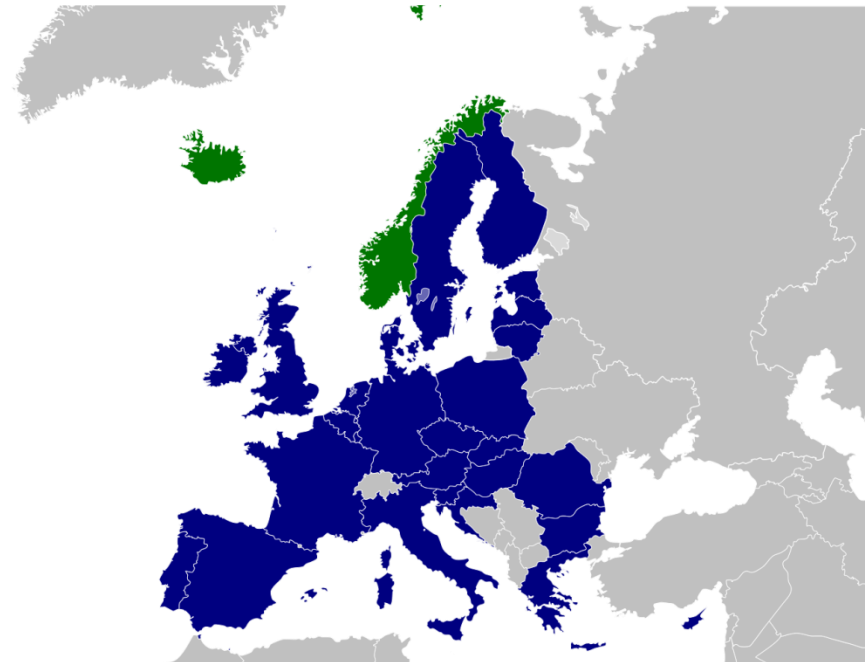
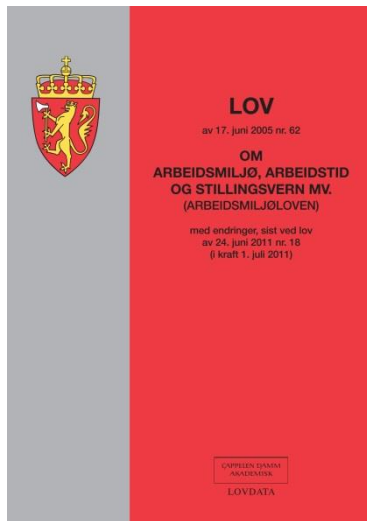


Er det behov for strengere regulering av bemanningsbransjen?

Avesta Gåskjønli, LO
Lornts N. Nagelhus, LO



1. Fast ansettelse

- Høringsnotatet:

«Departementet foreslår en generell lovendring som vil gjelde for alle arbeidsforhold uavhengig av bransje. Utgangspunktet er å kodifisere gjeldende rett, slik begrepet fast ansettelse er tolket i foreliggende rettspraksis.»

- Forslaget er en kodifisering av gjeldende rett.



Fast ansettelse forts.

Høringsnotatet:

- Stiller krav til sikkerhet for arbeid og dermed lønn
- Skjønnsmessig utforming



Fast ansettelse – hvor stod vi?

Arbeidsavtalen som var til prøving i Clockwork-saken:

«For tiden mellom oppdrag betales ikke lønn»

Arbeidstaker har adgang til å påta seg arbeidsoppdrag for andre arbeidsgivere så fremt dette ikke skjer til fortrengsel for oppdrag arbeidstaker har påtatt seg i henhold til denne avtalen. Hvis arbeidstaker påtar seg oppdrag hos en annen arbeidsgiver etter at man har påtatt seg oppdrag i henhold til denne avtale kan det føre til oppsigelse eller avskjed samt erstatningsansvar.



Fast ansettelse – hvor står vi?

Arbeidsavtalen som saksøkerne er tilbudt:

«Arbeidstaker er fast ansatt i [xx] stilling» (deltid)

«Det er inngått avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden»

«Gjennomsnittsberegningsperioden er 52 uker»

«I løpet av denne perioden har Clockwork plikt til å tilby oppdrag i henhold til avtalt stillingsprosent»

«Arbeidstaker har ikke adgang til å påta seg arbeidsoppdrag for andre oppdragsgivere ... som kan komme i konflikt med arbeidet for Clockwork»



Fast ansettelse – hvor står vi?

Eksempel fra et annet bemanningsbyrå:

«Har Arbeidstaker på grunn av manglende oppdrag færre arbeidede timer (innenfor en periode på 14 dager) enn stillingsprosenten tilsier, utbetales differansen etterskuddsvis. Ved flere arbeidede timer utbetales lønn for alle arbeidede timer»



Fast ansettelse – hvor går vi?

Situasjonen krever klart signal fra lovgiver om ønsket rettstilstand – regulering i lovs form

Gjennomsnittsberegning av arbeidstid over 52 uker

Dreining mot lave stillingsprosjenter

I realiteten ikke mulig å arbeide for andre arbeidsgivere



Arbeidstaker får risikoen for manglende oppdrag

Konkurransefortrinn



Avregningsperiode ukentlig eller per 14 dager

Forutsigbarhet for arbeidstaker

Avtalt stillingsprosjent i samsvar med behovet



Partene deler risikoen

Oppsummering

- Svært forskjelligartet regulering av arbeidstid, stillingsandel, utlikningsperiode for gjennomsnittsberegning
- Lovforslaget oppstiller ingen klare grenser
- Mangel på klar regulering gir virksomhetene med de arbeidskontraktene som gir minst trygghet og forutsigbarhet for arbeidstaker et **konkurransefortrinn**

Det skapes et nytt «race to the bottom», men denne gangen «konkurreres» det på perioden for gjennomsnittsberegning av stillingsstørrelser og stillingsstørrelser



Innføring av nytt grunnlag for å ansatte midlertidig for bemanningsbransjen

ASDs beskrivelse av arbeidsmarkedet:

- *Hovedregelen i norsk arbeidsliv skal være fast ansettelse.*
- *Bred enighet om at fast ansettelse er det som best sikrer stabile og forutsigbare rammebetingelser for begge parter*
- *Fast ansettelse kan bidra til å beholde og videreutvikle kompetanse*
- *Fast ansettelse bidrar til en positiv lojalitet i forholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver*



Departementets beskrivelse av omfanget av innleie

ASD's beskrivelser:

- *Bemanningsbransjen vokser*
- *Sysselsettingen innen arbeidskraftformidling har hatt en sterk vekst blant arbeidstakere fra tidligere Øst-Europa, men gått tilbake blant norske og nordiske arbeidstakere*



Forslaget

Nytt grunnlag for midlertidig ansettelse dersom innleiebedriften oppfyller vilkårene for å ansette en vikar (aml § 14-9 (1) b)

- Ikke mulig på grunnlag av gjeldende rett i dag
- Er en liberalisering av adgangen til midlertidig ansettelse
- Er en uthuling av hovedregelen om fast ansettelse
- Gir et **konkurransetrinn** for bemanningsforetak



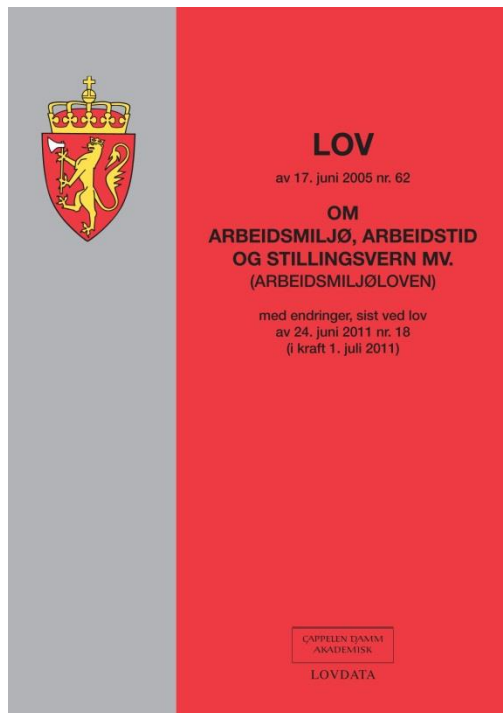
Forslaget

- Kan ikke se at det foreligger dokumentasjon for et behov som tilsier innføring av nok et unntak fra hovedregelen om fast ansettelse
- Oppfattes å være en 180 graders snuoperasjon fra så vel beskrivelsen av forholdene i arbeidsmarkedet og de øvrige forslagene
- Slik forslaget lyder vil det være umulig for arbeidstaker å vurdere hvorvidt vilkårene for midlertidig ansettelse er oppfylt
 - AT har ikke kunnskap om forholdene som kan begrunne «vikargrunnlaget» hos innleier
 - AT har intet kontraktsforhold med innleievirksomheten



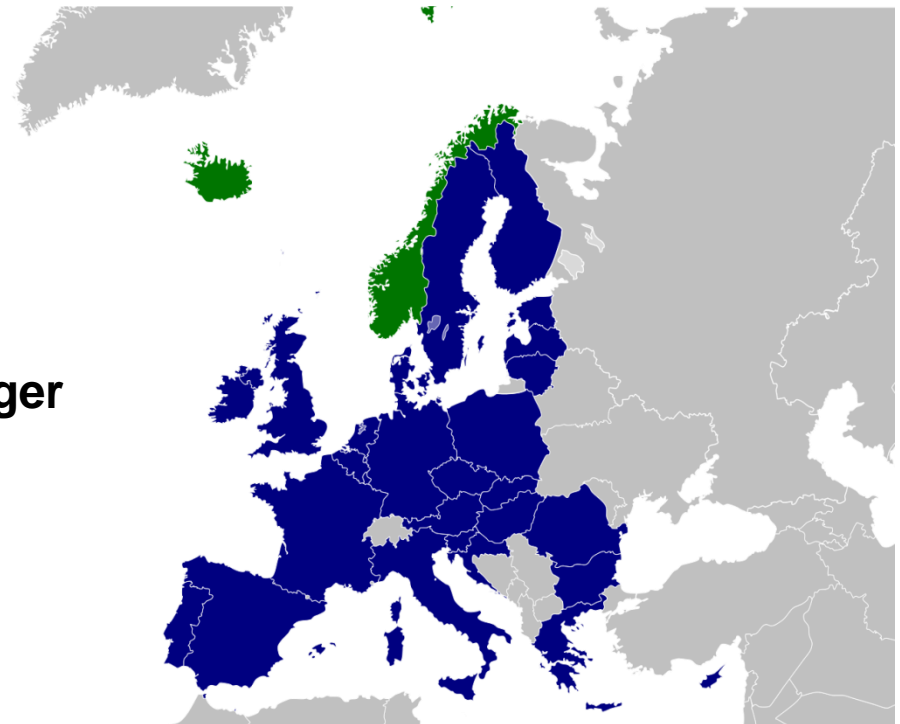
Forslaget - handlingsrom

LOs hovedkritikk:

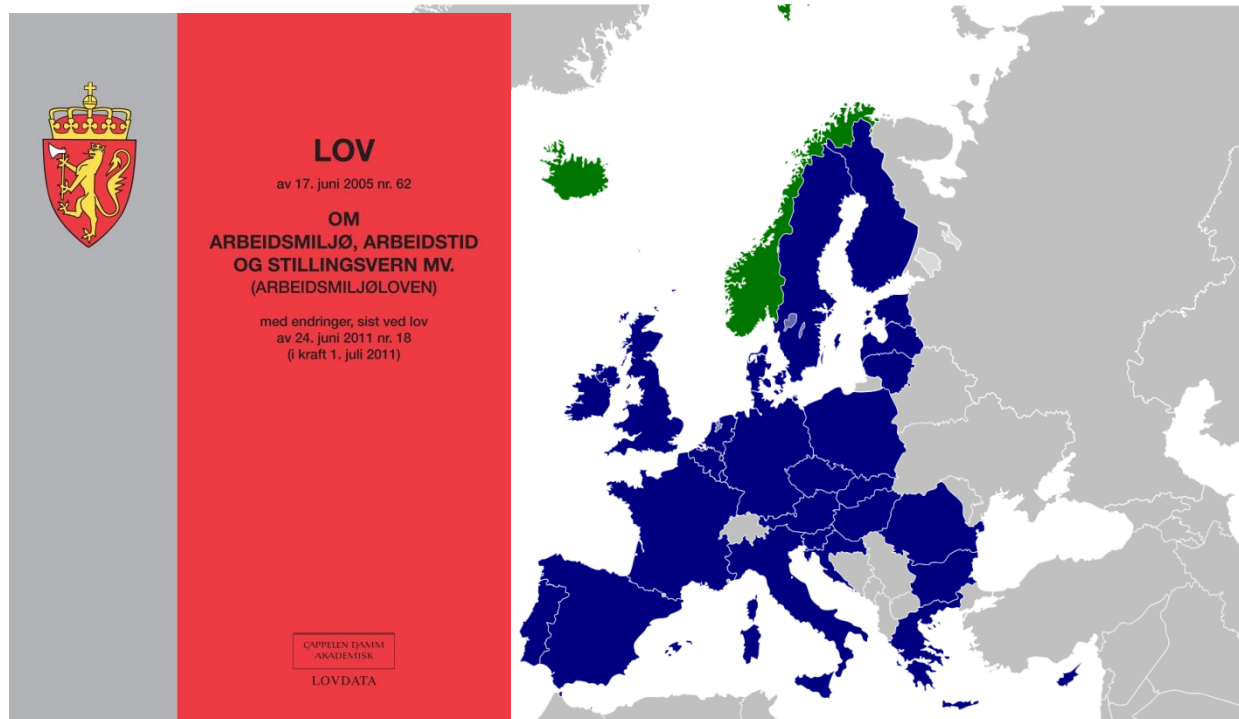


Handlingsrom:

- **Forbud**
- **Begrensninger**
- **Etc.**



Men, handlingsrommet er ikke benyttet



3. kvoter- hvorfor trenger vi en strengere regulering?

- Sikre at normen om fast ansettelse ikke blir forringet.
- Ivareta den norske modellen.
- Øke satsing på lærlinger, særlig innen bygg og anleggsbransjen.
- Støtte opp under det organiserte arbeidsliv.



3.Kvoter- en reell begrensing?

- Forslaget om innføring av kvoter på 10 -15 prosent vil ikke bidra til å begrense innleiebruken.
 - Kvoten må i så fall gjelde på arbeidsplassnivå fremfor virksomhets-/nasjonalt nivå?
 - Forslaget kan bli oppfattet som en nasjonal norm.
 - Kan stimulere til mer bruk av innleie innen de bransjer der nivået er lavere enn 10- 15 prosent.



4. LOs forslag til løsninger til strengere regulering av innleie fra bemanningsforetak

- Dreie innleie mer over til innleie mellom produksjonsselskaper.
 - Dagens regler om innleie mellom produksjonsselskaper gir en relativ liberal adgang til innleie.



4. LOs forslag til løsninger til strengere regulering av innleie fra bemanningsforetak

- Løfte avtalenivået etter aml § 14-12 annet ledd til landsomfattende tariffavtaler.

4. LOs forslag til løsninger til strengere regulering av innleie fra bemanningsforetak

- Innføre bransjevis forbud mot innleie i medhold av aml § 14-12 femte ledd.
 - Viktige samfunnsforhold tilsier et forbud mot innleie fra bemanningsforetak innen visse bransjer.
 - Forbudet vil være innenfor det handlingsrommet som nasjonalstatene er gitt i vikarbyrådirektivets artikkel 4 nr. 1.
 - Tilsvarende forbud i Tyskland og Belgia.

4. LOs forslag til løsninger til strengere regulering av innleie fra bemanningsforetak

- Regulering av kvoter i tariffavtaler.
- Det er flere fordeler med en slik regulering
 - Partene i arbeidslivet kan gjennom forhandlinger finne bransje tilpassende løsninger.
 - Kvoten vil kunne endres ved tarifforhandlinger.