



Mikilvægar úrbætur á lögum um útsenda starfsmenn, starfsmannaleigur o.fl.

8. júní sl. samþykkti Alþingi mikilvægar úrbætur á lögum um útsenda starfsmenn og skyldur erlendra þjónustuveitenda nr. 45/2007 (*áður lög um réttindi og skyldur erlendra fyrirtækja sem senda starfsmenn tímabundið til Íslands og starfskjör starfsmanna þeirra*), lögum um starfsmannaleigur og fleiri lögum. Helstu breytingarnar eru eftirfarandi:

- Markmið laganna um útsenda starfsmenn og starfsmannaleigur áréttuð.
- Lögin um útsenda starfsmenn ná nú til starfsmanna erlendra þjónustufyrirtækja sem eru með starfsemi hér á landi þótt fyrirtækin séu ekki með starfsstöð hér á landi eða hafi gert samning við innlent notendafyrirtæki.
- Sjálfstætt starfandi einstaklingar af Evrópska efnahagssvæðinu skulu tilkynna sig til Vinnumálastofnunar og hefur stofnunin vald til að meta hvort um raunverulega verktöku eða gerviverktöku er að ræða og bregðast við með viðeigandi hætti.
- Víðtækara hlutverk og ríkari skyldur Vinnumálastofnunar.
- Ríkari skyldur eru lagðar á erlend þjónustufyrirtæki, þ.m.t. starfsmannaleigur, og sjálfstætt starfandi að veita nauðsynlegar upplýsingar um starfsemi sína bæði í heimalandinu og hér á landi. Einnig er ríkari upplýsingaskylda á notendafyrirtæki.
- Ábyrgð notendafyrirtækis skv. lögum um útsenda starfsmenn nær til vangoldinna launa og annarra launaþátta starfsmanna erlendra þjónustufyrirtækja í byggingariðnaði eða mannvirkjagerð sem það gerir samninga við – svokölluð keðjuábyrgð.
- Ábyrgð notendafyrirtækis skv. lögum starfsmannaleigur nær til vangoldinna launa og annarra launaþátta starfsmanna allra innlendra sem erlendra fyrirtækja í öllum atvinnugreinum sem það gerir samninga við – svokölluð keðjuábyrgð.
- Tekin eru af tvímæli um að þau stjórnvöld hér á landi sem málið varðar geti miðlað upplýsingum um starfsemina sín á milli.
- Kveðið er á um heimild Vinnumálastofnunar til að óska umsagnar. stéttarfélaganna/aðila vinnumarkaðarins varðandi ráðningarsamninga, launaseðla og vinnutímaskýrslna og skyldur til að afhenda stéttarfélagunum slíkar upplýsingar sé eftir því leitað.
- Heimildir til að leggja á starfsemina dagsektir gerðar skýrari.
- Heimild til að leggja stjórnvaldssektir á fyrirtæki og sjálfstætt starfandi einstakling sem veitir Vinnumálastofnun ekki upplýsingar eða veitir stofnuninni rangar eða ófullnægjandi upplýsingar.
- Allar nauðsynlegar upplýsingar skulu veittar á íslensku eða ensku.



Lögin taka þegar gildi. Þó er gefin frestur til 1. ágúst nk. varðandi nokkra þætti er lúta að upplýsingaskyldu erlendra fyrirtækja og sjálfstætt starfandi. Þá tekur keðjuábyrgðin til samninga sem gerðir eru eftir að lögin hafa tekið gildi.

Inngangur

8. júní sl. samþykkti Alþingi [mál nr. 468 um réttindi og skyldur erlendra fyrirtækja sem senda starfsmenn tímabundið til Íslands, starfsmannaleigur o.fl.](#) Eina breytingin sem gerð var í meðförum Alþingis var að bætt er inn í lögin [ákvæði til bráðabirgða](#) um tímabundna nefnd til þriggja ára sem skal fylgjast með aðstæðum á vinnumarkaði og leggja mat á hvort breyttar aðstæður á vinnumarkaði kalli á keðjuábyrgð í fleiri atvinnugreinum skv. lögum nr. 45/2007.¹

Frumvarpið var unnið í ágætu samstarfi starfsmanna velferðarráðuneytisins og fulltrúa Alþýðusambandsins, auk fulltrúa annarra aðila vinnumarkaðarins, Vinnueftirlitsins og Vinnumálastofnunar.

Hér á eftir er gerð grein fyrir helstu efnisatriðum laganna. En auk þeirra er víða að finna lagfæringar á hugtökum og orðalagi sem ætlað er að skýra betur efni og tilgang laganna. Stefnt er að því að fjalla nánar um og skýra einstaka þættir laganna og framkvæmd á næstu mánuðum. Einnig er mikilvægt að hafa í huga að [samkomulag um starfsmannaleigur](#) á milli ASÍ og SA sem undirritað var 12. apríl sl. tengist með beinum hætti þeim lagabreytingum sem hér er gerð grein fyrir.

1. Forsendur og meginmarkmið laga um útsenda starfsmenn nr. 45/2007

Það er meginregla á íslenskum vinnumarkaði að launafólk skuli njóta launa og annarra starfskjara í samræmi við kjarasamninga og lög hér á landi, óháð þjóðerni starfsmanna eða þeirra fyrirtækja sem þeir starfa fyrir, þ.m.t. erlendra þjónustufyrirtækja að meðtöldum starfsmannaleigum. Samkvæmt úttekt og greiningu Alþýðusambands Íslands eru flest alvarlegustu brotin sem framin eru gagnvart launafólki á íslenskum vinnumarkaði tengd erlendum þjónustufyrirtækjum og starfsmannaleigum, erlendum og innlendum.

Í framangreindu ljósi er mikilvægt að bætt er inn markmiðsgrein í lög nr. 45/2007, þar sem réttindi starfsmanna eru áréttuð og sköpuð skilyrði til að það fái betri yfirsýn

¹ Ætla má að endurskoðun laganna um útsenda starfsmenn fari fram innan 3ja ára verði [ný tilskipun ESB samþykkt á vordögum 2018 á Evrópuvísu](#) sem felur í sér endurskoðun á tilskipun sambandsins um útsenda starfsmenn með það að markmiði að staðfesta regluna um „sömu laun fyrir sömu vinnu á sama stað“.



yfir starfsemi fyrirtækjanna og sjálfstætt starfandi einstaklinga sem hingað koma til starfa, en um þetta segir í gr. 1 a:

„Markmið laga þessara er að tryggja að laun og önnur starfskjör starfsmanna sem erlend fyrirtæki senda tímabundið hingað til lands í því skyni að veita þjónustu hérlendis séu í samræmi við ákvæði laga, reglugerða og kjarasamninga sem gilda á vinnumarkaði hér á landi.

Enn fremur er það markmið laga þessara að stjórnvöld geti fengið yfirsýn yfir eðli og umfang starfsemi erlendra þjónustuveitenda hér á landi og eftir atvikum í heimaríki þeirra, hvort sem þeir veita sjálfir þjónustu hérlendis sem sjálfstætt starfandi einstaklingar eða senda starfsmenn sína tímabundið hingað til lands til að veita hér þjónustu, í því skyni að tryggja að erlendir þjónustuveitendur starfi löglega hér á landi.“

Sambærilega breytingu er einnig að finna í gr. 1 a í lögum um starfsmannaleigur nr. 139/2005.

2. Gildissvið laga nr. 45/2007 um útsenda starfsmenn

Í lögnum er að finna tvær mikilvægar breytingar á núgildandi lögum sem varða annars vegar skilgreiningu á því hvaða fyrirtæki teljast þjónustufyrirtæki í skilningi laganna og hins vegar um skyldu sjálfstætt starfandi til að skrá sig hjá Vinnumálastofnun.

a. Hvaða fyrirtæki teljast þjónustufyrirtæki í skilningi laganna?

Komið hafa upp fjölmörg dæmi á síðustu árum, þar sem erlend þjónustufyrirtæki sem eru með starfsemi hér á landi hafa í skilningi laga nr. 45/2007 fallið utan gildissvið þeirra, þar sem þau hafa verið með starfsemi hér án þess að hafa „*...samning við notendafyrirtæki um veitingu þjónustu hér á landi*“. Þetta á m.a. við um tiltekna byggingastarfsemi, erlenda ferðaþjónustuaðila sem standa fyrir skipulögðum ferðum um Ísland og erlend rútufyrirtæki. Ljóst er að þessir aðilar hafa stundað alvarleg undirboð á vinnumarkaði sem leitt hafa til óásættanlegra kjara starfsmanna þeirra og jafnframt skekkt samkeppnisstöðu innlendra fyrirtækja. Alþýðusambandið hefur lagt ríka áherslu á að úr þessu verði bætt.

Með þeirri breytingu sem gerð er á a-lið 1. mgr. 1. gr. laganna er bætt úr framangreindum vanda, þannig að nú verður ekki lengur gert að skilyrði að til staðar sé samningur við notendafyrirtæki. Í greinargerðinni með frumvarpinu eru tekin af öll tvímæli um að þessi breyting sé heimil. Þá segir: „*Með þessu þykir tryggt að allir starfsmenn sem sendir eru tímabundið hingað til lands af erlendum fyrirtækjum í því skyni að veita þjónustu hérlendis njóti þeirra réttinda sem lög, reglugerðir og kjarasamningar sem gilda á íslenskum vinnumarkaði kveða á um meðan þeir starfa*



hér á landi óháð því hver kaupandi þjónustunnar er. Sem dæmi um þjónustu sem veitt er hér á landi án þess að um þjónustuna hafi verið gerður sérstakur þjónustusamningur við notendafyrirtæki í skilningi gildandi a-liðar 1. mgr. 1. gr. laganna má nefna nýbyggingu íbúðarhúsnæðis og sumarbústaða og viðgerðir á slíku húsnæði sem og leiðsögn, fararstjórn og akstur með ferðamenn um landið í hópferðabifreiðum.“

b. Upplýsingaskylda sjálfstætt starfandi einstaklinga

Sú þróun hefur farið mjög vaxandi í nágrennalöndum okkar og annarsstaðar í Evrópu, að verið sé að búa störf launafólks í ýmiskonar þjónustu- og verktakastarfsemi og starfsmannaleiga, í búning verktöku, til að komast undar skyldum fyrirtækja og hafa þar með af launafólki margháttuð réttindi. Þessa er einnig farið að gæta hér á landi. Skattaundanskot eru einnig tengd við þessa þróun. Í reynd er þarna um að ræða hreina gerviverktöku sem mikilvægt er að uppræta með öllu ráðum. Alþýðusambandið hefur lagt áherslu á að við þessari þróun verði brugðist af festu.

Í lögum nr. 45/2007 er tekið á þessu atriði með því að bætt er við 1. gr. laganna nýrri málsgrein þar sem segir:

„Lög þessi gilda jafnframt um upplýsingaskyldu sjálfstætt starfandi einstaklings sem kemur sjálfur tímabundið hingað til lands í tengslum við veitingu þjónustu. Þá gilda lög þessi um skyldur og ábyrgð notendafyrirtækja í tengslum við þjónustusamninga þeirra við fyrirtæki.“

Þessu er síðan fylgt eftir í 7. gr. laganna, þar sem upplýsingaskyldan er nánar útfærð og Vinnumálastofnun falið að leggja mat á hvort um raunverulega verktakasamninga er að ræða eða gerviverktöku og bregðast við með viðeigandi hætti, auk annars.

3. Ríkara hlutverk Vinnumálastofnunar skv. lögum nr. 45/2007

Í 2. gr. laganna um útsenda starfsmenn er bætt við nýjum skyldum á Vinnumálastofnun varðandi framkvæmd þeirra, auk þess sem gerð er nánari grein fyrir annars staðar í þessum skýringatexta.

Annars vegar segir að Vinnumálastofnun skuli í samstarfi við samtök aðila vinnumarkaðarins birta upplýsingar um lög og reglur sem gilda á vinnumarkaði hér á landi ásamt því hvar megi nálgast gildandi kjarasamninga. Vefurinn www.posting.is þjónar nú þegar þessu hlutverki og er ætlunin að bæta hann enn frekar. Þannig er erlendum þjónustufyrirtækjum ekki stætt á að skýla sér á bakvið skort á upplýsingum um framangreint efni.

Hins vegar er Vinnumálastofnun gert að veita stjórnvöldum í öðrum ríkjum innan Evrópska efnahagssvæðisins, Sviss og Færeyjum aðstoð þegar um er að ræða gistiríki



Íslensks fyrirtækis, hvort sem er við öflun upplýsinga um íslenska fyrirtækið eða vegna samskipta við íslenska fyrirtækið, þ.m.t. vegna innheimtu sekta. Það sem er mikilvægt fyrir íslenskan vinnumarkað í þessu efni er að skyldan er gagnkvæm og því ber stjórnvöldum í öðrum EES ríkjum að aðstoða íslensk stjórnvöld með sama hætti.

Í 8. gr. laganna um útsenda starfsmenn er kveðið á um skyldur Vinnumálastofnunar til að birta skrá með aðgengilegum hætti þar sem m.a. koma fram upplýsingar um nafn fyrirtækis og netfang þess auk upplýsinga um virðisaukaskattsnúmer eða aðra sambærilega heimild um efnahagslega starfsemi þess í heimaríki. Sambærilegt ákvæði er í lögnum um starfsmannaleigur.

Þá er í 8. gr. laganna um útsenda starfsmenn kveðið á um skyldur Vinnumálastofnun til að veita viðeigandi stjórnvöldum hér á landi upplýsingar um erlendu þjónustufyrirtækin. Sambærileg ákvæði eru í 2. gr. laga um starfsmannaleigur.

4. Ríkari skyldur erlendra þjónustufyrirtækja, þ.m.t. starfsmannaleiga

Með breytingum á lögnum um útsenda starfsmenn er dregin lærdómur af þeirri reynslu sem fengist hefur af starfsemi erlendra þjónustufyrirtækja og starfsmannaleiga á íslenskum vinnumarkaði síðustu misseri og ár. Þær reglur sem gilda um starfsemi þessara fyrirtækja og réttindi starfsmanna þeirra eru treystar, þannig að tryggja megi að kjarasamningar og lög á íslenskum vinnumarkaði séu virt og koma megi í veg fyrir brotastarfsemi af hálfu framangreindra fyrirtækja.

Lögin fela í sér nokkra mikilvæga þætti í þessum efnum:

Með breytingum á 8. gr. laganna um útsenda starfsmenn er kveðið á um ríkari skyldur erlendra þjónustufyrirtækja til að veita Vinnumálastofnun upplýsingar um sig og starfsemi sína bæði í heimalandinu og hér á landi til að hægt sé að ganga úr skugga um að þau starfi með lögmætum hætti og virði þau lög og reglur sem hér gilda, þ.m.t. réttindi starfsmanna sinna. Þannig kemur m.a. inn nýtt ákvæði þar sem segir: „Á þeim tíma sem fyrirtæki veitir þjónustu hér á landi og í einn mánuð eftir að það hættir að veita þjónustu hér á landi ber því að hafa ávallt tiltæk afrit af launaseðlum hvers starfsmanns og staðfestingu á að laun hvers starfsmanns hafi verið greidd í samræmi við það sem fram kemur á launaseðlum, m.a. hvað varðar launafjárhæð, sem og afrit af vinnutímaskýrslum sem sýna vinnutíma hvers starfsmanns. Ber fyrirtæki að afhenda fyrrnefnd gögn til Vinnumálastofnunar eigi síðar en tveimur virkum dögum frá því að beiðni stofnunarinnar þess efnis berst fyrirtækinu. Eigi síðar en sama dag og starfsemin hefst hér á landi í hvert skipti skal fyrirtæki upplýsa Vinnumálastofnun um það hvernig stofnunin geti nálgast framangreindar upplýsingar“.



5. Skyldur notendafyrirtækja – Ábyrgð vegna vangoldinna launa og á öðrum vangreiðslum „keðjuábyrgð“ og upplýsingaskylda

Með breytingu á lögnum um útsenda starfsmenn og starfsmannaleigur eru lagðar ríkari skyldur á notendafyrirtæki að veita upplýsingar um viðskipti þeirra við erlend þjónustufyrirtæki og starfsmannaleigur. Þannig er í 11. gr. laga um útsenda starfsmenn og gr. 4 a í lögum um starfsmennaleigur kveðið á um að verði „notendafyrirtæki vart við að fyrirtæki sem það hefur gert þjónustusamning við brjóti gegn lögum þessum, svo sem hvað varðar laun eða önnur starfskjör starfsmanna sinna, skal notendafyrirtækið tilkynna um það til Vinnumálastofnunar án ástæðulausrar tafar.“

Það sem er þó mikilvægast varðandi skyldur notendafyrirtækja snýr að ábyrgð þeirra gagnvart starfsmönnum erlendra þjónustufyrirtækja og starfsmannaleiga.

a. Ábyrgð notendafyrirtækja skv. lögum nr. 45/2007 um útsenda starfsmenn

Í lögnum (gr. 11 a) er kveðið á um ábyrgð innlendra notendafyrirtækja, aðalverktaka (verkkaupa), sem semja við erlend þjónustufyrirtæki, svokölluð „keðjuábyrgð“.

Megintilgangurinn með „keðjuábyrgðinni“ er að notendafyrirtæki vandi betur val sitt þegar kemur að samningum við erlend þjónustufyrirtæki.

Keðjuábyrgðin nær til byggingarstarfsemi eða mannvirkjagerðar, sbr. F bálkur atvinnugreinaflokkunar Hagstofunnar.

Í lögnum er með ítarlegum hætti útfært hvernig keðjuábyrgðin er virkjuð og hvernig hún er í framkvæmd. Helstu atriðin eru eftirfarandi:

Ábyrgð notendafyrirtækis nær til vangoldinna launa og launaþátta, skv. kjarasamningi um viðkomandi starf:

- vangoldinna launa fyrir yfirvinnu
- vangoldinna launa í veikinda- og slysatilvikum
- vangoldinna launatengdra gjalda á Íslandi

Ábyrgðin nær ekki til vangoldinna orlofslauna og er litið svo á að lengd ábyrgðartímans vegi það upp

Skilyrði ábyrgðar eru að krafan berist innan 4 mánaða frá því hún gjaldféll. (Má með dómi lengja í allt að 12 mánuði). Krafan þarf að berist skriflega (þ.m.t. í rafrænu formi).

Að skilyrðum uppfylltum ber að greiða kröfuna innan 24 virkra daga frá því krafan barst.

Keðjan er „óslitin“ þ.e. ekki að að vera hægt að slíta keðjuna með fléttum eða svikafyrirtækjum.



Reynt að tryggja að framkvæmdin geti verið einföld og möguleiki er á að virkja keðjuábyrgðina án þess að einstakir launamenn setji sig í „skotlínuna“ með því að krafa telst einnig hafa borist ef samráðsnefnd aðila vinnumarkaðarins hefur tilkynnt notendafyrirtækinu um vangreiðslur vegna starfsmanns þjónustufyrirtækisins, þ.m.t. starfsmannaleigunnar.

Ákveðin frávik eru frá ábyrgð notendafyrirtækja sem ræðst annars vegar af hlutlægum forsendum og hins vegar af aðgerðum notendafyrirtækisins til að fyrirbyggja að brotið sé á starfsmönnum. Um framvikin er nánar fjallað í 11. gr. b.

b. Ábyrgð notendafyrirtækja skv. lögum nr. 139/2005 um starfsmannaleigur

Í lögnum er að finna breytingar á lögum nr. 139/2005 um starfsmannaleigur (gr. 4 b), þar sem innleidd er ábyrgð notendafyrirtækis „keðjuábyrgð“. Um er að ræða í meginatriðum samskonar fyrirkomulag og framkvæmd eins og í lögnum nr. 45/2007 og rakið er hér að framan. Það eru þó tvö mikilvæg frávik sem vert er að vekja sérstaka athygli á.

Samkvæmt lögnum gildir ábyrgð notendafyrirtækja bæði gagnvart erlendum og innlendum starfsmannaleigum. Þá nær „keðjuábyrgðin“ til allra atvinnugreina.

Þá er rétt að minna á að samkvæmt lögum um starfsmannaleigur (5. gr. a) skulu starfsmenn þeirra 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.

Samkomulag ASÍ og SA um starfsmannaleigur

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins hafa gert með sér samkomulag um „eftirlit með launum og starfskjörum starfsmanna starfsmannaleiga, ábyrgð notendafyrirtækja og sérstaka viðurkenningu starfsmannaleiga.“ Með samkomulaginu er afstaða aðila til mikilvægis heilbrigðs vinnumarkaðar áréttuð og hvernig aðilar telja best að fylgja framangreindum lagabreytingum eftir.

Í samkomulaginu kemur fram að „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 frávik frá meginreglu íslensks vinnumarkaðar um að starfsmenn séu ráðnir ótímabundið beint til vinnuveitanda.

Við gerð samkomulags þessa eru 30 starfsmannaleigur skráðar hjá Vinnumálastofnun. Markmið samkomulagsins 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.“

6. Afhending ráðningarsamninga, launaseðla og vinnutímaskýrslna – heimildir stéttarfélaganna

Með nýrri gr. 14 í lögum um útsenda starfsmenn og gr. 10 a í lögum um starfsmannaleigur er Vinnumálastofnun heimilt að óska eftir umsögn samtaka aðila vinnumarkaðarins eða hlutaðeigandi stéttarfélags, um hvort efni ráðningarsamnings eða þær upplýsingar um laun sem fram koma á launaseðli starfsmanns erlends þjónustufyrirtækis eða starfsmannaleigu, m.a. með tilliti til upplýsinga í vinnutímaskýrslum starfsmannsins, séu í samræmi við ákvæði gildandi kjarasamnings í viðkomandi starfsgrein á því svæði þar sem vinna starfsmannsins fer fram.

Þá skal Vinnumálastofnun afhenda samtökum aðila vinnumarkaðarins eða hlutaðeigandi stéttarfélagi í viðkomandi starfsgrein á því svæði þar sem vinna starfsmanns starfsmannaleigu fer fram afrit af ráðningarsamningi, launaseðlum og vinnutímaskýrslum starfsmannsins sem og þeim gögnum sem borist hafa Vinnumálastofnun og ætlað er að staðfesta að laun starfsmannsins hafi verið greidd í samræmi við það sem fram kemur á launaseðli, m.a hvað varðar launafjárhæð, þegar fyrrnefndir aðilar óska eftir slíkum afritum, enda liggi fyrir grunur um brot á gildandi kjarasamningi í viðkomandi starfsgrein á því svæði þar sem vinna starfsmannsins fer fram.

7. Sektir og önnur viðurlög

Auk ákvæða í núgildandi lögum um útsenda starfsmenn (gr. 15) og lögum um starfsmannaleigur (gr. 11) um heimild Vinnumálastofnunar til að krefjast þess að lögregla stöðvi vinnu tímabundið eða loki starfsemi fyrirtækisins hér á landi tímabundið þangað til úrbætur hafa verið gerðar, eru heimildir til að leggja á starfsemina dagsektir, gerðar skýrari.

Þá er í lögum komin heimild til að leggja stjórnvaldssektir á erlend þjónustufyrirtæki og sjálfstætt starfandi einstaklinga (lög nr. 45/2007, gr. 15 a) og innlendir og erlendir starfsmannaleigur (lög nr. 139/2007, gr. 11 b) sem veita stofnuninni ekki upplýsingar og/eða aðgang að gögnum á tilskildum tíma eða veita stofnuninni rangar eða ófullnægjandi upplýsingar.



Markmiðin með framagreindum heimildum og nýmælum er fyrst og fremst að hafa varnaðaráhrif, en jafnframt er mikilvægt að þeim verði beitt ef þörf krefur.

8. Upplýsingar á íslensku eða ensku

Auk þess sem að framan greinir má benda á að með breytingu á lögnum um útsenda starfsmenn (13. gr.) og starfsmannaleigur (10. gr.) er þessum aðilum skylt að veita Vinnumálastofnun allar upplýsingar sem máli skipta á íslensku eða ensku.

9. Nefnd til að fylgjast með þróun á vinnumarkaði

Við lögina um útsenda starfsmenn bætist nýtt ákvæði til bráðabirga um að skipuð verði nefnd aðila vinnumarkaðarins og viðkomandi stjórnvalda til þriggja ára sem fylgjast skal með aðstæðum á vinnumarkaði og leggja til við ráðherra að lögnum verði breytt verði aðstæður á vinnumarkaði með þeim hætti að mikilvægt þyki að kveða á um að ábyrgð notendafyrirtækja gildi um notendafyrirtæki í öðrum atvinnugreinum en byggingarstarfsemi eða mannvirkjagerð.

10. Aðrar breytingar sem lagðar eru til samkvæmt frumvarpinu

Auk breytinga á lögum nr. 45/2007 um útsenda starfsmenn og lögum nr. 139/2005 um starfsmannaleigur er að finna breytingar á ýmsum öðrum lögum. Ástæða er til að vekja athygli á eftirtöldu:

a. Breytingar á lögum um atvinnuréttindi útlendingar nr. 97/2002

Með breytingunni verður Vinnumálastofnun heimilt að veita einstaklingum, sem fengið hefur dvalarleyfi hér á landi fyrir fórnarlamb mansals eða hugsanlegt fórnarlamb mansals, tímabundin atvinnuleyfi.

b. Breytingar á lögum um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum nr. 46/1980

Í lögum um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum verði kveðið á um svokallaða verkkaupaábyrgð í byggingarstarfsemi eða mannvirkjagerð. Í þessu felst að á vinnustöðum þar sem fleiri en einn atvinnurekandi er að störfum samtímis við byggingarstarfsemi eða mannvirkjagerð fellur það í hlut verkkaupa eða fulltrúa hans að skipuleggja og samræma aðgerðir sem tryggja að við hönnun, undirbúning og framkvæmd verks verði gætt fyllsta öryggis, góðs aðbúnaðar og hollustuhátta á vinnustaðnum. Enn fremur eru lagðar til breytingar á 45. gr. laganna, þannig að skýrt er kveðið á um að sá einn megi stjórna vél sem hefur öðlast fullgild réttindi til þess.