

LO
Youngsgaten 11
0181 Oslo

Vår sak nr: 1438/10 BA

Arkivnr: 011:722

Deres ref:

Dato: 21.10.2010

HØRING - GJENNOMFØRING AV VIKARBYRÅDIREKTIVET I NORSK RETT

Forbundet har fått saken til høring og oversender følgende kommentarer:

Vikarbyrådirektivet forsøker bla. å ivareta rettigheter for ansatte i vikarbyrå. Dette kan i utgangspunktet høres fornuftig ut, men vi er redd konsekvensene av vikarbyrådirektivet vil bli økt bruk av vikarbyrå og midlertidig tilsetninger. Vi mener at rettigheter for ansatte i vikarbyrå bør sikres gjennom norsk lovgivning. Norge bør derfor benytte seg av vetoretten og gå imot vikarbyrådirektivet.

Vår erfaring er at vikarbyrå misbrukes der det skulle vært ordinære ansettelser. Arbeidsgivere burde i langt større grad ansatt medarbeidere i stedet for å benytte vikarbyrå, både ved faste- og midlertidige oppgaver. Der det er et midlertidig behov for arbeidskraft, mener vi det primært skal benyttes lovlig midlertidig tilsetninger i stedet for innleid arbeidskraft. Dette er bedre både for de fast ansatte i bedriften, og for de som får en midlertidig tilknytning til arbeidsplassen. Vi har også liten tro på at bruk av vikarbyrå åpner veien inn i arbeidslivet for marginale grupper arbeidssøkere. Arbeidsgivers behov for å tilpasse omfang av arbeidsinnsats til arbeidsmengde kan i langt større grad gjøres ved selv å ansette nødvendig personell. Et økende antall midlertidige og færre fast ansatte vil gjøre det tvilsomt om det faktisk vil være en tariffavtale og tillitsvalgte i innleiebedriften til å inngå avtale om behovet for innleie. Departementet problematiserer heller ikke hvilke rettigheter ansatte fra vikarbyrå har i tilfeller hvor en innleier ikke har *noen* fast ansatte og kun bruker innleid arbeidskraft. Det er sannsynlig at ansatte i slike tilfeller ikke vil våge å kreve sine rettigheter og det er naivt å tro at det vil være tariffavtaler og fagforeninger til å ivareta dette på slike arbeidsplasser.

Skulle Norge velge og ikke benytte vetoretten, og dermed ikke gå imot vikarbyrådirektivet mener NTL det er viktig å poengtere følgende:

Departementets presiseringer

Departementet presiserer at direktivet er et minimumsdirektiv. Dette er viktig å fastslå, slik at det kan åpnes for en strengere nasjonal lovgivning, og tariffavtaler som er gunstigere for arbeidstakerne. Det er videre et formål å likebehandle innleide arbeidstakere med ansatte arbeidstakere, og at vikarbyråene anerkjennes som arbeidsgivere med de forpliktelser dette innebærer. Videre må det fortsatt være nasjonale regler som skal gjelde ift begrensninger og

vilkår for innleie av arbeidskraft. Dette både ift hvilke arbeidstakergrupper som kan leies inn, begrensninger ift tidligere ansettelsesforhold, type oppgaver etc, samt vilkår for å drive vikarbyrå.

Forbud mot restriksjoner

Vi mener det er viktig at det fortsatt kan tariffestest forbud mot restriksjoner. Departementet er ikke tydelige i om forbud mot restriksjoner vil kunne føre til svekking av muligheter til å inngå tariffavtaler som begrenser bruk av vikarbyrå. Vi mener dette er et sterkt krav, og det må sikres at direktivet ikke avgrenser slike avtaler.

Garantilønn

Det er viktig at ansatte i vikarbyrå sikres fast ansettelse i vikarbyråene, og at de har krav på garantilønn mellom oppdrag. Direktivet omtaler ikke størrelsen på garantilønnen. I utgangspunktet burde dette vært 100 % tarifflønn. Vi synes også det er positivt at departementet ikke ønsker å åpne for unntak fra lønnsplikt mellom oppdrag.

Likebehandling

Norge er et av få land som ikke har nasjonale bestemmelser om likelønn for innleide arbeidstakere. Dette må endres, slik at innleide arbeidstakere får samme rettigheter både ift lønn, arbeidstid, ferie, permisjoner etc. Vi støtter departementets forslag om å innføre et likebehandlingsprinsipp i arbeidsmiljøloven.

Pensjonsordninger

Vi mener at likebehandling også omfatter pensjonsordninger. Pensjon er helt klart en del av lønnsbegrepet og kan ikke holdes utenfor definisjon av likelønn. Vi støtter derfor ikke departementets forslag om å holde pensjon utenfor direktivets anvendelsesområde.

Dokumentasjon

Departementet legger til grunn at tillitsvalgte hos innleier skal kunne kreve at innleide arbeidstakere har vilkår etter likebehandlingsprinsippet. Dette er vi enig i. Dette bør imidlertid ikke bare innlemmes i tariffavtaler, men også i lovverket. Opplysningsplikten bør dessuten gå både mellom vikarbyrå og innleier, og mellom tillitsvalgte både i innleierbedriften og i vikarbyrået. Dette som et eget punkt i ny § 14-12 a i arbeidsmiljøloven. Vi er dermed ikke enig i departementets vurdering om at dette ikke skal ligge i arbeidsmiljøloven.

Tvisteløsninger

Departementet foreslår at brudd på bestemmelser om innleie fra vikarbyrå blir fulgt opp privatrettslig, eventuelt gjennom rettsapparatet. Dette er slik det fungerer i dag, og anses av departementet for å være i overensstemmelse med direktivets krav. Vi mener at det burde vært lagt inn regler om offentlig sanksjonsmuligheter ved overtredelse av bestemmelser. En sanksjon kan være at vikarbyråene mister godkjenning til å drive utleie. Videre må Arbeidstilsynets kompetanse og fokus utvides til å gjelde tilsyn av lønns- og arbeidsvilkår for innleid arbeidskraft.

Forslag til lovendringer

Arbeidsmiljøloven § 14-12 a 3.ledd og tjenestemannslovens § 3A pkt 8:
Vi ønsker her fjernet ”med mindre objektive grunner tilsier noe annet”

Dessuten ønsker vi et ekstra ledd i både arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven som sikrer opplysningsplikt mellom vikarbyrå og innleier og for tillitsvalgte i vikarbyrå og hos innleier. Dette ift lønns- og arbeidsvilkår for både ansatte i vikarbyrå og hos innleier.

Det er også vesentlig at arbeidsmiljøloven ikke blir tilsidesatt, eller må endres som følge av

vikarbyrådirektivet. Det samme gjelder forskrifter om bemanningsselskaper/vikarbyråer som trådte i kraft 1.januar 2009.

Vennlig hilsen
Med hilsen
NORSK TJENESTEMANNSLAG

Anita K. Solhaug

Berit Asker