiki og þverþjóðlegt Ísland (Mobilities and Transnational Iceland) sem var styrkt af Rannís 2016-2018 og eru höfundar allir þátttakendur í því.

Heimildir

- Alþýðusamband Íslands. (2018). *Íslenskur vinnumarkaður*. Reykjavík: Hagdeild ASÍ. Sótt af <http://www.asi.is/media/314075/ny-vinumarkadsskyrsla-2018.pdf>
- Andersen, T., Hougaard, K. F. og S. Ólafsson. (2011). *Assessment of the labour market in Iceland: Policy and business analysis*. Aarhus: Danish Technological Institute.
- Anderson, B. (2010). Migration, immigration controls and the fashioning of precarious workers. *Work, Employment and Society*, 24(2), 300–317.
- Castles, S. (2006). Guestworkers in Europe: A resurrection? *International Migration Review*, 40(4), 741–766.
- Flóabandalagið (2017) *Flóabandalagið. Launakönnun 2017. September–október 2017*. Reykjavík: Gallup.
- Friberg, J. H. (2016). The rise and implications of temporary staffing as migration industry in Norway. *Nordic Journal of Migration Research*, 6(2), 81–91.
- Friberg, J. H. og Eldring, L. (ritstjórar). (2013). *Labour migrants from Central and Eastern Europe in the Nordic countries: Patterns of migration, working conditions and recruitment practices*. Kaupmannahöfn: NORDEN.
- G&M pakkar saman og skilur verkamennina eftir. (2016, 2. nóvember). *RÚV*. Sótt af <http://www.ruv.is/frett/gm-pakkar-saman-og-skilur-verkamennina-efrir>
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, Jónína Einarsdóttir og Ragnhildur Guðmundsdóttir (2019). Heiðarlegir vinnuþjarkar, hreinlátir og fljótir að læra. Um sjálfboðaliðastörf á Íslandi. *Íslenska þjóðfélagið* 10(2), 29-47.

- Gylfi Magnússon, Inga Minelgaite, Erla Kristjánsdóttir og Þóra H. Christiansen. (2018). Here to stay?: The rapid evolution of the temporary staffing market in Iceland. *Stjórnmal og stjórnsýsla* 14(2), 135–158.
- Hagstofa Íslands. (e.d.-a). Erlendir ríkisborgarar 1950–2017. Sótt af http://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Ibuar/Ibuar_mannfjoldi_3_bakgrunnur_Rikisfang/MAN04001.px/
- Hagstofa Íslands (e.d.-b) Mannfjöldi eftir fæðingarlandi, kyni og aldri 1. janúar 1998–2017. Sótt af http://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Ibuar/Ibuar_mannfjoldi_3_bakgrunnur_Faedingarland/MAN12103.px/
- Hagstofa Íslands. (2018). Aldrei hafa fleiri flust til Íslands en árið 2017. Sótt af <https://hagstofa.is/utgafur/frettasafn/mannfjoldi/folksflutningar-2017/>
- Halldór Grönvold. (2018, júní). Minnisblað: Mikilvægar úrbætur á lögum um útsenda starfsmenn, starfsmannaleigur o.fl. Reykjavík: Alþýðusamband Íslands.
- Hammersley, M. og Atkinson, P. (2007). *Ethnography: Principles in Practice* (3. útgáfa). London: Routledge.
- Helga Tryggvadóttir. (2019). Aðgengi hælisleitenda að íslenskum vinnumarkaði. *Íslenska þjóðfélagið* 10(2), 113–127.
- Katrín Ólafsdóttir. (2008). *Er íslenskur vinnumarkaður sveigjanlegur?* Reykjavík: Viðskiptadeild Háskólans í Reykjavík.
- Kjarasamningar og vinnumarkaður á Norðurlöndum. Skýrsla vinnuhóps aðila vinnumarkaðarins. (2013, maí). Sótt af <https://www.bhm.is/media/efnahagsumhverfid/Kjarasamningar-og-vinumarkadur-a-Nordurlondum.pdf>
- Kristín Loftsdóttir (2019). „Fenguð þið frá af Litla-Hrauni?“ Kynþáttur og fordómar í garð fólks frá Litháen í upphafi 21. aldar. *Íslenska þjóðfélagið* 10(2), 80–96.
- Loftsdóttir, K. (2014). Iceland rejected by McDonald’s: Desire and anxieties in a global crisis. *Social Anthropology*, 22(3), 340–353.
- Leituðu umkomulausir til pólska sendiráðsins. (2016, 19. apríl). *RÚV*. Sótt af <http://www.ruv.is/frett/leitudu-umkomulausir-til-polska-sendiradsins>
- Lillie, N. og Greer, I. (2007). Industrial relations, migration, and neoliberal politics: The case of the European construction sector. *Politics and Society*, 35(4), 551–581.
- Lög um réttindi og skyldur erlendra fyrirtækja sem senda starfsmenn tímabundið til Íslands og starfskjör starfsmanna þeirra nr. 45/2007.
- Lög um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda nr. 55/1980.
- McCollum, D. og Findlay, A. (2015). ‘Flexible’ workers for ‘flexible’ jobs?: The labour market function of A8 migrant labour in the UK. *Work, Employment and Society*, 29(3), 427–443.
- Napierała, J. og Wojtyńska, A. (2017). Trapped in migrants’ sectors?: Polish women in the Icelandic labour market. *International Migration*, 55(1), 128–141.
- Ólafsson S. og Ólafsdóttir K. (2013). *Economy, politics and welfare in Iceland: Booms, busts and challenges*. Sótt af https://www.researchgate.net/publication/283786517_Economy_Politics_and_Welfare_in_Iceland_-_Booms_Busts_and_Challenges
- Ólöf Garðarsdóttir (2012). Fólksflutningar til og frá Íslandi 1961–2011 með áherslu á flutninga á samdráttarskeiðum [skýrsla unnin fyrir velferðarráðuneytið]. Reykjavík: Velferðarráðuneytið.
- Sassen, S. (1999). *Guests and aliens*. New York: The New Press.

- Schierup, C.-U., Munck, R., Likič-Brborić, B. og Neergaard, A. (2015). Introduction. Í C.U. Schierup, R. Munck, B. Likič-Brborić og A. Neergaard (ritstjórar), *Migration, precarity, and global governance: Challenges and opportunities for labour* (bls. 1–24). Oxford: Oxford University Press.
- Skaptadóttir U. D. (2015). What happened to the migrant workers? Í E. P. Durrenberger og G. Pálsson (ritstjórar), *Gambling debt: Iceland's rise and fall in the global economy*. Boulder: University Press of Colorado.
- Skaptadóttir, U. D. og Loftsdóttir, K. (2016). The tourist and the migrant worker: Different perceptions of mobility in Iceland. Í D. Rancew-Sikora og U. D. Skaptadóttir (ritstjórar), *Mobility to the edges of Europe: The vase of Iceland and Poland* (bls. 17–37). Gdansk: SCHOLAR.
- Standing, G. (2011). *The precariat: The new dangerous class*. London: Bloomsbury Academic.
- Starfsmannaleigan 2B. (2005, 24. október). *Vísir*. Sótt af <http://www.visir.is/g/2005110240005>
- Strauss, K. og Fudge, J. (2014). Introduction. Í J. Fudge og K. Strauss (ritstjórar), *Temporary work, agencies and unfree labour: Insecurity in the new world work* (bls. 1–25). New York: Routledge.
- Thomsen, T. L., Jørgensen, M. B., Meret, S., Hviid, K. og Stenum, H. (ritstjórar). (2010). *Irregular migration in Scandinavian perspective*. Maastricht: Shaker Publishing.
- Verschueren, H. (2015). The European international market and the competition between workers. *European Labour Law Journal*, 6(2), 128–151.
- Vinnumálastofnun. (2018a). Erlendir ríkisborgarar á íslenskum vinnumarkaði á árunum 2012–2017. Sótt af <https://www.vinnumalastofnun.is/media/1999/erlendir-rikisborgarar-2012-2017-endanlegt.pdf>
- Vinnumálastofnun. (2018b). Vinnumarkaðurinn á Íslandi: Yfirlit, horfur og þjónusta Vinnumálastofnunar – Janúar 2018. Sótt af <https://vinnumalastofnun.is/media/2023/jan-2018-skyrsla.pdf>
- Wills, J., Kavita, D., Yara, E., Herbert, J., May, J. og McIlwaine, C. (2010). *Global cities at work: New migrant division of labour*. New York: Pluto Press.
- Wojtyńska, A., Skaptadóttir, U. D. og Ólafsson, H. (2011). *The participation of immigrants in civil society and labour market in the economic recession*. Sótt af http://www.mirra.is/Progress%20report_Participation%20of%20immigrants.pdf
- Þóra Christiansen og Erla S. Kristjánsdóttir (2016). „Veggurinn er alltaf til staðar“: Upplifun háskólamenntaðra innflytjenda af samskiptum og samningsstöðu gagnvart vinnuveitendum. *Íslenska þjóðfélagið* 7(1), 5–22.

Um höfunda

Unnur Dís Skaptadóttir (unnurd@hi.is) er prófessor í mannfræði við Félagsfræði-, mannfræði- og þjóðfræðideild Háskóla Íslands. Hún lauk doktorsprófi við Graduate School and University Center of the City University of New York árið 1995. Rannsóknir hennar hafa einkum fjallað um vinnutengda flutninga, þverþjóðleika, þjóðerni, kyngervi og reynslu innflytjenda af því að læra íslensku.

Anna Wojtyńska (annawo@hi.is) er doktorsnemi í mannfræði við Félagsfræði-, mannfræði- og þjóðfræðideild Háskóla Íslands. Hún lauk MA prófi við Varsjá Háskóla árið 2002. Rannsóknir hennar hafa beinst að Pólverjum á Íslandi og hafa einkum snúist um vinnutengda flutninga og þverþjóðleika.