

Arbeidsdepartementet  
Postboks 8019 Dep  
0030 OSLO



Nei til EU  
Storgata 32  
0184 OSLO

10.11.2010

## Høringssvar om vikarbyrådirektivet

Nei til EU er glade for at regjeringen v/Arbeidsdepartementet sender EUs vikarbyrådirektiv ut på en bred høring. Vi viser til høringsbrev av 10. september 2010, og vil med dette avgi vårt høringssvar.

### 1. Sammendrag

Nei til EU mener departementet unnlater å belyse den viktigste delen ved vikarbyrådirektivets formål, nemlig at direktivet skal «utvikle fleksible former for arbeid».

Slik Nei til EU vurderer Arbeidsmiljøloven, vil de bestemmelsene som finnes i § 14-12 og §14-9 utgjøre restriksjoner slik direktivet beskriver det, da arbeidskraft kun kan leies inn i bestemte situasjoner. Spørsmålet vil derfor være hvorvidt man kan begrunne slike restriksjoner, og om de anses å være forholdsmessige. Slike vurderinger er det til slutt EU- og EFTA-domstolene som skal avgjøre, og Nei til EU vil advare mot å ha for stor tiltro til domstoler som de senere årene gang på gang har avsagt dommer mot lov- og avtaleverk som man har trodd har vært under full nasjonal styring og kontroll.

Det er store og fundamentale uenigheter mellom NHO og fagbevegelsen når det gjelder om fast ansettelse i et vikarbyrå løser problemene ved bruk av vikarbyråer, og vår vurdering er at Arbeidsmiljølovens §14-12 uansett vil være i fare, uavhengig av om den endres slik at den bare gjelder for bruk av vikarbyråer uten fast ansatte.

Vikarbyrådirektivet vil føre til så stort press på norske lover og avtaler at Nei til EU mener det ikke kan forsvares å innføre det.

### 2. Bakgrunn

Når man skal vurdere vikarbyrådirektivet må man gjøre dette på bakgrunn av den eksplosive veksten vi har sett i norsk arbeidsliv når det gjelder bruken av innleid arbeidskraft de siste årene, både i privat og offentlig sektor. Mens fagbevegelsens mål er å snu denne utviklingen, er direktivets formål en ytterligere liberalisering av arbeidsmarkedet med sikte på økt bruk av vikarbyråer.

Nei til EU stiller spørsmålsteget ved at høringsnotatet utelater en viktig del av direktivets formålsparagraf, nemlig at direktivet skal utvikle fleksible arbeidsformer. Departementet nevner kun at direktivet dreier seg om beskyttelse av innleid arbeidskraft ved å likebehandle denne med

innleiebedriftens ansatte, samt at direktivet skal «bidra til å anerkjenne vikarbyråene som arbeidsgivere». Her underslås det at et av de viktigste målene for direktivet er å «utvikle fleksible former for arbeid». For EU er dette en svært viktig målsetting, og det hevdes – uten dokumentasjon – at færre restriksjoner på vikarbransjen fører til mer jobbskaping.

Mer lov- og avtalefestet fleksibilitet på arbeidsmarkedet kan ha stor betydning i forhold til hvordan både de nasjonale domstolene og EU- og EFTA-domstolene vil fortolke uenighet rundt konkrete nasjonale restriksjoner på bruk av vikarbyråer, enten de er i form av lovbestemmelser eller tariffavtalte bestemmelser. Departementet behandler i svært liten grad vurderinger rundt muligheten for å opprettholde § 14-12 i arbeidsmiljøloven, og enda mindre tariffavtalebestemmelser om bruk av vikarbyråer. Nei til EU stiller spørsmålsteget ved om dette har sammenheng med utelatelsen av deler av direktivets formålsparagraf.

### 3. Konsekvenser for norsk lov- og avtaleverk

Det er Arbeidsmiljølovens (heretter AML) § 14-12 og § 14-9 som omhandler vikarer og midlertidig ansatte. I tillegg kommer regelverk i en rekke overenskomster innen ulike sektorer. Utgangspunktet i norsk rett er at arbeidsavtaler inngås fast; det vil si for et ubestemt tidsrom. Adgangen til å ansette midlertidig er undergitt begrensninger. Hovedbestemmelsen om adgangen til midlertidig ansettelse følger av AML § 14-9. § 14-12 omhandler bruk av vikarbyråer, og denne bestemmelsen viser tilbake på § 14-9, det vil si at det er de samme bestemmelsene som gjelder for adgangen til bruk av vikarer som midlertidig ansatte. Blant kriteriene som nevnes for bruk av midlertidig ansatt/vikarer er at «*arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten*» eller at det skal være «*for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat)*».

Bestemmelsene er svært viktige for fagbevegelsen, og i praksis øker de muligheten for at vikarer blir fast ansatt i innleiebedriften, samtidig som de begrenser utbredelsen av vikarbyråer som arbeidsgiver og derved som en buffer mellom oppdragsgiver og den ansatte.

Allerede i sitt høringsbrev med kommentarer til direktivet (15.10.2008) varslet NHO at de ser § 14-12 som en lovmessig begrensning som er i strid med direktivets bestemmelser. I stedet for bare å fastlåse § 14-12 skal fjernes, kan det se ut som om NHOs strategi for å angripe bestemmelsen er en påstand om at fast ansettelse i et vikarbyrå er likeverdig med enhver annen fast ansettelse. I en kommentar til høringsutkastet (Even Hagelien, NHO Service hjemmeside 10/9-2010) sier de: «*Gjennom arbeidsmiljøloven setter man som hovedregel at det må være et midlertidig behov for arbeidskraft til stede for å leie inn. Da tar man ikke innover seg at arbeidstakere faktisk kan være fast ansatte i et bemanningsbyrå. Det bør være like høyverdig som noe annet.*» Nei til EUs vurdering er at § 14-12 uansett vil være i fare, uavhengig av om den endres slik at den bare gjelder for bruk av vikarbyråer uten fast ansatte. NHOs strategi øker risikoen for at § 14-12 må endres hvis vikarbyrådirektivet blir implementert. En strategi fra NHO som betoner at fast ansettelse i et vikarbyrå må sidestilles med fast ansettelse i en hvilken som helst bedrift gjør det mer sannsynlig at EFTA-domstolen vil pålegge Norge å endre § 14-12 slik at det blir fritt fram for bruk av innleid arbeidskraft forutsatt at de i det minste er fast ansatt i vikarbyrået.

Det er store og fundamentale uenigheter mellom NHO og fagbevegelsen når det gjelder om fast ansettelse i et vikarbyrå løser problemene ved bruk av vikarbyråer. Uavhengig av tilknytningsformene til vikarbyrået vil byrået fungere som en buffer mellom arbeidstakeren og oppdragsgiver. Vikarbyrået vil alltid være et kompliserende mellomledd i forhold til hvordan arbeidstakers rettigheter skal ivaretas. Karriereekspert Mette Manus sier til Aftenposten 20/9 – 2010: «*Det blir stadig vanligere at*

*arbeidsgiver bruker vikarbyråer for å teste ut ansatte i vikariater før de tilbyr dem fast ansettelse.»* Her bekrefter hun en vurdering av at bruk av vikarbyrå i praksis fungerer slik at det undergraver arbeidsmiljølovens bestemmelser om ansettelsesvern. Det derfor svært viktig å forsvare §14-12 uavhengig av om vikarbyrået benytter seg av arbeidskraft som er fast ansatt i vikarbyrået eller ikke.

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.

Dersom vikarbyrådirektivet innlemmes i norsk lovverk vil topartsforholdet i det norske arbeidsmarked, med en tillitsvalgt som representerer de ansatte, utvannes. Det vil ikke være like lett å rette eventuelle krav mot en arbeidsgiver i et vikarbyrå, og man kan havne i situasjoner hvor det ikke er noen som sitter med det egentlige ansvaret for arbeidstakeren.

Slik Nei til EU vurderer AML, vil de bestemmelsene som finnes i 14-9 og 14-12 utgjøre restriksjoner slik direktivet beskriver det, da arbeidskraft kun kan leies inn i bestemte situasjoner. Spørsmålet vil derfor være hvorvidt man kan begrunne slike restriksjoner, og om de anses å være forholdsmessige. Slike vurderinger er det til slutt EU- og EFTA-domstolene som skal avgjøre, og Nei til EU vil advare mot å ha for stor tiltro til domstoler som de senere årene gang på gang har avsagt dommer mot lov- og avtaleverk som man har trodd har vært under full nasjonal styring og kontroll.

Høringsutkastet har knapt noen vurderinger av direktivets konsekvenser for tariffavtaler i det hele tatt. Høringsutkastet behandler avtalemessige forhold som om det bare dreier seg om drøftinger etter Hovedavtalens § 9-3 (som AD for øvrig omtaler som forhandlinger). Departementet tar *ikke* opp et punkt som trolig vil bli helt sentralt hvis direktivet implementeres, nemlig skillet mellom forhandlingsrett og drøftelsesrett. NHOs utgangspunkt er at tariffavtalte begrensninger på bruk av vikarbyråer må fjernes (se bl.a. Even Hagelien, NHO Service hjemmeside, 21/11- 2008). Nei til EU vil i dette tilfellet gi NHO rett; Tariffavtalenes bestemmelser om forhandlingsrett og begrensninger i bruk av vikarbyråer er restriksjoner. Det er nettopp derfor bestemmelsene er der og det er derfor de er viktige å forsvare, uavhengig av om de juridisk er innenfor eller utenfor rammene av EUs direktiver. Det samme er tariffavtalte bestemmelser om at direkte ansettelser skal prøves før en kan bruke vikarbyråer og bestemmelser om at innleie fra bedrifter som har til formål å drive med utleie av arbeidskraft (vikarbyråer) ikke kan aksepteres. Slike bestemmelser er tatt inn i overenskomstene fordi de skal gi fagbevegelsen mulighet for å sikre at bruk av vikarbyråer skjer i mest mulig ordnede former. Hensikten med bestemmelsene er at de skal være en restriksjon på bruk av vikarbyråer. Det er derfor de er viktige å forsvare, uavhengig av om de juridisk er innenfor eller utenfor rammene av EUs direktiver.

Det å ha bestemmelser i tariffavtaler om uttrykkelig avtalt forhandlingsrett, samt tariffavtaler som fastslår at en skal prøve direkte ansettelse av vikarer før en bruker et vikarbyrå, vil høyst sannsynlig være restriksjoner som er ulovlige etter direktivet. Avtaler som ikke åpner for bruk av vikarbyråer i det hele tatt vil helt opplagt være i strid med direktivet. Det finnes mange eksempler på slike avtaler:

- Avtalen mellom Byggenæringens landsforbund og Fellesforbundet som fastslår at det skal forhandles om innleie.
- Avtalen mellom El og IT-Forbundet og Energibedriftenes landsforening som har en bestemmelse om forhandlinger før bruk av innleie.

- El og IT-Forbundets avtale med NHO, Norsk teknologi, om elektrofagene, som ikke åpner for innleie fra vikarbyråer i det hele tatt (bare fra bedrifter som er godkjente opplæringsbedrifter og har minimum 50 % egenproduksjon). I tillegg forutsettes det forhandlinger hvis omfanget av innleie er mer enn 10 % av ansatte i fagområdet. Avtalen setter også vilkår til kvaliteten på bedriften det leies inn fra.
- El og IT-Forbundets avtale med NHO, heisoverenskomsten, som fastslår at "Innleie skal foregå fra bedrifter som ikke har som formål å drive utleie"
- Norsk Transportarbeidsforbunds avtale – Speditøroverenskomsten, som NHO sentralt nå (30/9 – 2010) ikke vil undertegne fordi det er slått fast at tariffavtalen også skal gjelde for innleid arbeidskraft. Avtalen har bestemmelser som i sum trolig kan oppfattes som en restriksjon på bruk av vikarbyråer i direktivets forstand.
- Flere av NNNs tariffavtaler, bl.a. med NHO Mat og Bio og Landbrukets Arbeidsgiverforening. Avtalene har både bestemmelser om forhandlingsrett og at direkte ansettelser skal forsøkes før det åpnes for bruk av vikarbyråer.

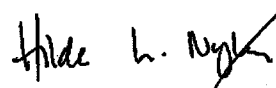
Alle disse avtalene er svært viktige for å sikre et velfungerende arbeidsliv med ryddige forhold mellom ansatte og arbeidsgiver. Før regjeringen tar endelig stilling til implementering av direktivet i norsk rett må det gjøres en vurdering av om direktivet får konsekvenser for innholdet i norske tariffavtaler. Det bør også tas initiativ til at fagbevegelsen sammen med arbeidsgivernes organisasjoner i forkant av endelig vurdering av direktivet klarlegger direktivets eventuelle konsekvenser for tariffavtalene, slik at en på forhånd vet mest mulig om hva konsekvensene av en eventuell implementering vil bli.

#### 4. Konklusjon

Vikarbyrådirektivet vil føre til så stort press på norske lover og avtaler at Nei til EU mener det ikke kan forsvares å innføre det. Partene i norsk arbeidsliv må selv finne frem til hvilke løsninger som er de beste for å hindre misbruk av dagens regelverk, og for å sikre et stabilt og anstendig arbeidsmarked, i samarbeid med norske myndigheter. Direktivet presenteres som utelukkende positivt gjennom at det legges opp til en viss grad av «likebehandling» av innleide/vikarer og fast ansatte i en bedrift. Nei til EU mener en slik forbedring av lovverket bør kunne innføres uavhengig av de negative konsekvensene direktivet medfører, slik vi har beskrevet i vårt svar. Nei til EU mener Norge må benytte reservasjonsretten i EØS-avtalen når det gjelder vikarbyrådirektivet.



Heming Olaussen  
Leder,  
Nei til EU



Hilde Loftesnes Nylén  
Faglig-politisk sekretær,  
Nei til EU