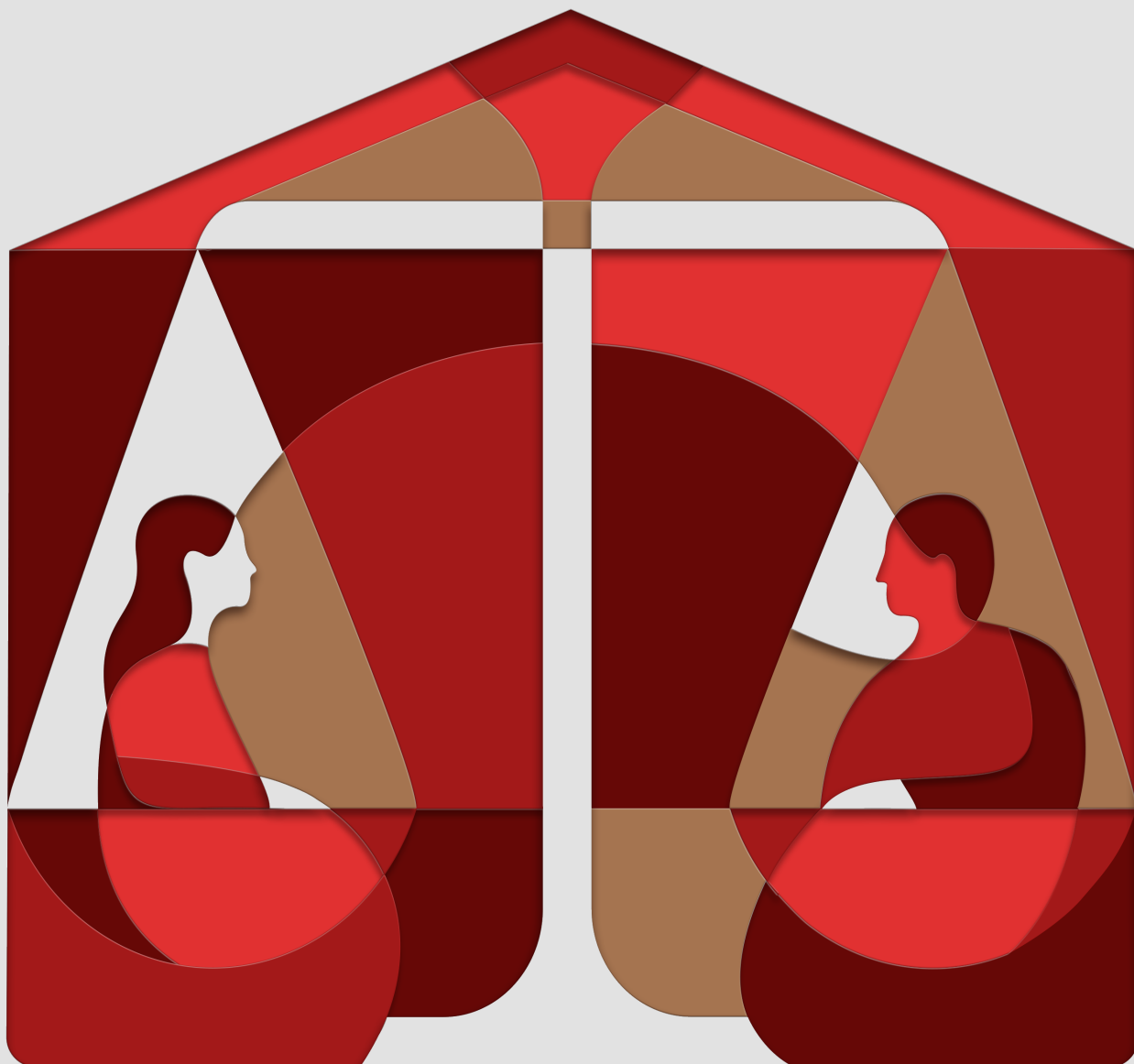




ALÞÝÐUSAMBAND
ÍSLANDS



Brotastarfsemi á vinnumarkaði

Greining á launakröfum aðildarfélaga ASÍ 2025

Efnisyfirlit

Ávarp forseta	3
Meginniðurstöður	5
Inngangur	6
Áhrif vangreiðslna á lífskjör launafólks	7
Félagarekstur, kennitöluflakk og vangoldin laun	8
Aðgerðir gegn brotastarfsemi á vinnumarkaði	9
Eðli og tilurð launakrafna	11
Almennar launakröfur	11
Gjaldþrotakröfur	11
Frá erindi til formlegrar launakröfu	12
Launakröfur ársins 2025	13
Vinnustaðaeftirlit ASÍ og stéttarfélaganna	16
Myndir og töflur	
Tafla 1 — Gjaldþrotakröfur aðildarféлага ASÍ, 2025	13
Tafla 2 — Almennar launakröfur aðildarféлага ASÍ, 2025	14
Mynd 1 — Almennar launakröfur eftir aldri launafólks	15
Mynd 2 — Viðmælendur vinnustaðaeftirlits eftir ríkisfangi	17

Ávarp forseta

Alþýðusamband Íslands birtir nú í þriðja sinn skýrslu sem varpar ljósi á umfang launabjófnaðar á íslenskum vinnumarkaði. Skýrslan byggir á greiningu á launakröfum aðildarfélaga sambandsins og sýnir enn og aftur það sem félögin þekkja allt of vel úr sínu daglega starfi: Á hverju ári er launafólk á Íslandi hlunnfarið um hundruð milljóna króna.



Finnbjörn A. Hermannsson,
forseti Alþýðusambands Íslands

Fyrsta skýrsla ASÍ um launabjófnað kom út árið 2019. Þar kom fram að útsendar launakröfur aðildarfélaganna nema hundruðum milljóna króna á ári. Og við vissum þá, rétt eins og nú, að þær kröfur segja aðeins hluta sögunnar því ekki rata öll mál inn á borð stéttarfélaganna.

Í þeirri skýrslu var kallað eftir öflugra regluverki á vinnumarkaði og ekki síst viðurlögum gegn launabjófnaði. Við kölluðum líka eftir auknu samstarfi opinberra stofnana og aðila vinnumarkaðarins og betri stuðningi við þolendur misneytingar og mansals.

Önnur skýrslan kom út árið 2023. Niðurstaðan var skýr: Vandinn var enn til staðar. Og aftur var kallað eftir viðurlögum gegn launabjófnaði.

Viðurlög eiga að hafa varnaðaráhrif og gera atvinnurekendum ljóst að það borgar sig ekki að halda eftir launum fólks. Og þau eiga að taka mið af því að þegar launamaður þarf að berjast fyrir því, oft mánuðum saman, að fá greitt það sem honum bar hefur hann þegar orðið fyrir tjóni.

Ýmislegt hefur breyst til batnaðar í regluverkinu á undanförunum árum.

Keðjuábyrgð hefur verið tekin upp á afmörkuðum sviðum vinnumarkaðarins. Hún byggir á þeirri einföldu hugsun að fyrirtæki og opinberir aðilar geti ekki lokað augunum fyrir brotum sem eiga sér stað neðar í verkkeðjunni og notið ávinnings af þeim.

Reglur um atvinnurekstrarbann hafa verið styrktar til að bregðast meðal annars við kennitöluflakki. Samstarf þeirra sem koma að eftirliti og baráttunni gegn brotastarfsemi hefur líka verið formgert.

Þetta eru mikilvæg skref sem komu til vegna þrýstings og ákalls okkar í verkalyðshreyfingunni. Sagan sýnir að við vitum hvar skóinn kreppir og vitum hvar lausnirnar liggja.

Fleiri breytingar hafa verið boðaðar. Stjórnvöld hafa lagt fram drög að nýrri aðgerðaáætlun gegn mansali þar sem boðaðar eru mikilvægar aðgerðir. Fyrir á þessu ári var jafnframt birt fyrsta heildstæða stefna stjórnvalda gegn brotastarfsemi á vinnumarkaði þar sem meðal annars eru sett fram áform um að taka upp viðurlög gegn brotum á lágmarkskjörum.

Það er afar mikilvægt að þessi aðgerð verði að veruleika. Þrátt fyrir áralangt ákall ASÍ og aðildarféлага sambandsins er það enn svo að óprúttir atvinnurekendur geta haft fjárhagslegan ávinning af því að halda eftir launum fólks.

Þar liggur stærsta gatið í regluverkinu sem nauðsyn er að byrgja fyrir.

Sú vandaða skýrsla sem hér er birt sýnir líka að hinn almenni atvinnurekandi þarf ekki að óttast kröfu verkálýðshreyfingarinnar um viðurlög gegn kjarabrotum. Langflest mál sem koma inn á borð stéttarfélaganna leysast á fyrri stigum. Félögin leggja ríka áherslu á að þau leysist hratt og vel enda er það öllum í hag, en fyrst og fremst launamanninum sem þarf tekjur sínar til að framfleyta sér.

Þetta er réttlætismál sem varðar okkur öll. Óprúttir atvinnurekendur sem virða ekki leikreglurnar skapa sér um leið samkeppnisforskot og grafa undan heilbrigðri samkeppni fyrirtækja.

Viðurlög gegn launabjófnaði eru löngu tímabær.

Finnbjörn A. Hermannsson

Forseti Alþýðusambands Íslands

Meginniðurstöður

1.209

launakröfur frá 15 aðildarfélögum
ASÍ árið 2025

1,4 ma.kr.

heildarfjárhæð almennra
launakrafna og gjaldþrotakrafna

3.238

einstaklingar sem rætt var við í
vinnustaðaeftirliti

Launakröfur vegna launabjófnaðar og kjarasamningsbrota nema hundruðum milljóna króna ár hvert meðal aðildarfélaganna Alþýðusambands Íslands (ASÍ).

- Fimmtán aðildarfélög ASÍ gerðu 1.209 launakröfur að fjárhæð um 1,4 milljarða króna árið 2025. Þar af voru 863 almennar launakröfur, samtals 729 milljónir króna, og 346 gjaldþrotakröfur, samtals 674 milljónir.
- Rúmur helmingur almennra launakrafna var gerður fyrir erlenda ríkisborgara, sem voru tæplega fjórðungur fólks á íslenskum vinnumarkaði. Um 60% gjaldþrotakrafna voru vegna erlendra ríkisborgara.
- Algengustu almennu kröfurnar vörðuðu vangreidd eða ranglega reiknuð laun og greiðslur í tengslum við uppsagnir.
- ASÍ hefur áður tekið saman upplýsingar um launakröfur stéttarfélaganna. Samantekt ársins 2025 sýnir að kjarasamningsbrot og launabjófnaður eru viðvarandi vandamál og ekkert bendir til þess að dregið hafi úr alvarleika þess.
- Lögjafinn hefur á undanförunum árum gripið til ýmissa aðgerða til að stemma stigu við brotastarfsemi á vinnumarkaði og styrkt úrræði á afmörkuðum sviðum. Þær aðgerðir hafa þó ekki dugað til að draga úr launakröfum vegna kjarasamningsbrota.
- Vinnustaðaeftirlit ASÍ og stéttarfélaganna fór í 1.331 eftirlitsheimsókn á síðasta ári og rætt var við 3.238 einstaklinga. Erlendir ríkisborgarar voru 62% þeirra sem rætt var við.

Inngangur

Íslenskur vinnumarkaður telst mjög skipulagður. Stéttarfélagsaðild hér á landi er há og kjarasamningar ná yfir nær öll störf á vinnumarkaði og tryggir þannig víðtæka vernd fyrir launafólk. Þeir gegna því lykilhlutverki við ákvörðun launa og annarra starfskjara hér á landi, samhliða þeirri vernd sem leiðir af lögum.

Lykilþáttur þeirra víðtæku verndar á uppruna sinn í 1. gr. laga um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda, nr. 55/1980, en samkvæmt henni eru laun og önnur starfskjör sem aðildarsamtök vinnumarkaðarins semja um lágmarkskjör fyrir alla launamenn í viðkomandi starfsgrein á því svæði sem samningurinn tekur til. Einstaklingsbundnir ráðningarsamningar geta kveðið á um betri kjör en ekki lakari en þau sem viðeigandi kjarasamningur tryggir. Kjarasamningurinn myndar þannig þann lágmarksramma sem einstaklingsbundið ráðningarsamband byggir á.

Víðtæk kjarasamningsvernd tryggir þó ekki ein og sér að launafólk njóti þeirra réttinda sem því eru tryggð í framkvæmd. Réttindi samkvæmt lögum og kjarasamningum hafa takmarkað gildi ef ekki er tryggt að þeim sé fylgt og að brot gegn þeim hafi raunverulegar afleiðingar. Stéttarfélög sinna umfangsmiklu eftirliti og eftirfylgni vegna brota á launum og öðrum starfskjörum og þurfa í mörgum tilvikum að hafa uppi kröfur fyrir hönd félagsfólks til að tryggja greiðslu þess sem því bar þegar frá upphafi. Þannig getur ábyrgðin á því að leiðrétta kjarabrot í reynd færst að verulegu leyti yfir á launafólkið sjálft og stéttarfélög þess, þótt skyldan til að greiða rétt laun og virða önnur starfskjör hvíli á atvinnurekanda.

Áhrif vangreiðslna á lífsskjör launafólks

Á ári hverju koma upp fjölmörg mál þar sem laun, starfskjör eða önnur réttindi launafólks eru ekki í samræmi við kjarasamninga, ráðningarsamninga eða lög. Eðli og alvarleiki málanna er mismunandi. Sum má rekja til einstakra mistaka við launaútreikning en önnur varða ítrekaðar eða kerfisbundnar vangreiðslur eða önnur brot á réttindum launafólks. Í alvarlegustu tilvikum geta brot á vinnumarkaði tengst vinnumansali og annarri brotastarfsemi.

Fyrir launafólk getur það haft veruleg áhrif að fá ekki launin sín á réttum tíma. Laun standa undir framfærslu og reglubundnum útgjöldum fólks og fjölskyldna þess, og jafnvel þótt krafa fáist greidd síðar getur töfin valdið fjárhagslegum erfiðleikum. Þá hefur launafólk takmarkaða möguleika á að tryggja sig fyrir fram gegn vangreiðslu, enda hefur vinnan þegar verið innt af hendi þegar laun koma til greiðslu.

Atvinnurekanda ber þá fortakslausu skyldu að tryggja að laun og önnur starfskjör séu í samræmi við lög, kjarasamninga og ráðningarsamninga. Séu laun vangreidd á starfsmaður rétt á greiðslu þeirra og dráttarvöxtum. Sú leiðrétting breytir þó ekki því að starfsmaðurinn hefur þurft að bíða eftir launum sínum og eftir atvikum að leggja á sig vinnu til að sækja þau. Ef afleiðingar vangreiðslu fyrir atvinnurekanda felast fyrst og fremst í að greiða síðar það sem honum bar að greiða frá upphafi, ásamt dráttarvöxtum, vaknar spurning um hvort núverandi úrræði veiti nægilegt aðhald.

Vangreiðslur geta einnig haft áhrif á samkeppni milli fyrirtækja. Komi þær ekki í ljós eða þeim er ekki fylgt eftir getur atvinnurekandi haft fjárhagslegan ávinning af því að greiða minna en honum ber. Það getur skapað forskot gagnvart fyrirtækjum sem standa rétt að launagreiðslum og öðrum starfskjörum og stuðlað að félagslegum undirboðum. Umfang og eðli launakrafna skipta því máli þegar metið er hvort núverandi úrræði veiti nægilegt aðhald og hafi raunveruleg varnaðaráhrif.

Félagarekstur, kennitöluflakk og vangoldin laun

Íslenskt félagumhverfi einkennist af tiltölulega greiðum aðgangi að stofnun félaga um atvinnurekstur og eru einkahlutafélög langalgengasta félagaformið. Við stofnun einkahlutafélags er skráningargjald 140.500 kr. og lágmarkshlutfé 500.000 kr. Sú fjárhæð er langtum lægri en sjá má í nágrannalöndum okkar. Lágmarkshlutféð hefur raunar verið óbreytt frá árinu 1995 og samsvarar um 2 milljónum króna á núverandi verðlagi. Árið 2013 var lagt til að fjárhæðin yrði hækkuð sem liður í aðgerðum gegn kennitöluflakki, en frumvarpið varð ekki að lögum.

Greiðan aðgang að stofnun einkahlutafélaga þarf að skoða í samhengi við þá takmörkuðu ábyrgð sem félagaforminu fylgir. Félagið er sjálfstæður lögaðili og hluthafar og stjórnendur bera að meginstefnu ekki persónulega ábyrgð á skuldbindingum þess. Félög geta jafnframt staðið með litlar eignir að baki rekstrinum og við slíkar aðstæður getur skapast hvati til að færa rekstur yfir í nýtt félag og skilja skuldir eftir í því eldra, meðal annars með kennitöluflakki.

Launafólk er sérstaklega berskjaldað gagnvart slíku. Ólíkt mörgum öðrum kröfuhöfum hefur launafólk ekki möguleika á að krefjast trygginga áður en vinna er innt af hendi og vangoldin laun eru krafa á hendur félaginu en ekki eigendum þess. Sé félag eignalaust eða verði gjaldþrota getur liðið langur tími þar til launakröfur fást greiddar, eftir atvikum úr Ábyrgðasjóði launa að loknu gjaldþrotaferli. Árið 2025 námu greiðslur sjóðsins vegna þrotabúa um 1,8 milljörðum króna.

Þegar aðgangur að stofnun félaga er greiður, ábyrgð eigenda takmörkuð og launafólk hefur takmarkaða möguleika á að tryggja kröfur sínar fyrir fram þarf regluverkið að skapa nægilegt aðhald gegn brotum á launa- og starfskjörum. Þar skiptir meðal annars máli að stéttarfélög hafi heimildir til að leggja á féviti sem hafa raunveruleg varnaðaráhrif.

Aðgerðir gegn brotastarfsemi á vinnumarkaði

Á undanförunum árum hefur löggjafinn gripið til aðgerða til að styrkja stöðu launafólks og bregðast við brotastarfsemi á vinnumarkaði, þar á meðal launaþjófnaði, kennitöluflakki og misnotkun verkkeðja. Úrræðin eiga meðal annars að styrkja stöðu launafólks, auka ábyrgð þeirra sem standa að rekstri eða hafa áhrif á hann og tryggja heilbrigða samkeppni í atvinnulífinu.

Lög um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum voru sett árið 2002 og vernd starfsmanna styrkt með breytingum árið 2011. Keðjuábyrgð var lögfest árið 2018 vegna tiltekinna starfsmanna erlendra þjónustufyrirtækja og starfsmannaleiga og árið 2019 á sviði opinberra innkaupa. Ákvæði um atvinnurekstrarbann voru sett í almenn hegningarlög árið 2019 og sérstökum reglum um slíkt bann bætt við lög um gjaldþrotaskipti árið 2022, meðal annars til að sporna gegn kennitöluflakki. Árið 2024 voru jafnframt lögfest ákvæði um samstarfsnefnd stjórnvalda og samtaka aðila vinnumarkaðarins og samstarfsvettvang eftirlitsaðila. Vettvangurinn hefur starfað frá ársbyrjun 2025 og er ætlað að samræma eftirlit, greiningu og upplýsingamiðlun.

Úrræðin hafa þó afmarkað gildissvið. Keðjuábyrgð nær aðeins til tiltekinna aðstæðna og verkkeðja, en stór hluti verkkeðja á almennum vinnumarkaði fellur utan hennar. Stéttarfélög geta heldur ekki sjálf beitt atvinnurekstrarbanni. Samkvæmt gjaldþrotalögum er það skiptastjóri sem gerir kröfu um bann fyrir dómi, en samkvæmt hegningarlögum er beiting þess hluti refsimeðferðar. Úrræðin geta því skipt miklu í alvarlegum málum án þess að nýtast almennt við vangreidd laun eða önnur brot á kjarasamningsbundnum réttindum.

Frekari aðgerðir eru til undirbúnings. Í stefnu og aðgerðaáætlun stjórnvalda gegn brotastarfsemi á vinnumarkaði, sem kynnt var árið 2026, er meðal annars gert ráð fyrir févítum og frekari þróun keðjuábyrgðar. Þá hafa verið lögð fram til samráðs drög að aðgerðaáætlun gegn mansali, þar sem áhersla er meðal annars lögð á getu réttarvörslukerfisins og vernd brotaþola.

Ábyrgð hefur þannig verið aukin og úrræði styrkt á afmörkuðum sviðum. Almenn brot gegn launa- og starfskjörum eru þó enn að stórum hluta sótt með kröfugerð fyrir hönd þess launafólks sem brotið hefur verið gegn.

ASÍ hefur um nokkurt skeið safnað upplýsingum um launakröfur sem aðildarfélög sambandsins gera fyrir hönd félagsfólks. Yfirlit hafa áður verið tekin saman vegna áranna 2018 og 2022 og í þessari skýrslu bætast við upplýsingar vegna ársins 2025. Saman gefa þessi gögn færi á að skoða launakröfur yfir lengra tímabil og leggja mat á umfang og eðli þeirra mála sem koma til kasta stéttarfélaganna.

Eðli og tilurð launakrafna

Almennar launakröfur

Með almennum launakröfum er hér átt við kröfur sem stéttarfélög gera fyrir hönd félagsfólks vegna vangoldinna launa, starfskjara eða annarra réttinda samkvæmt kjarasamningum, ráðningarsamningum eða lögum. Kröfurnar geta meðal annars varðað grunnlaun, yfirvinnu og álagsgreiðslur, orlof, veikindarétt og önnur starfstengd réttindi. Sameiginlegt er að launafólk hefur ekki fengið þau kjör eða réttindi sem því bar vegna vinnu sinnar.

Að baki kröfunum geta verið ólíkar aðstæður, allt frá einstökum vangreiðslum til langvarandi, ítrekaðra eða kerfisbundinna brota. Í sumum tilvikum kann ágreiningur um útreikning eða túlkun kjarasamnings að liggja að baki, en í öðrum hafa vangreiðslur staðið yfir mánuðum saman, náð til fjölda starfsmanna eða haldið áfram þrátt fyrir ítrekaðar athugasemdir.

Almennar launakröfur eru því mikilvægur mælikvarði á umfangi kjarabrota á íslenskum vinnumarkaði. Fjárhæð þeirra segir þó ekki alla söguna, enda geta langvarandi eða kerfisbundin brot haft veruleg áhrif þótt einstakar kröfur séu ekki háar.

Gjaldþrotakröfur

Gjaldþrot fyrirtækis kemur til þegar það getur ekki staðið við fjárhagslegar skuldbindingar sínar og skilyrði gjaldþrotaskipta eru uppfyllt. Fyrirtæki getur sjálft óskað eftir gjaldþrotaskiptum en kröfuhafar einnig krafist þeirra, þar á meðal stéttarfélög fyrir hönd félagsfólks og lífeyrissjóðir. Gjaldþrotaskipti geta jafnframt verið forsenda þess að vangoldnar launa- og iðgjaldakröfur fáiast greiddar úr Ábyrgðasjóði launa.

Gjaldþrot getur verið lokapunktur lengri atburðarásar þar sem vangreiðslur hafa staðið yfir og kröfur safnast upp. Sumar kröfur geta jafnframt tengst kennitölufлакki, þar sem rekstur er færður milli félaga en skuldir við launafólk skildar eftir í félagi sem fer í þrot. Gjaldþrotakröfur eru því, auk almennra krafna, jafn mikilvægur hluti þegar metið er umfang kjarabrota hérlandis.

Við mat á umfangi og alvarleika vangreiðslna, hvort sem þær leiða til almennrar launakröfu eða gjaldþrotakröfu, þarf að horfa til fjárhæða, eðlis mála, lengdar þeirra og fjölda starfsfólks sem þau snerta. Að krafa sé síðar greidd úr þrotabúi eða Ábyrgðasjóði launa breytir ekki því hvernig hún varð til eða hvaða áhrif vangreiðslan hafði.

Frá erindi til formlegrar launakröfu

Stéttarfélög aðstoða félagsfólk sitt við að sækja laun og önnur réttindi. Ferlið hefst yfirleitt þegar félagsmaður leitar til stéttarfélags vegna gruns um að laun, starfskjör eða önnur réttindi séu ekki í samræmi við kjarasamning, ráðningarsamning eða lög. Félagið metur málið á grundvelli fyrirbyggjandi gagna og aðstæðna og hefur, sé tilefni til, samband við atvinnurekanda.

Mörg mál leysast með leiðbeiningum, símtölum eða skriflegum samskiptum við atvinnurekanda án þess að formleg krafa sé gerð. Í öðrum tilvikum þarf stéttarfélagið að gera launakröfu fyrir hönd félagsmanns og fylgja henni eftir með formlegri innheimtu. Ef greiðsla fæst ekki eða ágreiningur er um kröfuna getur jafnframt þurft að leita til dómstóla, fara fram á aðför, gjaldþrotaskipti og lýsa kröfu í þrotabú. Málsmeðferðin getur því verið bæði tímafrek og kostnaðarsöm þar sem sum mál leysast fljótt en önnur taka ár, sérstaklega þegar reynir á innheimtu, dómstóla eða gjaldþrotaskipti.

Greiningin í þessari skýrslu nær til þeirra mála sem leiddu til formlegrar launakröfu á árinu 2025, hvort sem um var að ræða almenna launakröfu eða kröfu sem lýst var í þrotabú. Mál sem leystust á fyrri stigum eru ekki hluti af greiningunni hér að neðan. Vakin er athygli á því að skráðar kröfur sýna ekki heildarmynd þeirra brota sem viðgangast á vinnumarkaði, enda má áætla að fjöldi brota komi aldrei til kasta stéttarfélaga, til dæmis vegna þess að launafólk þekkir ekki réttindi sín eða óttast afleiðingar þess að gera athugasemdir við starfskjör.

Þótt kröfurnar hafi verið gerðar árið 2025 kunna þær að eiga rætur að rekja til atvika frá fyrri árum. Launafólk getur veigrað sér við að gera kröfu meðan ráðningarsamband stendur yfir af ótta við starfsmissi eða aðrar afleiðingar. Árið sem krafa er gerð segir því ekki endilega til um hvenær vangreiðslan eða annað brot átti sér stað.

Launakröfur ársins 2025

ASÍ óskaði eftir upplýsingum frá aðildarfélögum sínum um launakröfur sem þau gerðu fyrir hönd félagsfólks árið 2025. Gögn bárust frá 15 félögum: VR, Eflingu, Verkalýðsfélagi Snæfellinga, Verkalýðsfélagi Vestfirðinga, Stéttarfélagi Vesturlands, Bárunni stéttarfélagi, Verkalýðsfélagi Suðurlands, AFLi starfsgreinafélagi, Félagi verslunar- og skrifstofufólks Akureyri og nágrennis, Verkalýðsfélaginu Hlíf og fimm aðildarfélögum Fagfélaganna: Rafiðnaðarsambandi Íslands, Byggið, Matvís, Samið og Félagi vélstjóra og málmtæknimanna.

Um 80% félagsfólks aðildarfélaga ASÍ tilheyra þessum félögum. Gögnin ná til höfuðborgarsvæðisins, Vesturlands, Vestfjarða, Norðurlands, Austurlands og Suðurlands og félaganna innan helstu landssambanda ASÍ, auk félaga með beina aðild.

Öll 15 félögin veittu upplýsingar um fjölda og fjárhæðir almennra launakrafna og gjaldþrotakrafna. Tíu þeirra veittu jafnframt sundurliðuð gögn, meðal annars eftir kyni, aldri, atvinnugrein, uppruna launafólks og eðli krafna. Heildartölur skýrslunnar byggjast því á gögnum frá öllum félögunum, en nánari greining á samsetningu krafna á gögnum þessara tíu félaga.

Gjaldþrotakröfur

Árið 2025 bárust 1.209 kröfur frá 15 félögum. Kröfur tengdar gjaldþrotum voru alls 346 en námu 48% af heildarfjárhæð þeirra krafna sem bárust. Heildarfjárhæð gjaldþrotakrafna nam tæplega 674 milljónir króna. Meðalfjárhæð gjaldþrotakrafna nam rúmlega 1,9 milljón króna.

Tafla 1 Gjaldþrotakröfur aðildarfélaga ASÍ, 2025

Gjaldþrot 2025	
Fjöldi stéttarfélaga að baki kröfum	15
Fjöldi gjaldþrotakrafna	346
Heildarupphæð gjaldþrotakrafna	673.942.817 kr.
Meðalkrafa	1.947.812 kr.

Heimild: Aðildarfélög ASÍ, útreikningar ASÍ.

Flestar gjaldþrotakröfurnar tengjast fyrirtækjum í rekstri gististaða og veitinga annars vegar og byggingarstarfsemi og mannvirkjagerð hins vegar. Þar á eftir koma fyrirtæki í leigustarfsemi og sérhæfðri þjónustu og fyrirtæki í framleiðslu, sem samanlagt standa að baki um fjórðungi krafna. Um 60% gjaldþrotakrafna eru frá launafólki af erlendum uppruna.

Almennar launakröfur

Aðrar launakröfur voru 863 talsins og námu samtals um 729 milljónum króna, en meðalfjárhæð kröfu var um 845 þúsund krónur. 49% krafna eru tengdar íslenskum ríkisborgurum, 41% einstaklingum frá ESB/EES og 10% einstaklingum utan EES.

Tafla 2 Almennar launakröfur aðildarfélagas ASÍ, 2025

Launakröfur 2025 — almennt	
Fjöldi stéttarfélagas að baki kröfum	15
Fjöldi launakrafna	863
Heildarupphæð krafna	728.816.153 kr.
Meðalkrafa	844.515 kr.

Kröfur eftir uppruna launafólks

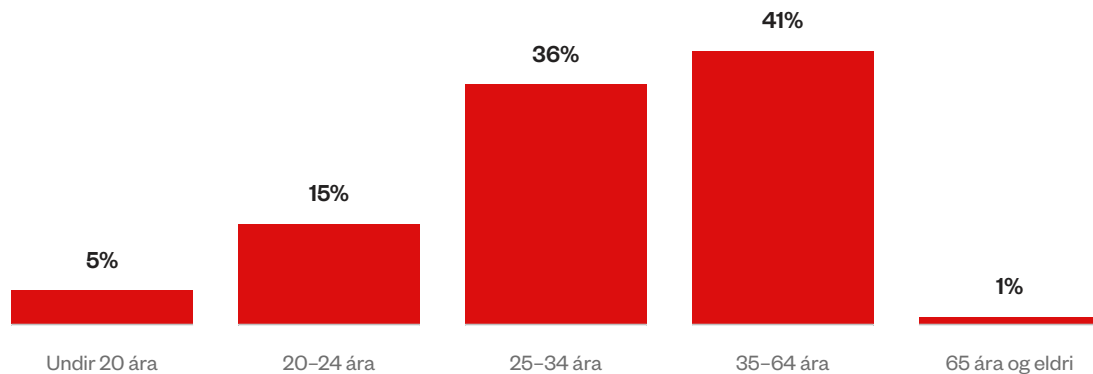


Heimild: Aðildarfélög ASÍ, útreikningar ASÍ.

Kröfur vegna erlends félagsfólks voru meira en helmingur allra launakrafna, þótt þessi hópur hafi aðeins numið tæplega fjórðungi launafólks á íslenskum vinnumarkaði árið 2025.

Samsetning launakrafna

Ekki bárust jafn ítarleg gögn frá öllum 15 stéttarfélögum fyrir árið 2025. Því er nánari greining á samsetningu launakrafna byggð á gögnum frá þeim 10 stéttarfélögum sem veittu sérstaka sundurliðun. Gögnin ná til um 67% félagsfólks innan aðildarfélagas ASÍ. Eftirfarandi niðurstöður byggja á þeim gögnum.

Mynd 1 Almennar launakröfur eftir aldri launafólks, 2025

Heimild: Tíu aðildarfélög ASÍ, útreikningar ASÍ. Hlutföll eru námunduð og summa þeirra er 98%.

Greining eftir aldri sýnir að 20% krafna eru vegna launafólks undir 25 ára aldri og 36% vegna launafólks á aldrinum 25–34 ára. Samtals eru því 56% krafna tengdar launafólki yngra en 35 ára. Á íslenskum vinnumarkaði árið 2025 nam þessi hópur, yngri en 35 ára, um 40% af íslenskum vinnumarkaði.

Greining á eðli krafna sýnir að stærsti einstaki flokkurinn er vangreidd laun þar sem laun eru undir taxta eða ranglega reiknuð, en sá flokkur nemur um 29% krafna. Um 12% krafna snúa að því að ekki hafi verið greitt fyrir alla unna tíma og 8% krafna eru vegna vangreidds orlofs. Þá eru 25% krafna tengdar uppsögnum, þar á meðal fyrirvaralausum uppsögnum eða vangreiðslu launa á uppsagnarfresti. Um 8% krafna eru vegna veikinda og vinnuslysa, en um 14% krafna eru flokkaðar almennt sem launakröfur án nánari sundurliðunar.

Launakröfur í gögnunum tengjast ýmsum atvinnugreinum, en meðal þeirra sem koma helst fram eru gisti- og veitingarekstur, heild- og smásöluverslun, leigustarfsemi og sérhæfð þjónusta og byggingarstarfsemi og mannvirkjagerð. Hafa ber þann fyrirvara á að dreifing eftir atvinnugreinum skýrist að hluta af því hvaða stéttarfélög eiga gögn í greiningunni.

Kröfur eftir fyrirtækjum

ASÍ óskaði eftir upplýsingum frá félögunum um fjölda fyrirtækjakennitalna sem launakröfur þeirra beindust að. Upplýsingarnar bárust frá tveimur stærstu aðildarfélögunum. Á árinu 2025 sendu félögin 506 launakröfur sem beindust að samtals 272 fyrirtækjakennitölum.

Vinnustaðaeftirlit ASÍ og stéttarfélaganna

Launakröfur sem berast stéttarfélögunum eru ein birtingarmynd brota á réttindum launafólks, en ekki öll mál hefjast með því að starfsfólk leiti sjálft til stéttarfélags. Vinnustaðaeftirlit ASÍ og stéttarfélaganna er mikilvæg leið til að ná til launafólks á vettvangi, upplýsa það um réttindi sín og koma málum sem þarfnast úrlausnar í réttan farveg hjá viðkomandi stéttarfélagi. Algengt er að ágallar sem koma í ljós í eftirliti varði laun og önnur kjör og séu leystir í samskiptum stéttarfélags, starfsfólks og atvinnurekanda.

Vinnustaðaeftirlitið byggir á lögum nr. 42/2010 um vinnustaðaskírteini og eftirlit á vinnustöðum. Lögin veita fulltrúum ASÍ og Samtaka atvinnulífsins heimild til að fara inn á vinnustaði til að ganga úr skugga um að starfsemi fari fram í samræmi við lög, reglugerðir og kjarasamninga. Eftirlitið nær einkum til mannaflafrekra greina þar sem hætta á brotum gegn launafólki og félagslegum undirboðum er talin mikil, svo sem mannvirkjagerðar, veitingarekstrar og ferðapjónustu.

Eftirlitsfulltrúar ræða við starfsfólk og skoða eftir atvikum launaseðla og ráðningarsamninga. Markmiðið er bæði að greina möguleg brot og auka þekkingu launafólks á réttindum sínum og þjónustu stéttarfélaganna.

1.331

eftirlitsheimsóknir á vinnustaði
árið 2025

3.238

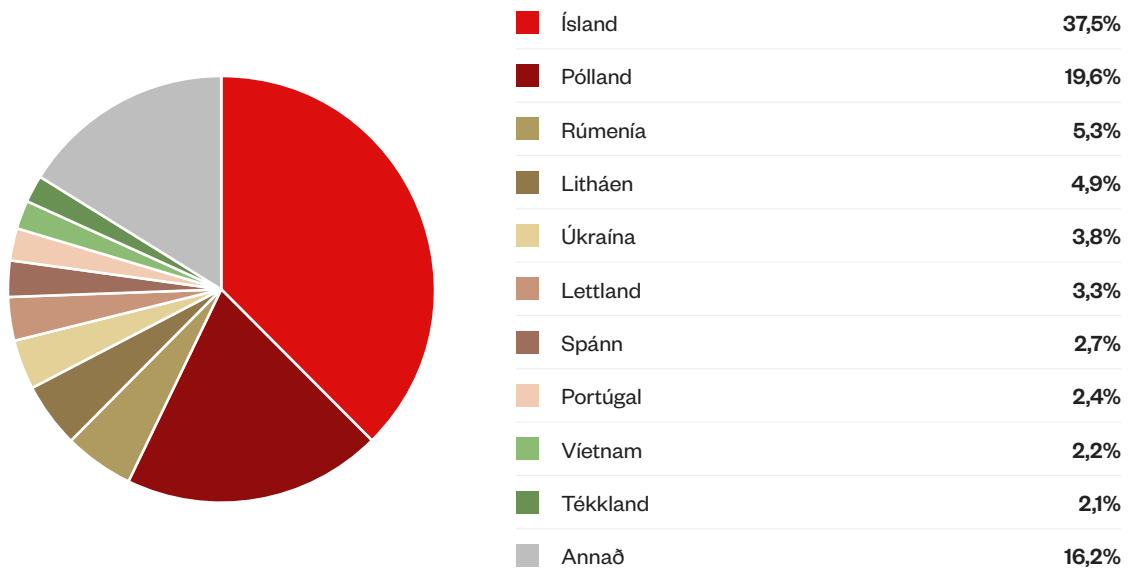
einstaklingar sem eftirlitsfulltrúar
ræddu við

62%

viðmælenda voru erlendir
ríkisborgarar

Á árinu 2025 fóru eftirlitsfulltrúar ASÍ og stéttarfélaganna í 1.331 eftirlitsheimsókn og ræddu við 3.238 einstaklinga. Mál voru eftir atvikum tekin áfram hjá viðkomandi stéttarfélagi með samþykki starfsfólks. Þegar um var að ræða brot sem féllu undir verksvið opinberra stofnana var upplýsingum komið áfram til viðeigandi aðila, meðal annars Vinnueftirlitsins og Vinnumálastofnunar og lögreglu þegar grunur vaknaði um alvarlegri brot eða misneytingu.

Vinnustaðaeftirlitið gegnir sérstaklega mikilvægu hlutverki við að ná til launafólks með erlent ríkisfang, sem kann að hafa takmarkaðri upplýsingar um réttindi sín eða aðgang að stéttarfélögum. Erlendir ríkisborgarar voru 62% þeirra sem eftirlitsfulltrúar ræddu við árið 2025 en íslenskir ríkisborgarar 38%. Eins og sjá má á myndinni var hópurinn fjölbreyttur, en pólskir ríkisborgarar voru langstærsti einstaki hópurinn á eftir íslenskum ríkisborgurum.

Mynd 2 Viðmælendur vinnustaðaeftirlits eftir ríkisfangi, 2025

Heimild: Vinnustaðaeftirlit ASÍ og stéttarfélaganna. Alls 3.238 viðmælendur.

Hlutfall fólks frá ríkjum utan EES hefur jafnframt aukist. Sá hópur var tæp 13% þeirra sem rætt var við árið 2025, samanborið við tæp 9% árið 2022. Sambærileg þróun sést í launakröfum stéttarfélaganna, þar sem hlutfall launafólks frá ríkjum utan EES hefur einnig farið vaxandi og var um 10% árið 2025.

Vísbendingar um alvarlegri misneytingu

Í vinnustaðaeftirliti geta, samhliða algengari brotum á starfskjörum, einnig komið fram vísbendingar um alvarlegri misneytingu. Árið 2025 kom Bjarkarhlíð að 44 mansalsmálum og voru 33 þeirra skilgreind sem vinnumansal. Málin tengdust meðal annars veitingastöðum, ferðapjónustu, byggingariðnaði, fiskvinnslu og snyrtistofum. Bjarkarhlíð benti jafnframt á að vinnumansalsmál hafi komið upp í fleiri atvinnugreinum árið 2025 en árið áður.

Töluverð skörun er því við þær atvinnugreinar sem vinnustaðaeftirlit ASÍ og stéttarfélaganna beinist að. Vinnustaðaeftirlitið getur þannig, auk þess að leiða í ljós algeng brot á starfskjörum, verið mikilvæg leið til að greina vísbendingar um alvarlegri misneytingu launafólks og koma upplýsingum um slík mál í réttan farveg.

Samstarf ASÍ og Bjarkarhlíðar er hluti af þeim farvegi sem tekur við þegar grunur vaknar um alvarlega misneytingu. Í mansalsskýrslu Bjarkarhlíðar fyrir árið 2025 er Vinnustaðaeftirlit ASÍ sérstaklega nefnt meðal þeirra aðila sem koma að mansalsmálum og geta fulltrúar verkálýðshreyfingarinnar verið hluti af viðbragðsteymum. Á árinu var átta brotapolum vísað til ASÍ og tveimur var vísað til stéttarféлага til frekari aðstoðar vegna mála gagnvart atvinnurekanda.

Líkt og greint er frá framar í þessari skýrslu er starfandi samstarfsvettvangur opinberra eftirlitsaðila og aðila vinnumarkaðarins, undir forystu Vinnueftirlitsins. Í tengslum við samstarfið miðlar ASÍ upplýsingum um mál þar sem vísbendingar eru um brot sem falla jafnframt undir verksvið annarra eftirlitsaðila. Árið 2025 voru sendar 15 slíkar samantektir til Vinnueftirlitsins til frekari skoðunar. Með þessari upplýsingamiðlun geta upplýsingar úr vinnustaðaeftirliti og starfi stéttarfélaganna nýst til að greina möguleg kerfisbundin eða ítrekuð brot og orðið grundvöllur frekari aðgerða opinberra aðila.



Brotastarfsemi á vinnumarkaði

Greining á launakröfum aðildarfélaganna ASÍ 2025

Útgefandi: Alþýðusamband Íslands
Guðrúnartúni 1, 105 Reykjavík
asi.is

Hönnun forsíðuteikningar: Strik stúdíó

Byggt á gögnum frá aðildarfélögum ASÍ og
vinnustaðaeftirliti ASÍ og stéttarfélaganna.