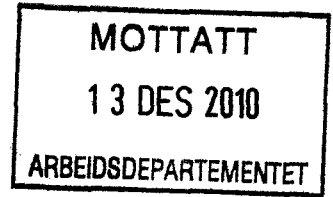


ARBEIDSGIVERFORENINGEN
SPEKTER

Arbeidsdepartementet

Postboks 8019 Dep
0030 Oslo



Oslo, 09.12.2010

Vår ref.
32928/HS24

Deres ref.
200900242-/AVDH

Høringsvar - vikarbyrådirektivet

Arbeidsgiverforeningen Spekter viser til høringsbrev av 10.09.10 der vi er invitert til å avgi et høringsvar.

Vikarbyråene som aktør på arbeidsmarkedet

Vikarbyråene er en aktør som bidrar til et velfungerende arbeidsmarked gjennom å være en supplerende kanal for tilgang på arbeidskraft og kompetanse på kortidsarbeidsmarkedet. Dette er bekreftet av Econ.

Mange unge får sin første jobb gjennom utleie fra vikarbyrå. Halvparten av vikarene er under 30 år. Personer på 50 år eller mer utgjør 10 % av vikarene. Mange av vikarene er studenter. Utdanningsnivået til vikarene er langt høyere enn for befolkningen samlet, og et betydelig antall vikarer er samtidig under utdanning. Mange av vikarene var enten arbeidsledige eller studenter før de ble vikarer (Econ). Dette gir grunn til å anta at mange av de utleide ønsker fleksibilitet i den livsfasen de er. For mange er det derfor ikke et aktuelt alternativ å bli fast ansatt hos innleier.

Det er videre opplyst av flere vikarbyrå samarbeider med NAV om rekruttering, noe som letter inngangen til arbeidsmarkedet for grupper som har større problemer med å komme i arbeid enn andre.

Virksomhetenes behov for tidsbegrenset bemanningsdekning vil være økende som en følge av de mange permisjonsrettigheter som er etablert i lovverket.

Det er likevel grunn til å merke seg at bemanningsbransjen som leier ut arbeidskraft utgjør en relativt liten del av arbeidsmarkedet, og den dekker kun 0.7 % av sysselsettingen (Econ).

En ren implementering av direktivet som et minimumsdirektiv der man også benytter de unntakshjemlene direktivet gir anvisning på, vil etter Spekters vurdering i utgangspunktet ikke svekke vikarbyråenes bidrag på arbeidsmarkedet. Den kostnadsøkning som reglene nødvendigvis må føre til, vil imidlertid kunne få konsekvenser som det ikke er så lett å forutse omfanget av.

Departementet legger opp til en fortolkning av restriksjonsforbudet vurdert opp mot gjeldende lovgivning som etter vårt syn ikke er korrekt. Det vises til utdyping av dette nedenfor.

Nærmere om restriksjonen i arbeidsmiljøloven § 14-12

Adgangen til å leie inn arbeidstakere fra vikarbyrå er i norsk lov regulert i arbeidsmiljøloven § 14-12. Ifølge bestemmelsens første ledd er innleie av arbeidstaker fra vikarbyrå tillatt i samme utstrekning som det kan avtales midlertidig ansettelse etter § 14-9 første ledd. Denne reguleringen utgjør utvilsomt en restriksjon i henhold til direktivets artikkel 4.

Dersom restriksjonen i arbeidsmiljøloven § 14-12 fullt ut skal opprettholdes ved implementering av direktivet, vil dette ikke være i tråd men direktivets intensjoner.

Spekter kan ikke se noen holdbare begrunnelser for en slik restriksjon i de tilfeller arbeidstakerne er fast ansatte i vikarbyråene med en garantilønn, og det er all grunn til å anta at restriksjonen vil ha markedsmessige konsekvenser. Den vil redusere tilgangen til markedet både for vikarbyråene og for de som skal leies ut. Dette synes direkte i strid med begrunnelsene for direktivet slik departementet selv har gjengitt disse:

- å sikre beskyttelse av innleide arbeidstakere og å bedre deres vilkår
- å anerkjenne vikarbyråene som arbeidsgivere og etablere passende rammer for anvendelsen av innleid arbeidskraft

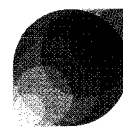
Det følger også direkte av direktivets artikkel 2 at det

”skal tas hensyn til behovet for å etablere passende rammer for anvendelsen av vikararbeid med henblikk på å bidra effektivt til å skape arbeidsplasser og til å utvikle fleksible former for arbeid”.

En restriksjon vil ifølge direktivet bare kunne opprettholdes dersom den begrunnes i allmenne hensyn, særlig beskyttelse av de innleide arbeidstakerne, krav til helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen eller i behovet for å sikre et velfungerende arbeidsmarked og forebygge misbruk.

Departementet synes å begrunne restriksjonen med at det er viktig å forebygge misbruk. I tillegg sies det at det er ønskelig at arbeidsmarkedet skal domineres av topartsrelasjoner direkte mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

For det tilfellet at den innleide har en fast og tidsbegrenset tilsetting i vikarbyrået, særlig der vedkommende oppebærer lønn mellom oppdrag, kan man vanskelig se begrunnelsen for den bekymring departementet gir uttrykk for. Arbeidstakeren er jo her nettopp i en varig topartsrelasjon med sin arbeidsgiver vikarbyrået. Jobbtryggheten skulle dermed også være godt ivaretatt. Dersom departementet mener at dette ikke er en likeverdig topartsrelasjon med de relasjoner som finnes mellom innleiebedrifter og deres ansatte, vil dette etter vårt skjønns bety at vikarbyråene ikke anerkjennes som arbeidsgivere. Et av formålene med direktivet er imidlertid, som departementet også presiserer, nettopp å anerkjenne vikarbyråene som arbeidsgivere på lik linje med andre arbeidsgivere. Bemanningsbransjen står som tidligere nevnt dessuten kun for 0.7 % av sysselsettingen. Bekymringen for misbruk synes dermed å mangle gode begrunnelser.



Spekter mener at dersom restriksjonen i det hele tatt skal opprettholdes, må den begrenses til de tilfeller der det ikke er etablert fast ansettelse hos vikarbyrået.

Likebehandling

Den innleide skal sikres minst de vilkår som ville gjelde dersom arbeidstakeren hadde vært ansatt hos innleier til utførelse av samme arbeid.

Det vil kunne by på betydelige utfordringer å fastslå hvilke vilkår som hypotetisk ville gjelde. Innleie benyttes ofte i tilfeller der det ikke ville være aktuelt for virksomheten å ansette selv. Det vil dermed ofte ikke finne noe egnet sammenligningsgrunnlag. Det kan være at den innleide representerer en kompetanse virksomheten ikke innehar selv. Det kan være at innleie benyttes for å dekke et bemanningsbehov som oppstår på grunn av sykefravær, men at den innleide ikke får de oppgaver den sykmeldte arbeidstaker hadde på grunn av omroking av oppgaver i en slik situasjon.

Uansett grunnlaget for innleie, må det i mange tilfeller foretas en skjønnsmessig vurdering og lønnsfastsettelse. Det å utelukkende basere seg på at det i virksomheten er etablert en regulering av f.eks lønn, vil ikke alltid være et relevant utgangspunkt. Mange steder vil lønnsfastsettelsen, eller i hvert fall deler av den, skje individuelt basert på lederens vurdering av arbeidstakernes ansvar, prestasjoner osv. Det er dermed helt nødvendig å ta høyde for at vikarbyrået, eventuelt i samarbeid med innleier, må finne en skjønnsmessig begrunnet fastsettelse av vilkår. Lovforslaget som benytter en henvisning til "*tariffavtale eller andre bindende bestemmelser som gjelder hos innleier*" er dermed ikke særlig treffende.

Lønnsbegrepet må uansett begrenses til arbeidsvederlag. Utgiftsdekning som f.eks kost og losji må falle utenfor. Det er helt uvanlig at ren utgiftsdekning inkluderes i lønnsbegrepet.

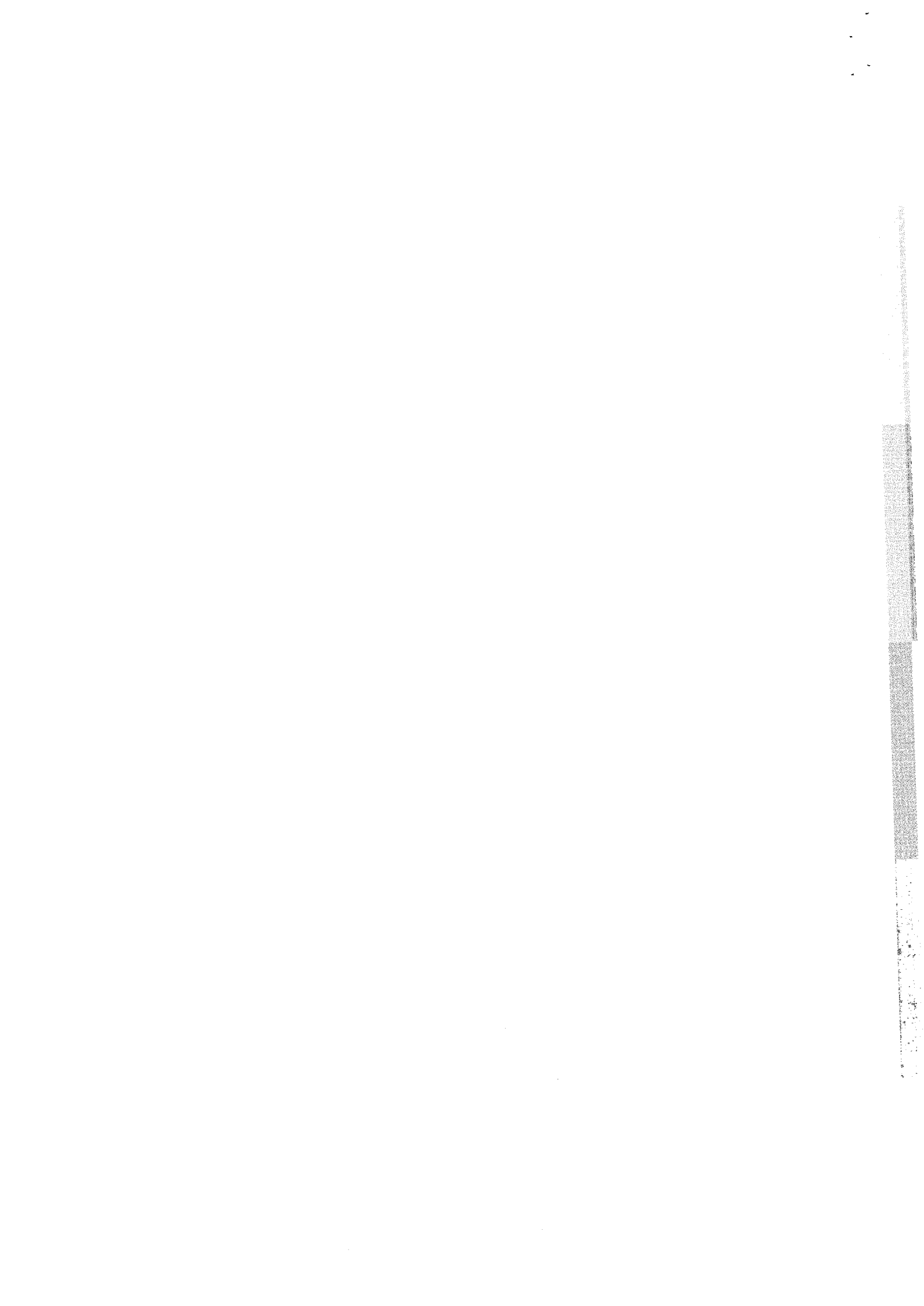
Særlig om arbeidstid

I direktivets ordlyd er det tale om arbeidstidens *lengde*. Departementet foreslår at implementeringen i norsk lov også skal omfatte arbeidstidens *plassering*. Spekter kan ikke støtte en slik utvidelse. De forhold som vil være begrunnelsen for innleie, vil ofte være sykefravær, herunder gradert sykefravær der den sykmeldte av medisinske årsaker ikke vil kunne arbeide f.eks om natten. Den innleide må da dekke disse vaktene. Dersom departementet skulle opprettholde denne utvidelsen, legger Spekter til grunn at dersom en ansatt vikar ville hatt denne type vakter, må også en innleid arbeidstaker kunne få slike vakter.

Innsynsrett for tillitsvalgte hos innleier

Departementet foreslår en innsynsrett i innleide arbeidstakeres arbeids- og ansettelsesvilkår for tillitsvalgte hos innleier. Dette begrunnes med at det "*kan være nødvendig å innføre metoder som bidrar til at likebehandlingsprinsippet overholdes*".

Spekter kan ikke se at en implementering av direktivet forutsetter en slik regel. Vikarbyråvirksomhet er regulert i gjeldende lovgivning ved krav til etablering og krav til registrering hos Arbeidstilsynet. Departementet påpeker dessuten at brudd på bestemmelsene om innleie fra vikarbyrå forutsettes fulgt



opp privatrettslig, eventuelt gjennom rettsapparatet. Departementet slår fast at direktivets krav om egnede sanksjoner er oppfylt gjennom eksisterende lovgivning i Norge.

Spekter er prinsipielt i mot å etablere en tillitsvalgtbasert kontrollfunksjon på siden av de ordinære tilsynsfunksjoner på denne måten. Tilsynsoppgaver er det offentlige ansvar, og de må være underlagt de bestemmelser som gjelder for offentlig kontrollvirksomhet, herunder bl.a forvaltningslovens og offentlighetslovens regler og prinsipper.

En innsynrett for tillitsvalgte hos innleier ville dessuten ikke være noe egnet virkemiddel for "kontroll". Som tidligere redegjort for vil lønnsfastsettelsen måtte foretas relativt skjønnsmessig, og den tillitsvalgte vil ikke ha de nødvendige forutsetninger for eventuelt å overprøve denne.

Spekter mener at de kontroll- og sanksjonsmekanismer som allerede finnes er tilstrekkelige for formålet. Hvis det senere skulle vise seg at det er behov for å foreta endringer, vil det uansett kunne gjøres når man vinner erfaringer med etterlevelsen av reglene.

Unntak fra likebehandlingsprinsippet


Direktivet åpner for at det kan gjøres unntak fra likebehandlingsprinsippet med hensyn til lønn for fast ansatte i vikarbyråene som oppbærer lønn mellom oppdrag. Bakgrunnen for denne unntaksadgangen er at fast ansatte med lønn mellom oppdrag allerede nyter særlig beskyttelse. Spekter mener at denne unntakshjemmelen bør benyttes ved implementeringen av direktivet. Departementet har kommet til at unntaksadgangen ikke bør benyttes og synes å begrunne dette standpunktet med en bekymring for at lønnsnivået for ansatte i vikarbyråene vil settes lavt. Dette er igjen et uttrykk for en mistillit og manglende anerkjennelse av vikarbyråene som seriøse arbeidsgivere som Spekter har problemer med å forstå. Det er ikke fremlagt noen dokumentasjon som begrunner en slik holdning.

Når det gjelder unntak fra likebehandlingsprinsippet basert på avtaler mellom arbeidslivets parter, støtter Spekter at det gjøres bruk av denne unntaksadgangen.

Andre spørsmål

Spekter har ingen innvendinger til departementets vurderinger av spørsmålene om informasjon og representasjon i artikkel 7, informasjon til arbeidstakernes representanter i artikkel 8 samt tvisteløsning jfr artikkel 10.

Med vennlig hilsen
Arbeidsgiverforeningen Spekter



Kristin Juliussen
Juridisk direktør

Small, illegible text or markings along the right edge of the page.