



LO i Tromsø
Søndre Tollbodgate 6
9008 Tromsø

Arbeidsdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 OSLO

Tromsø, 27. januar 2012

Forslag til tiltak for å sikre at regler vedrørende inn- og utleie av arbeidskraft etterlevs – høringsuttalelse fra LO i Tromsø

Vi viser til brev av 12.12.11 fra Arbeidsdepartementet om tilleggshøring til departementets notat av 10. sep. 2010 – Høring om konsekvenser av vikarbyrådirektivet, vedlagt høringsnotat med forslag til endringer i arbeidsmiljøloven. Høringsfrist er satt til 30. januar 2012.

1. Bakgrunn

Vi har sett en eksplosiv vekst i norsk arbeidsliv når det gjelder bruken av innleid arbeidskraft de siste årene, både i privat og offentlig sektor. Mens fagbevegelsens mål er å snu denne utviklingen, er direktivets formål en ytterligere liberalisering av arbeidsmarkedet med sikte på økt bruk av vikarbyråer. Vi registrerer at også regjeringen er enige i at direktivet vil få negative konsekvenser, og kommer med en rekke tiltak for å bøte på disse.

Høringsnotatet fremhever arbeidsutleie som nødvendig for fleksibiliteten i arbeidsmarkedet. Før 2000 var arbeidsformidling, også av vikarer, en offentlig oppgave. Behovet for ekstra arbeidskraft i perioder med mye arbeid ble løst den gangen også. Og om det ikke lar seg gjøre er det mulig med midlertidig dispensasjon i enkeltbransjer slik det også var før år 2000. Det var midlertidige unntak i enkelte bransjer. Den liberaliseringen som kom i 2000 ser vi nå resultatene av. I Oslo-området har de største utleiebyråene flere ansatte bygningsarbeidere enn de store entreprenørfirmaene.

2. Tiltakspakken

Tiltakene regjeringen har foreslått er gode og viktige. Dersom de blir håndhevet vil de gjøre norsk lovgivning når det gjelder vikarbransjen til Europas beste. Det å bruke lavtlønte vikarer uten krav til likebehandling fører til skjev konkurranse. Imidlertid mener vi tiltakspakken, sjøl om den blir etterlevd, ikke sikrer full likebehandling. Vi mener ordinært ansatte og innleide må likebehandles også når det gjelder pensjonsrettigheter. Det ser ikke ut til at departementet har funnet en tilfredsstillende løsning på denne avgjørende del for reell likebehandling. Tjenestepensjon er en vesentlig del av arbeidsvilkårene for ansatte, og dersom innleide har dårligere pensjonsvilkår vil vi få et A- og B-lag i arbeidslivet. Utleiebransjen kan dermed spare penger ved ikke å tilby tjenestepensjon til utleide som ikke er fast ansatt, eller tilby dårlige pensjonsvilkår.

Høringsnotatet problematiserer heller ikke at deler av de utsatte bransjene mangler tariffavtaler, fagforeninger og tillitsvalgte, samtidig som vi ser en svært uheldig utvikling i denne delen av arbeidslivet. Uten en fagforening og tillitsvalgte, vil det 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. Vedkommende kan også prøve saken for domstolene hvis en anser seg ulovlig midlertidig ansatt. Vi stiller spørsmålstegn ved om maktforholdene i arbeidslivet er slik at en innleid ansatt vil ha makt og styrke nok til alene å fremsette krav om fast ansettelse eller likebehandling, uten en fagforening i ryggen.

Vi kan heller ikke se at tiltakene vil gi vikaransatte fast ansettelse og lønn mellom arbeidsoppdrag. Det er vanskelig å snakke om likebehandling når disse grunnleggende forhold ikke er på plass. I følge Econ Pöyrys rapport ”*Bemanningsbransjen. Struktur, utvikling og rolle*” (Rapport 2009-083) oppgir 43 prosent at de er midlertidig ansatt i vikarbyråene, uten garantilønn. Videre oppgir 21 prosent ikke å være ansatt, 16 prosent er fast ansatt med garantilønn, mens 20 prosent er fast ansatt uten garantilønn. 68 prosent av de spurte opplever det som økonomisk usikkert å arbeide som utleid arbeidskraft. Det er vanskelig å forstå at en rødgrønn regjering skal oppmuntre til økt bruk av en virksomhet der ansatte har så usikre forhold.

Selv om de foreslåtte tiltakene er mangelfulle, er de likevel svært viktige for å sikre likebehandling og et ryddigere arbeidsliv i vikarbransjen. Det er imidlertid et faktum at det å sikre denne gruppen ansatte vern og likebehandling i arbeidssituasjonen kan ivaretas uavhengig av vikarbyrådirektivet.

3. Konklusjon

Dersom direktivet blir innført i Norge, vil det kunne medføre en viss grad av likestilling av utleie av arbeidskraft med faste ansettelser. Mens vi trenger tiltak mot den økte bruk av utleie, vil direktivet fremme utleie. Vi får A og B-lag på arbeidsplassene. Dette undergraver arbeidsfellesskap og selve grunnlaget for fagorganisering, fast ansettelse i den bedrift du jobber og der du kan forhandle med den bedrift som avgjør lønns og arbeidsvilkår. I neste omgang vil det gi mindre motivasjon for kompetanseøkning og inntak av lærlinger.

I neste omgang vil NHO gripe fatt i den delen av direktivet som sier at restriksjoner må fjernes. Vi mener det er all grunn til å frykte at dagens bestemmelser i arbeidsmiljølov og tariffavtaler vil oppfattes av EU og EFTA-domstolen som slike restriksjoner.

LO i Tromsø mener Norge må bruke reservasjonsretten mot EUs vikarbyrådirektiv. Vi vil også påpeke det faktum at alle tiltakene Regjeringen har foreslått i sitt høringsnotat kan gjennomføres i Norge uten at vi behøver å implementere direktivet.

Med vennlig hilsen

Bjarne Rohde
Leder
LO i Tromsø