



Erlent launafólk á íslenskum vinnumarkaði

# Erlent launafólk á íslenskum vinnumarkaði

Upplýsingarit um atvinnuréttindi og starfskjör erlends  
launafólks og sérstakar skyldur atvinnurekenda gagnvart  
stjórnvöldum

H

Stéttarfélög:  
miðlun upplýsinga, eftirlit og eftirfylgni



## **Erlent launafólk á íslenskum vinnumarkaði**



## Erlent launafólk á íslenskum vinnumarkaði

### Efnisyfirlit:

<b>1. Inngangur .....</b>	<b>5</b>
<b>2. Helstu reglur .....</b>	<b>7</b>
<b>3. Atvinnuréttindi útlendinga.....</b>	<b>8</b>
3.1 Erlendir starfsmenn í beinni ráðningu hjá innlendum fyrirtækjum.....	8
3.2 Evrópsk fyrirtæki sem senda starfsmenn sína hingað til lands.....	10
<b>4. Dvalarréttindi .....</b>	<b>11</b>
4.1 EES-ríkisborgarar.....	11
4.2 Ríkisborgarar 3ju ríkja .....	11
<b>5. Laun og önnur starfskjör .....</b>	<b>13</b>
5.1 Starfsmenn í beinu ráðningarsambandi hjá innlendum fyrirtækjum ....	13
5.2 Starfsmenn erlendra verktakafyrirtækja eða starfsmannaleiga.....	14
5.3 Starfsréttindi.....	16
<b>6. Skyldur fyrirtækja gagnvart stjórnvöldum.....</b>	<b>17</b>
6.1 Vinnumálastofnun .....	17
6.2 Útlendingastofnun.....	20
6.3 Þjóðskrá .....	20
6.4 Skattyfirvöld .....	20
6.5 Tryggingastofnun ríkisins.....	21
6.6 Samvinna opinberra stofnana .....	24
<b>7. Stéttarfélög – upplýsingamiðlun, eftirlit og eftirfylgni.....</b>	<b>27</b>
7.1 Heimildir stéttarfélaganna til að afla upplýsinga um kjör erlendra starfsmanna á vinnustöðum .....	27
7.2 Upplýsingar og eftirfylgni úti á vinnustöðunum .....	29
7.3 Fyrirtæki veitir ekki upplýsingar.....	31
<b>8. Miðlun opinberra stofnana á upplýsingum.....</b>	<b>37</b>
8.1 Vinnumálastofnun .....	38
8.2 Útlendingastofnun.....	41
8.3 Skattyfirvöld .....	42
8.4 Vinnueftirlit ríkisins .....	42
8.5 Fyrirtækjaskrá.....	43
<b>9. Heimilisföng .....</b>	<b>44</b>



## Erlent launafólk á íslenskum vinnumarkaði

### Fylgigögn:

#### Eyðublöð:

- „Vettvangsskoðun á vinnustað“.
- „Upplýsingar vegna innhringingar um erlent vinnuafli“.

#### Stöðluð bréf:

- Erindi til Vinnumálastofnunar: „Ósk um afrit af ráðningarsamningum, sbr. 14. gr. laga nr. 45/2007 um réttindi og skyldur erlendra fyrirtækja sem senda starfsmenn tímabundið til Íslands og starfskjör starfsmanna þeirra (þ.m.t. starfsmannaleigur)“.
- Erindi til Vinnumálastofnunar: „Ósk um afrit af ráðningarsamningum, sbr. lög nr. 97/2002 um atvinnuréttindi útlendinga“. Ríkisborgarar nýju aðildarríkjanna í Austur-Evrópu.
- Umboð til að koma fram fyrir hönd starfsmanns gagnvart fyrirtæki (á íslensku og pólsku).

#### Samningar:

- Samkomulag ASÍ og SA um útlendinga á íslenskum vinnumarkaði, frá 7. mars 2004 (á íslensku og ensku).

#### Leiðbeiningar:

- „Leiðbeiningar vegna erinda til Samráðsnefndarinnar“ ASÍ og SA skv. samningi um málefni útlendinga frá mars 2004.
- Orðsending RSK nr. 4/2007 „Ertu með erlenda starfsmenn í vinnu?“.

#### Löggjöf:

- Lög um starfskjör launafólks, nr. 55/1980.
- Lög um réttindi og skyldur erlendra fyrirtækja sem senda starfsmenn tímabundið til Íslands og starfskjör starfsmanna þeirra, nr. 45/2007.
- Lög um frjálsan atvinnu- og búseturétt launafólks innan Evrópska efnahagssvæðisins, nr. 47/1993.
- Lög um atvinnuréttindi útlendinga, nr. 97/2002.
- Iðnaðarlög, nr. 42/1978.

#### Kynningarefni:

- Útdráttur úr kjarasamningum (annarra en verslunar- og skrifstofufólks) á íslensku, ensku og pólsku.
- Vinna á Íslandi (12 tungumál).
- Living and working in Iceland. útg. Eures.
- Veggblað „Einn réttur – ekkert svindl“.
- Veggblað „Einn réttur – ekkert svindl“ (á pólsku og ensku).
- Um réttindi og skyldur erlendra fyrirtækja sem senda starfsmenn tímabundið til Íslands og starfskjör þeirra.



## Erlent launafólk á íslenskum vinnumarkaði

### 1. Inngangur

Miklar breytingar hafa orðið á íslenskum vinnumarkaði á síðustu misserum og árum með fjölgun erlends launafólks sem hingað hefur komið í þeim tilgangi að starfa hér til lengri eða skemmri tíma og auknum umsvifum erlendra fyrirtækja.

Verkalýðshreyfingin leggur ríka áherslu á að það erlenda launafólk sem hér starfar njóti launa og annarra starfskjara í samræmi við kjarasamninga og lög. Öllum fyrirtækjum sem hér eru með atvinnustarfsemi, hvort sem þau eru erlend að uppruna eða innlend, ber að virða réttindi starfsmanna sinna og þær samskiptareglur sem mótast hafa á íslenskum vinnumarkaði. Í þessu felst að fyrirtæki noti ekki erlenda starfsmenn til félagslegra undirboða á íslenskum vinnumarkaði, þau starfi fyrir opnum tældum og greiði lög- og samningsbundin gjöld af starfsemi sinni til stofnana samfélagsins, þ.m.t. stéttarféлага.

Um framangreind sjónarmið hefur náðst sátt við samtök atvinnurekenda og stjórnvöld. Þannig segir í samkomulagi ASÍ og SA um útlendinga á íslenskum vinnumarkaði frá 2004:

*„Aðilar þessa samkomulags eru þeirrar skoðunar að breytingar á samsetningu vinnuafis vegna fjölgunar útlendinga á íslenskum vinnumarkaði, eigi ekki að raska gildandi fyrirkomulagi við ákvörðun launa og annarra starfskjara launafólks með kjarasamningum. Áfram verði byggt á gildandi reglum um framkvæmd kjarasamninga.*

*Það er sameiginlegt viðfangsefni aðila að stuðla að því að fyrirtæki, sem nýta erlent vinnuafli vegna framleiðslu sinnar eða þjónustu, greiði laun og starfskjör í samræmi við kjarasamninga og lög hér á landi.*

*Ef kjarasamningar eru ekki virtir grefur það undan starfsemi annarra fyrirtækja og spillir forsendum eðlilegrar samkeppni og dregur úr ávinningi alls samfélagsins af traustu og heilbrigðu atvinnulífi.“*

Sömu sjónarmið koma fram af hálfu stjórnvalda. Þannig segir m.a. í greinargerð með frumvarpi sem varð að lögum nr. 45/2007:

*„... að unnt sé að viðhalda því eftirliti sem tíðkast á íslenskum vinnumarkaði með að ákvæði laga og kjarasamninga séu virt svo treysta megi stöðu starfsmanna sem sendir eru tímabundið hingað til lands á vegum erlendra fyrirtækja í tengslum við veitingu þjónustu.“*

Mikilvægt er að löggjöf og allar leikreglur séu með þeim hætti að þau styðji við framangreind markmið með ótvíræðum hætti. Reynslan kennir hins vegar að framsækin löggjöf og reglur eru ekki nóg ein sér. Góð upplýsingagjöf, öflugt og



## **Erlent launafólk á íslenskum vinnumarkaði**

markvisst eftirlit og eftirrekstur eru forsenda árangurs. Hér hafa trúnaðarmenn og starfsmenn stéttarfélaganna annars vegar og Vinnumálastofnun og aðrir opinberir aðilar hins vegar mikilvægu hlutverki að gegna. Sama gildir um samstarf og samvinnu þessara aðila.

Í þessu upplýsingariti er fjallað um löggjöf og reglur um réttindi og skyldur erlendra starfsmanna hér á landi og skyldur erlendra fyrirtækja. Þá er fjallað um helstu viðfangsefni trúnaðarmanna og starfsmanna stéttarféлага varðandi eftirlit með fyrirtækjum og aðstoð við erlenda starfsmenn á íslenskum vinnumarkaði.



### 2. Helstu reglur

Erlent launafólk sem hér starfar skiptist í nokkra hópa eftir því hvaða heimildir gilda um rétt þess til að starfa hér á landi.

Spurningar um réttarstöðu erlends launafólks sem og atvinnurekanda þeirra snúa að ýmsum þáttum í lögskiptum þeirra innbyrðis annars vegar og stöðu þeirra gagnvart stjórnvöldum hins vegar. Réttarstaðan er ekki ávallt sú sama í öllum tilvikum og skiptir þar einkum máli frá hvaða svæðum í heiminum viðkomandi aðilar koma og/eða hvernig ráðningarformi hinna erlendu starfsmanna við atvinnurekendur er háttað.

Til að tryggja skilvirkt eftirlit af hálfu stéttarfélaganna er mikilvægt að þau greini hverju sinni í hvaða flokk hinir erlendu starfsmenn og atvinnurekendur falla, þannig að umfjöllun þeirra og eftirfylgni fari í þann farveg sem við á hverju sinni samkvæmt lögum og samningum aðila vinnumarkaðarins.

Það eru mörg álitæfni sem upp koma varðandi erlent launafólk á íslenskum vinnumarkaði. Snúa þessi álitæfni einkum að eftirfarandi fjórum málaflokkum:

**Atvinnuréttindi.** Á hvaða lagagrundvelli byggir hinn erlendi starfsmaður rétt sinn til að starfa hér á landi? Þarf atvinnuleyfi Vinnumálastofnunar vegna starfa hans eða starfar hann hér á grundvelli EES-reglna um frjálsa för launafólks eða þjónustuviðskipta?

- **Dvalarréttindi.** Hvaða reglur gilda um útgáfu dvalarleyfa vegna erlendra starfsmanna? Hvaða frest hafa menn til að sækja um slík leyfi og til hve langs tíma eru þau gefin út?
- **Laun og önnur starfskjör.** Á hvaða launakjörum á hinn erlendi starfsmaður að vera? Á einungis að miða við lágmarkskjör skv. kjarasamningi og hvaða tilkall eiga erlendir starfsmenn til „markaðslauna“? Hvaða stöðu hafa innlendar reglur um lögverndun starfsheita- og réttinda í tilviki erlendra starfsmanna?
- **Skyldur fyrirtækja gagnvart stjórnvöldum.** Hvaða skyldur hvíla á fyrirtækjum gagnvart stjórnvöldum hafi þau erlent launafólk í vinnu, umfram þær almennu skyldur sem hvíla á þeim gagnvart hinu opinbera?



### 3. Atvinnuréttindi útlendinga

Fjallað er um réttindi erlends launafólks til að starfa á íslenskum vinnumarkaði í lögum um atvinnuréttindi útlendinga annars vegar og sérlögum hins vegar er varða ákveðna hópa erlendra starfsmanna.

Í fyrri lögunum er að finna reglur um útgáfu atvinnuleyfa vegna atvinnupátttöku ríkisborgara 3ju ríkja hér á landi, þ.e. þeirra ríkja sem ekki eru aðilar að hinu Evrópska efnahagssvæði (EES), en í síðari flokknum eru lagareglur sem snúa sérstaklega að heimildum EES-ríkisborgara (og EES-fyrirtækja) til að koma hingað til lands í þeim tilgangi að taka hér þátt í atvinnu- og viðskiptalífi á jafnréttisgrundvelli á við innlenda aðila.

#### 3.1 Erlendir starfsmenn í beinni ráðningu hjá innlendum fyrirtækjum

##### ▪ EES-ríkisborgarar

Atvinnuréttindi útlendinga á íslenskum vinnumarkaði hafa á undanförunum árum verið rýmkuð mjög mikið og skiptir þar mestu aðild Íslands að samningum um hið Evrópska efnahagssvæði (EES) og ákvæðum hans um frjálsa för launafólks.

Hið Evrópska efnahagssvæði samanstendur af aðildarríkjum Evrópusambandsins (ESB) annars vegar og aðildarríkjum EFTA (að Sviss undanskildu) hins vegar.

Aðildarríki ESB eru í dag 27 talsins: Austurríki, Belgía, Bretland, Búlgaría, Danmörk, Eistland, Finnland, Frakkland, Grikkland, Holland, Írland, Ítalía, Kýpur, Lettland, Litháen, Lúxemborg, Malta, Portúgal, Pólland, Rúmenía, Slóvakía, Slóvenía, Spánn, Svíþjóð, Tékkland, Ungverjaland og Þýskaland.

EFTA-ríkin eru 4: Ísland, Noregur, Liechtenstein og Sviss.

Samkvæmt ákvæðum EES-samningsins hafa launamenn sem eru ríkisborgarar í einhverju aðildarríki EES-samningsins frelsi til að koma hingað til lands, leita hér að atvinnu og ráða sig til starfa. Fyrirtæki sem ráða þá til starfa þurfa ekki að sækja um atvinnuleyfi vegna þeirra til Vinnumálastofnunar.

Nánar er fjallað um atvinnuréttindi EES-borgara hér á landi í lögum um frjálsan atvinnu- og búseturétt launafólks innan Evrópska efnahagssvæðisins nr. 47/1993.



## Erlent launafólk á íslenskum vinnumarkaði

### ▪ EES-ríkisborgarar frá hinum nýju aðildarríkjum ESB í Austur-Evrópu<sup>1</sup>

Ákvæði EES-samningsins um frjálsa för launafólks gilda einnig um launamenn frá nýjum aðildarríkjum Evrópusambandsins í Austur-Evrópu, að því undanskyldu að atvinnurekanda ber að tilkynna Vinnumálastofnun um ráðningu þeirra innan 10 daga.

Í tilkynningunni skal koma fram:

- Nafn atvinnurekanda, kennitala og heimilisfang.
- Nafn launamanns, kennitala og aðsetur hans hér á landi.
- Ráðningasamningur þar sem sýnt er fram á að laun og önnur starfskjör séu tryggð samkvæmt íslenskum lögum og kjarasamningum.

Þessi sérregla gildir til 1. maí 2009.

Vinnumálastofnun er heimilt að leggja dagsektir á atvinnurekendur láti þeir hjá líða að tilkynna um ráðningu launamanna frá þessum ríkjum til stofnunarinnar.

### ▪ Ríkisborgarar 3ju ríkja<sup>2</sup>

Atvinnurekandi sem hyggst ráða ríkisborgara 3ja ríkis til starfa, þ.e. launamann frá ríki sem er utan EES-svæðisins, er skylt að sækja um atvinnuleyfi vegna þeirrar ráðningar til Vinnumálastofnunar. Atvinnurekanda ber að leggja fram ráðningarsamning til staðfestingar á því að um tímabundna ráðningu sé að ræða og þarf samningurinn að vera undirritaður af báðum aðilum hans.

Hinum erlenda launamanni er óheimilt að koma hingað til lands og hefja störf fyrir en Vinnumálastofnun hefur gefið út atvinnuleyfi vegna hans. Það er jafnframt skilyrði að Útlendingastofnun hafi veitt hinum erlenda ríkisborgara dvalarleyfi.<sup>3</sup>

Útgáfa atvinnuleyfa til ríkisborgara 3ju ríkja byggir á stefnu sem stjórnvöld marka hverju sinni á grundvelli laga um atvinnuréttindi útlendinga. Miklar skorður eru lagðar um þessar mundir við útgáfu nýrra atvinnuleyfa vegna ríkisborgara 3ju ríkja.

Um skilyrði fyrir útgáfu atvinnuleyfa til ríkisborgara þriðju ríkja er fjallað í lögum um atvinnuréttindi útlendinga nr. 9772002, einkum 7. gr.

<sup>1</sup> Með nýju aðildarríkjunum er átt við Eistland, Lettland, Litháen, Pólland, Ungverjaland, Tékkland, Slóvakíu og Slóveníu.

<sup>2</sup> Fram til 1. janúar 2009 gilda sömu reglur um íbúa frá Búlgaríu og Rúmeníu.

<sup>3</sup> Sjá lög nr. 97/2002 um atvinnuréttindi útlendinga.



## Erlent launafólk á íslenskum vinnumarkaði

### 3.2 Evrópsk fyrirtæki sem senda starfsmenn sína hingað til lands

Fyrirtækjum sem eru skráð í öðrum aðildarríkjum EES, þ.m.t. nýjum aðildarríkjum ESB í Austur-Evrópu, er heimilt samkvæmt EES-samningnum að veita þjónustu hér á landi á jafnræðisgrundvelli við innlend fyrirtæki.

Í framkvæmd er þessi heimild fyrst og fremst nýtt af erlendum verktakafyrirtækjum og starfsmannaleigum við sölu á þjónustu til innlendra verkkaupa í byggingariðnaði.

Samkvæmt EES-samningnum er fyrirtækjum í þessum flokki heimilt að senda eigin starfsmenn hingað til lands til tímabundinna starfa ef þau telja það nauðsynlegt og/eða viðskiptasamningar þeirra við innlenda verkkaupa kallar á það.

Þessi réttur nær ekki aðeins til EES-ríkisborgara heldur einnig til ríkisborgara 3ju ríkja sem eru í starfsliði viðkomandi fyrirtækis. Í síðara tilvikinu verður fyrirtækið að leggja fram upplýsingar hjá Vinnumálastofnun er staðfesta að viðkomandi starfsmenn hafi gilt atvinnuleyfi í heimaríki sínu á EES-svæðinu.<sup>4</sup>

Um starfskjör hinna erlendu starfsmanna er fjallað í lögum um réttindi og skyldur erlendra fyrirtækja sem senda starfsmenn tímabundið til Íslands og starfskjör starfsmanna þeirra, nr. 45/2007.

---

<sup>4</sup> Sömu reglur gilda að þessu leyti um svissneska ríkisborgara og Færeyinga.



## 4. Dvalarréttindi

### 4.1 EES-ríkisborgarar

EES-ríkisborgarar, þ.m.t. þeir sem kom frá nýju aðildarríkjunum í Austur-Evrópu, verða að sækja um dvalarleyfi til Útlendingastofnunar hyggist þeir dvelja hér við störf lengur en þrjá mánuði. Ef dvöl þeirra er til styttri tíma þá er þess ekki þörf.

EES-dvalarleyfi sem gefið er út í fyrsta sinn eru að jafnaði gefin út til fimm ára. Ef starfi er hins vegar ætlað að standa lengur en þrjá mánuði en skemur en eitt ár er leyfi gefið út til samsvarandi tíma.

Með umsókn um dvalarleyfi þarf að fylgja:

- Passamynd
- Ljósrit úr vegabréfi
- Kennitala útgefin af Þjóðskrá (Skila þarf inn staðfestingu frá Þjóðskrá til Útlendingastofnunar).
- Staðfesting frá atvinnurekanda – ráðningarsamningur þar sem fram kemur starfshlutfall og tímabil ráðningar.

Sams konar reglur gilda um starfsmenn erlendra verktakafyrirtækja og starfsmannaleiga frá EES-svæðinu.

Um dvalarréttindi útlendinga sem falla undir EES-samninginn er nánar fjallað í lögum um útlendinga nr. 96/2002, einkum í VI. kafla þeirra.

### 4.2 Ríkisborgarar 3ju ríkja

Útlendingastofnun er heimilt samkvæmt lögum um útlendinga og stefnu stjórnvalda í málefnum útlendinga hverju sinni að veita ríkisborgara 3ja ríkis dvalarleyfi hér á landi, að fenginni umsókn, ef:

1. framfærsla hans, sjúkratrygging og húsnæði er tryggt, samkvæmt nánari reglum sem dómsmálaráðherra setur,
2. skilyrðum fyrir dvalarleyfi, sem sett eru í reglum dómsmálaráðuneytis er fullnægt, og
3. ekki liggja fyrir atvik sem valdið geta því að honum verði meinuð landgangi hér á landi eða dvöl samkvæmt öðrum ákvæðum laganna.

Eftirfarandi gögn þurfa að fylgja umsókn:

Umsókn um atvinnuleyfi, ráðningarsamningur, passamynd, ljósrit úr vegabréfi, sakavottorð, sjúkratrygging (trygging að lágmarki 2.000.000 ísl. kr. skal lögð fram



## **Erlent launafólk á íslenskum vinnumarkaði**

frá váttryggingafélagi með starfsleyfi hér á landi), umboð sem umsækjandi veitir aðstandanda eða öðrum aðila héraðs til að sjá um mál hans hér á landi, húsnæðisvottorð er staðfestir að umsækjandi hefur tryggt húsnæði þann tíma sem dvalarleyfisumsókn hans tekur til.

Eftir komu til landsins ber útlendingi að:

- skrá heimilisfang sitt hjá Þjóðskrá.
- skila inn læknisvottorði til Útlendingastofnunar (ef erlent læknislæknisvottorð hefur ekki verið samþykkt af sóttvarnarlækni).

Að þeim skilyrðum uppfylltum er leyfið gefið út og það sent til sýslumannsembætta/lögregluvalda í því umdæmi sem útlendingur hefur heimilisfestu og er tilkynning þess efnis send útlendingi. Upphaf dvalar miðast við útgáfudag dvalarleyfis.

Um dvalaréttindi ríkisborgara 3ju ríkja er nánar fjallað í lögum um útlendinga nr. 96/2002, m.a. 9. til 11. gr. þeirra laga.

Um þýðingu lögheimilisskráningar fyrir sjúkratryggingar sjá umfjöllun í kafla 6.5. um erlenda ríkisborgara og almannatryggingar.



## 5. Laun og önnur starfskjör

Kjarasamningar stéttarféлага og atvinnurekanda hafa almennt gildi á íslenskum vinnumarkaði. Þessi regla er lögfest í 1. gr. laga um starfskjör launafólks nr. 55/1980 en þar segir:

*„Laun og önnur starfskjör, sem aðildarsamtök vinnumarkaðarins semja um, skulu vera lágmarkskjör, óháð kyni, þjóðerni eða ráðningartíma fyrir alla launamenn í viðkomandi starfsgrein á svæði því er samningurinn tekur til. Samningar einstakra launamanna og atvinnurekanda um lakari kjör en hinir almennu kjarasamningar ákveða skulu ógildir.“*

Samkvæmt orðanna hljóðan mælir reglan fyrir um jafnræði á vinnumarkaði án tillits til þess af hvaða þjóðerni hlutaðeigandi launamenn eru. Hún stuðlar auk þess að því að fyrirtæki í sömu starfsgreinum kaupi vinnuaflið til sinnar atvinnustarfsemi á sömu eða sambærilegum kjörum.

Til þessarar meginreglu er vísað og hún nánar útfærð í lögum sem fjalla sérstaklega um réttindi erlends launafólks á íslenskum vinnumarkaði.

Laun og önnur starfskjör erlendra starfsmanna ráðast að nokkru af því á hvaða forsendum þeir starfa hér á landi og hvernig ráðningarformi þeirra og atvinnurekanda þeirra er háttað. Hér er nánar tiltekið átt við það hvort hinir erlendu starfsmenn séu:

- í beinu ráðningarsambandi hjá innlendum fyrirtækjum eða,
- starfsmenn erlendra verktakafyrirtækja eða starfsmannaleiga.

Sú löggjöf sem hér er vísað til hefur að geyma mismunandi útfærslur á skyldum atvinnurekanda gagnvart hinum erlendum starfsmönnum. Það sem skiptir þó meginmáli er að löggjöfin hvílir í öllum tilvikum á þeirri meginreglu sem vísað er til hér að framan, sbr. 1. gr. laga um starfskjör launafólks.

### 5.1 Starfsmenn í beinu ráðningarsambandi hjá innlendum fyrirtækjum

#### ▪ EES-ríkisborgarar

Samkvæmt EES-samningnum er óheimilt að láta starfsmann frá öðru EES-ríki en þess sem hann starfar í, gjalda þjóðernis síns varðandi laun og önnur starfskjör.<sup>5</sup> EES-ríkisborgarar njóta þ.a.l. sömu réttarstöðu og innlent launafólk samkvæmt kjarasamningum og lögum á íslenskum vinnumarkaði.

<sup>5</sup> Sjá lög um frjálsan atvinnu- og búseturétt launafólks innan Evrópska efnahagssvæðisins, nr. 47/1993, 7. gr.



## Erlent launafólk á íslenskum vinnumarkaði

Öll ákvæði í kjarasamningum eða ráðningarsamningum er varða aðgang að atvinnu og öll önnur starfsskilyrði eða uppsagnarákvæði eru ógild og að engu hafandi að svo miklu leyti sem þau mæla fyrir um eða heimila mismunun launafólks sem eru ríkisborgarar annarra EES-ríkja.

Ákvæði EES-samningsins um bann við mismunun launafólks á grundvelli þjóðernis hefur m.a. þau áhrif að atvinnurekandi sem greiðir starfsmönnum sínum uppbætur á laun umfram lágmarksákvæði kjarasamnings verður að útdeila slíkum uppbótum til starfsmanna sinna án tillits til þjóðernis þeirra. Atvinnurekanda ber að sama skapi að taka tillit til starfstíma sem starfsmenn hans eiga að baki í öðrum EES-ríkjum hafi slíkt áhrif á launakjör samkvæmt gildandi kjarasamningi eða launakerfi viðkomandi atvinnurekanda.

### ▪ Ríkisborgarar 3ju ríkja

Í lögum um atvinnuréttindi útlendinga kemur sú regla að ríkisborgarar 3ju ríkja sem hér starfa á grundvelli atvinnuleyfis skuli njóta launa og annarra starfskjara samkvæmt kjarasamningi og lögum til jafns á við vinnufélaga sína í sömu störfum.

Í skilningi laga hafa ríkisborgarar 3ju ríkja, sem fengið hafa atvinnuleyfi til að starfa á íslenskum vinnumarkaði, sömu réttarstöðu og EES-ríkisborgarar.

## 5.2 Starfsmenn erlendra verktakafyrirtækja eða starfsmannaleiga

Um skyldur erlendra fyrirtækja sem senda starfsmenn tímabundið hingað til lands gilda lög um réttindi og skyldur erlendra fyrirtækja sem senda starfsmenn tímabundið til Íslands og starfskjör starfsmanna þeirra, nr. 45/2007. Lögin byggja á meginreglu 1. gr. laga um starfskjör launafólks.

Í lögnum er fjallað um réttarstöðu erlendra launamanna sem eru í beinu ráðningarsambandi hjá erlendu fyrirtæki sem sendir þá hingað til lands vegna viðskipta sem þau annað hvort ráðgera að stofna til eða sem þau hafa þegar stofnað til með samningi við innlend fyrirtæki.

Fyrirfram er gert ráð fyrir því að hinir erlendu starfsmenn starfi hér einungis í skamman tíma. Þetta tímabil er hins vegar ekki skilgreint í lögnum og því ekki fyrirfram hægt að útiloka að það geti verið allt að eitt ár eða jafnvel lengra.

Lögin hafa að geyma þann fyrirvara að starfskjör hinna erlendu starfsmanna kunna að vera betri samkvæmt þeim samningum og/eða reglum sem gilda í heimaríkjum viðkomandi starfsmanna. Hvort svo er ræðst almennt af því hvort



## Erlent launafólk á íslenskum vinnumarkaði

Þeir koma frá svokölluðum „hálaunalöndum“ eða „láglaunalöndum“. Uppruna fyrirtækja hvað þetta varðar ber þó einungis að skoða sem vísbendingu um kjör hinna erlendu starfsmanna.

Ef í ljós kemur að kjör hinna erlendu starfsmanna eru betri en samkvæmt íslenskum kjarasamningum og lögum, þá halda þeir að sjálfsögðu sínum kjörum þann tíma sem þeir eru að störfum hér á landi.

Að öðrum kosti verður að samræma starfskjör þeirra þeim reglum sem hér gilda samkvæmt lögum og kjarasamningum.

Nánar tiltekið skulu hinir erlendu starfsmenn, meðan þeir starfa hér landi, njóta kjara sem byggja á eftirfarandi lögum:

1. Lög nr. 55/1980, um starfskjör launafólks, 1. gr., að því er varðar lágmarkslaun og aðra launaþætti, yfirvinnugreiðslur, réttindi til orlofs, hámarksvinnutíma og lágmarkshvíldartíma.
2. Lög nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum.
3. Lög nr. 30/1987, um orlof.
4. Lög nr. 95/2000, um fæðingar- og foreldraorlof, 11., 29. og 30. gr.
5. Lög nr. 96/2000, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, auk annarra ákvæða um bann við mismunun.

### ▪ **Veikinda- og slysaréttur**

Í lögunum er sérstaklega kveðið á um réttindi starfsmanna til launa í veikinda- og slysatilvikum og um skyldur fyrirtækja til að slysatryggja starfsmenn sína meðan þeir eru við störf hér á landi.

### ▪ **Ferðakostnaður**

Óheimilt er að reikna greiðslur vegna kostnaðar sem hið erlenda fyrirtæki hefur lagt út fyrir vegna ferða starfsmanns, gistingar og uppihalds inn í kröfur hans um lágmarkslaun samkvæmt framansögðu.

### ▪ **Betri starfskjör í heimaríki**

Eins og áður segir gilda þessar reglur með fyrirvara um betri starfskjör hins erlenda starfsmanns samkvæmt ráðningarsamningi við hlutaðeigandi fyrirtæki, kjarasamningi eða löggjöf í því ríki þar sem hann starfar að jafnaði.



## Erlent launafólk á íslenskum vinnumarkaði

### 5.3 Starfsréttindi

Ef hinn erlendi starfsmaður er ráðinn til að vinna störf hér á landi sem iðnréttindi þarf til samkvæmt lögum verður að sækja um viðurkenningu á starfsréttindum hans til menntamálaráðuneytisins. Ráðuneytið veitir nánari upplýsingar um það hvernig ber að standa að slíku en einnig er nauðsynlegt að hafa samband við það félag iðnaðarmanna sem hlut á að máli.

Sjá nánar iðnaðarlög nr. 42/1978 með síðari breytingum og reglur um gagnkvæma viðurkenningu á starfi og starfsþjálfun í iðnaði í öðru EES-ríki.



## 6. Skyldur fyrirtækja gagnvart stjórnvöldum

Fyrirtæki sem hafa erlenda starfsmenn í sinni þjónustu bera ýmsar skyldur vegna þeirra gagnvart hinu opinbera, umfram þær almennu skyldur sem á þeim hvíla sem atvinnurekendum lögum samkvæmt.

Skýringin fyrir þessu er í fyrsta lagi sú staðreynd að um erlenda ríkisborgara er að ræða og íslenska ríkinu því rétt og skylt að krefjast þess að þeir séu skráðir hjá þar til bærum stofnunum.

Í öðru lagi verður að skrá upplýsingar um veru þeirra í íslensku samfélagi og á íslenskum vinnumarkaði þannig að hægt sé í tíma að hefja innheimtu opinberra gjalda af launum þeirra og skapa þeim um leið stöðu við að ávinna sér félagsleg réttindi til jafns við innlenda launamenn.

Reglur um skráningu erlendra starfsmanna, sem og erlendra fyrirtækja, styðja við það markmið verkalýðhreyfingarinnar að koma í veg fyrir að erlendir starfsmenn séu ekki á öðrum og lakari launakjörum en kjarasamningar og lög bjóða.

Eins og kunnugt er eru óskráðir erlendir starfsmenn líklegri en aðrir til að lenda í því að vera notaðir af fyrirtækjum til félagslegra undirboða. Það er þess vegna mjög mikilvægt að hlutaðeigandi opinberar stofnanir, einkum þær sem hafa vinnumarkaðsmál á sinni könnu, gangi fast eftir því að viðkomandi fyrirtæki uppfylli skyldur sínar.

Þær opinberu stofnanir ríkisins sem hér skipta einkum máli eru:

- Vinnumálastofnun
- Útlendingastofnun
- Þjóðskrá
- Skattyfirvöld
- Tryggingastofnun ríkisins

### 6.1 Vinnumálastofnun

Eftirlit Vinnumálastofnunar með erlendu launafólki og fyrirtækjum byggir á tveimur meginstoðum.

Í fyrsta lagi á lögum um atvinnuréttindi útlendinga nr. 97/2002, en þau lög fjalla einkum um atvinnuréttindi ríkisborgara 3ju ríkja hér á landi.

Í öðru lagi á lögum nr. 45/2007 um réttindi og skyldur erlendra fyrirtækja sem senda starfsmenn tímabundið til Íslands og starfskjör starfsmanna þeirra og lögum um starfsmannaleigur nr. 139/2005.



## Erlent launafólk á íslenskum vinnumarkaði

Þá hafa ákvæði stjórnslulaga nr. 37/1993 einnig þýðingu við meðferð og afgreiðslu mála.

### ▪ Erlend verktakafyrirtæki og starfsmannaleigur

Samkvæmt lögum um réttindi og skyldur erlendra fyrirtækja sem senda starfsmenn tímabundið til Íslands og starfskjör starfsmanna þeirra nr. 45/2007, ber fyrirtækjum sem hyggjast veita þjónustu hér á landi samtals lengur en tíu virka daga á hverjum tólf mánuðum að veita Vinnumálastofnun eftirfarandi upplýsingar eigi síðar en átta virkum dögum áður en þjónustan er veitt í hvert skipti:

1. Nafn fyrirtækis ásamt upplýsingum um staðfestu þess í heimaríki þar sem fram kemur nafn fyrirsvarsmanns fyrirtækis, heimilisfang í heimaríki, tegund þjónustunnar sem veita skal og virðisaukaskattsnúmer, eða önnur sambærileg heimild um starfsemi í heimaríki sem sýnir fram á að fyrirtækið starfi löglega í heimaríki í viðkomandi starfsgrein samkvæmt lögum þess ríkis, ásamt nafni notendafyrirtækis og kennitölu, eða öðru sambærilegu auðkenni þess.
2. Yfirlit yfir starfsmenn sem starfa munu á vegum fyrirtækisins hér á landi þar sem fram kemur nafn, fæðingardagur, heimilisfang í heimaríki, ríkisfang, upplýsingar um að viðkomandi starfsmenn njóti almannatryggingaverndar í heimaríki (E-101), dvalarstaður og áætlaður dvalartími hér á landi og starfsréttindi eftir því sem við á.
3. Gildi atvinnuleyfa starfsmanna í heimaríki þegar um er að ræða starfsmenn sem ekki eru EES-ríkisborgarar.
4. Staðfestingu þess að starfsmenn hér á landi njóti slysatrygginga skv. 7. gr. laganna.
5. Aðrar þær upplýsingar sem Vinnumálastofnun kann að óska eftir, svo sem afrit af þjónustusamningum og ráðningarsamningum, til að ganga úr skugga um að fyrirtækið veiti sannanlega þjónustu hér á grundvelli samningsins um Evrópska efnahagssvæðið og að um sé að ræða starfsmenn fyrirtækisins.

### ▪ Sérstakur fulltrúi

Fyrirtæki sem veitir þjónustu á Íslandi samtals lengur en fjórar vikur á hverjum tólf mánuðum skal hafa fulltrúa hér á landi. Ekki er skylt að tilnefna fulltrúa ef færri en sex starfsmenn starfa að jafnaði hér á landi á vegum fyrirtækis.



## Erlent launafólk á íslenskum vinnumarkaði

Tilkynna skal Vinnumálastofnun um nafn og kennitölu eða fæðingardag ásamt lögheimili eða dvalarstað fulltrúa fyrirtækisins hér á landi átta virkum dögum áður en starfsemi þess hefst hér á landi. Skipti fyrirtækið um fulltrúa meðan það hefur starfsemi hér á landi skal tilkynna um skiptin til Vinnumálastofnunar án ástæðulausrar tafar.

Fulltrúi fyrirtækisins kemur fram fyrir hönd þess og ber ábyrgð á að veita stjórnvöldum upplýsingar samkvæmt lögum þessum sem og þær upplýsingar sem fyrirtækinu er skylt að veita á grundvelli 2. gr. laga nr. 55/1980, um starfskjör launafólks.

Hann hefur einnig umboð til að taka við stjórnvaldsákvörðun eða eftir atvikum stefnu þannig að bindandi sé að lögum fyrir fyrirtækið.

Fyrirtæki er óheimilt að veita þjónustu hér á landi hafi það látið hjá líða að tilkynna um fulltrúa sinn til Vinnumálastofnunar.

### ▪ **Kaupandi þjónustunnar (notendafyrirtækið)**

Kaupanda þjónustunnar (notendafyrirtækinu) er skylt að óska eftir skriflegri staðfestingu um að hið erlenda fyrirtæki hafi sinnt tilkynningarskyldu sinni til Vinnumálastofnunar áður en þjónustan er veitt.

Verði fyrirtækið ekki við þeirri beiðni skal tilkynna um það til Vinnumálastofnunar.

### ▪ **Undanþága frá upplýsingaskyldu fyrirtækis**

Þegar um er að ræða þjónustu sem felur í sér sérhæfða samsetningu, uppsetningu, eftirlit eða viðgerð tækja og er ekki ætlað að vara lengur en fjórar vikur á hverjum tólf mánuðum þarf fyrirtæki ekki að veita Vinnumálastofnun upplýsingar samkvæmt framansögðu.

Vinnumálastofnun getur engu að síður krafist viðkomandi fyrirtæki um upplýsingar í þágu eftirlits skv. 13. gr. laganna.

### ▪ **Starfsmannaleigur – sérreglur**

Starfsmannaleigum, innlendum sem erlendum, er óheimilt að starfa hér á landi, nema að undangenginni skráningu hjá Vinnumálastofnun.<sup>6</sup>

Tilkynna þarf nafn leigunnar og önnur helstu auðkenni.

<sup>6</sup> Starfsmannaleigum sem ekki hafa staðfestu á Evrópska efnahagssvæðinu er óheimilt að veita hér þjónustu.



## Erlent launafólk á íslenskum vinnumarkaði

Hafi starfsmannaleigan staðfestu í öðru EES-ríki gilda þær reglur sem að framan greinir.

Vinnuálastofnun heldur skrá yfir starfsmannaleigur sem hafa tilkynnt sig og birtir hana á heimasíðu sinni.

### 6.2 Útlendingastofnun

Sjá nánari umfjöllun í kafla 3 um dvalarleyfi til EES-ríkisborgara annars vegar og ríkisborgara 3ju ríkja hins vegar.

### 6.3 Þjóðskrá

Þjóðskrá ber ábyrgð á útgáfu á kennitölum og heldur skrá yfir lögheimili manna.

Framkvæmdin er almennt sú að atvinnurekandi sækir um kennitölu vegna erlendra starfsmanna sinna til Þjóðskrár á sama tíma og umsókn um dvalarleyfi er skilað til Útlendingastofnunar. Gildir þetta fyrirkomulag jafnt um EES-ríkisborgara og ríkisborgara 3ju ríkja.

Fylgigögn með umsókn um kennitölu eru: ljósrit af vegabréfi þar sem fram kemur mynd af viðkomandi aðila og nafn. Ekkert gjald er tekið fyrir útgáfu kennitölu.

Samkvæmt lögum um lögheimili nr. 21/1990 skal hver sá sem dvelst eða ætlar að dveljast á Íslandi í sex mánuði eða lengur eiga lögheimili hér á landi. Sá sem dvelst eða ætlar að dveljast í landinu vegna atvinnu eða náms í þrjá mánuði eða lengur má þó eiga lögheimili hér. Heimila má tímabundna skráningu lögheimilis í starfsmannabústað, sbr. lög nr. 67/2007.

Skráning erlendra ríkisborgara til lögheimils hér á landi er afar mikilvæg svo þeir geti strax byrjað að ávinna sér rétt til sjúkratrygginga samkvæmt lögum um almannatryggingar. Iðgjöld til almannatrygginga (tryggingagjaldið) samkvæmt lögum um almannatryggingar, nr. 117/1993, eru lögð á menn á sömu stöðum og tekjuskattur er á lagður eftir íbúaskrá 1. desember hvert ár, sbr. lög um tekjuskatt, nr. 90/2003.

### 6.4 Skattfyrivöld

Atvinnurekendur sem hafa erlenda starfsmenn í sinni þjónustu hér á landi bera sömu skyldur gagnvart skattfyrivöldum og vegna innlendra starfsmanna.



## Erlent launafólk á íslenskum vinnumarkaði

Í tilviki erlendra starfsmanna er fyrsta skref að sækja um kennitölu hjá þjóðskrá og síðan er sótt um skattkort hjá skattstjóra. Í mörgum tilvikum er það atvinnurekandinn sem annast þetta.

Atvinnurekendum ber samkvæmt lögum um staðgreiðslu opinberra gjalda að standa skil á launatengdum sköttum af starfsmönnum sínum, svo sem afdreginni staðgreiðslu og tryggingagjaldi.

Um skyldur fyrirtækja sem hafa erlenda starfsmenn í vinnu er að öðru leyti vísað á upplýsingar á heimasíðu RSK. Sjá þar m.a. orðsendingu RSK nr. 4/2007 „Ertu með erlenda starfsmenn í vinnu?“.

### 6.5 Tryggingastofnun ríkisins

Í lögum um almannatryggingar er fjallað um:

1. Lífeyrstryggingar.
2. Slysstryggingar.
3. Sjúkratryggingar.

Samkvæmt lögnum er meginreglan sú að þeir einstaklingar eru tryggðir sem hafa hér búsetu að uppfylltum öðrum skilyrðum laganna. Með búsetu er átt við lögheimili í skilningi lögheimilislaga. Í tilviki slysstrygginga nægir hins vegar að hinn slasaði hafi verið við störf hér á landi.

- **Sjúkratryggingar.** Sjúkratryggður er sá sem hefur verið búsettur á Íslandi, a.m.k. síðustu sex mánuðina áður en bóta er óskað úr sjúkratryggingum, nema annað leiði af milliríkjasamningum.<sup>7</sup>
- **Slysstryggingar.** Slysstryggðir eru launþegar sem starfa hér á landi Slysstryggingar taka til slysa við vinnu. Sex mánaða búseta er ekki skilyrði fyrir tryggingavernd slysstrygginga.
- **Lífeyrstryggingar.** Lífeyrstryggingar taka til ellilífeyris, örorkulífeyris, aldurstengdrar örorkuuppbóta, tekjutryggingar, örorkustyrks og barnalífeyris.

Réttarstaðan á þessu sviði er talsvert flókin og hefur þar m.a. áhrif hvort hinn erlendi ríkisborgari er í beinu ráðningarsambandi hjá innlendu fyrirtæki eða hvort um útsendan starfsmann í þjónustu erlends fyrirtækis (verktaka/starfsmannaleigu) er að ræða.<sup>8</sup>

<sup>7</sup> Sjá nánar reglugerð nr.1090/2006, um hlutdeild sjúkratryggðra í kostnaði vegna heilbrigðisþjónustu.

<sup>8</sup> Fjallað er um “samhæfingu” almannatrygginga EES-ríkja í reglugerð ráðsins (EBE) nr. 1408/71 um beiðingu almannatryggingareglna gagnvart launþegum, sjálfstætt starfandi einstaklingum og



## Erlent launafólk á íslenskum vinnumarkaði

### ▪ EES-borgari í beinu ráðningarsambandi hjá innlendu fyrirtæki

Í eftirfarandi dæmi er reynt að varpa ljósi á það hve réttarstaða erlendra ríkisborgara getur verið óviss gagnvart sjúkratryggingum almannatrygginga. Notað er dæmi um pólskan launamann sem kemur hingað til tímabundinna starfa:

1. Ef hann er sjúkratryggður í Póllandi (miðað er við atvinnuþátttöku þar í landi en ekki búsetu) og hyggst vera það áfram þann tíma sem hann er við störf hér á landi, þá á hann rétt á því að fá útgefið svokallað „evrópskt sjúkratryggingakort“ frá pólskum stjórnvöldum (áður E-111). Þurfi hann að leita aðstoðar hjá heilsugæslunni hér á landi framvísar hann þessu korti og þarf þá ekki að greiða fullt verð fyrir þjónustuna.

2. Ef hann hins vegar skráir sig út úr almannatryggingakerfinu í Póllandi þá getur hann tekið með sér vottorð E-104 en það geymir staðfestingu á tryggingatímabilum hans þar í landi. Honum ber að framvísa þessu vottorði hjá Tryggingastofnun og telst þá sjúkratryggður hér á landi. Hann þarf m.ö.o. ekki að bíða í 6 mánuði þar til að hann nýtur sjúkratryggingar hér á landi. Hafi hann verið atvinnulaus í Póllandi þá á hann ekki rétt á slíku vottorði og verður að hafa hér skráð lögheimili í a.m.k 6 mánuði þar til hann telst sjúkratryggður.<sup>9</sup>

„Vandinn“ við þessa aðferð er sá að hann verður að flytja lögheimili sitt hingað til lands og skrá það hjá Þjóðskrá. Meðan umsókn um dvalarleyfi bíður afgreiðslu hjá Útlendingastofnun (2-3 mánuðir) þá er hann skráður á utangarðsskrá sem þýðir að Tryggingastofnun getur ekki staðfest réttarstöðu hans gagnvart sjúkratryggingum á grundvelli vottorðs E-104. Þurfi hann að leita til heilsugæslunnar á þessu tímabili verður hann að greiða fullt gjald fyrir þá þjónustu, en getur þó sótt um endurgreiðslu á þeim kostnaði þegar lögheimilisskráningin er komin í gegn.

Það fer því eftir aðstæðum viðkomandi launamanns hvor leiðin verður fyrir valinu. Í mörgum tilvikum er besta lausnin sú að atvinnurekandinn kaupi sjúkratryggingu hjá sínu tryggingafélagi þannig að starfsmaðurinn sé að fullu sjúkratryggður fyrstu 6 starfsmánuði hér á landi. Einnig má byrja umsóknarferlið gagnvart Útlendingastofnun með góðum fyrirvara áður en viðkomandi starfsmaður kemur hingað til lands.

---

aðstandendum þeirra sem flytjast á milli aðildarríkja og reglugerð ráðsins (EBE) nr. 574/72 sem kveður á um framkvæmd reglugerðar (EBE) nr. 1408/71, með síðari breytingum.

<sup>9</sup> Í ákveðnum tilvikum er heimilt að veita ótryggðum einstaklingum undanþágur frá því skilyrði laga nr. 117/1993 um almannatryggingar um að einstaklingar hafi verið búsettir á Íslandi í sex mánuði áður en þeir teljist sjúkratryggðir, m.a. þegar um er að ræða nauðsynlega þjónustu í skyndilegum sjúkdómstíflum. Sjá nánar 8. gr. reglugerðar nr. 463/1999, um framkvæmd almannatrygginga og skráningu í tryggingaskrá.



## Erlent launafólk á íslenskum vinnumarkaði

### ▪ Útsendir starfsmenn erlenda verktakafyrirtækja / starfsmannaleiga

Útsendir starfsmenn njóta ákveðinnar sérstöðu á þessu sviði. Þeim er heimilt að hafa með sér vottorð E-101 frá þar til bærrí stofnun almannatrygginga í sínu heimaríki er staðfestir að þeir verði tryggðir áfram þar í landi þann tíma sem þeir verða við störf hér á landi.

Fyrir atvinnurekandann þýðir þetta að hann greiðir áfram lögboðin tryggingagjöld af viðkomandi starfsmanni í hans heimalandi. Verða sambærileg gjöld því ekki innheimt af honum hér á landi, sbr. lög um tryggingagjald.

Skilyrði er að þeir séu í ráðningarsambandi við sinn atvinnurekanda þann tíma sem þeir eru hér á landi, njóti sannarlega tryggingarverndar í heimaríki sínu áður en þeir koma hingað til lands og starfstímabil þeirra hér á landi má ekki vera lengra en 12 mánuðir. Heimilt er að veita undanþágu frá síðasta skilyrðinu. Umsækjandi verður jafnframt að vera EES ríkisborgari. Undantekning frá þessari reglu er að finna í Norðurlandasamningi um almannatryggingar en hann tekur einnig til þriðja lands ríkisborgara. Um réttarstöðu annarra hópa ríkisborgara þriðju ríkja, sjá hér að neðan.

Framvísa ber vottorði E-101 hjá Tryggingastofnun ríkisins við komuna hingað til lands. Sama á við um önnur E vottorð samkvæmt framansögðu.

### ▪ Ríkisborgarar 3ju ríkja

Ríkisborgarar 3ju ríkja eru ekki sjúkratryggðir hér á landi fyrr en þeir hafa verið búsettir á Íslandi a.m.k. síðustu sex mánuðina áður en bóta er óskað úr sjúkratryggingum, sbr. 37. gr. laga um almannatryggingar nr. 117/1993. Með búsetu er átt við lögheimili í skilningi lögheimilislaga.<sup>10</sup>

Samkvæmt lögum um atvinnuréttindi útlendinga nr. 97/2002 er það skilyrði fyrir útgáfu atvinnuleyfis vegna ráðningar á ríkisborgara 3ja ríkis að atvinnurekandi kaupi sjúkratryggingu þannig að starfsmaðurinn njóti verndar til jafns við ákvæði almannatryggingalaga a.m.k. fyrstu 6 mánuði búsetu hans hér á landi.

Samkvæmt framansögðu haldast reglur um biðtíma eftir sjúkratryggingum skv. lögum um almannatryggingar og skilyrði laga um atvinnuréttindi útlendinga um kaup á sjúkratryggingu í hendur.

<sup>10</sup> Samkvæmt 1. gr. laga um lögheimili nr. 21/1990 skal skrá lögheimili manns þar sem hann hefur fasta búsetu. Eftir breytingu á lögheimilislögum, sbr. lög nr. 67/2007, má þjóðskrá heimila tímabundna skráningu lögheimilis í starfsmannabústað.



## Erlent launafólk á íslenskum vinnumarkaði

Eins og áður segir er með búsetu átt við lögheimili í skilningi lögheimilislaga. Það verður því að skrá lögheimili hins erlenda ríkisborgara hjá þjóðskrá strax við komu til landsins svo þetta 6 mánaða tímabili byrji strax að líða.

### 6.6 Samvinna opinberra stofnana

Fjöldgagn erlends launafólks og fyrirtækja hér á landi skapar aukin verkefni fyrir fjölmargar opinberar stofnanir. Vinnuálastofnun, Útlendingastofnun, Þjóðskrá, skattayfirvöld, Tryggingastofnun ríkisins og Vinnueftirlit ríkisins þurfa að miðla upplýsingum um réttindi og skyldur og fylgja því eftir að lög og reglur sem falla undir eftirlitssvið þeirra séu virtar. Náin og góð samvinna og samstarf opinberra stofnana er jafnframt mikilvæg til að tryggja sem best:

- Aðgengilega og samræmda upplýsingamiðlun um réttindi aðila og skyldur þannig að fyrirtækjum og einstaklingum sem vilja hafa sín mál í lagi sé gert það sem auðveldast.
- Samræmt og skilvirkt eftirlit með því að aðilar fylgi lögum og reglum og starfi hér með lögumætum hætti. Þar sem þekkingu og upplýsingum sem opinberir aðilar búa yfir er miðlað á milli hlutaðeigandi stofnana með skilvirkum og kerfisbundnum hætti.
- Að viðeigandi viðurlögum og refsingum sé beitt ef um brotastarfsemi er að ræða. Þar sem áhersla er lögð á skjóta og skilvirka meðferð mála, þannig að viðkomandi aðili hagnist ekki á brotinu.

#### ▪ Samvinna Vinnuálastofnunar við aðrar þar til bærar stofnanir

Eins og hér hefur komið fram bera atvinnurekendur sem hafa erlenda starfsmenn í sinni þjónustu ýmsar skyldur gagnvart Vinnuálastofnun. Þær skyldur geta eftir atvikum fallist í því að sækja verður um atvinnuleyfi vegna starfsmanna eða farið er fram á skráningu þeirra með öðrum hætti, auk þess sem skrá þarf erlend verktakafyrirtæki og starfsmannaleigur hjá stofnuninni. Allar ákvarðanir sem Vinnuálastofnum tekur á þessu sviði verða að eiga sér stoð í lögum og öll málsmeðferð að standast kröfur samkvæmt stjórnarsýslulögum.

Þær upplýsingar um erlenda starfsmenn og atvinnurekendur sem Vinnuálastofnun aflar og skráir varða ekki aðeins þá stofnun, heldur geta þær einnig komið öðrum stofnunum ríkisins að gagni. Því eru í þeirri löggjöf sem snýr að málefnum erlends launafólks ákvæði er heimila Vinnuálastofnun að miðla upplýsingum sem hún hefur aflað til annarra stjórnvalda. Með þessu fyrirkomulagi



## Erlent launafólk á íslenskum vinnumarkaði

er öðrum stofnunum ríkisins gert auðveldara að gegna lögbundnu eftirlitshlutverki sínu.

Það ákvæði sem gengur lengst í þessu efni er að finna í a. lið 16. gr. laga um atvinnuréttindi útlendinga nr. 97/2002. Þar segir að fái Vinnumálastofnun upplýsingar sem gefa til kynna að brotið sé gegn íslenskum lögum og reglum er stofnuninni heimilt að afhenda hlutaðeigandi eftirlitsstjórnvaldi eða lögreglu, eftir atvikum, upplýsingarnar. Í ákvæðinu er einnig gefin heimild fyrir því að upplýsingar Vinnumálastofnunar, Útlendingastofnunar, lögreglu og skattfyrvalda séu samkeyrðar í þeim tilgangi að kanna hvort atvinnurekendur sem hafa ráðið útlendinga til starfa hafi farið að lögum þessum enda sé um að ræða afmörkuð verkefni en ekki viðvarandi samkeyrslu. Að öðru leyti er vísað til laga um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga.

Þetta ákvæði er að finna í IV. kafla laganna en sá kafli hefur að geyma ýmis ákvæði og viðurlög sem náð geta til erlendra starfsmanna, sem eru í beinu ráðningarsambandi hjá fyrirtækjum hér á landi, hvort sem þeir eru EES-ríkisborgarar eða ríkisborgarar 3ja ríkis.

Til samanburðar þá segir í 8. gr. laga um réttindi og skyldur erlendra fyrirtækja sem senda starfsmenn tímabundið til Íslands og starfskjör starfsmanna þeirra nr. 45/2007, að Vinnumálastofnun skuli afhenda hlutaðeigandi stjórnvöldum, einkum skattfyrvöldum, Tryggingastofnun ríkisins, Útlendingastofnun, Vinnueftirliti ríkisins og Þjóðskrá, upplýsingar sem hún aflar samkvæmt lögum, eftir því sem við á.

Sérstök samvinna er milli Vinnumálastofnunar og Útlendingastofnunar vegna útgáfu atvinnu- og dvalarleyfa til ríkisborgara 3ju ríkja.

Hér verður að hafa það hugfast að opinberar stofnanir eru, líkt og Vinnumálastofnun bundnar af þeim lögum sem þær starfa eftir. Þetta gildir hvort sem í hlut eiga skattfyrvöld, Þjóðskrá, Útlendingastofnun eða Tryggingastofnun. Opinberum stofnunum er þannig ætlað að starfa með sjálfstæðum hætti, en undir yfirstjórn síns fagráðuneytis, að þeim málaflokki sem þeim hefur verið falin umsjá með.

Í sumum tilvikum eru þær ákvarðanir sem þessar stofnanir taka í málefnum borgaranna byggðar á og/eða háðar ákvörðunum sem aðrar opinberar stofnanir hafa áður tekið vegna sömu aðila í einhverjum öðrum lögbundnum tilgangi. Það er hins vegar mjög mismunandi hversu langt er gengið í því efni að tengja ákvarðanir ólíkrar stjórnvalda saman með þessum hætti.

Eitt einfalt dæmi um þessa tengingu er útgáfa skattkorta. Það er eitt af skilyrðum fyrir útgáfu skattkorts að hinn erlendi launamaður sé kominn með kennitölu sem



### **Erlent launafólk á íslenskum vinnumarkaði**

sótt hefur verið um til þjóðskrár. Útgáfa skattkorts er hins vegar ekki háð því að hinn erlendi starfsmaður hafi fengið dvalarleyfi útgefið hjá Útlendingastofnun skv. lögum um útlendinga eða að hið erlenda fyrirtæki sem hann vinnur fyrir hafi verið skráð hjá Vinnumálastofnun skv. lögum um réttindi og skyldur erlendra fyrirtækja sem senda starfsmenn tímabundið til Íslands og starfskjör starfsmanna þeirra.



## 7. Stéttarfélög – upplýsingamiðlun, eftirlit og eftirfylgni

Eitt af meginverkefnum stéttarfélaganna er að hafa eftirlit með því að atvinnurekendur haldi þá kjarasamninga sem hér gilda. Það eftirlit er í þágu alls launafólks án tillits til þjóðernis, ráðningarforms eða á hvaða forsendum það starfar hér á landi.

Þetta verkefni hvílir ekki aðeins á herðum stéttarféлага heldur bera atvinnurekendur og samtök þeirra einnig ábyrgð á þessu sviði. Það skýrist einfaldlega af því að kjarasamningur er samningur tveggja aðila, þ.e. stéttarfélags og atvinnurekanda (eða samtaka þeirra) og bera þeir báðir ábyrgð á því að honum sé framfylgt.

Mikilvægur þáttur í þessu starfi stéttarfélaganna er upplýsingamiðlun og ráðgjöf til erlendra starfsmanna úti á vinnustöðunum. Til að koma upplýsingum á framfæri til verkafólks er æskilegt að aðildarfélög ASÍ hafi, þar sem við á, samstarf um slíkar vinnustaðaheimsóknir. Þar sem því verður við komið er mikilvægt að félögin vinni fyrirfram upplýsingar um fjölda og þjóðerni erlendra starfsmanna á viðkomandi vinnustað og hafi þær meðferðis. Það gerir upplýsingamiðlunina markvissari. Verði því við komið er mikilvægt ef með í för er túlkur sem getur aðstoðað við upplýsingamiðlunina og samskipti fulltrúa stéttarfélagsins og erlendu starfsmannanna.

Mikilvægt er að íslenskir starfsmenn fái einnig upplýsingar um ástæðu heimsóknar og hvaða upplýsingar er verið að veita hinum erlendu starfsmönnum.

### 7.1 Heimildir stéttarféлага til að afla upplýsinga um kjör erlendra starfsmanna á vinnustöðum

Réttur stéttarféлага og trúnaðarmanna þeirra til að sinna eftirliti með framkvæmd kjarasamninga úti á vinnustöðum byggja á heimildum í lögum og kjarasamningum.

#### ▪ Trúnaðarmenn stéttarféлага

Trúnaðarmenn stéttarféлага eru fulltrúar stéttarfélaganna úti á vinnustöðunum. Það er hlutverk þeirra að gæta þess að gerðir kjarasamningar séu haldnir gagnvart starfsfólki, sbr. 9. gr. l. 80/1938.



## Erlent launafólk á íslenskum vinnumarkaði

Starfsmönnum er heimilt að snúa sér til trúnaðarmannsins með umkvartanir sínar yfir atvinnurekanda. Telji hann sig hafa ástæðu til að ætla, að gengið sé á rétt starfsmannsins eða stéttarfélagsins af hálfu atvinnurekandans, ber honum að rannsaka málið þegar í stað. Komist hann að þeirri niðurstöðu, að umkvartanir eða grunur hans hafi haft við rök að styðjast, ber honum að snúa sér til atvinnurekandans með kröfu um lagfæringu. Trúnaðarmönnum stéttarfélaga ber að gefa félagi því, sem hefur valið þá, skýrslu um umkvartanir starfsmanna strax og við verður komið. Enn fremur skulu þeir gefa félaginu skýrslu um það, sem þeir telja að atvinnurekandi hafi brotið af sér.

### ▪ Samkomulag um útlendinga á íslenskum vinnumarkaði

Með samkomulagi ASÍ og SA um útlendinga á íslenskum vinnumarkaði frá árinu 2004 voru trúnaðarmönnum og stéttarfélögum veittar auknar heimildir til að hafa eftirlit með starfskjörum erlendra starfsmanna. Með breytingum á lögum nr. 55/1980 var gildissvið samkomulagsins gert almennt vegna allra útlendinga sem starfa hér á landi.

Í samkomulaginu segir að sé rökstuddur grunur um brot gegn viðkomandi kjarasamningi eða lögum sem varða starfskjör erlends launafólks hafi trúnaðarmaður á grundvelli samkomulagsins rétt á að yfirfara gögn um laun eða önnur starfskjör þeirra erlendu starfsmanna sem kjarasamningur tekur til og starfa hjá viðkomandi vinnuveitanda og eftir því sem við á um starfsréttindi þeirra sem eru í störfum sem slíkra réttinda er krafist.

Sé ekki trúnaðarmaður á vinnustað hefur fulltrúi viðkomandi stéttarfélags sömu heimildir og trúnaðarmaður til að yfirfara gögn og ber sömu skyldur.

Upplýsingarnar skulu að jafnaði veittar með því að trúnaðarmaður fái að sjá afrit af launaseðlum eða öðrum gögnum er staðfesti launagreiðslur og önnur starfskjör hlutaðeigandi starfsmanna. Trúnaðarmanni er óheimilt að fara með upplýsingarnar út af vinnustaðnum. Trúnaðarmaður skal gæta trúnaðar um upplýsingar sem honum eru láttnar í té. Trúnaðarmanni er þó heimilt að ráðfæra sig við viðkomandi stéttarfélag og ber fulltrúum stéttarfélagsins þá að gæta fyllsta trúnaðar um þær upplýsingar sem þeir fá vitneskju um.

Fallist vinnuveitandi ekki á beiðni trúnaðarmanns um að veita honum aðgang að upplýsingum um laun og önnur starfskjör útlendinga og/eða ágreiningur er um hvort ákvæði kjarasamninga eða laga séu virt og ekki hefur tekist að leysa þann



## Erlent launafólk á íslenskum vinnumarkaði

ágreining innan fyrirtækis er heimilt að vísa þeim ágreiningi til sérstakrar samráðsnefndar ASÍ og SA.<sup>11</sup>

### 7.2 Upplýsingar og eftirfylgni úti á vinnustöðunum

Margir hinna erlendu starfsmanna sem hingað koma hafa ekki mikla reynslu eða þekkingu á málefnum stéttarfélaganna í sínum heimaríkjum. Skýringarnar á þessu geta verið af ýmsum toga. Í mörgum ríkjum hafa stéttarfélög einfaldlega ekki þá samfélagslegu stöðu sem íslensk stéttarfélög hafa, útbreiðsla kjarasamninga kann að vera takmörkuð, aðild launafólks að stéttarfélögum að sama skapi lítil og/eða hinir erlendu starfsmenn hafa bitra reynslu af því að atvinnurekendur í heimaríkjum þeirra halda starfsmönnum kerfisbundið utan stéttarfélaganna undir hótun um starfsmissi.

Koma starfsmanna verkalýðsfélaga inná vinnustaði, þar sem erlendir starfsmenn eru að störfum, getur í sumum tilvikum valdið tortryggni í þeirra hópi og ótta um starfsmissi ræði þeir um sín mál við fulltrúa stéttarfélagsins. Í öðrum tilvikum þekkja menn vel til starfsemi stéttarfélaganna og taka vel á móti fulltrúum þeirra.

Um afstöðu erlendra starfsmanna til stéttarfélaganna er að sjálfsögðu ekki hægt að vita fyrirfram. Verkefni stéttarfélaganna við að kynna fyrir þeim réttindi og skyldur á vinnumarkaði getur þegar á reynir reynst mjög torsótt og tímafrekt eða beinlínis mjög auðvelt.

#### ▪ Komið inn á vinnustaðinn - fyrstu skref

Þegar komið er á vinnustað er mikilvægt að setja sig í samband við trúnaðarmann verkalýðsfélagsins. Ef hann er ekki til staðar þá að setja sig í samband við fulltrúa atvinnurekandans og tilgreina ástæðu heimsóknar.

Ef nauðsyn krefur þá má vísa til upplýsingaskyldu atvinnurekanda skv. samkomulagi ASÍ og SA frá 2004. Samkvæmt því samkomulagi getur trúnaðarmaður eða fulltrúi verkalýðsfélags óskað eftir upplýsingum um kjör erlendra starfsmanna.

Að því búnu þarf að setja sig í samband við erlendu starfsmennina og kynna þeim rétt þeirra samkvæmt kjarasamningum með því upplýsingaefni sem til er á þeirra tungumáli eða tungumáli sem þeir skilja.

Lykillinn í öllu starfi stéttarfélaganna er skapa traust á milli þess og starfsmanna úti á vinnustöðunum. Oft næst ekki skapa slíkt traust við fyrstu kynni og skiptir þá

---

<sup>11</sup> Nánar er fjallað um Samráðsnefndina hér á eftir.



## Erlent launafólk á íslenskum vinnumarkaði

máli, eins og að framan greinir, hvaða afstöðu hinir erlendu starfsmenn hafa almennt til stéttarfélaga. Það kann því að þurfa fleiri fundi til, annað hvort á sjálfum vinnustaðnum eða utan vinnutíma.

Oft er mjög árangursríkt að greina hver það er í hópnum sem líklegur er til að vera leiðtogi hópsins eða koma fram fyrir hans hönd, bæði gagnvart stéttarfélaginu og gagnvart atvinnurekanda. Hann verði þá tengiliður félagsins á vinnustaðnum og geti miðlað frekari upplýsingum til vinnufélaga sinna og haldið umræðunni vakandi um réttindi þeirra, eftir að fulltrúar stéttarfélagsins eru farnir á brott.

### ▪ **Að kanna ólíkar forsendur ráðningar**

Á þessu stigi er rétt að stéttarfélagið kanni á hvaða forsendum hinir erlendu starfsmenn vinna hér á landi og hvaðan þeir koma.

Eru þeir:

- EES-ríkisborgarar og í beinu ráðningarsambandi hjá innlendu fyrirtæki.
- Ríkisborgarar 3ja ríkis og í beinu ráðningarsambandi hjá innlendu fyrirtæki.
- Starfsmenn erlends verktaka eða starfsmannaleigu.

Sjá nánar um þýðingu þessarar flokkunar í kafla 3 (atvinnuréttindi erlends launafólks), kafla 4 (dvalarréttindi) og kafla 5 (laun og önnur starfskjör).

### ▪ **Að kanna kjörin - úrvinnsla gagna**

Næsta skref er að upplýsa erlenda starfsmenn um réttindi þeirra og skyldur, þ.m.t. tryggingarvernd þeirra, samkvæmt kjarasamningi og lögum.

Í viðræðum fulltrúa stéttarfélagsins við hina erlendu starfsmenn, þar sem leitast er við að kanna hvort kjör þeirra eru í lagi, má hafa eftirfarandi punkta til hliðsjónar:

- Hvaða störfum gegna hinir erlendu starfsmenn? Krefjast þau starfsréttinda?
- Hver eru launakjör þeirra? eru laun þeirra reiknuð skv. launakerfi kjarasamnings eða er byggt á erlendu launakerfi?
- Vinna þeir dagvinnu eða vaktavinnu?
- Hvernig er með kaffi- og matarhlé?
- Hver er daglegur og vikulegur vinnutími þeirra? Ná þeir 11 klst. lágmarkshvöld á sólarhring? Vinna þeir á sunnudögum?



## Erlent launafólk á íslenskum vinnumarkaði

- Eru starfsmenn slysatryggðir skv. kjarasamningi? Eru þeir sjúkratryggðir skv. lögum um almannatryggingar? Fá þeir veikindadaga greidda?
- Eru opinber gjöld dregin af launum þeirra, staðgreiðsla skatta, iðgjöld lífeyrissjóða?
- Gjöld til stéttarféлага. Er félagsgjald (iðgjald) dregið af launum þeirra? Skilar atvinnurekandi þeirra tilskildum gjöldum í sjúkra- og orlofssjóð stéttarfélags?
- Búseta. Eru þeir skráðir með lögheimili hér á landi? Búa þeir í löglegu húsnæði? Er húsaleiga dregin af launum þeirra?
- Eru þeir félagsmenn í stéttarfélagi í sínu heimaríki? Hvernig er sambandi þeirra háttað við þau félög meðan þeir starfa hér á landi?

Ef atvinnurekandinn er viðstaddur er rétt að þessi atriði séu einnig borin undir hann og hann beðinn að staðfesta þau með tímaskýrslum, launaseðlum o.s.frv.

Ef upplýsingar hafa ekki verið fullnægjandi varðandi laun og önnur starfskjör eða atvinnurekandinn ekki staddur á vinnustaðnum skal senda honum bréf og óska eftir nánari skýringum og gögnum innan ákveðins frests.

Ef um er að ræða erlend fyrirtæki (verktaka eða starfsmannaleigu) þá er eðlilegt að kaupanda þjónustunnar (notendafyrirtækinu) sé sent afrit af því bréfi til upplýsingar, þar sem það á við.

### 7.3 Fyrirtæki veitir ekki upplýsingar

Reynslan kennir að oft fá trúnaðarmenn og/eða stéttarfélög ekki fullnægjandi upplýsingar um kjör og hagi erlendra starfsmanna hjá fyrirtækjunum sem þeir starfa hjá. Fyrir því geta verið ýmsar ástæður:

- Fyrirtæki sem útlendingur starfar hjá neitar að veita umbeðnar upplýsingar.
- Ekki næst til viðkomandi fyrirtækis eða fulltrúa þess með ósk um upplýsingar.
- Fyrirtæki dregur úr hófi að afhenda umbeðnar upplýsingar og reynir að tefja eðlilegan framgang máls.
- Upplýsingar sem fyrirtæki afhendir eru með þeim hætti að tilefni er til að ætla að þær séu ófullnægjandi eða beinlínis rangar.

Við þessar aðstæður er nauðsynlegt að viðkomandi stéttarfélag grípi til annarra úrræða til að afla umbeðinna upplýsinga.

Hér getur einkum reynt á:



## Erlent launafólk á íslenskum vinnumarkaði

1. Upplýsingaskyldu verkkaupa (notendafyrirtækis) skv. lögum nr. 45/2007.
2. Samráðsnefnd ASÍ og SA skv. samkomulagi um málefni útlendinga frá 2004.
3. Félagsdóm.
4. Almenna dómstóla.
5. Vinnumálastofnun og aðrar opinberar stofnanir.

### ▪ Verkkaupi (notendafyrirtækið)

Reynslan hefur kennt að aðhald og kröfur stéttarféлага gagnvart notendafyrirtækjum hefur oft skilað bestum árangri þegar atvinnurekendur hafa þráast við að uppfylla skyldur sínar gagnvart erlendum starfsmönnum sínum.

Þegar um starfsmenn erlendra verktakafyrirtækja og/eða starfsmannaleiga er að ræða og stéttarfélögin fá ekki umbeðnar upplýsingar frá viðkomandi fyrirtækjum þá er mikilvægt að lagt sé hart að kaupanda þjónustunnar (notendafyrirtækinu) að útvega og leggja fram umbeðnar upplýsingar.

Um það efni má vísa til 4. mgr. 11. gr. laga nr. 45/2007. Þar segir að notendafyrirtæki skuli afhenda trúnaðarmanni stéttarfélags á vinnustað, eða viðkomandi stéttarfélagi þegar trúnaðarmaður er ekki fyrir hendi á vinnustað, skriflega staðfestingu á því að hið erlenda fyrirtæki hafi fullnægt tilkynningaskyldu sinni gagnvart Vinnumálastofnun, óski trúnaðarmaður eða stéttarfélag eftir því.

Hér er um að ræða afrit af staðfestingu Vinnumálastofnunar þar sem fram kemur að hið erlenda verktakafyrirtæki og/eða starfsmannaleiga hafi veitt Vinnumálastofnun þær upplýsingar sem því ber samkvæmt lögnum, þ.e. upplýsingar um nafn hins erlenda fyrirtækis, starfsmenn þess o.fl.

Samkvæmt lögnum ber notendafyrirtækinu að óska eftir skriflegri staðfestingu frá hinu erlenda fyrirtæki um að það hafi sinnt upplýsingaskyldu sinni til Vinnumálastofnunar áður en þjónustan er veitt.

Komi það í ljós að hið erlenda fyrirtæki hefur ekki uppfyllt tilkynningaskyldu sína gagnvart Vinnumálastofnun þá stendur notendafyrirtækið frammi fyrir þeirri hættu að stofnunin stöðvi eða loki tímabundið starfsemi hins erlenda fyrirtækis með tilheyrandi skaða fyrir báða aðila.

Um skyldur notendafyrirtækja um að ganga úr skugga um að erlendir starfsmenn verktaka séu á kjörum sem samræmast kjarasamningum má vísa til Félagsdóms í málinu Sóleyjarbyggð nr. 3/2006. Þar komst Félagsdómur að þeirri niðurstöðu að



## Erlent launafólk á íslenskum vinnumarkaði

Innlendum verkkaupa hefði borið að gæta þess í samningum sínum við tvo erlenda verktaka að starfsmenn þeirra fengju greidd laun og byggju við önnur starfskjör skv. innlendum kjarasamningum, eins og samkomulag aðila ASÍ og SA um útlendinga á íslenskum vinnumarkaði frá 2004 segir til um, meðan þeir störfuðu í þágu verkkaupa hér á landi.

### ▪ Samráðsnefnd ASÍ og SA

Stéttarfélög geta einnig lagt ágreiningsmál fyrir samráðsnefnd ASÍ og SA sem starfar á grundvelli samkomulags aðila frá 2004 um útlendinga á íslenskum vinnumarkaði. Það samkomulag hefur almennt gildi, samkvæmt 2. gr. laga um starfskjör launafólks, sbr. l. 145/2004. Allir atvinnurekendur, innlendir sem erlendir, sem hafa erlenda starfsmenn í sinni þjónustu eru því bundnir af ákvæðum þess.<sup>12</sup>

Í samkomulaginu er kveðið á um að sé rökstuddur grunur um brot gegn kjarasamningi eða lögum sem varða starfskjör erlends launafólks hafi trúnaðarmaður stéttarfélagsins, eða félagið sjálft sé trúnaðarmanni ekki til að dreifa, rétt á að yfirfara gögn um laun eða önnur starfskjör þeirra erlendu starfsmanna sem kjarasamningur tekur til og starfa hjá viðkomandi vinnuveitanda og eftir því sem við á um starfsréttindi þeirra sem eru í störfum sem slíkra réttinda er krafist.

Fallist vinnuveitandi ekki á beiðni trúnaðarmanns um að veita honum aðgang að upplýsingum um laun og önnur starfskjör útlendinga og/eða ágreiningur er um hvort ákvæði kjarasamninga eða laga séu virt og ekki hefur tekist að leysa þann ágreining innan fyrirtækis er heimilt að vísa þeim ágreiningi til sérstakrar samráðsnefndar ASÍ og SA.<sup>13</sup>

Samráðsnefnd ber að leita leiða til að upplýsa mál sem vísað er til hennar og leiða ágreining til lykta. Skulu mál sem vísað er til nefndarinnar tekin til umfjöllunar í nefndinni innan tveggja vikna nema sérstakar ástæður hamli.

Við athugun máls getur nefndin krafist nauðsynlegra gagna frá viðkomandi vinnuveitanda um laun eða önnur starfskjör þeirra erlendu starfsmanna sem málið varðar og eftir því sem við á um starfsréttindi þeirra sem eru í störfum sem slíkra réttinda er krafist.

<sup>12</sup> Samráðsnefnd ASÍ og SA er skipuð fjórum fulltrúum, tveimur skipuðum af ASÍ og því landssambandi sem málið varðar og tveimur fulltrúum skipuðum af SA. Nefndin hefur fram til þessa verið skipuð þeim Halldóri Grönvold og Þorbirni Guðmundssyni f.h. ASÍ og Ragnari Árnasyni og Hrafnhildi Stefánsdóttur f.h. SA.

<sup>13</sup> Samráðsnefndin hefur útbúið - „Leiðbeiningar vegna erinda til Samráðsnefndarinnar” .



## Erlent launafólk á íslenskum vinnumarkaði

Trúnaðarmaður eða fulltrúi stéttarfélags sem komið hefur í stað trúnaðarmanns er óbundinn af trúnaði varðandi samskipti sín við nefndina vegna mála sem þar eru til umfjöllunar. Niðurstaða nefndarinnar skal kynnt deiluaðilum.

Þrátt fyrir niðurstöðu nefndarinnar er heimilt að vísa máli til dómstóla. Trúnaðarskylda skv. framansögðu hindrar í því tilviki ekki framlagningu gagna í dómsmáli.

### ▪ Félagisdómur

Meðal verkefna Félagisdóms skv. lögum nr. 80/1938 er að dæma í málum sem rísa út af kærnum um brot á kjarasamningi eða út af ágreiningi um skilning á slíkum samningum eða gildi þeirra.

Slík mál eru venjulega höfðuð af stéttarfélögum fyrir hönd sinna félagsmanna vegna meintra brota atvinnurekanda á kjarasamningi.

Íslenskum stéttarfélögum er við ákveðnar kringumstæður einnig heimilt að höfða mál á hendur íslenskum fyrirtækjum fyrir hönd erlendra starfsmanna sem hér starfa þó þeir séu ekki í beinu ráðningarsambandi hjá hinu innlenda fyrirtæki og ekki félagsmenn í hinu íslenska stéttarfélagi. Þetta var staðfest í Félagisdómi í málinu nr. 3/2006 Sóleyjarbyggð. Samkvæmt Félagisdómi var Samiðn f.h. Trésmiðafélags Reykjavíkur rétt og skylt, á grundvelli samkomulags ASÍ og SA um útlendinga á íslenskum vinnumarkaði og 1. gr. laga um starfskjör launafólks, að gæta þess að tiltekinn hópur erlendra starfsmanna, sem sinntu störfum byggingariðnaðarmanna hjá innlendum verkkaupa, nytu lágmarkskjara samkvæmt kjarasamningi milli SA annars vegar og Samiðnar - sambands iðnfélaga fyrir hönd aðildarféлага í málmiðnaði, byggingariðnaði og skrudgarðyrkju hins vegar. Í skjóli þessarar samningsbundnu hagsmunagæslu leit Félagisdómur svo á Trésmiðafélag Reykjavíkur hefði lögvarða hagsmuni af því að gera kröfur á hendur hinum innlenda verkkaupa um afhendingu tiltekinna upplýsinga um launakjör hinna erlendu starfsmanna og eiga jafnframt aðild að því máli, sbr. 1. mgr. 16. gr. laga nr. 91/1991 um meðferð einkamála.

### ▪ Almennir dómstólar – innheimtumál

EES-ríkisborgurum, ríkisborgurum 3ju ríkja og starfsmönnum erlendra verktakafyrirtækja og starfsmannaleiga er heimilt að höfða mál gegn atvinnurekanda fyrir íslenskum dómstólum til innheimtu vangoldinna launa.

Samkvæmt lögum um meðferð einkamála má sækja mann fyrir dómi í umdæmi þess héraðsdóms þar sem hann á skráð lögheimili eða er með fasta búsetu.



## Erlent launafólk á íslenskum vinnumarkaði

Fyrirtæki má sækja fyrir dómi í því umdæmi þar sem varnarþing þess er skráð. Einnig er heimilt að höfða mál til greiðslu vinnulauna í því umdæmi þar sem vinnan var leyst af hendi eða í einhverri þeirra hafi verið unnið víðar.

Stéttarfélög geta tekið slíka málshöfðun að sér á grundvelli skriflegs umboðs frá viðkomandi starfsmönnum. Sá málarekstur verður að uppfylla þau skilyrði sem viðkomandi stéttarfélög setja almennt vegna málshöfðana fyrir hönd sinna félagsmanna. Þegar um erlend fyrirtæki er að ræða geta slíkar málshöfðanir verið ýmsum vandkvæðum bundnar. Það skýrist einkum af því að birta þarf stefnu fyrir forsvarsmönnum viðkomandi fyrirtækja og séu þeir búsettir erlendis kann slíkt að vera bæði tímafrekt og kostnaðarsamt.

### ▪ **Vinnumálastofnun**

Lögð er áhersla á að stéttarfélögin reyni til þrautar að knýja atvinnurekendur sem hafa erlenda starfsmenn í sinni þjónustu að fara að gildandi kjarasamningum og öðrum þeim reglum sem gilda á íslenskum vinnumarkaði.

Ef aðgerðir stéttarfélaganna bera ekki árangur þá má, ef allt um þrýtur, vísa málum til Vinnumálastofnunar. Vinnumálastofnun hefur samkvæmt lögum mjög öflug úrræði til að knýja atvinnurekendur til að uppfylla þær skyldur sem á þeim hvíla gagnvart stofnuninni. Aðgerðir hennar gagnvart atvinnurekendum sem gerast brotlegir skv. ákvæðum um tilkynningar til Vinnumálastofnunar, geta þannig með beinum og óbeinum hætti haft áhrif í þá átt að atvinnurekendur uppfylli jafnframt skyldur sínar skv. kjarasamningum gagnvart erlendum starfsmönnum sínum.

Þessi úrræði Vinnumálastofnunar er að finna annars vegar í lögum um réttindi og skyldur erlendra fyrirtækja sem senda starfsmenn tímabundið til Íslands og starfskjör starfsmanna þeirra nr. 45/2007 og hins vegar í lögum um atvinnuréttindi útlendinga nr. 97/2002, eins og þeim var breytt með lögum nr. 21/2006.

### ***EES verktakafyrirtæki og starfsmannaleigur - tímabundin stöðvun***

Samkvæmt lögum nr. 45/2007, hefur Vinnumálastofnun heimild til að stöðva tímabundið starfsemi fyrirtækis (verktakafyrirtækis eða starfsmannaleigu), sem ekki hefur uppfyllt ákvæði laganna um skráningu starfseminnar hjá stofnuninni.

Ákvæðið er í 15. gr. og hljóðar svo:



## **Erlent launafólk á íslenskum vinnumarkaði**

*„Hafi Vinnumálastofnun krafist þess að fyrirtæki fari að lögum og úrbætur hafa ekki verið gerðar innan þess frests sem gefinn var getur Vinnumálastofnun krafist þess að lögregla stöðvi vinnu tímabundið eða loki starfsemi fyrirtækisins hér á landi tímabundið þangað til úrbætur hafa verið gerðar.“*

Samkvæmt 18. gr. laganna varða brot gegn þeim sektum nema þyngri refsing liggja við samkvæmt öðrum lögum.

### **Launamenn frá nýju aðildarríkjunum í Austur Evrópu - dagsektir**

Eins og áður hefur komið fram ber atvinnurekanda skv. lögum nr. 97/2002, um atvinnuréttindi útlendinga, sbr. l. 21/2006, að tilkynna til Vinnumálastofnunar um ráðningu ríkisborgara Eistlands, Lettlands, Litháens, Póllands, Slóvakíu, Slóveníu, Tékklands eða Ungverjalands til starfa fram til 1. maí 2009. Í tilkynningunni skal koma fram nafn atvinnurekanda, kennitala og heimilisfang ásamt nafni útlendingins, kennitölu og aðsetri hans hér á landi. Enn fremur skal fylgja tilkynningunni ráðningarsamningur sem tryggir útlendingnum laun og önnur starfskjör samkvæmt íslenskum lögum og kjarasamningum. Tilkynningin skal berast Vinnumálastofnun innan tíu virkra daga frá ráðningu. Vinnumálastofnun skal halda skrá yfir þá útlendinga sem koma frá framangreindum ríkjum til að starfa hér á landi.

Ef atvinnurekandi lætur hjá líða að senda Vinnumálastofnun tilkynningu samkvæmt framansögðu getur stofnunin ákveðið að atvinnurekandi greiði dagsektir þar til tilkynning berst stofnuninni.

Dagsektir mega nema allt að 50.000 kr. á sólarhring. Við ákvörðun fjárhæðar dagsekta skal m.a. líta til fjölda starfsmanna sem atvinnurekandi lét hjá líða að tilkynna um og hversu stór og umsvifamikill viðkomandi atvinnurekstur er. Ákvæði þetta gildir til 1. maí 2009, en þá fellur framangreint ákvæði um tilkynningaskyldu atvinnurekanda til Vinnumálastofnunar niður.

#### **▪ Aðrar opinberar stofnanir**

Sjá nánari umfjöllun í kafla 8.



## 8. Miðlun opinberra stofnana á upplýsingum

Eins og áður segir er það eitt af meginverkefnum stéttarfélaganna að hafa eftirlit með því að atvinnurekendur haldi þá kjarasamninga sem hér gilda.

Aukin þátttaka erlendra fyrirtækja í íslensku atvinnulífi og mikil fjölgun erlends launafólks kallar hins vegar á að stjórnvöld komi á vissum sviðum að þessu eftirliti og styðji við starf stéttarfélaganna.

Hér er um sameiginlegt hagsmunamál stéttarféлага og stjórnvalda að ræða. Öflugt og gott samráð og samstarf þessara aðila er því lykillinn að árangri við að tryggja að fyrirtæki uppfylli skyldur sínar bæði gagnvart erlendum starfsmönnum sínum og gagnvart stjórnvöldum.

Ljóst er að verkefni Vinnumálastofnunar og stéttarfélaganna geta skarast og að eðlilegt og nauðsynlegt er að aðilar eigi samstarf og miðli upplýsingum sín á milli, bæði með formlegum og óformlegum hætti.

Nauðsynlegt er að starfsmenn Vinnumálastofnunar kanni meginefni ráðningasamninga sem stofnuninni berast og bregðist við ef tilefni er til með því að krefjast lagfæringa af hálfu viðkomandi fyrirtækis og/eða upplýsi viðkomandi stéttarfélag. Þetta á t.a.m. við ef laun samkvæmt ráðningarsamningi eru augljóslega ekki í samræmi við kjarasamninga eða ef hann er að öðru leyti ófullnægjandi. Einnig ber Vinnumálastofnun að innkalla ráðningarsamninga og afhenda viðkomandi stéttarfélagi ef grunur er um brot á kjarasamningi. Þá er ljóst að Vinnumálastofnun hefur úrræði og skyldur til að upplýsa og fylgja eftir málum er varða brot á kjörum erlendra starfsmanna ef heimildir og aðgerðir stéttarfélaganna og aðila vinnumarkaðarins duga ekki til.

Hvað varðar stéttarfélögin, starfsmenn þeirra og trúnaðarmenn, er mikilvægt að koma á framfæri við Vinnumálastofnun ef þeir verða áskynja um eða telja að upplýsingagjöf fyrirtækja til Vinnumálastofnunar sé áfátt eða ef grunsemdir eru um að starfsemi og framgangna viðkomandi fyrirtækis sé með öðrum hætti ámælisverð eða grunsamleg, s.s. að starfsmaður/menn frá ríkjum utan EES (Búlgaríu og Rúmeníu) séu starfandi án atvinnuleyfis, atvinnurekandi þeirra hafi ekki tilkynnt á launagreiðendaskrá, óvissa sé um stöðu þeirra gagnvart almannatryggingum o.s.frv.

Lagt er til að slíkum ábendingum verði komið til Vinnumálastofnunar, sem komi þeim síðan áfram til hlutaðeigandi stjórnvaldsstofnana. Þá er rétt að gera Vinnueftirlitinu viðvart ef ætla má að öryggis- og aðbúnaðarmálum erlendra



## Erlent launafólk á íslenskum vinnumarkaði

starfsmanna sé áfátt og heilbrigðisfulltrúa ef húsnæðismál starfsmanna eru athugaverð.

Í þessum kafla er fjallað um heimildir opinberra stofnana til að miðla upplýsingum sem þær hafa aflað frá fyrirtækjum og einstaklingum á grundvelli laga, áfram til stéttarféлага í þágu þess eftirlits sem þau hafa með réttindum og skyldum á vinnumarkaði.

Hafa þer í huga að opinberum stofnunum er almennt óheimilt að miðla upplýsingum sem þær hafa aflað áfram til stéttarféлага, nema þau lög sem viðkomandi stofnanir starfa eftir heimili slíkt. Í því efni skiptir þó máli hvaða stefnu stjórnvöld hafa á þessu sviði og hvort um er að ræða ákveðnar grunnupplýsingar sem ekki er ástæða að leynt fari eða viðkvæmar persónuupplýsingar eða viðskiptaleyndarmál þar sem ástæða er til að fulls trúnaðar sé gætt um.

Upplýsingar sem opinberar stofnanir skrá um fyrirtæki og starfsmenn hafa eðli máls samkvæmt mismikla þýðingu við eftirlit og eftirfylgni stéttarfélaganna, allt eftir því um hvaða upplýsingar og stofnanir er að ræða. Sú stofnun sem hvað mesta þýðingu hefur á þessu sviði er Vinnumálastofnun. Skiptir þar fyrst og fremst máli lögbundið hlutverk hennar við eftirlit á vinnumarkaði en einnig sú staðreynd að hún hefur nokkuð víðtækar heimildir lögum samkvæmt til að miðla upplýsingum til stéttarféлага.

Ekki skal þó vanmeta þýðingu þess að afla upplýsinga frá öðrum stofnunum sem að gagni geta komið til að fá ákveðna heildarmynd af einstökum fyrirtækjum og starfsemi þeirra hér á landi.

### 8.1 Vinnumálastofnun

Vinnumálastofnun hefur samkvæmt þeim lögum sem hún starfar eftir mjög víðtækar heimildir til að afla upplýsinga frá fyrirtækjum sem hafa erlenda starfsmenn í sinni þjónustu.

Spurning er hins vegar sú hvort og þá hvaða heimildir stofnunin hefur til að miðla upplýsingum/gögnum sem hún hefur aflað í krafti stöðu sinnar, m.a. á grundvelli laga um starfsmannaleigur nr. 139/2005 og laga um réttindi og skyldur erlendra fyrirtækja sem senda starfsmenn tímabundið til Íslands og starfskjör starfsmanna þeirra nr. 45/2007, áfram til stéttarféлага.

Svarið við þessari spurningu ræðst af því hvað viðkomandi lög hafa að segja beinlínis um þetta efni og það hvaða stefna í málefnum útlendinga er lögð til grundvallar við túlkun þeirra.



## Erlent launafólk á íslenskum vinnumarkaði

Þá mun Vinnumálastofnun upplýsa samráðsnefnd Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins reglulega um fyrirtæki sem hafa skilað inn tilkynningum um starfsemi skv. lögum nr. 139/2005 og nr. 45/2007 og erlenda starfsmenn þeirra. Sama gildir um tilkynningu á erlendum starfsmönnum skv. bráðabirgðaákvæðum laga nr. 97/2002”.

### ▪ **Lög um réttindi og skyldur erlendra fyrirtækja sem senda starfsmenn tímabundið til Íslands og starfskjör starfsmanna þeirra nr. 45/2007**

Lögin mæla fyrir um mjög ríka upplýsingaskyldu fyrirtækja gagnvart Vinnumálastofnun, bæði þeirra sem selja þjónustu hér á landi en einnig þeirra sem kaupa þá þjónustu. Þeirra upplýsinga er fyrst og fremst aflað í þágu þess eftirlits sem Vinnumálastofnun er ætlað að hafa með starfsemi erlendra fyrirtækja og starfsmönnum þeirra hér á landi. Vinnumálastofnun afhendir ekki þriðja aðila þau gögn sem aflað er samkvæmt lögnum nema lögin mæli fyrir um slíkt eða viðkomandi fyrirtæki samþykki að það sé gert.

Vinnumálastofnun er heimilt að miðla til eftirtalinna aðila tilteknum upplýsingum sem stofnunin hefur aflað á grundvelli laganna.

1. Samkvæmt 8. gr. er Vinnumálastofnun heimilt að afhenda hlutaðeigandi stjórnvöldum, einkum skattyfirvöldum, Tryggingastofnun ríkisins, Útlendingastofnun, Vinnueftirliti ríkisins og Þjóðskrá, upplýsingar sem hún skráir samkvæmt lögnum, eftir því sem við á.
2. Afhending ráðningarsamninga. Í 14. gr. laganna segir orðrétt: „Vinnumálastofnun skal afhenda stéttarfélagi í viðkomandi starfsgrein á svæði því sem starfsmaður fyrirtækis starfar á afrit af ráðningarsamningi starfsmannsins óski stéttarfélagið eftir því enda liggja fyrir grunur um brot á gildandi kjarasamningi.“<sup>14</sup>

Með hliðsjón af þeim tilgangi laganna að stemma stigu við félagslegum undirboðum og hlutverki stéttarféлага við eftirlit með vinnumarkaðinum má hins vegar færa rök fyrir því að þetta ákvæði skuli túlkað rúmt þannig að undir það falli önnur gögn, einkum launaseðlar og tímaskýrslur. Slík gögn skipta öllu máli við mat á því hvernig ráðningarsamningurinn er framkvæmdur af hlutaðeigandi atvinnurekanda. Fyrirvarinn í lok 14. gr. greinarinnar „enda liggja fyrir grunur um brot á gildandi kjarasamningi“ kallar á að Vinnumálastofnun láti ekki við það sitja

<sup>14</sup> Alþýðusambandið hefur gert drög að bréfi til Vinnumálastofnunar með beiðni um afhendingu ráðningarsamninga.



## Erlent launafólk á íslenskum vinnumarkaði

að óska einungis eftir ráðningarsamningi heldur verði að túlka rökstuddar ábendingar stéttarfélags um meint brot atvinnurekanda á þann hátt að tilefni sé til að afla upplýsinga um það hvernig ráðningarsamningurinn hefur í raun verið framkvæmdur í einstökum atriðum.

Samanburður við 1. mgr. 13. gr. laganna styður þessa túlkun en þar segir: „Fyrirtæki skal láta Vinnumálastofnun í té þær upplýsingar og gögn er stofnunin telur nauðsynleg til að fylgjast með framkvæmd laga þessara, þ.m.t. þjónustusamninga, ráðningarsamninga og önnur gögn varðandi ráðningarkjör.“

Hér er talað um ráðningarsamninga og önnur gögn varðandi ráðningarkjör, nánast í sama orðinu. Frumkvæðið að því að Vinnumálastofnun nýti þessa lagaheimild og kalli eftir umræddum gögnum kemur frá stéttarfélögum skv. 14. gr. og því ekki úr vegi að lesa þessar tvær greinar saman.

Vinnumálastofnun ber samkvæmt almennum stjórnsýslureglum að leggja sjálfstætt mat á það hvort að beiðni stéttarfélagsins eigi við rök að styðjast. Þá verður að telja að Vinnumálastofnun beri að upplýsa viðkomandi fyrirtæki um framkomna beiðni stéttarfélagsins og gefa því kost á að tjá sig áður en lengra er haldið. Ef Vinnumálastofnun neitar að afhenda umbeðin gögn þá má kæra þá synjun til félagsmálaráðuneytisins. Það kæmi því í hlut ráðuneytisins að skera úr um þennan ágreining.

Ekkert er minnst á skyldu Vinnumálastofnunar til að afhenda stéttarfélögum afrit af viðskiptasamningi verktaka og verkkaupa.

### ▪ **Lög um starfsmannaleigur nr. 139/2005**

Ákvæði 14. gr. um afhendingu ráðningarsamninga, sem fjallað er um hér að framan, gildir einnig um erlendar starfsmannaleigur.

Sú upplýsingaskylda nær hins vegar ekki til innlendra starfsmannaleiga, þ.e. fyrirtækja sem eru skráð sem íslensk einkahlutafélög hjá fyrirtækjaskrá, og hafa EES-ríkisborgara í vinnu.

Vinnumálastofnun heldur hins vegar skrá yfir allar starfsmannaleigur sem tilkynntar hafa verið til stofnunarinnar og birtir á heimasíðu sinni.

### ▪ **Lög um atvinnuréttindi útlendinga nr. 97/2005**

Stéttarfélög njóta ákveðinna réttinda gagnvart Vinnumálastofnun á grundvelli laga um atvinnuréttindi útlendinga nr. 97/2005. Í fyrsta lagi vegna umsókna um



## Erlent launafólk á íslenskum vinnumarkaði

atvinnuleyfi til ríkisborgara 3ju ríkja og vegna ráðningarsamninga starfsmanna frá nýju aðildarríkjunum í Austur-Evrópu.

### **Atvinnuleyfi vegna ríkisborgara 3ja ríkja**

Þegar atvinnurekandi hyggst sækja um atvinnuleyfi til að ráða ríkisborgara 3ja ríkis til starfa ber honum að afla umsagnar stéttarfélags um þá umsókn áður en Vinnumálastofnun tekur afstöðu til hennar. Gögnum atvinnurekanda sem varða þá umsókn er þannig miðlað til viðkomandi stéttarfélags á ákveðnu stigi þeirrar málsmeðferðar. Fallist Vinnumálastofnun á umsókn atvinnurekanda og gefur út atvinnuleyfið þá er hins vegar ekki gert ráð fyrir því að viðkomandi stéttarfélagi sé gert viðvart um þá ákvörðun.

Vinnumálastofnun getur samkvæmt lögnum krafist atvinnurekanda um tímaskýrslur, launaseðla og önnur gögn komi fram rökstuddur grunur um að brotið sé á kjörum viðkomandi starfsmanns. Telja verður eðlilegt að Vinnumálastofnun hafi í því tilviki heimild til að ráðfæra sig við viðkomandi stéttarfélag um efni framkominna gagna og leita umsagnar þess um úrbætur sem gera þurfi svo kjörin standist ákvæði kjarasamninga.

### **Ríkisborgarar nýju aðildarríkjanna í Austur-Evrópu**

Í öðru lagi ber Vinnumálastofnun að afhenda stéttarfélagi afrit af ráðningarsamningum ríkisborgara nýju aðildarríkjanna í Austur-Evrópu, enda liggja fyrir grunur um brot á gildandi kjarasamningi.<sup>15</sup> Ekki þarf að sækja um atvinnuleyfi vegna þessa hóps launamanna og má segja að þetta ákvæði komi að nokkru leyti í staðinn, a.m.k. til bráðabirgða fram til 1. maí 2009.

## **8.2 Útlendingastofnun**

Útlendingastofnun fer með framkvæmd laga um útlendinga nr. 96/2002 og annast á grundvelli þeirra laga það verkefni að taka við og afgreiða umsóknir erlendra ríkisborgara um dvalarleyfi.

Útlendingastofnun vinnur náið með lögreglu við framkvæmd laganna og er þessum stofnunum heimilt við vinnslu persónuupplýsinga að samkeyra upplýsingar um útlendinga sem þær hafa skráð. Að öðru leyti fer um meðferð

<sup>15</sup> Atvinnurekandi skal tilkynna til Vinnumálastofnunar um ráðningu ríkisborgara Eistlands, Lettlands, Litháens, Póllands, Slóvakíu, Slóveníu, Tékklands eða Ungverjalands til starfa fram til 1. maí 2009. Alþýðusambandið hefur gert fyrirmynd af bréfi til Vinnumálastofnunar með beiðni um afhendingu ráðningarsamninga.



## Erlent launafólk á íslenskum vinnumarkaði

persónuupplýsinga samkvæmt lögum um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga.

Í reglugerð um útlendinga nr. 53/2003 er kveðið á um miðlun upplýsinga um útlendinga, ýmist til Útlendingastofnunar eða frá henni til annarra nafngreindra opinberra stofnana. Þá er einnig kveðið á um skyldu atvinnurekanda til að tilkynna Útlendingastofnun um útlendinga sem koma til starfa hér á landi og miðlun upplýsinga um þá til Vinnumálastofnunar.

Svo dæmi sé tekið þá ber vinnumiðlun skv. 111. gr. reglugerðarinnar að tilkynna Útlendingastofnun um útlending sem leitar aðstoðar þeirra við atvinnuleit og/eða er miðlað í störf á þeirra vegum. Þjóðskránni ber skv. 112. gr. að tilkynna Útlendingastofnun um útlendinga sem eru þar skráðir eða teknir af skrá. Þá er í 113. gr. kveðið á um skyldu stjórnvalda til að láta Útlendingastofnun eða lögreglu í té samkvæmt beiðni, upplýsingar um nafn útlendings og heimili til að nota í máli samkvæmt útlendingalögum þrátt fyrir reglur um þagnarskyldu í lögum um félagsþjónustu sveitarfélaga og barnaverndarlögum.

Í lögum um útlendinga er ekki fjallað um það hvort Útlendingastofnun sé heimilt að miðla upplýsingum sem hún skráir til annarra en þeirra aðila sem tilgreindir eru í lögum eða reglugerðum. Af því virðist mega draga þá ályktun að stofnuninni sé óheimilt að upplýsa stéttarfélögum um það hvort tiltekinn erlendur ríkisborgari hafi sótt um og fengið útgefið dvalarleyfi.

### 8.3 Skattfyrirvöld

Skattstjórum, ríkisskattstjóra, skattrannsóknarstjóra ríkisins og yfirskattanefnd er bannað, að viðlagðri ábyrgð eftir ákvæðum almennra hegningarlaga um brot í opinberu starfi, að skýra óviðkomandi mönnum frá því er þeir komast að í sýslan sinni um tekjur og efnahag skattaðila.

Skattfyrirvöldum er jafnframt óheimilt að svara fyrirspurnum um það hvort fjallað sé um mál tiltekinna fyrirtækja vegna ætlaðra brota á skattalögum. Skattfyrirvöld taka hins vegar á móti ábendingum frá stéttarfélögum um ætluð brot fyrirtækja á skattalögum.

### 8.4 Vinnueftirlit ríkisins

Vinnueftirlit ríkisins er skylt að halda skrá yfir þau fyrirtæki sem lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum ná til. Í lögum er kveðið á um að leita



## Erlent launafólk á íslenskum vinnumarkaði

skuli umsagnar Vinnueftirlits ríkisins um það, hvort fyrirhuguð atvinnustarfsemi sé í samræmi við lög og reglugerðir sem heyra undir valdsvið stofnunarinnar.

Til atvinnurekanda eru gerðar ríkar kröfur um að þeir tryggi starfsmönnum sínum öruggt og heilsusamlegt vinnuumhverfi. Á því sviði skiptir m.a. máli gerð svokallaðra öryggis- og heilbrigðisáætlunar og eftirfylgni hennar. Slíkar áætlanir hafa mikla þýðingu þegar um byggingarframkvæmdir er að ræða.

Um byggingavinnustaði og tímabundna mannvirkjagerð er fjallað í reglum nr. 547/1996. Samkvæmt henni ber verkkaupa, eða þeim aðila sem hann hefur falið umsjón byggingaframkvæmda t.d. verktaka eða verkefnastjóra, að senda tilkynningu til Vinnueftirlitsins áður en vinna hefst ef:

- a. um er að ræða byggingarvinnustað þar sem ráðgert er að vinna standi lengur en 30 vinnudaga og þar sem fleiri en 20 starfsmenn eru í vinnu samtímis, eða
- b. um er að ræða byggingarvinnustað þar sem ráðgert er að vinnan sé meira en 500 dagsverk.

Í tilkynningunni eiga m.a. að koma fram upplýsingar um verkkaupa, byggingarstað, verkefnisstjóra (byggingarstjóra), samræmingaraðila öryggis- og heilbrigðismála á undirbúningsstigi og framkvæmdastigi verks, fyrirhugaður upphafsdagur verks á byggingarsvæði og fyrirhuguð verklok. Áætlaður hámarksfjöldi starfsmanna á byggingarsvæðinu og fyrirhugaður fjöldi verktaka á byggingarsvæðinu og hvaða verktakar hafa þegar verið valdir.

Samkvæmt upplýsingum frá Vinnueftirlitinu er þessari tilkynningaskyldu ekki sinnt í öllum tilvikum. Meðal þess sem liggur henni til grundvallar er að fá fyrirtæki í þessum geira til að uppfylla skyldur sínar varðandi gerð öryggis- og heilbrigðisáætlunar (áhættumats).

Vinnueftirlitinu er heimilt að láta stéttarfélögunum í té ákveðnar grunnupplýsingar úr þessum tilkynningum, þ.m.t. nafn verkkaupa og verktaka á vinnustað.

### 8.5 Fyrirtækjaskrá

Fyrirtækjaskrá heldur skrá um hlutafélög og einkahlutafélög og útibú erlendra félaga hér á landi. Hjá henni eru einnig skráð samvinnufélög og önnur félög.

Upplýsingar um forsvarsmenn fyrirtækja og aðrar grunnupplýsingar úr þeirri skrá eru aðgengilegar á heimasíðu RSK; [www.rsk.is](http://www.rsk.is).



## 9. Heimilisföng

### **Opinberar stofnanir:**

- **Vinnumálastofnun**

Hafnarhúsinu, Tryggvagötu - 150 Reykjavík

Sími 515 4800 - Bréfsími 511 2520 - [www.vinnumalastofnun.is](http://www.vinnumalastofnun.is)

- **Tryggingastofnun ríkisins**

Laugavegi 114 - 105 Reykjavík

Sími 560 4400 – Bréfsími 560 4451 - [www.tr.is](http://www.tr.is)

- **Útlendingastofnun**

Skógarhlíð 6 - 105 Reykjavík

Sími. 510 5400 – Bréfsími 510 5405 – [www.utl.is](http://www.utl.is)

- **Þjóðskrá**

Borgartúni 24 - 150 Reykjavík

Sími 569 2900 - Bréfasími 569 2949 – [www.thjodskra.is](http://www.thjodskra.is)

- **Ríkisskattstjóri**

Laugavegi 166 - 150 Reykjavík

Sími 563 1100 - Bréfsími 562 4440 - [www.rsk.is](http://www.rsk.is)

- **Vinnueftirlit ríkisins**

Bíldshöfða 16 - 110 Reykjavík

Sími 550 4600 - Bréfsími 550 4610 - [www.vinnueftirlit.is](http://www.vinnueftirlit.is)

### **Aðilar vinnumarkaðarins:**

- **Alþýðusamband Íslands**

Sætúni 1 - 105 Reykjavík

Sími 53 55 600 - Bréfsími 53 55 601 - [www.asi.is](http://www.asi.is)

- **Samtök atvinnulífsins**

Borgartúni 35 - 105 Reykjavík

Sími 591 0000 - Bréfsími 591 0050 - [www.sa.is](http://www.sa.is)