

Tariffnemnda

e-post : postmottak@ad.dep.no

Referanse: 35563/12086
Ansvarlig advokat/partner: Sigrun Sagedahl, e-post: sigrun.sagedahl@projure.no
Utførende: Sigrun Sagedahl, e-post: sigrun.sagedahl@projure.no
Sted/dato: Stavanger, 16. november 2012

ProJuro Advokatfirma DA

Begjæring om
etterdomstolkrav

MNA – Medlem av
Den Norske Advokatforening

Stavanger:

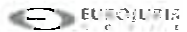
Nedre Holmgate 30, 4000 Stavanger
Postboks 127, 4001 Stavanger
Tlf./faks 51 85 84 00 / 51 85 84 01

Bryne:

Høghuset, 4340 Bryne
Postboks 71, 4349 Bryne
Tlf./faks 51 85 84 44 / 51 85 84 40

Org.nr. NO 904 015 620 MNA
Klientkonto 3201.07.00000
Bankkonto 3201.05.01775

stavanger@projure.no
www.projure.no



HØRINGSUTTALELSE TIL FORSLAG OM FORTSATT ALLMENNGJØRING AV INDUSTRIOVERENSKOMSTEN (VERKSTEDOVERENSKOMSTEN I SKIPS-OG VERFTSINDUSTRIEN)

Det vises til LO sin begjæring om fortsatt allmenngjøring av VO/Industri datert 8.06.2012 samt høringsbrev datert 4. oktober 2012.

På vegne av verftet Westcon Yard AS vil vi inngi følgende uttalelse :

1 Grunnleggende vilkår for allmenngjøring

Et vedtak om fortsatt allmenngjøring av forskriften forutsetter at de alminnelige vilkår for å treffe vedtak om allmenngjøring etter allmenngjøringsloven § 5 foreligger. Det følger av denne bestemmelsen at vedtak kan treffes dersom ”*det er dokumentert at utenlandske arbeidstakere utfører eller kan komme til å utføre arbeid på vilkår som er dårligere enn det som gjelder etter landsomfattende tariffavtale for vedkommende fag eller bransje...*”

Vi er av den oppfatning at det faktagrunnlag som er fremlagt ikke tilfredsstillende dette krav.

- 1.1 Arbeidstilsynets uttalelse om funn ved tilsyn på verft tilsier ikke fortsatt allmenngjøring. Vi viser til at Arbeidstilsynet sier ”vi avdekker **enkelte** brudd på allmenngjøringsforskriftens bestemmelser om lønn” (min uthevning). Altså mottar utsendte ansatte gjennomgående den lønn de har krav på. Enkelt avvik kan selvfølgelig skje i enhver bransje. Verftsbransjen innenfor VO virkeområde er ikke i en situasjon som avviker fra andre virkeområder som ikke er allmenngjort.

1.2 Vikarbyrådirektivet

LO har i sin begjæring om fortsettelse ikke kommentert implementering av vikarbyrådirektivet som fører til at det blir et helt annet regime å forhold seg til fra og med 1. januar 2013, jf endring i arbeidsmiljøloven og den norske tiltakspakken. Disse reglene innebærer at alle innleide sikres ikke bare minstelønn i henhold til VO, men de sikres likebehandling med direkte ansatte for så vidt gjelder alle vesentlige arbeidsvilkår. Den store gruppen av utsendte ansatte fra lavkostland vil således i kraft av dette regelverket være sikret likebehandling med direkte ansatte.

Det faktagrunnlag som LO har fremlagt som grunnlag for begjæring om fortsatt allmenngjøring er naturlig nok opplysninger fra en periode hvor de nye likebehandlingsreglene ikke var trådt i kraft. Det anføres at faktagrunnlag fra perioden forut for 31.12.2012 derfor ikke gir et relevant faktagrunnlag i forhold til eventuell allmenngjøring som skal være gjeldende i tiden etter 1. januar 2013, med det nye regelregimet.

Allmenngjøring vil da bare ha relevans for den gruppe ansatte som faller utenfor virkeområde til de nye likebehandlingsreglene. Det er ikke foretatt noen vurdering eller analyse av situasjonen for disse arbeidstakerne.

- 1.3 Vilkåret for å innføre restriksjoner overfor utsendte ansatte er at det foreligger tvingende allmenne hensyn – et behov for å beskytte de ansatte. Etter implementeringen av vikarbyrådirektivet kan vi ikke se at det lenger foreligger et slikt hensyn i forhold til å allmenngjøre minstelønn, når innleide er sikret likelønn. Under enhver omstendighet er det ikke et proporsjonalt virkemiddel slik den faktiske og rettslige situasjon vil være etter nyttår.

2 Bortetillegg og utgiftsdekning

Når det gjelder spørsmålet om bortetillegg (20%) og krav på utgiftsdekning generelt er i overensstemmelse med EØS-retten så nøyer vi oss med å tiltre de anførsler som er gjort gjeldende av ankende parter i sak LB-2010-60176-2 for Borgarting lagmannsrett og som vil bli behandlet i Høyesterett i januar 2013. Vi legger til grunn at disse anførselene er vel kjent for tariffnemnda.

Vi vil imidlertid særlig peke på at nasjonale regler som innebærer en restriksjon, under enhver omstendighet må være klare og lettfattelige slik at det er enkelt å innrette seg for de som berøres.

Omfattende mediaomtalen, særlig i de siste dager (midten av november 2012), viser at det er stor uklarhet ikke bare om forståelsen av de nye likebehandlingsreglene, men hvordan de to beskyttende regelsettene,

likebehandlingreglene og allmenngjøringsforskriften, virker i forhold til hverandre. Dersom allmenngjøringsforskriften forlenges slik den fremstår i dag er vi av den oppfatning av at kravet om klare og lettfattelige regler ikke er innfridd og at en eventuell forlengelse må alene av den grunn må anses å være i strid med EØS retten.

Etter dagens allmenngjøringsforskrift vil utsendte ansatte ha krav på bortetillegg i tillegg til minstelønn. Det er anført av parter i arbeidslivet at utsendte ansatte som etter nye regler skal motta likelønn (timelønn), også har krav på bortetillegget på 20% i medhold av likelønnsreglene. Vi viser blant annet til Fellesforbundets hefte "*Innleie - en veileder for innleide og tillitsvalgte*", som viser eksempler på at utsendte også alltid har krav på bortetillegg med 20% i selv om vedkommende har samme timelønnsom fast ansatte. Med andre ord skulle en som er utsendt for å jobbe ved Westcon ha krav på samme timelønn som en direkte lokalt ansatt + 20% i bortetillegg. Den direkte ansatte vil imidlertid aldri få disse 20% fordi vedkommende alltid er ansatt lokalt på verftet. Dersom den direkte ansatte utfører arbeid annet sted enn lokalt på verftet – eks. i Bergen – vil vedkommende selvfølgelig ha 20% bortetillegg, det samme vil gjelde for en innleid.

Til tross for det som er sagt i denne veiledningen fra Fellesforbundet, har forbundsleder Arve Bakke i Fellesforbundet hevdet i media at reglene ikke skal tolkes slik og at innleide ikke skal ha mer enn lokalt ansatte. Dette fremgår blant annet på DN.no i artikkel publisert 13.november 2012 hvor han refereres slik :

"Hvis en norsk bedrift leier inn en person skal vedkommende ha samme vilkår som fast ansatte, verken mer eller mindre. Polakker som Bergen Group Rosenberg leier inn skal ha det de har på Rosenberg. 20 prosent og reise har ingenting med det å gjøre

Vi viser også til avisartikkel i DN i dag 16. november, hvor det igjen refereres til at Arve Bakke mener ta innleide ikke skal ha mer enn lokalt ansatte.

Administrerende direktør Stein Lier-Hansen i Norsk Industri har på sin side med styrke hevdet at implementering av vikarbyrådirektivet sammen med tariffavtaler og dagens allmenngjøringsforskrifter medfører at innleide både skal ha samme timelønn som direkte ansatte **pluss** 20% bortetillegg samt reise, kost og losji. Det vises til samme artikkel i DN i dag 16. november hvor Lier-Hansen er sitert på dette og på at konsekvensene av regelverket er at bedriftene får en merkostnad i hundremillionerklassen.

Også andre verft/bedrifter har forstått reglene slik Lier-Hansen gir uttrykk for.

Bilag 1: Artikkel i DN.no publisert 13.11.2012

Bilag 2: Avisartikkel i DN datert 15.11.2012

Bilag 3: Avisartikkel i DN datert 16.11.2012

I sistnevnte artikkel er statsminister Jens Stoltenberg sitert :

"Det foregår en debatt om hvordan direktivet skal tolkes. Jeg ser at Fellesforbundet er fullstendig uenig i arbeidsgivernes tolkning av direktivet. Hele hensikten med direktivet er å sikre at de har samme lønns- og arbeidsvilkår som direkte ansatte. Ikke at de skal ha høyere, sier Stoltenberg.

- Jeg er trygg på at vi finner måter å praktisere det på som ikke gir utilsiktede effekter."

Vi vil derfor understreke :

Dersom allmenngjøringsforskriften mot formodning blir forlenget, og forlengelsen også omfatter bortetillegg og utgifter til reise, kost og losji, så er det derfor et **absolutt behov for å klargjøre forholdet til de nye likebehandlingsreglene**. I dagens allmenngjøringsforskrift følger det av § 9 at forskriften ikke kommer til anvendelse dersom arbeidstaker "samlet sett" er omfattet av gunstigere lønns- og arbeidsvilkår.

Det bør i denne sammenheng presiseres at en innleid ansatt må velge hvilket "beskyttelsessett" vedkommende vil gjøre gjeldende og følge dette fullt ut. Dersom man skal ha likelønn etter arbeidsmiljøloven og dette fører til lønnsnivå som samlet sett gir høyere timelønn enn minstelønn + 20% tillegget så kan man ikke i tillegg kreve 20% etter allmenngjøringsforskriften. Den samme metodikk må gjelde i forhold til utgiftsdekning, altså dersom likelønn innebærer samme nivå som minstelønn+20% + utgiftsdekning så utløses ikke noe krav etter allmenngjøringsforskriften. Vi er av den oppfatning at dette allerede er slik forskriftens § 9 må tolkes, men mediaomtalen viser at det er et skrikende behov for klargjøring.

Det ville lede til et klart urimelig resultat, og åpenbart i strid med intensjonen dersom utsendte arbeidstakere (innleide) skal "shoppe" det beste elementet fra to ulike beskyttelsessett.

For så vidt gjelder utgiftselementet, er argumentet enda sterkere siden krav om utgiftsdekning til utsendte kun kan dersom vilkår for å påberope seg ordre public prinsippet foreligger jf. EFTA domstolens avgjørelse av 23. januar 2012. Ifølge EF-domstolens dom, Kommisjonen – Luxembourg (2008) premiss 29, så er vilkåret for dette prinsippet at en bestemmelse må være så avgjørende for opprettholdelse av medlemsstatens politiske, sosiale og økonomiske organisasjon, at de kreves overholdt av enhver person, som befinner seg på en medlemsstats nasjonale område. Vi viser i denne sammenheng til at direkte ansatte, inntatt på arbeidsstedet, ikke har krav på utgiftsdekning dersom de velger å bo et annet sted enn arbeidsstedet, og at dette heller ikke er praksis i bransjen eller tariffavtaler. Vi viser også til at Borgarting lagmannsrett datert 8. mai 12 (verftssaken) på s. 25, blant annet har vist til at minstelønnen undergraves dersom arbeidstakeren selv må dekke utgifter og at forskjellene øker vesentlig mellom utsendte og norske arbeidstakere. Dersom den ansatte mottar lønn i henhold til likelønnsreglene og disse **samlet** sett gir tilsvarende eller bedre kompensasjon enn lønn og utgiftsdekning etter allmenngjøringsforskriften, så vil dette argumentet ikke

lenger være bærende. Tvert i mot får man en situasjon hvor innleide (utsendte) får høyere kompensasjon enn norske ansatte. Dette er i sterkt strid med det ønskede mål og en presisering er derfor eventuelt helt avgjørende.

Med vennlig hilsen

ProJure Advokatfirma DA



Sigrun Sagedahl

Sigrun Sagedahl

Advokat (H) MNA

Avviser polakktillegg

Arbeidsgiverne tar feil når de sier de må betale mer for innleide polakker enn for lokalt ansatte, ifølge forbundsleder Arve Bakke i Fellesforbundet.

[DN.no](#)

Publisert: 13.11.2012 - 07:23 Oppdatert: 13.11.2012 - 07:23

- **Anbefal** 16
- **Share**
- **Twæet** 0

Striden om EUs vikarbyrådirektiv tar nå enda en ny vending. LO-forbundet Fellesforbundet mener arbeidsgiverne tar for hardt i når de regner på hvor mye lønn innleide arbeidstakere har krav på som følge av det omstridte vikarbyrådirektivet, skriver Dagens Næringsliv.

Lørdag skrev DN om Bergen Group som regner med at selskapet som følge av vikarbyrådirektivet må betale vesentlig mer for innleide polakker enn for lokalt ansatte verftsarbeidere. Men her blander arbeidsgiverne kortene, mener Fellesforbundets leder, Arve Bakke.

Les også: [Polakker blir dyrere enn nordmenn fra nyttår](#)

Les også



Polakker blir dyrere enn nordmenn fra nyttår

10.11.2012 - 08:37

- Innføring av vikarbyrådirektivet vil føre til at tilreisende innleide arbeidstakere vil få langt høyere lønn enn egne, fast ansatte, sier administrerende direktør Kristin Færøvik i Bergen Group Rosenberg

Avviser bortetillegg

- Innleide er ikke utestasjonert. Hvis en norsk bedrift leier inn en person skal vedkommende ha samme vilkår som fast ansatte, hverken mer eller mindre. Polakker som Bergen Group Rosenberg leier inn skal ha det de har på Rosenberg. 20 prosent og reise har ingenting med det å gjøre, sier Bakke.

Men hvis Rosenberg sender polakken ut på en plattform, skal han ha det samme som Rosenbergs folk skal ha på plattformen, sier Bakke.

2



Har sovet i timen

NÆRINGS LIV

NHO har ikke fulgt med i timen, ifølge advokat Torbjørn Amundsen i KPMG, som i to år har advart arbeidsgivere om at vikarbyrådirektivet vil gi kostnadssmell.

ANNE KARIHAUG
OSLO

On knappe syv uker blir EUs omstridte vikarbyrådirektiv gjeldende norsk lov. Klokken 11 i formiddag stiller administrerende direktør Stein Lier-Hansen i NHO-foreningen Norsk Industri hos arbeidsminister Anniken Huitfeldt (Ap) med et klart mål. Han vil ha ministere til å utsette implementeringen av direktivet.

Bakgrunnen er at Lier-Hansens medlemsbedrifter ser for seg en kostnadssmell når direktivet trer i kraft uten unntak og de må gi innleide arbeidstagerne fra for

eksempel Polen samme lønns- og arbeidsbetingelser som bedriftens egne ansatte.

« Dette burde han ha tenkt på mye før, mener partner Torbjørn Amundsen i advokatfirmaet KPMG Law.

– Norsk Industri har sovet i timen, sier Amundsen.

Høsten 2010, da regjeringen sendte vikarbyrådirektivet på høring, advarte Amundsen om kostnadssmellen.

– Jeg hylte og skrek om julegave til polakker og at direktivet ville utgjøre et stort problem for industrien. Jeg har holdt mellom 40 og 50 foredrag for næringslivet om regelverk knyttet til bruk av utenlandsk arbeidskraft hvor jeg har tatt opp hvilket enormt problem dette ville bli, sier Amundsen, som forteller at NHO-folk har reagert med å bagatellisere utfordringene.

Advart kraftig

Freim til for få uker siden var arbeidsgiversiden i norsk arbeidsliv, med NHO i spissen, varme forsvarene av vikarbyrådi-

VIKARBYRÅDIREKTIVET

• Ventatt av EU i 2008 og innlemmes i norsk lovgivning fra januar 2013.

• Direktivet har to hovedformål: 1. Anerkjennelse bemanningsbyråer som arbeidsgivere.

2. Gi bedre beskyttelse til arbeidstagerne som leies ut. Et likebehandlingsprinsipp skal sikre at en innleid arbeidstager skal ha samme lønns- og arbeidsvilkår som den som er ansatt i bedriften.

• EU har åpnet for å gjøre unntak fra

likebehandlingsprinsippet i tilfeller der den innleide arbeidstageren er fast ansatt i vikarbyrået eller hvis vikarbyrået har egen tariffavtale.

• NHO og andre arbeidsgiverorganisasjoner har støttet direktivet, men krever at Norge implementerer unntakene.

• I deler av fagbevegelsen er det frykt for at anerkjennelsen av vikarbyråer vil føre til økt bruk av innleid arbeidskraft.

« Jeg hylte og skrek om julegave til polakker og at direktivet ville utgjøre et stort problem for industrien

Torbjørn Amundsen, partner i advokatfirmaet KPMG

rektivet Norsk Industri, som er NHOs største landsforening, er fortsatt tilhenger av direktivet, men har de siste dagene advart kraftig i DN mot at regjeringen implementerer direktivet uten å ta i bruk unntaksbestemmelsene.

EU har nemlig åpnet for unntak fra likebehandlingsprin-

sippet dersom bemanningsbyrået har tariffavtale eller dersom vikarene har lønn mellom oppdrag.

I sin høringsuttalelse i 2010 la NHO vekt på at regjeringen måtte ta i bruk unntaksbestemmelsene. Men da den rødgrønne regjeringen sendte sitt lovforslag

om direktivet til Stortinget for sommeren, var det uten unntaksbestemmelsene. Det burde NHO ha skjært, mener Amundsen.

– Jeg har sagt hele tiden at det ikke kom til å skje. Det var ingen grunn til å anta at unntaksbestemmelsene skulle tas i bruk med det rådende politiske klimaet, sier Amundsen.

Krevde veto

For mens arbeidsgiversiden i utgangspunktet har vært positiv til vikarbyrådirektivet, har motstanden vært tilsvarende stor i store deler av fagbevegelsen. LO krevde veto mot vikarbyrådirektivet, i frykt for at EU-reglene ville føre til en kraftig økning i bruk av midlertidig ansatte. Samtidig la LO-leder Roar Flåthen frem en rekke krav til hvordan direktivet skulle implementeres dersom regjeringen ikke fulgte opp LOs krav om veto. Ett av kravene var at unntaksbestemmelsene ikke skulle tas i bruk.

anne.karihaug@dn.no

Mener Bakke tar feil

OSLO: Torbjørn Amundsen i KPMG mener forbundsleder Arve Bakke i Fellesforbundet tar feil når han avviser at vikarbyrådirektivet uten unntakene vil gjøre polske arbeidstagere vesentlig dyrere enn norske.

I DN lørdag foralte administrerende direktør Kristin Færøvik i Bergen Group Stavanger at direktivet uten unntakene vil pålegge henne å betale mer til en innleid polsk arbeider enn til en norsk, fordi polakken vil ha krav på et bortetillegg fordi han er såkalt utestasjonert når han bor i Polen og jobber i Norge. I tillegg vil polakken få dekket reise, kost og losji, ifølge Færøvik. Leder i Fellesforbundet, Arve Bakke, mente på sin side at eksempelet ikke henger på greip, og at direk-

tivet kun krever samme lønn til polakken og de lokalt ansatte, hverken mer eller mindre.

Her er det Færøvik som har rett og Bakke som tar feil, ifølge Amundsen, som peker på at det nettopp er dette som vil gi industrien en kostnadsmell.

– Det er ikke riktig som Arve Bakke sier. Hvis en arbeidstager er ansatt i utenlandsk foretak og sendes til Norge, er han utestasjonert, sier Amundsen.

Han gir Bakke rett i at et vikarbyrå lokalisert i Stavanger ikke

trenger å betale bortetillegg, kost og losji til en arbeidstager som er leid ut til en bedrift i Stavanger, selv om vedkommende er bosatt i Polen. Hvis vikarbyrået er polsk, er det et tolkningsspørsmål om arbeidstageren har krav på bortetillegg, ifølge Amundsen.

– Det er imidlertid uansett ikke tvil om at det polske bemanningsforetaket får kostnaden med reise, kost og losji, sier Amundsen, og peker på at dette er kostnader på toppen av time-

lønn

BESTILL
SERVICE PÅ
BEDRIFTEN



De ansatte er bedriftens tannhjul. Når fikk de sist en skvett olje?

Sannsynligvis står det bra til med bedriften din. Likevel vil trolig litt olje i form av inspirerende påfyll gjøre arbeidsdagen enda mer effektiv og lystbetont. Ofte blomstrer kreativiteten bedre utenfor kontorets fire vegger. Hos Thon Hotels er moderne fasiliteter og gode matopplevelser med på å legge forholdene til rette for bedrifter som ønsker å tenke nytt. Uansett om du ønsker å holde et arrangement i byen eller tett på naturen, har Thon Hotels et bredt utvalg av muligheter over hele landet. Og vi skreddersyr selvsagt et arrangement etter dine ønsker.

Det skulle bare mangle!

Bestill kurs og konferanse på thonhotels.no eller ring 815 52 400.



ADVARTE. Jeg har holdt mellom 40 og 50 foredrag for trossingulivet om regelverk knyttet til bruk av utenlandsk arbeidskraft hver jeg har tatt opp hvilket enormt problem dette vil bli, sier Partner Torbjørn Amundsen i KPMG, som advarte mot vikarbyrådirektivet for flere år siden. Foto: Silje Eide

Vi har ikke sovet

GOL: Direktør for arbeidslivspolitik i NHO, Svein Oppegaard, avviser blankt at NHO har vært ser med å oppdage konsekvensene av EUs vikarbyrådirektiv.

– Vi har ikke sovet i timen. Det er bare tø, sier Oppegaard. Han viser til at NHO i sin høringsuttalelse var veldig opptatt av at regjeringen skulle bruke unntaksmulighetene som ligger i direktivet.

Videre forteller Oppegaard at han i forbindelse med behandlingen i sommer var i Stortingets komiteen og argumenterte for det samme.

Saratlig bad han om at ikrafttredelsen av direktivet utsettes til sommeren. En grunn til utsettelse er ifølge Oppegaard, at det er usikkerhet om hvordan direktivet skal tolkes når det gjelder



TOLKNING. – Jeg er trygg på at vi finner måter å praktisere det på som ikke gir utilsiktede effekter, sier statsminister Jens Stoltenberg (til høyre) om EUs vikarbyrådirektiv. Tidligere denne uken deltok han på LO Statspartikonferanse på Gol sammen med blant andre Rolf Flåtten. Foto: Eileen Hansen Best

Vil hindre at polakker får høyere lønninger

ARBEIDSLIV

Statsminister Jens Stoltenberg (Ap) vil praktisere reglene slik at ikke polakker får rett på høyere lønn enn lokalt ansatte i Norge. Isåfall må han endre reglene raskt, ifølge Stein Lier-Hansen i Norsk Industri.

ANNE KARI HAUG
GOL

Hensikten er jo å gjøre at innleide arbeidskraft får samme lønn som direkte ansatte, hverken høyere eller lavere, sier statsminister Jens Stoltenberg til Dagens Næringsliv.

Debatten om EUs vikarbyrådirektiv har blusset opp igjen etter at administrerende direktør Stein Lier-Hansen i Norsk Industri varslert at mange medlemsbedrifter må betale mer til innleide arbeidstakere fra for eksempel Polen enn de betaler til lokalt ansatte.



VIL HA FORTEANG. Administrerende direktør Stein Lier-Hansen i Norsk Industri.

Igår var Lier-Hansen sammen med flere representanter for verftsindustrien på Vestlandet i møte med arbeidsminister Anniken Huitfeldt for å legge frem sin sak.

– Jeg tror bedriftene fikk frem alvorret. Det dreier seg om merkostnader i hundremiljonerskissens. Hvis dette blir stående må vi legge mer og mer til utlandet, sier Lier-Hansen.

Utilsiktede effekter

Regjeringen vil implementere vikarbyrådirektivet fra nyttår uten de unntakene som EU har åpnet for. For industrin på Vestlandet, der tariffavtalene er allmenngjort, vil konsekvensen være at Norsk Industri, bli at innleide arbeidstakere fra utlandet etter dette vil ha krav på å få dekket reise, kost og losji

VIKARBYRÅDIREKTIVET

et Vedtatt av EU i 2003 og innføres i norsk lovgivning fra januar 2013.

2. Direktivet har to hovedformål:

1. Anerkjennelse bemanningsbyråer som arbeidsgivere.

2. Gi bedre beskyttelse til arbeidstakere som leies ut. Et likebehandlingsprinsipp skal sikre at en innleide arbeidstaker skal ha samme løns- og arbeidsvilkår som dem som er ansatt i bedriften.

3. EU har åpnet for å gjøre unntak fra

likebehandlingsprinsippet i tilfeller der den innleide arbeidstakeren er fast ansatt i vikarbyrået eller hvis vikarbyrået har egen tariffavtale.

4. NHO og andre arbeidsgiverorganisasjoner har støttet direktivet, men krevder at Norge implementerer unntakene.

5. Leder av fagbevegelsen er det frykt for at anerkjennelsen av vikarbyråer vil føre til økt bruk av innleide arbeidskraft.

samt et atestasjoneringstillegg på 20 prosent på toppen av tariff lønnen som lokalt ansatte får.

Forbundsleder Arve Bakke i Fellesforbundet mener på sin side at Norsk Industri tolker reglene feil, og at innleide arbeidstakere ikke skal ha mer enn lokalt ansatte.

Overfor DN undersøker statsministeren at hensikten med direktivet nettopp er lik lønn.

– Det foregår en debatt om hvordan direktivet skal tolkes. Jeg ser at Fellesforbundet er

fullstendig uenig i arbeidsgivernes tolkning av direktivet. Hele hensikten med direktivet er å sikre at de har samme løns- og arbeidsvilkår som direkte ansatte. Ikke at de skal ha høyere, sier Stoltenberg.

– Jeg er trygg på at vi finner måter å praktisere det på som ikke gir utilsiktede effekter. Hensikten er jo å gjøre at innleide arbeidskraft får samme lønn som direkte ansatte, hverken høyere eller lavere, sier han.

Men i så fall må statsministeren endre reglene, mener Lier-Hansen.

– Da må han gjøre noe. Da må han få ut fingeren og innføre samme unntaksbestemmelser som Finland, sier Lier-Hansen.

Vil ha unntak

Han avviser at dette er et tolkningspørsmål.

Norsk Industri-lederen peker på at tariffavtalene i verftsindustrien på Vestlandet er allmenngjort. Det innebærer at innleide arbeidstakere allerede i dag har krav på tariffavtalens minstelønn samt dekket reise, kost og losji og et bortetillegg på 20 prosent. Når vikarbyrådirektivet trer i kraft vil minstelønn ikke lenger være tilstrekkelig, og bedriftene vil isteden være pålagt å betale samme lønnsnivå til innleide som til bedriftens egne ansatte. Allmenngjøringen vil imidlertid fortsatt ligge der og sørge for at innleide har krav på bortetillegget på 20 prosent, samt reise, kost og losji, ifølge Lier-Hansen.

– Sånn kortene er lagt vil dette føre til at innleide arbeidskraft blir dyrere. Det er det ingen vil om, sier Lier-Hansen.

anne.haug@dn.no