



Informasjonsorgan for LO Ytre Helgeland

## **Høringssvar Vikarbyrådirektivet.**

***LO Ytre Helgeland mener virkningene av Vikarbyrådirektivet vil være negativt for norsk arbeidsliv og mener direktivet ikke må implementeres som norsk lov. Vi krever derfor at det må nedlegges veto mot dette direktivet.***

LO Ytre Helgeland vil fremme høringssvar på Vikarbyrådirektivet. LO Ytre Helgeland vil påpeke at vi ikke ser positivt på direktivet, og den viktigste årsaken til dette 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 og dette rokker etter vårt syn med fagbevegelsens syn, - og ordlyden i Arbeidsmiljølovens (Aml) § 14.9 om at «*Arbeidstaker skal ansettes fast*». LO Ytre Helgeland vurderer det slik at vi tror 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 kjempe 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.

LO Ytre Helgeland syn på Vikardirektivet er at dette direktivet vil bidra til et mer usikkert arbeidsliv for arbeidstakerne. Det gjør det vanskelig for de utsatte gruppene å få fast jobb, noe som derved også utgjør en fare for at man ikke kan oppnå ett av målene i IA-avtalen nemlig å få flere funksjonshemmede i jobb. Karriereekspert Mette Manus kan jo fortelle i Aftenposten 20. september 2010: «*Det blir stadig vanligere at arbeidsgiver bruker vikarbyråer for å teste ut ansatte i vikariater før de tilbyr dem fast ansettelse.*» LO Ytre Helgeland syn er at Vikarbyrådirektivet vil forsterke denne tendensen vi ser allerede nå, nemlig at enkelte arbeidsgivere bruker vikarer for å prøve ut arbeidstakere ut over det som er normal prøvetid og dermed undergraver Aml. 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 som setter skranker for prøvetid og oppsigelse. Også reglene om sykelønn vil kunne omgås. Et norsk vikarbyrå kan opprette en filial i det EØS-landet med den svakeste stillingsvernlovgivningen, for deretter å leie ut vikarer til norske bedrifter.

Vikarbyrådirektivet stiller krav til likebehandling av ansatte i vikarbyråer i forhold til lønnsnivået i innleiebedriften. Dette er stort sett bra, og det blir av mange brukt som argument for å godta direktivet. Men det er ingen ting i veien for å innføre likebehandlingsprinsippene i norsk lov uten at resten av direktivet blir implementert. For selv med full likebehandling og med lønn mellom oppdragene stå det grunnleggende negative ved utleievirksomheten fast: At vikarbyrået står som en buffer mellom oppdragsgiveren og den som utfører arbeidet, med alle de manglende rettigheter og den utryggheten i arbeidssituasjonen dette fører med seg.

**HØRINGSSVAR:** Overnevnte høringssvar ble 25.11.10 sendt til Regjeringen ved Arbeidsdepartementet, Postboks 8019 Dep., 0030 Oslo, [postmottak@ad.dep.no](mailto:postmottak@ad.dep.no).

**Vi oppfordrer andre til å sende inn høringssvar innen høringsfristen 10. des. 2010.**