



AD - Arbeidsdepartementet

Postboks 8019 Dep.  
0030 OSLO

Deres ref.:

Vår ref.:  
ØK/hør/smf

Dato:  
07.12.2010

## HØRING - IMPLEMENTERING AV VIKARBYRÅDIREKTIVET

YS har mottatt høringsbrev om konsekvenser av vikarbyrådirektivet og har innhentet synspunkter fra våre medlemsforbund.

YS er svært opptatt av at Norge skal ha et velregulert arbeidsliv som i hovedsak er basert på faste ansettelser og topartsrelasjoner mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. De tjenester som leveres av vikarbyråer er kommet for å bli, men representerer i denne sammenheng et kompliserende element, ved at det etableres trepartsrelasjoner som gir uklare relasjoner for arbeidstakerne. Blant annet opplever vi at oppsigelsesvernet blir uthulet ved bruk av vikarbyråer, da innleier ikke trenger å ha saklig grunn etter Aml. regler for å avvikle en vikarkontrakt.

Det er derfor avgjørende for YS at de reguleringer som finnes i Aml. ikke forringes. Vi er særlig opptatt av at de begrensninger i bruk av vikarer som følger av Aml. § 14-9 og 14-12 videreføres. Dette mener vi er nødvendig for å sikre at vi ikke får et arbeidsliv som over tid endrer seg i retning av stadig mer utleie og trepartsrelasjoner.

YS registrerer at Arbeidsdepartementet er av den oppfatning at Norge ikke vil bli tvunget til å foreta endringer i arbeidsmiljøloven. YS tar dette til etterretning og vil på den bakgrunn støtte implementeringen av vikarbyrådirektivet. Vi vil i det følgende knytte kommentarer til en del av de problemstillinger som er behandlet i høringen.

### Likebehandlingsprinsippet

Vikarbyrådirektivets art. 5 fastsetter et prinsipp om at innleide arbeidstakere skal ha lønns og arbeidsvilkår som om de var ansatt direkte i innleievirksomheten. Norsk lovgivning har ikke noe slikt prinsipp i dag og det vil innebære en klar fordel for vikarene at det innføres. Etter dagens regler

Besøksadresse:

Brugt. 19

Postadresse:

Postboks 9232

Grønland

0134 Oslo

Org. nr.:

971 454 431

Telefon:

21 01 36 00

er det mulig å leie inn vikarer som får dårligere vilkår enn de ansatte i innleievirksomheten.

Det vil etter YS syn også virke positivt for arbeidsmarkedet generelt ved at det ikke lenger vil være mulig å undergrave lønns og arbeidsvilkårene til fast ansatte ved å leie inn billige vikarer. Mange har karakterisert slik virksomhet som en form for sosial dumping. Vi tror også at regelen vil kunne være med å bremse veksten i bruk av vikarer.

#### *Pensjon er en del av lønns og arbeidsvilkår*

YS registrerer at pensjon foreslås holdt utenfor lønnsbegrepet. Pensjon er en vesentlig kostnad i mange ansettelsesforhold, ikke minst i offentlig sektor. Dette tilsier at pensjon bør være omfattet av lønnsbegrepet i denne sammenheng.

Vi erkjenner likevel at det vil være store utfordringer for vikarbyråer å holde orden på forskjellige pensjonsordninger for forskjellige vikarer og at pensjonslovene i dag ikke åpner for en slik løsning. Vi støtter derfor departementets konklusjon, men mener at det er uheldig, særlig ved lange vikariater, at pensjon ikke omfattes av lønnsbegrepet.

Det bør derfor utredes, av banklovkommisjonen eller andre, hvorvidt det er mulig og hensiktsmessig å tilpasse pensjonslovgivningen. Det bør vurderes om det kan legges til rette for at vikarer som har oppdrag ut over en viss varighet kan opptas i innleievirksomhetens pensjonsordning.

#### **Innsynsrett for tillitsvalgte**

Det er viktig for både innleide vikarer og ansatte i innleievirksomheten at det finnes regler som gir mulighet for å etterprøve om likebehandlingsprinsippet følges. Det er derfor nødvendig at man har innsyn i lønns og arbeidsvilkårene både i innleievirksomheten og for vikarene.

Departementet foreslår en innsynsrett for tillitsvalgte i innleievirksomheten. YS mener dette er fornuftig, men vil påpeke viktigheten av å definere tillitsvalgt i denne sammenheng.

Det er henvist til reglene om innsynsrett og påseplikt i allmenngjøringsforskriften. YS vil bemerke at definisjonen av tillitsvalgt i den forskriften er meget uheldig og dette gjør at innsynsretten etter allmenngjøringsforskriften ikke gjelder i alle de virksomheter den burde gjelde.

Videre mener vi at innsynsrett for tillitsvalgte uansett ikke er tilstrekkelig. Vi viser blant annet til at en slik rett ikke gir den innleide vikaren mulighet til å ta tak i en sak der han/hun ikke får de lønns og arbeidsvilkår de burde hatt etter loven. Tillitsvalgte i innleiebedriften vil ikke alltid ha tilstrekkelig interesse av å hjelpe en innleid vikar, og det er ikke engang alle virksomheter som har egne tillitsvalgte.

Utleier/vikarbyrå vil heller ikke ha innsynsrett. Dersom innleier oppgir lavere lønnsnivå enn det reelle for å få leid vikaren til en lav pris, vil utleier kunne bli forledet til å lønne i strid med forskriften.

Det bør derfor vurderes andre ordninger i tillegg til innsynsrett for tillitsvalgte. Det bør være kanaler som er tilgjengelige også for vikaren, blant annet bør det vurderes en klageadgang til arbeidstilsynet.

YS mener det bør tas inn i loven en hjemmel for å gi forskrifter om dette.

### **Unntak fra likebehandlingsprinsippet**

YS er enig i at det ikke bør være adgang til å gjøre unntak for vikarer som har garantilønn mellom oppdrag. Mange vikarer har lange oppdrag og få opphold mellom oppdragene. Dersom det er adgang til å unnta vikarer med lønn mellom oppdrag vil det være enkelt å omgå hele likebehandlingsprinsippet.

YS mener derimot at det kan være aktuelt med unntak basert på avtale mellom arbeidslivats parter. Departementet foreslår at landsomfattende arbeidstakerorganisasjon skal kunne inngå avtale om unntak fra likebehandlingsregelen. Det fremgår av høringsnotatet at man sikter til forbundsnivået.

Det kan derimot være tvil om man sikter til den organisasjon som organiserer vikarene, eller den som organiserer de ansatte i innleievirksomheten eller begge. Dette bør presiseres. YS mener at det bør være det forbund som organiserer i innleievirksomheten som har en slik adgang.

YS vil påpeke at det ikke finnes noen definisjon av landsomfattende arbeidstakerorganisasjon i loven. Det finnes en mengde små organisasjoner som kan sies å være landsomfattende og i tillegg vil det være mulig å etablere foreninger utelukkende med tanke på å lage avtaler om unntak fra likebehandlingsprinsippet. Det er kjent at man har etablert "husforeninger" utelukkende for å lage avtaler om arbeidstid som ikke er reelle foreninger i den forstand at de verken krever kontingent eller ivaretar arbeidstakernes interesser i noen sammenhenger. Man kan ikke se bort fra at det kan lages foreninger som kan sies å være landsomfattende.

Etter vårt syn vil det ikke være særlig problematisk å legge unntaksretten til organisasjoner med innstillingsrett. De aller fleste seriøse forbund med færre enn

10 000 medlemmer er tilsluttet en hovedorganisasjon som kan inngå avtalen på vegne av dem. Aml. § 10-12 nr. 4 har en bestemmelse som gir særlige rettigheter til forbund med innstillingsrett og bestemmelsen fungerer etter vårt syn godt. På virksomheter der et stort forbund har inngått avtale etter § 10-12 nr 4 kan små forbund/foreninger slutte seg til avtalen for sine medlemmer.

### **Tiltak for å sikre at reglene etterleves**

YS mener at Arbeidstilsynet, Petroleumstilsynet og Luftfartstilsynet bør ha ansvar for at regelverket etterleves på sine respektive områder og at de sikres ressurser til å kunne drive god kontroll. I tillegg må de gis tilstrekkelige sanksjonsmuligheter overfor virksomheter som bryter regelverket.

Videre er det viktig at de tillitsvalgte gis muligheter til å gripe inn overfor ulovligheter. Blant annet må tillitsvalgte i innleievirksomheten ha søksmålsadgang i tilfeller der man mener at ulovlig innleie foregår. Både innleievirksomhet og vikarbyrå må være solidarisk ansvarlige, slik at tillitsvalgte og vikarer kan velge hvem man vil forholde seg til.

YS vil avslutningsvis understreke at det er en klar forutsetning for at vi støtter implementeringen av direktivet, at Norge kan beholde gjeldende regler om begrensning av vikarbruk i aml. §§ 14-9 og 14-12.

Med vennlig hilsen  
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund – YS

Tore Eugen Kvalheim  
YS leder

Ørnulf Kastet  
seniorrådgiver