

Utg.jnr. 120009
Oslo, 30.januar 2012

Det Kongelige Arbeidsdepartement
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo

Deres ref.: 11/2524

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

Vi viser til departementets brev av 12.12.2011, og avgir her merknader fra Finansnæringens Arbeidsgiverforening (FA).

Innledning.

Innledningsvis bemerkes at det legges opp til et reguleringsregime for inn- og utleie av arbeidskraft med et omfang og detaljeringsgrad som få andre bransjer er utsatt for. Vi kan generelt ikke se at så streng og omfattende regulering er nødvendig, verken ut fra konkrete behov eller ut fra de krav vikarbyrådirektivet oppstiller.

Det er i høringsnotatet ikke foretatt noen vurdering av hvorvidt arbeidsmiljølovens håndhevings- og sanksjonsregler i lovens kapittel 18 om tilsynet med loven og kapittel 19 om straff, allerede oppfyller kravene som er oppstilt i vikarbyrådirektivets artikkel 10. Det er etter vårt syn høyst sannsynlig at disse kapitlene i loven oppfyller direktivets krav. Aml. kapittel 18 og 19 inneholder et omfattende regelsett for håndheving, med tilsyn samt både tvangsmulkt og straff som effektive virkemidler. Det er disse reglene som gjelder på arbeidsmiljølovens øvrige virkeområde, og det er ingen grunn til at innleie av arbeidskraft skal utsettes for strengere regler enn andre bransjer. Det fremstår som lite sannsynlig at noen EU eller EØS- organer vil kreve strengere regler i Norge enn de som allerede finnes i arbeidsmiljøloven.

Det burde også blitt opplyst hvordan håndhevingsreglene er lagt opp i andre sammenlignbare land.

I høringsnotatet refereres det på s. 1 til at det i høringen til vikarbyrådirektivet kom frem synspunktet på *behov* for ytterligere tiltak for å sikre at likebehandlingsprinsippet etterleves og at dette er bakgrunnen for departementets forslag i tilleggshøringen. Dette tyder på at departementet ~~uten videre bøyer seg for~~ fagbevegelsens synspunkter, og det før likebehandlingsprinsippet i vikarbyrådirektivet er trådt i kraft. Hvorvidt det er et *behov* for ekstra tiltak vet man selvsagt ikke før likebehandlingsreglene har fått virke noen tid. Begrunnelsen holder ikke.

Det kan således synes som om departementet i alt for stor grad bøyer seg for fagbevegelsens motstand mot adgangen til innleie av arbeidskraft ved at det legges opp til regler som vil vanskeliggjøre og byråkratisere bransjen og påføre både næringen og innleievirksomhetene ekstra kostnader. Vikarbyråene utgjør en legitim bransje, og som etter direktivet er og skal være tillatt innenfor EU/EØS.

I høringsnotatet pkt. 2.4.5 er det vist til at kontroller har avdekket mange lovbrudd som har resultert i pålegg. De fleste av dem er knyttet til arbeidstid, vernetjeneste og systematisk HMS- arbeid. Vi kan generelt ikke se at disse funn begrunner behov de foreslåtte tiltak. Innføring av solidaransvar for lønn er kanskje det klareste eksempelet på dette. Det holder ikke som begrunnelse for så strengt reguleringsregime det er snakk om her at departementet *tror* " at det ved innføring av nye regler er behov for flere tiltak for å sikre etterlevelse", ref. nest siste avsnitt på s. 9.

I det følgende kommenteres de enkelte forslag.

Opplysningsplikt

Vi har i vår høringsuttalelse til vikarbyrådirektivet uttrykt motstand mot innføring av likebehandlingsprinsippet. Men vi ser at det kommer, og ut fra dette har FA ingen bemerkninger verken til forslaget til § 14-12 b, første ledd eller andre ledd.

Bare en liten kommentar til det som står i siste avsnitt på s. 11 om de opplysninger den vikarbyråansatte bør få. Skjønnsmessige vurderinger som står som en opplysningstype, vil det være vanskelig og upraktisk å kreve redegjørelse for. Dette bør utgå fra de videre premisser.

Vi går imot at det innføres regler om at vikarbyrået skal gi opplysninger til innleievirksomheten om hvilke vilkår som er avtalt. Det må være nok at innleier får en opplysningsplikt og at arbeidstaker kan kreve de samme opplysninger. Departementet har begrunnet forslaget om at arbeidstaker må kreve opplysningene for å få tilgang til dem, med den administrative byrden for vikarbyråene. Vi er helt enig i dette, og det samme hensyn gjør seg gjeldende i spørsmålet om vikarbyråets eventuelle plikt til å gi opplysninger til innleievirksomheten.

Vi er også imot innføring av innsynsrett for de tillitsvalgte i innleievirksomheten. Dette ut fra at det er prinsipielt uheldig på denne måten å gi tillitsvalgte med varierende grad av innsikt og kunnskap, en overvåkings- og kontrollfunksjon. Dette bør bare tilligge offentlige kontroll- og tilsynsorganer. Dessuten er det et faktum at mange virksomheter ikke har tillitsvalgte.

Solidaransvar.

Forslaget om innføring av solidaransvar for lønn og feriepenger mv. for innleievirksomheten fremstår som ganske tynt begrunnet. Det er i kontrollene det står referert til i pkt. 2.4.5 ikke påvist at det er noe problem at vikarbyråene ikke betaler lønn. Vi mener det ikke er dokumentert noe behov for en slik sanksjon, og går imot forslaget til § 14- 12 b, tredje ledd. Man bør i det minste vente til likebehandlingsprinsippet har fått virke en stund. Først med erfaring fra dette vil man kunne vurdere om det er behov for et solidaransvar.

Innleievirksomhetens ansvar for den innleides arbeidstid.

Vi er enig i at innleievirksomheten bør ha ansvar for at innleide arbeidstakers arbeidstid er i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser for den tid det arbeides der.

Drøftingsplikt ved bruk av innleid arbeidskraft.

FA er som nevnt prinsipielt imot at tillitsvalgte med varierende erfaring og innsikt skal gis kontroll- eller tilsynsfunksjoner. Dette bør forbeholdes offentlige organer. Det å tilføre tillitsvalgte slike funksjoner vil også kunne føre til unødig krangel i bedriftene. Vi kan heller ikke se at artikkel 10 nødvendiggjør noen slik drøftingsplikt, og går imot forslaget til nytt femte ledd i § 14- 12. Også her bør man under alle omstendigheter kunne vente til arbeidslivet har fått erfaring med likebehandlingsprinsippet.

Arbeidstilsynets kontroll med at drøftingsplikten overholdes.

FA er som nevnt over imot innføring av drøftingsplikten, og er da følgelig også imot innføring av regel som gir Arbeidstilsynet hjemmel til å kontrollere overholdelse av denne. Vi mener det må holde at Arbeidstilsynet kontrollerer overholdelse av likebehandlingsprinsippet, og at man for øvrig ikke lager større byråkrati rundet dette enn det om er nødvendig.

Betydningen av fravær ved beregning av ansettelsestid etter fireårsregelen ved innleie- arbeidsmiljølovens §§ 14-9 og 14- 12.

Finansnæringens Arbeidsgiverforening har ikke innvendinger mot forslaget til endring av § 14- 12, tredje ledd.

Med hilsen
FINANSNÆRINGENS ARBEIDSGIVERFORENING



Nils P. Brahde
advokat