

Arbeidsdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo

30. januar 2012

Vår ref. 303634-v1

Deres ref. 200900242-/AVDH

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

NITO - Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon, viser til høringsbrev av 12. desember 2011, med tilhørende høringsnotat, hvor departementet ber om høringsinstansenes merknader til de foreslåtte tiltak og lovendringer.

Opplysningsplikt

NITO støtter forslaget om å lovfeste en plikt for innleievirksomheten til å gi alle nødvendige opplysninger til utleievirksomheten, slik at denne kan oppfylle kravet om likebehandling. En slik lovregulering vil være nødvendig for å oppfylle direktivets formål.

Spørsmålet om begrensninger i bruken av de opplysninger som innleievirksomheten er nødt til å gi fra seg, bør overlates til kontraktsregulering mellom innleier og utleier.

I tilfeller hvor arbeidstakeren og/eller arbeidstakerens tillitsvalgte får mistanke om at reglene om likebehandling ikke etterlevs, vil det være nødvendig å lovfeste en plikt for utleievirksomheten å gi opplysninger om lønns- og arbeidsvilkår i innleievirksomheten til arbeidstakeren selv og til tillitsvalgte, dersom disse ber om slike opplysninger. Vi foreslår derfor følgende endring i departementets forslag til ny § 14-12 b (2):

Utleievirksomheten skal *når arbeidstakeren eller tillitsvalgte ber om det* gi de opplysninger som er nødvendig ...

For å hindre at innleiebedriften anvender underbetalt arbeidskraft, vil det også være nødvendig at tillitsvalgte i innleievirksomheten kan rette krav om innsyn til egen arbeidsgiver. Dette forutsetter at innleievirksomheten vet hvilke vilkår som er avtalt for de innleide. NITO mener derfor det bør lovfestes en plikt for utleievirksomheten til å gi slike opplysninger til innleievirksomheten.

Solidaransvar

NITO støtter forslaget om å gi innleievirksomheten et solidaransvar for utleievirksomhetens plikt til å betale lønn mv etter likebehandlingsprinsippet. Det er ikke unaturlig at den virksomheten hvor

arbeidstakeren rent faktisk utfører arbeidet også har et ansvar for at riktig lønn utbetales. En slik regel vil også virke som en sterk oppfordring for innleievirksomheten til å velge seriøse utleieselskaper når de ønsker å benytte innleid arbeidskraft.

Vi har imidlertid noen merknader til forslaget til bestemmelse. NITO i er enig i at det må oppstilles en aktivitetsplikt for arbeidstaker. Men NITO støtter ikke at kravet skal bortfalle dersom det ikke er satt fram skriftlig krav innen tre måneder. Etter vår vurdering er tre måneder altfor knapp tid. Det kan være mange forhold som gjør at det går lengre tid enn tre måneder før det er naturlig å kreve innleiebedriften for lønn som utleiebedriften skylder. Arbeidstakeren kan ha fravær i form av sykdom eller ferie. I praksis kan det også ta tid før arbeidstakeren avdekker at han har fått for lite betalt, fordi utleie- og innleievirksomheten ikke gir alle nødvendige opplysninger tidsnok. Innleievirksomhet har ved en slik lovutforming mulighet til å slippe solidaransvaret ved å trenere saken.

Når det gjelder siste setning i forslaget til ny § 14-12 b (3) har denne fått en uheldig utforming både språklig og innholdsmessig. Samme virksomhet omtales både som innleievirksomhet og solidaransvarlig, noe som gjør bestemmelsen vanskelig tilgjengelig. Det andre er at fokuset er satt på når innleievirksomheten kan nekte å betale. Poenget er vel at det i de tilfeller hvor det er avtalt eller forutsatt at innleievirksomheten helt eller delvis skal dekke arbeidstakerens lønn, så må arbeidstakeren kunne gå rett på innleievirksomheten etter vanlige inndrivelses- og foreldelsesregler. Vi foreslår derfor at siste setning erstattes med følgende:

Vilkåret om at kravet må fremmes senest innen x måneder [dvs den tid departementet foreslår] etter forfall gjelder ikke dersom det var avtalt eller forutsatt at innleiebedriften skulle betale lønnen helt eller delvis.

Arbeidstid

NITO er enige i at innleievirksomheten må ha et ansvar for å påse at gjeldende arbeidstidsregler blir overholdt. Mange virksomheter har avtalt eller fastsatt andre og kortere arbeidstidsregler enn de som følger av arbeidsmiljøloven. Sett i lys av at vikarbyrådirektivets formål er å sikre like vilkår for innleide og egne arbeidstakere, foreslår vi at ordlyden i ny § 2-2 første ledd bokstav c utvides til å omfatte tariffavtale eller andre bindende generelle bestemmelser:

[arbeidsgiver skal]

c) sørge for at innleid arbeidstakers arbeidstid er i samsvar med bestemmelsene i kapittel 10 og gjeldende tariffavtaler eller andre bindende bestemmelser hos innleier, i den perioden arbeidstaker arbeider i virksomheten.

Drøftingsplikt

NITO støtter forslaget om en lovbestemmelse som uttrykkelig fastslår en drøftingsplikt hvor innleie er tema. Det er imidlertid viktig å huske på at loven har flere drøftingsbestemmelser. NITO er opptatt av at den nye bestemmelsen ikke skal kunne brukes til å motsette seg drøfting etter andre bestemmelser i lov eller tariffavtale, med henvisning til at temaet allerede er drøftet, eller at det vil bli drøftet senere i løpet av året. Vi foreslår derfor en tilføyelse til § 14-12 nytt femte ledd:

Arbeidsgiver skal minst en gang per år drøfte bruken av innleid arbeidskraft etter bestemmelsene i første ledd, herunder praktiseringen av kravet om likebehandling i § 14-12 a, med de tillitsvalgte. *Denne bestemmelsen begrenser ikke drøftingsplikten som følger av andre lovbestemmelser eller tariffavtaler arbeidsgiver er bundet av.*

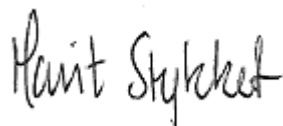
Arbeidstilsynets kontroll

NITO støtter forslaget om å gi Arbeidstilsynet hjemmel for å kunne gi pålegg mv i de tilfeller drøftingsplikten ikke overholdes.

Beregning av ansettelsestid etter 4-årsregelen ved innleie

NITO støtter forslaget til endring i § 14-12 tredje ledd.

Med vennlig hilsen



Marit Stykket
President NITO



Steinar Sørli
Generalsekretær