



Arbeidsdepartement
Postboks 8019 Dep.
0030 Oslo

Deres ref.:
11/2524

Vår ref.:

Dato:
30.01.2012

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

Det vises til høringsbrev av 12.12.2011. YS har sendt høringen til alle medlemsforbund for uttalelse.

YS støttet implementeringen av vikarbyrådirektivet på visse vilkår. Vi var bekymret for at implementeringen kan medføre at Norge ikke lenger kan beholde bestemmelsene i §§ 14-9 og 14-12 og satte som vilkår for å støtte implementeringen at disse bestemmelsene kan beholdes uendret. Vi registrerer at spørsmålet om implementering av direktivet fremdeles ikke er behandlet av Stortinget. YS vil understreke at vi støtter de foreslåtte tiltak for å sikre likebehandlingsprinsippet uavhengig av om vikarbyrådirektivet faktisk blir implementert.

Et slikt prinsipp har manglet i norsk rett og YS har vært bekymret for at arbeidsgiveres bruk av innleid arbeidskraft med lavere lønn enn egne ansatte kan undergrave tariffavtaler. I enkelte tilfeller skjer innleie på vilkår som vi mener kan karakteriseres som sosial dumping. Vi vil bemerke at selv etter innføring av likebehandlingsprinsippet vil arbeidsgivere i mange tilfeller kunne leie inn arbeidskraft til lavere pris enn å ha egne ansatte fordi pensjonsrettigheter ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

I det følgende vil vi knytte noen kommentarer til de enkelte forslag.

OPPLYSNINGSPLIKT

Opplysningsplikt for innleievirksomheten overfor vikarbyrået

YS støtter forslaget om å innføre opplysningsplikt i aml § 14-12 b (1). Vi mener dette er en forutsetning for reell likebehandling. Uten nødvendige opplysninger, slik loven krever, vil det ikke være mulig for vikarbyrået å lønne i henhold til likebehandlingsprinsippet. En naturlig følge av å innføre likebehandlingsprinsippet er da å lovfeste opplysningsplikten.

Det er etter vårt syn ikke nødvendig å innføre bestemmelser om taushetsplikt. Etter vårt syn er lønns og arbeidsvilkår i utgangspunktet ikke sensitive opplysninger som

Besøksadresse:

Brugt. 19

Postadresse:

Postboks 9232

Grønland

0134 Oslo

Org. nr.:

971 454 431

Telefon:

21 01 36 00

bør underlegges taushetsplikt. At enkelte arbeidsgivere vurderer dette annerledes bør ikke føre til en lovregulering. Vi viser til at det ikke er noe til hinder for at innleievirksomheten i kontrakten med vikarbyrået regulerer forholdet og pålegger vikarbyrået taushetsplikt.

Opplysningsplikt for vikarbyrået overfor den vikarbyråansatte

Den utleide arbeidstakeren bør ha mulighet til selv å kunne kontrollere om likebehandlingsprinsippet etterleves. Det er da helt nødvendig at han/hun har tilgang til nødvendig informasjon.

En utleid arbeidstaker er i en særlig utsatt posisjon. Blant annet har vedkommende ikke noe «oppsigelsesvern» hos innleievirksomheten. Oppsigelsesvernet hos vikarbyrået er lite verdt fordi de aller fleste vikarer ikke har krav lønn utenom oppdrag. Dette kan føre til at arbeidstaker ikke forfølger slike saker, av frykt for å bli oppfattet som «bråkmaker».

YS mener opplysninger som er nødvendig for å vurdere om likebehandlingsprinsippet er oppfylt bør inkluderes i kontrakten arbeidstaker får når han/hun tar på seg et oppdrag. Det bør også vurderes om opplysningsplikten også bør omfatte informasjon om solidaransvaret som foreslås innført i ny §14-12 b.

Opplysningsplikt for vikarbyrået overfor innleievirksomheten

YS støtter departementets forslag. De tillitsvalgte i innleievirksomheten har en sterk interesse i å kjenne til vilkårene til innleid arbeidskraft for å unngå at egne lønns- og arbeidsvilkår undergraves. Det å leie inn arbeidstakere til en lavere lønn enn det som følger av tariffavtale på virksomheten blir av mange karakterisert som en form for sosial dumping, og bør bekjempes.

Det er viktig at tillitsvalgte får tilgang til opplysninger i lønn og arbeidsvilkårene for å kunne verne om egen tariffavtale. YS finner det tilfredsstillende at opplysningene gis via egen arbeidsgiver.

SOLIDARANSVAR

Det synes fornuftig at både innleier og vikarbyrå skal hefte for lønnskrav som vikaren måtte ha. En slik regel vil være et klart incentiv for innleiebedrifter å velge seriøse vikarbyråer. Vi viser også til at innleievirksomheten ofte vil kunne holde tilbake betalingen til vikarbyrået. De står dermed i en mye sterkere posisjon overfor vikarbyrået enn den utleide arbeidstakeren.

Frist for å fremme krav

YS mener at fristen for å fremme krav mot innleievirksomheten er unødig kort. Arbeidstaker kjenner ofte ikke regelverket og vil trenge tid til å orientere seg før kravet fremmes. YS foreslår samme frist som gjelder for krav til lønnsgarantifondet, 4 måneder.

Bør kravet måtte fremmes overfor vikarbyrået først?

Departementet ber om synspunkter på om arbeidstaker skal måtte kreve sitt tilgodehavende fra vikarbyrået først. Begrunnelsen for at man vurderer en slik regel er at det lett kan være uenighet om størrelsen på vikarens krav.

YS kan ikke se at denne begrunnelsen er særlig treffende. Riktignok vil det kunne være en viss tvil om hva som er riktig lønn etter likebehandlingsprinsippet, men denne uenigheten vil normalt bli ryddet av veien før kontrakten inngås. Man vil alltid avtale en lønn før oppdraget starter og bare i de færreste tilfellene vil man i ettertid

reise krav om en høyere lønn ut fra likebehandlingsprinsippet. Vi mener derfor at det ikke bør innføres en slik regel.

Dersom det innføres en slik regel oppstår også spørsmålet om hvor langt arbeidstaker må forfølge sitt krav overfor vikarbyrået før man kan gå på innleier. Det er etter YS sitt syn åpenbart at man ikke kan stille sterke krav i en slik situasjon. Det antas at en vikar som ikke mottar sin lønn, normalt vil ta det opp med egen arbeidsgiver muntlig og eller skriftlig først. Noe mer enn det bør heller ikke kreves før man kan gå på innleievirksomheten dersom solidaransvaret skal ha noen funksjon.

Unntak

YS stiller spørsmål om det er behov for et slikt unntak som er foreslått inntatt i § 14-12 b siste punktum, som vi antar er formulert etter mønster fra lønnsgarantilovens § 7. Vi kan vanskelig se at det er praktisk at arbeidstaker tar jobb i et vikarbyrå som man vet ikke vil betale lønn.

Det kan selvfølgelig tenkes tilfeller der arbeidstaker og et useriøst vikarbyrå i fellesskap ønsker å begå bedrageri overfor en innleier, men slike tilfeller vil rammes av straffeloven og vi kan ikke se behov for unntaket i § 14-12 b.

ANSVAR FOR DEN INNLEIDES ARBEIDSTID

Den innleide arbeidstakeren vil i praksis være underlagt innleievirksomhetens styringsrett, også når det gjelder arbeidstidens plassering og lengde. Det er en naturlig og selvfølgelig følge av dette at innleievirksomheten må ha medansvar for at arbeidsmiljølovens kapittel 10 etterleves og forslaget støttes derfor.

DRØFTINGSPLIKT

YS støtter forslaget om at det innføres en drøftingsplikt ved bruk av innleide arbeidstakere. Vi registrerer at drøfting etter forslaget skal gjøres minst en gang per år. I enkelte virksomheter vil en gang årlig fremstå som for sjelden og formuleringen «minst en gang per år» tar høyde for dette. Det kan imidlertid stilles spørsmål om det bør være et krav om drøfting forut for beslutning om å leie inn arbeidstakere e.l. vil være mer treffende.

YS har ikke bemerkninger til departementets øvrige forslag.

Med vennlig hilsen
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund - YS

Tore Eugen Kvalheim
leder

Ørnulf Kastet
seniorrådgiver