

Nefndarálit

um frv. til l. um starfsmannaleigur.

Frá félagsmálanefnd.

Nefndin hefur fjallað um málið og fengið á sinn fund Grétar Þorsteinsson og Magnús Norðdahl frá Alþýðusambandi Íslands, Sigurð Bessason frá Eflingu, Hönnu Sigríði Gunnsteinsdóttur og Ragnhildi Arnljótsdóttur frá félagsmálaráðuneyti, Atla Gíslason, Kjartan Norðdahl og Örnólf Jónsson frá Félagi íslenskra atvinnuflugmanna, Indriða Þorláksson frá embætti ríkisskattstjóra, Björn Bergsson, Finnbjörn Hermannsson og Þorbjörn Guðmundsson frá Samiðn, Hrafnhildi Stefánsdóttur frá Samtökum atvinnulífsins, Vilhjálm Birgisson frá Verkalýðsfélagi Akraness, Elínu Blöndal dósent við Viðskiptaháskólann á Bifröst, Eyjólf Sæmundsson frá Vinnueftirliti ríkisins og Sigurð P. Sigmundsson og Unni Sverrisdóttur frá Vinnumálastofnun. Nefndinni bárust skriflegar umsagnir frá Alhjúkrun, Bandalagi háskólanna, Bandalagi starfsmanna ríkis og bæja, Félagi íslenskra atvinnuflugmanna, Liðsinni ehf., Oddi Friðrikssyni yfirtrúnaðarmanni við Kárahnjúka, Rafiðnaðarsambandi Íslands, ríkisskattstjóra, Samiðn, Samorku, Samtökum atvinnulífsins, Samtökum iðnaðarins, Verkalýðsfélagi Akraness og Viðskiptaráði.

Frumvarpið felur í sér að sett verði í fyrsta sinn heildarlög um starfsemi starfsmannaleigna hér á landi. Félagsmálaráðherra skipaði árið 2004 starfshóp til að skoða stöðu starfsmannaleigna á íslenskum vinnumarkaði, þ.m.t. starfsumhverfi starfsmannaleigna sem hafa staðfestu í öðru ríki innan Evrópska efnahagssvæðisins en kjósa að veita þjónustu hér á grundvelli 36.–39. gr. samningsins um Evrópska efnahagssvæðið. Auk þess var starfshópnum ætlað að kanna nauðsyn þess að sett yrðu sérlög eða lagaákvæði í gildandi lög um starfsemi starfsmannaleigna hér á landi. Í starfshópnum áttu sæti fulltrúar frá Alþýðusambandi Íslands, Samtökum atvinnulífsins og félagsmálaráðuneyti. Samstaða náðist um að sett yrðu sérlög um starfsmannaleigur og gerðu fulltrúar aðila samkomulag um þau atriði sem fram koma í því frumvarpi sem hér hefur verið lagt fram. Samkomulagið náðist 15. nóvember sl. og var það ein af forsendum þess að ekki kom til uppsagnar kjarasamninga á almennum vinnumarkaði.

Talsverður órói hefur skapast á íslenskum vinnumarkaði með tilkomu starfsemi erlendra starfsmannaleigna hér á landi. Frumvarpi þessu er ætlað að skýra leikreglur á vinnumarkaði þannig að starfsemi starfsmannaleigna verði mótaður ákveðinn rammi. Frumvarpið á að stuðla að því að ekki komi til félagslegra undirboða á íslenskum vinnumarkaði með þeim hætti að erlendir starfsmenn komi hingað til starfa á lakari kjörum en ákveðin eru samkvæmt kjarasamningum og lögum. Þá er ekki síður lögð áhersla á að takmarka möguleika á óheilbrigðri samkeppni við þann meginþorra fyrirtækja sem fer í öllu að lögum og hefur í sinni þjónustu starfsmenn sem njóta starfskjara samkvæmt lögum og kjarasamningum.

Taka skal fram að með frumvarpinu er ekki ætlunin að hrófla við þeirri óskráðu meginreglu að starfsmenn séu ráðnir ótímabundið beint til vinnuveitanda. Á Íslandi ríkir ákveðinn sveigjanleiki í ráðningum sem er ætlað að auðvelda fyrirtækjum að bregðast við sveiflum í starfsemi.

Á fundum nefndarinnar var rætt um skilgreiningu hugtaksins starfsmannaleiga og í einstaka umsögnum kom fram gagnrýni á það hvernig hugtakið er skilgreint í 2. mgr. 1. gr. frumvarpsins. Til að taka af öll tvímæli skal tekið fram að það er hvorki ætlun löggjafans að lögin nái til þess þegar um tilfallandi lán á starfsmönnum er að ræða, né heldur verktakasamninga.

Hvað varðar 9. gr. frumvarpsins sem fjallar um eftirlit, þá kemur fram þar að Vinnuálastofnun skuli, í þeim tilvikum er starfsmannaleiga hefur gerst sek um brot gegn ákvæðum laganna, krefjast þess með „hæfilegum fyrirvara“ að starfsmannaleiga starfi í samræmi við lög, ella verði unnt að krefjast þess að lögregla stöðvi starfsemi tímabundið eða loki starfsemi tímabundið þangað til úrbætur hafa verið gerðar, sbr. 11. gr. Þetta orðalag er ekki óþekkt í íslenskum lögum en nefna má að í 84. gr. laga nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustu-hætti og öryggi á vinnustöðum, er sambærilegt orðalag notað. Vinnuálastofnun hefur samkvæmt þessu svigrúm við mat á því hversu langan frest starfsmannaleiga fær til að ráða bót á málum sínum. Eðlilegt þykir að starfsmannaleiga fái hæfilegan frest að teknu tilliti til meðalhófsreglu stjórnisýsluréttar þar sem um afar íþyngjandi aðgerð er að ræða þegar starfsemi er stöðvuð tímabundið eða jafnvel lokað.

Nefndin telur rétt að taka fram að þessu frumvarpi er ekki ætlað að breyta meginreglum sem gilda í samskiptum vinnuveitenda og launafólks og ber vinnuveitendum að virða gildandi kjarasamninga og önnur lög sem gilda á vinnumarkaði. Það á einnig við um starfsmannaleigur, bæði íslenskar og erlendar, sem veita tímabundna þjónustu hér á landi, sbr. t.d. lög nr. 54/2001, um réttarstöðu starfsmanna sem starfa tímabundið á Íslandi á vegum erlendra fyrirtækja. Þá er frumvarpi þessu ekki ætlað að breyta hlutverki aðila vinnumarkaðarins við að halda uppi skipulagi á íslenskum vinnumarkaði, þar á meðal að gæta þess að gerðir kjarasamningar séu haldnir.

Ákvæði 9. gr. laga nr. 80/1938, um stéttarfélög og vinnudeilur, heldur vitanlega gildi sínu en ákvæðið fjallar um störf trúnaðarmanna stéttarfélaganna. Sama gildir um ákvæði kjarasamninga sem fjalla nánar um efnið. Skal trúnaðarmaður meðal annars gæta þess að gerðir vinnusamningar séu haldnir af atvinnurekanda og fulltrúum hans. Þá er í gildi samkomulag Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins um útlendinga á íslenskum vinnumarkaði en þar er kveðið nánar á um rétt trúnaðarmanna til að yfirfara gögn um laun og önnur starfskjör þeirra erlendu starfsmanna sem kjarasamningur tekur til. Jafnframt var sett á fót sérstök samráðsnefnd sem getur krafist nauðsynlegra gagna frá vinnuveitanda um laun eða önnur starfskjör þeirra erlendu starfsmanna sem mál varðar. Samkomulagi þessu var veitt almennt gildi með 2. gr. laga nr. 55/1980, um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda, sbr. lög nr. 145/2004. Fram kom hjá fulltrúum ASÍ og SA í nefndinni að samkvæmt því gætu trúnaðarmenn eða fulltrúi viðkomandi stéttarfélags ef trúnaðarmaður er ekki fyrir hendi krafist starfsmannaleigur um að fá að yfirfara gögn til að sannreyna að kaup og kjör starfsfólks starfsmannaleigna væru í samræmi við kjarasamninga. Takist trúnaðarmönnum ekki að leysa þann ágreining sem kann að rísa um kjör einstakra starfsmanna er unnt að vísa málinu til umræddrar nefndar.

Samkvæmt 10. gr. frumvarpsins skal starfsmannaleiga veita Vinnuálastofnun þær upplýsingar sem stofnunin telur nauðsynlegar til að fylgjast með framkvæmd laganna. Vinnuálastofnun skal afla þeirra upplýsinga sem eru nauðsynlegar eða kunna að vera nauðsynlegar til að fylgjast með því að farið sé að lögum. Í frumvarpinu er því kveðið á um að ákveðnar frumupplýsingar skuli ávallt skila sér, sbr. 2. gr. frumvarpsins um skráningu og 4. gr. um tilkynningarskyldu. Í 10. gr. er ákvæði sem verður virkt ef rökstuddur grunur vaknar um að brot

gegn réttindum launafólks eigi sér stað innan starfsemi starfsmannaleigna. Nefndin lítur ekki svo á að þessu kerfi sé ætlað að hafa áhrif á þær heimildir sem verkalýðshreyfingin hefur nú þegar til að fylgjast með að kjarasamningnum sé fylgt eftir. Telur nefndin mikilvægt að Vinnumálastofnun sé áfram í nánu samstarfi við aðila vinnumarkaðarins en helstu samtök þeirra eiga fulltrúa í stjórn stofnunarinnar. Nefndin leggur þannig áherslu á að því vinnumarkaðskerfi sem hefur verið í þróun á síðustu áratugum verði viðhaldið og lítur nefndin svo á að frumvarp þetta feli í sér ákvæðið frávik frá þeim meginreglum sem gilda. Frumvarpið breytir ekki eftirlitshlutverki aðila vinnumarkaðarins en kemur því til stuðnings, m.a. ef vinnuveitendur sinna ekki upplýsingagjöf gagnvart þeim. Frumvarpinu er þannig ætlað að vera til stuðnings gildandi kerfi að því er starfsmannaleigur varðar. Jafnframt er því ætlað að tryggja að íslensk stjórnvöld standi við skuldbindingar sínar samkvæmt samningnum um Evrópska efnahagssvæðið.

Til umræðu kom í nefndinni hvort frumvarpið standist ákvæði samningsins um Evrópska efnahagssvæðið. Var í þessu sambandi rætt um hvort 3. gr., þess efnis að starfsmannaleiga skuli hafa fulltrúa hér á landi, sé of íþyngjandi og standist ekki ákvæði samningsins. Meginreglan samkvæmt samningnum um Evrópska efnahagssvæðið er að engin höft megi leggja á veitingu þjónustu yfir landamæri innan EES og að fyrirtæki og einstaklingar geti stundað starfsemi tímabundið í öðru ríki með sömu skilyrðum og gilda um ríkisborgara hins ríkisins. Skv. 33. gr. samningsins, sbr. 39. gr., er þó heimilt í vissum tilfellum sem upp eru talin í ákvæðinu að leggja höft á veitingu þjónustu sem kunna að fela í sér mismunun gagnvart þjónustuveitendum frá öðrum EES-ríkjum. Þrátt fyrir meginregluna um að engin höft megi leggja á þjónustuviðskipti hefur dómstóll EB með fordæmum sínum mótað reglur um að ákvæðin höft á þjónustuviðskipti geti í öðrum tilfellum verið réttlætunleg.

Samkvæmt frumvarpinu hafa þjónustuveitendur á Evrópska efnahagssvæðinu jafnan markaðsaðgang og innlend fyrirtæki, sömu kröfur eru gerðar til þeirra um skráningu og þau eiga jafna möguleika í samkeppni á markaðnum um veitingu starfsmannaleiguþjónustu.

Í 3. gr. frumvarpsins eru gerðar kröfur um að fyrirtæki sem ekki hafi staðfestu á Íslandi skuli tilnefna fulltrúa sem hafi dvalarstað á Íslandi meðan þjónustan er veitt ef þjónustan varir lengur en 10 virka daga. Hlutverk fulltrúans er fyrst og fremst að veita upplýsingar sem lögskyld er að veita og vera jafnframt til þess bær að taka löglega við stjórnvaldsákvörðunum eða eftir atvikum birtingu stefnu sem til fyrirtækisins er beint.

Starfsemi starfsmannaleigna varðar verulega persónulega, félagslega og fjárhagslega hagsmuni starfsfólks á vinnumarkaði óháð þjóðerni þess, jafnvægi á vinnumarkaði og samkeppnishæfi fyrirtækja á öllu Evrópska efnahagssvæðinu. Tilgangur ákvæðisins er að auðvelda yfirvöldum að fylgjast með að framfylgt sé lágmarksreglum vinnumarkaðarins og að unnt sé að koma tilkynningum til starfsmannaleigu ef á þarf að halda. Ákvæði um að allar starfsmannaleigur skuli hafa fulltrúa staðsettan hér á landi telur nefndin samræmast EES-samningnum enda sé það gert í þágu almannaheilla og þjóni þannig lögmætu markmiði. Þá varðar reglan öll fyrirtæki óháð staðfestu, verður að teljast hófleg miðað við tilefnið og hindrar ekki aðgang að markaðnum.

Fram kom í nefndinni að eðlilegt væri að taka til skoðunar vinnuverndarmál og skattamál er lúta að starfsmönnum starfsmannaleigna og beinir nefndin því til viðkomandi ráðherra. Í því sambandi þyrfti að skoða þau mál með heildstæðum hætti í þeim lögum sem um þessa málaflokka fjalla.

Nefndin fékk þær upplýsingar frá fulltrúum Vinnumálastofnunar að verði frumvarpið að lögum aukist árlegur kostnaður stofnunarinnar um 12–15 millj. kr., auk stofnkostnaðar vegna

búnaðar sem fellur á stofnunina. Fulltrúi félagsmálaráðuneytis kom því á framfæri að ráðuneytið hefði nýlega farið yfir kostnaðaráhrif með Vinnumálastofnun og teldi vera svigrúm til að mæta aukakostnaði innan núverandi fjárheimilda stofnunarinnar þar sem atvinnuleysi hefur minnkað umtalsvert að undanfögnu og þar með umsvif Vinnumálastofnunar. Ráðuneytið teldi því ekki þörf á viðbótarfjármagni að svo stöddu. Nefndin telur að Vinnumálastofnun muni gegna mikilvægu hlutverki verði frumvarpið að lögum og telur því mikilvægt að ef í ljós kemur að kostnaðaráhrif vegna nýrra laga um starfsmannaleigur rúmast ekki innan fjárhagsramma stofnunarinnar verði það mál skoðað sérstaklega.

Nefndin flytur breytingartillögu við frumvarpið, þess efnis að sett verði inn ákvæði til bráðabirgða þess efnis að lögin skuli endurskoðað innan tveggja ára. Telur nefndin eðlilegt að lögfesta slíkt ákvæði þar sem um ný heildarlög er að ræða sem fjalla um reglur á vinnu- markaði gagnvart starfsmannaleigum. Eðlilegt er að skýrt sé kveðið á um endurskoðun laganna strax og nokkur reynsla er komin af þeim, þ.e. innan tveggja ára.

Nefndin leggur til að frumvarpið verði **samþykkt** með framangreindri breytingu sem gerð er tillaga um í sérstöku þingskjali.

Jóhanna Sigurðardóttir, Lúðvík Bergvinsson og Valdimar L. Friðriksson skrifa undir álitnið með fyrirvara og áskilja sér rétt til að gera breytingartillögur.

Magnús Þór Hafsteinsson og Pétur H. Blöndal standa ekki að álitni þessu.

Alþingi, 6. des. 2005.

Siv Friðleifsdóttir,
form., frsm.

Birgir Ármannsson.

Jóhanna Sigurðardóttir,
með fyrirvara.

Lúðvík Bergvinsson,
með fyrirvara.

Birkir J. Jónsson.

Valdimar L. Friðriksson,
með fyrirvara.

Fylgiskjal.

Samkomulag Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins um útlendinga á íslenskum vinnumarkaði.

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins hafa orðið ásátt um eftirfarandi málsmeðferð í ágreiningsmálum er varða erlenda starfsmenn.

Forsendur og sameiginleg markmið

Samtökin eru sammála um að skuldbindingar Íslands samkvæmt EES-samningnum um frjálst flæði vöru, fjármagns, þjónustu og launafólks yfir landamæri ríkja hafi jákvæð áhrif á hagsmuni einstaklinga og fyrirtækja hér á landi samfara auknu framboði á vörum og þjónustu, útbreiðslu þekkingar milli landa, aukinni samkeppni milli fyrirtækja, frampróunar á ýmsum sviðum samfélagsins og fjölgunar starfa.

EES samningurinn felur í sér að ríkisborgarar aðildarríkjanna geta farið á milli landa í atvinnuskyni án atvinnuleysis. Fyrirtæki sem þar hafa staðfestu eiga einnig rétt á að veita þjónustu í öðru aðildarríki með eigin starfsmönnum án sérstaks leyfis. Ríkisborgarar EFTA ríkja eiga í meginatriðum sama rétt samkvæmt stofnsamningi EFTA.

Meginreglan er að aðrir útlendingar (þriðja lands borgarar) verða ekki ráðnir til vinnu hér á landi án atvinnuleysis.

Aðilar þessa samkomulags eru þeirrar skoðunar að breytingar á samsetningu vinnuafis vegna fjölgunar útlendinga á íslenskum vinnumarkaði, eigi ekki að raska gildandi fyrirkomulagi við ákvörðun launa og annarra starfskjara launafólks með kjarasamningum. Áfram verði byggt á gildandi reglum um framkvæmd kjarasamninga.

Það er sameiginlegt viðfangsefni aðila að stuðla að því að fyrirtæki, sem nýta erlent vinnuafli vegna framleiðslu sinnar eða þjónustu, greiði laun og starfskjör í samræmi við kjarasamninga og lög hér á landi.

Ef kjarasamningar eru ekki virtir grefur það undan starfsemi annarra fyrirtækja og spillir forsendum eðlilegrar samkeppni og dregur úr ávinningi alls samfélagsins af traustu og heilbrigðu atvinnulífi.

Aðilar eru sammála um að aðlögun erlends vinnuafis og erlendra fyrirtækja að venjum og hefðum á íslenskum vinnumarkaði og samfélagi sé til þess fallin að skapa traust og frið í samskiptum aðila.

Réttur launafólks til að vinna tiltekin störf er í lögum víða bundinn skilyrðum um að viðkomandi hafi lokið tilteknu námi eða öðlast sérstaka löggildingu til að mega starfa í starfsgreininni. EES- samningurinn kveður á um rétt erlends launafólks til að fá menntun sína, starfsréttindi og starfsreynslu sem það hefur aflað í öðru EES-riki viðurkennd hér á landi samkvæmt þeim lögum og reglum sem um það gilda.

Meginreglur um starfskjör útlendinga

Með þessu samkomulagi vilja Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins tryggja framkvæmd gildandi laga um starfskjör útlendinga á íslenskum vinnumarkaði. Þessar reglur er einkum að finna á eftirfarandi sviðum:

- *Laun og önnur starfskjör.* Í lögum um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda nr. 55/1980, er kveðið á um að laun og önnur starfskjör, sem aðildarsamtök vinnumarkaðarins semja um, skuli vera lágmarkskjör, óháð þjóðerni fyrir alla launamenn í viðkomandi starfsgrein á svæði því er kjarasamningur tekur til.
- *Starfsmenn erlendra þjónustufyrirtækja, þar með talið starfsmannaleiga.* Lög um réttarstöðu starfsmanna sem starfa tímabundið á Íslandi á vegum erlendra fyrirtækja nr. 54/2001, kveða m.a. á um að starfsmenn skuli, meðan þeir starfa hér, njóta kjarasamningsbundinna launa, orlofsréttinda og reglna á sviði aðbúnaðar, hollustuhátta og öryggis á vinnustöðum.
- *Frjáls för launafólks.* EES-samningurinn og lög um frjálsan atvinnu- og búseturétt launafólks innan Evrópska efnahagssvæðisins nr. 47/1993, kveða á um að óheimilt sé að láta launafolk sem er ríkisborgari annars EES-rikis en þess sem það starfar í gjalda þjóðernis síns hvað viðvíkur ráðningar- og vinnuskilyrðum, einkum og sér í lagi hvað varðar launakjör.
- *Atvinnuleyfi ríkisborgara þriðju ríkja.* Lög um atvinnuréttindi útlendinga nr. 97/2002, kveða á um að atvinnuleyfi veiti rétt til að vinna hér á landi samkvæmt þeim lögum og reglum sem gilda á íslenskum vinnumarkaði og að fyrir liggji ráðningarsamningur sem tryggi starfsmanni laun og önnur starfskjör til jafns við heimamenn, sbr. lög nr. 55/1980.

Upplýsingar um laun og önnur starfskjör erlends launafólks

Það er hlutverk trúnaðarmanna stéttarféлага á vinnustað að gæta þess að gerðir kjarasamningar séu haldnir gagnvart starfsfólki, sbr. 9. gr. l. 80/1938. Sé rökstuddur grunur um brot gegn viðkomandi kjarasamningi eða lögum sem varða starfskjör erlends launafólks hefur trúnaðarmaður á grundvelli þessa samkomulags rétt á semað yfirfara gögn um laun eða önnur starfskjör þeirra erlendu starfsmanna sem kjarasamningur tekur til og starfa hjá viðkomandi vinnuveitanda og eftir því sem við á um starfsréttindi þeirra sem eru í störfum sem slíkra réttinda er krafist.

Sé ekki trúnaðarmaður á vinnustað hefur fulltrúi viðkomandi stéttarfélags sömu heimildir og trúnaðarmaður til að yfirfara gögn og ber sömu skyldur.

Upplýsingarnar skulu að jafnaði veittar með því að trúnaðarmaður fái að sjá afrit af launaseðlum eða öðrum gögnum er staðfesti launagreiðslur og önnur starfskjör hlutaðeigandi starfsmanna. Trúnaðarmanni er óheimilt að fara með upplýsingarnar út af vinnustaðnum. Trúnaðarmaður skal gæta trúnaðar um upplýsingar sem honum eru látnar í té. Trúnaðarmanni er þó heimilt að ráðfæra sig við viðkomandi stéttarfélag og ber fulltrúum stéttarfélagsins þá að gæta fyllsta trúnaðar um þær upplýsingar sem þeir fá vitneskju um.

Fallist vinnuveitandi ekki á beiðni trúnaðarmanns um að veita honum aðgang að upplýsingum um laun og önnur starfskjör útlendinga og/eða ágreiningur er um hvort ákvæði kjarasamninga eða laga séu virt, sbr. lög 55/1980, lög. 54/2001 og reglugerð nr. 1612/68/EBE um frjálsa för launþega, sbr. lög nr. 47/1993, og ekki hefur tekist að leysa þann ágreining innan fyrirtækis er heimilt að vísa þeim ágreiningi til sérstakrar samráðsnefndar ASÍ og SA.

Samráðsnefnd ASÍ og SA

Samráðsnefnd ASÍ og SA sem fjallar um málefni útlendinga samkvæmt samningi þessum skal skipuð fjórum fulltrúum, tveimur skipuðum af ASÍ og því landssambandi sem málið varðar og tveimur fulltrúum skipuðum af SA.

Samráðsnefnd skal leita leiða til að upplýsa mál sem vísað er til hennar skv. framangreindum reglum og leiða ágreining til lykta með viðræðum sín á milli.

Mál sem vísað er til nefndarinnar skulu tekin til umfjöllunar í nefndinni innan tveggja vikna nema sérstakar ástæður hamli.

Við athugun máls getur nefndin krafist nauðsynlegra gagna frá viðkomandi vinnuveitanda um laun eða önnur starfskjör þeirra erlendu starfsmanna sem málið varðar og eftir því sem við á um starfsréttindi þeirra sem eru í störfum þar sem slíkra réttinda er krafist. Heimildin tekur til þeirra erlendu starfsmanna sem kjarasamningar aðildarfélaga ASÍ taka til, sbr. 1. gr. laga 55/1980.

Trúnaðarmaður eða fulltrúi stéttarfélags sem komið hefur í stað trúnaðarmanns er óbundinn af trúnaði varðandi samskipti sín við nefndina vegna mála sem þar eru til umfjöllunar. Þá geta fulltrúar í samráðsnefndinni leitað til trúnaðarmanns eða fulltrúa stéttarfélags sem komið hefur í stað trúnaðarmanns samkvæmt framansögðu til að afla frekari upplýsinga vegna þeirra mála sem til umfjöllunar eru.

Samráðsnefnd og einstakir fulltrúar í nefndinni skulu gæta trúnaðar um upplýsingar sem aflað er frá atvinnurekanda, trúnaðarmanni eða fulltrúa stéttarfélags og er óheimilt að afhenda eða greina þriðja aðila frá efni þeirra.

Niðurstaða nefndarinnar skal kynnt deiluaðilum.

Þrátt fyrir niðurstöðu nefndarinnar er heimilt að vísa máli til dómstóla. Trúnaðarskylda skv. framansögðu hindrar í því tilviki ekki framlagningu gagna í dómsmáli.

Reykjavík -7. mars 2004

F.h. ASÍ og landssambanda þess

F.h. Samtaka atvinnulífsins

Bókun

Aðilar munu jafnframt beina því til félagsmálaráðherra að samkomulagi þessu verði veitt almennt gildi á sama hátt og samningum aðildarsamtaka vinnumarkaðarins samkvæmt lögum um starfskjör launafólks, nr. 55/1980. Samkomulaginu verði þannig veitt lagagildi hvað varðar málsmeðferð í ágreiningsmálum um hvort laun og ráðningarkjör erlendra starfsmanna á íslenskum vinnumarkaði séu í samræmi við ákvæði laga og kjarasamninga á því starfssviði sem samkomulagið tekur til. Sjá nánar eftirfarandi tillögu til breytinga á lögum nr. 55/1980.

Tillaga til breytinga á lögum nr. 55/1980**2. gr.**

Samningar aðildarsamtaka vinnumarkaðarins um málsmeðferð í ágreiningsmálum, um hvort laun og ráðningarkjör erlendra starfsmanna á íslenskum vinnumarkaði séu í samræmi við ákvæði laga og kjarasamninga, hafa sama almenna gildi og samningar þeirra um laun og önnur starfskjör, sbr. 1. gr.