

Arbeidsdepartementet
Postboks 8019 Dep.
0030 Oslo

Oslo 10. desember 2010

Vikarbyrådirektivet – høringsnotat fra Arbeidsdepartementet

Det vises til departementets høringsbrev av 10. september 2010 med tilhørende høringsnotat.

Oslo Bygningsarbeiderforening er en avdeling av Fellesforbundet. En stor del av medlemmene våre arbeider i bemanningsforetak, og vi er opptatt av at vikarbyrådirektivet, i tilfelle det blir inntatt i EØS-avtalen, blir gjennomført på en måte som gir de som arbeider i bemanningsforetakene en bedre hverdag.

Vi går ikke inn på høringsnotatet i sin helhet. Vi viser her til LOs høringsuttalelse, som vi i all hovedsak er enig i. Vi skal her bare ta opp tre spørsmål. Det første gjelder følgene av at direktivet inntas i EØS-avtalen, mens det andre og tredje gjelder gjennomføringa av direktivet i det tilfellet at det inntas i EØS-avtalen.

1.

Arbeidslivet vårt er bygd på at arbeidstakere skal ansettes fast. Faste ansettelser skal være hovedregelen. Lov- og avtaleverket bygger på denne forutsetningen. Adgangen til å ansette midlertidig er begrensa, og adgangen til å leie inn fra bemanningsforetak er begrensa tilsvarende.

Departementet mener at vi kan beholde de begrensingene vi i dag har i adgangen til innleie fra bemanningsforetak. Hensikten med at vi har begrenset adgangen til innleie fra bemanningsforetak er å unngå at begrensingene i adgangen til midlertidig ansettelse fører til en vridning over til innleie, sånn at målet om at arbeidstakere i størst mulig grad skal ansettes fast omgås. Derfor er også vilkårene for innleie fra bemanningsforetak de samme som vilkårene for midlertidig ansettelse. Begrensningene i adgangen til innleie er begrunna i et hensyn til at innleie ikke skal brukes til å omgå forbudet mot midlertidige

ansettelser, og med det i et hensyn til å hindre misbruk og dermed også et hensyn til å sikre et velfungerende arbeidsmarked.

Dette utgangspunktet gir anledning til to spørsmål. Det første er hvorvidt denne begrensinga har virket etter hensikten. Det andre er om denne holdninga er forenlig med holdninga i vikarbyrådirektivet.

Hva det første spørsmålet angår, tyder våre erfaringer på at svaret er nei. På midten av nittitallet ble det, som følge av at adgangen til å ansette midlertidig ble strammet inn, i stor grad slutt på prosjektansettelser i byggenæringa. Før det var midlertidig ansettelse vanlig. Et stort mindretall av de som arbeidet på byggeplassene var prosjektansatte. I dag er dette blitt vanlig igjen. Men nå er ikke de prosjektansatte arbeiderne ansatt hos hovedentreprenøren eller underentreprenøren. De er ansatt i et bemanningsforetak som er innleid av hovedentreprenøren eller underentreprenøren.

Som det påpekes i høringsnotatet, er midlertidig ansettelse den dominerende ansettelsesformen i bemanningsforetakene. En form er såkalt *fast ansettelse uten lønn mellom oppdrag*. Dette er ikke *fast ansettelse* sånn som vi vanligvis oppfatter det. Det er en form for *prosjektansettelse*, som er en form for midlertidig ansettelse. I slike avtaler får stillingsvernet liten betydning. Selv om det gis vanlig oppsigelse med vanlig fratredelsesdato, så medfører det verken noen plikt til å holde arbeidstakeren med arbeid eller noen plikt til å betale lønn i oppsigelsestida. Et bemanningsforetak kan avslutte arbeidsforholdet rett og slett med å unnlate å gi arbeidstakeren oppdrag. Det bemanningsforetaket i Norge som er størst på å betjene byggenæringen med utleid arbeidskraft har inntatt en bestemmelse i arbeidsavtalene sine om at "har det ikke vært kontakt mellom arbeidstaker og bemanningsselskapet i 6 måneder etter siste oppdrag, anses arbeidsforholdet som opphørt". En annen form er ansettelsesavtaler som bare gjelder for arbeidsoppdraget, og der det ifølge arbeidsavtalen uttrykkelig ikke fins noe arbeidsforhold mellom arbeidstakeren og arbeidsgiveren mellom oppdragene. Dette er ansettelsesformer som er i bruk i organiserte bemanningsforetak tilsluttet NHO.

Det er etter vår mening vanligvis ingenting ved arbeidets karakter som tilsier at det er lovlig adgang til slike ansettelsesformer. Utleien er ikke begrensa til å ta kortvarige og uforutsigbare topper. Den er heller ikke tidsbegrensa, selv om det enkelte utleieoppdraget er det. Bruk av innleid arbeidskraft framstår mer og mer som en fast og vedvarende del av den normale driften til mange produksjonsbedrifter. Det er en måte de holder seg med arbeidskraft på, og da særlig utenlandsk arbeidskraft.

Utleie fra bemanningsforetak framstår med det mer og mer som en omgåelse av hovedregelen om at arbeidstakere skal ansettes fast. Vi savner en drøfting av dette i

departementets notat, og vi ber om at dette foretas i det videre arbeidet med en eventuell gjennomføring av direktivet.

Hva det andre spørsmålet angår, så har vi merket oss at vikarbyrådirektivet, riktig nok indirekte, legger til grunn at ansettelse uten lønn mellom oppdrag er hovedregelen, og at ansettelse med lønn mellom oppdrag er unntaket hva angår ansettelse i bemanningsforetak. Dette er en annen holdning enn den som ligger til grunn for vår lovgivning på området. Den er som nevnt at arbeidstaker skal anses fast. Fast ansettelse er at du for en ubestemt tidsperiode står til rådighet for en arbeidsgiver i ei daglig, ukentlig eller på annen måte avgrensa arbeidstid. I denne arbeidstida har du arbeidsplikt, og arbeidsgiver har lønnsplikt. Dette kan etter vår mening ikke være annerledes om en er ansatt i et bemanningsforetak.

Vi ber om at departementet for det første vurderer hvorvidt den norske holdninga er forenlig med direktivets holdning, og for det andre om direktivet vil være til hinder for å arbeide for at de som arbeider i bemanningsforetakene skal bli omfattet av det samme stillingsvernet som er vanlig i resten av arbeidslivet. Utfallet av ei sånn vurdering vil etter vår mening måtte tillegges stor vekt når en skal vurdere hvorvidt direktivet skal innlemmes i EØS-avtalen.

2.

Som departementet peker på vil innføringen av likebehandlingsprinsippet ikke i seg selv føre til at jobbtryggheten til de som arbeider i bemanningsforetakene blir forbedret. Vi mener også at den viktigste diskrimineringa av ansatte i bemanningsforetak gjelder nettopp manglende jobbtrygghet. Virkelig likebehandling må etter vår mening bety at de ansatte i leiefirmaene har samme rett til fast ansettelse og samme stillingsvern som de som arbeider i innleiebedriften, og at de har betalt mellom oppdrag. Vikarbyrådirektivets likebehandlingsprinsipp sikrer ingen av delene.

Det kan likevel få stor betydning for jobbtryggheten til de ansatte i bemanningsforetakene hvordan likebehandlingsprinsippet gjennomføres.

Om likebehandlingsprinsippet gjennomføres uten at noen av unntaksmulighetene i direktivet benyttes, vil konsekvensen antakelig bli at det blir helt slutt på at det betales lønn mellom oppdrag i bemanningsforetakene. I bemanningsforetak som fortsatt betaler ventelønn, vil den lønns- og kostnadsøkninga likebehandling vil medføre bli forsøkt dempet ved at det inngås avtaler om "fast ansettelse uten lønn mellom oppdrag" og lignende. De ansatte i slike bemanningsforetak vil med det være verre stilt enn det de var før.

På den andre sida vil en unntaksmulighet for bemanningsforetak som betaler ventelønn kunne føre til økt bruk av ventelønn i bemanningsforetakene, for å unngå å likebehandle egne arbeidstakere med de ansatte i innleiebedriften.

Men som departementet peker på kan ventelønna settes så lavt at arbeidstakerne uansett vil være dårligere stilt. Det er vi enig i. At arbeidstakerne har lønn mellom oppdrag bør derfor ikke aleine være nok til at de kan unntas fra likebehandlingsprinsippet.

Departementet går inn for at landsomfattende arbeidstakerorganisasjon kan inngå tariffavtale om unntak fra likebehandlingsprinsippet. Det er vi enig i. Men det bør ikke være mulig å unnta fra likebehandlingsprinsippet ved tariffavtale med mindre de arbeidstakerne det gjelder har lønn mellom oppdrag.

Begge vilkår må etter vår mening være oppfylt samtidig: unntak fra likebehandlingsprinsippet kan bare avtales ved tariffavtale som inngås av en landsomfattende arbeidstakerorganisasjon og for arbeidstakere som har lønn mellom oppdrag.

Det kan oppnås ved at unntaksmuligheten forbeholdes arbeidstakerorganisasjon med innstillingsrett. Det forutsettes at ingen slik organisasjon vil inngå en tariffavtale om unntak fra likebehandlingsprinsippet med mindre arbeidstakerne er sikret ventelønn. Tariffavtalen vil i tilfelle også sikre at ventelønna ikke blir satt for lavt.

Eller det kan oppnås ved at departementets forslag presiseres dit hen at "landsomfattende arbeidstakerorganisasjon kan inngå tariffavtale med en arbeidsgiver eller en arbeidsgiverforening om unntak [fra likebehandlingsprinsippet], såfremt den generelle beskyttelse av arbeidstakere som leies inn fra virksomhet som har til formål å drive utleie respekteres, og arbeidstakerne har lønn mellom oppdrag."

Departementets høringsnotat etterlater ellers en uklarhet om hvorvidt det her siktes til tariffavtale som gjelder i innleievirksomheten, tariffavtale som gjelder i utleievirksomheten eller begge deler. Det må her være klart at det siktes til tariffavtale som gjelder i *utleievirksomheten*. Det må etter vår mening ikke åpnes for unntak fra likebehandlingsprinsippet ved tariffavtale i innleiebedriften.

Det må videre være klart at det ikke er noen automatikk i at et bemanningsforetak som er bundet av en tariffavtale med en landsomfattende arbeidstakerorganisasjon, *har* unntak fra likebehandlingsprinsippet. Det må inngås tariffavtale *om* det. Det må altså *følge av tariffavtalen* at det er sånn. Det åpner for at vi *ved inngåelsen av tariffavtalen* ikke åpner for noe unntak fra likebehandlingsprinsippet, med mindre det er klart at de det gjøres unntak for har ei akseptabel ventelønn mellom oppdrag.

Likebehandling av ansatte i bemanningsforetak med de ansatte i innleievirksomheten vil i praksis bety bedre lønnsforhold for innleide arbeidstakere. For øvrig mener vi at likebehandlingsprinsippet slik det er definert i direktivet ikke er det beste. Det beste er at de ansatte i bemanningsforetakene får sine lønns- og arbeidsvilkår regulert av landsomfattende tariffavtaler som gjelder i bemanningsforetaket, og for øvrig gjennom lokale avtaler som er framforhandlet mellom arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i bemanningsforetaket.

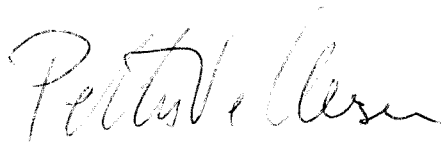
3.

Mange produksjonsbedrifter i byggenæringa har ikke tariffavtale. I slike virksomheter er det også vanlig at det verken fins lokale lønnsavtaler eller regulativer. Lønna fastsettes i individuelle arbeidsavtaler. Det kan hevdes at slike virksomheter heller ikke har lovlig anledning til å leie inn fra bemanningsforetak. Til det er å si at det foregår en utstrakt utleie fra bemanningsforetak til virksomheter som ikke er bundet av tariffavtale, fullstendig frikoblet fra regelverket for innleie fra bemanningsforetak. Dessuten er det lovlig adgang til innleie i samme utstrekning som det er adgang til å ansette midlertidig.

Hva om det verken fins tariffavtale eller lokal lønnsavtale i innleiebedriften? Og hva om en produksjonsbedrift som vil holde prisen på innleid arbeidskraft nede, sørger for å ha et ekstra kontaktledd mellom seg og utleiebedriften, rett og slett for å unngå at innleide arbeidstakere har samme lønn som dens egne arbeidere? Om vi ikke har svar på det, vil gjennomføringa av likebehandlingsprinsippet kunne føre til nok en ny forskjellsbehandling, mellom leiearbeidere som er innleid til bedrifter med tariffavtale og leiearbeidere som ikke er det.

Vi ber om at dette vurderes under det videre arbeidet. For øvrig slutter vi oss til LOs forslag på dette punktet.

Med vennlig hilsen



Petter Vellesen

Fellesforbundet avdeling 603 Oslo Bygningsarbeiderforening