



Arbeidstilsynet

VÅR DATO
26.01.2012

DERES DATO
12.12.2011

VÅR SAKSBEHANDLER
Bjørn Kvello tlf 950 54 720
Anita Hegg

VÅR REFERANSE
2011/28140 12200/2012

DERES REFERANSE

1

Det kongelige Arbeidsdepartement
Postboks 8019 Dep
0030 OSLO

HØRING - REGLER VED INN- OG UMLEIE AV ARBEIDSKRAFT

Vi viser til Arbeidsdepartementets brev av 12.12.2011 vedlagt høringsnotat med forslag til endringer i arbeidsmiljøloven. Dette er en tilleggshøring til høring om konsekvenser av vikarbyrådirektivet.

Arbeidstilsynet er enig i de tiltak som foreslås for å sikre bedre etterlevelse av reglene som gjelder ved utleie av arbeidskraft.

Likebehandling og opplysningsplikt

Vikarbyrådirektivet har som et sentralt prinsipp at innleide arbeidstakere skal likebehandles med fast ansatte. For å kunne gjennomføre dette er det nødvendig med utveksling av informasjon om lønns- og arbeidsvilkår mellom utleier og innleier. Departementet foreslår at det lovfestes en plikt for innleier til å gi utleier de opplysninger som er nødvendige for at kravet om likebehandling skal kunne ivaretas.

Arbeidstilsynet er enig i dette forslaget da det ellers ville være opp til partene å regulere dette. For mange utenlandske bemanningsforetak ville informasjonsinnhenting uten at dette var lovregulert kunne være byrdefullt og kanskje også vanskelig.

Den som er ansatt i et bemanningsforetak vil også kunne ha behov for å kontrollere at han har lønns- og arbeidsvilkår tilsvarende fast ansatte. Arbeidstilsynet foreslår at det lovfestes at disse opplysningene gis automatisk ved etablering av arbeidsoppdraget uten at det må kreves av arbeidstaker. Ellers vil mange arbeidstakere kunne være tilbakeholdne med å be om opplysninger av ulike årsaker.

Solidaransvar

Bemanningsforetaket som arbeidsgiver er ansvarlig for å betale lønn og annet vederlag til sine arbeidstakere som leies ut. Departementet foreslår nå at innleievirksomheten skal kunne bli solidarisk ansvarlig for lønn og annet vederlag til den inneide arbeidstaker.

Arbeidstilsynet støtter innføring av solidaransvar for innleievirksomheten. Innføring av et slikt ansvar vil gi innleievirksomhetene en sterk oppfordring til å leie inn arbeidskraft fra bemanningsforetak som de har forsikret seg om driver seriøst. De vil ha en oppfordring til å sjekke foretaket før innleie foretas, særlig når man velger å leie inn arbeidskraft fra ukjente utenlandske bemanningsforetak.



Erfaringene man har hatt med solidaransvar innenfor allmenngjort område har etter vår vurdering fungert bra til tross for dystre spådommer.

Ansvar for arbeidstid

Arbeidstilsynet mener at det er en fordel å tydeliggjøre hvilket ansvar henholdsvis utleie- og innleievirksomheten har for arbeidstakerne da vi opplever at dette framstår som noe uklart for bransjen. Dette gjelder særlig i forhold til hvem som har ansvar for at arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven blir overholdt. Vi støtter derfor forslaget om å tydeliggjøre i loven at også innleievirksomheten i tillegg til utleier har ansvar for at arbeidstidsreglene overholdes i innleieperioden. Dette kan bidra til bedre etterlevelse av arbeidstidsreglene.

Drøftingsplikt ved bruk av innleid arbeidskraft

Arbeidsgiver har plikt til å drøfte virksomhetens bruk av midlertidige ansettelser minst en gang pr år. Innleie var ikke omfattet av plikten. Departementet foreslår at denne plikten også skal gjelde ved innleie av arbeidskraft. Arbeidstilsynet skal kontrollere og håndheve at drøftingene faktisk gjennomføres.

Vi er enig i at kontrollen legges til Arbeidstilsynet i og med at tilsynet også har kontrollen med at drøftingsplikten ved midlertidige ansettelser overholdes.

Med hilsen
Direktoratet for arbeidstilsynet

Gry Singsaas
avdelingsdirektør, Lov og regelverk
(sign.)

Bjørn Kvello
seniorrådgiver, Lov og regelverk
(sign.)

Dette brevet er godkjent elektronisk i Arbeidstilsynet og har derfor ingen signatur.