

Østfold Nei til EU

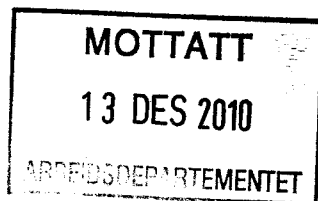
Postboks 228

1701 SARPSBORG

Arbeidsdepartementet

Postboks 8019 Dep

0030 OSLO



29.11.2010

## HØRINGSSVAR OM EUs VIKARBYRÅDIREKTIV

Østfold Nei til EU viser til høringsbrev av 10. september, og avgir med dette vårt hørings svar.

### Bakgrunn

EU bygger på de fire frihetene, fri flyt av kapital, arbeidskraft, tjenester og varer. I år 2000 ble Lisboa-strategien utformet, en strategi som skulle gjøre EU til verdens mest konkurransedyktige økonomi. Handelen med tjenester og flyt av arbeidskraft har vært langt mindre enn det som har vært ønskelig fra EUs side. Tjenestedirektivet, som ble implementert i Norge i 2009, og vikarbyrådirektivet må derfor ses i sammenheng med Lisboa-strategien. Vikarbyrådirektivet skal stimulere til økt bruk av vikarer og innleid arbeidskraft. Dette skal oppnås ved å fjerne hindringer på bruk av innleid arbeidskraft.

### Situasjonen i Norge

Helt frem til årtusenskiftet hadde vi i Norge forbud mot utleie av arbeidskraft. Likevel hadde vi vekst i bransjen før forbudet mot utleie ble opphevet. Ser vi på tidsrommet fra 1991 og frem til i dag, så har vi hatt en eksplosjonsartet vekst både når det gjelder antall bemanningsselskap, årlig omsetning og antall sysselsatte. Arbeidsmiljøloven § 14.9 setter klare begrensninger på bruk av midlertidige ansettelser. Arbeidstagere skal ansettes fast. Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås:

- når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet adskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten,
- for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat),
- for praksisarbeid,

- for deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med Arbeids- og velferdsetaten,
- for idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten.

Arbeidsmiljølovens § 14.12, som omhandler innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie, setter klare begrensninger på virksomhetenes virkeområde. Arbeidsmiljølovens § 14.13 regulerer adgangen til å leie ut arbeidskraft fra bedrifter som ikke er vikarbyråer.

Flere tariffavtaler har bestemmelser som i praksis vil kunne hindre innleie. Dette gjelder avtalen mellom Fellesforbundet og Byggenæringens landsforbund og innenfor tariffområder som elektrikere, transport, heismontører og NNN.

### **Vikarbyrådirektivet**

I kapittel 1, artikkel 4 nr 1 heter det "Forbud mod og restriktioner af vikararbejde kan kun begrundes i almene hensyn til især beskyttelse af vikaransatte og krav til sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen eller i behovet for at sikre et velfungerende arbeidsmarked og forebygge misbrug". Videre heter det i artikkel nr. 2 "Senest den 5. desember 2011 tager medlemsstatene efter høring av arbeidsmarkedets parter i overenskomster med national lovgivning, kollektive overenskomster og praksis eventuelle restriktioner og forbud vedrørende anvendelsen af vikararbejde op til revision for at afgjøre, om de er begrunnet ut i fra de hensyn, der ar anført i stk. 1". Og i artikkel 4 nr. 3 heter det "Hvis sådanne restriksjoner og forbud er fastsat i kollektive overenskomster, kan den i stk. 2 omhandlede revision udføres af de arbeidsmarkedsparter, der har forhandlet den relevante overenskomst". Det betyr at både myndighetene og partene i arbeidslivet må fjerne alle hindringer for bruk av vikararbeid utover det som direktivteksten tillater.

I et høringsbrev fra NHO, 15.10.2008, er NHO av den oppfatning at Aml § 14.12 er i strid med artikkel 4, og at en opprettholdelse av denne paragrafen vil innebære en ulovlig restriksjon. Arbeids- og administrasjonsdepartementet "legger til grunn at de norske regler som begrenser adgangen til bruk av innleid arbeidskraft er i overensstemmelse med artikkel 4 i direktivet". I Fafo- notat 2010:08 sies det "Utgangspunktet er at det ser ut som at det ikke er nødvendig å gjøre endringer i norsk rett, men her kan fremtidig praksis fra EU-/EFTA-domstolen gi et annet resultat".

Østfold Nei til EU peker på at tidligere regjeringer flere ganger har gitt garantier for at norske ordninger kan opprettholdes, mens det i ettertid viste seg at det ikke var tilfelle. Det er som Fafo påpeker i sitt notat, det vil bli opp til domstolen å avgjøre om Arbeidsmiljøloven og tariffavtaler må endres. Da hjelper det lite hva departementet "legger til grunn".

## De fire dommene

I 2007 og 2008 kom EF-domstolen med fire dommer som alle gikk mot fagbevegelsen. I Tyskland hadde myndighetene i en delstat bestemt at utenlandske bygningsarbeidere skulle ha samme vilkår som i gjeldende tariffavtale. Domstolen slo fast i den såkalte Rüffert-dommen at det ikke var forenlig med utstasjoneringsdirektivet. Svenske bygningsarbeideres kamp for at latviske arbeidere skulle ha svensk tariff ble dømt ulovlig, den såkalte Laval-saken. Den tredje dommen gjaldt et finsk rederi som ville tvinge sjøfolkene på sine ferger over på en mye dårligere estisk tariffavtale. I denne saken, Viking Line, tapte også fagbevegelsen. I den såkalte Luxemburg-dommen fikk ikke staten Luxemburg medhold i at ordnede lønns- og arbeidsvilkår kan begrunnes i hensynet til lov og orden i samfunnet. EF-domstolen slo dermed fast at hensynet til fri flyt av arbeidskraft er viktigere enn hensynet til ordnede forhold i arbeidslivet.

## Likebehandling

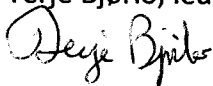
I vikarbyrådirektivets kapittel II slås det fast i artikkel 5 nr. 1 at innleide vikarer skal ha samme betingelser som fast ansatte i samme type arbeid. Men når det gjelder lønnsfastsettelsen heter det "Ved arbeid i innleiebedriften skal lønnsfastsettelsen/lønnsvilkårene ta utgangspunkt i den landsomfattende tariffavtale som gjelder for bransjen det leies ut til, samt at det for den enkelte skal tas hensyn til vedkommendes kompetanse og lønnsnivået for tilsvarende arbeid i innleiebedriften".

Dette viser klart den usikkerheten som vil råde når det gjelder lønnsfastsettelsen. Det er derfor lite trolig at ansatte i bemanningsbedrifter har garanti for at lønna skal følge lønna i innleiebedriften.

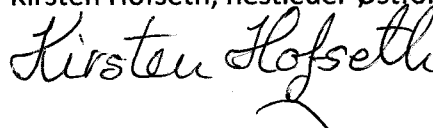
## Konklusjon

Østfold Nei til EU ser det som overveiende sannsynlig at en implementering av vikarbyrådirektivet vil medføre behov for endring av Arbeidsmiljøloven og en rekke tariffavtaler. Det vil føre til en utvikling hvor vi vil se økt bruk av vikarer og midlertidig ansatte i Norge. Vikarbyrådirektivet er uklar når det gjelder bestemmelser om likebehandling. Ut fra dommer i 2007 og 2008 så dømmer EF-domstolen konsekvent mot et anstendig arbeidsliv. Østfold Nei til EU anbefaler derfor at reservasjonsretten som er nedfelt i EØS-avtalen benyttes.

Terje Bjørlo, leder Østfold Nei til EU



Kirsten Hofseth, nestleder Østfold Nei til EU



Ivar Belck Olsen, AU medlem Østfold Nei til EU

