

Arbeidsdepartementet
v/ Rune Ytre Arna
Pb. 8019
0030 Oslo

Oslo, 30.01.12

Høring- Forslag til tiltak for å sikre at regler vedrørende inn- og utleie av arbeidskraft etterlevs.

Juridisk rådgivning for kvinner, JURK, viser til høring vedrørende forslag til å sikre at regler vedrørende inn- og utleie av arbeidskraft etterlevs. Vi takker for tilliten som høringsinstans.

JURK gir gratis juridisk rådgivning til kvinner, og vi uttaler oss på bakgrunn av de erfaringer vi har gjort i vår saksbehandling.

Juridisk rådgivning for kvinner (JURK) er et uavhengig rettshjelpstiltak som skal bidra til at alle kvinner er bevisste sin rettsstilling og at likestilling praktiseres. JURK drives av kvinnelige jusstudenter og yter tilpasset hjelp til selvhjelp for kvinner med udekket rettshjelpsbehov gjennom rettsinformasjon, rettspåvirkning og bistand i konkrete saker.

Gjennom den konkrete rettshjelpen blir kvinners spesielle rettshjelpsbehov avdekket. Vår erfaring bekrefter det som statistikken også viser; mange kvinner lever et annerledes liv enn menn, og såkalte kjønnsnøytrale rettsregler kan slå skjevt ut – eller mangelen på rettsregler slår skjevt ut. JURK fikk i 2011 inn 220 saker som omhandlet arbeidsrett, hvor vi bistod arbeidstakersiden. Flere av våre klienter er vikarer eller midlertidig ansatte. Vårt tilbud gjelder kvinner over hele landet, og vi har ingen inntektsgrenser. All hjelp er gratis.

Generelt

JURK ser behovet for at det gjennomføres tiltak som sørger for at vikarers rettigheter etter direktivet realiseres og håndheves. Det er fortsatt en overvekt av kvinner som er arbeidstakere i denne bransjen. På bakgrunn av vår saksbehandling ser vi at mange av disse kvinnene jobber ufrivillig som vikarer over lengre tid, ved samme arbeidsplass, med et ønske om å få fast ansettelse. Vi ser også at det råder en del uklarheter blant kvinnene når det er spørsmål om hvem de skal rette kravet sitt mot, dersom kontrakten eller loven ikke overholdes.

Samtidig som rettsstillingen til vikarer blir styrket, påpeker JURK at hovedregelen om fast ansettelse er viktig å opprettholde. Vi ønsker ikke at innføringen og etterlevelsen av vikarbyrådirektivet skal medføre at valg av vikariater blir prioritert fremfor fast ansettelse.

3 Departementets vurderinger og forslag

3.2 Opplysningsplikt

JURK stiller seg positive til at utveksling av informasjon som har betydning for arbeidsforholdet ikke bare pålegges gjennom kontraktsvilkår, men også lovfestes. Dette mener vi vil føre til økt bevissthet og klarhet rundt hvilke rettigheter og plikter både innleievirksomheten, vikarbyrået og den enkelte arbeidstaker har.

3.2.2

JURK er enig i at utleievirksomheten bør ha en opplysningsplikt overfor arbeidstaker når det gjelder informasjon som er nødvendig for at arbeidstaker skal kjenne sin rettstilling. Vi mener videre at det bør ligge en automatikk i dette. I vår saksbehandling erfarer vi at arbeidsgiver ofte forsømmer å gi informasjon som vedkommende allerede er pliktig til å meddele arbeidstaker etter gjeldende lover og regler, også etter at arbeidstaker uttrykkelig har bedt om dette. Dette gjelder vikarer, så vel som midlertidig ansatte og fast ansatte.

Departementet påpeker at dette vil øke den administrative byrden for vikarbyråene. JURK anerkjenner at dette er et hensyn som bør tas i betraktning. Likevel mener vi at en opplysningsplikt som skal oppfylles uoppfordret vil kunne forebygge mange konflikter mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som vi ser i de sakene vi behandler. Dersom vikarbyrået er bevisst sin plikt til å gi nødvendig informasjon uoppfordret, vil nedgangen i antall tvister rundt dette kunne veie opp for den økte administrative byrden forslaget medfører.

Da JURK ser at manglende oppfyllelse av opplysningsplikt er et problem i dag for alle typer arbeidstakere, bør denne strammes inn, og da særlig overfor vikarer som allerede utgjør en spesielt sårbar gruppe arbeidstakere.

Departementet påpeker videre at en arbeidstaker kan komme til å nøle med å be om opplysninger, da dette kan oppfattes som mistillit overfor arbeidsgiver. JURK ser at dette er et problem som ofte oppstår i praksis. Igjen gjelder dette alle grupper arbeidstakere. Kvinnelige arbeidstakere henvender seg ofte til oss for å få informasjon om sine rettigheter og plikter hva gjelder eksempelvis barn, overtidsarbeid og sykepenger. Bakgrunnen for henvendelsene synes ofte å være at de ønsker å unngå å måtte be selve arbeidsgiveren om denne informasjonen, nettopp fordi de frykter arbeidsgivers reaksjon. Vi mener at dette også er et tungtveiende argument for å pålegge vikarbyrået en plikt til å gi viktig informasjon uoppfordret.

Til slutt ønsker JURK å påpeke at informasjon om egne rettigheter er et grunnleggende vilkår for å kunne praktisere og realisere dem. En fri informasjonsflyt mellom partene innen vikarbransjen er således et avgjørende verktøy for etterlevelse av direktivet og dets formål.

JURK mener på bakgrunn av dette at ny § 14-12 b bør gi uttrykk for en opplysningsplikt for utleievirksomheten som ikke er betinget av at arbeidstaker krever det.

3.3 Solidaransvar

JURK stiller seg positive til departementets forslag om å dele ansvaret mellom vikarbyrået og innleievirksomheten. Vi erfarer gjennom vår saksbehandling at der råder en del uklarheter blant alle parter rundt hvem som er ansvarlig for eksempelvis arbeidstid og utbetaling av sykepenger, og ser absolutt et behov for å gjøre det lettere for arbeidstaker når det oppstår et krav.

4. Betydningen av fravær ved beregning av ansettelsestid etter fireårsregelen ved innleie-arbeidsmiljøloven §§ 14-9 og 14-12

4.1 Innledning og bakgrunn

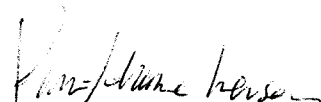
JURK stiller seg positive til departementets forslag om å likestille vikarer med midlertidige ansatte hva gjelder fireårsregelen. Dette er særlig viktig fra et kvinneperspektiv. Kvinner er som nevnt overrepresentert i vikarstillinger. Videre er det i større grad kvinner som er borte fra jobben og tar permisjon i forbindelse med blant annet syke barn, graviditet og fødsel. Etter

JURIDISK RÅDGIVNING FOR KVINNER *Jurk*

dagens regler er det dermed kvinnelige vikarer som står mest i fare for å falle utenfor fireårsregelens anvendelsesområde.


JURK mener på bakgrunn av dette at henvisningen i § 14-12 tredje ledd bør utvides til også å gjelde § 14-9 femte ledd tredje punktum.

For Juridisk Rådgivning for kvinner (JURK)


Kari-Johanne Iversen

Saksbehandler

Arbeid-, trygde- og sosialrettsgruppen


Gunnild Vehusheia

Daglig leder