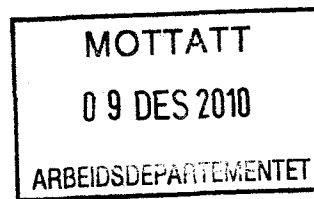




Finansnæringens  
Arbeidsgiverforening



Utg.jnr. 1000170  
Oslo, 8. desember 2010

Det Kongelige Arbeidsdepartement  
Postboks 8019 Dep  
0030 Oslo

Deres ref. 200900242-/AVDH

### **HØRING – VIKARBYRÅDIREKTIVET.**

Vi viser til departementets brev av 10.9.2010 med vedlagte høringsnotat, og avgir med dette høringsuttalelse fra Finansnæringens Arbeidsgiverforening (FA).

Innledningsvis i høringsnotatet bes det om høringsinstansenes vurdering av hvilke konsekvenser en implementering av direktivet vil medføre, og på dette grunnlag vil departementet ta stilling til innlemmelse av direktivet i EØS- avtalen. Vi oppfatter dette som om Norge har en viss frihet til å velge om direktivet skal implementeres eller ikke. Av grunner som det vil bli redegjort for i det følgende er det vårt syn at man om mulig bør unnlate å innlemme direktivet i EØS- avtalen. Vi mener implementering av direktivet vil ha negative konsekvenser for norsk næringsliv.

#### **Lite omfang.**

Hvordan man ser på utleie av arbeidskraft vil være helt avhengig av øynene som ser. Fagbevegelsen ønsker minst mulig utleie, mens næringslivet på sin side anser det som nødvendig fleksibilitet. Det er et faktum at vikarbyråaktiviteten i Norge har et relativt beskjedent omfang. Ifølge høringsnotatet utgjør utleide arbeidstakere bare cirka 1,6 prosent av lønnstakerne, og aktiviteten i bransjen har i den senere tid falt kraftig på grunn av endrede konjunkturer. Dette beskjedne omfang tilsier at det ikke er noe stort behov for lovfesting av likebehandlingsprinsippet.

#### **Ulik lønn.**

Econ-rapporten som er omtalt bl.a. på s. 9 flg. i høringsnotatet inneholder mange interessante analyser, men mangler svar på hvordan lønnsnivået er for vikaransatte sammenliknet med bedriftens egne ansatte. At et flertall på spørsmål svarer at de opplever å ha lavere lønn enn sammenliknbare ansatte hos innleier, er ikke overraskende. Men dette burde vært bedre undersøkt enn bare ved spørsmål til den enkelte innleide. Innleide er i de

fleste tilfellene i bedriftene i relativt kort tid, og spørsmålet er om de sammenligner sin lønn med fast ansatte som har vært i bedriften i mange år. Dette blir i så fall feil. Dette er et så sentralt spørsmål at det burde vært utredet ytterligere, også for å få frem nivåforskjellene.

#### **Konkurransen om arbeidskraft.**

Et likelønnsprinsipp vil føre til varierende lønnsnivå for den enkelte avhengig av hvilken bransje og bedrift den enkelte arbeider i til enhver tid. Dette vil også føre til at den ansattes interesse for oppdraget vil bli sterk påvirket av nivået på lønn og andre goder i innleiebedriften. Dette igjen vil kunne føre til at bransjer og bedrifter med moderate betingelser vil kunne få problemer med å få tak i innleid arbeidskraft, og slik sett vil de da oppleve en konkurranseulempe.

#### **Praktiske problemer - ferie.**

Likebehandlingsregelen slik den er foreslått vil på enkelte områder være vanskelig å praktisere. Et slikt område er ferie og feriepenger. Noen bedrifter omfattes av tariffbestemt 5. ferieuke og 12 % feriepenger, mens andre bare har ferielovens ferie på 4 uker og 1 dag samt lovens feriepengesats på 10,4 prosent. Hvilke vilkår skal da den innleide ha når han i løpet av et år arbeider i bedrifter med slike ulike ferierettigheter. Temaet vanskeliggjøres av at feriepenger utbetales en gang i året og at opptjening både av feriefritid og feriepenger skjer på kalenderårsbasis.

#### **Arbeidstidens lengde og plassering.**

Når det gjelder arbeidstid som er et av likebehandlingsområdene, er direktivet ganske klar på at det gjelder arbeidstidens lengde. Hadde det vært meningen også å ta med også arbeidstidens plassering, ville det stått. Når forslaget til lovtekst også tar med arbeidstidens plassering, fremstår det som ganske klart at teksten går lenger enn det direktivet foreskriver. Vi registrerer departementets begrunnelse på s. 28 i høringsnotatet, men er som sagt uenig. Det er et faktum at likebehandlingsområdene ikke er altomfattende når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår. For eksempel holdes stillingsvern og pensjon utenfor. At disse vilkår ikke er omfattet illustrerer at direktivet aksepterer ulikheter innen visse områder. Opplistingen av vilkår i direktivets artikkel 3, nr. 1 litra f er uttømmende. Når lovforslaget også tar med arbeidstidens plassering, fremstår dette som en nasjonal restriksjon på bruken av innleid arbeidskraft. Idet denne restriksjon går lenger enn direktivet foreskriver, mener vi den strider mot forbudet i direktivets artikkel 4, første ledd mot å iverksette tiltak som kompliserer/hindrer bruk av innleid arbeidskraft fra vikarbyrå.

#### **Adgangen til å inngå tariffavtale om unntak.**

I høringsnotatets pkt. 6.4.2 er drøftet ulike nivåer for hvor unntaksadgangen etter direktivets artikkel 5 nr. 3 skal legges. Departementet faller ned på at nivået bør være landsomfattende arbeidstakerorganisasjon på den ene side og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening på den annen. Vi mener dette er et unødvendig høyt nivå. Det er en mangel ved utredningen og de vurderinger som er gjort under dette punkt at man ikke har omtalt den unntaksadgang som allerede ligger i aml. § 14-12, 2. ledd. Ifølge denne regel kan en arbeidsgiver som er bundet av tariffavtale og de tillitsvalgte på bedriften, inngå avtale om tidsbegrenset innleie av arbeidskraft fra vikarbyrå uten å være bundet av de samme restriksjoner som gjelder ved midlertidige ansettelser.

FA mener unntaksadgangen etter direktivets artikkel 5 nr. 3 også bør ligge på dette nivå. Det bør ikke være nødvendig å involvere en fagforening på så høyt nivå som landsomfattende arbeidstakerorganisasjon. Å legge unntaksgangen til bedriften og de tillitsvalgte harmonerer også med den unntaksadgang som allerede ligger i aml. § 14-12, 2. ledd, og slik sett blir det bedre sammenheng i regelsettet.

Når det gjelder ordlyden i 4. ledd i forslaget til ny § 14-12a stusser vi over at unntaksadgangen er knyttet til reglene i femte ledd. Dette må vel være en lapsus og skrivefeil for første ledd. Det finnes ikke noe femte ledd. Forslaget til nye punkter i tjenestemannslovens § 3 A illustrerer feilen. Her omtaler punkt 9 ganske riktig, adgangen til å avtale unntak fra reglene i punkt 6.

### **Sverige og Danmark.**

Det fremgår av høringsnotatet at adgangen til å bruke midlertidige ansettelser og innleid arbeidskraft er videre i våre naboland Sverige og Danmark, enn i Norge. På s. 18 fremgår det at innleie er tillatt i Sverige selv om vilkårene for midlertidig ansettelse ikke er til stede. I Norge ble det for noen år siden vedtatt samme restriksjoner på adgangen til innleie som til egne tidsbegrensede ansettelser. Videre fremgår det på s. 20 at man i Danmark heller ikke har noen begrensninger på anvendelse av innleid arbeidskraft. Når store konsern vurderer hvor de skal legge sine hovedkontorer og hovedaktivitet, er restriksjoner på det arbeidsrettslige område en medvirkende faktor. Det er derfor viktig at Norge ikke vedtar så mye restriktivt regelverk at det blir mer attraktivt å legge funksjoner til de andre nordiske land. FA har gjennom flere år sett klare tendenser til en slik utvikling, og det er viktig at dette forholdet ikke forverres ytterligere.

Ved implementering av direktivet bør norske regler av disse grunner ikke gå lenger enn det som er absolutt nødvendig.

### **Hvorfor Norge om mulig bør la være å innlemme vikarbyrådirektivet i EØS- avtalen.**

Vi gir full støtte til Econs konklusjoner som er gjengitt i høringsnotatets s. 12 om at bemanningsbransjen bidrar til å øke effektiviteten i økonomien ved at virksomheter kan leie inn etter behov og ved sesongtopper etc., og at utleiebyråene administrerer dette på en effektiv måte. De forslåtte reglene vil utvilsomt påføre utleiebyråene økte omkostninger. Dette gjelder både administrativt i forhold til kontakt med innleierne for å oppfylle likebehandlingsprinsippet ved alle oppdrag, og økte utgifter til de ansatte som skal ha like høy lønn etc. som de ansatte i innleiebedriftene. Disse forhold vil utvilsomt medføre at det blir dyrere for virksomhetene å benytte innleid arbeidskraft. Økte omkostninger for norsk næringsliv svekker konkurranseevnen ytterligere slik at landet blir enda mer avhengig av oljeøkonomien.

Ved annen implementering av EU- direktiver på arbeidsmarkedsområdet har man i noen tilfeller overlatt til arbeidslivets parter å etablere avtaler istedenfor å vedta lover. På s. 15 i høringsnotatet opplyses at det i år er etablert avtaler mellom LO og NHO som langt på vei skulle oppfylle kravene i vikarbyrådirektivet. Det samme gjelder tilsvarende avtale mellom Logistikk- og transportindustriens landsforening og Norsk Transportarbeiderforbund.

Med bakgrunn i faren for økte kostnader for næringslivet, at det allerede er etablert tariffavtaler for vikarbyråansatte, og de betenkeligheter vi for øvrig har påpekt i nærværende høringsuttalelse, vil FA prinsipielt fraråde implementering av vikarbyrådirektivet i norsk lovverk hvis dette er traktatmessig mulig.

Med hilsen  
FINANSNÆRINGENS ARBEIDSGIVERFORENING



Nils P. Brahde  
advokat