



Arbeidsdepartementet  
Postboks 8019 Dep.  
0030 OSLO

Deres ref.  
200900242-/AVDH

Vår ref.  
10/3123-13 410.0/KAST

Dato:  
Oslo, 07.12.2010

## Gjennomføring av vikarbyrådirektivet i norsk rett

Landsorganisasjonen i Norge viser til departementets høringsbrev av 10. september 2010 med vedlagt høringsnotat om konsekvenser for norsk lovgivning ved implementering av vikarbyrådirektivet (2008/104/EF).

Vi har følgende merknader til høringsnotatet:

### Generelle synspunkter

LO ser med bekymring på utviklingen i bemanningsbransjen. Det er en sterk vekst i antall vikarbyråer, og deler av bransjen må karakteriseres som useriøs. Det er påvist gjennom utredninger og i en rekke konkrete saker LOs forbund arbeider med at svært mange som arbeider i vikarbyråer er midlertidig ansatt. Vår erfaring gjennom det siste halvåret er at de byråene som har praktisert fast ansettelse med lønn mellom oppdrag for deler av sine ansatte, nå sier dem opp og tilbyr dem midlertidige kontrakter for hvert oppdrag.

LOs forbund erfarer dessuten at mange virksomheter leier inn arbeidstakere fra vikarbyråer uten at vilkårene for midlertidig ansettelse er til stede.

På denne bakgrunn ber vi regjeringen iverksette nødvendige tiltak for å sikre lovlige ansettelsesforhold i vikarbyråene og for å hindre ulovlig innleie.

Et av formålene med vikarbyrådirektivet er å anerkjenne vikarbyråene som arbeidsgivere og utvikle fleksible former for arbeid. LO deler departementets vurdering om at fast ansettelse i topartsrelasjon mellom arbeidsgiver og arbeidstaker må være hovedregelen i norsk arbeidsliv, ikke trepartsrelasjon mellom innleier, arbeidstaker og vikarbyrå. Det er derfor avgjørende for LO at

implementeringen av vikarbyrådirektivet ikke medfører en uthuling av stillingsvernet eller vanskeliggjøring av kollektive avtaler. Tiltak for å sikre lovlige ansettelsesvilkår og reelt stillingsvern i vikarbyråene er en forutsetning for å anerkjenne vikarbyråene som arbeidsgivere, og dermed for å implementere direktivet.

#### Artikkel 4

LO deler departementets vurderinger og konklusjon om at arbeidsmiljølovens § 14-12 utgjør en lovlig restriksjon begrunnet i de allmenne hensyn som framkommer av direktivet. LO vil videre peke på at formuleringene i direktivets artikkel 1 – anvendelsesområde og artikkel 3 – definisjoner ytterligere underbygger at § 14-12 kan beholdes. Det går igjen i disse bestemmelsene at den vikaransatte utsendes til en innleievirksomhet for **midlertidig å** utføre arbeidsoppgaver. Det ligger neppe under direktivets formål og anvendelsesområde å kreve at innleievirksomhetene skal kunne leie inn arbeidstakere fra vikarbyråer på fast basis.

LOs tariffbestemmelser går i hovedsak ut på informasjon og drøfting i forkant av innleie. Det legges til grunn at bestemmelsene kan opprettholdes ved eventuell implementering av direktivet. Om det skulle bli uenighet mellom tariffpartene om dette, må det forhandles i henhold til direktivets artikkel 4 nr. 3. Vi forutsetter at underretning i henhold til artikkel 4 nr. 5 foretas av departementet.

#### Artikkel 5

LO stiller seg positiv til å innføre et likebehandlingsprinsipp i tråd med direktivets artikkel 5 nr. 1. Vi er enige med departementet i at lønnsbegrepet må defineres slik at det omfatter mer enn grunnlønn. Utgangspunktet må tas i aktuelle tariffavtaler, inklusive lokale særavtaler. Dersom innleiebedriften har bonus eller avtaler om akkordlønn og de innleide deltar i arbeid som avlønnes på denne måten, må likebehandlingsprinsippet også omfatte dette.

I innleiebedrifter som ikke er bundet av tariffavtale, må det lovfestes at sammenligningsgrunnlaget skal være gjennomsnittet av lønnen for den aktuelle stillingskategori inn i innleiebedriften. Uten et klart sammenligningsgrunnlag vil det ikke være mulig å praktisere likebehandling. Vi viser i denne sammenhengen til artikkel 9.

Når det gjelder pensjon bemerker departementet at dette vil by på praktiske utfordringer. LO er enig i dette, men vil likevel understreke at pensjon er en viktig del av lønns- og arbeidsvilkår og må omfattes av lønnsbegrepet. Vi ber derfor departementet utrede nærmere om man kan finne en praktisk løsning.

LO støtter forslaget til lovtekst som medfører at likebehandlingsprinsippet også skal gjelde for utsendte arbeidstakere omfattet av lovens § 1-7.

Vi kan ikke se at det er påvist noe behov for å gjøre unntak fra likebehandlingsprinsippet. Dersom det skal gis en åpning for dette, må det kun være i tariffavtaler med arbeidstakerorganisasjoner med innstillingsrett.

#### Hvordan sikre etterlevelse av direktivet?

For den enkelte innleide er det i dag svært vanskelig å ha oversikt over lønnsvilkårene i innleiebedriften. Den enkelte innleide har heller ikke noe godt grunnlag for å vurdere hvorvidt det arbeidskraftbehovet vedkommende dekker er av midlertidig karakter. LO mener derfor at det må innføres lovregler som bedre sikrer etterlevelse av direktivet og også av § 14-12.

Tillitsvalgte både i innleiebedrift og vikarbyrå må sikres innsynsrett. Både innleiebedrift og vikarbyrå må pålegges å dokumentere at arbeids- og ansettelsesvilkår er i overensstemmelse med likebehandlingsprinsippet. Dette bør lovfestes. Videre må det lovfestes i tråd med § 14-9 (1) at arbeidsgiver minst en gang per år skal drøfte bruken av innleide arbeidstakere etter bestemmelsene i § 14-12 med de tillitsvalgte.

LO er uenig med departementet i at det ikke er hensiktsmessig å regulere opplysningsplikt mellom vikarbyrå og innleier om lønns- og arbeidsvilkår. Etter vårt syn kan det enkelt lovfestes at de vesentlige lønns- og arbeidsvilkårene hos innleier skal fremgå av kontrakt mellom vikarbyrå og innleier. Dette vil være en effektiv måte å sikre etterlevelse av likebehandlingsprinsippet på. Vi kan ikke se at dette vil være noe mer byrdefullt for bedriftene enn plikten til å dokumentere overfor tillitsvalgte. For vikarbyråene vil det være en fordel at dette er lovfestet.

Innleiebedriften må pålegges et solidaransvar for vikarbyråets plikt til å følge likebehandlingsprinsippet. Ved brudd på likebehandlingsprinsippet må de tillitsvalgte i innleiebedriften ha adgang til å saksøke vikarbyrået (og innleiebedriften med solidaransvar).

Ettersom det for den enkelte innleide er svært vanskelig å reise søksmål med krav om fast ansettelse i innleiebedriften, ber LO om at departementet vurderer å ta inn i arbeidsmiljøloven en søksmålsadgang for de tillitsvalgte kombinert med samtykke fra den enkelte innleide. Det bør uansett tas inn en regel i arbeidsmiljøloven om at de tillitsvalgte i innleiebedriften kan reise et fastsettelsessøksmål om at innleie er lovstridig. Dersom de får medhold i en slik påstand, vil det være enklere for den enkelte innleide å kreve seg fast ansatt. Tilsvarende regler må gjelde for midlertidige ansettelser, jf. § 14-9.

LO mener at Arbeidstilsynet må få tilført ressurser og bli tildelt kompetanse til å kontrollere at likebehandlingsprinsippet følges. Petroleumstilsynet og

Luftfartstilsynet må få tilsvarende kompetanse på sine områder. Vikarbyrå som grovt bryter sine plikter i henhold til direktivet, må strykes fra registeret over vikarbyråer, med den virkning at det ikke er lovlig adgang til å benytte firmaet.

Likebehandlingsprinsippet i direktivet er det viktigste tiltaket for å beskytte de vikarbyråansatte. Forutsetningen for at LO kan støtte implementering av direktivet er at det lovfestes regler i samsvar med våre forslag.

Med vennlig hilsen  
**LANDSORGANISASJONEN I NORGE**

*(sign.)*

Karen Sophie Steen  
*(sign.)*

*Dette brevet er godkjent elektronisk i Landsorganisasjonen i Norge og har derfor ingen signatur.*