

Faste ansettelser - og ikke innleie av arbeidskraft - kampsak for fagbevegelsen

I Fagforbundets prinsipp og handlingsprogram (2017-2021) står det at:

- *Innleie av arbeidstakere gjennom bemanningsbyråer undergraver norsk arbeidsliv og må avvikles*

Positive effekter av mindre bruk av bemanningsbyråer:

- Bedre stillingsvern (tilbys faste stillinger) og økte muligheter for heltidsstillinger
- Bedre forutsigbarhet for arbeid og inntekt som fast ansatt enn løsarbeider i bemanningsbyråer
- Redusere sosial dumping og arbeidslivskriminalitet (arbeidsinnvandring)

Flere positive effekter av mindre bruk av bemanningsbyråer:

- Økt kompetanse blant arbeidstakerne og bedre kollegafellesskap med faste stillinger
- Bidrar til et mer organisert arbeidsliv
- Redusere antall arbeidsulykker

Undersøkelser viser at i bemanningsbyråer:

- Svært få arbeidstakere er organisert, mens majoriteten av bemanningsbyråene er medlemmer i en næringsorganisasjon
- 42 prosent at de hadde midlertidig ansettelse, 34 prosent at de hadde fast ansettelse uten rett til lønn mellom oppdrag mens **ti prosent svarte at de hadde fast ansettelse med fast lønn**

Skader og ulykker..

- En gjennomgang Arbeidstilsynet har gjort av skader og ulykker i bygge- og anleggsnæringen viser at innleide arbeidstakere er særlig risikoutsatt
- Arbeidstilsynets analyser viser at mangler ved kompetanse og opplæring ofte er en bakenforliggende årsak til ulykker.

Lov-historikk vedr. innleie/bemanningsbyråer

- Fram til 2000 var det forbud mot utleie av arbeidskraft, men med unntak for kontoryrker.
- Fra og med 2000 ble det tillatt med *utleie* av alle typer arbeidskraft.
- Innleie fra bemanningsforetak kan nå brukes i de tilfeller hvor det er adgang til å bruke midlertidig ansettelse

Vilkår for innleie

- Begrunnelsen for i hovedsak å ha samme vilkår for innleie som for midlertidige ansettelser, er at innleie og midlertidig ansettelse ofte vil være alternative tilknytningsformer

Mer om lovverket

- I virksomheter som er bundet av tariffavtale, kan partene, som tilsammen representerer et flertall av den gruppen arbeidstakere det gjelder, avtale innleie også i andre situasjoner
- Fra 1. januar 2013 gjelder nye regler skal sikre likebehandling av de innleide arbeidstakerne når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår.

Arbeidsmarkedsloven § 27 Utleie av arbeidstakere (vilkår), jfr. Odda – Orange Helse

Virksomhet som har leiet ut en arbeidstaker, kan ikke begrense arbeidstakerens mulighet til å ta arbeid hos innleier etter at ansettelsesforholdet hos utleier er avsluttet

Reglene på innleieområdet må være i overensstemmelse med EUs vikarbyrådirektiv (direktiv 2008/104/EF),

- Formål å beskytte vikaransatte og å forbedre kvaliteten av vikararbeid.
- Vikarbyrådirektivet ble gjennomført i norsk rett med virkning fra 1. januar 2013.

EUs vikarbyrådirektiv (direktiv 2008/104/EF)

- En sentral bestemmelse i direktivet er artikkel 4 nr. 1, som lyder slik (uoffisiell norsk oversettelse):
- «Forbud mot eller restriksjoner på bruk av vikararbeid skal begrunnes bare med allmenne hensyn, særlig vern av vikarer, krav til sikkerhet og helse på arbeidsplassen eller behovet for å sikre et velfungerende arbeidsmarked og forebygge misbruk»

Regelverket i andre nordiske land -

Sverige....

- Bemanningsbransjen er også regulert i tariffavtaler. Bemanningsforetaket kan ikke hindre arbeidstaker i å få ansettelse hos innleier, jf. «lag om uthyrning av arbetstagare» § 9.
- Når det gjelder innleie finnes det ingen lovreguleringer om dette i Danmark...

EU-domstolen har avsagt kun én dom knyttet til artikkel 4 i vikarbyrådirektivet - sak C-533/13

- Spørsmålet i saken, som ble forelagt av en **finsk** domstol, var om **innleiebegrensninger i en tariffavtale** kunne opprettholdes etter direktivet
- EU-domstolen gikk ikke inn i vurderingen av om de finske reglene var i tråd med direktivet

Europakommisjonen la frem forslag til direktiv om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår 21. desember 2017 (COM-2017-797)

Hvordan nå dette målet om avvikling av bemanningsbyråer ?

Hvordan nå dette målet om avvikling av bemanningsbyråer ?

- Første steg: Arbeide for å redusere bruken av bemanningsbyråer
- Aktive fagforeninger, tillitsvalgte og faglig-politisk arbeid rettet mot:
- Storting - innskjerping av lovverket er våre viktigste virkemidler til dette arbeidet

Prop. 73 L (2017-18)

Endringer i aml (fast og midlertidig ansettelse og innleie fra bemanningsforetak)

- Behandlet i Stortinget 4.6.2018
- Seier for fagbevegelsen – innskjerping av faste ansettelser, kun fagforeninger med innstillingsrett (10.000) gi dispensasjon ved bruk av bemanningsbyråer, lønn mellom oppdrag i bemanningsbyråer mm

Hvordan redusere bruken av bemanningsbyråer?

- Tillitsvalgte har både en avtalemessig og lovmessig rett til å drøfte bruken av bemanningsbyråer med arbeidsgiver
- Om slike drøftinger ikke blir avholdt, vil det derfor være brudd på både arbeidsmiløloven og tariffavtalen

Eksempler på oppsigelser av avtaler om vikar-innleie

- Jfr. knyttet til bemanningsselskapet Orange helse, takket være Fagforbundets tillitsvalgte
- Likevel økte antall leverte arbeidstimer totalt sett fra bemanningsbyråene med 7,7 % i 2017, ifølge arbeidsgiverorganisasjonen NHO
- Omfanget av kommunenes bruk av bemanningsbyråer utgjorde i 2016 1,4 milliarder kroner, «Bemanningselskaper i kommunesektoren» (rapport fra Defacto 2:2018)

Hva mener staten ?

«Departementet har i tillegg fått innspill fra blant andre Arbeidstilsynet som tilsier at bruken av avtaler med liten eller ingen forutsigbarhet for arbeid og inntekt også vokser i andre bransjer, blant annet i restaurantbransjen, i renholdsbransjen og i varehandelen. Omfanget er ikke kartlagt konkret.

Det dreier seg oftest om kontrakter hvor arbeidstaker ikke har noen garanti for å få arbeid, og hvor tildeling av arbeid utelukkende beror på arbeidsgivers behov.

Nyttig å få dokumentert i forkant av drøftinger

- I forkant av drøftinger - nyttig å få kartlagt den faktiske bruken av innleid arbeidskraft fra bemanningsbyråer
- Tillitsvalgte kan etterlyse slik dokumentasjon - utkast til forespørsel til kommuner/helseforetak
- Tillitsvalgte - få engasjert lokalpolitikere i kampen mot bemanningsbyråer - Da kan det være nyttig å ha dokumentert omfanget i kroner (årsverk)

Hvorfor velger arbeidsgivere å benytte bemanningsbyråer ?

- Omfang 1,5 – 2 % av alle timer leveres av bemanningsbyråer – ca. 15 % i bygg/anlegg i Oslo området
- Lavere faste lønns-kostnader
- Særlig etter EØS-utvidelsen i 2004 har andelen innleid arbeidskraft fra Øst-Europa økt kraftig i mange bransjer. Dette har gitt arbeidsgiverne økt fleksibilitet til å møte topper og bunner i produksjonen
- Vanskelig å rekruttere egne ansatte til visse yrkesgrupper

Fra forespørsel viser til: Overenskomsten mellom Spekter og LO-forbundene

- «Arbeidsgiver skal informere om og drøfte bruk av innleid arbeidskraft og midlertidige tilsetninger *minst to ganger* i året»
- «Så tidlig som mulig, og *før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere* i henhold til gjeldende regler i arbeidsmiljøloven kap. 14 (se § § 14–12 og 14–13) *skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jfr. hovedavtalen § § 30 og 31.*

Ofte ingen drøfting !

- I en undersøkelse Fafo utførte i 2010 blant tillitsvalgte i Fellesforbundet, oppga 29 prosent av de tillitsvalgte at bedriftens innleie av arbeidskraft ikke var blitt drøftet eller avtalt med dem (Eldring 2011).

Før drøftingsmøtet ønsker Fagforbundet xx..

- Oversikt over bruk av alle bemanningsbyråer/vikarbyråer for regnskapsåret 2017 og hittil i år
- Vi ønsker videre en oversikt over hvilke innkjøpsavtaler som gjelder for helseforetakets kjøp av vikartjenester
- Vi ønsker også innsyn i hvilke timelønnssetser helseforetaket betalte i 2017 for kjøp av vikartjenester for ulike yrkesgrupper fra de ulike bemanningselskapene
- Fagforbundet xx ønsker også innsyn i hvilke kontrollrutiner helseforetaket benytter for å sikre at likelønnsprinsippet for eksterne vikarer overholdes

Benytt økonomisk argumentasjon !

- Kostnad eksterne vikarer =
minst samme lønn egne ansatte + profit
- Økte kostnader til flere faste ansatte (etablere vikarpool) inndeckes med reduserte kostnader til bemanningsbyråer
- Kutt i innleie fra bemanningsbyråer bidrar til heltidskultur –økt kompetanse/kvalitet og lavere kostnader

Fra NOU 1998:15 Arbeidsformidling og utleie:

- «Men det vil alltid være en risiko for planlagt misbruk av innleie, f.eks. for å omgå arbeidsmiljølovens bestemmelser om prøvetid gjennom å prøve ut arbeidstakere ved innleie. Dessuten kan innleie også brukes som løsning på mer permanent arbeidskraftbehov. Virksomheter kan vurdere alternativer til fast bemanning og overveie om enhver variasjon i sysselsettingen i stedet skal møtes med innleie av arbeidskraft. **Kostnadene ved å ha fast ansatte som ikke har arbeidsoppgaver hele tiden, kan være betydelige.** Dette kan tale for å ha noen generelle restriksjoner på ut- og innleie av arbeidskraft for å hindre at innleie blir et alternativ til fast ansettelse.
- **På den annen side er innleie dyrere enn å ansette egne arbeidstakere. Vikarbyråene driver alminnelig forretningsdrift, og innleiebedriften må indirekte finansiere vikarbyråenes administrasjon og overskudd. I tillegg må innleiebedriften ofte lære opp vikaren. Rene bedriftsøkonomiske forhold kan dermed virke begrensende på omfanget.»**

Fra Fagbladet...

Kommunen har spart inn 300 millioner kroner. Et viktig grep ordfører Arne Christian Mohn gjorde var å kutte ut eksternt vikarbruk.



Rekrutteringsproblemer ?

- For å møte dette argumentet bør tillitsvalgte etterspørre dokumentasjon på forsøk på rekruttering
- Er det gitt tilbud om økt kompetanse til egne ansatte ?
- Det kan også løftes inn i drøftingene å tilby spesielle arbeidsordninger for utenlandsk (helse)personell med fast bopel i utlandet.

Innsyn i lønns- og arbeidsvilkår

Når det gjelder bruk av vikarbyråer har tillitsvalgte rett på innsyn i lønns/arbeidsvilkår i følgende:

- «Innleier skal, når tillitsvalgte hos innleier ber om det, dokumentere hvilke lønns- og arbeidsvilkår som er avtalt mellom innleid arbeidstaker og dennes arbeidsgiver», AML § 14-12 b (4).

Krevende å kreve slik innsyn...

- Noen useriøse selskaper kan operere med fiktive lønnslipper
- Men det at tillitsvalgte ber om innsyn i rammeavtaler med vikarbyråer og lønnsdokumentasjon, virker skjerpende for både egen arbeidsgiver og bemanningsbyråer

Hva slags innsyn kan kreves ?

- Samtlige avtaler som regulerer arbeidsforholdet i et bemanningsbyrå, inklusivt kontrakter om språkopplæring, kost og losji
- Er det avdekket avvik vedrørende arbeids- og hviletidsbestemmelsene og bemanningsforetakets praksis ved sykdom...

Innsyn og medvirkning i rammeavtaler (innkjøpsavtaler)

- Inngåelse av rammeavtaler om kjøp av tjenester fra bemanningsbyråer skal (HA Stat) drøftes med tillitsvalgte og skal følge prosedyrene i regelverket om offentlig anskaffelser
- Kjøp av vikar-innleie fra selskaper uten rammeavtale må opphøre

Informere innleide arbeidstakere om arbeidsmiljølovens § 14-14 om virkninger av ulovlig innleie av arbeidstaker:

- *«Dersom det foreligger brudd på bestemmelsene i AML § 14-12 skal retten etter påstand fra den innleide arbeidstakeren avsi dom for at den innleide har et fast arbeidsforhold hos innleier»*

Takk for oppmerksomheten !



 FAGFORBUNDET
www.fagforbundet.no

Drøftinger

- Arbeidstilsynet har også håndhevingsmyndighet når det gjelder virksomhetens plikt til å drøfte bruken av innleid arbeidskraft med de tillitsvalgte, jf. § 18-6 første ledd.

 FAGFORBUNDET
www.fagforbundet.no

«Faste ansettelser uten garantilønn»

- Det har utviklet seg en praksis med økt bruk av ansettelsesformer som ikke gir forutsigbarhet for arbeid og dermed lønnsinntekt
- Dette gjelder særlig i bemanningsbransjen med avtaler om «fast ansettelse uten garantilønn»

Avklare om reell likebehandling – få ansatte i bemanningsbyråer organisert

- Tillitsvalgte kan bidra til å avklare om det skjer en reell likebehandling vedrørende arbeidstid, lønn mm, jfr. AML § 14-12 a.
- Likebehandling skal også omfatte lik tilgang på informasjon om ledige stillinger, jfr. Arbeidsmiljølovens (AML) § 14-1:
- *«Arbeidsgiver skal informere arbeidstakerne om ledige stillinger i virksomheten. Innleid arbeidstaker skal informeres på tilsvarende måte»*