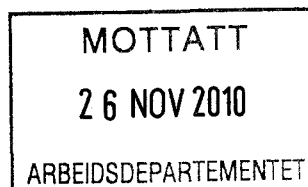


**LO i Sør-Gudbrandsdal**  
Vårsetervegen 10  
2611 Lillehammer



Lillehammer 24.11.10

Arbeidsdepartementet  
Boks 8019, dep  
0030 Oslo

### ***Høringssvar Vikarbyrådirektivet.***

**LO i Sør-Gudbrandsdal mener virkningene av Vikarbyrådirektivet vil være negativt for norsk arbeidsliv. Direktivet bør ikke innføres som norsk lov. Vi krever derfor at Noreg må reservere seg mot dette direktivet.**

Den viktigste årsaken til vårt standpunkt er det som artikkel 4 i direktivet vil medføre, nemlig at det ikke er tillatt med begrensninger i lov- og avtaleverket når det gjelder bruk av vikarer og innleid arbeidskraft. Det er helt tydelig at direktivet ønsker å stimulere til mer bruk av vikarer og innleid arbeidskraft. Dette strider mot det fagbevegelsens har kjempet for i mer enn hundre år, - og ordlyden i Arbeidsmiljølovens (Aml) § 14.9 om at «Arbeidstaker skal ansettes fast». LO i Sør-Gudbrandsdal anser at både Aml § 14.9 og 14.12 kan stå i fare på grunn av Vikarbyrådirektivet. Vi ser at NHO hevder at det bør være nok at arbeidstaker er fast ansatt i et vikarbyrå. Vi er uenig i deres syn på dette og det var heller aldri med i begrunnelsen for å få inn den tidligere nevnte ordlyden i § 14.9. Uavhengig av om § 14.9 vil overleve eller ikke så frykter vi også at § 14.12 ikke vil være i tråd med direktivet.

Vi mener at dette direktivet vil bidra til et mer usikkert arbeidsliv for arbeidstakerne. Det gjør det vanskelig for de utsatte gruppene å bli fast ansatt, noe som også utgjør en fare for at man ikke kan oppnå ett av målene i IA-avtalen nemlig å få flere funksjonshemmede i jobb. Vår erfaring tilsier at det blir stadig vanligere at arbeidsgiver bruker vikarbyråer for å teste ut ansatte i vikariater før de tilbyr dem fast ansettelse.

Vi frykter at Vikarbyrådirektivet vil forsterke denne tendensen til å teste nyansatte langt utover vanlig prøvetid. Med vikarbyrådirektivet vil man kunne misbruke reglene om prøvetid og oppsigelse, ved at arbeidsgiver utnytter de korte oppsigelsesfristene for en vikarkontrakt fremfor å måtte følge Amls regler for prøvetid og oppsigelse. Også reglene om sykelønn vil kunne omgås. Et norsk vikarbyrå kan spekulere i å drive sin virksomhet fra det EØS-landet som har den svakeste stillingsvernlovgivningen, for deretter å leie ut vikarer til norske bedrifter. Slik omgåelse av norske bestemmelser ser vi stadig mer av i dag.

Vikarbyrådirektivet stiller krav til likebehandling av ansatte i vikarbyråer i forhold til lønnsnivået i innleiebedriften. Dette er bra og det blir av mange brukt som argument for å godta direktivet. Likebehandlingsprinsippet kan innføres i norsk lov uten at resten av direktivet blir innført. For selv med full likebehandling og med lønn mellom oppdragene for ansatte i vikarbyrå står det grunnleggende negative ved utleievirksomheten fast. Vikarbyrået står som en buffer mellom oppdragsgiveren og den som utfører arbeidet. Dette medfører manglende rettigheter og utrygghet i arbeidssituasjonen for arbeidstaker.

Helge G. Galtrud  
Leder  
LO i Sør-Gudbrandsdal

