



Innst. 326 L

(2011–2012)

Innstilling til Stortinget fra arbeids- og sosialkomiteen

Prop. 74 L (2011–2012)

Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om endringer i arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven mv.

Til Stortinget

1. Sammendrag

1.1 Proposisjonens hovedinnhold

1.1.1 Innledning

I proposisjonen fremmes det forslag om endringer i arbeidsmiljøloven, tjenestemannsloven og ferie-loven. Forslagene gjelder likebehandling av arbeidstakere som er utleid fra bemanningsforetak, samt en rekke tiltak for å sikre etterlevelse av dette. I tillegg foreslås enkelte endringer for å avklare og presisere allerede gjeldende regler om ut- og innleie av arbeidskraft. Forslagene vedrørende likebehandlingsprinsippet mv. er i samsvar med og tilfredsstillende kravene i europaparlaments- og rådsdirektiv 2008/104/EF om vikararbeid.

Norsk arbeidsliv er generelt preget av gode arbeidsforhold, fast ansettelse, ordnet arbeidstid, fleksibilitet og et godt arbeidsmiljø. Samtidig er det betydelige utfordringer i arbeidslivet. Ordnete og anstendige arbeidsforhold og arbeidet mot sosial dumping og useriøsitet er viktige elementer i den norske arbeidslivs- og velferdsmodellen. En særskilt utfordring er at det i enkelte bransjer er registrert en reduksjon i andelen fast ansatte og en økning i andelen innleide mv.

Bemanningsbransjen vil fortsatt ha en rolle å spille i et velfungerende arbeidsmarked. Arbeidsleie fra bemanningsforetak er en av flere muligheter for virksomhetene til å tilpasse seg svingninger i arbeids-

kraftsbehovet og til å dekke opp midlertidig fravær blant de ansatte. Dette forutsetter at bemanningsbransjen gjennomgående er seriøs, og at omfanget av innleie fra bemanningsforetak og arbeidsvilkårene i bransjen ikke undergraver målene om et arbeidsmarked klart dominert av faste stillinger, høy organisasjonsgrad og alminnelig topartsrelasjon mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Omfanget av utleie de siste årene har økt, i tillegg til en økning av antallet små og ofte utenlandske bemanningsbyråer. Arbeidstilsynet har avdekket useriøse forhold, også på arbeidsplasser der de innleide har kommet fra store og mellomstore bemanningsbyråer. Dette forsterker behovet for å sikre likebehandling og for å iverksette tiltak som bedrer arbeidsvilkårene og arbeidsforholdene for de utleide.

Normen i norsk arbeidsliv om faste, direkte ansettelser skal videreføres. Bruk av innleie, underentrepriser eller andre former for midlertidige eller indirekte ansettelser synes å ha økt i enkelte bransjer de siste årene, noe som har blitt påpekt blant annet av fagbevegelsen. Utviklingen vil bli fulgt nøye, og nødvendige tiltak vil bli foreslått. Dette gjelder også utviklingen i bemanningsbransjen og reguleringen av denne. Den omfattende innsatsen mot useriøsitet og sosial dumping i det norske arbeidslivet bidrar også til en mer seriøs bemanningsbransje.

Stillingsvernet er fortsatt en viktig begrunnelse for å begrense adgangen til å benytte innleid arbeidskraft.

Det er utbredt med midlertidige stillinger i bemanningsbransjen. I et arbeidsmarked hvor faste ansettelser er normen, er det ønskelig med størst mulig kontakt direkte mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og ikke mellom innleier, arbeidstaker og arbeidsgiver (treparts relasjon). Vurderingen av stillingsvernet er også mer uoversiktlig i en trepartsrelasjon. Virksomheten som leier inn arbeidstakeren

blir en tredjepart som har stor innflytelse, ettersom innleier ofte er nærmest til å vurdere arbeidstakerens innsats, selv om vikarbyrået er den juridiske arbeidsgiveren og den formelle part i arbeidskontrakten. Dette gjelder enten arbeidstakeren er fast eller midlertidig ansatt i vikarbyrået.

Bemanningsbransjen kan fungere som en vei inn i arbeidslivet for enkelte arbeidstakere, og kan gi arbeidssøkende som ellers har vanskelig for å få en fot innenfor arbeidsmarkedet, en sjanse til å prøve seg. En slik sjanse har arbeidssøkende i dag gjennom det gjeldende regelverket om innleie.

Det legges til grunn, som en uttrykkelig forutsetning, for lovforslagene som fremmes for å gjennomføre europaparlaments- og rådsdirektiv 2008/104/EF om vikararbeid, at de gjeldende regler for inn- og utleie av arbeidskraft og de tiltak som foreslås for å sikre etterlevelse i denne forbindelse, kan opprettholdes. Regjeringen vil presisere sine ambisjoner vedrørende norsk arbeidsliv og bruk av vikarbyrå i EØS-komiteen, når komiteen treffer beslutning om innlemmelse av vikarbyrådirektivet i EØS-avtalen.

1.1.2 Forslag

Det foreslås regler i arbeidsmiljøloven om likebehandling av innleide arbeidstakere fra bemanningsforetak når det gjelder ulike sider ved arbeidstiden, pauser/hvileperioder, ferie og fridager, samt lønn og utgiftsdekning. Innleid arbeidstaker skal på de nærmere bestemte områdene i innleieperioden minst sikres de vilkår som ville gjelde ved ansettelse hos innleier. Reglene vil også gjelde ved innleie til enmannsbedrifter, som vil bli regulert i forskrift. Reglene om likebehandling foreslås også å omfatte utsendte arbeidstakere som er utleid fra bemanningsforetak i andre land. Det foreslås at innleide skal ha tilgang til felles goder og tjenester hos innleier. Som et ledd i likebehandlingen foreslås at innleievirksomheten får tilsvarende plikt til å informere innleide arbeidstakere om ledige stillinger, som virksomheten har overfor sine ansatte. Se proposisjonens kapitler 8–11.

Det foreslås nye regler i arbeidsmiljøloven som innfører en rekke tiltak for å sikre at reglene om likebehandling etterleves. Det foreslås innført en plikt for innleievirksomheten til å gi nødvendige opplysninger til bemanningsforetaket, slik at dette kan oppfylle kravet om likebehandling overfor arbeidstaker. Videre foreslås en plikt for bemanningsforetaket til å gi nødvendige opplysninger til arbeidstaker når denne ber om det, slik at arbeidstaker gis grunnlag for å vurdere om kravet til likebehandling er oppfylt. Det foreslås i tillegg at bemanningsforetaket skal opplyse overfor innleievirksomheter som ber om det, hvilke vilkår innleid arbeidstaker er gitt på de områder som er omfattet av likebehandlingsprinsippet. Dette er

særlig aktuelt dersom de tillitsvalgte hos innleier velger å benytte en foreslått innsynsrett i den innleides lønns- og arbeidsvilkår som er omfattet av kravene til likebehandling. Innsynsretten skal gjøres gjeldende overfor innleievirksomheten, som skal dokumentere overfor de tillitsvalgte de aktuelle vilkårene som det bes om innsyn i. Bemanningsforetak, innleier og tillitsvalgte skal i utgangspunktet ha taushetsplikt om opplysningene som mottas, og det foreslås begrensninger på hva opplysningene kan brukes til. Det foreslås også en forskriftshjemmel for å kunne gi nærmere regler om de tillitsvalgtes innsynsrett, de ulike opplysningsplikter, taushetsplikt i denne sammenheng, samt eventuell bruk av rådgivere. I tillegg foreslås det at innleier skal være solidarisk ansvarlig med bemanningsforetaket for innleid arbeidstakers lønn, feriepenger og eventuell annen godtgjøring etter kravet om likebehandling. Det foreslås samtidig enkelte tilpasninger i ferieloven i sammenheng med solidaransvar for innleier. Se proposisjonens kapittel 12.

Det foreslås en klargjøring i arbeidsmiljøloven om at innleier i tillegg til bemanningsforetaket har ansvar for den innleides arbeidstid i den perioden vedkommende er i arbeid hos innleier. Dette er behandlet i proposisjonens kapittel 13.

Det foreslås videre at tilsvarende krav som foreslås innført i arbeidsmiljøloven om likebehandling og tiltak for å sikre etterlevelse av disse kravene også tas inn i tjenestemannsloven, jf. proposisjonens kapittel 17.

Videre foreslås en plikt for innleievirksomheten til å drøfte bruken av innleid arbeidskraft tilsvarende det som i dag gjelder ved midlertidig ansettelse. Drøftingsplikten ved innleie skal også omfatte praktiseringen av kravet til likebehandling. I tilknytning til dette foreslås det at Arbeidstilsynet gis myndighet til å kontrollere at drøfting faktisk gjennomføres. Se proposisjonens kapittel 14 og 15.

Det foreslås at lovlig fravær ikke skal komme til fradrag ved beregning av ansettelsestid etter den såkalte «fireårsregelen» for innleid arbeidstaker, tilsvarende som ved midlertidig ansettelse, jf. proposisjonens kapittel 16.

Det er ønskelig å vurdere nærmere forslag om kollektiv søksmålsrett for tillitsvalgte. Bemanningsforetaksregisteret vil bli evaluert i 2012, og det er aktuelt å følge opp forslaget om å ekskludere virksomheter fra bemanningsforetaksregisteret ved lovbrudd. Se proposisjonens kapittel 12.

Når det gjelder bakgrunnen for direktivet, prosessen i EU og arbeidet med direktivet og lovendringene i Norge, vises det til proposisjonens kapittel 2 hvor dette er nærmere redegjort for. Her er det også redegjort for de to høringsrundene samt høringsnotatene. I den første høringsrunden innkom 58 høringsuttalelser, hvorav 42 med merknader. I den andre hørings-

runden innkom 62 høringsuttalelser, hvorav 45 med merknader.

Høringsrundene viser uenighet med hensyn til muligheten for å beholde de norske vilkårene for innleie ved en gjennomføring av direktivet. LO, Unio, flere fagforbund, lokale avdelinger under LO, enkelte politiske partier og organisasjoner mot EU frykter at Norge vil bli tvunget til å lempe på vilkårene for innleie og mener at regjeringen må si nei til å innlemme direktivet i EØS-avtalen. Også YS vedtok etter siste høring å si nei til innlemming av direktivet i EØS-avtalen av samme grunn som de øvrige organisasjonene. Akademikerne deler Arbeidsdepartementets syn om at dagens innleieregler kan opprettholdes. LO og flere andre arbeidstakerorganisasjoner mener at det må innføres regler og tiltak som skal sikre etterlevelsen av likebehandlingsprinsippet og øvrige regler om innleie.

NHO og andre arbeidsgiverorganisasjoner mener at vilkårene for innleie av arbeidskraft ikke vil stå seg i forhold til direktivets krav og må mykes opp, dersom direktivet skal innlemmes i EØS-avtalen.

Høringsrundene viser uenighet om hvilke lønns- og arbeidsvilkår kravet til likebehandling bør omfatte. Arbeidstakersiden ønsker at likebehandlingen skal omfatte så mye som mulig, blant annet pensjon og utgiftsdekning. Arbeidsgiversiden vil generelt begrense området for likebehandlingsprinsippet til det minimum de anser at direktivet krever.

Direktivet tillater at det gjøres unntak fra likebehandlingsprinsippet ved tariffavtale. I høringen ble det foreslått at landsomfattende arbeidstakerorganisasjoner skulle kunne inngå avtale om unntak. LO mener at det ikke må åpnes for unntak. Dersom det senere viser seg at det er behov for unntak, mener organisasjonen at unntaksadgangen må forbeholdes tariffavtaler med fagforening med innstillingsrett i henhold til arbeidstvistloven. NHO er enig i at avtaleadgangen bør legges til sentralt nivå, og at den som foreslått bør omfatte arbeidstakerorganisasjoner som er landsomfattende.

Det er foreslått en rekke tiltak som skal effektivisere likebehandlingsprinsippet, blant annet innsynsrett, gjensidig informasjonsplikt og solidaransvar.

Høringsrundene viser at arbeidstakersiden generelt støtter tiltakene, og ønsker enda flere, mens arbeidsgiversiden i hovedsak er mot. NHO, Spekter og Virke går særlig mot forslagene om innsynsrett og solidaransvar, som de hevder er i strid med henholdsvis menneskerettighetene (EMK) og EØS-retten.

I tillegg har en rekke ulike organisasjoner kommet med oppfordring om at vikarbyrådirektivet ikke innlemmes i EØS-avtalen. Når det gjelder høringsuttalelser til konkrete forslag, vises til de enkelte forslagene i proposisjonen.

Det vises til proposisjonen hvor det er nærmere redegjort for:

- Situasjonsbeskrivelse – Omfang, arbeidsforhold og arbeidsmiljø, jf. proposisjonens kapittel 3
- Sentrale begreper, direktivets virkeområde og innhold, jf. proposisjonens kapittel 4
- Gjeldende rett, jf. proposisjonens kapittel 5
- Reguleringer i andre land, jf. proposisjonens kapittel 6
- Merknader til de enkelte bestemmelsene, jf. proposisjonens kapittel 20

1.2 Begrensninger på arbeidsleie

1.2.1 *Forholdet mellom direktivets artikkel 4 nr. 1 og de norske innleiereglene*

Artikkel 4 nr. 1 i direktivet tillater forbud mot og restriksjoner på bruk av innleie av arbeidskraft, dersom disse kan begrunnes i allmenne hensyn.

Et sentralt spørsmål som er reist i høringsrunden er hvorvidt en gjennomføring av vikarbyrådirektivet vil innebære at de norske reglene i arbeidsmiljøloven § 14-12 ikke kan videreføres ved en gjennomføring. Det ble lagt til grunn at man kan beholde regelverket, og det ble ikke fremmet forslag om tilpasninger i disse reglene i høringsrunden.

Det vises til proposisjonens kapittel 7.1.2–4 hvor det er nærmere redegjort for høringsuttalelsene, vikarbyrådirektivets artikkel 4 nr. 1 og arbeidsmiljøloven § 14-12, jf. § 14-9.

1.2.1.1 DEPARTEMENTETS VURDERING

Utgjør arbeidsmiljøloven § 14-12 en restriksjon?

Det legges til grunn at innleiebegrensningene i arbeidsmiljøloven § 14-12 utgjør en restriksjon i henhold til direktivets artikkel 4 nr. 1. Det er for øvrig ikke uvanlig med restriksjoner på innleie i andre europeiske land.

Kan reglene begrunnes i allmenne hensyn?

Reglene skal hindre omgåelse av reglene om midlertidig ansettelse. At adgangen til innleie er lik den ved midlertidig ansettelse, hindrer misbruk av innleiereglene på bekostning av midlertidig ansettelse. Dette er alternative ordninger som må skje på samme vilkår.

Det vises i proposisjonen til uttalelser i Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 208.

I forarbeidene begrunnes hovedregelen om faste ansettelser blant annet med at det fører til trygghet for arbeidstakeren når det gjelder inntekt og stillingsvern. Faste ansettelser vil også for en arbeidsgiver gi større stabilitet og gjøre det mer lønnsomt å investere i opplæringstiltak og kompetanseheving.

Hovedregelen om fast ansettelse og begrenset adgang til innleie og midlertidige arbeidsforhold er grunnleggende trekk ved organiseringen av det norske arbeidsmarkedet.

Regelverket har sin opprinnelse i ønsket om å ha et arbeidsmarked med flest mulig faste ansettelser, der arbeidstakeren arbeider direkte for arbeidsgiveren. Mange av reglene i arbeidslivet er utformet med særlig tanke på topartsrelasjonen, blant annet stillingsvernet, reglene om vernetjenesten og systemet med tillitsvalgte. Virksomheten som leier inn arbeidstaker blir en tredjepart med stor innflytelse, ettersom innleier ofte er nærmest til å vurdere arbeidstakers ytelse, til tross for at det er vikarbyrået som er den formelle arbeidsgiveren. I tillegg vil mange av faktorene som styrer arbeidstakernes hverdag ligge utenfor den formelle arbeidsgivers kontroll. Det er dermed vanskeligere for partene å finne løsninger sammen. Topartsrelasjonen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er lagt til grunn for norsk arbeidslivslovgivning, samt for tariff- og forhandlingssystemer, og er et sentralt og grunnleggende trekk ved det norske arbeidsmarkedet.

Beskyttelse av arbeidstakerne er et legitimt allment hensyn. Også de øvrige hensyn kan henføres under de nevnte hensyn i artikkel 4 nr. 1.

Vilkåret i direktivets artikkel 4 om «allmenne hensyn» må forstås som henvisning til den alminnelige lære om allmenne hensyn som er utviklet av EU-domstolen, blant annet når det gjelder reglene om fri bevegelse av tjenester. Direktivets eksempler på relevante hensyn skal tolkes i samsvar med dette, og arbeidsleie som omfattes av EØS-avtalens artikkel 36 (grensekryssende), er dermed allerede i dag omfattet av restriksjonsbegrensninger. Det kan allerede etter gjeldende regler reises tilsvarende restriksjonsspørsmål vedrørende regelverket som er reist med hensyn til vikarbyrådirektivet, med henvisning til reglene om fri bevegelse av tjenester i EØS-avtalens artikkel 36. Slike spørsmål er hittil ikke reist.

Er reglene proporsjonale?

De norske innleiereglene støtter ønsket om å sikre et arbeidsmarked der de fleste ansettelsesforhold inngås direkte mellom arbeidsgiver og arbeidstaker på ubestemt tid, samt gir trygge ansettelsesforhold.

Norske myndigheter ønsker høyt beskyttelsesnivå ved å begrense innleieadgangen i samsvar med adgangen til midlertidig ansettelse. Å bygge opp under en hovedregel om faste ansettelser, sikrer arbeidstakernes trygghet for inntekt og oppsigelsesvern, kompetansebygging over tid og gode arbeidsmiljøforhold. Statene har betydelig skjønnsfrihet med hensyn til fastsettelse av beskyttelsesnivå, blant annet når det gjelder lovgivning med formål å verne

arbeidstakerne, jf. også vikarbyrådirektivets artikkel 9 (Sejersted mfl., EØS-rett, 2. utgave s. 458).

De nye rettigheter som de vikarbyråansatte får ved en gjennomføring av likebehandlingsprinsippet, vil ikke redusere behovet for begrensninger i innleiereglene. De nye reglene vil ikke styrke arbeidstakernes stillingsvern, forutsigbarhet for inntekt, kompetanse eller arbeidsmiljøforhold. På denne bakgrunnen er beskyttelsesnivået akseptabelt.

Den sentrale begrunnelse for begrensningen på bruk av midlertidig ansettelse er å legge til rette for å nå målet om et arbeidsliv med hovedvekt av faste ansettelser. Dersom man skulle fjerne «parallelliteten» mellom innleieadgang og adgang til midlertidig ansettelse, ville formålet bak reglene om midlertidig ansettelse enkelt kunne omgås. Dette taler mot at tilsvarende beskyttelse kan oppnås ved mindre inngripende tiltak.

Det vises til Direktiv 1999/70/EF om rammeavtalen om midlertidig ansettelse, inngått mellom EFF, UNICE og CEEP. I rammeavtalen klausul 5 stilles det krav om slike objektive begrensninger som er tatt inn i arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd. Det kan argumenteres med at det ikke harmonerer å nekte restriksjoner på bruk av vikarer fra vikarbyrå, når det er oppmuntret til slike restriksjoner i direktiv om midlertidige ansettelser. Koblingen mellom § 14-12 og § 14-9 er av sentral betydning for den norske situasjonen. Dette taler mot at mildere restriksjoner kunne ha oppnådd ønsket beskyttelsesnivå.

Det er i høringssvarene fra arbeidsgiversiden og Advokatforeningen argumentert for at de norske reglene som begrenser adgangen til å leie inn arbeidskraft, i alle fall går lenger enn nødvendig dersom den utleide har fast ansettelse i vikarbyrået og garantilønn mellom oppdragene.

Det viser til at kun 16 pst. av de som arbeider for et vikarbyrå har fast ansettelse med garantilønn (jf. Econ Pöyry, Rapport 2009-083 Bemanningsbransjen – Struktur, utvikling og rolle). Hovedregelen er at ansettelse i et vikarbyrå ikke innebærer fast ansettelse med lønn. Garantilønn mellom oppdragene innebærer dessuten «en viss lønn», men ikke nødvendigvis full lønn, og likebehandlingsprinsippet omfatter ikke perioden mellom oppdrag. Uten tilstrekkelig garantilønn og forutsigbarhet med hensyn til tilgang på oppdrag, vil en «fast ansettelse» i vikarbyrået i realiteten ikke innebære mer enn midlertidig ansettelse. Det er grunn til å tro at færre enn 16 pst. har fast ansettelse med vilkår som kan sammenlignes med faste ansettelsesforhold ellers i arbeidslivet, spesielt med hensyn til omfang av arbeid og lønn. Det vises også til Fafo-rapport 2011:33. Utleie av arbeidskraft, kapittel 7, som slår fast at fast ansettelse uten garantilønn, synes å være den dominerende tilknytningsformen i bransjen.

Det er behov for å opprettholde begrensningene i adgangen til innleie uavhengig av tilknytningsforhold i vikarbyrået. De norske reglene griper inn i adgangen til å leie inn arbeidskraft, men ikke lenger enn det som er nødvendig for å oppnå formålet om hovedvekt på faste ansettelsesforhold og topartsrelasjoner.

Norske myndigheter anerkjenner vikarbyråenes rolle i arbeidsmarkedet. Det vises til at det etter norsk rett er ikke ubetydelig adgang til å leie inn arbeidskraft fra vikarbyrå, både etter arbeidsmiljøloven § 14-12 første ledd, når det er et reelt behov for midlertidig arbeidskraft og også uten hinder av vilkårene i første ledd gjennom avtaleadgangen i § 14-12 annet ledd, ved tariffbundne virksomheter. Det vises til at vikarbyråbransjen i perioder med stor etterspørsel etter arbeidskraft, har hatt en sterk vekst under gjeldende regelverksregime.

Vilkårene for innleie i arbeidsmiljøloven § 14-12 kan begrunnes i allmenne hensyn og at disse er proporsjonale i henhold til direktivets artikkel 4 nr. 1. Det er etablert passende rammer for innleie av arbeidskraft i Norge, og reguleringen kan videreføres ved en gjennomføring av vikarbyrådirektivet.

1.2.2 *Arbeidsmarkedsloven § 27*

Arbeidsmarkedsloven § 27 første ledd nr. 2 forbyr at vikarbyrå leier ut en arbeidstaker til en av arbeidstakerens tidligere arbeidsgivere før det har gått seks måneder. Bestemmelsen utgjør etter departementets syn en restriksjon etter artikkel 4. Fordi formålet med begrensningen i arbeidsmarkedsloven er å ivareta arbeidstakernes interesser, samt hindre usunn rekrutterings- og ansettelsesvirksomhet blant utleievirksomhetene, ga departementet i høringen 2010 uttrykk for at man anså at restriksjonen kan begrunnes i allmenne hensyn og derfor er å anse som en lovlig restriksjon i henhold til direktivets artikkel 4.

Det vises til proposisjonens kapittel 7.2.2 hvor det er nærmere redegjort for høringsuttalelsene.

1.2.2.1 DEPARTEMENTETS VURDERING

Sverige har i hovedsak en tilsvarende bestemmelse, som er vurdert av svenske myndigheter til å utgjøre en restriksjon som ikke vil stå seg i forhold til vikarbyrådirektivet artikkel 4 nr. 1. Bestemmelsen foreslås derfor opphevet i Sverige.

Bestemmelsen ble videreført fra utleieforskriften § 12 første ledd ved omreguleringen av adgangen til arbeidsleie i 2000, for å hindre at en eventuell mangel på arbeidskraft skulle kunne utnyttes ved at en arbeidstaker umiddelbart leies ut til sin tidligere arbeidsgiver til økte omkostninger.

Spørsmålet om behov for bestemmelsen vil bli vurdert, og departementet vil eventuelt komme til-

bake til et forslag om endring, eventuelt oppheving, av regelen. Et eventuelt forslag vil bli sendt på høring.

1.3 *Innføring av et likebehandlingsprinsipp*

1.3.1 *Høringsforslaget*

Det ble i høringsrunden foreslått å innføre et likebehandlingsprinsipp for arbeidstakere utleid fra virksomhet som har til formål å drive utleie, jf. ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 14-12 a.

Det vises til proposisjonens kapittel 8.2 hvor det er nærmere redegjort for høringsuttalelsene.

1.3.2 *Departementets vurdering og forslag*

Det foreslås at det innføres regler som gir innleide arbeidstakere rett til likebehandling når det gjelder en rekke lønns- og arbeidsvilkår, jf. direktivets artikkel 5.

Uavhengig av vikarbyrådirektivet er det også behov for reguleringer som sikrer likebehandling av innleide med direkte ansatte på viktige områder, først og fremst for å sikre at omfanget og arbeidsvilkårene ved innleie ikke undergraver målene om et arbeidsmarked med en hovedvekt på faste og direkte ansettelser. Ifølge en undersøkelse fra Econ Pöyry, «Bemanningsbransjen. Struktur, utvikling og rolle» (Rapport 2009-083), oppgir hele 67 pst. av de utleide arbeidstakerne som deltok i undersøkelsen at de får dårligere lønn enn innleiers ansatte som gjør tilsvarende jobb.

Likebehandlingsprinsippet, slik vikarbyrådirektivet legger opp til, vil kunne bidra til at utleie fra vikarbyrå kan fungere som et mer likeverdig alternativ til midlertidig ansettelse for arbeidstaker. For arbeidsmarkedet vil innføring av likebehandlingskrav bidra til at arbeidsleie i større grad vil begrense seg til de situasjoner der det faktisk er et reelt behov for fleksibilitet. Arbeidsgiver vil med innføring av et likebehandlingsprinsipp i mindre grad ha reduserte lønnskostnader som motivasjon for å leie inn arbeidskraft. Dette vil samtidig bidra til å hindre forhold som kan betegnes som sosial dumping.

På denne bakgrunn foreslås det å innføre regler om likebehandling i arbeidsmiljøloven. Forslaget går på noen punkter lenger enn minimumskravet i direktivets artikkel 5. Dette, samt departementets vurderinger, er det nærmere redegjort for i proposisjonens kapittel 8.3 under punktene om:

- Lønns- og arbeidsvilkår som skal omfattes av likebehandlingen
- Virkeområdet for likebehandlingsprinsippet
- Vilkår som danner grunnlag for likebehandling
- Likebehandling med hensyn til arbeidstid og pauser/hvileperioder

- Likebehandling med hensyn til ferie og fridager
- Likebehandling med hensyn til lønn og utgiftsdekning, herunder avgrensning av lønnsbegrepet
- Forholdet mellom likebehandlingsprinsippet og forskrifter om allmenngjorte tariffavtaler
- Forholdet mellom likebehandlingsprinsippet og forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter

1.4 Likebehandlingskravets anvendelse for utsendte arbeidstakere

1.4.1 Høringsforslaget

Det ble i høringsrunden fremmet forslag om å innføre likebehandlingsprinsippet også for utleide arbeidstakere som faller inn under definisjonen i arbeidsmiljøloven § 1-7.

Det vises til kapittel 9.2 der det er nærmere redegjort for høringsuttalelsene.

1.4.2 Departementets vurdering og forslag

Lønns- og arbeidsvilkår for utsendte arbeidstakere som er utleide er regulert av forskrift 16. desember 2005 nr. 1566 om utsendte arbeidstakere, som er gitt i medhold av arbeidsmiljøloven § 1-7. Lovbestemmelsen og forskriften implementerer rådsdirektiv 96/71/EF om utsending av arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting («utsendingsdirektivet»).

Lønnsvilkår er ikke generelt regulert i Norge, og det er bare innenfor områder hvor det foreligger forskrifter om allmenngjorte tariffavtaler, at det finnes et minstekrav for lønn. Det er derfor av stor betydning for utsendte arbeidstakere at de omfattes av likebehandlingsreglene som foreslås i arbeidsmiljøloven § 14-12 a.

Dersom likebehandlingsprinsippet i arbeidsmiljøloven også gis anvendelse for utsendte arbeidstakere som er utleide, vil disse i mange tilfeller også kunne kreve arbeidsvilkår som er gunstigere enn de vilkår som ville fulgt av arbeidsmiljøloven § 1-7 med forskrifter.

Det er mange gode grunner for at likebehandlingsprinsippet skal gjelde for denne gruppen arbeidstakere. Det er åpenbart at det at utsendte arbeidstakere som er utleide sikres et norsk lønnsnivå, også vil hindre innleie til priser og lønninger som må karakteriseres som sosial dumping. Det vil samtidig hindre at norske lønsvilkår undergraves. Likebehandlingsreglene vil bli realisert ved at de samme reglene vil gjelde alle arbeidstakere i Norge som blir leid ut fra vikarbyrå, uavhengig av hvor vikarbyrået er etablert. Det vil innebære en enkel rettslig situasjon, fordi det ikke vil være behov for å ta stilling til om arbeidstakeren er i en utsendingssituasjon eller ikke, jf. arbeidsmiljøloven § 1-7.

Det er ønskelig å benytte muligheten til å gjøre reglene om likebehandling gjeldende for utsendte arbeidstakere som er utleide til det norske arbeidsmarkedet.

1.5 Adgang til å gjøre unntak fra reglene om likebehandling ved tariffavtale

1.5.1 Høringsforslag

Det ble i høringsrunden foreslått å innføre adgang til å gjøre unntak fra likebehandlingsprinsippet ved tariffavtale. Forslaget ble begrunnet med at en adgang til å gjøre unntak fra likebehandlingsprinsippet ville medføre reell fleksibilitet for arbeidslivets parter, samtidig som bransjevise unntak ikke fører til ulike lønns- og arbeidsvilkår i samme bransje for utleide arbeidstakere. Videre ble det pekt på at dette er et område som egner seg for avtale mellom partene.

Det vises til proposisjonens kapittel 10.2 der det er nærmere redegjort for høringsuttalelsene.

1.5.2 Departementets vurdering og forslag

De lønns- og arbeidsvilkår som omfattes av likebehandlingsprinsippet er blant de mest sentrale tema som partene i arbeidslivet inngår tariffavtaler om. En slik avtaleadgang gir også partene mulighet til selv å fastsette lønnsnivået, slik det alminnelige utgangspunktet er i det norske arbeidsmarkedet. Med bakgrunn i høringsuttalelsene har departementet kommet til at det ikke er ønskelig å lovfeste at det skal være adgang til å avtale unntak fra likebehandlingsprinsippet, da det ikke er synliggjort konkrete behov for slik unntaksadgang. Det foreslås imidlertid en hjemmel for gjennom forskrift å kunne åpne for slikt unntak.

BEGRENSNINGER I EN EVENTUELL AVTALEADGANG

Direktivets artikkel 5 nr. 3 innebærer et forbehold om at den generelle beskyttelsen av utleid arbeidstaker i alle tilfelle må respekteres. Denne forutsetningen vil utgjøre en ramme for avtalefriheten. Det vises i proposisjonen til hvordan ekspertgruppen for vikarbyrådirektivet, under ledelse av Kommisjonen, forstår direktivets bestemmelser. Departementet legger til grunn at partene med hjemmel i en eventuell unntaksbestemmelse ikke generelt kan avtale seg vekk fra likebehandlingsprinsippet uten kompenserende rettigheter til de utleide arbeidstakerne.

Det nivået for lønns- og arbeidsvilkår som likebehandlingsprinsippet omfatter, vil utgjøre et utgangspunkt for forhandlinger mellom partene. Lønsvilkår er vanligvis avtalebasert, mens de øvrige elementene i likebehandlingsprinsippet, slik som arbeidstid, nattarbeid, ferie mv., i utgangspunktet er lovregulert. Unntak kan avtales fra alle sider ved likebehandlingsprinsippet. Utover dette kan det ikke

gjøres unntak fra bestemmelser i arbeidsmiljøloven i større grad enn det som ellers følger av lovens system, for eksempel når det gjelder arbeidstidsordninger.

1.6 Innleides tilgang til felles goder og tjenester, informasjon, representasjon mv.

1.6.1 Innleides tilgang til felles goder og tjenester

HØRINGSFORSLAG

For å oppfylle kravet i Artikkel 6 nr. 4 i direktivet foreslo departementet i høringsforslaget at arbeidstaker som blir leid ut skal ha samme tilgang til kollektive fasiliteter hos innleier som virksomhetens egne arbeidstakere, med mindre objektive grunner tilsier noe annet.

I proposisjonens kapittel 11.1.2 redegjøres det for høringsuttalelsene.

DEPARTEMENTETS VURDERING OG FORSLAG

Det foreslås å innføre en bestemmelse i arbeidsmiljøloven for å lovfeste at innleide arbeidstakere skal ha rett til kollektive fasiliteter i samme grad som innleievirksomhetens egne ansatte.

Bestemmelsen gir ikke innleide arbeidstakere bedre rettigheter enn innleierens egne ansatte. Den innleides krav vil være begrenset til de felles goder som arbeidstaker ville fått tilgang til ved ansettelse i samme stilling som han eller hun er innleid i.

Bestemmelsen foreslås tatt inn i arbeidsmiljøloven § 14-12 a tredje ledd.

1.6.2 Informasjon om ledige stillinger

HØRINGSFORSLAGET

Det ble ikke fremmet noe forslag om direktivets artikkel 6 nr. 1 vedrørende arbeidstakernes rett til informasjon om ledige stillinger i innleievirksomheten.

Det ble heller ikke omtalt i høringsuttalelsen til temaet. Det ble lagt til grunn at bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 14-1 også omfatter innleide arbeidstakere.

DEPARTEMENTETS VURDERING OG FORSLAG

Ifølge arbeidsmiljøloven § 14-1 skal arbeidsgiver informere arbeidstakerne om ledige stillinger i virksomheten. Arbeidsgivers plikter etter arbeidsmiljøloven gjelder kun overfor arbeidstakere som er ansatt i virksomheten, med mindre noe annet fremgår uttrykkelig.

For å gjennomføre direktivets artikkel 6 nr. 1, må det inntas en tilføyelse i § 14-1 som uttrykkelig fast-

setter at innleide på samme måte som ansatte må informeres om ledige stillinger i virksomheten.

1.6.3 Avtalebestemmelser til hinder for ansettelse

DIREKTIVET

Artikkel 6 nr. 2 forbyr avtalebestemmelser som forbyr eller i praksis hindrer den utleide arbeidstakeren å inngå arbeidsavtale med innleier etter at oppdraget for bemanningsforetaket er avsluttet.

Direktivets artikkel 6 nr. 3 forbyr at vikarbyrået krever betaling av arbeidstakere som etter å ha vært leid ut blir ansatt hos innleier.

I proposisjonens kapittel 11.3.2 redegjøres det for høringsuttalelsene.

DEPARTEMENTETS VURDERING OG FORSLAG

Arbeidsmarkedsloven § 27 første ledd nr. 1 innebærer at virksomhet som har leiet ut en arbeidstaker, ikke kan begrense arbeidstakerens mulighet til å ta ansettelse hos innleier etter at arbeidsforholdet hos utleier er avsluttet. Bestemmelsen er dekkende for kravet i artikkel 6 nr. 2, og det fremmes ikke forslag om dette.

Artikkel 6 nr. 2 er imidlertid ikke til hinder for bestemmelser om at bemanningsforetak skal motta en rimelig godtgjøring for tjenester ytt til innleier i forbindelse med den utleide arbeidstakerens oppdrag, rekruttering og utdanning. Det tas ikke sikte på å utnytte denne adgangen ved gjennomføringen av direktivet. Dette innebærer i realiteten en begrensning i arbeidstakerens rett til å ta ansettelse hos innleier. Det vises i proposisjonen til forarbeidene til lov om arbeidsmarkedstjenester, Ot.prp. nr. 62 (2003–2004).

Direktivets artikkel 6 nr. 3 forbyr at vikarbyrået krever betaling av arbeidstakere som etter å ha vært leid ut blir ansatt hos innleier. Dette ivaretas av arbeidsmarkedsloven § 27 første ledd nr. 1, da slik betaling etter omstendighetene vil kunne være et hinder for ansettelse hos innleier.

Det fremmes på denne bakgrunn ikke forslag om endringer.

1.6.4 Informasjon og representasjon

DIREKTIVET

Artikkel 7 fastsetter at de ansatte i et vikarbyrå skal inngå i beregningen i vikarbyrået, hos innleier eller begge når det gjelder de terskler som gjelder for representasjon i de organer som representerer arbeidstakere i en virksomhet. Bestemmelsen gjelder ved etablering av arbeidsmiljøutvalg og verneombud og kommer ikke til anvendelse ved for eksempel styrerepresentasjon.

HØRING

Det ble ikke fremmet forslag i høringsrundene på bakgrunn av artikkelen. Det vises til proposisjonens kapittel 11.4.2 hvor det redegjøres for innspill i høringsrunden fra NHO og KS.

DEPARTEMENTETS VURDERING OG FORSLAG

Det legges til grunn at det fortsatt skal være slik at de vikarbyråansatte skal telle med i beregningen av antall ansatte i vikarbyrået ved etablering av verneombud og arbeidsmiljøutvalg. Det gjelder både retten til å bli valgt og retten til å stemme. Det foreslås ingen endringer i gjeldende regler.

1.6.5 Innleiers informasjon om bruk av innleide arbeidstakere

DIREKTIVET

Artikkel 8 i direktivet gjelder innleiers plikt til å gi relevante opplysninger om bruk av innleide arbeidstakere fra bemanningsforetak når den gir opplysninger om sysselsettingssituasjonen i virksomheten i henhold til nasjonale regler som eventuelt er basert på fellesskapsbestemmelser, til organer for arbeidstakerrepresentasjon som er opprettet.

Det tas forbehold om eventuelle strengere eller mer spesifikke nasjonale bestemmelser og fellesskapsbestemmelser.

HØRING

Det ble ikke fremmet forslag i høringsrunden på bakgrunn av artikkelen. Det vises til proposisjonens kapittel 11.5.2 hvor det redegjøres for innspill i høringsrunden fra Akademikerne, NHO og KS.

DEPARTEMENTETS VURDERING OG FORSLAG

Arbeidsmiljøloven kapittel 8 angir hva slags informasjon arbeidsgiveren plikter å gi til arbeidstakernes representanter. Bestemmelsen gjelder for virksomheter som jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstakere. Etter § 8-2 første ledd bokstav b skal det blant annet redegjøres for bemanningssituasjonen i virksomheten, herunder bruken av innleid arbeidskraft.

Det vises til forslag i proposisjonens kapittel 14 om innleievirksomhetens drøftingsplikt med tillitsvalgte om bruken av innleide arbeidstakere og kapittel 12 om de tillitsvalgtes innsynsrett i de innleides lønns- og arbeidsvilkår. Det ble fremmet forslag om dette i andre høringsrunde. De foreslåtte reglene om drøftingsplikt vil omfatte alle virksomheter. Reglene vil i arbeidsmiljøloven kapittel 8, sett i sammenheng med drøftings- og innsynsretsreglene som foreslås, være tilfredsstillende i forhold til direktivets krav.

Det foreslås derfor ikke endringer i arbeidsmiljølovens kapittel 8.

1.7 Tiltak for å sikre etterlevelsen av likebehandlingsprinsippet**1.7.1 Innledning**

Gjennomføring av vikarbyrådirektivet og likebehandlingsprinsippet krever at det etableres ordninger som sikrer at reglene etterleveres, jf. artikkel 10.

I det første høringsnotatet som ble sendt ut høsten 2010, ble spørsmålet om kontroll- og oppfølgingstiltak vurdert, og det ble foreslått en ordning med innsynsrett for de tillitsvalgte hos innleier. Det ble påpekt at eventuelle tvister på vanlig måte må løses privatrettslig, eventuelt gjennom saksanlegg for domstolene.

Arbeidstakersiden fremholdt at det var behov for ytterligere lovgivningstiltak for kontroll og oppfølging enn hva som var skissert i høringsnotatet, og fremmet en rekke konkrete forslag.

Mange av organisasjonene på arbeidsgiversiden hadde sterke innvendinger mot forslaget om innsynsrett. Det ble også påpekt svakheter ved høringsforslaget når det gjaldt informasjonsgrunnlaget til vikarbyråene for å fastsette riktige vilkår. Arbeidsgiversiden ga ikke uttrykk for at det var behov for ytterligere tiltak i denne forbindelse.

Arbeidstilsynet avdekket i 2011 mange lovbrudd. De fleste påleggene var knyttet til arbeidstid, verne-tjeneste og systematisk HMS-arbeid (internkontroll).

Bransjens utleie av arbeidskraft er relativt liten. Det synes klart at det skjer mange brudd på arbeidsmiljøloven både fra utleiers og innleiers side. Dette er alvorlig for de ansatte som rammes, og det undergraver konkurransevilkårene for de virksomhetene som driver seriøst. Denne utviklingen synliggjør behovet for å vurdere et strengere og tydeligere regelverk for ut- og innleie av arbeidskraft. Det er også grunn til å tro at det ved innføring av nye regler er behov for flere tiltak for å sikre etterlevelse.

Det ble sendt ut en tillegghøring i desember 2011 hvor det ble drøftet flere mulige tiltak. Det fremmes nå forslag om tiltak i tråd med dette. Tiltakene har flere formål: dels å legge praktisk til rette for at likebehandlingskravet kan bli fulgt, dels å sikre etterlevelse av likebehandlingsreglene og/eller reglene om adgangen til innleie og dels å klargjøre ansvarsforhold med hensyn til arbeidstid mellom vikarbyrå og innleievirksomhetene. Flere av tiltakene vil samtidig sikre oppfyllelse av direktivets artikkel 10 om oppfølging og sanksjoner ved brudd. Tiltakene som primært knytter seg til likebehandlingsprinsippet behandles i proposisjonens kapittel 8, mens øvrige tiltak behandles i proposisjonens kapitler 13 til 15.

Flere forslag som er kommet frem i høringsrunden vil ikke bli fulgt opp her da de verken har vært ute på høring eller er tilstrekkelig utredet.

Utviklingen i vikarbyråbransjen og reguleringen av denne vil bli fulgt nøye fremover.

1.7.2 Innsynsrett for tillitsvalgte i innleievirksomheten

HØRINGSFORSLAGET

Det ble her foreslått å innføre en innsynsrett for tillitsvalgte hos innleier i innleide arbeidstakers arbeids- og ansettelsesvilkår. Det ble foreslått at tillitsvalgte hos innleier skal kunne kreve at innleier dokumenterer at den innleide arbeidstakeren har vilkår etter likebehandlingsprinsippet.

Det vises til proposisjonens kapittel 12.2.2 der det redegjøres for høringsuttalelsene.

DEPARTEMENTETS VURDERING OG FORSLAG

Det er viktig at etterlevelsen av likebehandlingsprinsippet sikres. Ansatte i vikarbyråer vil ikke alltid være i posisjonen til selv å sikre at de får arbeidsvilkårene de har krav på. Tillitsvalgte spiller tradisjonelt en viktig rolle når det gjelder fastsettelse av og kontroll med lønns- og arbeidsvilkår, og er i tillegg gitt en særskilt oppgave i lovverket med å bidra til gode og sikre arbeidsforhold. Det er naturlig og hensiktsmessig at tillitsvalgte også har en rolle i innsatsen for å sikre at likebehandlingskravet oppfylles.

Det foreslås en ordning der innleier, når tillitsvalgte hos innleier ber om det, skal dokumentere hvilke lønns- og arbeidsvilkår som er avtalt mellom den innleide arbeidstaker og dennes arbeidsgiver. En slik innsynsrett vil være et godt tiltak for å sikre overholdelse av likebehandlingsprinsippet. Innsynsrett for tillitsvalgte vil kunne føre til at brudd i større grad vil kunne avdekkes og rettes opp. Et eventuelt merarbeid for virksomhetene som følge av en slik innsynsrett vil være lite og ikke uforholdsmessig med tanke på at tiltaket vil føre til en mer effektiv etterlevelse av likebehandlingsprinsippet. Det foreslås også en opplysningsplikt for vikarbyrået overfor innleievirksomheten om de forhold de tillitsvalgte kan kreve innsyn i, jf. proposisjonens kapittel 12.3.

Det kan reises spørsmål ved om innsynsrett som ledd i å kontrollere etterlevelse av likebehandlingsprinsippet vil utgjøre en restriksjon i henhold til de EØS-rettslige reglene om fri bevegelighet av tjenester, og vikarbyrådirektivets artikkel 4 om restriksjoner i bruk av vikararbeid.

En lovfestet innsynsrett for tillitsvalgte kan innebære at det stilles krav om at virksomhetene må gi informasjon og fremlegge dokumentasjon ut over det som kreves i hjemstaten.

Det vises til proposisjonens kapittel 12.2.3 hvor departementet inngående redegjør for vurderingene rundt utformingen av innsynsretten.

Det ble i høringsrunden stilt spørsmål ved om forslaget om innsynsrett for tillitsvalgte vil være i strid med prinsippet om negativ organisasjonsfrihet i EMK artikkel 11. Det foreligger ingen rettspraksis fra Den europeiske menneskerettighetsdomstol (EMD) som spesifikt behandler spørsmål om slik innsynsrett som er foreslått her. Etter departementets vurdering vil innsynsrett i forbindelse med likebehandlingsprinsippet ikke stride mot EMK artikkel 11.

I høringsrunden har det vært påpekt at lønnsfastsettelsen for den innleide arbeidstaker ofte vil være fastsatt skjønnsmessig og uten tilknytning til noe etablert lønnsystem, og spørsmålet er på hvilket grunnlag de tillitsvalgte skal kunne vurdere og eventuelt overprøve lønnsfastsettelsen. Det at likebehandlingsprinsippet, antakeligvis i større grad enn en allmenngjøringsforskrift, åpner for skjønnsmessige vurderinger, kan ikke hindre at det innføres tiltak for å sikre overholdelse. Tillitsvalgte i virksomheten har ofte god oversikt over hvilke vilkår som foreligger i bedriften. Innføring av en ordning med innsynsrett innebærer for øvrig ikke at de tillitsvalgte får noen kompetanse til å avgjøre eventuelle spørsmål om brudd på likebehandlingsprinsippet.

Fra arbeidsgiversiden har det også kommet innvendinger om at innsynsrett for tillitsvalgte kan være i strid med personvern hensyn sammenholdt med prinsippet om rett til privatliv etter EMK artikkel 8. Dokumentasjon knyttet til den vikarbyråansattes lønns- og arbeidsvilkår vil normalt være å regne som personopplysninger. Det vises her til de vurderinger departementet har gjort av personopplysningsloven, jf. proposisjonens kapittel 12.2.3.

Situasjonen knyttet til personvernet vil ikke være annerledes der innsynsretten gjelder en innleid arbeidstaker, og forholdet til likebehandlingsprinsippet. På bakgrunn av personvernmessige og konkurransemessige hensyn er det imidlertid viktig å begrense kretsen som skal ha tilgang til opplysninger om lønns- og arbeidsvilkår i virksomhetene. De lokale tillitsvalgte bør gis en rett til innsyn, og organisasjonene sentralt bør ikke ha innsynsrett.

Det bør knyttes krav om taushetsplikt til innsynsretten og begrensninger på hva opplysningene kan brukes til. Det foreslås også at det kun gis rett til innsyn i vilkår med betydning for likebehandlingsprinsippet. Det legges til grunn at innsynsretten med slike betingelser ikke vil være i strid med EMK artikkel 8.

Det foreslås at det innføres en forskriftshjemmel hvor det åpnes for at det kan gis nærmere regler om blant annet innsynsretten og taushetsplikten. Forslag til forskrifter vil bli sendt på alminnelig høring.

Flere høringsinstanser mener at også de tillitsvalgte i vikarbyrået bør ha innsynsrett. Departementet kan ikke se umiddelbare fordeler med det når det også etableres en opplysningsplikt for vikarbyrået overfor den vikarbyråansatte, jf. proposisjonens kapittel 12.5. Innsynsrett for de tillitsvalgte hos innleier, sammen med de øvrige forslagene til tiltak, vil samlet gi et godt grunnlag for å sikre at likebehandlingsprinsippet blir effektivt.

Det foreslås å innføre en ordning der innleier, når tillitsvalgte hos innleier ber om det, skal dokumentere hvilke lønns- og arbeidsvilkår som er avtalt mellom innleid arbeidstaker og dennes arbeidsgiver.

1.7.3 Opplysningsplikt for vikarbyrået overfor innleier

HØRINGSFORSLAGET

I høringen foreslo departementet at det i tilknytning til en innsynsrett for de tillitsvalgte i innleievirksomheten, lovfestet en plikt for vikarbyrået til å opplyse innleievirksomheten om hvilke vilkår som er avtalt.

Det vises til proposisjonens kapittel 12.3.2 der det redegjøres for høringsuttalelsene.

DEPARTEMENTETS VURDERING OG FORSLAG

Det er mest hensiktsmessig at de tillitsvalgte retter et krav om innsyn mot sin egen arbeidsgiver. En rett til innsyn vil derfor i praksis være avhengig av at vikarbyrået opplyser innleievirksomheten om hvilke vilkår som er avtalt. Det foreslås at det lovfestet en plikt for vikarbyrået til å gi slike opplysninger til innleievirksomheten.

Vikarbyråets opplysningsplikt må samsvare med innleievirksomhetens plikt til å legge frem opplysninger i forbindelse med innsynsretten.

I høringsrunden ble det fremmet at plikten bare må gjelde opplysninger som er nødvendige for å oppnå formålet. Det foreslås derfor at plikten bare skal gjelde vilkår av betydning for likebehandlingsprinsippet, det vil si vilkår som nevnt i § 14-12 a første ledd. Dette vil være i samsvar med hva de tillitsvalgte skal kunne kreve innsyn i, jf. proposisjonens kapittel 12.2.

Det er vurdert om vikarbyrået, eksempelvis i forbindelse med at avtale om inn-/utleie inngås, også bør pålegges å informere innleier om de forhold som kan være av betydning for lønnsfastsettelsen. Behovet for opplysninger på dette stadiet bør kunne avklares mellom kontraktspartene i det enkelte ut-/innleierforhold og uavhengig av en bestemt opplysningsplikt i arbeidsmiljøloven.

Det foreslås at vikarbyråets opplysningsplikt skal inntreffe når innleier ber om det. Dette vil ivareta innleievirksomhetens interesse i å få opplysninger når

det er behov for det, og vil for utleievirksomhetene skape mindre administrasjon enn en automatisk opplysningsplikt der innleievirksomheten ikke har noen interesse i å få opplysningene. En slik regel vil kunne sikre at innleievirksomheten har mest mulig oppdatert informasjon tilgjengelig når opplysningene skal brukes, eksempelvis når tillitsvalgte har bedt om innsyn.

I tråd med forslaget om taushetsplikt for de tillitsvalgte i forbindelse med innsynsretten, foreslås det at det innføres en taushetsplikt for innleievirksomheten om opplysningene som mottas. Av hensyn til dem opplysningene gjelder, foreslås det også at det lovfestet at opplysningene bare kan benyttes til å undersøke overholdelse av kravet om likebehandling etter § 14-12 a eller til å oppfylle pliktene etter bestemmelsen. Unntak for taushetsplikten må da gjelde overfor de tillitsvalgte som har krav på innsyn.

Det foreslås at det innføres en forskriftshjemmel hvor det åpnes for at det kan gis nærmere regler om blant annet opplysningsplikten og taushetsplikten, jf. proposisjonens kapittel 12.2.3

1.7.4 Opplysningsplikt for innleier overfor vikarbyrået

HØRINGSFORSLAGET

Det ble her foreslått å innføre en plikt for innleier til å gi utleievirksomheten de opplysninger som er nødvendige for at utleievirksomheten skal kunne ivareta kravet om likebehandling i § 14-12 a.

Det vises til proposisjonens kapittel 12.4.2 der det redegjøres for høringsuttalelsene.

DEPARTEMENTETS VURDERING OG FORSLAG

Vikarbyrået vil som arbeidsgiver være ansvarlig for oppfyllelse av et krav om likebehandling overfor sine ansatte. Normalt vil vikarbyrået være helt avhengig av at innleier gir tilstrekkelig informasjon rundt hvilken lønn og andre vilkår vedkommende ville fått ved ansettelse i virksomheten, for å være i stand til å etterleve et lovkrav om likebehandling. Det synes da ikke urimelig å kreve at innleievirksomheten også skal ha en plikt til å opplyse vikarbyrået om dette.

Det foreslås å innføre en plikt for innleievirksomheten til å gi utleievirksomheten de opplysninger som er nødvendige for at utleievirksomheten skal kunne ivareta kravet om likebehandling i § 14-12 a. Hvilke opplysninger som vil være «nødvendige», og dermed omfattet av plikten, vil avhenge av den konkrete situasjon.

De opplysninger det er snakk om, vil av innleievirksomheten kunne oppleves som konfidensielle. Det bør derfor knyttes taushetsplikt og begrensninger i bruken av opplysningene til en slik plikt.

Det foreslås at det innføres en forskriftshjemmel hvor det åpnes for at det kan gis nærmere regler om blant annet opplysningsplikten og taushetsplikten, jf. også proposisjonens kapittel 12.2.3 og 12.3.3. Det foreslås at en eventuell nærmere regulering av tidsaspektet vurderes i tilknytning til forskriftsarbeidet.

1.7.5 Opplysningsplikt for vikarbyrået overfor den vikarbyråansatte

HØRINGSFORSLAGET

Det ble i høringsforslaget foreslått at vikarbyrået skal ha en plikt overfor arbeidstakeren til å gi de opplysninger som er nødvendige for at arbeidstakeren skal kunne vurdere om egne lønns- og arbeidsvilkår er i henhold til kravet om likebehandling i § 14-12 a. Høringsinstansene skulle også kommentere hvorvidt det bør lovfestes en automatisk opplysningsplikt, eller om den bør være avhengig av at arbeidstaker aktivt krever opplysningene.

Det vises til proposisjonens kapittel 12.5.2 der det redegjøres for høringsuttalelsene.

DEPARTEMENTETS VURDERINGER OG FORSLAG

Brudd på bestemmelsene om innleie i dag følges opp privatrettslig, og man anser at denne tilnærningsmåten er i samsvar med kravene i vikarbyrådirektivet.

Den vikarbyråansatte vil ikke uten videre vite hva som ligger til grunn for de lønns- og arbeidsvilkår vedkommende får tilbud om. Den vikarbyråansattes stilling bør derfor styrkes, for å sette vedkommende i stand til å vurdere hvorvidt arbeidsgiver faktisk etterlever likebehandlingsprinsippet og følge opp sine rettigheter, eventuelt gjennom domstolene.

Vikarbyrået bør pålegges å gi de aktuelle opplysningene først når arbeidstaker krever det. Det vises i denne sammenheng også til den muligheten for kontroll med etterlevelse av likebehandlingsprinsippet som ligger hos innleiers tillitsvalgte og hos innleier selv. Eventuell obligatorisk opplysningsplikt overfor den vikarbyråansatte er spørsmål det er naturlig å ha med seg når utviklingen i vikarbyråbransjen og reguleringen av denne skal følges fremover, jf. proposisjonens kapittel 12.1.

Det bør imidlertid ikke kreves at arbeidstakeren skal måtte vise til en konkret mistanke om brudd på likebehandlingsprinsippet for å kunne kreve opplysninger. For noen vil det kunne oppleves som en byrde å rette et krav om opplysninger mot arbeidsgiveren. Det at mange vikarbyråansatte kun er midlertidig ansatt, og dermed mangler det stillingsvern som ligger i en fast ansettelse, kan også spille inn. Det vil derfor være uheldig dersom det oppstilles en ytterligere terskel i form av krav om konkrete mistanker om brudd på likebehandlingsprinsippet.

Når det gjelder taushetsplikt for arbeidstakeren om de opplysningene som mottas, bør dette kunne avklares mellom kontraktspartene og ikke reguleres i arbeidsmiljøloven. Det foreslås imidlertid at det innføres en forskriftshjemmel som åpner for slik regulering dersom det senere skulle vise seg at det er behov for dette.

1.7.6 Solidaransvar

HØRINGSFORSLAGET

I høringsforslaget ble det foreslått å innføre solidaransvar for innleievirksomheten for vikarbyråets plikt til å dekke lønn, eventuelt andre vederlag og feriepenger etter likebehandlingsprinsippet. Solidaransvaret ble foreslått utformet etter mønster av lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler mv. § 13.

Det vises til proposisjonens kapittel 12.6.2 der det redegjøres for høringsuttalelsene.

DEPARTEMENTETS VURDERING OG FORSLAG

Generelle vurderinger – solidaransvar

Etter gjeldende rett er det vikarbyrået, som arbeidsgiver, som har ansvar for å utbetale lønn mv. til sine arbeidstakere som leies ut.

Det er av stor betydning at likebehandlingsprinsippet blir effektivt. Oppfyllelse av lønnsforpliktelsene er en grunnleggende rettighet for arbeidstaker. I denne sammenheng vil solidaransvar være et godt tiltak. Utsikten til å kunne bli stilt solidarisk ansvarlig vil kunne virke motiverende for innleievirksomhetene til å velge vikarbyråer som driver seriøst og følger gjeldende regler. Et solidaransvar vil styrke arbeidstakernes muligheter til å få utbetalt den lønnen de har krav på, og vil bidra til å effektivisere likebehandlingsprinsippet.

Det er ikke urimelig at innleier også får et ansvar for at arbeidstakerens krav på lønn mv. etter likebehandlingsprinsippet overholdes.

Det vises til proposisjonens kapittel 12.6.3 der det er redegjort detaljert for departementets generelle vurderinger når det gjelder solidaransvar.

Solidaransvar vil være et mer treffsikkert og effektivt virkemiddel med hensyn til effektivisering av likebehandlingsprinsippet enn informasjons- og/eller påseplikt. Dette vil sikre faktisk lønnsutbetaling i konkrete tilfeller, fordi innleievirksomheten da kan bli pålagt et direkte ansvar for lønn.

Solidaransvar er et egnet virkemiddel som ikke går lenger enn det som er nødvendig for å oppnå formålet med bestemmelsen.

Det foreslås at det innføres et solidaransvar for innleievirksomheten for plikten til å utbetale lønn, feriepenger og eventuell annen godtgjøring etter likebehandlingsprinsippet. Omfanget av solidaransvaret

bør tilsvare vikarbyråets plikt i henhold til likebehandlingsprinsippet. Det foreslås at reguleringen skal omfatte forfalte krav på lønn, feriepenger og eventuell annen godtgjøring, opptjent i forbindelse med det aktuelle innleieferholdet.

Av praktiske hensyn foreslås det at solidaransvaret også skal omfatte feriepenger som er opptjent i tilknytning til et krav som nevnt over, selv om dette feriepengekravet i prinsippet ennå ikke er forfalt overfor arbeidsgiver.

Nærmere om utformingen av ordningen

Det ble i høringsnotatet foreslått en regel om solidaransvar etter mønster av allmenngjøringsloven § 13. Leverandører og underleverandører som setter ut arbeid eller leier inn arbeidstakere, er etter denne bestemmelsen solidarisk ansvarlige for utbetaling av lønn og overtidsbetaling etter allmenngjøringsforskrifter og opptjente feriepenger, til arbeidstakere ansatt hos virksomhetens underleverandører. Ansvar er utformet som et kausjonsansvar der kausjonisten har frasagt seg retten til å kreve at kreditor (arbeidstaker) først må gå på hoveddebitor (arbeidsgiver) før han/hun kan gå på kausjonisten, såkalt selvskyldnerkausjon. Det betyr at solidaransvaret inntreder så snart arbeidstakers lønn er misligholdt.

Det vil ikke alltid være like enkelt å praktisere et solidaransvar i innleietilfellene som i tilfeller hvor det gjelder krav etter allmenngjøringsforskrifter. Det er derfor vurdert om det bør kreves at arbeidstaker først må forsøke å få dekket sitt krav hos arbeidsgiver før solidaransvar kan gjøres gjeldende. Departementet har kommet til at det ikke bør stilles krav om at arbeidstaker først må forsøke å få dekket sitt krav hos arbeidsgiver før solidaransvar kan gjøres gjeldende.

Dersom innleieferholdet skjer på et område hvor det foreligger en allmenngjort tariffavtale, vil innleier kunne bli solidaransvarlig både etter allmenngjøringsloven og arbeidsmiljøloven.

Arbeidstakere som leies ut fra et vikarbyrå, vil alltid ha krav på lønn mv. i henhold til likebehandlingsprinsippet, også der arbeidsforholdet omfattes av en allmenngjort tariffavtale. Dette gjelder også arbeidstakere som er utleid fra et vikarbyrå i et annet EØS-land.

Der innleieferholdet skjer på et område hvor det foreligger allmenngjort tariffavtale, vil arbeidstakeren dermed kunne rette krav også mot solidaransvarlig innleier om betaling i henhold til likebehandlingsprinsippet. Dersom lønnsnivået hos innleier er høyere enn det som følger av en allmenngjort tariffavtale, vil likebehandlingsprinsippet kunne gi arbeidstakeren et høyere krav.

Tilsvarende som etter allmenngjøringsloven bør det innføres form- og fristregler knyttet til anvendelsen av solidaransvaret.

Et skriftlighetskrav vil gjøre det enkelt å dokumentere at arbeidstaker har fremmet kravet overfor solidaransvarlig innenfor fristen. Det foreslås tilsvarende regel som etter allmenngjøringsloven på dette punkt, og slik at fristens utgangspunkt blir forfallsdato for det misligholdte kravet på lønn, feriepenger og/eller annen godtgjøring. Fristen må som hovedregel knyttes til det forfallstidspunktet som er avtalt mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

Fristen bør avbrytes når et skriftlig krav er kommet frem til innleievirksomheten. Begrepet skal tolkes på vanlig måte.

Forslaget skal forstås slik at det bare er krav som er kommet frem innenfor fristen som kan kreves dekket av innleievirksomheten. Det presiseres at dersom det neste kravet på lønn mv. også skulle bli misligholdt av arbeidsgiver i et løpende kontraktsforhold, vil det ifølge forslaget påløpe ny frist for å fremme krav overfor innleievirksomheten. Det understrekes at selv om fristen overfor innleievirksomheten er oversittet, vil arbeidstaker uansett kunne rette lønnskravet mot arbeidsgiver. Overfor arbeidsgiveren vil de alminnelige foreldelsesfristene gjelde.

Det ligger i ordningen at arbeidstaker selv må sannsynliggjøre sitt krav overfor innleievirksomheten.

Selv om innleievirksomhetens ytelsesplikt i prinsippet vil inntre straks et skriftlig krav fra arbeidstakeren har kommet frem, er det rimelig at også innleievirksomheten får noe tid til å innrette seg etter kravet. Etter allmenngjøringsloven skal solidaransvarlig betale kravet innen tre uker etter at kravet er kommet frem. Det foreslås tilsvarende frist for solidaransvarlig i forhold til likebehandlingsprinsippet. Det foreslås også at ferieloven § 11 (6) utvides til å omfatte solidaransvar etter arbeidsmiljøloven.

I tråd med ordningen etter allmenngjøringsloven, foreslås det at det innføres en unntaksbestemmelse for rene misbrukstilfeller av ordningen. Det foreslås derfor at solidaransvarlig skal kunne nekte å dekke kravet dersom arbeidstaker visste at forutsetningen for arbeidsoppdraget var at lønn mv. helt eller delvis skal dekkes av en solidaransvarlig.

Det legges til grunn at bestemmelsen, på samme måte som bestemmelsen i allmenngjøringsloven, skal tolkes snevert, slik at formålet med ordningen ikke undergraves.

Det ligger i forslaget at en innleievirksomhet som utbetaler lønn mv. som følge av solidaransvaret, på tilsvarende måte skal kunne kreve regress av arbeidstakerens arbeidsgiver.

Forholdet til lønnsgarantiordningen

Solidaransvaret bør avgrenses mot tilfeller der det åpnes konkurs hos bemanningsforetaket.

For betaling av krav på lønn og dermed likestilte krav som ikke kan dekkes på grunn av konkursåpning hos arbeidsgiveren, inntår staten etter reglene i lønnsgarantiloven, jf. lønnsgarantiloven § 1. Garantien omfatter forfalte krav på lønn og annet vederlag for arbeid i tjenesteforhold, herunder feriepenger, krav på arbeidsgiver for pensjon og tapt arbeidsvederlag, samt mulige renter og kostnader ved inn-driving av slike krav. I tillegg omfatter garantien kostnader som en arbeidstakerorganisasjon har i forbindelse med innføring av en arbeidstakers krav.

Garantien omfatter lønn mv. til arbeidstakere som har utført arbeid i annens tjeneste i et arbeidsforhold hvor det skal betales arbeidsgiveravgift til folketrygden, jf. forskrift av 28. oktober 1998 nr. 999 om statsgaranti for lønnskrav ved konkurs mv. § 1-1 første ledd. Selv om det ikke skal betales arbeidsgiveravgift omfatter garantien blant annet også lønn mv. til arbeidstaker som har utført arbeid i Norge for arbeidsgiver hjemmehørende i annet EØS-land, dersom det i sistnevnte land er oppstått en situasjon som nevnt i artikkel 2 (1) i direktiv 2002/74/EF, jf. forskriftens § 1-1 annet ledd bokstav b.

Forslaget om å avgrense solidaransvaret mot tilfeller der det er åpnet konkurs innebærer at arbeidstakeren i slike situasjoner må rette alle krav på lønn mv. som på dette tidspunktet verken er dekket av arbeidsgiver eller eventuell solidaransvarlig, mot den statlige lønnsgarantiordningen. Det foreslås at denne avgrensningen fremgår av bestemmelsen om solidaransvar.

Det vises for øvrig til proposisjonens kapittel 12.6.3.3 der departementets vurderinger er nærmere redegjort for.

1.8 Ansvar for den innleides arbeidstid

1.8.1 Høringsforslaget

Det ble her foreslått en ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 2-2 første ledd bokstav c, som tydeliggjør at innleievirksomheten, i tillegg til vikarbyrået, har ansvar for at arbeidstidsreglene overholdes i innleieperioden.

Det vises til proposisjonens kapittel 13.2 der det redegjøres nærmere for høringsuttalelsene.

1.8.2 Departementets vurderinger og forslag

Det er lagt til grunn i forarbeidene til arbeidsmiljøloven at også virksomhet som leier inn arbeidstakere har et ansvar for at lovens krav om arbeidstid etterleves. Det er viktig at det foretas en tydeliggjøring av innleiers ansvar for den innleide arbeidstakers arbeidstid i loven. Det foreslås at dette gjøres gjennom en ny bestemmelse i bokstav c i § 2-2 første ledd.

Behovet for å klargjøre rettstilstanden synliggjøres blant annet av Arbeidstilsynets erfaringer gjennom tilsyn der det ofte registreres brudd på arbeidstidsreglene i innleieforhold. Manglende rutiner, for å følge opp at arbeidstiden ikke bryter med lovkrav, er også avdekket i betydelig grad. Ansvarsforholdene i praksis fremstår som uklare for mange.

Det at reglene åpner for skjønn kan føre til at ansvaret overses eller leder til ansvarspulverisering. Den foreslåtte bestemmelsen i § 2-2 første ledd bokstav c vil avhjelpe denne situasjonen.

Det foreslås at det innføres en ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 2-2 første ledd, som tydeliggjør at innleievirksomheten, i tillegg til vikarbyrået, har ansvar for at arbeidstidsreglene overholdes i innleieperioden. Det er likevel en klar forutsetning at vikarbyrået, som formell arbeidsgiver, fortsatt har det primære og samlede ansvaret for arbeidstakerens arbeidstid.

1.9 Drøftingsplikt ved bruk av innleid arbeidskraft

1.9.1 Høringsforslaget

Plikt for arbeidsgiver til å drøfte virksomhetens bruk av midlertidige ansettelser minst én gang pr. år trådte i kraft i juli 2010.

Utviklingen har synliggjort et behov for å lovregulere en drøftingsplikt i innleiesituasjonene på lik linje med drøftingsplikten som ble innført for bruk av midlertidige ansettelse i 2010. Det ble derfor foreslått en ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 14-12 femte ledd, om en plikt for innleier til, i samarbeid med de tillitsvalgte, systematisk og regelmessig å drøfte bruken av innleid arbeidskraft.

Det vises til proposisjonens kapittel 14.2 der det redegjøres nærmere for høringsuttalelsene.

1.9.2 Departementets vurderinger og forslag

Drøftingsplikt for innleier kan være et hensiktsmessig virkemiddel for å øke bevisstheten om vilkårene for lovlig innleie og bidra til en balansert bruk av innleid arbeidskraft. Formålet med bestemmelsen er ikke at drøftingen skal fokusere på en legalitetskontroll, men at alle sider av bruken av innleid arbeidskraft skal drøftes, herunder anvendelsen av likebehandlingsprinsippet.

Det er naturlig å se en regel om drøftingsplikt i sammenheng med den foreslåtte regelen om innsynsrett for tillitsvalgte i innleievirksomheten. Begge tiltak skal bidra til å sikre at brudd på likebehandlingsprinsippet oppdages.

Drøftingsplikten ved bruk av innleide arbeidstakere bør utformes etter mønster av den gjeldende drøftingsplikten ved midlertidig ansettelser.

Formålet med drøftingsplikten er ikke først og fremst at de tillitsvalgte skal kontrollere virksomhetens bruk av innleid arbeidskraft, men å belyse det faktiske grunnlaget for og nødvendigheten av innleien, samt å skape en bevissthet rundt beslutningsgrunnlaget for innleien og den videre anvendelsen av innleid arbeidskraft. Forslaget innebærer ikke krav om at arbeidsgiver og de tillitsvalgte skal være enige om innleiebruken. Av denne grunn er det ikke hensiktsmessig å lovfeste at drøftingsplikten skal skje i forkant av en beslutning om innleie.

Det har kommet flere innspill til innholdet i drøftingsplikten i høringsrunden, se proposisjonens kapittel 13.3.

Gjennom å innta en bestemmelse om drøftingsplikt som også omfatter anvendelsen av likebehandlingsprinsippet, antas det at brudd på likebehandlingsprinsippet lettere vil oppdages og adresseres.

Den foreslåtte bestemmelsen er ikke ment å begrense drøfting etter andre bestemmelser. Det er opp til den enkelte innleievirksomhet å vurdere hvordan man mest hensiktsmessig kan organisere drøftingene for å oppfylle lovens og eventuelle tariffavtalers krav om dette.

I forslaget til bestemmelse om drøftingsplikt er også praksis etter § 14-12 andre ledd omfattet av drøftingsplikten, slik at drøftingsplikten gjelder virksomhetens samlede bruk av innleie fra bemanningsforetak.

Når det gjaldt høringsuttalelser om at bestemmelsen vil kunne fremstå som uklar og vanskelig å forholde seg til for de bedrifter som ikke har et organisert tillitsvalgtapparat, vises det til Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 121 der det presiseres hvem som skal regnes som tillitsvalgt etter arbeidsmiljøloven.

I høringen ble bestemmelsen foreslått som § 14-12 nytt femte ledd, men av lovtekniske hensyn foreslås det at bestemmelsen i stedet utgjør nytt tredje ledd i § 14-12.

1.10 Arbeidstilsynets kontroll med at drøfting gjennomføres

1.10.1 Høringsforslaget

I høringen ble det foreslått at Arbeidstilsynet skal kontrollere og håndheve at den foreslåtte drøftingsplikten faktisk gjennomføres, tilsvarende det som gjelder ved drøftingsplikten ved midlertidige ansettelser. Drøftingsbestemmelsen ble foreslått omfattet av Arbeidstilsynets vedtakskompetanse i § 18-6.

Det vises til proposisjonens kapittel 15.2 der det redegjøres nærmere for høringsuttalelsene.

1.10.2 Departementets vurderinger og forslag

Arbeidstilsynet har i dag myndighet til å føre tilsyn med at det foretas drøftinger mellom arbeidsgi-

ver og de tillitsvalgte om bruken av midlertidig ansettelse. Det foreslås å innføre en drøftingsplikt med tillitsvalgte også når det gjelder bruk av innleid arbeidskraft, jf. proposisjonens kapittel 14. Arbeidstilsynet bør ha samme myndighet til å kontrollere og håndheve denne drøftingsregelen, som de har etter tilsvarende regel knyttet til midlertidig ansettelse. Det foreslås at Arbeidstilsynet får hjemmel til å håndheve kravet om drøfting av bruk av innleie etter reglene i arbeidsmiljøloven kapittel 18.

Det stilles ikke krav om hvordan drøftingen gjennomføres utover at det må gjennomføres reelle drøftinger mellom partene. Arbeidstilsynet skal kontrollere lovkravene, ikke kravene etter tariffavtalen. Arbeidstilsynet skal heller ikke kontrollere hva partene har drøftet eller resultatet av drøftingene.

1.11 Betydningen av fravær ved beregning av ansettelsestid etter fireårsregelen ved innleie

1.11.1 Høringsforslaget

I tilleggshøringen ble det foreslått endring i arbeidsmiljøloven § 14-12 tredje ledd. Bestemmelsen henviser i dag til reglene i § 14-9 femte ledd andre punktum, den såkalte fireårsregelen for midlertidig ansatte, og innebærer at en arbeidstaker som har vært sammenhengende innleid i mer enn fire år, skal anses som fast ansatt i innleievirksomheten.

Bestemmelsen i § 14-12 tredje ledd henviser imidlertid ikke til § 14-9 femte ledd tredje punktum om beregning av ansettelsestiden i forhold til fireårsregelen. Denne bestemmelsen innebærer at det ikke skal gjøres fradrag for arbeidstakers fravær ved beregningen av ansettelsestid, og gjelder kun midlertidige ansettelser. Det ble foreslått at det i § 14-12 tredje ledd også vises til denne bestemmelsen. Dette vil innebære at fravær ikke skal komme til fradrag ved beregning av lengden på perioden arbeidstakeren leies ut til en virksomhet.

Det vises til proposisjonens kapittel 16.2 der det redegjøres nærmere for høringsuttalelsene.

1.11.2 Departementets vurderinger og forslag

Det antas at fireårsregelen vil ha mindre praktisk betydning i innleietilfellene enn for midlertidig ansatte. Det er neppe like vanlig at en arbeidstaker blir utleid til samme virksomhet i en sammenhengende periode på mer enn fire år. I høringsrunden har flere av arbeidsgiverorganisasjonene uttrykt misnøye vedrørende den eksisterende fireårsregelen for innleieforhold generelt. Flere har kommentert at det er uheldig at arbeidstaker ved denne regelen i prinsippet vil kunne gjøre krav på fast ansettelse i to bedrifter.

Det er kun foreslått en mindre endring i fireårsregelen ved innleie. Å ta bort bestemmelsen har ikke vært aktuelt og har derfor ikke vært på høring.

Reglene bør være de samme ved midlertidig ansettelse og innleie, også når det gjelder beregning av ansettelsestid etter fireårsregelen.

Det foreslås derfor at fravær, for eksempel på grunn av lov-, avtale- eller individuelt bestemte permisjoner, ferie, sykefravær, driftsstans i innleievirksomheten, offentlige verv, mv., ikke skal komme til fradrag ved beregning av lengden på perioden arbeidstakeren leies ut til en virksomhet.

I høringen ble det foreslått at lovendringen ble foretatt i § 14-12 tredje ledd, men av lovtekniske hensyn foreslås det nå at bestemmelsen blir nytt fjerde ledd.

1.12 Endringer i tjenestemannsloven

1.12.1 Høringsforslaget

Vikarbyrådirektivet har anvendelse også på tjenestemannslovens område, og det ble i høringsrunden foreslått tilsvarende lovendringer i tjenestemannsloven som i arbeidsmiljøloven.

Det var få av høringsinstansene som uttaler seg spesielt om forslaget til endringer i tjenestemannsloven, jf. proposisjonens kapittel 17.2 der det redegjøres nærmere for høringsuttalelsene.

1.12.2 Departementets vurdering og forslag

Adgangen til midlertidig ansettelse og en eventuell harmonisering av regelverkene i arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven har ikke vært på høring og er ikke et tema i proposisjonen. Dette reiser prinsipielle spørsmål som eventuelt ville ha krevd en omfattende gjennomgang og vurdering.

Prinsippene i reglene som er foreslått innført i arbeidsmiljøloven, foreslås i hovedsak tatt inn også i tjenestemannslovens første kapittel. Lovtekstene er noe forskjellige i statlig og privat sektor.

Det foreslås at tjenestemannsloven får tre nye paragrafer om likebehandlingsprinsippet, opplysningsplikt/innsynsrett og solidaransvar for innleier samt at nåværende § 3B blir ny § 3E.

De nye bestemmelsene retter seg til dels mot statlige virksomheter som leier inn arbeidstakere fra bemanningsforetak og mot bemanningsforetak som leier ut arbeidstakere til statlige virksomheter.

Enkelte forslag til endringer i arbeidsmiljøloven foreslås ikke innført i tjenestemannsloven. Dette gjelder forslaget til § 14-12 nytt tredje ledd om at arbeidsgiver minst én gang pr. år skal drøfte bruken av innleid arbeidskraft med de tillitsvalgte. I staten har man allerede en bedre ordning enn den som foreslås innført i arbeidsmiljøloven. Av samme årsak er heller ikke arbeidsmiljølovens bestemmelse i § 14-9 første ledd, om at arbeidsgiver minst én gang pr. år skal drøfte bruken av midlertidig ansettelse med de tillitsvalgte, innført i tjenestemannsloven. Dette med-

fører også at tilføyelsen til arbeidsmiljøloven § 18-6 første ledd ikke får anvendelse i staten.

Forslaget til ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 14-12 nytt fjerde ledd foreslås heller ikke innført i tjenestemannsloven, da tjenestemannslov har egne bestemmelser om stillingsvern knyttet til «fireårsregelen» og beregning av tjenestetid, som avviker fra arbeidsmiljølovens regler.

1.13 Ikrafttredelse av reglene

1.13.1 Generelt om ikrafttredelse

Norges forpliktelser etter EØS-avtalen tilsier at etableringen av krav som følger av vikarbyrådirektivet, som for eksempel likebehandlingsprinsippet, ikke kan tre i kraft senere enn den frist EØS-komiteen setter for gjennomføring av direktivet i norsk rett. Med dette forbeholdet tas det sikte på å gi aktørene noe tid til å forberede seg på endringene.

Iverksettelse av likebehandlingsprinsippet vil kunne innebære visse utfordringer, ved at utleievirksomheten kan få en høyere lønnskostnad enn det som ble lagt til grunn da kontrakten om arbeidsleie ble inngått. De utfordringene dette eventuelt skaper bør være overkommelige.

Når det gjelder solidaransvaret er dette ikke et krav som følger av direktivet, og Norge står derfor fritt til å bestemme når det skal tre i kraft. Det kan stilles spørsmål om solidaransvaret bør begrenses til å gjelde for kontrakter inngått etter lovendringen, eller få utsatt ikrafttredelsestidspunkt.

Aktørene bør få noe ekstra tid til å innrette seg, og solidaransvaret bør derfor tre i kraft noe senere enn reglene for øvrig. Når det gjelder allerede inngåtte avtaler, antas det at partene i «overgangsperioden» som hovedregel vil komme frem til omforente løsninger som tar høyde for innføring av solidaransvaret.

Det tas sikte på at samtlige lovendringer vil tre i kraft innen utløpet av første halvår 2013.

1.13.2 Ikrafttredelse av endring i «fireårsregelen» ved innleie

Det foreslås endring i arbeidsmiljøloven § 14-12 nytt fjerde ledd, slik at det gjøres klart at arbeidstakers fravær ikke skal komme til fradrag ved beregning av fireårsfristen ved innleie fra bemanningsforetak. Fireårsregelen blir derfor også på dette punktet lik den som gjelder ved midlertidig ansettelse etter arbeidsmiljøloven § 14-9 femte ledd. I likhet med hva som ble gjort ved innføring av tilsvarende regel i § 14-9, foreslås det at det i lovvedtaket presiseres at endringen bare skal gjelde for fravær etter ikrafttredelsen, også i tilfeller hvor innleieforholdet ble etablert før dette tidspunktet.

1.14 Økonomiske og administrative konsekvenser

Forslagene vil først og fremst ha betydning for bemanningsforetakene, for de som leies ut fra disse foretakene og for innleievirksomhetene. Også Arbeidstilsynet vil i noen grad bli berørt. Det er knyttet usikkerhet til hvor omfattende de økonomiske og administrative konsekvensene vil være for den enkelte aktør, og hvilken effekt forslagene vil ha på arbeidsmarkedet som sådan.

Det kan legges til grunn at innføring av likebehandlingsprinsippet gjennomgående vil innebære noe økte lønnskostnader for bemanningsforetak som leier ut arbeidskraft, selv om det vil være individuelle og bransjemessige forskjeller. Økte lønnskostnader vil ventelig føre til høyere pris på tjenesten, som igjen vil kunne ha en viss dempende effekt på etterspørselen etter slike innleietjenester.

Innføring av solidaransvar vil først og fremst innebære en sikkerhet for at utleide arbeidstakere skal få lønn og annen godtgjøring i henhold til likebehandlingsprinsippet.

For innleievirksomhetene vil solidaransvaret innebære en økonomisk risiko. Flere forhold taler for at risikoen ikke vil være så stor i praksis. Gjennom allmenngjøringsloven har mange virksomheter allerede i dag et solidaransvar for sine innleide arbeidstakers krav på lønn.

For bemanningsforetaket vil solidaransvaret kunne innebære en viss likviditetsbelastning, ved at innleier stiller vilkår om å kunne holde tilbake noe av sin ytelse som sikkerhet mot at ansvaret skal bli gjort gjeldende.

Forslagene om blant annet innsynsretten, aktørenes plikter til å gi diverse opplysninger og drøftingsplikten vil innebære en viss administrativ belastning for virksomhetene. Det påpekes i den forbindelse at slike plikter i noen grad allerede gjelder gjennom tariffavtaleregulering. Forslagene er dessuten i stor utstrekning en kodifisering av en kommunikasjon som partene nødvendigvis må føre for å kunne etterleve likebehandlingsprinsippet på en god måte.

Det foreslås at drøftingsplikten skal være underlagt Arbeidstilsynets håndhevingskompetanse. Det forutsettes at forslaget gjennomføres innen ordinære budsjetter.

2. Komiteens behandling

Som ledd i komiteens behandling av proposisjonen, ble det 20. april 2012 avholdt felles høring med Prop. 69 S (2011–2012) om samtykke til deltakelse i en beslutning i EØS-komiteen om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv 2008/104/EF om vikararbeid (vikarbyrådirektivet).

Følgende deltok på høringen:

- KS
- LO
- NHO
- UNIO
- YS
- VIRKE
- Akademikerne

3. Komiteens merknader

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Tove Linnea Brandvik, Thor Erik Forsberg, Steinar Gullvåg, Kari Henriksen og Anette Trettebergstuen, fra Fremskrittspartiet, lederen Robert Eriksson, Vigdis Giltun og Laila Marie Reiertsen, fra Høyre, Sylvi Graham og Torbjørn Røe Isaksen, fra Sosialistisk Venstreparti, Frøydis Elisabeth Sund, fra Senterpartiet, Arne Bergsvåg, og fra Kristelig Folkeparti, Kjell Ingolf Ropstad, viser til behandlingen av Prop. 69 S (2011–2012) om samtykke til deltakelse i en beslutning i EØS-komiteen om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv 2008/104/EF om vikararbeid (vikarbyrådirektivet), jf. Innst. 325 S (2011–2012), der komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Fremskrittspartiet, Høyre og Kristelig Folkeparti tilrår deltakelse i en beslutning i EØS-komiteen om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv 2008/104/EF om vikararbeid (vikarbyrådirektivet). I den forbindelse fremmet regjeringen flere forslag som skal sikre at intensjonene med direktivet følges opp og sikre ytterligere bedring av vikarers arbeidsforhold.

Komiteen viser til at målet med implementeringen av vikarbyrådirektivet er å sikre likebehandling av ansatte i bemanningsbransjen og anerkjenne bemanningsbyråer som arbeidsgivere.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, mener det er bra og viktig at det innføres et likebehandlingsprinsipp som både vil sikre likebehandling av ansatte i bemanningsbyråene og vil kunne bidra til en mer seriøs bemanningsbransje.

Komiteens medlemmer fra Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet viser til egne merknader i forbindelse med behandlingen av Prop. 69 S (2011–2012), jf. Innst. 325 S (2011–2012), der det viser til at likebehandling av vikaransatte og innleide arbeidstakere kan vedtas, uavhengig av tilslutning til vikarbyrådirektivet.

Komiteen støtter derfor regjeringen i at det må gjennomføres tiltak for å sikre at prinsippet om likebehandling blir ivaretatt.

Komiteen viser til komiteens høring der det kom frem at flere av de foreslåtte tiltakene er omstridt på arbeidsgiversiden.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre og Kristelig Folkeparti viser til at dette sett i sammenheng med direktivets mål om å styrke anerkjennelsen av bemanningsbyråer som arbeidsgivere, tilsier at man bør være tilbakeholden med å innføre tiltak som det ikke foreligger dokumentasjon på er nødvendige for å ivareta likebehandlingsprinsippet. Disse medlemmer vil her påpeke at solidaransvar og innsynsrett for tillitsvalgte allerede foreligger hvor det er dokumentert uakseptable lønns- og arbeidsvilkår og det er allmenngjort tariffavtale etter allmenngjøringsloven.

Disse medlemmer viser til at en ryddig bemanningsbedrift kan være en viktig inngangsport til arbeidslivet, og at seniorer, som kombinerer arbeid og pensjon, vil kunne fortsette med en viktig deltakelse i arbeidslivet som vikarer. Ifølge NHO Service sin medlemsundersøkelse fra 2011/2012 oppgir de ansatte at de fleste var arbeidsledige eller studenter før de begynte i et bemanningsbyrå. 72 pst. av de ansatte er også fornøyde med arbeidet i bemanningsbransjen og jobber heltid og har jobbet mindre enn ett år i bransjen. Omtrent 16 pst. av de ansatte har lønn mellom oppdrag.

Komiteen slutter seg til at departementet utreder nærmere spørsmålet om behovet for arbeidsmarkedsloven § 27 første ledd nr. 2, som forbyr at vikarbyrå leier ut arbeidstaker til en av arbeidstakernes tidligere arbeidsgivere før det har gått 6 måneder, og til at departementet eventuelt kommer tilbake til et forslag om endring, eventuelt oppheving, av bestemmelsen.

Likebehandlingsprinsippet

Komiteen mener det er avgjørende at prinsippet om likebehandling blir fulgt. Det vil, etter komiteens mening, styrke rettighetene til ansatte i bemanningsbyråene og bidra til å sikre en ryddig bemanningsbransje. Useriøse aktører kan, etter komiteens mening, bli presset ut av markedet når likebehandlingsprinsippet hindrer utnyttelse av de ansatte og forhindrer at det i en konkurransesituasjon legges uakseptabelt press på lønn, og arbeidsvilkår. Likebehandling skal sikre at innleie ikke undergraver målet om et arbeidsmarked med hovedvekt på faste og direkte ansettelser.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet, støtter presiseringen i merknadene til arbeidsmiljøloven § 14-12 a om at likebehandling med henhold til arbeidstidens lengde og plassering innebærer at innleide arbeidstakere kan gå på de arbeidstidsordninger som gjelder for dem som er ansatt i innleiebedriften. Dette er, etter flertallets mening, viktig både med tanke på innleiers behov for fleksibel arbeidskraft og muligheten for god kontroll av arbeidstidsbestemmelsene.

Komiteen mener at en viktig forutsetning for en reell likebehandling er at lønnsbegrepet man benytter er oversiktlig for bedriftene og at det er enkelt å kontrollere.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, legger til grunn at det er viktig for rettssikkerheten at de viktigste elementer i likebehandlingsprinsippet for vikarer fremgår av loven. Flertallet understreker at likebehandlingsprinsippet vil forhindre konkurranse om lønns- og arbeidsvilkår. Flertallet støtter derfor at forslaget går lenger enn direktivets bestemmelser.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre og Kristelig Folkeparti mener forståelsen av lønnsbegrepet må avklares nærmere og slik kunne legges til grunn av norske og utenlandske bemanningsbyråer, innleievirksomheter samt ansatte i bemanningsbransjen. Disse medlemmer viser til komiteens høring der flere av høringsinstansene pekte på at den foreslåtte lovteksten var for upresis og at den ville være kompliserende og skape konflikter. Derfor burde det etter disse medlemmers syn vært en tydeligere presisering i lovteksten eller gjennom forskrift.

Komiteen merker seg at tjenestepensjon ikke kan inkluderes i likebehandlingsprinsippet.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet og Høyre, viser til brev fra LO, UNIO og Akademikerne som mener det er uheldige sider ved hvordan tjenestepensjon inngår i situasjoner med innleie, anbud og virksomhetsoverdragelse. Flertallet viser til at dette er et svært komplisert område som regjeringen må følge på egnet måte, samtidig som det ikke er åpenbart at det finnes bedre helhetlige løsninger som ikke skaper bivirkninger.

Flertallet viser videre til at de nye likebehandlingskravene ved innleie vil gjelde parallelt med forskriften om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter. Lovkravene om likebehandling vil ofte gi rett

til bedre vilkår enn forskriften. Flertallet mener at forskriftens krav likevel vil innebære en ekstra sikkerhet mot sosial dumping.

Et annet flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet, ser det som viktig at likebehandlingsprinsippet skal omfatte alle ansatte i bemanningsbedrifter som arbeider i Norge. Dette flertallet støtter derfor regjeringens forslag om at likebehandlingsprinsippet også skal gjelde for utsendte arbeidstakere som omfattes av arbeidsmiljøloven § 1-7 og § 2 første ledd a i forskrift om utsendte arbeidstakere.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet viser til at arbeidstidens plassering ikke er omfattet av direktivet og ser ingen grunn til å gå lenger enn direktivet på dette punktet.

Unntak fra likebehandlingsprinsippet

Komiteen er enig med regjeringen når den i proposisjonen, side 60, skriver at, sitat:

«De lønns- og arbeidsvilkår som omfattes av likebehandlingsprinsippet er blant de mest sentrale tema som partene i arbeidslivet inngår tariffavtaler om. Dette er områder som egner seg for avtale mellom partene, der partene på representativt nivå har gode forutsetninger for å inngå avtaler som balanse- rer hensynet til vikarbyrået på den ene side mot hensynet til de ansatte i vikarbyråene på den annen side. En slik avtaleadgang gir også partene mulighet til selv å fastsette lønnsnivået, slik det alminnelige utgangspunktet er i det norske arbeidsmarkedet.»

Komiteen mener det organiserte arbeidslivet er en av hovedpilarene i den norske velferdsmodellen. Det er samspillet mellom arbeidslivets parter, trepartssamarbeidet, velferdsordningene samt offentlig og privat sektor som er kjernen i samfunnsmodellen vår. Komiteen mener det er viktig å beholde norsk selvråderett over arbeidslivets spilleregler.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, mener det derfor er viktig at arbeidslivets parter har frihet til å fremforhandle avtaler som er bedre enn minstekravet i likebehandlingsprinsippet i situasjoner hvor begge parter anser dette formålstjenlig.

Flertallet understreker at det ikke er ønskelig å lovfeste at det skal være adgang til å avtale unntak fra likebehandlingsprinsippet ved tariffavtale, da det ikke er synliggjort konkrete behov for en slik unntaksadgang. Flertallet støtter imidlertid at det innføres en forskriftshjemmel for eventuelt å kunne åpne for slikt unntak.

Flertallet mener det bør være et mål at vikarer, som ønsker det, får fast ansettelse i bemanningsbyråene. Flertallet viser til at arbeidsmiljølovens regler og likebehandlingsprinsippet gir minstesikring for anstendige lønns- og arbeidsvilkår. Flertallet er tilfreds med at partene har tatt tak i viktige forhold for vikarer allerede i vårens tariffoppgjør. Avtaler, som gir bedre vilkår enn loven, om for eksempel garantilønn mellom oppdrag, fagutdanning, etter- og videreutdanning, kan avtales av alle.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre og Kristelig Folkeparti mener det er viktig at man benytter seg av muligheten vikarbyrådirektivet gir til å gi arbeidslivets parter frihet til å fremforhandle avtaler som innebærer alternativer til likebehandlingsprinsippet i situasjoner hvor begge parter anser dette formålstjenlig. Det er likeledes viktig at den generelle beskyttelse av arbeidstakere som leies inn fra virksomhet som har til formål å drive utleie, respekteres.

Disse medlemmer mener denne bestemmelsen bør lovfestes og ikke bare foreslås som en hjemmel gjennom forskrift.

Disse medlemmer fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. skal ny § 14-12 a fjerde ledd lyde:

(4) Landsomfattende arbeidstakerorganisasjon kan inngå tariffavtale med en arbeidsgiver eller en arbeidsgiverforening om unntak fra reglene i første ledd, såfremt den generelle beskyttelse av arbeidstakere som leies inn fra virksomhet som har til formål å drive utleie, respekteres.»

Disse medlemmer legger til grunn at landsomfattende tariffavtaler som inngås mellom arbeidslivets representative parter representerer den samme målsettingen som likebehandlingsprinsippet har. Når virksomheter er bundet av tariffavtaler, legger således disse medlemmer til grunn at de arbeidstakere den gjelder har et tilstrekkelig vern. Tariffavtaler er tilpasset de enkelte yrkesområder og kan, etter disse medlemmers mening, derfor i noen tilfeller treffe behovene bedre enn det likebehandlingsprinsippet gjør. På denne bakgrunn mener disse medlemmer at det i arbeidsmiljøloven må legges inn et unntak fra likebehandlingsprinsippet der det gjelder en landsomfattende tariffavtale mellom organisasjoner med innstillingsrett. I de tilfeller hvor en slik tariffavtale er bedre tilpasset virksomhetenes behov enn lovens regel vil en slik bestemmelse etter disse medlemmers mening virke som et

incentiv for at bemanningsbedrifter inngår tariffavtaler.

Disse medlemmer mener at det bør være et mål om at flest mulig av de ansatte i bemanningsbyråene er fast ansatte med garantilønn mellom oppdrag. Omtrent 16 pst. av de ansatte i bransjen har denne type arbeidsavtaler i dag. Dette vil innebære en ordinær topartsrelasjon der den ansatte er sikret en forutsigbar lønn og ordinært oppsigelsesvern. Når det er etablert en ordinær topartsrelasjon, er det også naturlig at det er arbeidsgiver (bemanningsbyrået) som fastsetter lønn. En annen løsning vil medføre at den ansatte vil ha lite forutberegnelig lønn, fordi lønnen vil variere etter lønnsnivået i ulike innleievirksomheter. På bakgrunn av dette mener disse medlemmer at lønnen i disse tilfellene skal fastsettes av arbeidsgiver og ikke av kunden. Det er derfor nødvendig at det åpnes for unntak fra likebehandlingsprinsippet for denne gruppen.

Innleides tilgang til felles goder og tjenester, informasjon, representasjon mv.

Komiteen støtter regjeringens forslag til innleides tilgang til felles goder og tjenester som kantine, barnehage, transport, treningsrom mv. slik det foreslås tatt inn i arbeidsmiljøloven § 14-12 a tredje ledd.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet, støtter forslaget om tilføyelse til § 14-1, slik at innleide må informeres på samme måte som ansatte om ledige stillinger i virksomheten. Flertallet understreker at dette er en viktig forbedring av dagens rettsituasjon og at dette kan bidra til at flere vikarer kan få faste stillinger.

Innsynsrett og opplysningsplikt

Komiteen støtter regjeringen i at det må gjennomføres tiltak for å sikre at prinsippet om likebehandling blir ivarettatt. Komiteen viser til at regjeringen foreslår at tillitsvalgte i innleievirksomheten skal kunne få innsyn i den innleides lønns- og arbeidsvilkår.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, støtter regjeringen i at det er nødvendig med en bred og helhetlig gjennomgang av arbeidsmiljølovens håndhevingsregime, herunder spørsmålet om kollektiv søksmålsrett. Flertallet understreker at utviklingen i bemanningsbransjen må følges opp løpende og nye tiltak må vurderes dersom det er nødvendig for å hindre omgåelse av regelverket for innleie og midlertidige ansettelser.

Flertallet legger vekt på å sikre effektiv etterlevelse av likebehandlingsprinsippet og støtter derfor

innsynsrett for tillitsvalgte i lønns- og arbeidsvilkår som er avtalt mellom innleid arbeidstaker og dennes arbeidsgiver og tilsvarende opplysningsplikt, når innleier ber om det, for vikarbyrået overfor innleievirksomheten om forhold tillitsvalgte kan kreve innsyn i. Flertallet understreker at slik innsynsrett ikke er til hinder for EØS-avtalens regler om tjenestefrihet. Flertallet er enig med regjeringen i at det av personvern- og konkurransemessige hensyn er riktig å begrense kretsen som skal ha tilgang til opplysninger om lønns- og arbeidsvilkår til lokale tillitsvalgte. Flertallet støtter forslaget om forskriftshjemmel for å kunne gi nærmere regler om innsynsretten og taushetsplikten. Videre støttes innføring av plikt for innleier til å gi utleievirksomheten de opplysninger som er nødvendige for å ivareta likebehandling i § 14-12 a. Flertallet støtter videre at det innføres opplysningsplikt for vikarbyrået overfor den vikarbyråansatte for å kunne vurdere likebehandling av egne lønns- og arbeidsvilkår.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre og Kristelig Folkeparti merker seg at forslaget om innsynsrett for tillitsvalgte har møtt motstand i høringsrunden. Det har blitt hevdet at innsynsretten i realiteten er en privatisering av tilsynsoppgaver og innebærer at tillitsvalgte i innleievirksomheten kan få innsyn i lønns- og arbeidsvilkår for ansatte i bemanningsbyrået, også mot deres vilje.

Disse medlemmer mener man burde vurdert andre, mindre inngripende tiltak for å sikre at likebehandlingsprinsippet etterlevs. Et eksempel på dette kan være at innleievirksomheten plikter å opplyse bemanningsbyrået om hvilke lønns- og arbeidsvilkår som ville blitt tilbudt ved direkte ansettelse. For å sikre at opplysningene er riktige kan man tenke seg en ordning der opplysningene blir kontrollert av tillitsvalgte i innleievirksomheten. Disse opplysningene kan deretter gjøres tilgjengelig for den ansatte i bemanningsbyrået, slik at vedkommende kan kontrollere om lønns- og arbeidsvilkårene er i tråd med likebehandlingsprinsippet.

Disse medlemmer mener en slik løsning ville imøtekommet mye av den kritikken som er reist, samtidig som det ville sikret den enkelte ansatte mulighet til å kontrollere om likebehandlingsprinsippet følges. En slik løsning ville forhindre den unødvendige splittelsen som i dag har oppstått mellom arbeidslivets parter.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet mener at EU-direktivet om vikararbeid sikrer de ansatte i bemanningsbransjen god beskyttelse og at det i utgangspunktet ikke er grunn

til å iverksette tiltak ut over det som fremgår av direktivet.

Disse medlemmer frykter at de ekstratiltak regjeringen legger opp til vil kunne være både kostnadsdrivende og bidra til økt byråkratisering i bedriftene.

Disse medlemmer mener de foreslåtte tiltakene ikke er med på å anerkjenne bemanningsbyråene som arbeidsgivere.

Disse medlemmer vil påpeke at formålet med vikarbyrådirektivet er todelt. For det første handler det om å sikre beskyttelse av arbeidstakere i vikarbyråer slik at de sikres samme lønns- og arbeidsvilkår som ansatte ved innleiebedriften. For det andre handler det om å legge til rette for vikarbyråenes virksomhet, og dermed anerkjenne disse virksomhetene som arbeidsgivere.

Disse medlemmer har tiltro til at partene er i stand til å finne det rette balansepunktet når det gjelder å fastsette lønnsnivå og finne bransjetilpassede løsninger slik det har vært lang tradisjon for i det norske arbeidsmarkedet.

Disse medlemmer har merket seg at regjeringen foreslår at det innføres en innsynsrett for tillitsvalgte i innleiebedriften i innleide arbeidstakers arbeidsvilkår.

Disse medlemmer mener det prinsipielt er uheldig å «privatisere» denne type tilsyn og kontroll. Dette er en oppgave disse medlemmer mener burde ligge under Arbeidstilsynet eller et annet offentlig organ.

Disse medlemmer mener videre at det kan være problematisk at tillitsvalgte i innleiebedriften skal sjekke vilkårene for arbeidstakere som ikke er medlemmer i tillitsvalgtes klubb. Tillitsvalgte skal altså opptre på vegne av arbeidstakere som vedkommende ikke er valgt til å representere. Det kan videre oppfattes som problematisk at tillitsvalgte gis innsyn i arbeidsvilkår til arbeidstakere som bevisst ikke ønsker å være medlem av en fagforening. Dette kan være problematisk med tanke på den enkeltes organisasjonsfrihet.

Disse medlemmer har også merket seg at det i allmenngjøringsloven er klargjort at innsynsretten gjelder for den tillitsvalgte som representerer den organisasjonen som er part i den allmenngjorte tariffavtalen. En slik begrensning kan disse medlemmer ikke se er tatt inn i regjeringens forslag når det gjelder innleietilfellene.

Disse medlemmer frykter at dette kan innebære at det blir flere tillitsvalgte som allerede vil sjekke vilkårene for en og samme ansatt. Dette vil lett kunne oppstå for eksempel for en innleid ingeniør som vil kunne være omfattet av flere ulike tariffavtaler.

Disse medlemmer vil på den bakgrunn gå imot regjeringens forslag.

Solidaransvar

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, støtter at det innføres en regel for solidaransvar for innleievirksomheten for lønn og eventuelt andre vederlag og feriepenger etter likebehandlingsprinsippet i tråd med ordningen som gjelder etter allmenngjøringsloven. Flertallet slutter seg til at solidaransvaret avgrenses mot tilfeller der det åpnes konkurs hos bemanningsforetaket.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre og Kristelig Folkeparti viser til at allmenngjøringsloven åpner for solidaransvar på områder hvor tariffavtaler er allmenngjorte. En forutsetning for allmenngjørelse av tariffavtaler er at det foreligger særlig tungtveiende allmenne hensyn og et klart dokumentert behov. Allmenngjorte tariffavtaler får direkte anvendelse på bemanningsbedrifter, og det kan således legges til grunn at solidaransvar allerede er innført på områder hvor dette skulle være sett som en nødvendighet.

Disse medlemmer kan ikke se at det er dokumentert at bemanningsbedrifter er vesentlig forskjellig fra andre virksomheter når det gjelder ryddighet rundt lønnsutbetaling og kan dermed heller ikke se at det er dokumentert tilstrekkelig behov for innføring av solidaransvar knyttet til likebehandlingsprinsippet. Disse medlemmer mener derfor at det er lite hensiktsmessig å etablere et solidaransvar i tilknytning til implementering av vikarbyrådirektivet, og viser også til at dette er en restriksjon som kan være vanskelig å begrunne ut fra direktivets artikkel 4.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet mener det å innføre et slikt ansvar vil være en sterk inngripenn og vil medføre at bedriftene kan få en betydelig økning i administrative og økonomiske byrder.

Disse medlemmer mener videre at en utvidelse av solidaransvaret vil kunne være konkurransevridende ved at det kan bli vanskeligere for nye aktører å komme inn i markedet. Dette vil føre til at innleiebedrifter vil velge å holde seg til byråer man kjenner på forhånd, noe som igjen er med på å skape et oligopol når det gjelder bemanningsbransjen.

Disse medlemmer vil på den bakgrunn gå imot regjeringens forslag om å utvide solidaransvaret.

Ansvar for den innleides arbeidstid

Komiteen støtter forslaget om at det i arbeidsmiljøloven § 2-2 første ledd ny bokstav c tydeliggjøres at innleier har et ansvar for å følge opp at innleides arbeidstid er i samsvar med arbeidsmiljølovens kapittel 10 og er i den forbindelse tilfreds med at det i tilknytning til likebehandlingsprinsippet avklares at innleiers arbeidstidsordninger får direkte anvendelse for innleid personell. Dette kommer i tillegg til at vikarbyrået har ansvar for at arbeidstidsreglene overholdes i inneleieperioden.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet forutsetter at lovformuleringen innebærer at innleiers ansvar begrenser seg til den delen av den innleide arbeidstakerens arbeidstid som benyttes i innleiers virksomhet.

Drøftingsplikt

Komiteen viser til forslaget om endring i arbeidsmiljøloven § 14-12, nytt tredje ledd, der regjeringen vil innføre en ordning med plikt for arbeidsgiver til å drøfte virksomhetens bruk av innleid arbeidskraft med de tillitsvalgte minst én gang pr. år.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, støtter dette og at plikten utformes etter mønster av den gjeldende drøftingsplikten for midlertidige ansettelser i § 14-12 nytt tredje ledd. Flertallet mener dette er nødvendig for å skape bevissthet om beslutningsgrunnlaget og få belyst om det samlede bruk av innleie er nødvendig. Flertallet viser til en bred forståelse av hvem som kan representere de ansatte.

Flertallet støtter forslaget om at fravær ikke skal komme til fratrukk ved beregning av ansettelsestid etter fireårsregelen ved innleie. Dette vil styrke mulighetene for fast ansettelse for vikarer.

Flertallet mener at bedriftene samlet sett ikke vil bli utsatt for en uforholdsmessig byrde ved innføring av tiltakene for å sikre likebehandling.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre og Kristelig Folkeparti mener at innføring av drøftingsplikt hos innleier er et unødvendig inngrep i arbeidsgivers styringsrett. Særlig kritisk er disse medlemmer til at drøftingsplikten også skal gjelde likebehandlingsprinsippet ettersom arbeidsgiver er bemanningsbedriften og ikke kundebedriften, og at eventuelle spørsmål rundt praktisering av et likebehandlingsprinsipp burde håndteres overfor arbeidsgiver.

Tjenestemannsloven

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, tiltrer tilføyelsene av nye bestemmelser om likebehandling, opplysningsplikt/innsynsrett og solidaransvar for innleier i tjenestemannsloven.

Komiteens medlemmer fra Høyre og Kristelig Folkeparti støtter innlemmelsen av bestemmelsen om likebehandling i tjenestemannsloven, og viser for øvrig til tidligere merknader.

4. Forslag fra mindretall

Forslag fra Fremskrittspartiet, Høyre og Kristelig Folkeparti:

Forslag 1

I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. skal i ny § 14-12 a fjerde ledd lyde:

(4) Landsomfattende arbeidstakerorganisasjon kan inngå tariffavtale med en arbeidsgiver eller en arbeidsgiverforening om unntak fra reglene i første ledd, såfremt den generelle beskyttelse av arbeidstakere som leies inn fra virksomhet som har til formål å drive utleie, respekteres.

5. Komiteens tilråding

Komiteen har for øvrig ingen merknader, viser til proposisjonen og rår Stortinget til å gjøre slikt

vedtak til lov

om endringer i arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven mv. (likebehandling ved utleie av arbeidstakere mv.)

I

I lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m. gjøres følgende endringer:

§ 3A overskriften skal lyde:

§ 3A *Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak)*

§ 3B skal lyde:

§ 3B *Likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår ved utleie fra bemanningsforetak*

1. *Bemanningsforetaket skal sørge for at utleid arbeidstaker minst sikres de vilkår som ville kommet til anvendelse dersom arbeidstaker hadde*

vært tilsatt hos innleier for å utføre samme arbeid, når det gjelder:

- a) arbeidstidens lengde og plassering,
 - b) overtidarbeid,
 - c) varighet og plassering av pauser og hvileperioder,
 - d) nattarbeid,
 - e) feriefritid, feriepengene, fridager og godtgjøring på slike dager, og
 - f) lønn og utgiftsdekning.
2. Arbeidstaker som blir leid ut, skal ha samme tilgang til felles goder og tjenester hos innleier som virksomhetens egne arbeidstakere, med mindre objektive grunner tilsier noe annet.
 3. Bestemmelsen her gjelder også for utleie av utsendt arbeidstaker som faller inn under arbeidsmiljøloven § 1-7.
 4. Det kan inngås sentral tariffavtale mellom staten og tjenestemennenes forhandlingsberettigede organisasjoner om unntak fra reglene om likebehandling i denne paragraf. Den generelle beskyttelse av arbeidstakerne må i alle tilfelle respekteres.

Ny § 3C skal lyde:

§ 3C *Opplysningsplikt og innsynsrett ved leie av arbeidstaker fra bemanningsforetak*

1. Ved leie av arbeidstaker skal innleier gi bemanningsforetaket de opplysninger som er nødvendige for at bemanningsforetaket skal kunne ivareta kravet om likebehandling i § 3B.
2. Bemanningsforetaket skal, når arbeidstaker ber om det, gi de opplysninger som er nødvendige for at arbeidstaker skal kunne vurdere om egne lønns- og arbeidsvilkår oppfyller kravet om likebehandling i § 3B.
3. Bemanningsforetaket skal, når innleier ber om det, dokumentere hvilke lønns- og arbeidsvilkår som er avtalt med arbeidstaker som leies ut til innleier.
4. Innleier skal, når tillitsvalgte hos innleier ber om det, dokumentere hvilke lønns- og arbeidsvilkår som er avtalt mellom innleid arbeidstaker og den innleides arbeidsgiver.
5. Plikten til å gi opplysninger etter nr. 3 og 4 gjelder bare vilkår som nevnt i § 3B nr. 1. Bemanningsforetak, innleier og tillitsvalgte som mottar opplysninger i medhold av bestemmelsen her, har taushetsplikt om opplysningene. Opplysningene kan bare benyttes til å sikre eller undersøke overholdelse av kravet om likebehandling i § 3B eller til å oppfylle plikter etter bestemmelsen her.
6. Kongen kan i forskrift gi nærmere regler om innsynsrett, opplysningsplikt og taushetsplikt etter denne paragraf samt om taushetsplikt for innleide arbeidstakere. Kongen kan i forskrift også gi

regler om eventuell bruk av rådgivere og taushetsplikt for disse.

Ny § 3D skal lyde:

§ 3D *Solidaransvar for innleier*

Virksomheter som leier inn arbeidstaker etter § 3A, hefter på samme måte som en selvskyldnerkassjonist for utbetaling av lønn, feriepenge og eventuell annen godtgjøring etter kravet om likebehandling i § 3B. Ved solidaransvar etter første punktum hefter solidaransvarlig også for feriepenge opptjent i tilknytning til kravet.

Arbeidstaker må fremme skriftlig krav overfor innleievirksomheten senest innen tre måneder etter kravets forfallsdato. Solidaransvarlig skal betale kravet innen tre uker etter at kravet er kommet frem.

Solidaransvarlig kan nekte å dekke kravet dersom arbeidstakeren visste at forutsetningen for arbeidsoppdraget var at lønn mv. helt eller delvis skal dekkes av den solidaransvarlige.

Solidaransvaret gjelder ikke når det er åpnet konkurs i bemanningsforetaket.

Nåværende § 3B blir ny § 3E.

II

I lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie gjøres følgende endringer:

§ 11 nr. 6 overskrift og nytt andre punktum skal lyde:

(6) *(Utbetaling fra solidaransvarlig etter allmenngjøringsloven, arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven)*

Det samme gjelder der solidaransvarlig innleier utbetaler arbeidsvederlag til innleid arbeidstaker i medhold av arbeidsmiljøloven § 14-12 c og tjenestemannsloven § 3D.

III

I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. gjøres følgende endringer:

§ 2-2 første ledd bokstav b og ny bokstav c skal lyde:

- b) samarbeide med andre arbeidsgivere for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø,
- c) sørge for at innleid arbeidstakers arbeidstid er i samsvar med bestemmelsene i kapittel 10.

§ 14-1 nytt andre punktum skal lyde:

Innleid arbeidstaker skal informeres på tilsvarende måte.

§ 14-12 overskriften skal lyde:

§ 14-12 *Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak)*

§ 14-12 nytt tredje ledd skal lyde:

Arbeidsgiver skal minst én gang pr. år drøfte bruken av innleid arbeidskraft etter første og andre ledd, herunder praktiseringen av kravet om likebehandling, med de tillitsvalgte.

§ 14-12 nåværende tredje ledd blir nytt fjerde ledd og skal lyde:

Ved innleie etter denne paragraf gjelder reglene i § 14-9 femte ledd andre og tredje punktum tilsvarende.

§ 14-12 nåværende fjerde ledd blir nytt femte ledd.

Ny § 14-12 a skal lyde:

§ 14-12 a *Likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår ved utleie fra bemanningsforetak*

(1) *Bemanningsforetaket skal sørge for at utleide arbeidstaker minst sikres de vilkår som ville kommet til anvendelse dersom arbeidstaker hadde vært ansatt hos innleier for å utføre samme arbeid, når det gjelder:*

- a) *arbeidstidens lengde og plassering,*
- b) *overtidsarbeid,*
- c) *varighet og plassering av pauser og hvileperioder,*
- d) *nattarbeid,*
- e) *feriefritid, feriepenge, fridager og godtgjøring på slike dager, og*
- f) *lønn og utgiftsdekning.*

(2) *Arbeidstaker som blir leid ut, skal ha samme tilgang til felles goder og tjenester hos innleier som virksomhetens egne arbeidstakere, med mindre objektive grunner tilsier noe annet.*

(3) *Departementet kan i forskrift bestemme om og i hvilken utstrekning bestemmelsene om likebehandling kan fravikes ved tariffavtale. Den generelle beskyttelse av arbeidstakerne må i alle tilfelle respekteres.*

Ny § 14-12 b skal lyde:

§ 14-12 b *Opplysningsplikt og innsynsrett ved leie av arbeidstaker fra bemanningsforetak*

(1) *Ved leie av arbeidstaker skal innleier gi bemanningsforetaket de opplysninger som er nødvendige for at bemanningsforetaket skal kunne ivareta kravet om likebehandling i § 14-12 a.*

(2) *Bemanningsforetaket skal, når arbeidstaker ber om det, gi de opplysninger som er nødvendige for*

at arbeidstaker skal kunne vurdere om egne lønns- og arbeidsvilkår oppfyller kravet om likebehandling i § 14-12 a.

(3) *Bemanningsforetaket skal, når innleier ber om det, dokumentere hvilke lønns- og arbeidsvilkår som er avtalt med arbeidstaker som leies ut til innleier.*

(4) *Innleier skal, når tillitsvalgte hos innleier ber om det, dokumentere hvilke lønns- og arbeidsvilkår som er avtalt mellom innleid arbeidstaker og dennes arbeidsgiver.*

(5) *Plikten til å gi opplysninger etter tredje og fjerde ledd gjelder bare vilkår som nevnt i § 14-12 a første ledd. Bemanningsforetak, innleier og tillitsvalgte som mottar opplysninger i medhold av bestemmelsen her, har taushetsplikt om opplysningene. Opplysningene kan bare benyttes til å sikre eller undersøke overholdelse av kravet om likebehandling i § 14-12 a eller til å oppfylle plikter etter bestemmelsen her.*

(6) *Departementet kan i forskrift gi nærmere regler om innsynsrett, opplysningsplikt og taushetsplikt etter denne paragraf, samt om taushetsplikt for innleide arbeidstakere. Departementet kan i forskrift også gi regler om eventuell bruk av rådgivere og taushetsplikt for disse.*

Ny § 14-12 c skal lyde:

§ 14-12 c *Solidaransvar for innleier*

(1) *Virksomheter som leier inn arbeidstaker etter § 14-12, hefter på samme måte som en selvskyldnerkausionist for utbetaling av lønn, feriepenge og eventuell annen godtgjøring etter kravet om likebehandling i § 14-12 a. Ved solidaransvar etter første punktum hefter solidaransvarlig også for feriepenge opptjent i tilknytning til kravet.*

(2) *Arbeidstaker må fremme skriftlig krav overfor innleievirksomheten senest innen tre måneder etter kravets forfallsdato. Solidaransvarlig skal betale kravet innen tre uker etter at kravet er kommet frem.*

(3) *Solidaransvarlig kan nekte å dekke kravet dersom arbeidstakeren visste at forutsetningen for arbeidsoppdraget var at lønn mv. helt eller delvis skal dekkes av den solidaransvarlige.*

(4) *Solidaransvaret gjelder ikke når det er åpnet konkurs i bemanningsforetaket.*

§ 18-6 første ledd første punktum skal lyde:

Arbeidstilsynet gir de pålegg og treffer de enkeltvedtak ellers som er nødvendige for gjennomføringen av bestemmelsene i og i medhold av kapittel 2 til kapittel 11 samt §§ 14-5 til 14-8, 14-9 første ledd tredje punktum, 14-12 tredje ledd, 15-2 og 15-15.

IV
Loven trer i kraft fra den tid Kongen bestemmer.

Endringen i arbeidsmiljøloven § 14-12 tredje ledd gjelder for fravær som finner sted etter bestemmelsens ikrafttredelse, også i tilfeller hvor ansettelsesforholdet ble etablert før ikrafttredelsen.

Oslo, i arbeids- og sosialkomiteen, den 29. mai 2012

Robert Eriksson

leder

Kjell Ingolf Ropstad

ordfører

Vedlegg 1**Brev fra Arbeidsdepartementet v/statsråden til arbeids- og sosialkomiteen,
datert 30. april 2012****Vedr. Prop. 74 L (2011-2012) Endringer i arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven mv. - Svar på spørsmål fra Arbeids- og sosialkomiteén**

Jeg viser til brev 25. april 2012 fra saksordfører Kjell Ingolf Ropstad i Arbeids- og sosialkomiteén. Ropstad har bedt om svar på følgende spørsmål:

«Partene i arbeidslivet har gjennom vårens løn oppgjør kommet til enighet om punkter som angår innholdet i Prop. 74 L (2011-2012).

Saksordfører ønsker statsrådets vurdering om dette, og om innholdet i de inngåtte avtalene har innvirkning på komiteens arbeid med ovennevnte proposisjon.»

Svar:

Innledningsvis vil jeg understreke at det er arbeidslivets parter som «eier» tariffavtalene, og det

er partene som bestemmer hva som ligger i de ulike formuleringene i avtalene. Det er ikke naturlig for meg å mene noe om det nærmere innholdet i tariffoppgjøret utover at jeg er tilfreds med at også tariffpartene er opptatt av innleie og de innleides lønns- og arbeidsvilkår.

Vi har lange tradisjoner for at arbeidslivsreguleringer skjer både gjennom lov og tariffavtaler. Det sikrer etter mitt skjønn en god balanse mellom generelle lovregler som gjelder alle arbeidstakere, og avtalebaserte rettigheter i de ulike bransjene som også utfyller lovreglene.

Jeg kan derfor ikke se at tariffavtalereguleringen får noen betydning for de forslag som er fremmet i Prop. 74 L (2011-2012) Endringer i arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven mv.

Vedlegg 2**Brev fra Arbeidsdepartementet v/statsråden til arbeids- og sosialkomiteen,
datert 11. mai 2012****Vedr. Prop. 74 L (2011-2012) Endringer i arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven mv. Svar på spørsmål fra Arbeids- og sosialkomiteén**

Jeg viser til brev 7. mai 2012 fra saksordfører Kjell Ingolf Ropstad i Arbeids- og sosialkomiteén. Ropstad har bedt om avklaring av følgende synspunkter/problemstillinger som KS fremmet under den åpne høringen i komiteén 13. april:

«1. Arbeidstid

KS tok opp spørsmålet om i hvilken grad innleide arbeidstakere skal kunne gå inn i de arbeidstidsordninger som gjelder for ansatte i innleiebedriften. Det er viktig både for innleier og utleier at dette er tilfellet ettersom den innleide skal gå inn og arbeide side ved side med personell som er ansatt i innleiebedriften.

Bakgrunnen for bekymringen er at AD i brev til KS datert 27. september 2011 har uttalt at arbeidsmiljøloven § 10-12 femte ledd ikke gir grunnlag for å la arbeidstidsordninger i innleievirksomheten omfatte innleide arbeidstakere. Men i proposisjonen har man lagt til grunn at innleiebedriften kan gjøre avtaler om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden og andre avtaler om arbeidstiden gjeldende også for innleide arbeidstakere. I utgangspunktet kan det derfor se ut til at de formuleringer som følger av proposisjo-

nen 8.3.5 er avklarende på dette felt. Men etter KS' syn er det nødvendig at det i arbeidsmiljøloven § 10-12 femte ledd sies uttrykkelig at avtaler om arbeidstidsordninger kan gjøres gjeldende for innleide arbeidstakere.

2. Forholdet til forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter

KS viser til at i offentlig sektor vil innleie av arbeidskraft være en offentlig anskaffelse, der oppdragsgiver er forpliktet til å følge lov og forskrifter om offentlige anskaffelser. Etter forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter plikter oppdragsgiver i kontrakten å stille krav om at arbeidstakere hos leverandøren skal ha lønn i henhold til allmenngjort tariffavtale eller etter en landsomfattende tariffavtale innenfor vedkommende bransje.

I Prop. 74 L synes det, etter KS' syn, som om departementet legger til grunn at

både kravet i forskriften om å angi konkret i kontrakten hvilken landsomfattende tariffavtale som skal gjelde og likebehandlingsprinsippet i arbeidsmiljøloven § 14-12 a skal gjelde parallelt. En slik fortolkning vil innebære at en offentlig oppdragsgiver vil være forpliktet til å kontraktsfeste at leverandøren (bemanningsbyråets) arbeidstakere skal ha lønn etter en landsomfattende tariffavtale, samtidig som oppdragsgiver skal sørge for at vikaren får lønn etter li-

kebehandlingsprinsippet (og tariffavtalen i det offentlige).

En slik tolkning mener KS er for uklar, kompliserende og veldig lite praktisk. For å sikre etterlevelse og å lette kontroll bør reglene være enkle og lett forståelige på dette feltet.

KS legger til grunn at likebehandlingsprinsippet i arbeidsmiljøloven vil gå foran forskriftens krav om lønns- og arbeidsvilkår etter en gitt tariffavtale i bransjen.

Dersom man beholder dagens forskrift som den er i dag og legger til grunn at alle som arbeider innen offentlig sektor har en eller annen tariffavtale, kan en vurdering være at dette også kan løses på følgende måte: Ved anbud/tilbud legges de gjeldende tariffavtalene til grunn med en forutsetning at det legges inn en prisjusteringsklausul i kontrakten for det tilfelle at det foreligger lokale forskjeller som avviker fra tariffavtalenes nivå.»

Svar på spørsmål 1:

Det vil følge av likebehandlingsreglene i foreslåtte § 14-12 a første ledd bokstav a, at utleid arbeidstaker minst skal sikres de vilkår som ville kommet til anvendelse dersom arbeidstaker hadde vært ansatt hos innleier for å utføre samme arbeid, blant annet når det gjelder arbeidstiden lengde og plassering. Vilkårene skal baseres på de regler, avtaler og ordninger som gjelder i innleievirksomheten. Dette innebærer at de arbeidstidsordninger som den innleide ville blitt omfattet av ved en ansettelse, f.eks. som er fastsatt ved tariffavtale eller ved dispensasjon fra Arbeidstilsynet, vil vedkommende også med hjemmel i likebehandlingsreglene bli omfattet av. Jeg mener at § 14-12 a første ledd bokstav a gir tilstrekkelig hjemmelsgrunnlag for likebehandlingen også mht plassering av arbeidstid og kan ikke se at det er grunn til eller lovteknisk riktig å ta hjemmelen inn flere steder i arbeidsmiljøloven.

Svar på spørsmål 2:

Etter de foreslåtte reglene om likebehandling plikter bemanningsforetaket å tilby de utleide arbeidstakerne slike lønns- og arbeidsvilkår som arbeidstakeren ville ha fått ved ansettelse i innleievirksomheten. I følge forskriften om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter skal offentlige oppdragsgivere i sine innkjøpskontrakter stille krav om at ansatte hos leverandører og underleverandører har lønns- og arbeidsvilkår i samsvar med det som

følger av allmenngjøringsforskrifter eller landsomfattende tariffavtaler for den aktuelle bransjen. Den offentlige oppdragsgiveren skal informere om kravene i starten av en anbudskonkurranse og kravene skal tas med i kontraktene. Det skal også tas med i kontraktene at leverandører og underleverandører på forespørsel skal kunne dokumentere at lønns- og arbeidsvilkårene er i samsvar med kravene i kontraktene. Oppdragsgiveren skal i kontraktene sikre seg rett til å sette i verk og gjennomføre nødvendige sanksjoner dersom leverandører eller underleverandører ikke etterlever kravene i forskriften.

Forskriften er oppfylt dersom angitte minstesatser betales til blant annet utleide arbeidstakere. Fordi likebehandlingskravet i hht de foreslåtte reglene baserer seg på de vilkårene arbeidstaker faktisk ville oppnådd ved en ansettelse hos innleier, vil det sannsynligvis ofte være slik at likebehandlingsreglene vil gi et høyere nivå på lønns-vilkårene enn det forskriften om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter krever. Dette skyldes at mange virksomheter lønner noe høyere enn de aktuelle minstesatser. Men ikke nødvendigvis. Det kan blant annet være tilknyttede underleverandører til den offentlige kontrakten som ikke er bundet av tariffavtale og som lovlig vil kunne ha innleide som er lønnet etter minstesatser i forskrift om allmenngjøring eller landsomfattende tariffavtale.

De to regelsettene gjelder altså i noen grad parallelt, nemlig for innleie i offentlige kontrakter. Det er ikke uvanlig eller særegent at flere regelsett gjelder samme forhold. Jeg kan ikke se at dette er problematisk eller at det foranlediger særskilte lovgivningstiltak. Selv om likebehandlingsreglene ofte vil gi bedre rettigheter, vil kravene i forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter uansett innebære en ekstra sikkerhet mot sosial dumping for den gruppen arbeidstakere denne gjelder. Det vil etter mitt syn også etter innføring av likebehandlingsreglene være av verdi at offentlige virksomheter bidrar til at alle arbeidstakerne som omfattes av en kontrakt sikres et minstenivå. Dersom de innleide gjennom likebehandlingsprinsippet får mer enn minstesatsene i de aktuelle landsomfattende tariffavtaler, kan en bare konstatere at forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter er oppfylt.

