

MOTTATT
13 DES 2010
ARBEIDSDEPARTEMENTET

Arbeidsdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo

10. desember 2010

Vår ref. 261804/v1

Deres ref.

Høring - Vikarbyrådirektivet

NITO - Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon, viser til høringsbrev av 10. september 2010, med tilhørende høringsnotat, hvor departementet ber om høringsinstansenes vurdering av hvilke konsekvenser en implementering av vikarbyrådirektivet vil medføre.

Fast ansettelse må være hovedregelen – også i praksis

For NITO er det viktig at vi har et arbeidsliv basert på faste ansettelser, trygge og sikre arbeidsforhold, og anstendige og forutsigbare arbeidsvilkår. Selv om antallet arbeidstakere som i dag arbeider gjennom vikarbyråer er forholdsvis lite, bidrar bransjen likevel til usikkerhet og lite forutsigbarhet med hensyn til de innleides stillingsvern og lønns- og arbeidsvilkår. Mange virksomheter leier også inn arbeidstakere uten at vilkårene for en midlertidig ansettelse er til stede.

Et normalt arbeidsforhold er regulert gjennom arbeidsavtalen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Arbeidsavtalen utfylles ved lov- og tariffbestemte krav som påhviler arbeidsgiver. En innleids arbeidsforhold kjennetegnes av et trepartsforhold, hvor den innleide har en arbeidsavtale med vikarbyrået, men utfører arbeid hos innleier. Forholdet mellom innleier og vikarbyrået reguleres av en kontrakt dem i mellom. Den innleide arbeidstakeren havner i en svært usikker situasjon når innleier sier opp eller ønsker å endre innholdet i kontrakten med vikarbyrået. Videre er det bare et mindretall av de innleide som har såkalt garantilønn hos vikarbyrået. Dvs at arbeidstakeren må ta risikoen og den økonomiske belastning ved ikke å være leid ut, selv om han/hun er fast ansatt hos vikarbyrået. Vi har også erfaring med vikarbyrå som vegrer seg mot å bli bundet av tariffavtale.

En implementering av vikarbyrådirektivet vil tilsi en anerkjennelse av vikarbyråene som arbeidsgiver, og vil kunne medføre at flere mot sitt ønske vil arbeide som utleid arbeidskraft. I et slikt perspektiv er vi sterkt skeptiske til implementering.

Det er viktig at en implementering av vikarbyrådirektivet ikke medfører en uthuling av stillingsvernet. Skal direktivet implementeres må det følges opp med tiltak for å sikre lovlige ansettelser, lovlige ansettelsesvilkår og reelt stillingsvern i vikarbyråene.

Konsekvenser av implementering

Direktivet inneholder et krav om at såkalte restriksjoner i anvendelsen av innleid arbeidskraft må fjernes med mindre de kan begrunnes i allmenne hensyn til beskyttelse av den innleide, krav til helse og sikkerhet på arbeidsplassen eller i behovet for å sikre et velfungerende arbeidsliv.

Arbeidsmiljøloven inneholder en klar restriksjon i § 14-12 jf § 14-9 ved at bruk av innleide arbeidstakere bare kan skje i samme utstrekning som arbeidsgiver kan ansette noen midlertidig.

Vi noterer oss at departementet i sin drøftelse i høringsnotatet konkluderer med at reglene i arbeidsmiljøloven kan opprettholdes. NITO håper departementet har rett, men vil peke på at rettstilstanden på dette området er usikker. Framtidig praksis fra EU-/EFTA domstolen kan tvinge fram lovendringer. Når vi blir bedt om å peke på konsekvenser av en implementering, har vi derfor tatt utgangspunkt i at koblingen mellom aml § 14-12 til § 14-9 ikke vil kunne opprettholdes. Vi ser da for oss en utvidet rettslig adgang til å anvende innleid arbeidskraft, med følgende negative konsekvenser:

- andelen sysselsatte med fast ansettelse med tilhørende stillingsvern synker
- aml § 14-9 vil miste sin betydning, da arbeidsgiver heller vil anvende innleide enn å ansette noen midlertidig
- en uthuling av prinsippet om prøvetid
- undergraving av arbeidet med et inkluderende arbeidsliv – det vil kunne være mer fristende å ansette en frisk vikar
- antall arbeidstakere som vil føle seg økonomisk utrygge – selv om de er fast ansatt - vil bli større. Under halvparten av dagens vikarer har en garantilønn fra vikarbyrået.
- uoversiktlige tillitsmannsforhold – de innleide vil ikke være representert av sin tillitsvalgt på stedet de faktisk arbeider.

Likebehandling

En implementering vil også ha som konsekvens at man må lovfeste et prinsipp om likebehandling.

Departementets forslag til ny § 14-12a og tjenestemannsloven § 3a oppfyller slik vi vurderer det kravene i direktivets art. 5.

Når det gjelder prinsippet om minst like gode lønnsvilkår har både direktivet og lovforslagene åpenbare svakheter. Det er bare vilkår som fremkommer av lov, tariffavtale eller andre bindende generelle bestemmelser som gjelder hos innleier som skal legges til grunn. Overfor uorganiserte arbeidsgivere og i tariffbundne virksomheter hvor tariffavtalen ikke inneholder bestemmelser om lønn (slik forholdet er for de fleste av NITOs medlemmer), vil ikke lovbestemmelsene innebære en rettighet. Det vil si at på tross av et prinsipp om likebehandling vil innleide kunne lønnes langt lavere enn det som er normalt lønnsnivå i virksomheten.

Ved vurderingen av om det tilbys like lønnsvilkår er det viktig at alle elementer tas med, herunder provisjon, bonusavtaler, verdien av en god pensjonsordning mv.

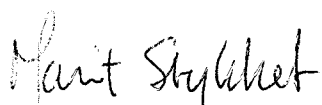
Hvordan skal man sikre at bestemmelsen om likebehandling overholdes.

NITO støtter forslaget om at tillitsvalgte i innleiebedriften kan kreve innsyn i arbeids- og ansettelsesvilkårene til den innleide. Tilsvarende bør de innleides tillitsvalgte i vikarbyrået kunne kreve innsyn i innleiefirmaets arbeids- og ansettelsesvilkår. Atter bør det underlegges Arbeidstilsynet lovpålagte oppgaver å føre tilsyn med at bestemmelsene blir overholdt. Dette vil være helt nødvendig i de utleieferholdene hvor det ikke er tillitsvalgte, men også viktig i tilfellene hvor det finnes tillitsvalgte.

Garantilønn

NITO mener det bør lovfestes en rett til garantilønn for ansatte i vikarbyrå som dekker opp periodene den innleide ikke har oppdrag. Vi mener ikke at garantilønn skal brukes som en mulighet for å gjøre unntak fra prinsippet om likebehandling (slik direktivets art 5 nr 2 åpner for), men derimot at det skal være en forpliktelse for vikarbyrået å tilby lønn i hele ansettelsesperioden. Størrelsen på garantilønn bør være et forhandlingsspørsmål mellom vikarbyrået og den ansatte. Minimumsgrenser kan selvfølgelig fremgå av tariffavtaler.

Med vennlig hilsen



Marit Stykket
President NITO



Torstein K. Goyer
Advokat