

LO
Youngsgaten 11
0181
Oslo

Vår sak nr:0028/31/050044/12 BA

Arkivnr: 011Deres ref:

Dato:12.01.2012

HØRING - SUPPLERENDE HØRING TIL VIKARBYRÅDIREKTIVET

Forbundet har fått saken til høring og oversender følgende kommentarer:

Selv om spørsmålet om å ta inn vikarbyrådirektivet i norsk rett ikke er en del av denne høringen vil vi innledningsvis benytte til anledningen til å minne om at vi i brev av 21.10. 2010 ga uttrykk for følgende holdning da dette var tema:

"Vikarbyrådirektivet forsøker bla å ivareta rettigheter for ansatte i vikarbyrå. Dette kan i utgangspunktet høres fornuftig ut, men vi er redd konsekvensene av vikarbyrådirektivet vil bli økt bruk av vikarbyrå og midlertidig tilsetninger. Vi mener at rettigheter for ansatte i vikarbyrå bør sikres gjennom norsk lovgivning. Norge bør derfor benytte seg av vetoretten og gå imot vikarbyrådirektivet."

Vår erfaring er at vikarbyrå misbrukes der det skulle vært ordinære ansettelser. Arbeidsgivere burde i langt større grad ansatt medarbeidere i stedet for å benytte vikarbyrå. Dette både ved faste- og midlertidige oppgaver. Ved behov for midlertidig arbeidskraft skal det benyttes lovlige midlertidige tilsetninger i stedet for innleid arbeidskraft. Dette er bedre både for de faste ansatte i bedriften, og for de som får en midlertidig tilknytning til arbeidsplassen. Vi har også liten tro på at bruk av vikarbyrå åpner veien inn i arbeidslivet for marginale grupper arbeidssøkere, tvert i mot tilsier all erfaring at disse blir ytterligere marginalisert ved at de holdes utenfor faste stillinger og således ikke får etablert seg. Fleksibilitet i arbeidslivet kan oppnås på en god måte gjennom offentlig arbeidsformidling. Fram til 2000 var arbeidsformidling i stor grad en offentlig oppgave.

Skulle Norge velge ikke å benytte vetoretten, og dermed innføre vikarbyrådirektivet, er det viktig med tiltak for likebehandling og kontroll med vikarbyråene. Vi ser at noen av innspillene vi hadde i forrige høringsrunde er ivaretatt gjennom forslagene til tiltak, men det er fortsatt forhold vi mener ikke blir ivaretatt.

Departementet presiserer at direktivet er et minimumsdirektiv. Dette er viktig å fastslå, slik at det kan åpnes for en strengere nasjonal lovgivning, og tariffavtaler som er gunstigere for arbeidstakerne. Det er videre et formål å likebehandle innleide arbeidstakere med ansatte arbeidstakere, og at vikarbyråene anses som arbeidsgivere med de forpliktelser dette innebærer. Norge har nasjonale regler som setter begrensninger og vilkår for innleie av arbeidskraft. Dette

både når det gjelder hvilke arbeidstakergrupper som kan leies inn, begrensninger om tidligere ansettelsesforhold, type oppgaver etc, samt vilkår for å drive vikarbyrå. Det må sikres at det gis mulighet til slike nasjonale begrensninger og vilkår også etter en eventuell innføring av vikarbyrådirektivet. Det er vesentlig at arbeidsmiljøloven ikke blir tilsidesatt, eller blir svekket som følge av vikarbyrådirektivet. Det samme gjelder forskrifter om bemanningsselskaper/vikarbyråer som trådte i kraft 1.januar 2009.

Mange av tiltakene som foreslås er i stor grad avhengig av at det finnes tariffavtaler, fagforeninger og tillitsvalgte. Dette er noe som mangler i mange av de utsatte bransjene, og de foreslåtte tiltakene vil derfor ikke la seg gjennomføre fullt ut.

I departementets forslag problematiseres ikke hvilke rettigheter ansatte fra vikarbyrå har i tilfeller hvor en innleier ikke har noen fast ansatte og kun bruker innleid arbeidskraft. Det er lite sannsynlig at ansatte i slike tilfeller vil kreve sine rettigheter og det er naivt å tro at det vil være tariffavtaler og fagforeninger til å ivareta dette på slike arbeidsplasser.

Pensjonsordninger

Departementet foreslår at det skal innføres bestemmelser i arbeidsmiljøloven som sikrer likebehandling for lønns- og arbeidsvilkår, og presiserer hvilke vilkår som skal være gjenstand for likebehandling. Her er ikke pensjon tatt med. Vi mener at likebehandling også må omfatte pensjonsordninger. Pensjon er helt klart en del av lønnsbegrepet og kan ikke holdes utenfor definisjon av likelønn. Pensjon må derfor være en del av direktivets anvendelsesområde, og inngå i bestemmelsen om likebehandling i arbeidsmiljøloven.

Kollektiv søksmålsrett og ekskludering fra bemanningsforetaksregisteret.

NTL mener at det allerede nå burde vært besluttet å innføre kollektiv søksmålsrett og mulighet til ekskludering fra bemanningsforetaksregisteret ved lovbrudd, og synes det er uheldig at dette forslaget ikke fremmes nå. Det er imidlertid positivt at problematikken foreslås å følges opp ved evalueringen av registeret i 2012.

Opplysningsplikt

Departementet legger til grunn at tillitsvalgte hos innleier skal kunne kreve at innleide arbeidstakere har vilkår etter likebehandlingsprinsippet. Dette er vi enig i. Dette bør også innlemmes i lovverket. Opplysningsplikten bør gå både mellom vikarbyrå og innleier, og mellom tillitsvalgte både i innleierbedriften og i vikarbyrået. Vi støtter dermed departementets forslag til ny § 14-12 b (1) og (2) i arbeidsmiljøloven, men teksten "når arbeidstaker krever det" bør ikke med i ny § 14-12 b (2).

Tillitsvalgte både hos utleier og innleier må også ha krav på disse opplysningene. Opplysningene kan hentes hos egen arbeidsgiver, men da må tillitsvalgte kunne kreve at disse opplysningene utveksles mellom innleier og utleier. Ved at de tillitsvalgte får innsyn i opplysninger om lønn- og arbeidsvilkår vil ikke arbeidstakeren selv måtte ta belastningen ved å kreve slike opplysninger, og det vil heller ikke være enkeltansattes "mistillit" til arbeidsgiver som tvinger fram slik informasjon. Tillitsvalgte vil kunne ha flere grunner til å innhente slik informasjon, og den innleide arbeidstaker slipper belastningen. Vi støtter derfor også forslaget om at innleier kan kreve opplysninger fra utleier. NTL mener at det må lovfestes at tillitsvalgtes både hos utleier og innleider har rett til å få hentet ut opplysninger om lønns- og arbeidsvilkår. Tillitsvalgt har taushetsplikt på mange områder. Det vil derfor være helt uproblematisk for tillitsvalgte å også forholde seg til taushetsplikt ved innsyn i konfidensielle opplysninger.

Solidaransvar

NTL er enig i at det tas inn en bestemmelse om solidaransvar etter mønster av almenngjøringslovens § 13, og at reglene om dette tas inn som tredje ledd i en ny § 14-12 b. Siste setning i forslaget bør ikke tas med: "innleievirksomheten kan nekte å dekke kravet dersom arbeidstakeren visste at forutsetningen for arbeidsoppdraget var at lønn mv. helt eller delvis skal dekkes av den solidaransvarlige". Det er vikarbyrået som arbeidsgiver som bør svi for en slik forutsetning, ikke den enkelte arbeidstaker. Vi synes det virker urimelig at arbeidstaker ikke skal få dekket lønnskravet der vedkommende visste at forutsetningene var at lønn skulle dekkes av innleier. Dette er ikke arbeidstakers ansvar. Slike situasjoner kan i stedet minimaliseres ved at slike useriøse utleieryrkes ekskluderes fra markedet. For at dette skal kunne gjennomføres må det skje ved dom og derfor må det tilføyes de nødvendige klausuler i lovverket.

Arbeidstid

Innleier vil måtte ha et ansvar både for egne og innleide arbeidstakere. Dette må gjelde på flere områder, bla. arbeidstid. Vi støtter derfor forslaget om ny § 2-2 første ledd c) i arbeidsmiljøloven.

Drøftingsplikt

Vi støtter lovforslaget om drøftingsplikt, og at Arbeidstilsynet får tildelt myndighet til å kontrollere at dette håndheves, samt gir pålegg og treffer enkeltvedtak i slike saker.

Fireårsregel

Forslaget om lik vurdering av midlertidig ansatte og innleide arbeidstakere ved krav om overgang til fast jobb etter "fireårsregelen" støttes. Vil samme regel gjelde for utleiefirmaer, og hvem kontrollerer dette?

Vikarbyrå må underlegges de samme krav som gjelder i de tilfeller hvor arbeidsplassen selv ansetter midlertidig. Vi er redd for at arbeidsmiljølovens § 14-12 som skal sikre dette, blir pålagt fjernet av EU som følge av vikarbyrådirektivet.

Utviklingen både her i Norge og i resten av Europa går mot mer og mer bruk av korttidskontrakter og midlertidige ansettelser. Vi ser konturene av en tilsvarende, uønsket utvikling i Norge. Dette gir arbeidsgiverne fordelene, mens risikoen, usikkerheten og ulempene bæres av arbeidstakerne. jf høringsnotatets punkt 2.4.6. I LOs handlingsprogram for 2009–2013 står det blant annet: «Fast tilknytning til arbeidsmarkedet er nøkkelen til å få del i velstandsutviklingen». Flere tariffavtaler inneholder klare begrensninger for bruk av innleid arbeidskraft. Begrensningene vil sannsynligvis oppfattes som spesielle restriksjoner av EU- og EFTA Domstolen. NTL kan ikke godta at norsk tariffpolitikk skal dikteres fra Brussel eller at norske tariffkonflikter skal avgjøres av EU- Domstolen.

Med hilsen

NORSK TJENESTEMANNSLAG

John Leirvaag

Berit Asker