

## Frumvarp til laga

### um breytingu á lögum nr. 139/2005, um starfsmannaleigur, með síðari breytingum (starfskjör starfsmanna).

(Lagt fyrir Alþingi á 141. löggjafarþingi 2012–2013.)

#### 1. gr.

Eftirfarandi breytingar verða á 1. gr. laganna:

- a. Í stað 1. málsl. 1. mgr. koma tveir nýir málslíðir, svohljóðandi: Lög þessi gilda um starfsmannaleigur á innlendum vinnumarkaði og starfsmenn þeirra. Jafnframt gilda lög þessi um skyldur notendafyrirtækja í tengslum við samning þeirra við starfsmannaleigur.
- b. Við bætast tvær nýjar málsgreinar, svohljóðandi:  
Með notendafyrirtæki er átt við einstakling, fyrirtæki, opinberan aðila eða annan þann sem stundar atvinnurekstur og hefur starfsmenn starfsmannaleigu til að sinna tímabundnum störfum undir verkstjórn sinni.

Með starfsmanni starfsmannaleigu er átt við einstakling sem er ráðinn hjá starfsmannaleigu til að sinna tímabundnum störfum fyrir notendafyrirtæki undir verkstjórn þess.

#### 2. gr.

5. tölul. 1. mgr. 4. gr. laganna fellur brott.

#### 3. gr.

Á eftir 5. gr. laganna kemur ný grein, 5. gr. a, svohljóðandi:

Starfsmaður starfsmannaleigu skal 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. einnig 1. gr. laga nr. 55/1980, um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda, með síðari breytingum.

Á þeim tíma er starfsmaður starfsmannaleigu sinnir störfum fyrir notendafyrirtæki skal veita honum sama aðgang að hvers konar aðbúnaði og sameiginlegri aðstöðu í notendafyrirtækinu, svo sem mótuneyti og samgöngum, og starfsmenn notendafyrirtækisins njóta, nema mismunandi meðferð verði réttlætt á grundvelli málefnalegra ástæðna.

#### 4. gr.

Við 7. gr. laganna bætist ný málsgrein, svohljóðandi:

Veita skal starfsmanni starfsmannaleigu, á þeim tíma sem hann sinnir störfum fyrir notendafyrirtæki, tímanlega upplýsingar um störf sem losna innan notendafyrirtækisins, þ.m.t.

hlutastörf, til að hann hafi sömu tækifæri til að vera ráðinn ótímabundið og starfsmenn notendafyrirtækisins. Heimilt er að veita slíkar upplýsingar með almennum tilkynningum á viðeigandi stað innan notendafyrirtækis.

5. gr.

Við 8. gr. laganna bætist ný málsgrein, svohljóðandi:

Starfsmannaleiga skal leitast við að greiða fyrir aðgangi starfsmanns síns að starfsmenntun og starfsþjálfun, meðal annars svo að hann geti aukið hæfni sína og til að stuðla að framgangi og hreyfanleika hans í starfi. Gildir það einnig á milli þess sem starfsmaður starfsmannaleigu sinnir störfum fyrir notendafyrirtæki. Á þeim tíma sem starfsmaður starfsmannaleigu sinnir störfum fyrir notendafyrirtæki skal starfsmannaleigan jafnframt leitast við að greiða fyrir aðgangi starfsmannsins að starfsmenntun og starfsþjálfun sem ætluð er starfsmönnum hlutaðeigandi notendafyrirtækis.

6. gr.

Á eftir 14. gr. laganna kemur ný grein, 14. gr. a, svohljóðandi, ásamt fyrirsögn:

*Innleiðing á tilskipun.*

Með lögum þessum er innleidd tilskipun Evrópuþingsins og ráðsins 2008/104/EB um starfsmannaleigur, sem vísað er til í 32. lið k XVIII. viðauka samningsins um Evrópska efnahagssvæðið eins og honum var breytt með ákvörðun sameiginlegu EES-nefndarinnar nr. 149/2012.

7. gr.

Lög þessi öðlast þegar gildi.

*Athugasemdir við lagafrumvarp þetta.*

Frumvarp þetta til breytinga á lögum nr. 139/2005, um starfsmannaleigur, með síðari breytingum, er lagt fram í annað sinn en það var áður lagt fram á 140. löggjafarþingi 2011–2012 án þess að fjallað hafi verið um það efnislega á því þingi.

Sérlæg um starfsmannaleigur hafa gilt hér á landi frá árinu 2005, sbr. lög nr. 139/2005, um starfsmannaleigur, með síðari breytingum, en þá þótti nauðsynlegt að setja ákveðnar lágmarksreglur um starfsemi starfsmannaleigna hér á landi í ljósi þess að á árunum á undan hafði færst í vöxt að íslensk fyrirtæki nýttu sér þjónustu starfsmannaleigna. Í lögunum er að finna almenn ákvæði um starfsemi starfsmannaleigna hér á landi. Þar á meðal er kveðið á um að starfsmannaleigum sé óheimilt að krefjast greiðslna frá starfsmönnum sínum fyrir að bjóða eða veita þeim vinnu, hvort sem er við upphaf ráðningarsambands eða síðar. Enn fremur er í lögunum takmörkun á því hvenær starfsmannaleiga getur leigt út starfsmann til fyrirtækis sem viðkomandi starfsmaður hefur áður starfað hjá. Jafnframt er starfsmannaleigu óheimilt að takmarka rétt starfsmanns sem leigður hefur verið til notendafyrirtækis til að stofna síðar til ráðningarsamnings við það fyrirtæki.

Premur árum eftir að fyrrnefnd sérlæg um starfsmannaleigur tóku gildi hér á landi samþykktu Evrópuþingið og ráðið tilskipun 2008/104/EB, frá 19. nóvember 2008, um starfsmannaleigur (e. Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work) og var tilskipunin tekin upp í samninginn um Evrópska efnahagssvæðið með ákvörðun sameiginlegu EES-nefndarinnar nr. 149/2012. Þar sem ákvæði fyrrnefndra laga um starfsmannaleigur eru að miklum hluta til samhljóða efni

tilskipunarinnar þykir nægjanlegt að gerðar verði tilteknar breytingar á lögum um starfsmannaleigur til þess að unnt verði að líta svo á að tilskipunin hafi verið innleidd hér á landi.

Í frumvarpi þessu eru því lagðar til tilteknar breytingar á lögum um starfsmannaleigur í því skyni að innleiða þau ákvæði tilskipunarinnar sem ekki verða þegar talin innleidd með lögum um starfsmannaleigur og tryggja þannig að tilskipunin verði að fullu talin innleidd hér á landi. Líkt og komið hefur fram eru ákvæði laga um starfsmannaleigur að miklum hluta til efnislega samhljóða ákvæðum fyrrnefndrar tilskipunar um starfsmannaleigur en í aðfara-orðum að tilskipuninni kemur meðal annars fram að henni sé ætlað að setja ramma um kjör og réttindi starfsmanna starfsmannaleigna um leið og tekið er tillit til þess að fyrirtæki þurfi ákveðinn sveigjanleika við ráðningu starfsfólks. Áhersla er lögð á að ótímabundnir ráðningarsamningar skuli vera ríkjandi ráðningarform og að ráðningarkjör starfsmanna starfsmannaleigna skuli ekki vera lakari en þeirra starfsmanna sem ráðnir hafi verið beint til hlutaðeigandi notendafyrirtækja.

Almennt er lögð áhersla á að líta skuli til fordæma Evrópudómstólsins í málum er varða túlkun á efni Evróputilskipana. Því ber við túlkun innlendra laga aðildarríkjanna sem ætlað er að innleiða Evróputilskipanir að líta til túlkunar Evrópudómstólsins á ákvæðum hlutaðeigandi tilskipunar. Hið sama gildir við túlkun þeirra laga sem ætlað er að innleiða Evróputilskipanir í ríkjunum sem eiga aðild að samningnum um Evrópska efnahagssvæðið en þá ber jafnframt að líta til fordæma frá EFTA-dómstólum. Þar sem um nýlega tilskipun er að ræða hefur ekki reynt mikið á ákvæði hennar í framkvæmd auk þess sem ekki liggja fyrir dómar frá framangreindum dómstólum. Verði frumvarp þetta að lögum þykir því mikilvægt að við framkvæmd laganna verði litið til fordæma frá Evrópudómstólum og EFTA-dómstólum á komandi missirum, ekki síst í tengslum við samspil gildissviðs umræddrar tilskipunar við gildissvið annarra tilskipana Evrópusambandsins og þá einkum tilskipunar Evrópuþingsins og ráðsins 96/71/EB, um störf útsendra starfsmanna í tengslum við veitingu þjónustu.

Frumvarpið var unnið í velferðarráðuneytinu í samráði við Alþýðusamband Íslands, Bandalag háskólamanna, Bandalag starfsmanna ríkis og bæja, Kennarasamband Íslands, fjármálaráðuneytið (nú fjármála- og efnahagsráðuneyti), Samband íslenskra sveitarfélaga, Samtök atvinnulífsins og Vinnumálastofnun.

Meginreglan á íslenskum vinnumarkaði er sú að starfsmenn eru ráðnir ótímabundið beint til vinnuveitanda enda ríkir ákveðinn sveigjanleiki í ráðningum sem ætlað er að auðvelda fyrirtækjum að bregðast við sveiflum í starfsemi þeirra. Í greinargerð með frumvarpi því er varð að lögum um starfsmannaleigur kemur meðal annars fram að lögum sé ekki ætlað að breyta þeirri óskráðu reglu. Hið sama gildir um frumvarp þetta. Það er sem endranær sameiginlegur vilji velferðarráðherra, Alþýðusambands Íslands, Bandalags háskólamanna, Bandalags starfsmanna ríkis og bæja, fjármálaráðherra, Kennarasambands Íslands, Sambands íslenskra sveitarfélaga og Samtaka atvinnulífsins að ótímabundnir ráðningarsamningar starfsmanna beint við vinnuveitendur sína verði áfram ríkjandi ráðningarform hér á landi. Þessi vilji aðila var meðal annars áréttáður í bókun með kjarasamningi Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins á almennum vinnumarkaði frá 5. maí 2011. Þar var meðal annars undirstrikað að samkvæmt lögum nr. 55/1980, um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda, með síðari breytingum, ákveða kjarasamningar lágmarkskjör á íslenskum vinnumarkaði. Enn fremur var undirstrikað í fyrrnefndri bókun að meginregla tilskipunarinnar um starfsmannaleigur um jafna meðhöndlun yrði lögfest hér á landi og að miðað yrði við að á þeim tíma sem starfsmenn starfsmannaleigu starfa hjá notendafyrirtæki skuli ráðningarkjör þeirra vera að minnsta kosti þau sem hefðu gilt ef þeir hefðu verið ráðnir beint til

viðkomandi fyrirtækis til að sinna sama starfi. Þar yrði vísað til raunverulegra launakjara hjá notendafyrirtækinu hvernig sem þau væru ákvörðuð og hvernig sem þau væru greidd.

Í ljósi framangreinds sem og í ljósi ákvæða umræddrar tilskipunar um starfsmannaleigur er í frumvarpi þessu lagt til að nánar verði skilgreint í lögum um starfsmannaleigur hvað teljist vera notendafyrirtæki og hverjir teljist vera starfsmenn starfsmannaleigu. Enn fremur er lagt til að sérstaklega verði í lögnum kveðið á um að starfsmaður starfsmannaleigu skuli að lágmarki njóta sömu launa og annarra starfskjara og hann hefði ella notið hefði hann verið ráðinn beint til notendafyrirtækis. Þetta ákvæði er í samræmi við 1. mgr. 5. gr. tilskipunarinnar um starfsmannaleigur. Jafnframt er í frumvarpinu áréttað að veita skuli starfsmanni starfsmannaleigu á þeim tíma er hann starfar fyrir notendafyrirtæki sama aðgang að hvers konar aðbúnaði og sameiginlegri aðstöðu sem starfsmenn notendafyrirtækisins njóta nema gild rök leiði til annarrar meðferðar vegna hlutlægra þátta. Í samræmi við meginregluna um ótímabundna ráðningu er enn fremur lögð áhersla á mikilvægi þess að veita starfsmanni starfsmannaleigu tímanlega upplýsingar um störf sem losna innan notendafyrirtækisins til að hann hafi sömu tækifæri til að vera ráðinn ótímabundið og aðrir starfsmenn. Í sama tilgangi er jafnframt lagt til að starfsmannaleiga leitist við að greiða fyrir aðgangi starfsmanns síns að starfsmenntun og starfsþjálfun, sbr. einnig 5. mgr. 6. gr. tilskipunarinnar um starfsmannaleigur. Þá gerir tilskipunin ráð fyrir að notendafyrirtæki tryggi starfsmönnum starfsmannaleigna öryggi, aðbúnað og hollustuhætti á þeim tíma er þeir sinna störfum fyrir þau með sama hætti og öðrum starfsmönnum þeirra. Í þessu sambandi þykir rétt að áréttað sé að titill er svo á að lög nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, með síðari breytingum, gildi um starfsmenn starfsmannaleigna þegar þeir eru að störfum fyrir notendafyrirtæki og er ekki gert ráð fyrir breytingu að þessu leyti verði frumvarp þetta að lögum.

Frumvarp þetta hefur því þann tilgang að innleiða hér á landi þau ákvæði umræddrar tilskipunar Evrópuþingsins og ráðsins sem ekki verða þegar talin innleidd með lögum um starfsmannaleigur þannig að tilskipunin geti talist að fullu innleidd hér á landi. Frumvarpinu er þannig jafnframt ætlað að hafa þann tilgang að tryggja starfsmönnum starfsmannaleigna þá vernd sem fyrrnefnd tilskipun gerir ráð fyrir.

*Athugasemdir við einstakar greinar frumvarpsins.*

Um 1. gr.

Lagt er til að tekið verði skýrar fram að lögum um starfsmannaleigur sé ekki eingöngu ætlað að gilda um starfsemi starfsmannaleigna heldur einnig um starfsmenn þeirra. Ítreka ber þó að ekki er um að ræða breytingu á gildissviði laganna að þessu leyti. Þykir jafnframt mikilvægt að skilgreina frekar hvað átt er við með starfsmönnum starfsmannaleigna í skilningi frumvarps þessa og þar með laganna um starfsmannaleigur. Er þá átt við einstaklinga sem ráðnir eru hjá starfsmannaleigu til að sinna tímabundnum störfum fyrir notendafyrirtæki undir verkstjórn þess síðarnefnda. Er sú skilgreining í samræmi við skilgreiningu umræddrar tilskipunar um starfsmannaleigur á starfsmanni starfsmannaleigu, sbr. c-lið 3. gr. tilskipunarinnar. Enn fremur er lagt til að tekið verði fram að gildissvið laga um starfsmannaleigur taki einnig til skyldna notendafyrirtækja sem leiða megi af samningum þeirra við starfsmannaleigur. Ekki er um efnislega breytingu að ræða enda er í gildandi lögum einnig kveðið á um tiltekna skyldur notendafyrirtækja. Í þessu sambandi er skýrt nánar hvað átt er við með notendafyrirtæki í skilningi laganna. Er þar átt við einstakling, fyrirtæki, opinberan aðila eða annan þann sem stundar atvinnurekstur, sem hefur starfsmenn starfsmannaleigu til að sinna

tímabundnum störfum undir verkstjórn sinni, sbr. einnig d-lið 3. gr. tilskipunarinnar um starfsmannaleigur.

#### Um 2. gr.

Í 1. mgr. 4. gr. laga um starfsmannaleigur er meðal annars kveðið á um að starfsmannaleiga sem hyggst veita þjónustu hér á landi samtals lengur en í tíu virka dögum á hverjum tólf mánuðum skuli veita Vinnuálastofnun staðfestingu á að starfsmenn hennar hér á landi njóti slysatryggingar skv. 7. gr. laga um réttindi og skyldur erlendra fyrirtækja sem senda starfsmenn tímabundið til Íslands og starfskjör starfsmanna þeirra, sbr. 5. tölul. ákvæðisins. EFTA-dómstóllinn hefur komist að þeirri niðurstöðu í máli Eftirlitsstofnunar EFTA gegn Íslandi, nr. E-12/10, frá 28. júní 2011, að efni fyrrnefndrar 7. gr. laga um réttindi og skyldur erlendra fyrirtækja sem senda starfsmenn tímabundið til Íslands og starfskjör starfsmanna þeirra brjóti í bága við samninginn um Evrópska efnahagssvæðið og tilskipun Evrópuþingsins og ráðsins 96/71/EB, um störf útsendra starfsmanna í tengslum við veitingu þjónustu. Með lögum nr. 114/2012, um breytingu á lögum nr. 45/2007, um réttindi og skyldur erlendra fyrirtækja sem senda starfsmenn tímabundið til Íslands og starfskjör starfsmanna þeirra, með síðari breytingum, er fyrrnefnd 7. gr. laganna því felld brott. Þar sem ekki er því lengur að finna umrædda 7. gr. í lögum um réttindi og skyldur erlendra fyrirtækja sem senda starfsmenn tímabundið til Íslands og starfskjör starfsmanna þeirra er í frumvarpi þessu lagt til að umræddur 5. tölul. 1. mgr. 4. gr. í lögum um starfsmannaleigur, þar sem vísað er til ákvæðisins, falli brott.

#### Um 3. gr.

Umrædd tilskipun um starfsmannaleigur fjallar meðal annars um meginregluna um jafna meðferð að því er varðar ráðningar- og starfsskilyrði. Skv. 5. gr. tilskipunarinnar skulu starfsmenn starfsmannaleigna njóta að minnsta kosti sömu almennu ráðningar- og starfsskilyrða (e. basic working and employment conditions) og þeir hefðu notið hefðu þeir verið ráðnir beint til notendafyrirtækisins til að gegna sama starfi. Almenn ráðningar- og starfsskilyrði eru nánar skilgreind í f-lið 3. gr. tilskipunarinnar sem ráðningar- og starfsskilyrði eins og þau eru ákveðin með lögum, reglugerðum, stjórnsluálagnum eða kjarasamningum sem gilda í notendafyrirtækinu að því er varðar laun, lengd vinnutíma, yfirvinnu, hlé, hvíldartíma, næturvinnu, orlof og lögboðna frídaga. Er því í frumvarpi þessu lagt til að kveðið verði á um að starfsmenn starfsmannaleigna skuli á þeim tíma er þeir sinna störfum fyrir notendafyrirtæki njóta að lágmarki sömu launa og annarra starfskjara og þeir hefðu ella notið hefðu þeir verið ráðnir beint til notendafyrirtækisins til að gegna sama starfi. Í þessu sambandi er jafnframt vísað til 1. gr. laga nr. 55/1980, um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda, með síðari breytingum, til að undirstrika að kjarasamningar aðila vinnu- markaðarins eru lágmarkskjör á innlendum vinnu- markaði fyrir alla launamenn í viðkomandi starfsgrein á svæði því er samningurinn tekur til. Samningar einstakra launamanna og vinnuveitanda um lakari kjör en hinir almennu kjarasamningar ákveða skulu ógildir. Gildir það um starfsmenn starfsmannaleigna á sama hátt og um aðra starfsmenn á innlendum vinnu- markaði.

Þá gerir tilskipunin um starfsmannaleigur ráð fyrir að á þeim tíma er starfsmaður starfsmannaleigu sinnir störfum fyrir notendafyrirtæki skuli veita honum sama aðgang að hvers konar aðbúnaði og sameiginlegri aðstöðu í notendafyrirtækinu sem starfsmenn þess njóta nema gild rök leiði til annarrar meðferðar vegna hlutlægra þátta. Í ákvæðinu sjálfu er mötuneyti og samgöngur nefnd sem dæmi en fleiri atriði kunna að koma þar til, svo sem íþrótta-

aðstaða sem starfsmenn notendafyrirtækisins hafa aðgang að. Með samgöngum er þá átt við er notendafyrirtæki greiðir fyrir ferðir starfsmanna til og frá vinnu að fullu eða að hluta eða hefur bifreiðar í þjónustu sinni til að koma starfsmönnum til og frá vinnu.

Þar sem ráðningarsamband starfsmanna starfsmannaleigna er við hlutaðeigandi starfsmannaleigu er það á ábyrgð hennar að tryggja framangreindan aðgang starfsmanna sinna að aðbúnaði og sameiginlegri aðstöðu í notendafyrirtækinu, meðal annars í samningum við notendafyrirtækið. Jafnframt hvílir sú skylda á notendafyrirtækjum að veita þann aðgang að aðbúnaði og sameiginlegri aðstöðu sem nauðsynlegur er til að unnt sé að fullnægja ákvæði þessu.

#### Um 4. gr.

Samkvæmt 1. mgr. 6. gr. tilskipunar þeirrar sem hér um ræðir skulu starfsmenn starfsmannaleigu vera upplýstir um lausar stöður innan notendafyrirtækis í því skyni að tryggja að þeir hafi sömu tækifæri til að fá ótímabundið starf og aðrir. Er því í frumvarpi þessu lagt til að veita skuli starfsmönnum starfsmannaleigu tímanlega upplýsingar um störf sem losna innan notendafyrirtækisins á þeim tíma sem starfsmennirnir starfa fyrir notendafyrirtækið. Í þessu sambandi skiptir ekki máli hvort um er að ræða fullt starf eða hlutastarf. Ákvæði þetta er efnislega samhljóða 1. mgr. 6. gr. laga nr. 139/2003, um tímabundna ráðningu starfsmanna.

Tilgangur þessa er að tryggja að starfsmaður starfsmannaleigu fái upplýsingar um laus störf við sitt hæfi til að auka þannig tækifæri hans til að öðlast ótímabundna ráðningu enda eru ótímabundnar ráðningar meginreglan á innlendum vinnumarkaði. Í því sambandi væri unnt að veita upplýsingarnar með almennri auglýsingu á viðeigandi stað innan notendafyrirtækisins eða á starfsstöðinni. Ætla má að dæmi um slíka staði séu kaffistofur notendafyrirtækis eða þar til gerðar töflur þar sem venja er að hengja upp tilkynningar til starfsmanna. Enn fremur væri unnt að auglýsa stöðuna á innra neti fyrirtækisins eða í fréttablaði þess sé slíkt fyrir hendi, enda lægi fyrir að starfsmaður starfsmannaleigu hefði nauðsynlegan aðgang að slíkum miðlum. Um auglýsingar á lausum stöfum í þjónustu ríkisins gilda auk þess ákvæði laga um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins. Ekki er gert ráð fyrir að ákvæði þetta breyti reglum að baki auglýsingaskyldunni um jafnræði þeirra sem sækja um störf hjá ríkinu. Þá er ekki gert ráð fyrir að ákvæðið feli í sér að starfsmaður starfsmannaleigu hafi ósjálfráðan forgang í starfið.

#### Um 5. gr.

Lagt er til að starfsmannaleigur leitist við að greiða fyrir aðgangi starfsmanna sinna að starfsmenntun og starfsþjálfun. Markmiðið er að viðkomandi starfsmenn eigi þess kost að auka hæfni sína í starfi og þar með stuðla að framgangi sínum og hreyfanleika í starfi. Er jafnframt tekið fram að þetta gildi einnig á milli þess sem starfsmaður starfar fyrir notendafyrirtæki. Þá er áhersla lögð á að á þeim tíma sem starfsmenn starfsmannaleigna sinna störfum fyrir notendafyrirtæki skuli viðkomandi starfsmannaleiga jafnframt leitast við að greiða fyrir aðgangi starfsmannsins að starfsmenntun og starfsþjálfun sem ætluð er starfsmönnum hlutaðeigandi notendafyrirtækis. Má ætla að starfsmenn starfsmannaleigu geti þannig aukið líkur á að vera ráðnir ótímabundinni ráðningu beint til vinnuveitanda sem er ríkjandi ráðningarform á íslenskum vinnumarkaði. Ákvæði þetta er efnislega samhljóða 5. mgr. 6. gr. þeirrar tilskipunar sem hér um ræðir en jafnframt á það sér fyrirmynd í 2. mgr. 6. gr. laga nr. 139/2003, um tímabundna ráðningu starfsmanna.

Um 6. og 7. gr.

Ákvæðin þarfnast ekki skýringa.

### Fylgiskjal.

*Fjármála- og efnahagsráðuneyti,  
fjárlagaskrifstofa:*

#### **Umsögn um frumvarp til laga um breytingu á lögum nr. 139/2005, um starfsmannaleigur, með síðari breytingum (starfskjör starfsmanna).**

Með frumvarpinu er verið að bregðast við tilskipun Evrópuþingsins og ráðsins frá 19. nóvember 2008 um starfsmannaleigur. Í því er settur rammi um kjör og réttindi starfsmanna starfsmannaleigna um leið og tekið er tillit til þess að fyrirtækin þurfi ákvæðinn sveigjanleika við ráðningu starfsfólks.

Í fyrsta lagi er lagt til að starfsmaður starfsmannaleigu skuli að lágmarki njóta sömu launa og annarra starfskjara og hann hefði ella notið hefði hann verið ráðinn beint til notendafyrirtækis. Í öðru lagi er lögð áhersla á mikilvægi þess að veita starfsmanni starfsmannaleigu tímanlega upplýsingar um störf sem losna innan notendafyrirtækisins til að hann hafi sömu tækifæri til að vera ráðinn ótímabundið og aðrir starfsmenn. Einnig er lagt til að starfsmannaleiga leitist við að greiða fyrir aðgangi starfsmanns síns að starfsmenntun og starfsþjálfun.

Þar sem ákvæði frumvarpsins fjalla eingöngu um skyldur notendafyrirtækja og skyldur starfsmannaleigna gagnvart starfsmönnum starfsmannaleigna verður ekki séð að frumvarpið muni auka útgjöld ríkissjóðs verði það að lögum.

