



BS-ritgerð

í viðskiptafræði

Hagur og óhagur þess að starfa sjálfstætt

Reynsla fólks sem starfar sjálfstætt á íslenskum vinnumarkaði

Kristjana Björg Guðbrandsdóttir

Leiðbeinandi: Arney Einarsdóttir, lektor

Júní, 2019



HÁSKÓLI ÍSLANDS
FÉLAGSVÍSINDASVIÐ

VIÐSKIPTAFRÆÐIDEILD

Hagur og óhagur þess að starfa sjálfstætt

Reynsla fólks sem starfar sjálfstætt á íslenskum vinnumarkaði

Kristjana Björg Guðbrandsdóttir

Lokaverkefni til BS-prófs í viðskiptafræði

Leiðbeinandi: Arney Einarsdóttir, lektor

Viðskiptafræðideild

Félagsvísindasvið Háskóla Íslands

Júní, 2019

Hagur og óhagur þess að starfa sjálfstætt. Reynsla fólks sem starfar sjálfstætt á íslenskum vinnumarkaði.

Ritgerð þessi er 12 eininga lokaverkefni til BS-prófs við Viðskiptafræðideild, Félagsvísindasviði Háskóla Íslands.

© 2019 Kristjana Guðbrandsdóttir

Ritgerðina má ekki afrita nema með leyfi höfundar.

Prentun: Háskólaprent

Reykjavík, 2019

Formáli

Rannsókn þessi er 12 ECTS-eininga lokaverkefni til BS-gráðu í viðskiptafræði með heimspeki sem aukagrein við félagsvísindadeild Háskóla Íslands. Rannsóknin var unnin með eigindlegri rannsóknaraðferð. Helsta markmið rannsóknarinnar var að draga fram upplifun og reynslu fólks sem starfar sjálfstætt á íslenskum vinnumarkaði.

Ég starfa sem blaðamaður og hef í starfi mínu skrifað töluvert um íslenskan vinnumarkað. Þá helst bresti á vinnumarkaði, til dæmis vegna aukinnar tíðni vinnmansals, launþjófnaðar og brotastarfsemi ýmis konar. Ég hafði þann grun að þeir sem starfa sjálfstætt og í láglounastörfum hefðu ekki sérstakan hag af því. Að sá hagur væri fremur fyrirtækisins. Ég komst einnig að því í starfi mínu sem blaðamaður að lítið er til af gögnum og rannsóknum um störf verktaka og þeirra sem stunda sjálfstæðan atvinnurekstur á íslenskum vinnumarkaði. Það er athyglisvert vegna þess að það má gera ráð fyrir því að með tæknibreytingum fjölgi þeim sem starfa sjálfstætt eða í ýmsum óhefðbundnum ráðningarformum. Ég ákvað því að kanna reynslu fólks. Áhugi minn á verkefninu er mikill og viðtöl við fólk sem starfar sjálfstætt reyndust upplýsandi og komu í raun mörg á óvart. Ég þakka leiðbeinanda mínum Arneyju Einarsdóttir lektor við Háskóla Íslands kærlega fyrir faglega leiðsögn og góðar ábendingar. Sérstaklega fyrir þá góðu leiðsögn að kanna bæði hag og óhag þess að starfa sjálfstætt og að rýna sérstaklega í óhefðbundin ráðningarform sem færast í aukana. Ég þakka einnig kærlega viðmælendum mínum sem treystu mér fyrir reynslu sinni. Sumum þeirra fannst erfitt að ræða um samband sitt við verkkaupa og upplifun fáeinna var sú að þeim væri það ekki óhætt.

Útdráttur

Íslenskur vinnumarkaður hefur þróast ört síðustu ár ekki síst vegna hnattvæðingarinnar og tækniþróunar. Störf fólks eru að breytast og fleiri ráðningarform að ryðja sér til rúms sem hefðbundnar vinnumarkaðsmælingar ná ekki utan um. Til eru rannsóknir á upplifun og reynslu fólks sem starfar fyrir opinber fyrirtæki og í einkageiranum en lítið hefur verið fjallað um upplifun og reynslu þeirra sem eru sjálfstætt starfandi eða í óhefðbundnum ráðningarformum. Það er mikilvægt að rannsaka bæði hag og óhag þeirra sem starfa sjálfstætt enda njóta þeir ekki verndar hefðbundinna ráðningarsamninga og búa við minni réttindi. Ekki síst vegna þeirra bresta sem hafa komið í ljós síðustu ár á íslenskum vinnumarkaði og varða til dæmis vinnumansal, gerviverktöku, og ólöglega sjálfboðaliðastarfsemi.

Meginmarkmið rannsóknarinnar var að varpa ljósi á upplifun og reynslu fólks sem starfar sjálfstætt á íslenskum vinnumarkaði. Rannsóknin var eigindleg og byggð á hálfopnum viðtölum við sjö einstaklinga, fimm konur og tvo karla. Öll hafa þau reynslu af því að starfa sjálfstætt á íslenskum vinnumarkaði og sum þeirra má telja að séu í óhefðbundnum ráðningarformum.

Niðurstöður sýndu að þau áttu það flest sameiginlegt að kunna vel að meta sveigjanleika sem fylgir því að starfa sjálfstætt, ráða verkefnum sínum og hafa stjórn á vinnuframlagi sínu. Þau fundu einnig flest til mjög mikillar starfsánægju en upplifðu einnig mikið óöryggi í starfi og höfðu óskýra sýn á framtíðina. Niðurstöðurnar gefa einnig skýra vísbendingu um að þeir sem starfa sjálfstætt þurfi meiri stuðning í samskiptum við verkkaupa og fyrirtæki, en mörg íslensk stéttarfélag hafa síðustu ár aukið við þjónustu sína við þennan hóp félagsmanna.

Abstract

The Icelandic labour market has developed quickly for the recent years because of globalization and technological development. Jobs are changing and more types of jobs surfacing that conventional statistics about the labour market have not been able to measure. There is a lot of research on the experience of people that work for public institutions and for the private sector but few on the experience of independent workers or those on the atypical labour market. It is important to research both the advantages and disadvantages of independent workers because they are not protected by conventional employment contracts and have less rights. Also in light of flaws that have surfaced for the last years in the Icelandic labour market, for instance trafficking, bogus self-employment and illegal volunteer work. The aim of this study was to learn about the experience of independent workers in Iceland.

The research is carried out with qualitative method, with semi-structured interviews with seven individuals, five women and two men. All of them which had experience of working independently in Iceland and some of them in atypical jobs.

The findings show that the majority of those interviewed appreciate the flexibility that comes with independent work, to manage their work and to exert control over their work activities. Most of them experienced great job satisfaction but also experienced insecurity and a lack of vision of their future. The findings also clearly point to the need of support for independent workers in dealing with contractors and companies but a few Icelandic unions have recently helped independent workers that they assume that have had their rights violated.

Efnisyfirlit

1	Inngangur	7
2	Fræðilegur bakgrunnur	9
2.1	Góð störf, slæm störf	9
2.2	Samsetning vinnuafls og einkenni íslensks vinnumarkaðar	12
2.3	Réttindi launafólks og sjálfstætt starfandi	17
2.4	Ódæmigerð störf á íslenskum vinnumarkaði	18
3	Rannsóknaraðferðin	23
4	Niðurstöður	25
4.1	Sveigjanleiki	25
4.2	Starfsánægja	27
4.3	Skortur á starfsöryggi	28
4.4	Stuðningur stéttarféлага	31
4.5	Sýn á framtíðina	32
4.6	Umræður	33
4.7	Lokaorð	37
Viðauki 1	42

1 Inngangur

Ódæmigerðum störfum hefur fjölgað á norrænum vinnumarkaði eftir efnahagshrunið 2008 og fleiri starfa sjálfstætt. Dæmi um ódæmigerð störf sem færast í aukana á Norðurlöndum eru störf liðsaukastarfsfólks sem ráðið er til afmarkaðs skamms tíma og störf starfsmanna sem starfa á vegum starfsmannaleiga (Larsen og Ilsøe, 2019). Sjálfstætt starfandi hefur ekki fjölgað að ráði á Íslandi og voru taldir vera 8,7% vinnuaflans árið 2015 (Katrín Ólafsdóttir, Kolbeinn Stefánsson og Arney Einarisdóttir, 2019). Þrátt fyrir að fjöldi sjálfstætt starfandi hafi ekki aukist að ráði síðustu ár þá er það tiltölulega stór hópur á íslenskum vinnumarkaði sem vert er að afla upplýsinga um enda verða mörk á milli hefðbundinna ráðningarsamninga, sjálfstæðrar atvinnustarfsemi og verktöku sífellt óskýrari. Ekki síst með tilkomu nýrra ráðningarforma sem fylgja markaðstorgum á borð við deiliahagkerfið og aukinni notkun starfsmannaleiga.

Nýjum ráðningarformum geta fylgt margir kostir, til dæmis aukinn sveigjanleiki fyrir bæði starfsfólk og stjórnendur stofnana og fyrirtækja og minni kostnaður við starfsmannahald. Þá getur nýjum og frjálslægri ráðningarformum fylgt aukið sjálfræði starfsfólks (Sundarajan, 2016). Ókostirnir eru þeir að réttindi verktaka og þeirra sem starfa í nýjum ráðningarformum eru minni og ótryggari. Kjörin geta einnig verið verri og meira bil á milli þeirra sem eru í föstum störfum og þeirra sem eru í tímabundinni vinnu eða ótryggri (Dølvik og Jesnes, 2017).

Íslensk verkalýðsfélög hafa bent á dæmi um að atvinnurekendur fari á svig við reglur vinnuréttar starfsfólki í óhag. Sérstaklega verði þeir varir við að fyrirtæki og stofnanir reyni að ráða fólk til starfa sem verktaka eða sjálfstætt starfandi í þeim tilgangi að sleppa við að greiða laun bundin kjarasamningum og launatengd gjöld og undan skyldum kjarasamninga sem taka á réttindum starfsfólks um veikindi, orlof og fleira (ASÍ, 2018). Ókostir nýrra ráðningarforma og sjálfstætt starfandi á íslenskum vinnumarkaði eru þarft rannsóknarefni vegna þeirra dæma sem verkalýðsfélög benda á. Upplýsingar um fjölda og kjör fólks sem starfar á ódæmigerðum vinnumarkaði eða á vegum starfsmannaleiga fyrir fyrirtæki og stofnanir eru hvorki nægar né aðgengilegar og eru því einnig mjög þarft rannsóknarefni (Gissur Pétursson. Munnleg heimild, 3.7. 2018).

Markmiðið með ritgerðinni er að varpa ljósi á upplifun og starfsaðstæður starfsfólks sem starfar sjálfstætt. Rannsóknarspurningin sem leitað var svara við er: Hver er hagur og óhagur þess að starfa sjálfstætt á íslenskum vinnumarkaði?

Beitt var eigindlegri rannsóknaraðferð og tekin hálf opin viðtöl við fólk sem starfar sjálfstætt, sem verktakar á íslenskum vinnumarkaði, í störfum sem falla undir deiliahagkerfið, tengihagkerfið, hjá starfsmannaleigum eða í liðsaukastörfum. Viðtölunum er ætlað að varpa ljósi á hluta vinnumarkaðar sem viðurkennt er að hefðbundnar vinnumarkaðsmælingar ná ekki utan um (Gissur Pétursson. Munnleg heimild. 3.7. 2018).

Nýmæli rannsóknarinnar felst í því að varpað er ljósi á upplifun fólks sem starfar sjálfstætt og gefin innsýn í það hvernig það metur ýmsa þætti í starfsaðstæðum sínum. Niðurstöður rannsóknarinnar ættu að nýtast ungu fólki sem er að ákveða hvaða starfsvettvang það ætlar að leggja fyrir sig, náms- og starfsráðgjöfum sem aðstoða fólk sem er á leið út á vinnumarkaðinn og þeim félagasamtökum og stofnunum sem snúa að íslenskum vinnumarkaði.

Sjálfstætt starfandi á íslenskum vinnumarkaði er tiltölulega stór hópur á íslenskum vinnumarkaði sem þarft er að rannsaka nánar. Sér í lagi í ljósi breytinga á vinnumarkaði og fjölgun ódæmigerðra starfa þar sem starfsmenn njóta ekki minni réttinda en starfsmenn í dæmigerðum störfum (Larsen og Ilsøe, 2019) og þótt fjöldi sjálfstætt starfandi starfsmanna á Íslandi hafi ekki aukist að ráði síðustu ár eru teikn á íslenskum vinnumarkaði um ýmsa bresti sem fylgja ódæmigerðum störfum, hagnýting á störfum sjálfboðaliða, gerviverktaka og vinnumansal. Á þetta hafa íslensk verkalýðsfélög bent og sagt dæmi um að atvinnurekendur fari á svig við reglur starfsfólki í óhag (ASÍ, 2018). Í ritgerðinni var sýnt fram á að nauðsynlegt er að afla upplýsinga um sjálfstætt starfandi á íslenskum vinnumarkaði og þróun nýrra markaðsforma sem fylgja markaðstorgum á borð við deiliahagkerfið og starfsemi starfsmannaleiga á Íslandi. Ekki síst vegna óhagsins sem getur falist í sjálfstæðum störfum þar sem réttindi eru minni og ótryggari og kjörin geta verið verri en þeirra sem eru í föstum störfum. (Dølvik og Jesnes, 2017).

2 Fræðilegur bakgrunnur

2.1 Góð störf, slæm störf

Störf fólks hafa breyst mikið á síðustu áratugum í iðnvæddum löndum heims og miða í minni mæli að framleiðslu og í meiri mæli að þjónustu og þekkingu. Bæði vinnuveitendur og starfsfólk hafa á þessum árum öðlast breytta sýn á atvinnu og atvinna er til skemmri tíma og ráðningarsambandið ekki í jafn föstum skorðum og áður (Fevre, 1992). Alþjóðavæðing í framleiðslu, tækniþróun og aukið vægi þjónustu- og þekkingarstarfsemi ásamt pólitískum ákvörðunum um að minnka regluverk í rekstri fyrirtækja eru ástæður helstu breytinga á vinnumarkaði (Sundarajan, 2016).

Í nýrri skýrslu OECD (2019) um framtíð vinnumarkaðar kemur skýrt fram að ódæmigerð störf eru ekki lengur jaðarfyrirbæri og það þurfi að horfast í augu við þann veruleika að störf séu að þróast ört og ráðningar til langs tíma séu líklega að hverfa af sjónarsviðinu. Í skýrslunni kemur fram að einn af sjö er sjálfstætt starfandi í ríkjum OECD og einn af hverjum níu starfsmönnum er ráðinn til skamms tíma og að starfsmenn í ódæmigerðum störfum eru 50% ólíklegri til þess að vera í stéttarfélagi (OECD, 2019). Margt bendir til þess að breytingarnar hafi leitt til aukinnar misskiptingar á vinnumarkaði og ótryggra ráðningarsambanda á milli launþega og atvinnurekanda (Kalleberg, 2013), vinnuaflið er einnig fjölbreyttara í samsetningu, fleiri konur eru á vinnumarkaði og fleiri innflytjendur og eldra fólk. Þá gætir aukinnar skiptingar á vinnumarkaði eftir menntun (Salamon, 2011).

Norræna ráðherranefndin hefur fjármagnað rannsókn á breytingum á vinnumarkaði Norðurlanda; The future of work: Opportunities and challenges for the Nordic models, og í henni er metið hvernig norræna vinnumarkaðsmódelið er undir það búíð að taka áskorunum sem fylgja breytingum næstu ára og áratuga. Að rannsókninni koma 30 fræðimenn frá Danmörku, Íslandi, Finnlandi, Noregi og Svíþjóð. Henni mun ljúka árið 2020 en það er hægt að fræðast um ýmsa þætti sem búíð er að taka saman, meðal annars samantekt sem geymir áhugaverða tölfræði um ódæmigerðan íslenskan vinnumarkað, þann hluta vinnumarkaðar sem einkennist af óhefðbundnum ráðningarsamböndum á milli starfsmanna og vinnuveitenda; Á Íslandi voru 31,9%

starfsmanna í ódæmigerðum störfum árið 2015 en 28,6% starfsmanna árið 2008 og starfsmönnum sem unnu minna en 15 klukkustundir á viku fjölgaði úr 4,9% árið 2008 í 6,8% árið 2015. Skammtímaráðningum fjölgaði, úr 9,5% árið 2008 í 12,8% árið 2015 en sjálfstætt starfandi hefur ekki fjölgað að ráði á Íslandi og voru taldir vera 8,7% vinnuafllans árið 2015 (Katrín Ólafsdóttir, Kolbeinn Stefánsson og Arney Einarsdóttir, 2019). Hefðbundin ráðningarform eru þó enn ráðandi í norræna vinnuamarkaðsmódelinu og á Íslandi teljast 68% starfsmanna í hefðbundnu ráðningarsambandi, 69% starfsmanna í Finnlandi, 71% danskra starfsmanna og 71% norskra starfsmanna og þá eru 74% sænskra starfsmanna í hefðbundnu ráðningarsambandi við vinnuveitanda sinn (Larsen og Ilsøe, 2019).

Breytingar á vinnuamarkaði og á ráðningarformum sem raktar hafa verið hér að ofan geta verið bæði hagstæðar og óhagstæðar þeim sem starfa sjálfstætt vegna þess að þeim fylgja fjölbreyttari starfstækifæri en áður og jafnvel betra vinnuumhverfi fyrir frumkvöðla og þá sem vilja sveigjanleika, en á sama tíma hefur fleira fólk eingöngu aðgang að láglaunastörfum og störfum sem engin starfsþróun fylgir. Þessar breytingar hafa í för með sér ákveðna skiptingu vinnuamarkaðar í góð störf og slæm störf sem samkvæmt Kalleberg (2013) er hægt að meta eftir ýmsum þáttum starfsins (Tafla 1).

Tafla 1. Góð störf og slæm störf samkvæmt Kalleberg (2013).

	<p>Hagstæðir eiginleikar</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Laun eru hlutfallslega há og möguleiki á launahækkunum í framtíðinni. ■ Góð hlunnindi, lífeyrisréttindi, tryggingar, styrkir til menntunar, samgangna og heilbrigðisþjónustu ofl. ■ Starfsfólk hefur stjórn yfir eigin vinnuframlagi. ■ Starfsfólk nýtur sveigjanleika og getur skipulagt starf sitt. ■ Starfsfólk nýtur starfslokaréttinda. 		<p>Óhagstæðir eiginleikar</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Lág laun og engin von um launahækkun í framtíðinni. ■ Engin hlunnindi. ■ Starfsfólk hefur ekki stjórn yfir eigin vinnuframlagi. ■ Enginn sveigjanleiki, ekki hægt að sinna erindum eða fjölskyldu á vinnutíma. ■ Engin starfslokaréttindi.
---	--	--	---

Þannig eru hagstæðir eiginleikar góðra starfa til dæmis þeir að launin eru hlutfallslega há og möguleiki á launahækkunum í framtíðinni. Í góðu starfi eru hlunnindi og lífeyrisréttindi, tryggingar, styrkir til menntunar, samgangna og heilbrigðisþjónustu og fleira. Starfsfólk hefur stjórn yfir eigin vinnuframlagi og nýtur sveigjanleika og getur skipulagt starf sitt. Þá er það eiginleiki góðs starfs að starfsfólk nýtur starfslokaréttinda. Óhagstæðir eiginleikar einkenna svokölluð slæm störf að mati Kalleberg (2013). Lág laun og engin von um launahækkun í framtíðinni, engin sérstök hlunnindi og enginn sveigjanleiki svo það reynist erfitt að sinna erindum eða fjölskyldu á vinnutíma, þá einkennir það slæm störf að þeim fylgja engin starfslokaréttindi.

Hann bendir einnig á það að fólk hefur misjafna skoðun á því hvað er hagstætt og óhagstætt í starfi. Það er vegna þess að fólk setur sér ýmis konar markmið með vinnu. Á meðan einn telur hag sínum borgið einfaldlega með hærri greiðslu fyrir verk sín telur annar hag sínum frekar borgið með meira starfsöryggi, rétti á veikindaorlofi og lífeyrisgreiðslum. Enn annar mælir hag sinn í starfsþróunarmöguleikum og þá eru alltaf þeir sem mæla hag sinn mestan í því að starfa við það sem gefur þeim mesta ánægju (Kalleberg, 2013).

Upplifun fólks sem starfar sjálfstætt hefur ekki verið rannsökuð að ráði en hér á landi hefur upplifun starfsmanna opinberra stofnana verið rannsökuð og borin saman við upplifun starfsfólks í einkageiranum. Í rannsókn Hlínar Kristbergisdóttur og félaga (2008) komu fram vísbendingar um að starfsfólk opinberra stofnana upplifði minni stuðning vinnuveitenda og minni sanngirni í verkferlum samanborið við starfsmenn í einkageiranum (Hlín Kristbergisdóttir, Leifur Geir Hafsteinsson og Arney Einarsdóttir, 2008) og í annarri rannsókn á áhrifum efnahagshrunsins sem hófst 2008 á starfstengdum viðhorfum og hegðun starfsfólks á íslenskum vinnumarkaði eftir því hvort það starfar hjá einkafyrirtækjum eða opinberum stofnunum (Arney Einarsdóttir, Ásta Bjarnadóttir, 2010) mældist starfsfólk í opinbera geiranum jákvæðara í afstöðu sinni til starfs og vinnuveitenda en áður. Talið er að niðurstöðurnar mætti rekja til þeirra beinu áhrifa sem efnahagsástandið hafði á aðstæður og starfsöryggi þessara tveggja hópa. Starfsöryggi og kjörum opinberra starfsmanna hefði ekki verið ógnað með sambærilegum hætti og hjá starfsmönnum í einkageiranum. Starfsöryggi virðist því

mikilvægur þáttur í reynslu starfsmanna og þegar því er ógnað verður fólk neikvæðara í garð starfsins.

Skortur á starfsöryggi er talinn vera vaxandi vandamál á vinnumarkaði (Burchell, 2011; Kalleberg, 2013) og ástæðurnar helst raktar til þess hversu atvinnulífið hefur tekið umfangsmiklum breytingum á undanförunum áratugum vegna hnattvæðingar og breyttra stjórnarháttanna í fyrirtækjum til að mæta aukinni samkeppni og sveiflum á vinnumarkaði (Greenhalgh og Rosenblatt, 2010; Kalleberg, 2013) og þegar fyrirtæki vilja auka sveigjanleika í starfsemi sinni fylgja sveiflur í starfsmannahaldi. Allar þessar breytingar hafa í för með sér að vinnuumhverfi og vinnuskilyrði starfsfólks hefur tekið breytingum sem fela meðal annars í sér að staða starfsfólks er ekki jafn trygg og áður (Kalleberg, 2013). Þetta er ef til vill ástæðan fyrir því að frá síðustu aldamótum hafa ótrygg atvinna og ótrygg störf verið áberandi umfjöllunarefni í rannsóknum á ráðningarsambandi á milli starfsfólks og atvinnurekenda á vinnumarkaði (Standing, 2011). Í þessum rannsóknum er að verða til aukin þekking sem lýsir mismunandi tegundum ótryggrar atvinnu og starfa, tíðni og einkenni í þróuðum velmegunarsamfélögum (Kalleberg, 2013), sumar þessara rannsókna greina ástæður þess að atvinnurekendur kjósa í auknum mæli að nota sjálfstæða verktaka í stað reglulegra starfsmanna. Niðurstaða þeirra greininga er að fyrirtæki vilja lækka kostnað og dreifa áhættu (Campbell, Price, 2016).

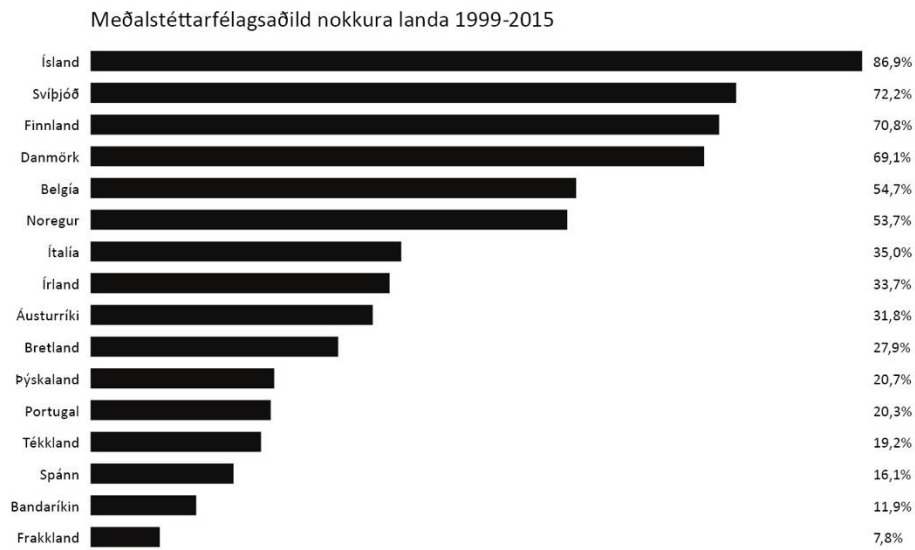
Hugtakið, ótrygg atvinna (Precariousness) er víðtækt þótt það hafi þróast og slípast til undanfarin ár. Það má þó segja að það taki til hlutlægra einkenna starfs, á borð við vinnutíma og vinnuaðstæðna, lágra launa og lítillar stjórnar starfsmanns yfir þeim, mikils óöryggis í starfi og lítillar vinnuverndar. Ótrygg störf eru oftast í neðri lögum velmegunarsamfélaga (Kalleberg, 2013) og afleiðingar þess að vera í slíku starfi eru víðtækar á líf starfsmanna. Hugtakið ótryggð (Precarity) er stundum notað til lýsa reynslu starfsmanna af því að vera í ótryggu starfi, félagslegum aðstæðum og afleiðingum á til dæmis húsnæðismál þeirra og sambönd við annað fólk (Anderson, 2010; Arnold and Bongiovi, 2013) en í rannsóknum á farandverkamönnum er hugtakinu lýst sem lífi sem einkennist af óvissu og óöryggi (Waite, 2009: 41).

2.2 Samsetning vinnuafls og einkenni íslensks vinnumarkaðar

Ef litið er á tölur vinnumarkaðsrannsóknar Hagstofu Íslands (VMR) um vinnuafli þá voru að jafnaði 204 þúsund manns á aldrinum 16-74 ára á íslenskum vinnumarkaði árið 2018,

sem jafngildir 81,6% atvinnuþátttöku (Hagstofan, 2018) og 17% eru í hlutastörfum sem er yfir meðaltali OECD-ríkja 16,5%. Þá er hlutfall aldraðra á vinnumarkaði hæst af öllum OECD-ríkjum, 79,8 % á aldrinum 55-64 eru á íslenskum vinnumarkaði en meðaltal OECD-ríkja er 61% (OECD, 2018). Talið er að 12-13% launafólks á Íslandi sé erlent launafólk (ASÍ, 2018). Menntunarstig þjóðarinnar er hátt. Árið 2000 höfðu 24% lokið menntun á háskólastigi. Árið 2016 höfðu 40,5% á þessu aldursbili lokið háskólaprófi (OECD, 2018).

Uppgangur í ferðaþjónustu og tengdum greinum og eftirspurn eftir starfsfólki í þjónustustörf hefur einnig áhrif á samsetningu vinnuaflsins. Uppgangi í ferðaþjónustu fylgir mannvirkjagerð og aukin eftirspurn eftir starfsfólki í byggingariðnaði. Þannig hefur atvinnuframboð aukist þar sem ekki er krafist hárs menntunarstigs og af því leiðir ósamræmi á milli menntunarstigs þjóðarinnar og þróun á framboði á atvinnu á vinnumarkaði (ASÍ, 2018). Íslenskur vinnumarkaður er töluvert sveigjanlegur ef tekið er mið af kenningum Solow (1998) um að þegar markaðsöfl vinna að því að halda atvinnuleysi í lágmarki flyst vinnuafli þangað sem þess telst þörf. Fyrirtæki og stofnanir á íslenskum vinnumarkaði geta brugðist tiltölulega fljótt við efnahagsveiflum og fólksflutningar til og frá íslenskum vinnumarkaði eru eitt einkenni hans, þar sem fólk flytur til landsins í efnahagsuppgangi en flytur svo í burtu þegar árar illa (Katrín Ólafsdóttir, 2008). Katrín Ólafsdóttir bendir á að erlendar rannsóknir líti til margra mismunandi mælikvarða til að ákvarða sveigjanleika á vinnumarkaði, til dæmis launa, lagaumhverfia og áhrifa stéttarféлага. Í ritgerð sinni; Er íslenskur vinnumarkaður sveigjanlegur? greinir Katrín meðal annars áhrif af stofnanaumhverfi á íslenskan vinnumarkað og áhrif stéttarféлага og samsetningu kjarasamninga á sveigjanleika. Það er nauðsynlegt að horfa til þessa áhrifa því flestir sem eru í hefðbundnum störfum á íslenskum vinnumarkaði eiga aðild að stéttarfélagi. Stéttarfélagsaðild á Íslandi er sú mesta sem mælist í Evrópu, en hún hefur haldist nokkuð stöðug í 20 ár (Mynd 1).



Mynd 1. Meðalstéttarfélagsaðild nokkura landa 1999-2015 (Heimild: OECD, 2016 og Gylfi Dalmann, 2018).

Allar tölur um stéttarfélagsaðild hér á landi byggja á gögnum frá Hagstofu Íslands en bent hefur verið á ósamræmi milli gagna um stéttarfélagsaðild sem Hagstofa Íslands hefur gefið út og talna um stéttarfélagsaðild frá OECD. Í mörgum löndum OECD hefur stéttarfélagsaðild minnkað undanfarna áratugi en hér á landi hefur þróunin ekki verið í þá átt og frekar aukist (Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2018). Aðild launafólks að stéttarfélögum hér á landi er um 90% sem er rúmum 20% meira en í þeim löndum sem næst koma í tölum OECD. Hagstofa Íslands framkvæmir samfellda vinnumarkaðsrannsókn allt árið um kring og biritir helstu niðurstöður, árið 2016 voru 90,7% launþega í stéttarfélagi og aðildin er nánast sú sama árið 2017 (Ólafur Sigurðsson, munnleg heimild, 9.5. 2019).

Í rannsókn Árelíu Eydísar Guðmundsdóttur, Íslenskur vinnumarkaður á umbrotatímum, frá árinu 2002, er fjallað um sveigjanleika fyrirtækja, stjórnun og samskipti aðila vinnumarkaðarins og sýnt fram á tengsl á milli breytinga á vinnumarkaði og breytinga innan fyrirtækja. Árelía tók viðtöl við íslenska stjórnendur og rannsóknin tók til tímabilsins 1987-1995. Ein af meginniðurstöðum hennar var að fyrirtæki á Íslandi juku sveigjanleika sinn á þessum árum með því að segja upp starfsmönnum en líka með því að bjóða út starfsemi sem áður hafði ekki verið boðin út. Það kom fram í hóflegri

aukningu á sjálfstætt starfandi einstaklingum á vinnumarkaði (Árelía Eydís Guðmundsdóttir, 2002).

Íslenskur vinnumarkaður hefur heldur ekki farið varhluta af breytingum sem eru að verða vegna vaxtar deiliahagkerfisins (e. Sharing economy). Deiliahagkerfi nútímans byggir í raun á fyrirkomulagi fornsamfélaga þar sem fólk skiptist á eða samnýtti verðmæti sín á jafningjagrundvelli. Fólk hópaði sig saman til þess að vinna að söfnun fæðu, veiða eða að útbúa skjól fyrir veðri og vindum. Í deiliahagkerfi samtímans samnýta einstaklingar og skiptast á umframgæðum sínum og það verður sífellt auðveldara með tækniframförum og snjalllausnum (Sundarajan, 2016).

Deiliahagkerfið hefur vaxið hratt frá síðustu aldamótum, rafræn greiðslukerfi, snjalllausnir og tækniframfarir eru lykill að vextinum. Árið 2015 var umfang deiliahagkerfisins metið í Evrópu virði 28 milljarða evra (Vaughan, Daverio, 2016) og nýleg erlend könnun sænsku hugveitunnar Timbro bendir til að umfang deiliahagkerfisins hérlandis mælist meira en annars staðar (Timbro, 2018) og í Fjárlögum 2019 er vísað í niðurstöðu skýrslunnar og þess að ekki hafi verið lagt sérstakt mat á áhrif þessa á tekjur ríkissjóðs. Í frumvarpinu er einnig tekið fram að vegna breytts ráðningarfyrirkomulags starfsfólks megi gera ráð fyrir því að laun sem fólk fær fyrir unnin störf birtist ekki sem skattstofn í staðgreiðslu eða við álagningu á sama hátt og áður (Fjárlög, 2019). Þótt sænska fyrirtækið Timbro segi umfang deiliahagkerfisins á Íslandi mest í heimi er vert að rýna betur í niðurstöðurnar vegna þess að það er einn áberandi þáttur sem skilar Íslandi í efsta sætið samkvæmt mælikvörðum hugveitunnar og það er mikið framboð Íslendinga á húsnæði á Airbnb. Í skýrslu Timbro kemur fram að 60% tekna vegna Airbnb leigu á Íslandi sé frá fólki með margar eignir til leigu á síðunni (Timbro, 2018). Það gefur til kynna að stór hluti íslensks framboðs á Airbnb falli utan þeirrar skilgreiningar á deiliahagkerfi að einstaklingar deili á milli sín vörum og þjónustu (Vaughan, Daverio, 2016) og af því má ætla að þörf er á betri rannsóknum á umfangi og þróun deiliahagkerfisins á Íslandi.

Deiliahagkerfið er ekki óumdeilt, að minnsta kosti ekki þegar kemur að stærri vettvöngum þess þar sem vægi hvers einstaklings minnkar með einhvers konar miðlægrri stýringu. Þá er um það deilt hvort um sé að ræða framboð innan deiliahagkerfisins eða annars konar hagnýtingu. Dæmi um þetta er Uber, þar sem ökumenn veita

akstursþjónustu, eiga og reka sínar eigin bifreiðar og greiða þjónustugjald til Uber. Á Íslandi hefur ekki reynt á vankanta deiliahagkerfisins en í Bretlandi hefur barátta vinnuréttarlögfræðingsins Shannon Liss-Riordan sem hefur barist fyrir réttindum starfsmanna Uber, vakið athygli síðustu ár.

Liss-Riordan heldur því fram að starfsmenn Uber eigi að vera launamenn fremur en verktakar, en Uber vilji hagnýta sér það kostnaðarhagræði sem felst í að ráða verktaka og á sama tíma hafa forráð yfir þeim eins og launþegum. (www.uberlawsuit.com, 2018). Frammistöðu Uber ökumanna er stýrt með einkunnum notenda og þeir fá viðmið frá stjórnendum Uber í hverri borg sem stýra þeim einnig á svæði borgarinnar þar sem er þétt umferð. Þessi stýring á sér stað samhliða sjálfstæðu einkaframtaki ökumanna, sem eiga bifreiðar sínar og borga fyrir bensín og viðgerðir. Uber heldur því fram að það sé tæknifyrirtæki sem hafi það eina hlutverk að vera markaðstorg ökumanna til að tengjast viðskiptavinum, á sama hátt og Airbnb hjálpar gestgjöfum að tengjast ferðamönnum (Sundarajan, 2016). Málaferlin standa enn yfir. Hæstiréttur Kaliforníu úrskurðaði þann 30. apríl 2018 að í yfirstandandi málaferlum gildi sú regla að sönnunarbyrðin sé Uber að sýna fram á að ökumenn fyrirtækisins séu sannarlega sjálfstæðir verktakar og inni ekki af hendi störf sem falli undir venjubundna starfsemi fyrirtækisins. Geti Uber ekki sýnt fram á og sannað að það er ekki fólksflutningafyrirtæki þá ættu ökumenn að vera starfsmenn fyrirtækisins en ekki verktakar (Liss-Riordan, 2018). Í október 2016 fjallaði breski vinnudómstóllinn um réttarstöðu bifreiðarstjóra sem óku undir merkjum Uber á Bretlandi. Niðurstaða dómstólsins var að Uber sé atvinnurekandi og bifreiðarstjórnir launamenn í skilningi bresks og raunar einnig evrópsks vinnuréttar (ASÍ, 2018).

Líklega verður þróun deiliahagkerfis á Íslandi á millivegi og ræðst af framtíðarreglugerðum, frekari tækniþróun, neytendum og vinnuafli. En eftir því sem vinnumarkaðurinn þróast áfram í þá átt að ódæmigerðum störfum fjölgar, þar sem starf er unnið af verktökum í tímabundnu starfi, í deiliahagkerfinu, í frítíma fólks eða sem lítil verkefni eftir eftirspurn þá verður sífellt erfiðara að fylgjast með vinnumarkaðinum og því hversu margir vinna í tilteknum geira atvinnulífsins við tiltekin störf (Kalleberg, 2013).

2.3 Réttindi launafólks og sjálfstætt starfandi

Það er mikill munur á réttindum launafólks og sjálfstætt starfandi. Launamenn vinna samkvæmt ráðningarsamningi undir stjórn atvinnurekanda í þeim rekstri sem hann stendur fyrir. Um þá gilda ákvæði laga og kjarasamninga um laun, vinnutíma og ýmis önnur réttindi, svo sem um uppsagnir, rétt á orlofi og vegna veikinda og slysa. Skylda atvinnurekanda til launamanna er að standa skil af opinberum gjöldum af launum, iðgjöldum til lífeyrissjóða og gjöldum til stéttarfélaganna. Launþegi ræður sig til vinnu gegn ákveðnu kaupgjaldi og tekur að sér persónulega að vinna verkið. Hann getur ekki falið öðrum að vinna það. Launþegi verður að hlíta verkstjórn og skipulagningu atvinnurekanda og er bundinn ákveðnum atvinnurekanda í vinnutíma (Samiðn, 2005).

Í lögum nr. 45/1987 um staðgreiðslu opinberra gjalda segir m.a.: „Launamaður samkvæmt lögum þessum telst: Maður sem fær endurgjald fyrir starfa sem hann innir af hendi á ábyrgð launagreiðanda.“ (Lög nr. 45/1987 um staðgreiðslu opinberra gjalda).

Verktaki gerir hins vegar verksamning þar sem hann tekur að sér gegn endurgjaldi að sjá um framkvæmd ákveðins verks. Verktakar eru, eins og aðrir sjálfstæðir atvinnurekendur, án þeirra réttinda sem launþegar njóta samkvæmt lögum og kjarasamningum. Þannig gilda hvorki kjarasamningar né ákvæði laga um lágmarkskjör um þá. Þeir eru einnig án réttinda á borð við laun í orlofi, laun fyrir frí- og helgidaga, laun í veikinda- eða slysatilfellum og réttar til greiðslna úr sjúkrasjóði. Þeir njóta ekki slysatryggingar sem samið hefur verið um í kjarasamningum fyrir launþega, og þurfa því að sjá um og greiða eigin tryggingu. Verktakar/undirverktakar eiga heldur ekki rétt á uppsagnarfresti, skv. lögum eða kjarasamningum, né tekur ríkisábyrgð á launum þeirra eins og launþega (Samiðn, 2005).

Alþýðusamband Íslands segir dæmi um atvinnurekendur á íslenskum vinnumarkaði sem ráði fólk til starfa sem verktaka eða sjálfstætt starfandi í þeim tilgangi að losna undan ábyrgð og skyldum gagnvart hinu opinbera en ekki síst undan launatengdum gjöldum. Með slíkri gerviverktöku sé farið á svig við reglur vinnuréttar og sambandið bendir á að atvinnurekendum sé það ekki mögulegt. Það ráðist af efni samningsins hvort um verksamning eða ráðningarsamning sé að ræða (ASÍ, 2018). Ríkisskattstjóri getur skorið úr um það í skattalegu tilliti hvort starfsmaður er verktaki eða launþegi og hafnað umsókn um virðisaukaskattsnúmer með þeirri röksemd að umsækjandi teljist launþegi

þrátt fyrir samning um verktakagreiðslur. Hann hefur að auki heimild til þess að meta starfssambandið og færa eftir það mat skattskil starfsmanns úr skilum rekstraraðila í skil launþega (Ríkisskattstjóri, 2019).

Það eru ekki eingöngu atvinnurekendur fyrirtækja sem stunda gerviverktöku á íslenskum vinnumarkaði eins og verkalýðsfélögi benda á. Ríkisendurskoðun hefur nokkrum sinnum tekið sérstaklega til skoðunar gerviverktöku opinberra stofnana. Í skýrslu til Alþingis, Heilsugæsla á landsbyggðinni (2018) er rýnt í það sem stofnunin nefnir gerviverktöku lækna á landsbyggðinni, þar sem læknar gera verktakasamninga til langs tíma við heilbrigðisstofnanir en starfi í raun eins og hverjir aðrir launþegar. Sumir þeirra ganga jafnvel beint inn í störf sem launþegar höfðu sinnt eða störfuðu áður sem launþegar við sömu stofnanir án þess að starf þeirra breyttist.

Í annarri skýrslu Ríkisendurskoðunar frá 2010 var fyrirkomulag verktakagreiðslna hjá Fasteignaskrá Íslands, sem nú er kölluð Þjóðskrá Íslands, gagnrýnt. Merki um gerviverktöku voru að greiðslur samkvæmt verksamningi runnu til nafngreinds einstaklings sem sjáanlega bar ekki neinn kostnað af umsömdu verki, í formi aðstöðu, tækja og áhalda. Viðkomandi hafði fasta starfsaðstöðu og viðveru hjá Fasteignaskrá Íslands og hafði endurgjaldslausan aðgang að öllum starfsmönnum stofnunarinnar og vinnubúnaði (Ríkisendurskoðun, 2010).

Í enn annarri skýrslu Ríkisendurskoðunar til Alþingis frá 2010 um opinber innkaup og verktakagreiðslur við Háskóla Íslands er fjallað um reglur um mun á verktakavinnu og launþegavinnu. Rýnt er í það fyrirkomulag að greiða fastráðnum akademískum starfsmönnum sem eru í fullu starfi sem launamenn við skólann eða í félögum sem þeir eiga eða sitja í stjórn hjá, þóknar fyrir verktöku. Umræddar verktakagreiðslur eru fyrir kennslu sem er skilgreind sem endurmenntun og innt af hendi utan venjulegs vinnutíma. Árið 2009 fengu 23 slíkir launamenn alls 84 milljónir króna. Ríkisendurskoðun komst að þeirri niðurstöðu að þetta fyrirkomulag sé óeðlilegt enda fáir kennarar þessir endurgjaldslausu vinnuaðstöðu og starfi að flestu leyti eins og venjulegt launafólk (Ríkisendurskoðun, 2010).

2.4 Ódæmigerð störf á íslenskum vinnumarkaði

Í þeim tilgangi að skýra betur hag og óhag þeirra sem starfa sjálfstætt er nauðsynlegt að fjalla frekar um ódæmigerð störf á íslenskum vinnumarkaði. Þeim sem sinna nauðgír

viljugir ódæmigerðum störfum hefur fjölgað frá árinu 2008 í fimm löndum Norðurlanda, Svíþjóð, Finnlandi, Noregi, Danmörku og Íslandi. Þetta er á meðal bráðabirgðaniðurstaðna í rannsókn á norræna vinnumarkaðsmódelinu: The future of work: Opportunities and challenges for the Nordic models (Larsen og Ilsøe, 2019). Nánar tiltekið þá færast helst í aukana að fólk sem vill vera í föstu starfi er í hlutastarfi. Þetta er mest áberandi í Svíþjóð, Finnlandi og Noregi en síður í Danmörku og á Íslandi. Þá kemur fram hjá Larsen og Ilsøe (2019) í samantekt að konur, innflytjendur og ungt fólk sé líklegra til að vera í hlutastörfum og að eldri karlar séu líklegri til að starfa sjálfstætt í þessum fimm löndum Norðurlanda.

Starf þrjónakvenna á Íslandi er dæmi um ódæmigert starf. Þrjónakonur sem starfa á vegum Handþrjónasambandsins þrjóna t.d. peysur í frítíma sínum og árið 2016 greiddi sambandið þeim 10.600 krónur fyrir lopapeysu í miðlungsstærð fyrir konur. Efniviðinn þarf þrjónafólk að kaupa sjálft á heildsöluverði, í peysuna fara um 700 grömm af lopa sem kosta 2.420 krónur. Launin fyrir peysuna, sem tekur um tvo daga fyrir vana að þrjóna, eru því 8.180 krónur. Fimm hundruð manns þrjóna fyrir Handþrjónasambandið sem er samvinnufélag. Flestir eru félagsmenn og meirihlutinn er konur. Sambandið ber því við að þeir sem þrjóna fyrir það séu flestar áhugakonur um þrjón. Þrjónið sé ástríðufullt áhugamál. Konurnar séu ekki í vinnu á vegum Handþrjónasambandsins en sé gefinn kostur á því að fá laun fyrir áhugamál sitt (Kristjana Guðbrandsdóttir, 2016).

Umsvif starfsmannaleiga hafa einnig aukist hratt síðustu ár og starfsmenn þeirra sinna margir ódæmigerðum störfum á íslenskum vinnumarkaði. Starfsmannaleigurnar voru fjórar talsins árið 2014 með 22 starfsmenn á sínum vegum en 36 árið 2017 með 3025 starfsmenn (Gylfi Magnússon, Inga Minelgaité, Erla S. Kristjánsdóttir og Þóra H. Christiansen, 2018). Tilkoma starfsmannaleiga á íslenskum vinnumarkaði hefur gert íslenskum fyrirtækjum kleift að bregðast við mjög mikilli mannaflspörf sem ekki er hægt að mæta með innlendu vinnuafli. Hins vegar bera erlendir starfsmenn sem koma hingað á vegum starfsmannaleiga minna úr bítum en Íslendingar í sömu störfum. Þá bera þeir þyngri byrðar í kostnaði, til dæmis vegna húsnæðis og fæðis. Skýrar vísbendingar eru um að ekki sé farið eftir gildandi kjarasamningum hér á landi. Þannig sé þessi hópur starfsmanna á íslenskum vinnumarkaði jaðarsettur og njóti verri kjara. Ein nýleg rannsókn hér á landi leiddi t.d. í ljós að starfsfólk á vegum starfsmannaleiga gengur helst

í láglaunastörf og erfið störf, í byggingariðnaði og mannvirkjagerð (Gylfi Magnússon, Inga Melegaite, Erla S. Kristjánsdóttir og Þóra H. Christiansen, 2018).

Vinnumálastofnun gerir reglulega könnun á fjölda starfsfólks sem er skráð til atvinnu hjá starfsmannaleigum. Í marsmánuði 2019 voru starfsmenn starfsmannaleiga, innlendra og erlendra, samtals á vegum 26 starfsmannaleiga. Fjöldi starfsmanna erlendra fyrirtækja var samtals 206 (Vinnumálastofnun, 2018).

Annar hópur starfsfólks sem starfar sjálfstætt á ódæmigerðum vinnumarkaði sem vert er að skoða eru sjálfboðaliðar. Nærri því einn milljarður manna er talinn starfa sem sjálfboðaliðar í heiminum á hverjum tíma (ILO, 2018). Þessi fjöldi er varlega áætlaður því lítið er til af áreiðanlegum hagtölum um störf sjálfboðaliða í heiminum en aðeins fáein iðnvædd ríki kanna reglulega fjölda sjálfboðaliða (Salamon, Sokolowski & Haddock, 2011) þó svo að Alþjóðavinnumálastofnunin leggi ríkjum til ákveðnar aðferðir við að meta umfang sjálfboðaliða. Það er gert í handbók, sem var unnin í samstarfi við John Hopkins háskóla með stuðningi Sameinuðu þjóðanna með það að markmiði að hægt væri að samræma mælingar á störfum sjálfboðaliða á heimsvísu (ILO, 2018).

Sjálfboðastörf eru margþætt og að finna í nánast öllum geirum atvinnulífsins og í góðgerðarstarfi. Þau eiga það sameiginlegt að vera ólaunuð og unnin sjálfstætt af fúsum og frjálsum vilja fólks. Dæmi eru um slíka vinnu við efnahagslega starfsemi, svo sem framleiðslu og sölu á vöru og þjónustu á markaði í hagnaðarskyni. Hér á landi starfa svokallaðir sjálfboðaliðar til dæmis við framleiðslu grænmetis, á hestaleigum og við umönnun hesta og ýmis önnur störf í ferðaþjónustu, á sveitabæjum við bústörf og við umönnun fólks með þroskahömlun á sambýlinu á Sólheimum svo dæmi séu tekin. Talið er að í heiminum starfi um 36% sjálfboðaliða í gegnum samtök eða stofnanir og 64% fyrir einstaklinga. Meirihluti sjálfboðaliða er talinn starfa í Asíu (56%) og Norður-Ameríka og Vestur-Evrópa koma þar næst með 11% og 10,2% sjálfboðaliða, þá Afríka með 7,8% sjálfboðaliða, Suður-Ameríka 5,8% og Miðausturlönd með 6,6% sjálfboðaliða á heimsvísu (Salamon, Sokolowski & Haddock, 2011).

Starfsgreinasambandið og Alþýðusambandið greina frá því að svokölluðum sjálfboðaliðum sem starfa við sölu og framleiðslu á vöru í hagnaðarskyni hafi fjölgað hratt síðustu misseri og þá sérstaklega í ferðaþjónustu og í landbúnaði. Þetta telja verkalyðsfélög vera óásættanlegt undirboð á íslenskum vinnumarkaði sem standist ekki

kjarasamninga og lög (ASÍ, Starfsgreinasambandið, 2018). Á síðunni www.workaway.info er að finna tvö hundruð auglýsingar eftir sjálfboðaliðum til Íslands og tugir íslenskra fyrirtækja eru á meðal auglýsenda (Kristjana Guðbrandsdóttir, 2016).

Annar hópur starfsfólks sem hingað til hefur ekki verið áberandi er vinnuafli sem streymir til Íslands til starfa í ferðaþjónustu og iðnaði, svo sem landbúnaði. Tugir auglýsinga eru einnig eftir slíku vinnuafli á síðunni www.workaway.info og einnig á Facebook, til að mynda í hópnum Farm and Aupair jobs in Iceland.

Árið 2016 leitaði ung kona, Zsófia Sidlovits frá Ungverjalandi, eftir aðstoð stéttarfélagins Bárunnar eftir rúmlega ársvinnu á sveitabæ á Suðurlandi. Vinnuna fékk hún í gegnum ofangreindan hóp á Facebook. Hún fékk greiddar fjörutíu til sextíu þúsund krónur í laun á mánuði fyrir 10-12 tíma vinnu á dag. Zsófia fékk engan ráðningarsamning gerðan við sig (Kristjana Björg Guðbrandsdóttir, 2016). Reynsla Zsófiu er langt frá því einsdæmi og bæði Starfsgreinasambandið og Alþýðusambandið settu af stað fræðsluherferð til þess að fræða erlent starfsfólk í tímabundinni vinnu á Íslandi um réttindi sín (ASÍ, 2018).

Áhrifavaldar eru annar hópur í ódæmigerðum störfum sem erfitt hefur verið að fylgjast með á íslenskum vinnumarkaði. Á samfélagsmiðlum fær fólk, oftast kallað áhrifavaldar, sem sinnir áhugamálum sínum ýmis hlunnindi sem má telja til launa. Dæmi eru um að það fái greitt fyrir gistingu og uppihald á ferðalögum og alls kyns varning og fatnað sem fyrirtæki telja sér í hag að gefa fólki í skiptum fyrir athygli og auglýsingu á samfélagsmiðlum. Þessi vettvangur fólks á samfélagsmiðlum heldur áfram að þróast og víkka út og það má rökstyðja með því að Ríkisskattstjóri sá sérstaka ástæðu til þess að senda frá sér fréttatilkynningu (Ríkisskattstjóri, 2019) til þess að skýra betur skattskyldu þessa hóps, áhrifavalda. Það gerði hann vegna þess að samfélagsmiðlar eru í auknum mæli notaðir til stafrænnar markaðssetningar, svo sem á Snapchat, Facebook, Instagram og Youtube. Þannig kunni fyrirtæki að eiga í samstarfi við einstaklinga um að koma vöru sinni á framfæri og að í einhverjum tilvikum sé greitt fyrir með peningum, í öðrum kunni endurgjaldið að felast í verðmætum af öðrum toga, svo sem vörum, afnotum af bifreið, inneignum í verslunum, afsláttarkjörum eða utanlandsferðum. Ríkisskattstjóri ítrekaði að meginreglan væri þó að allar tekjur væru skattskyldar hvort sem þær væru í formi

peninga eða verðmæta nema þær séu sérstaklega undanþegnar skattskyldu í lögum (Ríkisskattstjóri, 2019).

Hér að ofan hafa verið rakin nokkur dæmi um ódæmigerð störf til að lýsa því hversu miklar breytingar eru að verða á íslenskum vinnumarkaði og aðstæðum starfsmanna sem starfa sjálfstætt, hag þeirra og óhag. Umfjöllunin er langt því frá tæmandi en lýsir ákveðinni þróun, því að á íslenskum vinnumarkaði starfar hópur fólks sem hefðbundnar vinnumarkaðsrannsóknir og tölfræðimælingar ná illa utan um. Í skýrslu OECD um framtíð vinnumarkaðar (2019) er lagt að aðildarríkjum að huga vel að starfsmönnum á ódæmigerðum vinnumarkaði sem njóti ekki nægilegrar verndar í lögum um vinnumarkað eða þjónustu verkalýðsfélaga. Það þurfi að horfast í augu við breytingar á vinnumarkaði sem hafi valdið frekari ójöfnuði á vinnumarkaði (OECD, 2019).

Mikið hefur verið fjallað um breytingar á vinnumarkaði en minna farið fyrir því að upplifun og viðhorf þeirra sem starfa sjálfstætt eða í ódæmigerðum störfum sé rannsakað til að draga betur fram kosti og galla þess að starfa sjálfstætt á ódæmigerðum vinnumarkaði. Rannsóknarspurningin á vel við á þessum tímamarki í þróun á vinnumarkaði, hver er hagur og óhagur þess að starfa sjálfstætt á ódæmigerðum vinnumarkaði?

3 Rannsóknaraðferðin

Í rannsókninni er leitast við að svara því hvað einkennir störf þeirra sem starfa sjálfstætt á íslenskum vinnumarkaði, hver sé hagur þeirra og óhagur. Rannsóknin var eigindleg (e. qualitative research method) og tekin hálfopin viðtöl (semistandardized) við sjö einstaklinga, fimm konur og tvo karla á aldrinum 25 til 48 ára, sem hafa allir reynslu af því að starfa sjálfstætt á íslenskum vinnumarkaði. Eigindleg aðferðafræði þykir henta vel til þess að öðlast skilning á aðstæðum, hegðun og reynslu þeirra sem rannsóknin beinist að og til þess að fá yfirgripsmikinn skilning á viðfangsefninu. Í rannsókninni var lögð áhersla á þessa hugmyndafræði og að fólki gæfist í viðtali gott andrými til að segja sögu sína og deila reynslu sinni af því að starfa sjálfstætt (Berg,2009, Creswell,2007).

Þess ber að geta að tekin voru viðtöl við tvo karla til viðbótar sem báðu á endanum um að viðtölin yrðu ekki notuð. Þeir óttuðust að frásögn þeirra yrði auðþekkjanleg þrátt fyrir nafnleynd og trúnað og að verða útilokaðir frá störfum hjá starfsmannaleigunni sem þeir störfuðu hjá. Þeir óttuðust helst afleiðingar þess að segja frá því að hluta launa sinna fengu þeir greiddan undir borðið. Þeir störfuðu hjá sömu starfsmannaleigu, það kom fram viðtölunum að þeir unnu langan vinnudag og fengu aðeins greitt fyrir hluta vinnutímans.

Trúnaðar og nafnleyndar er gætt og því hefur nöfnum allra viðmælenda verið breytt. Trúnaði verður að sjálfsgöðu einnig gætt gagnvart þeim sem drógu frásagnir sínar til baka.

Framkvæmd rannsóknarinnar hófst í júlímánuði 2018. Leitað var eftir einstaklingum sem störfuðu sjálfstætt. Eftir að hafa kynnt þátttakendum fyrirkomulag og tilgang rannsóknarinnar samþykktu þau að taka þátt að tveimur þeirra undanskildum sem báðu um að fá að taka frásagnir sínar til baka. Viðtölin fóru ýmist fram í heimahúsum, kaffihúsum eða nálægt vinnuaðstöðu þátttakenda, eftir þeirra hentisemi. Gagnaöflun fór fram með viðtölum frá júlímánuði 2018 allt til mars 2019.

Viðtölin voru 21-37 mínútna löng, tekin upp með upptökuforriti á farsíma og að gefnu samþykki þátttakenda. Í upphafi hvers viðtals var ítrekað að trúnaðar og nafnleyndar yrði gætt og ekki hægt að rekja upplýsingar sem kæmu fram í viðtali til þeirra.

Í öllum viðtölum var stuðst við viðtalsramma (viðauki 1) með opnum spurningum. Ákveðið var að nota opnar spurningar til þess að reynsla þátttakenda kæmi skýrar fram. Viðtalsramminn var ákveðinn fyrir fram og byggði á spurningum sem rannsakandi taldi brýnt að fá svör við til þess að fá upplýsingar frá þátttakendum sem hægt væri að bera saman. Spurningarnar voru samdar með það í huga að varpa ljósi á starfsaðstæður þátttakenda og upplifun þeirra. Hag og óhag. Rannsakanda fannst einnig mikilvægt að fá gott flæði í frásagnir þátttakenda, ná trausti þeirra til þess að þeir tjáðu sig óhindrað um málefnið. Hvert og eitt viðtal var einstakt því eitt leiddi af öðru og viðfangsefni þátttakenda ólík. Úrvinnsla gagna var að mestu leyti samhliða gagnaöflun því að hverju viðtali loknu skrifaði rannsakandi niður hjá sér hugleiðingar og athugasemdir. Þá hófst afritun gagna. Við greiningu gagna var stuðst við grundaða kenningu (grounded theory study) sem felur í sér markvissa gagnasöfnun og því að skipuleggja rannsóknargögnin. Þá hófst kóðun sem er aðferð til að greina innihald gagna og vandlega og leitað eftir þemum (Charmaz, 2006).

4 Niðurstöður

Fjögur þemu mátti greina í gögnunum. Hið fyrsta er sveigjanleiki, annað þemað er starfsánægja, þriðja er skortur á starfsöryggi og fjórða þemað er framtíðin.

4.1 Sveigjanleiki

Allir viðmælendur í rannsókninni töldu sig búa við ákveðinn sveigjanleika vegna þess að þeir starfa sjálfstætt. Tveir viðmælanda þó síst og þeir eiga það sameiginlegt að starfa við kvikmyndagerð. Jóni, sem starfar sem kvikmyndatökumaður fyrir opinbert hlutafélag, fannst sveigjanleikinn ekki gagnast til þess að samræma vinnu og fjölskyldulíf. Hann kunni þó að meta þann sveigjanleika sem felst í því að geta hætt störfum fyrir félagið með skömmum fyrirvara.

„Kostirnir eru visst frelsi. Á meðan það er nóg að gera sem verktaki þá er það betri kostur í þessum iðnaði. Að hluta til upp á launamál og til að stjórna verkefnum.“

Getur þú komið og farið eins og þér sýnist?

„Nei, alls ekki. Þú getur það nánast ekki. Ég var að vinna við að taka upp viðburð, það var mæting klukkan sjö um morguninn, tókur áætlaðar til fimm seinnipartinn. Ég fékk hálf tíma í mat. En annars er maður bara fastur og þetta er alls ekki líkt skrifstofuvinnu þar sem maður getur sinnt erindum.“

„Þegar ég er í vinnunni þá er ég bara í vinnunni.“

Þrándur sem starfar bæði við kvikmyndagerð og kennslu segist hafa kunnað betur að meta sveigjanleikann á yngri árum. Nú finnst honum hann streituvaldandi og vill fastari umgjörð.

„Þannig að síðustu ár hef ég svona verið að huga að þessu. Það gerði ég ekki þegar ég var yngri og fannst ég voða frjáls og óháður. Frelsið getur verið stressfaktor.“

Svör þeirra Jóns og Þrándar endurspeglu þann geira sem þeir starfa í. Þegar þeir lýsa starfi sínu kemur í ljós að þeir vinna langa vinnudaga í lotum þar sem þeir komast lítið frá. Og því ef til vill ekki mikið svigrúm fyrir sveigjanleika til að samræma einkalíf og vinnu.

„Ég þarf að fara út um allar trissur í verkefni fyrir aðra. Ég hef þurft að flytja út um margra mánaða tímabil til þess að vinna og þá fjarri fjölskyldunni,“ segir Þrándur.

Elsa er doktorsnemi þegar viðtalið er tekið og starfar bæði sem stundakennari við opinbera stofnun og stundum sen verktaki við kennslu við aðrar stofnanir. Hún segir sveigjanleikann vera þann þátt starfsins sem geri það að verkum að hún haldi áfram í því.

„Það er sveigjanleiki. Það er það sem gerir það að verkum að maður heldur áfram í þessu. Maður er ekki í veseni með að ná í barnið á leikskólann.“

Í svörum Elsu á móti svörum kvikmyndagerðarmannana endurspeglast að eðli starfsins skiptir miklu máli þegar kemur að sveigjanleika, hvort sem um lotuvinnu er að ræða eða verkefni sem hægt er að sinna eftir þörfum. Inga sem er þrjóna- og handverkskona segir að vegna fjölskylduaðstæðna og bágs heilsufars sé sveigjanleikinn til að samræma fjölskyldulíf vinnu algjör nauðsyn og svör hennar gefa til kynna að hefði hún ekki möguleika á að starfa sjálfstætt þá hefði hún ekki möguleika á að afla sér tekna og væri á örorkubótum. Þetta er áhugavert því ef til vill hefur stór hópur samfélagsins gagn af því að eiga möguleika á að starfa sjálfstætt, til dæmis vegna heilsufars eða bágra fjölskylduaðstæðna.

„Ég get komið og farið eins og ég vil. Það eru ákveðin réttindi. Það er enginn fastur vinnutími, þannig koma dagar þar sem ég vinn allan daginn og fram á kvöld. En svo aðrir sem ég geri lítið. Verkefnin og líkaminn minn stýra vinnuálaginu.“

Sunna sem er áhrifavaldur á samfélagsmiðlum segist aldrei myndu snúa aftur í fast starf á vinnumarkaði og það skiptir hana miklu máli að hafa stjórn yfir eigin vinnuframlagi en í því starfi sem hún var áður fannst henni hún ekki metin að verðleikum. Undir það tekur áhugaljósmyndarinn og áhrifavaldurinn Jóna og segir sveigjanleikann einnig auka á starfsánægjuna.

„Jafnvel þó að ég sé í stóru ljósmyndaverkefni þá finnst mér aldrei eins og ég sé í vinnunni. Mér finnst það helsti kosturinn, að geta stjórnað tímanum sjálf og verkefnunum sjálf.“

Bára sem starfar sem blaðamaður en hefur reynslu af því að starfa sjálfstætt bæði sem blaðamaður og listamaður kys í dag að vera í föstu starfi en starfa líka sjálfstætt. Hún segir sveigjanleikann ekki valda streitu þegar hún er með fast starf að aðalstarfi.

„Það er þægilegra þegar maður er kominn í starf að sinna sjálfstæðu starfi til hliðar,“ segir hún.

Svör Báru þarf að skoða með hliðsjón af því að hún varð fyrir slæmri reynslu þegar hún vann sem verktaki fyrir fjölmiðil. Hún segist hafa orðið fyrir áfalli og fyrstu vikur í nýju starfi þar sem hún var fastráðin óttaðist hún stöðugt um að hún gæti misst vinnuna, allt þar til nýr vinnuveitandi hennar tók hana á eintal og sagði henni að hún þyrfti ekki að hafa áhyggjur af því að réttindi hennar yrðu brotin. Það má því álykta að reynsla af vinnumarkaði hafi mikil áhrif á upplifun fólks af starfsöryggi þegar það starfar sjálfstætt.

4.2 Starfsánægja

Allir viðmælendur nefndu að þeir hefðu mikla ánægju af starfi sínu. Starfið væri þeirra áhugamál og jafnvel ástríða. Þeim fannst þeir rækta hæfileika sína og hafa tilgang. Í svörum viðmælenda er skýrt að starfsaðstæður og umhverfi stuðla að starfsánægju enda geta margir stýrt vinnuaðstæðum sínum betur en væru þeir í starfi á fastri starfsstöð.

Áhugaljósmyndarinn og áhrifavaldurinn Jóna segist aldrei hafa haft eins gaman af neinu starfi.

„Fyrir mér eru kostirnir bara, ég hef aldrei haft eins gaman að neinu starfi. Og ég get einhvern veginn ýtt mínum verkefnum út í það sem ég hef bara hundrað prósent áhuga á. Og fyrir mér. Mér finnst þetta vera draumastarfið fyrir mig. Og það að ég hafi það gaman af því að ljósmynda, ekki bara að ljósmynda heldur líka að taka þátt í að móta fyrirtæki.“

Jóna nefndi einnig ýmsa aðra þætti sem eru verðmætir í hennar huga, til dæmis tengslanetið og vinina sem hún eignast vegna ferðalaga sinna um allan heim.

Prjónakonan Inga nefndi að henni liði vel við vinnu. Hún væri umkringd vinum og fjölskyldu og gæti unnið þar sem henni líður vel.

„Þetta er einn lúxusfaktorinn við þetta. Ég get setið út á palli og horft á fuglana og unnið. Það er ekki hægt að vera stressaður í þessum aðstæðum.“

Áhrifavaldurinn Sunna nýtur starfsins og finnst hún vera að rækta hæfileika sína í því.

„Já, ég legg metnað í það sem ég geri og finnst sérstaklega gaman að vinna fyrir fáein fyrirtæki. Ég vel verkefni mín vel. Myndi aldrei taka að mér að kynna vöru eða starfa fyrir fyrirtæki sem ég tryði ekki á. Að fá að gera þetta á mínum forsendum er ánægjulegt og ég hef gaman af því að koma fram og grínast.“

Og Þrándur kvikmyndagerðarmaður, eins og margir aðrir viðmælendur, segir starf sitt gefandi.

„Þetta er ævistarfið, það sem mér finnst skemmtilegast að gera og er eiginlega hluti af mér. Er ég. Starfið er ég. Þannig að ekkert annað kæmi til greina. Starfsánægjan er mikil, ég hef líka gaman af því að kenna og sjá að það sem ég kann og hef gert nýtist öðrum. Kannski er framtíðin þar?“

4.3 Skortur á starfsöryggi

Flestir viðmælenda nefndu skort á starfsöryggi sem einn ókost þess að starfa sjálfstætt. Óöryggið tengdist óvissu um næstu verkefni og að geta ekki með góðum hætti skipulagt verkefni sín en einnig lélegri samningsstöðu við verkkaupa eða fyrirtæki og skorti á réttindum sem starfsmenn í hefðbundnum ráðningarformum njóta.

Reynsla hinnar ungu blaðakonu Báru af því að vinna sem verktaki fyrir fjölmiðil var ekki góð og hún upplifði mikið óöryggi í starfi. Báru var sagt að það væri eðlilegt fyrirkomulag að hún fengi greidda krónu fyrir hvert skipti sem lesandi færi inn í grein eftir hana á miðlinum.

„Þeir voru ekki með blaðamenn á taxta því þeir sögðust hafa séð svo marga fjölmiðla fara á hausinn. Með því kerfi, eins og þeir kölluðu það. En sögðu að þeirra kerfi væri það sem þeir kölluðu, krónu fyrir klikk. Ég spurði, já hvernig virkar það? Þeir sögðu: Fyrir hverja grein sem þú birtir, hversu oft sem þú klikkar á greinina, opnar á greinina, þá færð þú krónu. Fyrir hvert klikk.“

Fyrirtækið sem Bára starfaði fyrir virðist ætla sér að auka sveigjanleika og auka hagnað með því að hafa starfsmannahald með þessum hætti. Hún fékk aldrei

ráðningarsamning þrátt fyrir að biðja stöðugt um hann og fékk heldur aldrei greitt fyrir vinnu sína. Hún starfaði hjá þeim í um það bil mánuð.

„Þeir sögðu mér að senda sér reikning. En ég ákvað að gera það ekki og hafa frekar samband við Blaðamannafélagið varðandi næstu skref. Ég hef ekki enn þann daginn í dag fengið greitt.“

Bára starfar nú í föstu starfi fyrir fjölmiðil og getur því borið saman reynslu sína af því að starfa sjálfstætt og í hefðbundnu starfi.

„Það er ákveðið öryggi að vera launþegi. Þá þarf maður ekki að hugsa um að borga í lífeyrissjóði og tryggingar og þannig lagað auka. En þegar þessi tvö mörk verða óljós þá er það mjög hættulegt. Það þarf að vera mjög skýrt hvort þú ert að ráða einhvern inn sem verktaka eða launþega. Eins og hjá mér, það voru algjörlega blörruð skilyrði sem gerði þetta mjög óþægilegt.“

Elsa er doktorsnemi og þiggur doktorslaun, þau duga skammt og hún starfar einnig sem stundakennari. Bæði sem launþegi og sjálfstætt starfandi fyrir aðrar kennslustofnanir.

Elsa býr við mjög mikið óöryggi í starfi, hún veit til dæmis sjaldan hversu mikla vinnu hún fær, hún er ekki með ráðningarsamning, veit ekki hver sinn næsti yfirmaður er og segist ekki hafa stuðning stéttarfélags varðandi þau atriði sem hún myndi gjarnan vilja að bætt yrði úr.

„Ég hef ekki val. Ég er launþegi. En það veit enginn hvað það þýðir að vera launþegi sem stundakennari. Ég er að reyna að komast að því hvort það sé borgað tryggingagjald. Það er ekki greitt í stéttarfélag. En það er greitt í lífeyrissjóð.“

Það koma engin launatengd gjöld á launaseðli. Launadeildin getur ekki svarað neinu. Starfshlutfallið er líka reiknað út með skrátnum hætti,“

Ég held að ég sé með mest 2.338 krónur á tímann sem stundakennari. Álag er greitt með og það eru þá 2.580 krónur á kennslustund, sem er 40 mínútur. Fagið sem ég kenni eru sextán tímar á viku.“

Ýmsar áskoranir koma í ljós í viðtali við kvikmyndagerðarmanninn Jón sem starfar sem verktaki fyrir opinbert hlutafélag. Hann lýsir því hversu erfitt það er fyrir hann að semja um vinnutíma og kjör en stundum þarf hann að vinna sextán tíma vinnudag og er þá á

jafnaðarkaupi eins og aðrir verktakar. Aðstöðumunurinn sé mikill honum í óhag og honum finnst erfitt að koma á framfæri gagnrýni á fyrirkomulagið enda er hann háður verkkaupa um starf og því leitaði hann til Rafiðnaðarsambandsins eftir ráðgjöf til að reyna að tryggja betur stöðu sína.

„Ég var á verktakasamningi sem rann út fyrir tveimur árum síðan. Ég setti út á samninginn síðast því hann var bara ein blaðsíða og algjörlega einhliða plagg frá x. Ég setti til dæmis út á launataxtann og alls kyns sem vantaði. En ég skrifaði upp á hann því það er bara mánaðar uppsagnarfrestur. Ég hugsaði með mér að ég gæti hætt með stuttum fyrirvara. Ég hugsaði líka með mér að ef ég skrifaði ekki undir þá fengi ég bara enga vinnu. Við höfum enga samningastöðu og það er ástæðan fyrir því að við erum að ræða við Rafiðnaðarsambandið, við viljum fá að vera undirfélag þar.“

Prjónakonan Inga nefnir helst skort á öryggi í því sambandi að það sé oft erfitt að sjá fyrir verkefnastöðuna og þá nefnir hún lágt verð sem tíðkast að bjóða prjónakonum fyrir handverk.

„Það er mjög mismunandi eftir verkefnum, þau geta farið niður í 500 kall og kannski upp í 1.000 kall, það er ekki mikið meira en það. Þetta er svona eins og unglingur fær fyrir barnapössun.

Ókostirnir eru að þú ert með svo stutt fram í tímann sem þú sérð verkefni. Það er ekkert fram undan og svo hafa samband fimm, sex manneskjur allar á sama degi. Stundum vill maður jafna þetta.“

Áhugaljósmyndarinn Jóna nefnir eitt atriði sem veldur í raun og veru skorti á starfsöryggi sem er að ljósmyndabransinn er karllægur og hún ætti ekki jafn auðvelt með að fá tækifæri eins og karlar. Hún nefnir einnig ótryggar aðstæður í starfi.

„Oft í Indlandi var ég óörugg í erfiðum aðstæðum það var ekkert security og vera í rútum uppi í Himalayafjöllunum og það er hnípt niður. Engin bílbelti og há tónlist og bílstjórinn bara svona keyrir meira á trúna en security. Það er há slysatíðni og mannlíf í Indlandi eru svo miklu minna virði. Það er eins og þau séu ekki tekin jafn alvarlega. Maður sá slysin gerast en fólk kippir sér ekki upp við það.“

Sunna sem starfaði sem blaðamaður áður en hún ákvað að starfa sem áhrifavaldur og segist hafa upplifað miklu meira óöryggi í föstu starfi, þá fannst henni hún vera í starfi þar hún átti ekki mikla von á framgangi eða launahækkun.

„Ég starfaði áður sem blaðamaður á x. Það var ekki góð reynsla, ég var á lágum launum og fannst framlagið lítið metið. Blaðið endaði á því að fara í þrot og sumir fengu ekki greidd laun. Maður vann oft lengi fram eftir án þess að fá greidda yfirvinnu.“

Þrándur segir ójafna verkefnastöðu helst valda sér óöryggi og það veldur honum streitu enda er hann með stóra fjölskyldu og býr á leigumarkaði. Félagslegar aðstæður hans ýta undir kvíða fyrir því að fá mögulega ekki nógu mikið af verkefnum.

„Ókostirnir eru sveiflurnar og ég veit ekki hvenær eða hvort verkefnin koma. Því fylgir stress þegar maður er með fjölskyldu og í leiguhúsnæði. Maður þarf að standa við sitt.“

4.4 Stuðningur stéttarféлага

Meirihluta viðmælanda fannst nauðsynlegt að geta leitað til stéttar- eða fagfélags eftir stuðningi og til að tryggja réttindi sín. Blaðakonan Bárna er bæði í Rithöfundasambandinu og fékk aðild að Blaðamannafélaginu eftir að hafa lent í hremmingum í starfi sem blaðamaður.

„Já, þeir eru núna að vinna í málinu. Þeir sendu kröfu sömu viku og ég hætti og gáfu þeim 10 daga frest. Þeir svöruðu ekki þeirri kröfu. Og nú hafa lögmenn Blaðamannafélagsins sent löggilda kröfu og þeir hafa ekki borgað það. Næsta skref er að fara fyrir Héraðsdóm.“

„Ég er í Rithöfundasambandinu og ég gat farið þangað og fengið ráðleggingar og lögfræðiaðstoð. Ef ég hefði ekki verið í Rithöfundasambandinu, ef ég hefði verið ein, þá hefði ég ekki getað dilað við það mál.“

Þrjónakonan Inga er í engu stéttar- eða fagfélagi en hefur reynslu af því að starfa fyrir Handþrjónasambandið.

„Já, maður þyrfti að fylgja einhverri vísitölu. Eins og verkalýðsfélag. Á sanngjarnan stað og halda því og miða sig við starfsstétt. Klárlega þurfum við að taka lítil skref. En ef það væru einhver samtök. Handþrjónasambandið var

hugsað þannig í upphafi en þeir eru að bjóða lélegasta kaupid af öllu. Svipað og að vera í verkalýðsfélagi sem væri að tala þig inn á að vera bara góð með 200 kallinn.“

Kvikmyndagerðarmaðurinn Þrándur hefur undanfarið leitað til Rafiðnaðarsambandsins eftir ráðgjöf. Tvö undirfélaga er Félag tæknifólks í raftækni og Félag kvikmyndagerðarmanna og eftir eðli starfs síns gæti hann átt heima í öðru hvoru þessara félaga. Hann nefnir að þar sem sambandið sé starfsgreinasamband sem í séu launþegar sem starfa í rafiðnaðargeiranum eigi hann ekki sjálfsagða aðild í það, hann hafi þó fengið aðildina samþykkt og greiðir félagsgjöld og í því séu fleiri verktakar.

„Við erum að reyna að fá að vera í Rafiðnaðarsambandinu á einhvern hátt. Það var þannig fyrir örfáum árum að engin verkalýðsfélög máttu vera með verktaka. En Rafiðnaðarsambandið er að skoða þetta og er nýbúið að taka inn Félag kvikmyndagerðarmanna sem undirfélag.“

Sunna og Jóna sem starfa sem áhrifavaldar eru yngstar í hópi viðmælenda og reiða sig ekki á þjónustu stéttarféлага. Þær hafa sterka trú á því að þær ráði vel við þær hindranir sem geti komið upp og leggja báðar áherslu á það að huga vel að rekstri og bókhaldi í kringum störf sín og finnst það mikilvægara atriði en að nýta sér aðild stéttarféлага. Þær eru meðvitaðar um þau gjöld sem fylgja sjálfstæðum rekstri og greiða sjálfar í lífeyrissjóð og tryggingar. Öfugt við flesta eldri viðmælendur sem hafa rekist á hindranir og vilja tryggja betur öryggi sitt og sjá hag í hlunnindum og réttindum sem fylgja aðild stéttarféлага.

Sunna er fyrst og fremst ánægð með það hve hærri tekjurnar eru miðað við fyrri störf. Þannig njóti hún meiri lífsgæða en áður og það skiptir hana meira máli en þau réttindi og hlunnindi sem hún naut áður þegar hún var fastráðin blaðamaður og í stéttarfélagi.

„Ég fæ miklu hærri tekjur í starfi mínu í dag heldur en þegar ég var blaðamaður. Ég hefði til dæmis aldrei getað keypt mér hús.“

4.5 Sýn á framtíðina

Flestir viðmælenda sögðu framtíðina einkennast af óvissu. Hjá fimm viðmælendum var óvissan kvíðablandin og tengdist að mestu leyti áhyggjum af verkefnum og því að hafa ekki örugga atvinnu eftir því sem aldurinn færir yfir og starfsorkan minnkar. Það er

áhugavert í því ljósi að hér á landi er hlutfall aldraðra á vinnumarkaði hæst af öllum OECD-ríkjum og 79,8 % á aldrinum 55-64 eru á íslenskum vinnumarkaði en meðaltal OECD-ríkja er 61% (OECD, 2018). Báðir kvikmyndagerðarmennirnir höfðu áhyggjur af því að missa getu og heilsu til starfa, en í þeirra starfi þarf bæði líkamlegt þrek og sjón að vera með besta móti. Þrjónakonan Inga hefur líka áhyggjur af því að missa heilsuna en hún þarf einnig að reiða sig á að halda góðri sjón og fínhreyfingum.

Í viðtali við kvikmyndagerðarmanninn Þránd kom í ljós að hann vonast eftir fastri stöðu þegar hann eldist.

„Ég vona að ég fái mögulega fasta stöðu eða fastan verktakasamning við kennslu. Það myndi henta mér vel.“

Kvíðinn er minni hjá yngri viðmælendum í rannsókninni en þeim eldri og tveir yngstu viðmælendurnir hafa tröllatrú á því að velgengnin muni halda áfram og sjá engar hindranir í veginum. Áhrifavaldurinn Sunna finnur til dæmis ekki til neins kvíða, heldur tilhlökkunar.

„Ég sé fyrir mér að halda áfram að hafa gaman af lífinu. Vinna þarf ekki að vera ánauð, maður á að leyfa sér að fara ótroðnar slóðir og hafa gaman af lífinu. Ég ætla að halda áfram að starfa sjálfstætt, það er einfaldlega betra. Þú vinnur að eigin hagsmunum.“

4.6 Umræður

Í rannsókninni nefndu viðmælendur fleiri óhagstæða eiginleika en hagstæða en töldu þó jákvæða eiginleika á borð við sveigjanleika og starfsánægju vega þyngra en skort á starfsöryggi og stuðningi stéttar- og fagfélaga. Flestir þeirra höfðu stjórn á vinnuframlagi sínu og gátu skipulagt starf sitt og samræmt það fjölskyldulífi. Í rannsóknarspurningu var spurt um hag og óhag þess að starfa sjálfstætt. Niðurstaða rannsóknarinnar er að það séu skýrar vísbendingar um að sjálfstætt starfandi upplifi mikla starfsánægju og tilgang í störfum sínum. Kalleberg (2013) nefnir að upplifun starfsmanna og reynsla þeirra sé persónuleg reynsla og erfitt að mæla og því reynast viðtöl með eigindlegri aðferðafræði góður kostur til að vega og meta upplifun viðmælanda af því að starfa sjálfstætt.

Viðtölin leiddu einnig í ljós bresti á vinnumarkaði því tveir viðmælendur gáfu skýr dæmi um gerviverktöku. Alþýðusamband Íslands (ASÍ, 2018) segir dæmi um að atvinnurekendur á íslenskum vinnumarkaði ráði fólk til starfa sem verktaka eða

sjálfstætt starfandi í þeim tilgangi að losna undan ábyrgð og skyldum gagnvart hinu opinbera en ekki síst undan launatengdum gjöldum og reynsla tveggja viðmælenda í rannsókninni var dæmi um slíkt.

Ungi blaðamaðurinn Bárá hafði til að mynda fasta starfsaðstöðu, vinnutíma og aðgang að innri kerfum fjölmiðilsins sem hún vann hjá. Reynsla Bárú er að um gerviverktöku sé að ræða:

„Þetta er bara gerviverktaka. Það er eitthvað svo skrýtið að þegar maður er á svæðinu. Spenntur fyrir því að byrja í nýju starfi og veit ekki betur. Maður lítur til baka og hugsar, vá hvað ég var eitthvað stúpid. En þessir menn, það er einhver skrýtinn sannfæringarkraftur sem þeir eru með. Þeir segja, þetta er sko bara alveg eðlilegt.“

Kvikmyndagerðarmaðurinn Jón sagði berum orðum að hann teldi gerviverktöku stundaða á sínum vinnustað sem er opinbert hlutafélag.

„Þeir sem eru mest að vinna fyrir x, það má kalla það gerviverktöku því x vill að þeir séu tiltækir hvenær sem er. Kasti öllu frá sér og mæti. Það eru um 10-12 manns sem vinna að aðalstarfi hjá x en bara á þeim forsendum að geta stokkið til og mætt þegar hentar.“

Jón hafði ekki fasta starfsaðstöðu eins og Bárá en hafði þó tölvupóst í nafni félagsins og naut sömu kjara í mötuneyti þess auk þess að hafa endurgjaldslausan aðgang að starfsmönnum stofnunarinnar og vinnubúnaði. Ríkisendurskoðun (2010) tilgreinir einmitt þessa þætti sem sterk einkenni á gerviverktöku.

Ástæður þess að tveir viðmælenda, starfsmenn á starfsmannaleigu, drógu frásagnir sínar til baka, eru viss hluti niðurstöðu sem varðar bresti á vinnumarkaði og starfsöryggi. Það að þeir hafi ekki þorað, þrátt fyrir nafnleynd, að leggja fram frásagnir sínar segir ákveðna sögu af upplifun þeirra af íslenskum vinnumarkaði og að þeir búi við lítið starfsöryggi.

Flestir sem eru í hefðbundnum störfum á íslenskum vinnumarkaði eiga aðild að stéttarfélagi og aðild að stéttarfélögum mælist langhæst á Íslandi af öllum OECD-löndum, um 90%. Mörg stéttarfélaga bjóða sjálfstætt starfandi aðild í undirfélagi eða fagfélagi, dæmi um þetta er Rafiðnaðarsambandið sem starfrækir nokkur undirfélög á borð við Félag kvikmyndagerðarmanna þar sem margir aðildarfélagi eru sjálfstætt

starfandi. Nokkrir viðmælenda eru með aðild að stéttar- og/eða fagfélagi, sumir sem launamenn og aðrir vegna starfa í ákveðnu fagi. Það er athyglisvert að yngstu viðmælendur í rannsókninni, áhrifavaldarnir Sunna og Jóna, höfðu ekki áhyggjur af því að njóta ekki hlunninda og réttinda sem fylgja aðild stéttarfélags og lögðu frekar áherslu á að tryggja eigin rekstur og fjárhagslega afkomu.

Sýn viðmælenda í rannsókninni á framtíð sína má tengja við upplifun þeirra á starfsöryggi sínu. Enn og aftur töldu yngstu viðmælendurnir, Jóna og Sunna, sér betur borgið sjálfstætt og í ódæmigerðum störfum á meðan eldri viðmælendur kviðu óvissu sem fylgir sveiflum í verkefnum og dreifðum og ótryggum tekjum sem einkenndu störf þeirra. Yngstu viðmælendurnir höfðu ef til vill ekki rekist á hindranir sem þeir eldri höfðu lært af eða skynja betur þær breytingar sem eru að verða á vinnumarkaði og felast í aukningu á skammtímaráðningum (Anna Ilsøe og Trine P. Larsen, 2019).

Hver er þá hagur og óhagur þeirra sem starfa sjálfstætt á íslenskum vinnumarkaði? Ef niðurstaðan er dregin saman (mynd 2) þá eru skýrar vísbendingar í viðtölum við sjálfstætt starfandi að þeir kjósi vettvang sinn vegna þess að þeir upplifa mikla starfsánægju og ríkan tilgang í starfi og margir nefna þessu til stuðnings að starfið sé áhugamál og jafnvel ástríða. Þá er ráðandi þáttur í reynslu þeirra að þeir njóta sveigjanleika, geta ráðið vinnuframlagi sínu og samræmt fjölskyldulíf starfi sínu. Helsti óhagur sjálfstætt starfandi er hins vegar þegar störfín eru á gráu svæði og bera einkenni gerviverktöku og þegar þeir búa við lítið starfsöryggi og óskýra framtíðarsýn. Þetta er í samhljómi við þá niðurstöðu Dølvik og Jesnes (2013), sem hafa fylgst með norrænum vinnumarkaði og deiliahagkerfinu, að ókostir þess að starfa sem verktaki eða í nýjum ráðningarformum séu að réttindi þeirra séu minni og ótryggari. Þá geti kjörin einnig verið verri.



Hagstæðir eiginleikar

- Sveigjanleiki
- Mikil starfsánægja
- Stjórn yfir eigin vinnuframlagi
- Geta valið og hafnað verkefnum



Óhagstæðir eiginleikar

- Skortur á starfsöryggi
- Erfitt að semja um kaup og kjör
- Óvissa eykst með hækkandi aldri
- Brestir á vinnumarkaði

Mynd 2. Hagstæðir og óhagstæðir eiginleikar þess að starfa sjálfstætt samkvæmt viðmælendum rannsóknarinnar.

Rannsakandi hefur töluvert skrifað um bresti á vinnumarkaði og eru réttindi fólks á vinnumarkaði hugleikin. Því þurfti hann að vera meðvitaður um að leggja skoðanir sínar til hliðar og gæta hlutleysis.

Rannsakandi var öllum þátttakendum trúr og reyndi eftir fremsta megni að greina frá upplifun þeirra og reynslu án þess að lita með eigin skoðunum. En það má þó ætla að val á þátttakendum í rannsóknina hafi að nokkru markast af reynslu rannsakanda. Viðtalsrannsóknin er takmörkuð að því leyti að hún tekur aðeins til sjö einstaklinga. Kynjahlutföllin voru ekki nægilega jöfn, en í rannsókninni tóku þátt fimm konur og tveir karlar. Þá voru ekki könnuð viðhorf stjórnenda í fyrirtækjum, sem nýta sér starfskrafta verktaka eða óhefðbundin ráðningarform, til að fá fram viðhorf þeirra. Viðhorf stjórnenda og atvinnurekenda gæti bætt verðmætum upplýsingum við viðtalsrannsókn um upplifun starfsfólks.

Þótt gögnin sýni ákveðna línu í svörum fólks er erfitt að fullyrða að svör þeirra eigi sér almenna samsvörun hjá fólki sem starfar sjálfstætt eða að hægt sé að alhæfa yfir á alla sem starfa sjálfstætt. Það má færa rök fyrir því að það hefði verið skýrara að taka viðtöl við einn afmarkaðan hóp. Til dæmis starfsmenn starfsmannaleiga eingöngu. Eða eingöngu verktaka sem starfa fyrir opinberar stofnanir. Það má hins vegar færa sterk rök fyrir því að það felist verðmæti í því að framkvæma rannsóknina í víðara samhengi og afla gagna um upplifun ólíkra einstaklinga í mismunandi störfum sem eiga það þó sameiginlegt að vera ódæmigerðir starfsmenn eða teljast starfa sjálfstætt. Niðurstöðurnar gefa vísbendingu um upplifun fólks sem starfar sjálfstætt og á ódæmigerðum vinnumarkaði og því er styrkur rannsóknarinnar sú innsýn, þá sérstaklega vegna þess að afar lítið hefur verið skrásett um hag þessa hóps á íslenskum vinnumarkaði. Í framhaldinu gæti verið áhugavert að bera saman starfsánægju fólks í sjálfstæðri verktöku, í einkafyrirtækjum og opinberum stofnunum. Slík rannsókn gæti byggt á fyrri rannsóknum á Íslandi á þróun og stjórnun mannauðs og myndi varpa betra ljósi á hvaða þættir það eru sem stuðla að starfsánægju þessa hóps á íslenskum vinnumarkaði. Sjálfstætt starfandi á íslenskum vinnumarkaði er tiltölulega stór hópur sem þarft er að rannsaka nánar. Sér í lagi í ljósi breytinga á vinnumarkaði og fjölgun ódæmigerðra starfa þar sem starfsmenn njóta minni réttinda en starfsmenn í

dæmigerðum störfum (Larsen og Ilsøe, 2019). Þótt fjöldi sjálfstætt starfandi starfsmanna á Íslandi hafi ekki aukist að ráði síðustu ár eru teikn á íslenskum vinnumarkaði um ýmsa bresti sem fylgja ódæmigerðum störfum, hagnýting á störfum sjálfboðaliða, gerviverktaka og vinnumansal. Á þetta hafa íslensk verkalýðsfélög bent og sagt dæmi um að atvinnurekendur fari á svig við reglur starfsfólki í óhag (ASÍ, 2018).

4.7 Lokaorð

Í rannsókn á hag og óhag sjálfstætt starfandi fólks á íslenskum vinnumarkaði kom í ljós að sjálfstætt starfandi eru líklegir til að finna til mikillar starfsánægju og finnast starf sitt hafa tilgang. Hins vegar getur sýn þeirra á framtíðina verið dökk eftir því sem árin færast yfir, upplifun eldri viðmælenda í rannsókninni er sú að verkefnum muni fækka með minni starfsgetu.

Í ritgerðinni var fyrst og fremst sýnt fram á að nauðsynlegt er að afla upplýsinga um sjálfstætt starfandi á íslenskum vinnumarkaði og þróun nýrra markaðsforma sem fylgja markaðstorgum á borð við deiliahagkerfið og starfsemi starfsmannaleiga á Íslandi og ekki síst vegna óhagsins sem getur falist í sjálfstæðum störfum þar sem réttindi eru minni og ótryggari og kjörin geta verið verri en þeirra sem eru í föstum störfum.

Heimildaskrá

- Anna Ilsøe og Trine P. Larsen. (2019). Atypical labour markets in the Nordics: Troubled waters under the still surface? *Nordic future of work Brief 4*. Sótt 7.5.2019 af: <https://faos.ku.dk/pdf/faktaark/Nfow-brief4.pdf>
- Andreas Bergh, Alexander Funcke, Joakim Wernberg. (2018). *Timbro Sharing economy Index*. Stokkhólmur: Timbro.
- Alþýðusamband Íslands. (2016). *Bilstjórar Uber eru launamenn*. 8. nóvember 2016. Sótt 14.9.2018 af: <https://www.asi.is/um-asi/utgafa/frettasafn/almennar-frettir/bilstjorar-uber-eru-launamenn/>
- Alþýðusamband Íslands. Hagdeild ASÍ. (2018). *Íslenskur vinnumarkaður*. Sótt 1.5.2019 af: <https://www.asi.is/media/314075/ny-vinumarkadsskyrsla-2018.pdf>
- Alþýðusamband Íslands. (2018). *Ráðningarsambönd, stofnun og eðli, launamaður eða verktaki*. Náð í 1.4.2019 af: <https://www.asi.is/vinnurettarvefur/rettindi-og-skyldur/radningarsambond-stofnun-og-edli/launamadur-eda-verktaki/>
- Arney Einarsdóttir, Kolbeinn Stefánsson og Katrín Ólafsdóttir. (2019). Atypical labour markets in Iceland. *Nordic future of work Brief 8*. Sótt 7.5.2019 af: <https://faos.ku.dk/pdf/faktaark/Nfow-brief8.pdf>
- Arney Einarsdóttir, Ásta Bjarnadóttir. (2010). Tveir vinnumarkaðir og hrun: Áhrif á upplifun og hegðun starfsmanna. *Tímarit um viðskipti og efnahagsmál*. Árgangur 7. <https://doi.org/10.24122/tve.a.2010.7.1.1>
- Arnold, D., & Bongiovi, J. R. (2013). Precarious, Informalizing, and Flexible Work: Transforming Concepts and Understandings. *American Behavioral Scientist*, 57(3), 289–308. <https://doi.org/10.1177/0002764212466239>
- Arun Sundarajan. (2016). *The Sharing Economy: The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism*. Cambridge, Massachusetts og London, England: The MIT Press.
- Ásmundur G. Vilhjálmsson. (2003). *Skattur á fyrirtæki*. Reykjavík: Skattvís.
- B. Berg (2009). *Qualitative Research Methods for the Social Sciences*. Boston: Allyn & Bacon, pp.101-157. Sótt þann 30.5.2018 af: <http://www.sfu.ca/~palys/Berg-2009-DramaturgicalViewOfInterviewing.pdf>
- Burchell, B. (2011). A Temporal Comparison of the Effects of Unemployment and Job Insecurity on Wellbeing. *Sociological Research Online*, 16(1), 1–13. <https://doi.org/10.5153/sro.2277>

- Campbell, I., & Price, R. (2016). Precarious work and precarious workers: Towards an improved conceptualisation. *The Economic and Labour Relations Review*, 27(3), 314–332. <https://doi.org/10.1177/1035304616652074>
- Charmaz, Kathy. (2014). *Constructing Grounded Theory*. Second edition. Sonoma State University: Sage Publications.
- Crezwell, J.W.(2007). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. London: Sage.
- Daverio, Raphael; Vaughan, Robert. (2017). *Assessing the size and presence of the collaborative economy in Europe*. Evrópusambandið og PWC.
- Fevre, Ralph. (1992). *The Sociology of Labour Markets*. Harvester Wheatsheaf: Kaliforníuháskóli.
- Fjárlög fyrir 2019.
- Gylfi Dalmann Aðalsteinsson. (2018). Stéttarfélagsaðild á Íslandi-samanburður við önnur lönd og ástæður hárrar stéttarfélagsaðildar hér á landi. *Working Paper Series*. Reykjavík: Viðskiptafræðistofnun.
- Gylfi Magnússon, Inga Minelgaité, Erla S. Kristjánsdóttir og Þóra H. Christiansen. (2018). Here to stay? The rapid evolution of the temporary staffing market in Iceland. *Stjórnsmál og stjórnsýsla*. Háskóli Íslands. 10.13177/irpa.a.2018.14.2.7
- Hlín Kristbergisdóttir, Leifur Geir Hafsteinsson og Arney Einarsdóttir. (2008). Samanburður á upplifun starfsmanna einkarekinna fyrirtækja og starfsmanna hins opnbera af vinnustað og starfi. *Sálfræðiritið* 2008, 13:127-46
- International Labour Office.(2011). *Manual on the measurement of volunteer work*. Geneva. Sótt þann 4.4.2019 af: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_646903.pdf
- International Labour Office.(2018). *Reflecting citizen contributions to SDGS using statistics on volunteer work*. Sótt þann 24.4.2019 af https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_646903.pdf
- Jon Erik Dølvik og Kristin Jesnes. (2017). *Nordic labour markets and the sharing economy – Report from a pilot project*. Nordic Council.
- Kalleberg, L. Arne. (2013). *Good Jobs, Bad Jobs. The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s*. 2013. Russell Sage Foundations.
- Kristjana Björg Guðbrandsdóttir. (2016, 15. júní). Fá rúmar átta þúsund krónur fyrir tveggja daga þrjónavinnu. *Fréttablaðið*, bls 4.

- Kristjana Björg Guðbrandsdóttir. (2016, 18. febrúar). Vinnumansal í íslenskri ferðaþjónustu. *Fréttablaðið*, bls 10.
- Kristjana Björg Guðbrandsdóttir. (2016, 14. apríl). Einangruð, alveg réttláus og ótryggð í vinnu í sveit. *Fréttablaðið*, bls 10.
- Kristjana Björg Guðbrandsdóttir. (2017, 17. júní). Launakrafa upp á tvær milljónir. *Fréttablaðið*, bls 30.
- Leonard Greenhalgh & Zehava Rosenblatt. (2010). *Evolution of Research on Job Insecurity, International Studies of Management & Organization*, 40:1, 6-19, DOI: 10.2753/IMO0020-8825400101
- Lög um virðisaukaskatt nr. 50/1988.
- OECD. (2018). OECD Economic Outlook, Volume 2018 Issue 1, *OECD Publishing*, Paris. Sótt þann 4.4.2019 af: <https://www.oecd-ilibrary.org/iceland>
- OECD. (2019). OECD Employment Outlooks 2019: The Future of work, *OECD Publishing*, Paris. <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>
- Ríkisendurskoðun. (2018). *Heilsugæsla á landsbyggðinni*. Skýrsla til Alþingis.
- Ríkisendurskoðun. (2010). *Opinber innkaup. Áfangaskýrsla 4. Verktakagreiðslur hjá Fasteignaskrá*.
- Ríkisendurskoðun. (2010). *Opinber innkaup. Áfangaskýrsla 2. Verktakagreiðslur við Háskóla Íslands*.
- Ríkisskattstjóri. (2019). *Að hefja rekstur. Stofna rekstur*. Sótt 1.5.2019 af: <https://www.rsk.is/atvinnurekstur/ad-hefja-rekstur/stofna-rekstur/>
- Ríkisskattstjóri. (2019). *Áhrifavalдар*. Sótt þann 24.4.2019 af: <https://www.rsk.is/einstaklingar/skattskylda/ahrifavalдар/>
- Salamon, Michael. (2000). *Industrial Relations Theory and Practice 4th edition*. Edinborg: Pearson education limited.
- Salamon, L. M., Sokolowski, S. W., & Haddock, M. A. (2011). Measuring the economic value of volunteer work globally: Concepts, estimates, and a roadmap to the future. *Annals of Public and Cooperative Economics*, 82(3), 217-252. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8292.2011.00437.x>
- Samband iðnfélaga. (2005). *Yfirlýsing vegna verktöku*. 3. mars 2005. Sótt þann 21.7.2018 af: <http://www.samidn.is/frettir/frettir/yfirlýsing-vegna-verktöku>
- Shannon Liss-Riordan. (2018). Sótt 3. júlí 2018 af: <https://www.uberlawsuit.com/>
- Standing, G. (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Publishing.

Starfsgreinasambandið. (2018). *Sjálfboðaliðar*. Sótt 14.9.2018 af:
<https://www.sgs.is/fraedslumal/sjalfbodalidar/>

Solow, Robert M. (1990). *The Labor Market as a Social Institution*. Oxford: Blackwell.

Vinnumálastofnun. (2018). *Starfsmannaleigur*. Sótt þann 20.7.2018 af:
<https://vinnumalastofnun.is/atvinnurekandi/erlend-thjonustufyrirtaeki-og-starfsmannaleigur/starfsmannaleigur>

Waite, Louise. (2009). A Place for a Critical Geography of Precarity?
Geography Compass. árgangur:3. s.:412 -433. <https://doi.org/10.1111/j.1749-8198.2008.00184.x>

Þingskjal 1265 — 758. mál. um breytingu á lögum nr. 50/1988, um virðisaukaskatt.

Viðauki 1

Viðtalsrammi:

Bakgrunnur

Hvaða menntun ertu með?

Hvaða starfsreynslu? Fyrri störf.

Hvernig myndir þú lýsa starfi þínu og verkefnum?

Hvernig fékkstu vinnuna?

Hvað hefur þú starfað lengi í þessu starfi?

Launamál, vinnutími og hlunnindi

Ertu með ráðningarsamning/samning um verk?

Færðu greitt reglulega og afhenta launaseðla/staðfestingu á greiðslu?

Telur þú starfið aðalstarf/aukastarf?

Hversu há laun/greiðslu færðu á mánuði? Veistu hver tímalaunin þín eru?

Áttu von á hækkun á greiðslu eða launum í náninni framtíð?

Hvað vinnur þú marga tíma á dag?

Starfsöryggi og sveigjanleiki

Upplifir þú öryggi í starfi?

Áttu rétt á greiddu orlofi vegna veikinda? Áttu rétt á að fá greitt sumarfrí?

Getur þú komið og farið eins og þér hentar utan vinnutíma?

Getur þú hætt í starfi ef þér sýnist?

Hvernig gengur þér að samræma vinnu og fjölskyldulíf?

Aðstaða, tæki og stuðningur

Hefurðu aðgang að vinnutækjum, svo sem síma og/eða tölvu?

Notar þú eigin vinnutæki og hráefni?

Berðu mikinn kostnað vegna starfs þíns?

Getur þú leitað til einhvers ef eitthvað kemur upp á?

Ef þú slasast, hvað gerir þú. Við hvern talar þú?

Ertu á heimasíðunni? Færðu tölvupósta sem allir starfsmenn fá.

Ferðu á námskeið tengd vinnunni? Á hverra vegum?

Upplifun og tilgangur

Hverjir eru kostir þess að starfa sjálfstætt?

En ókostir?

Ertu ánægð/ur í starfi?

Er starfið áhugamál þitt eða ástríða?

Hvað skapar helst streitu eða álag hjá þér í starfi?

Er þetta viðfangsefni sem þú vilt leggja rækt við.

Hvernig sérðu framtíðina fyrir þér?

