



Likestillings- og  
diskrimineringsombudet

Arbeidsdepartementet  
v/Ingrid Sandvei Francke  
Postboks 8019 Dep  
0030 OSLO

Vår ref.:  
12/2430- 2- YLL

Deres ref.:  
12/3788-

Dato:  
07.02.2013

## **Høring - tiltak mot ulovlig innleie av arbeidskraft - søksmålsrett for fagforeninger og utvidet kompetanse for Arbeidstilsynet**

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til Arbeidsdepartementets høringsbrev av 18. desember 2012 vedrørende forslag til endringer i arbeidsmiljøloven.

Ombudet håndhever diskrimineringslovgivningen, og behandler klagesaker på grunnlag av etnisitet, religion, hudfarge, kjønn, nedsatt funksjonsevne, alder, seksuell orientering og politisk syn. I tillegg har ombudet en veilederrolle overfor blant annet virksomheter og partene i arbeidslivet når det gjelder å fremme likestilling og hindre diskriminering. Av ombudets 9737 henvendelser i perioden 2007-2012, gjelder 42 prosent arbeidsliv.

Regjeringen foreslår at fagforeningene får adgang til å saksøke arbeidsgiver ved ulovlig bruk av innleie gjennom en kollektiv søksmålsrett. I dag er det kun arbeidstakeren selv som har denne muligheten. Regjeringen foreslår også at Arbeidstilsynet gis økt myndighet til å føre tilsyn gjennom å få rett til å kreve dokumentasjon fra arbeidsgiver på at det er inngått avtale med tillitsvalgte om bruk av innleie. I tillegg vil Arbeidstilsynet kunne gi pålegg ved brudd på innleiebestemmelsene og eventuelt gi tvangsmulkt.

Ombudet støtter forslagene.

## **Begrunnelse**

I høringsnotatet viser Arbeidsdepartementet til at mange virksomheter leier inn arbeidstakere fra vikarbyråer ulovlig, det vil si uten at vilkårene for midlertidig ansettelse er til stede. Departementet sier videre at det er grunn til å tro at ulovlig innleie er langt mer utbredt enn hva antall saker for domstolene skulle tilsi. Årsakene til dette kan være at innleide arbeidstakere ikke vil gå til søksmål av frykt for konsekvensene dette kan få for det etablerte arbeidsforholdet hos utleier eller arbeidsgiver. Kollektiv søksmålsrett vil gjøre det enklere for den enkelte innleide å fremme krav om fast ansettelse og/eller erstatning i ettertid. Det vil også kunne bidra til mindre ulovlig innleie generelt.

Dette er en viktig begrunnelse for å innføre de foreslåtte tiltakene som skal gjøre det lettere å forhindre ulovlig innleie av arbeidskraft. I tillegg vil ombudet understreke behovet for tiltak som er med på å flytte byrden fra enkeltpersoner som i disse tilfellene ofte vil være i en marginalisert posisjon på arbeidsmarkedet, over til mer robuste/ressurssterke aktører som fagforeninger og Arbeidstilsynet.

Arbeidstakere som er innleid er gjerne ansatt i midlertidige stillinger, med den usikre tilknytningen til arbeidsmarkedet det innebærer. Det kan se ut til at det er lommer i det norske arbeidslivet hvor arbeidstakere er mer utsatt for marginalisering gjennom utstrakt bruk av deltidsstillinger, herunder ufrivillig deltid, midlertidig ansettelse, ubekvem arbeidstid og innleie av arbeidskraft. Dette gjelder blant annet bygg- og anleggsbransjen og helse- og sosialsektoren. Dette er for øvrig næringer hvor kvinner og personer med innvandrerbakgrunn er overrepresentert.

Det kan se ut til at næringsutviklingen kan føre til en økende polarisering i arbeidsmarkedet, mellom arbeidstakere med en trygg og stabil tilknytning på den ene side, og på den annen side et økende antall som får marginalisert sin tilknytning. Arbeidsgivernes preferanser for økt fleksibilitet, blant annet gjennom å variere antallet ansatte etter behov, vil føre til en økning i bruken av «ikke-standard» kontrakter. Dette vil i størst grad ramme de som er svakest på arbeidsmarkedet, jf NOU 2012: 15 (Ellingsæter 2009).

Marginaliserte på arbeidsmarkedet er ofte utsatt for flere former for marginalisering samtidig. Grupper med mer marginal tilknytning til arbeidslivet er oftere midlertidig ansatt enn andre (Blom og Henriksen 2008). Midlertidig ansatte er mer enn tre ganger så ofte undersysselsatt som fast ansatte og har også dobbelt så ofte kort deltid som de fast ansatte. Innenfor begge former for marginalisering er kvinner i flertall (Kjeldstad og Nymoene 2004). Videre er

tidligere arbeidsledighet forbundet med mer enn doblet sannsynlighet for å være undersysselsatt, når vi kontrollerer for andre kjennetegn (Fevang mfl. 2004).

### **Konklusjon**

I dag er det den enkelte arbeidstaker som må gå til sak mot arbeidsgiver ved brudd på bestemmelsen om innleid arbeidskraft. Det kan oppleves som en stor byrde for en arbeidstaker som i dette tilfellet er i en utsatt posisjon som innleid arbeidskraft. LDO er derfor positiv til tiltak som kan ansvarliggjøre arbeidsgivere som bryter arbeidsmiljøloven på en bedre måte. LDO mener derfor forslagene om søksmålsrett for fagforeningene og utvidet kompetanse for Arbeidstilsynet, er et viktig skritt i riktig retning.

Vennlig hilsen

Björg Unstad  
avdelingsleder

Ylva Lohne  
seniorrådgiver