

30.1.2012

Høringssvar – Regjeringens tiltakspakke for likebehandling - Vikarbyrådirektivet.

Det er positivt at regjeringen har lyttet til innvendingene som store deler av fagbevegelsen har hatt mot de forventede resultatene av å implementere EUs Vikarbyrådirektiv. Alle tiltak regjeringen foreslår støttes. Hvis de blir håndhevet vil de gjøre norsk lovgivning når det gjelder vikarbransjen til Europas strengeste og vil følge opp Norges stolte tradisjon med verdens beste Arbeidsmiljølov og våre høye krav til beskyttelse av arbeidstakere.

Prinsippet om solidaransvar er veldig bra. Det er også positivt at de fleste tiltakene vil være på plass før en eventuell implementering av direktivet, men det er ikke bra nok at Regjeringen bare vil *vurdere* i løpet av 2012 hvordan tillitsvalgte og fagforeninger kan få adgang til kollektiv søksmål ved tvister om lønns- og arbeidsforhold. Tiltakene må også inkludere søksmålsrett i forbindelse med konflikt om ulovlig midlertidig ansettelse. Bemanningsregisteret må opprettholdes og vikarbyråer må ekskluderes ved lovbrudd. Når det gjelder at innleier får et ansvar for arbeidstidsbestemmelsene blir overholdt kan og skal dette skje innenfor det regelverket vi har i Arbeidsmiljøloven og arbeidstidsbestemmelsene i dag. Men det er en forbedring at ansvaret for dette ikke lengre er forbeholdt vikarbyrået alene.

Høringsnotatet nevner arbeidsutleie som nødvendig for fleksibiliteten i arbeidsmarkedet. Dette kan lett oppnås uten noe direktiv, ved at vi går tilbake til situasjonen før 2000 da arbeidsformidling, også av vikarer, for en stor del var en offentlig oppgave. I 2000 fikk vi en liberalisering som vi nå ser resultatet av, ved at bla. Vikarbyrå-bransjen har økt kraftig i omfang. I Oslo-området har de største vikarbyråene flere ansatte bygningsarbeidere enn antallet ansatte i de store entreprenørfirmaene. Dette viser at vikarbyråer blir brukt til langt mer enn å dekke reelle behov for vikarer. Mange vikarbyråer er også useriøse og driver på eller over grensen for sosial dumping. Denne useriøsiteten skaper press på både vikarbyråer og innleiebedrifter som ønsker å drive på skikkelig måte innenfor lover og avtaler.

Det sies i høringsdokumentet at det ikke synes som om flere påfølgende oppdrag fører til fast ansettelse. Det er heller ikke dokumentert at de gruppene, som noen skyver foran seg i debatten for å legitimere innleie, for eksempel funksjonshemmede eller personer med innvandrerbakgrunn, i større grad oppnår faste ansettelsesforhold etter først å ha vært leiet inn av et vikarbyrå.

Å sikre likebehandling mellom fast ansatte og midlertidig ansatte og vikarer er veldig viktig. Det er positivt at Departementet foreslår at fravær av ulike grunner ikke skal komme til fradrag for vikarer tilsvarende det som gjelder for midlertidig ansatte. I dag er det et konkurransefortrinn å bruke lavtlønte vikarer fordi det ikke stilles krav til likebehandling. Det er bra at Departementet foreslår at vikaransatte skal ha omfattende informasjon om grunnlaget for å fastsette lønn- og arbeidsforhold. At vikaren selv må be om dette, er ikke akseptabelt. Det må innføres en plikt for vikarbyråene til å gi slik informasjon. Ny § 14-12b må fremmes uten ordlyden i parentes.

Det er imidlertid et faktum at innleide arbeidstakere kan sikres vern og likebehandling i arbeidssituasjonen ved de foreslåtte endringene i Arbeidsmiljøloven, uavhengig av direktivet.

Ansatte i vikarbyråer som er ansatt for å leies ut må sikres fast ansettelse og lønn mellom oppdrag. Her svikter regjeringen. Det samme gjelder likebehandling når det gjelder pensjonsrettigheter. Tjenestepensjon er en vesentlig del av arbeidsvilkårene for ansatte. Hvis vikarene har dårligere pensjonsvilkår, får vi et A- og B-lag i arbeidslivet og vikarbyråbransjen kan spare penger ved ikke å tilby tjenestepensjon til den største andelen vikarer, de som ikke er fast ansatt. Gjennom dette vil de vinne anbud og presse ut seriøse anbudsgivere.

Mange av tiltakene, i tillegg til krav om like lønns- og arbeidsvilkår, drøftingsplikt med tillitsvalgte om bruk av innleie, innsynsrett, opplysnings- og drøftingsplikt er avhengig av at det finnes en fagforening og tillitsvalgte på plass, spesielt i innleiebedriften. Dette er ingen selvfølge. Det problematiseres ikke i høringsnotatet at deler av de utsatte bransjene mangler tariffavtaler, fagforeninger og tillitsvalgte, samtidig som vi har en uheldig utvikling i denne delen av arbeidslivet. Ved Arbeidstilsynets inspeksjoner viser det seg at mange også mangler vernetjeneste og et fungerende HMS-system. I flere og flere sektorer ser vi at bruken av dårlig betalte vikarer brer om seg. Uten en fagforening og tillitsvalgte, vil det dessuten være vanskelig å kontrollere de reelle lønn- og arbeidsvilkår og å håndheve likebehandlingen. Det sies i høringsnotatet at vikaren selv kan kreve korrekt lønn fra både vikarbyrået og fra innleievirksomheten og kan prøve saken for domstolene hvis en anser seg ulovlig midlertidig ansatt. Det vitner om utrolig naivitet og dårlig kjennskap til arbeidslivet og maktforholdene der, hvis man tror at en vikaransatt vil ha styrke og ressurser nok til alene å fremsette krav om fast ansettelse eller likebehandling.

Statsråden har uttalt at vikarbyrådirektivet er tydelig på at det ikke skal ligge spesielle restriksjoner på vikarbyråene og at dersom vi regulerer vikarbransjen strengere enn det normale arbeidslivet, risikerer vi at tiltakene vil måtte fjernes når vi innfører direktivet. Hun sier da samtidig at ved implementering av direktivet innføres det restriksjoner og settes grenser for arbeidslivslovgivningen, tariffpolitikken og tariffavtaler i Norge. Flere tariffavtaler inneholder klare begrensninger for bruk av innleid arbeidskraft. Disse vil sannsynligvis oppfattes som spesielle restriksjoner av EU-jussen og vil derfor trues av direktivet. Det er helt uakseptabelt at norsk tariffpolitikk skal dikteres fra Brussel eller at norske tariffkonflikter skal avgjøres av EU-juss.

NHO har sagt de vil bruke EU-systemet og EØS-avtalen for å kvitte seg med arbeidsmiljølovens § 14–12, jfr. § 14–9. Jeg har ikke Regjeringens tro på at EFTA- eller EU-domstolen ikke vil se på disse paragrafene som restriksjoner på vikarbyråbransjen. Det er heller ingen ting som vil stoppe en Høyre/Frp-regjering med støtte fra Venstre, å revidere Arbeidsmiljøloven og/eller innføre regler som svekker tillitsvalgtes myndighet og tariffavtalene, hvis de får flertall på Stortinget etter valget i 2013.

Utviklingen både her i Norge og i resten av Europa går mot mer og mer bruk av korttidskontrakter og midlertidige ansettelser og vi ser en tilsvarende, uønsket utvikling i Norge. Dette gir arbeidsgiverne bare fordeler, mens risikoen, usikkerheten og ulempene bæres av arbeidstakerne jfr. høringsnotatets punkt 2.4.6.

Hvis direktivet blir innført i Norge, vil det medføre en ytterligere legitimering av vikarbyråbransjen og bruk av midlertidig ansatte og fiktive vikarer. Dette vil føre til økt bruk av arbeidstakere som ikke er fast ansatt, noe som igjen vil bety at ansettelsesvernet og retten til faste ansettelser svekkes; en ond sirkel.

Jeg er skeptisk til direktivet og følgene en implementering vil ha på norsk arbeidslivslovgivning, fagbevegelsens styrke og vår tariffpolitikk. Jeg vil gjenta det faktum at alle de tiltakene Regjeringen har foreslått i sitt høringsnotat kan gjennomføres i Norge uten at vi behøver å implementere EUs Vikarbyrådirektiv.

Norge må derfor reservere seg mot dette direktivet.

Med vennlig hilsen
Lill Fanny Sæther
Tidl. tillitsvalgt NTL Sentralforvaltningen
Fylkessekretær Akershus og Vestfold Nei til EU
lill.fanny.saether@gmail.com
lills@ther.oslo.no