



Høring, endring av innleiebestemmelsen i Arbeidsmiljøvernloven.

LO i Sør-Østerdal er en lokalorganisasjon i LO for kommunene Engerdal, Trysil, Åmot og Elverum. 15 fagforeninger og 5000 medlemmer er tilsluttet oss. Alle våre medlemmer er positive til en betydelig innstramming av innleiebestemmelsen i Arbeidsmiljøvernloven (AML).

Vi vil ikke ta for oss, grensen mellom innleie og entrepriser. Etter vår oppfatning er denne grensen klar og vi har sjelden opplevd misbruk av entrepriserordningen.

Det har vært en betydelig vekst i bruk av innleie. Ca 55% av de innleide antas å komme fra tidligere Øst-Europa. Det er, spesielt i denne gruppen, ved flere anledninger avdekket grov utnyttelse av disse. Det synes å være en trend at det skjer hyppig innenfor bygg og anlegg.

Vi mener også at det er et problem at Manpower og Adecco har en markedsandel på ca 40%. En arbeidssøker kan f.eks. bli utestengt fra en hel næring, fordi saksbehandler holder igjen. Tidligere kunne man søke direkte hos en arbeidsgiver. Fikk man avslag et sted, kunne man få en ny mulighet et annet sted. Flere av de store norske landsdekkende virksomheter i privat sektor har egne rammeavtaler med bemanningsbransjen.

Et typisk trekk ved norsk arbeidsliv er arbeidstakers mulighet til medvirkning og medbestemmelse over egen arbeidsplass. Dette systemet har i lang tid, vært meget vellykket. Dagens ordning med innleie av arbeidertypen (AML §14-12 a), er den trussel mot denne ordningen.

LO Sør-Østerdal ønsker en betydelig innstramming i regelverket rundt innleie ved arbeid av midlertidig art. Vi støtter et generelt forbud mot innleie ved arbeid av midlertidig art. Dagens ordning er klart misbrukt og arbeidsgiver tøyser bestemmelse så langt det er mulig.

Vi mener at tolkningen av «midlertidig art» mange ganger blir for vanskelig å tolke for mange lokale tillitsvalgte. Det er kjent at mange bedrifter har samme innleide arbeidstaker i flere år. Arbeidsmiljøvernloven felles betingelser for å ansette på midlertidige vilkår og innleie. Arbeidstaker kan henholdsvis bli fast ansatt etter 4 år (AML §14-12 jfr §14-9 7.ledd) Det er åpenbart at fire evt 3 år ikke er «midlertidig art»

Det blir hevdet at å jobbe i et bemanningsbyrå er en god inngangsport til arbeidslivet. Vi er ikke enige i dette. Vikardirektivet forsøker å sidestille innleide med faste ansatte. Dette har ikke skjedd, i den seriøse delen av bemanningsbransjen klarer de først og fremst å sidestille lønn. På de fleste andre punkter er det ikke krav om likhet.



LO I Sør-Østerdal

Dette kommer helt tydelig frem når det gjelder grunnleggende faktorer i norsk arbeidsliv. Innleide vil i utgangspunktet ikke ha kunnskap om hvor lenge de har lønnet arbeidet. AML §14-9 nr1 slår fast at hovedregelen er faste stillinger.

Innleide vil alltid ha med seg denne usikkerheten om egen fremtid, mange vil å slite med å få lån i bank. Veldig ofte innleide i bedrift slite med å bli innlemmet i bedrift. I bedrifter med høy innleie, vil fast ansatte være mer tilbakeholdne med å inkludere innleide. Dette fordi de forsvinne/slutte på et tidspunkt. De er også mindre tilfreds i sitt arbeidsforhold.

Vikardirektivet har ikke regler for likebehandling av ansatt forsikringer og tjenestepensjon. I privat sektor har mange bedrifter høyere tjenestepensjon enn lovens krav om 2%. Flere private bedrifter har også gode gruppelivsforsikringer. Det samme gjelder for private helseforsikringer, som sikrer fast ansatte rask medisinsk behandling.

Innleiebestemmelsen er forsøkt strammet inn ved at det er et krav om fast ansettelse i bemanningsbedriften. Dette mener vi ikke har virket. Vi har sett kontrakter det man blir ansatt i en veldig lav stillingsbrøk regnet ut på års basis. NAV har hatt problemer å tolke disse kontraktene i forbindelse med søknad om arbeidsledighetstrygd.

Organisasjonsgraden i norsk arbeidsliv blir også påvirket av at det brukes for mye innleie. Flere innleide ser seg ikke tjent med å være organisert, spesielt for innleide som ikke er etnisk norske statsborgere. Høy organisasjonsgrad er viktig ved lønnsforhandlinger og meget viktig ved større reformer av norsk arbeidsliv, f.eks den pågående AFP diskusjonen i privat sektor.

LO Sør- Østerdal mener at en generell adgang til innleie må forbys. Veldig ofte er innleie en klar omgåelse av faste og direkte ansettelser i bedrift. Den norske modellen baserer seg på faste ansettelse, på den måten kan skapes tillit og samarbeid mellom partene.

Kravet om midlertidig art er lett å misforstå og misbruke. Altfor mange bedrifter baserer seg på innleie selv om behovet for arbeidstakere er permanent. Bedriftene har mange andre virkemidler å bruke for å dekke sitt behov arbeidstakere. En forsiktig økning av grunnbemanningen er et. Å ansette noen direkte i en lavere stillingsbrøk vil ofte være bedre enn å gå som innleid. Midlertidige ansettelser er et annet virkemiddel som ofte vil være bedre enn å leie inn.

Det vil uansett fortsatt være lovlig å leie inn ved reelle vikariater. Blir en ansatt som står i grunnbemanningen syk, tar f.eks. studiepermisjon lovlig å leie inn.

Vår bekymring ved å tillate innleie ved avtale med tillitsvalgte, er at den tillitsvalgte skal stå imot press evt argumentasjon fra arbeidsgiver. Dette er ikke lett. Ikke alle tillitsvalgte klarer dette.

Subsidiært ønsker vi man regulerer hvor lenge en person kan være innleid hos en bedrift. Ved å sette en maks grense for dette, vil man kunne oppnå at det blir for krevende for



LO I Sør-Østerdal

arbeidsgiver å drive med opplæring at ordningen med innleie ved arbeid av midlertidige art helt utspiller sin rolle.

Begrepet «midlertidig art» bør eventuelt konkretiseres betydelig. Midlertidig må bety kort og uventet situasjon. Der man raskest mulig skal komme tilbake vanlig situasjon. Det kan være en uventet topp i sykefraværet, et uventet maskinhavari, en uventet stor ordre etc. Da vil f eks vedvarende økning i f eks salg, ikke gi rett til innleie. Det kan vel også tenkes at det i tariffavtaler listes opp på en konkret måte når innleie kan aksepteres. Et eksempel kan være varehandels behov for arbeidskraft i desember måned, det finnes mange konkrete eksempler på dette.

Hvis et ikke er mulig å forby innleie ved arbeid av midlertidig art, støtter vi forslaget om å gi fast ansettelse etter 2 år i samme bedriften. Altså en endring av AML§14-9 7. ledd. Det er i rettspraksis slått fast hvordan ansienniteten skal regnes. Arbeidsgiver står ikke fritt her, arbeidsgiver kan f eks ikke «luften» en innleid ved å avbryte oppdrag for så senere å ta samme person.

Uansett hvilke endringer som blir vedtatt er det viktig at Arbeidstilsynet blir styrket, slik at de kan utøve en reell kontroll av regelverket. Spesielt den oppsøkende virksomheten bør styrkes



i Sør-Østerdal

Leder

Tor Kristian Godlien

Stein-Erik Nyberg