

Arbeidsdepartementet  
Postboks 8019 Dep  
0030 Oslo

Deres ref 200900242-/AVDH

Vår ref 207.14/IMC

Dato 8.12.2010

## **Høring - Vikarbyrådirektivet**

Akademikerne viser til høringsbrev av 9. september.

### **Innledning**

Akademikerne deler i all hovedsak departementets vurderinger. Vikarbyråene har en viktig rolle ved å tilby fleksibilitet i arbeidslivet, samtidig er det avgjørende at bruken av slike byråer ikke undergraver prinsippet om at fast ansettelse skal være den dominerende ansettelsesformen i norsk arbeidsliv. Akademikerne tar som utgangspunkt at implementering av vikarbyrådirektivet ikke medfører at man må endre dagens bestemmelser i arbeidsmiljøloven hvor fast ansettelse er hovedregelen.

### **Vurderinger rundt oppsigelses- og avskjedssituasjoner**

Akademikerne ber departementet være særlig oppmerksom på ansvarsfordelingen mellom innleier og utleier i forhold til oppsigelses- og avskjedssituasjoner. Selv om arbeidstaker kan ansvarliggjøre innleier i forhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser om oppsigelse og avskjed, har ikke arbeidstaker et like godt vern i forhold til utleier/vikarbyrået.

Saklighetsvurderingen for oppsigelse fra utleier, behøver ikke omfatte de konkrete forhold som lå til grunn for at arbeidstaker ikke fikk fortsette hos innleier. Problemstillingen i den sammenheng dreier seg om hvorvidt det er mulig å selge inn arbeidstaker til andre aktører. Det vil være vanskelig for arbeidstageren å overprøve vikarbyråets vurdering. Slik sett blir det lettere å si opp en arbeidstaker fra den faste arbeidskontrakten.

I forlengelsen av ovennevnte kan det være grunn til å påpeke problemstillingen med at det i flere større konsern finnes nærmest bedriftsinterne vikarbyråer – dvs. vikarbyråer/bemanningsfirmaer som bare eller i all hovedsak leier ut arbeidskraft innen konsernet. Det er vanskelig å gi særregler for disse selskapene, men vi ser at en slik ordning fort kan oppleves som et samarbeid innad i konsernet om å omgå prøvetidsreglene og til dels også det gode oppsigelsesvernet arbeidstaker har i medhold av arbeidsmiljøloven.

Våre videre innspill er knyttet til ulike avsnitt i kapittel seks.

### **6.1. Innledning**

Stillingsvernet og topartsrelasjonen mellom arbeidsgiver og arbeidstager er sentrale elementer i norsk arbeidsliv. Akademikerne støtter departementet i sine vurderinger av utfordringene med en mer utstrakt bruk av vikarbyråer. Særlig i forhold til oppsigelsesreglene er utstrakt bruk av vikarbyråer en stor utfordring.

### 6.3. Likebehandling

Likebehandlingsprinsippet er et viktig prinsipp og Akademikerne støtter i hovedsak departementets vurderinger.

Vi mener det virker hensiktsmessig å innplassere likebehandlingsprinsippet i arbeidsmiljølovens § 14-12.

I notatet foreslår departementet at arbeidstidens *plassering*, og ikke bare arbeidstidens lengde, må omfattes av likebehandlingsbegrepet. Akademikerne støtter dette prinsippet og departementets argumentasjon på dette punktet.

Et sentralt spørsmål i likebehandlingsprinsippet er hvordan man skal forholde seg til lønnsbegrepet. Hva omfattes av lønnsbegrepet og hva omfattes ikke av lønnsbegrepet. Akademikerne støtter departementets syn i at lønn omfatter mer enn grunnlønn og at det er naturlig å ta utgangspunkt i aktuelle tariffavtaler når man skal vurdere hva som faller inn under lønnsbegrepet.

Akademikerne støtter departementets vurdering i at pensjon holdes utenfor lønnsbegrepet i grunnlaget for likebehandling.

Akademikerne mener Arbeidstilsynet bør tillegges tilsynsmyndighet ift. praktisering av likebehandlingsprinsippet, jf. siste avsnitt i pkt. 6.3.3.

### 6.4. Unntak fra likebehandlingsprinsippet

Akademikerne støtter departementets vurderinger i avsnitt 6.4.1., det bør ikke gis unntaksadgang fra likebehandlingsprinsippet for fast ansatte i vikarbyråer selv om de er garantert lønn mellom oppdrag.

Akademikerne støtter departementets forslag om at det kan gjøres unntak fra likebehandlingsprinsippet ved inngåelse av tariffavtale.

Eventuelle avtaler om unntak fra likebehandlingsprinsippet må inngås mellom arbeidslivets parter. Akademikerne mener riktig nivå for slike avtaler er mellom landsomfattende arbeidstagerorganisasjoner og arbeidsgiver/arbeidsgiverforening.

### 6.7. Informasjon til arbeidstagernes representanter

Departementet henviser til informasjonen i kapittel 8 i aml, dette gjelder kun i virksomheter som jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstakere. Akademikerne mener primært informasjonsplikten må gjelde i alle virksomheter, også de med mindre enn 50 ansatte. Gitt dagens regler mener vi at informasjonsplikten på dette området bør hjemles i aml § 14-12 a).

### 6.8 Tvisteløsning

Akademikerne oppfatter dette avsnittet som noe uklart. Akademikerne støtter departementet i deres vurdering om at evt. sanksjoner må være *effektive, forholdsmessige og avskrekkende*. På prinsipielt grunnlag kan vi ikke se at det skulle være noe til hinder for at Arbeidstilsynet fikk tildelt en håndhevningsmyndighet ved brudd på aml § 14-12 eller andre kontraktsrettslige bestemmelser. Dette ville forenklet mulighetene for den som mener seg utsatt for evt brudd på reglene. Det å følge opp en sak på privatrettslig grunnlag vil etter vårt syn i mange tilfeller ikke virke avskrekkende, og heller ikke effektivt, da de fleste arbeidstakere vil vurdere en privatrettslig forfølgning som krevende og kostbar, både mht tid og økonomi.

Som forslag til en alternativ løsning, foreslår Akademikerne at det åpnes for at tvister på bakgrunn av disse bestemmelsene kan bringes inn for nemnd som skissert i Arbeidsmiljøloven § 17-2.

Med vennlig hilsen  
Akademikerne

Ivar Munch Clausen  
Rådgiver