

## Faste ansettelses for fall

*Dersom EUs vikarbyrådirektiv implementeres i Norge vil det bety et frislipp i bruk av inn- og utleie av arbeidskraft. Bestemmelser i Arbeidsmiljøloven og tariffavtaler kan være i strid med direktivet.*



**Vikarbyrådirektivet** har som mål å øke bruken av vikarer i alle sektorer.

Arbeidet med vikarbyrådirektivet har foregått i EU-systemet i flere tiår. De første initiativene ble tatt allerede på 1970-tallet, men til tross for mange forsøk lyktes man ikke å komme frem til enighet før i 2008. Formålet med direktivet er tredelt:

- a: det skal gi en viss sikring av vikarer
- b: det skal anerkjenne vikarbyråer som arbeidsgivere, og
- c: det skal utvikle mer fleksible former for arbeid og øke bruken av innleie

Direktivet pålegger altså EU- og EØS-landene å fjerne alle hindringer for bruk av vikarer og innleid arbeidskraft som ikke er begrunnet i såkalte «allmenne hensyn». Samtidig skal direktivet stimulere til økt bruk av vikarer og innleid arbeidskraft, noe som vil kunne tvinge frem endringer av både lov- og tariffbestemmelser som begrenser dette i Norge.

### **Bare litt likt**

Det som ofte trekkes frem i forbindelse med direktivet er likebehandlingsprinsippet, som skal sikre vikarer et minimum av lønns- og arbeidsvilkår. Bestemmelsene om likebehandling av vikarer og fast ansatte (likebehandlingsprinsippet) finner vi i direktivets artikkel 5.1:

**Nr. 4, april 2011**

**Forfatter:** Hilde Loftesnes Nylén, faglig-politisk sekretær i Nei til EU

**Kategori:** Arbeidsliv og faglig politikk

**Stikkord:**  
Arbeidsliv  
Tariffavtaler  
EØS  
EU-domstolen

**Bakgrunn:**  
EUs vikarbyrådirektiv (2008/104/EF, vedtatt 19. november 2008) skal stimulere til økt bruk av vikarer og innleid arbeidskraft. Direktivet er EØS-relevant og vil kunne tvinge frem endringer av både lov- og tariffbestemmelser som begrenser dette i Norge.

«De væsentlige arbeids- og ansættelsesvilkår, der gælder for vikaransatte under udsendelse til en brugervirksomhed, skal minst svare til dem, der ville være gældende, hvis de vikaransatte havde været ansat direkte af denne virksomhed til utførelse af samme arbejdsoppgave.»

Dette betyr at innleide vikarer skal ha samme betingelser som fast ansatte i samme type arbeid, men det er ikke klart hva som menes med «vesentlige arbeids- og ansættelsesvilkår». Artikkelen 3 i direktivet definerer disse vilkårene til at de må være:

«fastsat i henhold til love og administrative bestemmelser, kollektive overenskomster og/eller andre bindende generelle bestemmelser, der gælder i brugervirksomheden, vedrørende:

- i) arbeidstidens længde, overarbejde, pauser, hvileperioder, natarbejde, ferie og helligdage
- ii) aflønning.»

I mange deler av norsk arbeidsliv er det svært vanlig med ulike typer tillegg til grunnlønnen, som skifttillegg, ubekvemtillegg, bonuser, akkorder osv. Det er ikke klart hvorvidt disse tilleggene skal legges til grunn for likebehandlingen. Det er også svært ulikt hvor disse tilleggene er regulert, enten det er i tariffavtaler eller lokale avtaler i den enkelte bedrift. Det samme gjelder for andre vilkår, som for eksempel arbeidstid og ferie, hvor bedrifter uten tariffavtale også kan gi bedre individuelle rettigheter enn det loven fastsetter. I alle disse tilfellene er det ikke gitt av direktivet at den innleide vikaren skal få de samme vilkårene som fast ansatte i bedriften.

For at likebehandlingen skal være så reell som mulig er det en forutsetning at vikarbyrået sikres tilgang til nødvendig informasjon om hvilke lønns- og arbeidsbetingelser som faktisk gjelder i innleiebedriften. Dersom vikarbyrået skal pålegges å betale «det samme», må innleiebedriftene pålegges en informasjonsplikt. Det reiser blant annet spørsmål om hvor mye informasjon bedrifter kan pålegges å legge frem, og direktivet sier ikke noe klart om dette.

### Fjerning av restriksjoner

Det er artikkel 4.1 i direktivet som slår fast at alle restriksjoner i bruk av vikarer må fjernes, med mindre man kan begrunne det i «allmenne hensyn»:

#### Vikarbyråbransjen i Norge

Inntil 2000 var bruk av vikarbyråer forbudt i Norge – unntatt i enkelte bransjer (kontor-, regnskaps-, sekretær-, butikk-, kantinearbeid og lagerarbeid i tilknytning til varehandelen). Det året ble det generelle forbudet fjernet, men med noen begrensninger for innleie fra vikarbyråer og for bruk av midlertidige ansettelser som ble tatt inn i Arbeidsmiljølovens paragraf 14.9 og 14.12.

Bondevik II-regjeringen foreslo våren 2005 å fjerne disse begrensningene. Etter valget i september 2005 ble alle slike forslag trukket tilbake av den rødgrønne regjeringen. Godt at vikarbyrådirektivet, gjeninnføres de liberaliseringene som den rødgrønne regjeringen den gang ikke ville ha.

Siden 1990-tallet har bruken av vikarbyråer eksplodert i Norge. Mens det i 1993 fantes 140 utleieselskap med en samlet omsetning på 1,3 milliarder kroner, var det i 2007 hele 1207 utleieselskap med 21,3 milliarder i samlet omsetning.

«Forbud mod og restriktioner i anvendelsen af vikararbejde kan kun begrundes i almene hensyn til især beskyttelse af vikaransatte og krav til sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen eller i behovet for at sikre et velfungerende arbeidsmarked og forebygge misbrug».

Arbeidsmiljølovens (heretter AML) § 14-9 og § 14-12 omhandler vikarer og midlertidig ansatte. I tillegg kommer regelverk i en rekke overenskomster innen ulike sektorer. Utgangspunktet i norsk rett er at arbeidsavtaler inngås fast, det vil si for et ubestemt tidsrom. Adgangen til å ansette midlertidig er undergitt begrensninger. Hovedbestemmelsen om adgangen til midlertidig ansettelse følger av AML § 14-9. § 14-12 omhandler bruk av vikarbyråer, og denne bestemmelsen viser tilbake på § 14-9. Det vil si at det er de samme bestemmelsene som gjelder for adgangen til bruk av vikarer som midlertidig ansatte. Blant kriteriene som nevnes for bruk av midlertidig ansatte/vikarer er at «arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten» eller at det skal være «for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat)».

Disse bestemmelsene er svært viktige for fagbevegelsen. I praksis øker bestemmelsene muligheten for at vikarer blir fast ansatt i innleiebedriften, samtidig som de begrenser utbredelsen av vikarbyråer som arbeidsgivere.

Bestemmelsene som finnes i AML § 14-9 og § 14-12 utgjør restriksjoner slik direktivet beskriver det, da arbeidskraft kun kan leies inn i bestemte situasjoner. Spørsmålet vil derfor være hvorvidt man kan begrunne slike restriksjoner, og om de anses å være forholdsmessige. Slike vurderinger er det til slutt EU- og EFTA-domstolene som skal avgjøre.

### **Også tariffavtaler kan måtte endres**

Direktivets artikkel 4.2 sier at alle tariffavtaler skal gås gjennom med sikte på å harmonisere dem med direktivet:

«Senest den 5. desember 2011 tager medlemsstaterne efter høring af arbeidsmarkedets parter i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive overenskomster og praksis eventuelle restriktioner og forbud vedrørende anvendelsen af vikararbejde op til revision for at afgøre, om de er begrundet ud fra de hensyn, der er anført i stk. 1.»

Det å ha bestemmelser i tariffavtaler om uttrykkelig avtalt forhandlingsrett, samt tariffavtaler som fastslår at en skal prøve direkte ansettelse av vikarer før en bruker et vikarbyrå, vil høyst sannsynlig være restriksjoner som er ulovlige etter direktivet. Avtaler som ikke åpner for bruk av vikarbyråer i det hele tatt vil opplagt være i strid med direktivet. Det finnes mange eksempler på slike avtaler:

- Avtalen mellom Byggenæringens landsforbund og Fellesforbundet som fastslår at det skal forhandles om innleie.
- Avtalen mellom EL & IT Forbundet og Energibedriftenes landsforening som har en bestemmelse om forhandlinger før bruk av innleie.
- EL & IT Forbundets avtale med NHO, Norsk teknologi, om elektrofagene, som ikke åpner for innleie fra vikarbyråer i det hele tatt (bare fra bedrifter som er godkjente opplæringsbedrifter og har minimum 50 prosentt egenproduksjon).
- EL og IT Forbundets avtale med NHO, heisoverenskomsten, som fastslår at «Innleie skal foregå fra bedrifter som ikke har som formål å drive utleie».
- Flere av NNNs tariffavtaler, bl.a. med NHO Mat og Bio og Landbrukets Arbeidsgiverforening. Avtalene har både bestemmelser om forhandlingsrett og at direkte ansettelser skal forsøkes før det åpnes for bruk av vikarbyråer.

### **Andre utfordringer**

Med vikarbyrådirektivet vil man også kunne oppleve misbruk av reglene om prøvetid og oppsigelse, ved at arbeidsgiver utnytter de korte oppsigelsesfristene for en vikarkontrakt fremfor å måtte følge AMLs regler som setter skranker for prøvetid og oppsigelse. Også reglene om sykelønn vil kunne omgås. Et norsk vikarbyrå kan

opprette en filial i det EØS-landet med den svakeste stillingsvernlovgivningen, for deretter å leie ut vikarer til norske bedrifter.

### Debatten i Norge

Den norske høringen om vikarbyrådirektivet ble avsluttet i desember 2010. På arbeidstakersiden krever NTL, Norsk Transportarbeiderforbund og EL & IT Forbundet at Norge reserverer seg mot vikarbyrådirektivet. Det er en rett som EØS-avtalen gir oss, men som aldri har vært brukt.

Høringsuttalelsene viser at motforestillingene er sterke også innen Fagforbundet og Skolenes Landsforbund. Handel og Kontor ber om at regjeringen avklarer «at norsk lov- og avtaleverk ikke forringes» og mener at den «må vurdere om man skal nedlegge veto mot direktivet hvis det ikke er klart».

LOs sekretariat endte til slutt opp med et høringssvar som sier at forutsetningen for å godta direktivet er at det lovfestes regler i samsvar med LOs forslag. Disse forslagene omhandler blant annet:

- Innsynsrett for tillitsvalgte i både innleie- og utleiebedriften, slik at man sikrer at likebehandlingsprinsippet etterleves.
- Innleiebedriften må pålegges et solidaransvar for vikarbyråets plikt til å følge likebehandlingsprinsippet.
- Søksmålsadgang for tillitsvalgte på vegne av den enkelte innleide.
- Styrking av Arbeidstilsynet og tildeling av kompetanse til å kontrollere at likebehandlingsprinsippet følges.

I et høringsbrev fra NHO (15.10.2008) kreves det at «dagens lovmessige begrensninger i adgangen til å benytte midlertidig arbeidskraft må oppheves». Videre slår NHO fast at AML § 14.12 er i strid med artikkel 4 i direktivet, og de skriver i brevet at det ikke finnes allmenne hensyn som skulle tilsi opprettholdelse av dette regelverk.

Det er ikke kjent når direktivet skal behandles i Stortinget, men fristen for implementering er 5. desember 2011.

### Kilder:

Europalovs side om direktivet:

<http://europolov.no/rettsakt/vikarbyraadirektivet/id-852>

Vikarbyrådirektivet – fra vondt til verre? (De Facto-rapport 4:2010)

<http://www.de-facto.no/aktuelt.asp?meny=5&act=read&recno=192>

Bemanningsdirektivet. Mulige konsekvenser for norsk rett (Faf-notat 2010:08)

<http://www.faf.no/pub/rapp/10104/10104.pdf>