
Hvilke arbeidsinnvandrere vil vi ha?

1. januar 2013 innføres vikarbyrådirektivet i Norge.

I utgangspunktet innebærer vikarbyrådirektivet en stor forbedring av arbeidsvilkårene for europeisk arbeidskraft. Direktivet anerkjenner vikarbyråene som arbeidsgivere og stadfester prinsippet om likelønn.

I Norge har vi allerede et organisert arbeidsliv med tariffavtaler, streng arbeidsmiljølov og allmenngjøringsforskrifter for flere bransjer. Mange av vikarbyråene tilbyr tarifflønn, fast ansettelse og garantilønn mellom oppdrag. Når vikarbyrådirektivet blir innført i Norge bør det derfor være unntak for vikarbyråer som allerede tilbyr tarifflønn eller fast ansettelse i vikarbyrået.

Hovedmålet med EUs vikarbyrådirektiv er å sikre likebehandling mellom vikarer og øvrige ansatte og å anerkjenne vikarbyråer som arbeidsgivere. I EU-direktivets (vikarbyrådirektivets) to første artikler står det:

Dette direktiv overholder de grunnleggende rettigheter og prinsippene i Den Europæiske Unions charter om grunnleggende rettigheter. Det har navnlig til formål at sikre fuld overholdelse af charterets artikel 31, ifølge hvilken enhver arbeidstager har ret til sunde, sikre og værdige arbejdsforhold og til en begrænsning af den maksimale arbejdstid, til daglige og ugentlige hvileperioder samt til årlig ferie med løn. Desuden hedder det i punkt 7 i fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkeds-mæssige og sociale rettigheder bl.a., at etableringen af det indre marked skal føre til en forbedring af arbejdstagernes leve- og arbejds-vilkår inden for Det Europæiske Fællesskab. Dette skal opnås ved indbyrdes tilnærmelse på et stadigt stigende niveau af disse vilkår, bl.a. med hensyn til sådanne former for arbejde som tidsbegrænset ansættelse, deltidsansættelse, vikaransættelse og sæsonarbejde.¹

Vikarbyråbransjen er ikke ensartet. Noen tilbyr arbeidstakere midlertidig arbeid og dekker arbeidsgiveres øyeblikkelige behov og for fleksibilitet. Andre rekrutterer arbeidskraft for ulike bransjer som er preget av prosjektarbeid, særlig innen bygg- og anleggsbransjen og industri. De fleste vikarbyråene tilbyr vikarer fra flere fagområder. Men bransjen har også selskaper som spesialiserer seg i ulike segmenter av markedet. De selskapene som tilbyr høykvalifisert arbeidskraft, som for eksempel ingeniører, er ikke spesielt påvirket av vikarbyrådirektivet, fordi lønnsfastsettelsen til ingeniører ikke gjøres gjennom tariffavtaler. Det går altså et skille mellom arbeidskraft som tilbys tarifflønn eller som er i bransjer med allmenngjøring av tariffavtaler, og bransjer der lønnsfastsettelsen er fri. Dette gjenspeiles i arbeidskraften som leies ut og hvordan de ulike vikarbyråene blir påvirket av direktivet.

Hva har dette med arbeidsinnvandrere å gjøre? De bransjene som i størst utstrekning bruker innleie av utenlandsk arbeidskraft, er Bygg og anlegg (19,4% av all innleievirksomhet i Norge), Lager/logistikk/transport (14,5%), Kontor/administrasjon (13,8%) og Industri/produksjon (9%), hvorav bygg- og anlegg og industri/produksjon leier inn arbeidskraft som i stor grad er utenlandsk.² Det er også slik at utenlandsrekrutteringen er større enn innenlandsrekrutteringen i alle disse bransjene, og at vikarbyråer med stor utenlandsrekruttering derfor er mest opptatt av unntak. I dette notatet er det rammene for vikarer som rekrutteres til bransjer der det er vanlig med tarifflønn eller allmenngjøring som diskuteres, altså i stor grad utenlandsk arbeidskraft.

Flere vikarbyråer som rekrutterer mange arbeidsinnvandrere, tilbyr i dag rekrutteringstjenester, skoling av arbeidstakere både i språk og norske arbeidsforhold, inkludert HMS, samtidig som arbeidstakerne får fast ansettelse med garantilønn i vikarbyrået. Godt skolerte arbeidsinnvandrere med gode arbeidsvilkår, klarer

seg fint i det norske arbeidsmarkedet. De opplever stort sett sosial jumping og ikke sosial dumping. Det er en felles målsetting, både for arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene, at arbeidsforholdene i Norge skal være trygge, og at ingen skal underbetales.

Vikarbyråets funksjon i arbeidsmarkedet

Et vikarbyrå skal ivareta ulike oppgaver. Det skal sikre en god ressursallokering gjennom å dekke midlertidige behov for arbeidskraft, sørge for at kunden som leier inn arbeidskraften får dekket behov for arbeidskraft med riktig bakgrunn og kompetanse, og gi kunden fleksibilitet. Dessuten sørger vikarbyråene for utvelgelse og rekruttering, gjerne utenlands, noe øvrig næringsliv sjelden har kapasitet til å gjennomføre selv.

Bedriftene i Norge benytter seg av vikarbyråer for å få dekket et midlertidig behov for arbeidskraft. Utviklingen tyder likevel på at mange arbeidsinnvandrere etter hvert får fastere tilknytning til norsk arbeidsliv. Flere får fast jobb når bedriftene får permanent behov og kan tilby fast jobb. Vikarbyråjobben er dermed et mulig springbrett for fast ansettelse, samtidig som den også gir arbeidserfaring som kan benyttes i senere jobber.³ Bruken av innleid arbeidskraft har økt, men tatt i betraktning av at bedriftene i hovedsak ikke ansetter for å kunne gi lav lønn, ser det ut til at innleie gir fleksibilitet, men samtidig gode vilkår for arbeidstakerne. Bedriftenes viktigste motiv for å benytte østeuropeisk arbeidskraft, ifølge en rapport fra FAFO av Andersen & al., er mangel på arbeidskraft (79 prosent). Kun tre prosent svarer at det er for å redusere lønnskostnadene, og kun fire prosent svarer at det er for å få økt fleksibilitet.⁴ Selv om svarene for lønn og fleksibilitet skårer lavt i denne undersøkelsen, er det sannsynlig at disse faktorene spiller en viss rolle når prosjekter skal bemannes.

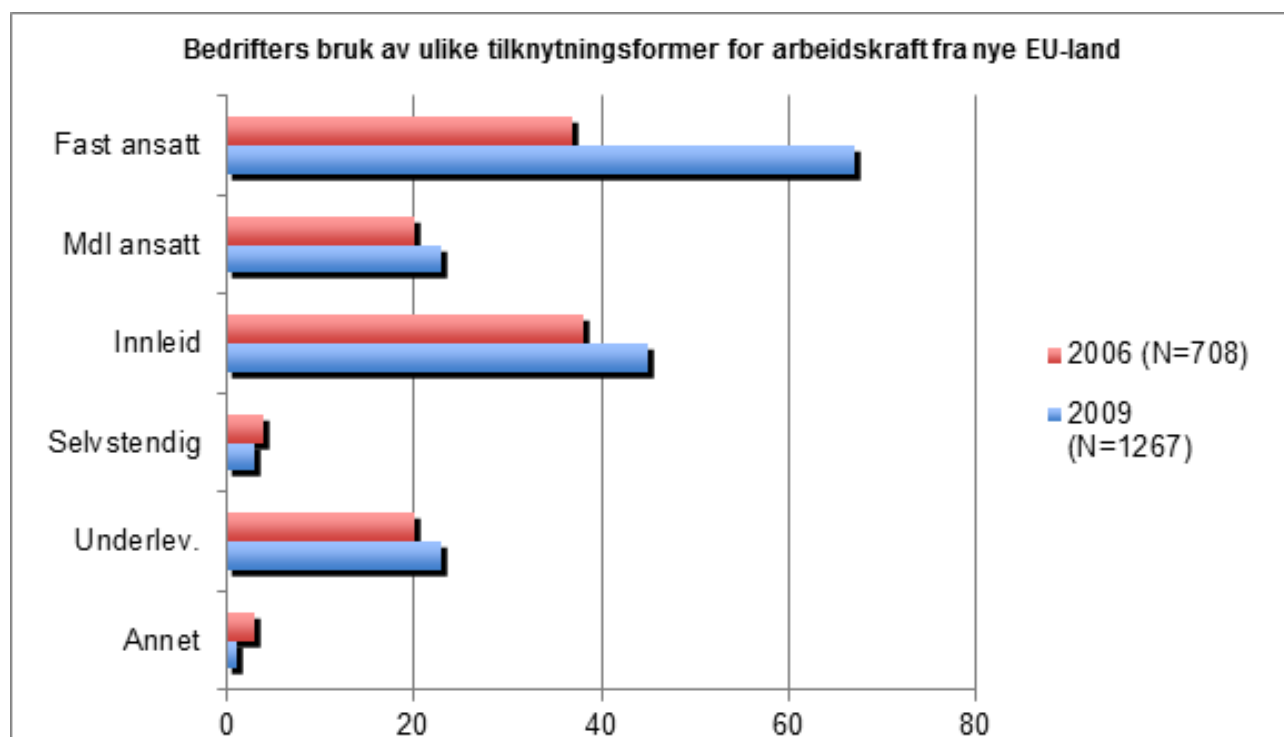
Kun de færreste opplever selv at de utnyttes eller har dårlige arbeidsforhold. Nesten alle opplever at de behandles likt med sine norske kolleger.⁵ Andersen & al. underbygger dette bildet i sin bedriftsundersøkelse fra 2009; færre svarer at øst-europeisk arbeidskraft jobber hardere for mindre lønn enn i 2006, kun ni prosent er helt enig i påstanden om at østeuropeisk arbeidskraft gir reduserte lønnskostnader, og 51 prosent svarer på samme spørsmål at de er helt uenig.⁶

Dersom arbeidsinnvandreren ikke har jobb i et vikarbyrå, er alternativet enten å få fast ansettelse i et norsk firma, arbeide for en underentreprenør fra hjemlandet som tilbyr tjenester i Norge, eller søke seg jobb i eget hjemland.

Arbeidsmigranter kan altså ha følgende tilknytning til det norske arbeidsmarkedet:

- Fast ansettelse i en norsk bedrift
- Midlertidig ansettelse i en norsk bedrift
- Ansettelse i et norsk vikarbyrå som leier ut sine ansatte til andre norske bedrifter
- Ansettelse i et utenlandsk vikarbyrå som leier ut sine ansatte til norske bedrifter
- Ansettelse i et utenlandsk underleverandørfirma som leverer tjenester til norske bedrifter eller private oppdragsgivere
- Selvstendig næringsdrivende som selger sine tjenester til norske bedrifter eller private oppdragsgivere

Bedrifter bruker alle disse ulike ansettelsesmulighetene, og en bedrift kan benytte flere samtidig. Fast ansettelse er like vanlig i de bransjene som er undersøkt i Andersen & al., midlertidige ansettelser var mer vanlig i hotell og restaurant, mens innleie og bruk av underleverandører var mer vanlig i bygg og industri.⁷ Analysen her skiller ikke ut kategoriene faste ansatte vikarer eller faste ansatte i utenlandske underleverandørfirmaer.



Kilde: Andersen & al, prosent (flere svar mulig). Bransjer: bygg og anlegg, hotell og restaurant og industri.

Vikarbyråene dekker et behov i det norske markedet, og ryddige forhold i byråene er en fordel, både for arbeidstakerne og for bedriftene som leier inn arbeidskraft.

Det er likevel slik at pris også spiller en viktig rolle i avveiningen mellom å leie inn arbeidskraft, ansette fast eller velge underleverandører. Det kan være vanskelig for en arbeidsgiver å vurdere kvalitet, men dersom prisen som tilbys er svært lav, er det gjerne en indikasjon på at kvalitet og trygghet (HMS, kontrakter etc) ikke er godt nok ivaretatt. Tariffavtaler, allmenngjøring og vikarbyrådirektivet vil være ulike måter å sikre trygghet og gode vilkår på.

Utenlandske underentreprenører

I de bransjene der innleievolumene er store, er det for mange selskaper et alternativ å benytte utenlandske underentreprenører som en alternativ kilde til arbeidskraft og utvidet kapasitet. I utgangspunktet er det bra for det norske næringsliv at det er større konkurranse og flere mulige tilbydere, både innenlandske og utenlandske. Mange utenlandske underentreprenører tilbyr gode betingelser, men det er også mange som har erfaring med underentreprenører som ikke er positive.⁸ På byggebransjens egen nettside, www.bygg.no, er entreprenørselskapet Skanska intervjuet sammen med tidligere arbeidsminister Hanne Bjurstrøm. De deler bekymringen for at underentreprenører vil posisjonere seg for å overta behov som i dag dekkes gjennom vikarbyråer, og Skanska frykter at "det vil føre til at kreativiteten blant de useriøse aktørene vil blomstre."⁹ Utgangspunktet for denne vurderingen er ulike negative erfaringer bransjen så langt har hatt med utenlandske underleverandører. Når en del av arbeidsmarkedet for midlertidig arbeidskraft, som vikarbyråene, får et strengt reglement som må følges, mens andre deler, som underentreprenørene, ikke får det, kan det skape utilsiktede forskjeller og konsekvenser.

De arbeidstakerne som arbeider for underentreprenører, gjerne utenlandske underentreprenører, er ikke bundet av annet enn allmenngjorte tariffen i de bransjene som har det. Garantier om fast ansettelse eller lønn utenom oppdrag er ikke nødvendig å gi, heller ikke andre arbeidsvilkår som ikke er bestemt i allmenngjøringsavtalen. Vikarbyrådirektivet vil uten unntaksbestemmelser sannsynligvis ikke gi flere faste,

norske ansettelser, men flere ansatte i utenlandske underentreprenørfirmaer, og dermed høyere risiko for ansettelse i "useriøse" selskaper.

Midlertidig ansettelse

Mulighet for midlertidig ansettelser er en forutsetning for et godt fungerende norsk arbeidsmarked. Civita-notatet "Midlertidig ansettelser" redegjør blant annet for den moderate bruken av midlertidig arbeidskraft i Norge. Notatet foreslår at heller enn å stramme inn på midlertidige ansettelser, bør det økes noe, samtidig som lengden på midlertidigheten bør begrenses i tid.¹⁰ Det er lite som tyder på at en redusert adgang til midlertidig ansettelser fører til at man heller velger å ansette arbeidstakeren i en fast stilling.¹¹ Vikarbyråer dekker et midlertidig behov hos arbeidsgivere, og ansatte i vikarbyråer kan enten være fast ansatt i vikarbyrået, eller ha midlertidig ansettelse, avhengig av hvilke bransjer og oppdrag vikarbyrået leier ut til og hva arbeidstakeren ønsker.

Arbeidskraftundersøkelsen fra SSB viser at seks prosent av de sysselsatte i privat sektor i Norge er midlertidig ansatt, mens 11,4 prosent er midlertidig ansatt i offentlig sektor. Kun én prosent av alle sysselsatte arbeidere som vikarer. En person som arbeider gjennom et vikarbyrå, har en betydelig større mulighet for å komme raskt over i nytt oppdrag når det tidligere oppdraget tar slutt, enn en som arbeider midlertidig direkte i en bedrift. Vikarbyråene plikter å skaffe arbeidstakeren nytt oppdrag, dersom det er tilgjengelig, når det gamle tar slutt. Dette har sammenheng med at grunnlaget for vikarvirksomhet nettopp er å finne oppdrag til sine medarbeidere. Det er videre slik at pensjonsrettigheter ofte ikke oppnås ved en midlertidig stilling, siden oppdraget ikke er tilstrekkelig langt. Her er det en fordel å arbeide for et vikarbyrå, fordi ansettelsesforholdet da varer gjennom flere oppdrag. Sammenlignet med direkte midlertidig ansettelse i en bedrift kan det i noen tilfeller være en fordel at det midlertidige behovet dekkes av vikarbyråer. Men det er også viktig å understreke at ikke alle arbeidstakere ønsker fast ansettelse, og således av midlertidig arbeid, enten direkte i bedrift eller gjennom vikarbyrå også må være en mulighet.

I motsetning til hva som er tilfellet i andre land i Europa, har det i Norge vært fagbevegelsen som har argumentert mot innføringen av vikarbyrådirektivet. Europeisk fagbevegelse har vært pådrivere i arbeidet for å innføre direktivet. Den norske fagbevegelsens motstand, som førte til at den ville bruke reservasjonsretten mot innføringen av direktivet, var begrunnet med at fagbevegelsen primært vil ha faste ansettelser, og at bestemmelsene om midlertidige ansettelser i arbeidsmiljøloven § 14-12 skulle gjelde slik de var formulert før vikarbyrådirektivet. En innføring av vikarbyrådirektivet ville i deres øyne føre til at flere vikarbyråer ville etablere seg, og dermed til at færre ville bli fast ansatt. Etter vedtaket om å implementere vikarbyrådirektivet (22.6.2012) lyder § 14-2 i arbeidsmiljøloven slik (med ikrafttredelse 1.1.2013):

§ 14-12. Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie

(1) Innleie av arbeidstaker fra virksomhet som har til formål å drive utleie er tillatt i samme utstrekning som det kan avtales midlertidig ansettelse etter § 14-9 første ledd.

(2) I virksomhet som er bundet av tariffavtale kan arbeidsgiver og tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategori innleien gjelder, inngå skriftlig avtale om tidsbegrenset innleie uten hinder av det som er bestemt i første ledd.

(3) Ved innleie etter denne paragraf gjelder reglene i § 14-9 femte ledd andre punktum tilsvarende.

(4) Departementet kan i forskrift forby innleie av visse arbeidstakergrupper eller på visse områder når viktige samfunnshensyn tilsier det.

Endret ved lover 21 des 2005 nr. 121 (ikr. 1 jan 2006), 19 juni 2009 nr. 39 (ikr. 1 jan 2010 iflg. res. 19 juni 2009 nr. 822). Endres ved lov 22 juni 2012 nr. 33 (ikr. 1 jan 2013 iflg. res. 22 juni 2012 nr. 607).

§ 14-12a. Likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår ved utleie fra bemanningsforetak

Tilføyes ved lov 22 juni 2012 nr. 33 (ikr. 1 jan 2013 iflg. res. 22 juni 2012 nr. 607).

§ 14-12b. Opplysningsplikt og innsynsrett ved leie av arbeidstaker fra bemanningsforetak

Tilføyes ved lov 22 juni 2012 nr. 33 (ikr. 1 jan 2013 iflg. res. 22 juni 2012 nr. 607).

§ 14-12c. Solidaransvar for innleier

Tilføyes ved lov 22 juni 2012 nr. 33 (ikr. 1 juli 2013 iflg. res. 22 juni 2012 nr. 607).

Advokatforeningen konkluderer i en høringsuttalelse at § 14-12 ikke kan opprettholdes i sin nåværende form (etter innføring av direktivet), for de tilfeller hvor den innleide har et fast ansettelsesforhold i vikarbyrået. Opprettholdelse av § 14-12 (etter innføring av direktivet) innebærer en ulovlig restriksjon på midlertidig ansettelser, dersom vikarbyrådirektivet trer i kraft uten unntaksbestemmelser.

Advokatforeningen mener at det vil være i strid med direktivet om adgangen til lovlig innleie fra bemanningsbyråer knyttes til reglene om midlertidig ansettelse, se arbeidsmiljølovens (aml) § 14-12, i tilfeller hvor det foreligger et fast ansettelsesforhold mellom vikarbyrået og innleide, hvor sistnevnte oppebærer lønn også mellom oppdragene.¹²

Poenget her er altså at en fast ansettelse i et vikarbyrå ikke skal regnes som en midlertidig ansettelse, og at vikarbyråer som tilbyr fast ansettelse, ikke faller inn under første ledd i arbeidsmiljøloven § 14.12. Dette er ytterligere klargjort av Advokatforeningen i følgende uttalelse:

Unntak fra direktivet ved fast ansettelse og lønn mellom oppdrag – *Advokatforeningen er uenig i at det ikke skal gjøres unntak fra direktivet for de ansatte i vikarbyråer som har fast ansettelse og følgelig får fast lønn også mellom oppdrag.* Det vises her også til fortalen pkt.15, hvor det fremgår at for arbeidstakere som er tilknyttet et vikarbyrå med en tidsbegrenset kontrakt og som dermed nyter særlig beskyttelse, bør det sikres at det gis et unntak fra de bestemmelser som gjelder i den innleide virksomhet. *Nettopp i slike situasjoner har den vikaransatte den nødvendige trygghet i et ansettelsesforhold og det foreligger en i utgangspunktet ordinær topartsrelasjon.* All den tid det ikke er lovfestet minstelønn i Norge, er det partene som er ansvarlige for å fremforhandle egne lønnsvilkår. Når et vikarbyrå tilbyr fast ansettelse med lønn mellom oppdragene, er det ikke noen tvingende grunn til at dette prinsippet ikke skal ha gjennomslagskraft for fast ansatte i vikarbyråer. Dette gjenspeiles også som nevnt i fortalens pkt.15 til direktivet.¹³

Advokatforeningen påpeker altså her at et vikarbyrå som tilbyr fast ansettelse, er å betrakte som vanlig arbeidsgiver. Arbeidstakeren får fast lønn og har fast ansettelse, men leies ut til ulike oppdrag.

Det er viktig å ha klart for seg at vikarbyråers oppgave er å formidle midlertidig arbeidskraft og skape fleksibilitet i arbeidsmarkedet. De vikarbyråene som ønsker å tilby sine vikarer fast ansettelse i vikarbyrået, kommer i en posisjon der de som arbeidsgivere er å sammenligne med andre bedrifter som tilbyr fast ansettelse, samtidig som den ansattes jobb er å være utleid for å arbeide midlertidig i ulike bedrifter. Vikarbyrådirektivet er ment å regulere vikarbyråer som defineres som "tidsbegrenset ansættelse, deltidsansættelse, vikaransættelse og sæsonarbejde".¹⁴ Dersom vikarbyrået har faste ansettelser, er de ikke lenger arbeidsgivere som faller inn under denne definisjonen.

Lik lønn – lik tariff lønn?

I motsetning til for eksempel Sverige og England, som har unntak for vikarbyråer som tilbyr tariff lønn, har Norge valgt å vedta, men foreløpig ikke implementert, vikarbyrådirektivet uten unntaksbestemmelser. De unntaksbestemmelsene som er vanlige, er enten unntak for vikarbyråer som er omfattet av en tariffavtale, og/eller unntak for vikarbyråer som tilbyr fast ansettelse. Der det er tariffavtale, er lønns- og arbeidsvilkår presist regulert og gjelder både for faste og midlertidig ansatte, inkludert vikarer. Vikarer er dermed sikre de samme rettigheter som andre ansatte i den bransjen de er leid ut til.

I vikarbyrådirektivet er hovedprinsippet likebehandling mellom innleid og fast arbeidskraft, men det er mulig å gjøre unntak, blant annet dersom det eksisterer en tariffavtale eller en garantilønnsavtale mellom oppdrag. Det er på dette grunnlag det er gjort unntak i bl.a. Sverige og England.

Dersom det ikke gjøres unntak, er det en reell fare for at vikarbyråbransjen svekkes og at forholdene for innleid, utenlandsk arbeidskraft blir dårligere. Dessuten kan norske bedrifter velge å flagge ut virksomheten sin om de har mulighet til det. Når vikarbyrådirektivet innføres 1. januar 2013, vil grunnlaget for lik lønn ikke være tariff, men derimot samme lønn, tillegg og andre goder som de faste ansatte i bedriften som leier inn har. Fordi innleid arbeidskraft også har andre tillegg, som eksempelvis kost og losji, vil det bety at denne

arbeidskraften blir mye dyrere enn i dag. Dersom bedriftene ikke ønsker å betale dette, vil konsekvensen bli at vikarbyråene ikke rekrutterer arbeidskraft fordi ingen vil leie den inn.

Dersom det viser seg at direktivets krav til likebehandling fører til store kostnadsforskjeller knyttet til arbeidstaker, mellom det å leie inn arbeidskraft og benytte eksempelvis underleverandører, slik bl.a. Norsk Industri hevder, vil det bety at det for mange arbeidsgivere vil være ulønnsomt å leie inn arbeidskraft. Alternativet, ifølge arbeidstakerorganisasjonene, vil være at arbeidsgiveren ansetter vikaren fast og sier opp avtalen med vikarbyrået. Alternativet, ifølge arbeidsgiveren, er ikke fast ansettelse, for hadde det vært det, hadde det allerede skjedd. Arbeidsgiverens alternativ er enten å flytte produksjonen sin til land der det er ledig arbeidskraft eller å bruke underentreprenører. Alternativene for den vikaransatte arbeidsinnvandreren er enten å søke ansettelse i en norsk bedrift, å søke ansettelse hos en norsk eller utenlandsk underentreprenør eller å søke arbeid i hjemlandet.

Dessuten, er det relevant å behandle vikaransatte likt med faste ansatte, eller likt med andre midlertidig ansatte? Hva er likebehandling og hvilke betingelser skal likebehandles? NHO har presisert at det riktigste er å sammenligne med midlertidige ansatte i selskapene vikarbyråene leier ut til. Samtidig har ikke selskaper i Norge lov til å gjøre vesentlig forskjellsbehandling på midlertidige og faste ansatte i henhold til bestemmelse i arbeidsmiljøloven om forskjellsbehandling av midlertidige ansatte.

I dagens politiske debatt har likelønn vært temaet, mens ansettelsesvilkårene har vært skjøvet mer i bakgrunnen. Tydeligst er det når det blir argumentert med at tariffavtaler som gjelder i arbeidslivet ikke er godt nok for dem som arbeider i bemanningsbransjen. Innføringen av vikarbyrådirektivet uten unntaksbestemmelser vil føre til at et vikarbyrå ikke lenger har noe insentiv og fordeler ved å inngå tariffavtaler (som sikrer mange flere vilkår enn kun lønn).

Gode vikarbyråer – bedre enn underentreprenører eller utflagging

Hensikten med vikarbyrådirektivet er å få mer ordnede forhold i vikarbyråbransjen. Hvis vikarene prises ut av markedet, er alternativet å bruke utenlandske underentreprenører. Vikaren går da fra en (fast) ansettelse i et vikarbyrå, kanskje med garantilønn og tariffavtale, til en mindre sikker ansettelse hos en underleverandør. Ettersom likebehandling kun gjelder vikarbyråer, er underentreprenøren kun forpliktet av allmenngjøringsbestemmelsene i de bransjene som har det, ellers ikke.¹⁵ Alle underleverandører som opererer i bransjer som har allmenngjøring er pålagt å betale minstelønn gjennom lov om allmenngjøring og denne tilhørende forskrift.

Konsekvensene av å innføre vikarbyrådirektivet uten unntak kan dermed vise seg å bli stikk motsatt av det som var intensjonen. I stedet for få ryddigere forhold kan man, med en utradering av vikarbyråene og en stor uregulert underentreprenørbransje, få en reell fare for at bedriftene velger andre produksjonssteder enn Norge. En løsning der bedriftene velger fast ansettelse i stedet for innleie av arbeidskraft vil neppe inntreffe, fordi innleie brukes for å dekke midlertidige behov.

Dessuten har Advokatforeningen pekt på en prinsipiell side ved å innføre vikarbyrådirektivet uten unntaksbestemmelser. Gjør man det, vil det ikke være juridisk mulig å forsvare de ulike tiltakspakkene mot sosial dumping som er foreslått og iverksatt. Herunder blant annet bestemmelser om solidaransvar, innsynsrett, drøftingsplikt m.v. Advokatforeningen mener at summen av disse tiltakene kan være i strid med EØS-avtalen, dersom vikarbyrådirektivet iverksettes uten unntaksbestemmelser. Advokatforeningen skriver:

Å iverksette ytterligere tiltak for å verne vikarbyråansatte som det ikke finnes et dokumentert behov for, reiser spørsmål om restriksjonen vil bli vurdert i strid med EØS-avtalens art 36. Advokatforeningen vil på denne bakgrunn gi uttrykk for at det er behov for en utredning av forslaget i lys av Norges EØS-rettslige forpliktelser.¹⁶

Dersom man vedtar et unntak, der tariffavtale er å anse for god nok sikring for vikarene, vil anklagene

om sosial dumping ikke kunne gjelde. Tariffønnen er allerede avtalt mellom partene i arbeidslivet. Flere arbeidsgivere og arbeidsgiverorganisasjoner peker på at det dessuten vil bety at flere vikarbyråer vil ønske tariffavtaler velkomne, noe som igjen kan bidra til at arbeidstakerforeningene øker sin medlemsmasse og sin forhandlingsmakt for å forhandle frem så gode tariffetter som mulig. Dessuten mener også arbeidsgivere at unntak for vikarbyråer med tariffavtaler er et viktig prinsipielt standpunkt. Uten unntaksbestemmelser vil det norske arbeidslivets forhandlingssystem, der arbeidsgiverorganisasjoner og arbeidstakerorganisasjoner forhandler frem tariffavtaler, ikke gjelde for denne bransjen.

Det er et mål å ha anstendige arbeids- og lønnsforhold for arbeidsinnvandrere. Det er lettere å få til for innleid arbeidskraft fra vikarbyråer enn for arbeidstakere som arbeider for utenlandske underentreprenører. HMS-opplæring og eventuelt språkopplæring er bedre for arbeidstakere som er ansatt i vikarbyråbransjen enn hos utenlandske entreprenører. Ofte er det også slik at innleid arbeidskraft i større grad arbeider sammen med andre ansatte på den enkelte arbeidsplass, mens underentreprenører ikke integreres på samme måte. Mulighetene videre for innleid arbeidskraft vil derfor være større.

For de aller fleste arbeidsinnvandrere vil en fast jobb i et vikarbyrå med tariffønn være å foretrekke fremfor de andre alternativene. For en arbeidsinnvandrer kan vikarbyråjobben være midlertidig, men den kan også være et springbrett til fast ansettelse i Norge.

Forfatter: Notatet er skrevet av idéhistoriker og siviløkonom i Civita, Mathilde Fasting. mathilde@civita.no

Sluttnoter

¹ <http://register.consilium.europa.eu/pdf/dk/08/st10/st10599-re02.da08.pdf>.

² Tall fra NHO-service, 2011.

³ Se eksempelvis Kristine von Simson, "Veien til jobb for ungdom uten fullført videregående opplæring: Kan vikarbyråer og arbeidsmarkedstiltak lette overgangen fra utdanning til arbeidsliv?" i *Søkelys på arbeidsliv*, nr. 1-2, 2012, 76–96. Simson viser at for ungdom vil arbeidserfaring gjennom vikarbyrå øke sannsynligheten for fast jobb med 34 %. Se også Lars Skage Engebretsen, Kjell G. Salvanes og John Fredrik Vasseng, "Midlertidige stillinger – et springbrett til permanente stillinger", SSB Økonomiske analyser, nr. 5, 2012. <http://www.ssb.no/emner/08/05/10/oa/201205/engebretsen.pdf>

⁴ Rolf K. Andersen, Mona Bråten, Line Eldring, Jon Horgen Friberg, Anne Mette Ødegård, "Norske bedrifters bruk av østeuropeisk arbeidskraft", FAFO-rapport nr. 46, 2009.

⁵ IMDi, "Vi blir".

⁶ Andersen & al. "Norske bedrifters bruk av østeuropeisk arbeidskraft", 34.

⁷ Andersen & al., "Norske bedrifters bruk av øst-europeisk arbeidskraft".

⁸ Byggenæringens landsforening gjorde i 2003 en undersøkelse av underentreprenører i byggebransjen "Seriøsitet i byggenæringen" med en prosjektgruppe bestående av representanter fra blant annet politiet, skattemyndighetene, Fellesforbundet og arbeidsdirektoratet og fra Byggenæringens landsforening. Rapporten avdekket at det var uryddige og til dels useriøse underleverandører i bransjen. Undersøkelsen er 10 år gammel, forholdene kan ha bedret seg, men nye underentreprenører, særlig i bygg, etablerer seg stadig.

⁹ <http://www.bygg.no/2012/06/90868.0>

¹⁰ Morten Kinander, *Midlertidig ansettelsesavtaler: en oversikt over regler og forslag til ny ordning*, Civita-notat nr. 13, 2012. <http://www.civita.no/publikasjon/nr-10-2012-midlertidig-ansettelsesavtaler>

¹¹ Kristine Nergaard, *Atypisk arbeid: Midlertidige ansettelser og deltidsarbeid i Norge*, Fafo-rapport nr. 43, 2004.

¹² http://www.regjeringen.no/pages/14001632/Advokatforeningen_merknader.pdf.

¹³ http://www.regjeringen.no/pages/14001632/Advokatforeningen_merknader.pdf. EU-direktivets fortale pkt. 15. "Arbeidsaftaler uten tidsbegrensning er den almindelige form for ansættelsesforhold. For så vidt angår arbeidstagerne, som er tilknyttet et vikarbyrå via en tidsbegrenset kontrakt, og som dermed nyder særlig beskyttelse, bør det sikres, at der kan avvises fra de bestemmelser, der gjelder i brugervirksomheden."

¹⁴ <http://register.consilium.europa.eu/pdf/dk/08/st10/st10599-re02.da08.pdf>.

¹⁵ <http://www.lovdatab.no/all/tl-19930604-058-0.html#4> for byggebransjen med tilhørende forskrifter <http://www.lovdatab.no/for/sf/ad/xd-20101220-1763.html>. Tilsvarende allmenngjøringsvedtak gjelder for Verkstedsoverenskomsten (2008), Jordbruk- og gartnerbransjen (2010) og Overenskomsten for renholdsbedrifter (2011).

¹⁶ http://www.regjeringen.no/pages/36520812/_advokatforeningen_merknader.pdf