

Arbeidsdepartementet  
Postboks 8019  
0030 OSLO

Deres ref

Vår ref  
12-00018 BM424

Dato  
30.01.2012

## **SAK: Tilleggshøring på Vikarbyrådirektivet for å sikre at regler vedrørende inn – og utleie av arbeidskraft etterlevs.**

SAFE (Sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren) vil med dette avgi høringsuttalelse på Arbeidsdepartementets tilleggshøring på Vikarbyrådirektivet (direktiv 2008/104/EF).

SAFE viser også til sendt høringssvar den 10. desember 2010.

### **1. SAFEs tilnærming til Vikarbyrådirektivet**

SAFE har vært og er fremdeles imot en implementering av Vikarbyrådirektivet, dette har sin bakgrunn i følgende momenter:

- Vikarbyrådirektivet sitt hovedformål er å utvide bruken av innleie – og vikarer.
- Dette skal skje med basis i at Vikarbyråer skal anerkjennes som arbeidsgivere, og dermed utvikle et fleksibelt arbeidsliv – dette fremgår av hovedformålsparagrafen til Vikarbyrådirektivet (Artikkel 2)

Et rettferdig arbeidsliv



SAFE – Sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren  
Besøksadresse Niels Juels gate 20, 4008 Stavanger  
Postadresse Postboks 145, 4001 Stavanger  
Telefon 51 84 39 00 Telefaks 51 84 39 40  
Bankgiro 3201 05 17884 Org. nr. 964 812 578  
safe@safe.no [www.safe.no](http://www.safe.no)

- Vikarbyrådirektivet har til hensikt å pålegge EU – og EØS land å fjerne alle begrensninger i gjeldende rett, for bruk av innleie – og vikarer som ikke er begrunnet i såkalte «*allmenne hensyn*» (Artikkel 4 nr.1 og nr.2)
- Det er som kjent EU - / EFTA domstolen som i siste instans vil avgjøre hvilke begrensninger dette er.
- SAFE sin innfallsvinkel på dette, er at dagens begrensninger på bruken av innleie og vikarer i aml. §§ 14-9 og 14-12 vil i stå for fall i en prosessuell behandling i EU - /EFTA domstolen. Dagens begrensninger i tariffavtaler som omhandler innleie – og vikarbruk vil da også måtte fravike. (Artikkel 4)
- EU- / EFTA domstolen har dømt i fagbevegelsens disfavør før i andre saker, dette gir ikke SAFE noen trygghetsgaranti at gjeldende rett vil bestå ved en implementering av Vikarbyrådirektivet i norsk rett. ( Se Ruffert – dommen og Luxembourgs-dommen)

Totaliteten i disse momentene, utgjør at SAFE er av den oppfatning at regjeringen må anvende reservasjonsretten i EØS- avtalen.

### **1.1 SAFE mener at likebehandlingsprinsippet ikke er absolutt**

I Vikarbyrådirektivets formålsparagraf ( Artikkel 2) fremgår det klart, hva som er hovedmålsettingen med Vikarbyrådirektivet

*” ved at anerkende vikarbureauer med arbeidsgivere samtidig med, at der tages hensyn til behovet for at etablere passende rammer for anvendelsen af vikararbejde med henblikk på at bidrage effektivt til at skabe arbejdspladser og til å utvikle fleksible former for arbejde”*

Utledet fra formålsparagrafen i Vikarbyrådirektivet, konkluderer SAFE med følgende:

- 1) Vikarbyråer skal anerkjennes som arbeidsgivere.
- 2) Vikarbyråer skal bidra til å skape fleksible former for arbeid.

Dette betyr i praksis at Vikarbyrået, vil etter en eventuell implementering av Vikarbyrådirektivet bli definert som arbeidsgiver jf. aml. § 1-8 – og vil da følgelig tiltre arbeidsgivers plikter jf. aml. §2-1.

Vikarbyrået vil da måtte forholde seg til aml. §§14-9,14-12 som arbeidsgiver, der normen er at ”Arbeidstaker skal ansettes fast”

Avtale om midlertidig ansettelse jf. aml. § 14-9 må være å anse som ikke anvendbar i Vikarbyrået, da Vikarbyråets kjernevirksomhet er å leie ut sine arbeidstakere til innleier.

I Vikarbyrådirektivet åpnes det for at man kan fravike likebehandlingsprinsippet.

De-Facto har i sin rapport 4: 2010 "Vikarbyrådirektivet fra vondt til verre" har uttalt følgende om likebehandlingsprinsippet:  
*"Selv om direktivet selges inn under likebehandlingens fane, gir direktivet selv åpninger for å fravike dette gyldne prinsippet. I artikkel 5 nr.2-4 åpnes det for nasjonale unntak fra likebehandlingsprinsippet. For det første åpnes det for at kravet om lik lønn kan fravikes dersom en person er ansatt i bemanningsforetaket, og*

*når den vikaransatte har tidsubegrenset arbeidsaftale med et vikarbureau og aflønnes i perioderne mellom udsendelserne "* ( jf. Vikarbyrådirektivet § 5nr. 2)

Dette betyr at :

- 1) **Vikarbyrået kan fravike likebehandlingsprinsippet når man er fast ansatt i Vikarbyrået.**
- 2) **Likebehandlingsprinsippet vil da kun gjelde for de som har inngått en tidsbegrenset/midlertidig kontrakt med Vikarbyrået**
- 3) **Gjeldende rett i arbeidsmiljøloven jf. aml §§14-9, 14-12 gir ikke adgang for midlertidig ansettelse i Vikarbyrået, da Vikarbyrået ikke oppfyller de kumulative vilkårene i aml. §14-9(a)**
- 4) **Dette betyr at ingen arbeidstakere i Vikarbyrået, vil være omfattet av likebehandlingsprinsippet etter SAFEs oppfatning.**
- 5) **Dette vil kunne bety at lovgiver må fjerne normen for faste ansettelser i aml. §14-9, slik at likebehandlingsprinsippet skal gjelde alle i Vikarbyrået.**

Strykning av Vikarbyrådirektivet som et minimumsdirektiv har ingen hensiktsmessig effekt, hvis man i realiteten kan omgå hele likebehandlingsprinsippet. SAFE anmoder herved Arbeidsdepartementet om å ta stilling til om likebehandlingsprinsippet er absolutt.

SAFE er av den oppfatning at Vikarbyrådirektivet sitt likebehandlingsprinsipp – og dets styrkning som er behandlet i høringsnotatet fra Arbeidsdepartementet, kan innføres uavhengig av en implementering av Vikarbyrådirektivet.

SAFE er helt klar på at innleide – og vikarer skal likestilles med faste ansatte mht. lønns – og arbeidsvilkår ,men det må skje ved nasjonal lovgivning – og politisk vilje.

Ikke ved implementering av et EU -direktiv, som vil rasere den norske modellen, der alle fremtidige arbeidsforhold vil gå over i en trepartsrelasjon mellom innleier, utleier, og arbeidstaker.

## 1.2 Tilleggshøringen sitt utgangspunkt

I høringen om Vikarbyrådirektivet i 2010, ble det foreslått fra arbeidstakersiden, at likebehandlingsprinsippet i Vikarbyrådirektivet måtte bli styrket, slik at likebehandlingsprinsippet ble gjennomførbart.

### Tiltak fra arbeidstakersiden var som følger:

- Innsynsrett for tillitsvalgte i vikarbyrået
- Solidaransvar
- Kollektiv søksmålsrett
- Utmelding av bemanningsforetaksregisteret ved lovbrudd
- Tilsynskompetanse for Arbeidstilsynet
- Drøftingsplikt for innleievirksomhet om bruken av innleie.

Utleidet av dette har Arbeidsdepartementet i sitt høringsnotat foreslått endringer i gjeldende rett aml §§14-9, 14-12.

Men ikke alle tiltakene fra arbeidstakersiden, blir tatt høyde for under dette høringsnotatet.

Viktige tiltak som kollektiv søksmålsrett og ekskludering fra bemanningsforetaksregisteret ved lovbrudd, blir ikke styrket i denne runden.

Dette er følgelig en svakhet ved høringsnotatet, at det ikke er fremlagt lovforslag som omhandler disse tiltakene.

## 1.3 SAFE sine bemerkninger til Arbeidsdepartementets lovforslag:

**Under punkt 3.2.1 ”Opplysningsplikt for innleievirksomhet overfor vikarbyrået”** er det foreslått en suppleringsregel i gjeldende rett med en regel om opplysningsplikt – som er aml. § 14-12 b.

Den foreslåtte ordlyden er:

(1) *Innleier skal gi utleievirksomheten de opplysninger som er nødvendig for at utleievirksomheten skal kunne ivareta kravet om likebehandling i § 14- 12 a.*

SAFE tolker Arbeidsdepartementet dit hen at de søker høringsinstansenes syn på om det er grunnlag for ” å knytte bestemmelser om taushetsplikt og/eller begrensninger i bruken av opplysningene til en slik plikt”

SAFE mener at det ikke er grunnlag for å knytte bestemmelser om taushetsplikt eller begrensninger i bruken av disse opplysningene i en ny § 14-12 b. Det må avklares hvilke begrensninger Arbeidsdepartementet her antyder.

SAFE støtter den foreslåtte ordlyden, men ikke at det skal inntas noen begrensninger i ordlyden som er foreslått.

**Under punkt 3.2.2** ” Opplysningsplikt for vikarbyrået overfor den vikarbyråansatte” fremkommer det en supplerings i gjeldende rett med en ny §14-12 b (2)

Den foreslåtte ordlyden er:

*Utleievirksomheten skal (når arbeidstakeren krever det) gi de opplysninger som er nødvendig for at arbeidstakeren skal kunne vurdere om sine lønns – og arbeidsvilkår er i henhold til kravet om likebehandling i § 14-12 a.*

SAFE er av den klare oppfatning at det vil være av en **svært byrdefull** karakter, dersom arbeidstakeren skal kreve disse opplysningene utlevert fra utleievirksomheten.

SAFE kan kun støtte dette lovforslaget hvis vilkåret ”når arbeidstakeren krever det” blir fjernet.

**Under punkt 3.3** ”Solidaransvar” fremkommer det en supplerings i gjeldende rett med en ny §14-12 b (3)

Den foreslåtte ordlyden er:

*”Virksomheter som leier inn arbeidstakere etter §14-12, hefter på samme måte som en selvskyldnerkausionist for utbetaling av lønn, feriepenger og ev annet vederlag etter §14- 12 a. Arbeidstaker må fremme skriftlig krav ovenfor innleievirksomheten senest innen tre måneder etter lønnens forfallsdato. Forfallstiden for feriepenger reguleres av lov 29. april 1988 nr 21 om ferie.*

*Innleievirksomheten skal betale kravet innen tre uker etter at kravet er kommet frem. Innleievirksomheten kan nekte å dekke kravet dersom arbeidstakeren visste at forutsetningen for arbeidsoppdrag var at lønn mv. helt eller delvis skal dekkes av den solidaransvarlige.”*

SAFE vil at Arbeidsdepartementet skal se på, om innleievirksomhetens adgang til nektelse er formålstjenlig.

**Under punkt 3.5 ”Drøftingsplikt ved bruk av innleid arbeidskraft”** fremkommer det en suppleringsrett gjeldende med en ny §14-12 femte ledd.

Den foreslåtte ordlyden er:

*”Arbeidsgiver skal minst en gang per år drøfte bruken av innleid arbeidskraft etter bestemmelsene i første ledd, herunder praktiseringen av kravet om likebehandling i § 14-12 a, med de tillitsvalgte.”*

SAFE er av den oppfatning at dette blir for lange intervaller for å drøfte bruk av innleid arbeidskraft.

SAFE foreslår at man har månedlige drøftinger på bruk av innleie, i samsvar med Hovedavtalen §9-3.

### **Forslag til ny ordlyd i aml. § 14-12 a**

*Arbeidsgiver skal minst en gang per måned drøfte bruken av innleid arbeidskraft etter bestemmelsene i første ledd, herunder praktiseringen av kravet om likebehandling i §14-12 a, med de tillitsvalgte. Drøftinger skal også finne sted, på anmodning fra de tillitsvalgte. Drøftinger skal da avholdes så snart som mulig, og ikke senere en 8-åtte-dager fra anmodning skjer.*

### **Gjenpart:**

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)

Med vennlig hilsen

**SAFE**

Bjarte Mjåseth  
Organisasjonssekretær

Et rettferdig arbeidsliv

