

SAMKOMULAG

milli

Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins

um eftirlit með launum og starfskjörum starfsmanna starfsmannaleiga, ábyrgð notendafyrirtækja og sérstaka viðurkenningu starfsmannaleiga

I

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins hafa axlað sameiginlega ábyrgð á uppbyggingu vinnumarkaðarins og réttindum og skyldum sem þar gilda. Samtökin líta á það sem sameiginlegt verkefni samtakanna að treysta í sessi heilbrigðan vinnumarkað þar sem gætt er að umsömdum réttindum launafólks.

ASÍ og SA hafa látið sig málefni starfsmannaleiga varða. Kemur þá tvennt til, annars vegar að starfsmenn þeirra eru nærri undantekningarlaust erlendir og því ríkari þörf fyrir eftirliti með kjörum þeirra og hins vegar að starfsemi starfsmannaleiga felur í sér frávík frá meginreglu íslensk vinnumarkaðar um beinar ráðningar til vinnuveitenda.

Með samkomulag ASÍ og SA frá árinu 2004 um útlendinga á íslenskum vinnumarkaði var samið um eftirlit með launakjörum erlendra starfsmanna og sérstaka málmeðferð í ágreiningsmálum. Trúnaðarmönnum á vinnustöðum er veittur réttur til að yfirfara gögn um laun og önnur starfskjör erlendra starfsmanna. Í þeim tilvikum sem trúnaðarmaður er ekki á vinnustað þá hefur fulltrúi stéttarfélags sömu heimildir. Stofnuð var sérstök samráðsnefnd ASÍ og SA sem fjallar um málefni útlendinga og leitar leiða til að leysa ágreining. Um nefndina og málsmeðferð hennar fer skv. 2. gr. laga nr. 55/1980.

Í bókun kjarasamninga um starfsmannaleigur frá árinu 2011 er áréttuð sú afstaða samningsaðila að á íslenskum vinnumarkaði sé meginreglan sú að starfsmenn séu ráðnir ótímabundið beint til vinnuveitanda, enda ríki hér ákveðinn sveigjanleiki í ráðningum sem ætlað er að auðvelda fyrirtækjum að bregðast við sveiflum í starfsemi þeirra.

Eftirlitsfulltrúar, sem starfa skv. lögum nr. 42/2010 um vinnustaðaskírteini og eftirlit á vinnustöðum og samkomulagi ASÍ og SA um sama efni (www.skirteini.is), gegna einnig veigamiklu hlutverki við eftirlit með kjörum erlendra starfsmanna, þ.m.t. kjörum erlendra starfsmanna starfsmannaleiga. Sé ekki trúnaðarmaður stéttarfélags á vinnustað getur eftirlitsfulltrúi á vegum stéttarfélags óskað eftir aðgangi að upplýsingum á grundvelli samkomulags ASÍ og SA um útlendinga á íslenskum vinnumarkaði.

Starfsemi starfsmannaleiga er hluti af þjónustufrelsi innan Evrópusambandsins sem Ísland hefur skuldbundið sig til að virða með aðild að EES-samningnum. Í tilskipun Evrópusambandsins 2008/104/EC um starfsmannaleigur er áréttuð að aðildarríkjum er einungis heimilt að setja starfsemi starfsmannaleiga skorður að því marki sem það er til að vernda starfsmenn starfsmannaleiga og koma í veg fyrir misnotkun.

Tilskipunin hefur verið innleidd á Íslandi, sbr. lög nr. 139/2005 um starfsmannaleigur með síðari breytingum. Þar eru ríkar skyldur lagðar á starfsmannaleigur, m.a. um tilkynningaskyldu og upplýsingagjöf til Vinnumálastofnunar. Samstarf er milli stofnunarinnar og ASÍ/stéttarfélaga um fyrirkomulag upplýsingagjafar og tilkynninga um brot á lögnum og kjarasamningum.

II

Við gerð samkomulags þessa eru 30 starfsmannaleigur skráðar hjá Vinnumálastofnun. Markmið samkomulags þessa er m.a. að tryggja réttindi starfsmanna þeirra og auka traust aðila vinnumarkaðarins og notendafyrirtækja til starfsemi þeirra. Samningsaðilar leggja áherslu á að notendafyrirtæki, þ.e. þau fyrirtæki sem eru með starfsmenn starfsmannaleiga í þjónustu sinni, sýni ábyrgð, taki ekki þátt í brotum gegn starfsmönnum starfsmannaleiga og skipti einungis við starfsmannaleigur sem þau bera traust til.

Jafnt starfsmannaleigur og notendafyrirtæki þurfa að vera meðvituð um skyldur sínar gagnvart starfsmönnum. Notendafyrirtæki þarf þannig að gera starfsmannaleigu grein fyrir hvort í gildi eru sérsamningar sem notendafyrirtækið er bundið af, t.d. kjarasamningi um stórframkvæmdir og hvaða starfa fyrirhugað er að starfsmaður gangi til, t.a.m. sérhæfðra starfa verkamanna, iðnaðarmannastarfa eða annarra starfa sem krefjast starfsréttinda.

Auk lágmarkslauna samkvæmt kjarasamningum, sbr. 1. gr. laga nr. 55/1980 um starfskjör launafólks, skal starfsmaður á þeim tíma sem hann sinnir störfum fyrir notendafyrirtæki að lágmarki njóta sömu launa og annarra starfskjara og hann hefði notið hefði hann verið ráðinn beint til notendafyrirtækisins til að gegna sama starfi, sbr. 5. gr. a. laga nr. 139/2005 um starfsmannaleigur.

Sé starfsmaður með starfsréttindi til iðnaðarmannastarfa frá sínu heimalandi fenginn til starfa á grundvelli þeirra réttinda gilda reglur um viðurkenningu starfsréttinda. Í kjarasamningum eru kauptaxtar fyrir erlenda iðnaðarmenn án sveinsprófs sem ber að virða. Sama gildir ef starfsmaður er ráðinn á grundvelli annarra starfsréttinda til starfa sem krefjast viðurkenndra starfsréttinda.

Til að tryggja betur framangreind markmið og réttindi starfsmanna starfsmannaleiga eru samningsaðilar sammála um eftirfarandi aðgerðir:

- a) Starfsmannaleigum gefist kostur á að undirgangast sérstakt launaeftirlit af hálfu stéttarféлага og samráðsnefndar ASÍ og SA, sem starfar samkvæmt samkomulagi um útlendinga frá árinu 2004
- b) Samráðsnefnd ASÍ og SA veiti þeim starfsmannaleigum viðurkenningu sem uppfylla skilyrði samkomulags þessa
- c) Lögfest verði ábyrgð notendafyrirtækja á vangoldnum launum starfsmanna starfsmannaleiga.

III

a) Launaeftirlit

Til að auka traust til starfsemi sinnar býðst starfsmannaleigum að undirgangast sérstakt launaeftirlit, umfram það sem felst í samkomulagi ASÍ og SA um útlendinga frá árinu 2004. Í því felst að starfsmannaleiga afhendir hlutaðeigandi stéttarfélagi eftirfarandi gögn ef þess er óskað innan fimm virkra daga frá því beiðni barst:

1. yfirlit yfir starfsmenn og notendafyrirtæki, nöfn og kennitölur
2. afrit af ráðningarsamningum,
3. afrit af vinnutímaskýrslum,
4. afrit af launaseðlum og
5. staðfestingu á að laun hafi verið greidd í samræmi við það sem fram kemur á launaseðli, meðal annars hvað varðar launafjárhæð.

b) Viðurkennd starfsmannaleiga

Starfsmannaleiga sem undirgengist hefur launaeftirlit getur sótt um sérstaka viðurkenningu samráðsnefndar ASÍ og SA. Til að öðlast viðurkenningu þarf starfsmannaleiga að uppfylla eftirfarandi skilyrði:

- i) hafa verið með starfsemi í a.m.k. 12 mánuði
- ii) hafa ekki á undanförunum 36 mánuðum orðið uppvis að brotum á lögum eða kjarasamningum sem nefndin metur alvarleg
- iii) hafa afhent eftirfarandi gögn til samráðsnefndar:
 1. yfirlit yfir starfsmenn sem starfað hafa hér á landi sl. 6 mánuði og nöfn og kennitölur notendafyrirtækja
 2. afrit af ráðningarsamningum,
 3. afrit af vinnutímaskýrslum,
 4. afrit af launaseðlum,
 5. staðfestingu á að laun hafi verið greidd í samræmi við það sem fram kemur á launaseðli, meðal annars hvað varðar launafjárhæð og
 6. aðrar upplýsingar til að sannreyna að starfsmannaleigan virði kjarasamnings- og lögbundin réttindi starfsfólks síns og standi skil á iðgjöldum vegna þess.

Starfsmannaleigu ber að afhenda gögn vegna allra starfsmanna eða tiltekinna starfsmanna eftir ákvörðun samráðsnefndar.

Heimilt er að hafna starfsmannaleigu um viðurkenningu séu til staðar aðstæður eða atvik sem lýst er í 68. gr. laga nr. 120/2016 um opinber innkaup.

Þegar óskað er eftir viðurkenningu ber starfsmannaleigu að afhenda gögn liðinna 6 mánaða. Eftir að starfsmannaleiga hefur fengi viðurkenningu er starfsmannaleigu skylt að afhenda gögn þegar þess er óskað og innan fimm virkra daga eftir að beiðni barst frá samráðsnefnd. Samráðsnefnd getur þá óskað eftir gögnum liðinna fjögurra mánaða.

Ef starfsmannaleiga brýtur gegn skilyrðum viðurkenningar og verður ekki við áskorun um úrbætur verður viðurkenning felld niður.

c) Ábyrgð notendafyrirtækja

ASÍ og SA hafa kynnt velferðarráðuneytinu tillögur um ábyrgð notendafyrirtækja á vangoldnum launum starfsmanna starfsmannaleiga. Ábyrgðin byggir á tillögum sem lagðar hafa verið fram vegna vangoldinna launa útsendra starfsmanna.

Samningsaðilar telja þó rétt að gera greinarmun á starfsmannaleigum sem hafa verið í starfsemi og áunnið sér traust og hinum sem eiga eftir að ávinna sér traust. Starfsmannaleigur sem fengið hafa viðurkenningu samkvæmt samkomulagi þessu hafi þá sérstöðu að notendafyrirtæki geta skipt við þær án þess að þurfa sjálf að hafa eftirlit með launagreiðslum starfsmanna hlutaðeigandi starfsmannaleigu eða bera ella ábyrgð. Notendafyrirtækið ber þá takmarkaða ábyrgð komi til þess að laun eru vangoldin.

Takmörkun ábyrgðar felst í því að notendafyrirtæki ber ekki ábyrgð á þeim launum sem starfsmanni ber samkvæmt ákvæðum framlagðra ráðningarsamninga. Komi hins vegar í ljós að starfsmanni hafi borið hærra laun, t.a.m. samkvæmt 5. gr. a. laga um starfsmannaleigur eða hann hafi gegnt öðru starfi en tilgreint er í ráðningarsamningi ber notendafyrirtæki ábyrgð á launamismun.

Reykjavík, 12. apríl 2018

F.h. Alþýðusambands Íslands

F.h. Samtaka atvinnulífsins

