

Det Kongelige Arbeidsdepartement  
Postboks 8019 Dep  
0030 Oslo

5. desember 2012  
Deres ref: 12/3260  
Vår referanse: 12-746

## Høring - forskrift om innleie fra bemanningsforetak

Det vises til høringsbrev av 25. oktober 2012 med høringsnotat med forslag til forskrift om innleie fra bemanningsforetak.

Norsk Journalistlag (NJ) har følgende merknader til forslaget:

1. NJ var mot implementering av vikarbyrådirektivet. NJ frykter at ett av vikarbyrådirektivets to hovedformål, nemlig en anerkjennelse av vikarbyråene, vil føre til økt bruk av vikarer, innleid arbeidskraft og andre typer midlertidig ansettelse i norsk arbeidsliv. NJs motstand er også begrunnet i frykten for at arbeidsmiljølovens §§ 14-9 og 14-12, som følge av implementeringen av direktivet, vil bli endret og svekket ved at det må åpnes for større adgang til bruk av midlertidig ansatte.
2. Til tross for NJs motstand mot bruk av innleid arbeidskraft er vi likevel for at eventuelle innleid arbeidskraft skal likebehandles med ansatte i innleiebedriften, dvs. at de minst skal sikres de lønns- og arbeidsvilkår de ville fått dersom de hadde vært ansatt hos innleier for å utføre det samme arbeidet.
3. Av dette følger også at vi enige i at likebehandlingsprinsippet skal gjelde selv om de som leies ut er fast ansatt i vikarbyråene/bemanningsforetakene og/eller oppebærer lønn mellom oppdrag og selv om det er inngått tariffavtale i bemanningsforetaket.
4. NJ støtter departementets forslag om at endringene i arbeidsmiljøloven skal gjøres gjeldende ved innleie til virksomhet som ikke sysselsetter arbeidstakere, dvs. såkalte enmannsbedrifter. Dersom disse virksomhetene ikke blir omfattet vil de kunne basere sin virksomhet på ubegrenset bruk av innleid arbeidskraft og dermed unngå det normale arbeidsgiveransvaret.

Bruk av innleide arbeidstakere i enmannsforetak må bare være tillatt i samme utstrekning som foretaket kan inngå avtale om lovlig midlertidig ansettelse etter aml § 14-9 første ledd. Likebehandlingsprinsippet i aml § 14-12a må også gjelde for disse, selv om det kan være vanskelig å fastslå hvilken lønn vedkommende ville fått ved

ansettelse direkte i enmannsforetaket fordi det ikke er noen ansatte i virksomheten. Man er da henvist til å foreta en skjønsmessig og hypotetisk vurdering, blant annet ved å ta utgangspunkt i tariffavtaler som måtte gjelde på det aktuelle området.

5. NJ støtter også forslaget om at både opplysningsplikten og innsynsretten skal gjelde ved innleie til enmannsbedrifter.

6. NJ er imidlertid ikke enig i at solidaransvaret for innleier ikke skal gjøres gjeldende for enmannsbedrifter. Vi kan ikke se at departementet har argumentert tilstrekkelig for at solidaransvarsbestemmelsen ikke skal gjelde.

Etter vår mening bør arbeidstakere som leies ut til enmannsbedrifter ha de samme rettigheter som de som leies ut til virksomheter som sysselsetter arbeidstakere. Dette vil kunne friste enmannsbedriftene til å leie arbeidskraft fra useriøse bemanningsforetak fordi risikoen for å bli holdt ansvarlig for manglende lønnsutbetaling ikke eksisterer for enmannsbedriften. Vi mener at enmannsforetak skal pålegges det samme ansvar som andre fordi det vil redusere markedet for useriøse vikarbyråer.

7. NJ støtter forslaget om at aml § 14-14 om virkninger av ulovlig innleie skal gjelde for enmannsbedrifter. Ved eventuell ulovlig innleie vil enmannsforetaket – på samme måte som andre innleiebedrifter - risikere at det avsies dom for at ulovlig innleid arbeidstaker har et fast ansettelsesforhold hos innleier. Dette vil skjerpe aktsomheten ved innleie, slik at innleie bare skjer i samme omfang som enmannsbedriften lovlig kunne ha ansatt arbeidstaker midlertidig.

8. NJ er enig i at det bør presiseres at reglene i aml kapittel 17 om tvister i arbeidsforhold skal gjøres gjeldende så langt de passer også for enmannsvirksomheter

9. NJ støtter også forslaget om at aml § 2-2 skal gjøres gjeldende for enmannsvirksomheter som leier inn ansatte fra bemanningsforetak.

10. NJ er enig med departementet i at det er behov for nærmere regulering av tidspunktet for utlevering av opplysninger fra innleier til bemanningsforetaket. For å sikre at det utbetales korrekt lønn fra første måned, bør opplysninger som nevnt i aml § 14-12b første ledd gis minst 14 dager etter at avtale om innleie er inngått og helst før innleieforholdet trer i kraft. En slik frist vil kunne forhindre tvister i etterkant (etter at arbeidstaker har levert sin ytelse) om lønnsnivået er korrekt eller ikke.

11. NJ er enig i at formålet med opplysningene skal være å sikre eller undersøke om kravet til likebehandling blir overholdt.

NJ er generelt skeptisk både til taushetsplikt og straffesanksjoner knyttet til brudd på taushetsplikt. Taushetsplikt benyttes i for stor grad i arbeidslivet og ofte i den hensikt å frata tillitsvalgte mulighet til å konferere med andre tillitsvalgte eller sin organisasjon.

Når det gjelder denne type lønnsopplysninger, kan NJ ikke se at det er nødvendig med en lovpålagt taushetsplikt og vi kan under ingen omstendigheter se at eventuelt brudd bør være straffbart for tillitsvalgte. Innleiebedriftene skal gi opplysninger om hva man ville ha måtte betale dersom den innleide hadde vært/skulle blitt ansatt direkte i innleiebedriften. Det er vanskelig å se at «offentliggjøring» av slike opplysninger vil

kunne påføre virksomhetene et økonomisk tap eller på annen måte være skadelig for virksomheten. Vi har ikke med dette sagt at vi mener at slike opplysninger bør gjøres offentlig kjent eller eventuelt for en større krets enn nødvendig, men vi mener at det er vanskelig å se at det representerer et problem dersom det mot formodning skulle skje.

Dersom det likevel skal innføres en lovpålagt taushetsplikt for de tillitsvalgte, mener NJ at det må foretas en nærmere avklaring av taushetspliktens rekkevidde og nærmere innhold.

Etter NJs mening må ikke intern deling av opplysninger med andre tillitsvalgte eller sin organisasjon være omfattet av taushetsplikten.

Eventuell offentliggjøring av generelle, ikke personlige lønnsopplysninger i de enkelte bedrifter, kan vanskelig hevdes å være svært alvorlig og til skade for innleiebedriftene og bør heller ikke være omfattet av en lovpålagt taushetsplikt. Normalt vil slike opplysninger være godt kjent både internt i innleiebedriftene og i bransjen for øvrig.

Med vennlig hilsen  
Norsk Journalistlag



Elin Floberghagen  
leder



Stein Larsen  
rådgiver