

Arbeidsdepartementet

Postboks 8019 Dep

0030 Oslo

Oslo, 07.12.10

HØRING – vikarbyrådirektivet

Juridisk rådgivning for kvinner, JURK, viser til høringsbrev av 10.09.2010 vedrørende forslag til endringer i arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven.

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.

1. Innledning

JURK er enig med departementets vurderinger i punkt 6.1. I likhet med departementet anser JURK det som viktig med et arbeidsmarked der fast ansettelse er normen, og at det først og fremst etableres topartskonstellasjoner direkte mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, og ikke trepartskonstellasjoner. JURK erfarer at kvinner som er ansatt gjennom vikarbyråer har en svært uforutsigbar arbeidssituasjon preget av midlertidige arbeidsavtaler uten garantilønn og med manglende oppsigelsesvern. Det oppleves særlig problemer når det gjelder innleiers frihet til å avslutte avtaleforholdet med arbeidstakeren. Slik departementet påpeker, behøves det ingen begrunnelse dersom innleier av en eller annen grunn ikke lenger ønsker å anvende arbeidstakeren. Arbeidstakeren kommer da i en situasjon der vedkommende ikke lenger er i et arbeidsforhold, uten å vite hvorfor. I tillegg møter vedkommende også en skepsis hos vikarbyrået når arbeidstakeren ønsker å komme i kontakt med andre arbeidsgivere for å få nytt arbeid.

Som påpekt i høringen får vikarbyrådirektivet ikke betydning når det gjelder dagens stillingsvernregler. Det betyr at direktivet ikke direkte vil bedre den situasjonen som er beskrevet ovenfor. For at arbeidstakere ansatt i vikarbyråer virkelig skal få styrket sitt stillingsvern må det innføres nye regler i arbeidsmiljøloven. JURK vurderer det likevel slik at vikarbyrådirektivets likebehandlingsprinsipp er et steg i riktig retning for å styrke utleide arbeidstakers rettslige stilling. JURK anser det imidlertid som svært viktig at likebehandlingsprinsippet lar seg etterprøve. I det følgende vil JURK derfor komme med særskilte merknader i relasjon til praktiseringen av likebehandlingsprinsippet, punkt 6.3.3.

2. Merknader til høringens punkt 6.3.3

Når vurderingen av likebehandlingsprinsippet skal gjøres ut i fra en tenkt situasjon som tar utgangspunkt i det hypotetiske spørsmålet om hvilke krav arbeidstakeren hadde hatt i innleievirksomheten dersom vedkommende var fast ansatt der, må det innføres metoder for å etterprøve at vilkårene er like.

JURK foreslår at det innføres en regel der innleiefirmaet må godtgjøre at den innleide arbeidstakeren får samme kontrakt som øvrige ansatte med tilsvarende arbeidsoppgaver. Dette kan gjøres ved at det tas en anonymisert kopi av en av de faste ansattes arbeidskontrakt, og at det tas inn tilsvarende vilkår i avtalen som inngås mellom innleier, vikarbyrået og den innleide arbeidstakeren.

Som departementet påpeker er det i dag ingen plikt for de ansatte hos innleier til å gi informasjon om sine arbeidsavtaler, men kun en mulighet. JURK mener det fremdeles bør være slik at dette er frivillig for de ansatte, og at det i stedet er arbeidsgivers ansvar å godtgjøre ovenfor vikarbyrået og den innleide arbeidstakeren at likebehandlingsprinsippet overholdes. For at likebehandlingsprinsippet skal få noen realitet er det svært viktig at det innføres gode og etterprøvbare metoder som gir arbeidstakerne en slik trygghet.

3. Avsluttende kommentarer

Som det fremkommer av punktet ovenfor mener JURK det er viktig å finne metoder som gjør at likebehandlingsprinsippet kan etterprøves, slik at prinsippet får en reell og ikke kun en prinsipiell betydning for innleide arbeidstakere.

Camilla Skogstad

Juridisk rådgivning for kvinner (JURK)

