

Kristin Alsos

# **Bemanningsforetak**

## **Reguleringsmodeller i utvalgte europeiske land**



Kristin Alsos

**Bemanningsforetak**  
Reguleringsmodeller i  
utvalgte europeiske land

© Fafo 2010  
ISSN 0804-5135

Trykk: Allkopi AS

# Innhold

Forord .....	5
<b>1 Innledning .....</b>	<b>6</b>
<b>2 Reguleringsmodeller – lov eller tariffavtale? .....</b>	<b>8</b>
2.1 Danmark .....	8
2.2 Sverige .....	11
2.3 Finland .....	14
2.4 Tyskland .....	16
2.5 Oversikt over partsforhold og tariffavtaler .....	18
<b>3 Restriksjoner .....</b>	<b>20</b>
3.1 Krav til likebehandling .....	21
3.2 Øvrige restriksjoner .....	23
<b>4 Autorisasjonsordninger – selvregulering og lovregulering .....</b>	<b>28</b>
Sverige .....	28
Danmark .....	29
Finland .....	29
Tyskland .....	29
<b>5 Oppsummering .....</b>	<b>31</b>
Referanser .....	32



## Forord

Adgangen til å leie ut arbeidstakere fra bemanningsforetak ble liberalisert ved årtusenskiftet. Dette har, i kombinasjon med de siste årenes høykonjunktur, bidratt til økt aktivitet i utleiemarkedet. Parallelt med dette har en i EU omsider blitt enige om et direktiv som skal regulere arbeidet i bemanningsforetakene. Et prinsipp om likebehandling av innleide arbeidstakere og arbeidstakere direkte ansatt i innleiebedriften skal gjennomføres i norsk rett senest mot slutten av 2011. Slike prinsipper finnes allerede i flere andre europeiske land, og notatet ser på hvordan både dette og andre regulerings spørsmål er løst i Danmark, Finland, Sverige og Tyskland.

Notatet er finansiert av LO ved Samfunns politisk avdeling, og jeg vil gjerne takke Stein Reegård og Knut Bodding for kommentarer. På Fafos har prosjektlederne Kristine Nergaard og Jon Erik Dølvik bidratt med mange nyttige innspill. I tillegg vil jeg takke Fafos informasjonsavdeling som har tatt hånd om ferdigstillelse av notatet. Eventuelle feil og mangler står jeg selv ansvarlig for.

Oslo, februar 2010  
Kristin Alsos

# 1 Innledning

Europaparlamentet og Rådet vedtok høsten 2008 et nytt direktiv om arbeid i bemanningsforetak (heretter «bemanningsdirektivet»<sup>1</sup>). Direktivet er EØS-relevant og skal implementeres i norsk rett innen 5. desember 2011. I henhold til norsk rett er det spesielt to punkter som peker seg ut som interessante.

Direktivet legger for det første ned et prinsipp om likebehandling mellom ansatte i bemanningsforetaket og ansatte i innleiebedriften. Det er formulert som at de grunnleggende lønns- og arbeidsvilkårene for ansatte i bemanningsforetaket minst skal tilsvare de vilkår vedkommende ville hatt dersom han eller hun var ansatt direkte av innleiebedriften for å gjøre de samme oppgavene.<sup>2</sup> Med grunnleggende lønns- og arbeidsvilkår menes vilkår nedfelt i lov, tariffavtaler eller andre bindende bestemmelser, og som omfatter arbeidstid, overtid, hvilepauser, arbeidsfrie perioder, nattarbeid, ferie, offentlige fridager og lønn.<sup>3</sup> Likebehandlingsprinsippet er imidlertid ikke absolutt. Det kan fravikes ved tariffavtale. Forutsetningen er imidlertid at den generelle beskyttelsen av de ansatte i bemanningsforetak ivaretas ved en slik avtale.<sup>4</sup>

For det andre nedfeller direktivet et forbud mot restriksjoner på inn- og utleie fra bemanningsforetak. Slike restriksjoner er kun lovlige dersom de kan begrunnes i allmenne hensyn, særlig beskyttelsen av ansatte i bemanningsforetak, helse og sikkerhet, eller behovet for et velfungerende arbeidsmarked og forhindre misbruk.<sup>5</sup> Dette restriksjonsforbudet forhindrer likevel ikke at det kan fastsettes nasjonale krav med hensyn til registrering, krav om lisens, sertifisering, økonomiske garantier og overvåking av bemanningsforetakene. Men også disse kravene kan likevel ikke gå lenger enn hva restriksjonslæren knyttet til EF-traktaten artikkel 49 om fri flyt av tjenester, tillater.<sup>6</sup>

<sup>1</sup> Se direktiv 2008/104/EF av 19. november 2008 om vikararbejde. Ansatte i bemanningsforetak ble unntatt fra direktivet om midlertidig ansettelse, direktiv 1999/70/EF, se vedlegg Rammeavtale om midlertidig ansettelse. Dette direktivet nedfeller også et likebehandlingsprinsipp mellom midlertidig ansatte og fast ansatte. I tillegg omfatter direktivet krav til objektive begrunnelser for bruk av midlertidige kontrakter, samt krav til maksimal lengde og muligheten for fornying av slike kontrakter.

<sup>2</sup> Se artikkel 5. I dansk oversettelse lyder bestemmelsen: De væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår, der gælder for vikaransatte under deres udsendelse til en brugervirksomhed, skal mindst svare til dem, der ville være gældende, hvis de vikaransatte havde været ansat direkte af denne virksomhed til udførelse af samme arbejdsopgave.

<sup>3</sup> Se artikkel 3 nr. 1 bokstav f.

<sup>4</sup> Se artikkel 5 nr. 3. Prinsippet om lik lønn kan også fravikes dersom arbeidstakerne har fast ansettelse og dessuten er sikret betaling i perioder der de ikke har oppdrag. Det stilles ikke noe uttrykkelig krav til nivået på avlønningen i denne perioden, se artikkel 5 nr. 2. I tillegg gis stater der det ikke finnes allmenngjøringsordninger, anledning til å inngå en avtale med arbeidslivets parter, og etablere ordninger for de grunnleggende arbeidsvilkårene, se artikkel 5 nr. 4. Slike avtaler kan inneholde bestemmelser om en kvalifiseringsperiode før likebehandlingsprinsippet slår inn. Den generelle beskyttelse av de ansatte skal likevel sikres.

<sup>5</sup> Se artikkel 4 nr. 1 «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.»

<sup>6</sup> Tjenester som ytes av bemanningsforetak er for øvrig unntatt fra tjenstedirektivets virkeområde, se direktiv 2006/123/EF artikkel 2 nr. 2, e, men omfattes av utsendingsdirektivet, se direktiv 96/71/EF artikkel 1 nr. 3, c.

Per i dag har de ulike EU-statene ulike modeller for å regulere arbeid i bemanningsforetak. Mens søreuropeiske land som Italia, Spania og Portugal har relativt strenge restriksjoner på denne typen arbeid, finner en få restriksjoner i nordeuropeiske land som Danmark, Sverige, Finland og Tyskland (Kvasnicka 2005). I dette notatet ser vi på hvilke reguleringsmodeller som finnes i enkelte av de nordeuropeiske statene. Vi har valgt å se på stater som etter sine reguleringsstradisjoner på arbeidslivsområdet har likhetstrekk med norske reguleringer. Alle landene har tradisjon for at arbeidslivets parter har en sterk rolle i reguleringen av arbeidsmarkedet. Dette er spesielt fremtredende i Sverige og Danmark. I Finland har en i tillegg tradisjon for allmenngjøring av tariffavtaler, også innenfor bemanningsbransjen. Tyskland kjennetegnes i likhet med de andre landene av aktive arbeidslivsparter, men interessant i denne sammenheng er også at Tysklands regulering av arbeid i bemanningsforetak ligger nært opptil den modell som er fastsatt i EU-direktivet.

Vi vil for det første se på hvilke reguleringsmodeller de enkelte landene har valgt, og om disse er basert på lov, tariffavtale eller en kombinasjon av disse instrumentene. Deretter vil vi se på hvilke restriksjoner som finnes i de ulike landene. Vi vil i denne sammenheng ikke foreta noen vurdering av om disse restriksjonene vil stå seg sett i forhold til EU-direktivet, men heller beskrive dagens situasjon. Restriksjoner i form av krav til autorisasjonsordninger vil bli behandlet i et eget hovedpunkt.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Partsforhold og tariffavtaler behandles ikke i et eget punkt, men vil til en viss grad berøres under kapittel 2 om reguleringsmodeller.

## 2 Reguleringsmodeller – lov eller tariffavtale?

Alle de undersøkte statene har valgt ulike modeller for regulering av inn- og utleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak. Modellene som er valgt kan sies å ligge nært opp til hvordan arbeidsmarkedet i disse statene tradisjonelt er regulert. I Danmark og Sverige er reguleringen i all hovedsak overlatt til arbeidslivets parter. I Finland og Tyskland finnes en kombinasjon av lovmessig og tariffmessig regulering, og i Finland har en dessuten også tatt i bruk allmenngjøring av tariffavtaler for denne bransjen. I Norge har partene så langt vært tilnærmet fraværende når det gjelder tariffreguleringer på dette området.<sup>8</sup>

### 2.1 Danmark

Den danske modellen baserer seg i sin helhet på reguleringer mellom arbeidslivets parter. Modellen er imidlertid ikke ensartet, og er preget av at fagforeningene har hatt forskjellige strategier for hvordan de skal regulere bemanningsbransjen. Ulike bransjer har ulike modeller, og modellene er stadig under endring. I hovedsak kan en skille mellom to ulike reguleringsmåter.

For det første finnes det tariffavtaler som binder bemanningsforetakene direkte. Dette kan enten være avtaler som etter sitt omfang kun omfatter ansatte i bemanningsforetak, eller avtaler som i utgangspunktet omfatter ansatte innenfor andre bransjer. Etter dansk rett vil en virksomhet som er medlem av en arbeidsgiverorganisasjon bli bundet av tariffavtaler denne er part i, hvis bedriften utfører arbeid innenfor overenskomstens område. Det er ikke uvanlig at danske bemanningsforetak er medlemmer av flere arbeidsgiverorganisasjoner alt etter hvilke bransjer de driver utleie til. Et foretak kan for eksempel både være medlem av Dansk Erhverv, Dansk Industri og Dansk Byggeri. Foretaket vil da være bundet av samme tariffavtaler som ordinære industrivirksomheter eller byggevirksomheter.

For det andre kan tariffavtaler som gjelder for andre bransjer indirekte binde bemanningsforetak selv om foretakene ikke er medlemmer av de respektive arbeidsgiverorganisasjonene. Dette kan være tilfelle der avtalene har et tillegg som gjelder for innleide arbeidstakere. Disse tilleggene kan for eksempel forplikte innleiebedriften til å sikre at overenskomstens bestemmelser også skal anvendes overfor innleide arbeidstakere. Avtalene kan dessuten fortolkes dit hen at de ut fra sitt omfang også omfatter innleide arbeidstakere.

<sup>8</sup>I 2000 ble det inngått en tariffavtale mellom HSH og LO/Handel og Kontor om vikarbyråer (senere bemanningsbransjen). Etter at avtalen ble inngått, meldte imidlertid bemanningsforetakene overgang til NHO, og ingen virksomheter har vært bundet av avtalen. Det finnes også avtaler mellom Adecco og LO/Fellesforbundet, der fellesoverenskomsten for byggfag og verkstedsoverenskomsten gjelder for ansatte som er utleid innenfor avtalenes omfangsområde. I tillegg har mange overenskomster på andre områder tatt inn bestemmelser som til dels begrenser virksomhetenes adgang til å leie inn arbeidstakere, se for eksempel fellesoverenskomsten for byggfag 2008-2010 § 1-2 og verkstedsoverenskomsten NHO/NHO Industri 2008-2010 bilag 9. Etter landsoverenskomsten for elektrofag 2008-2010 mellom NHO/Norsk teknologi og LO/EL & IT Forbundet § 17 er innleie fra bemanningsforetak ulovlig. LO forhandler for tiden med NHO/NHO Service om en tariffavtale for bemanningsforetak.

## Overenskomster som binder bemanningsforetak

Dansk Erhverv<sup>9</sup> er «hovedorganisasjonen» for bemanningsforetakene i Danmark og organiserer rundt 80–90 prosent av bemanningsforetakene. Organisasjonen har inngått avtaler med ulike fagforeninger som regulerer lønns- og arbeidsvilkår for de ansatte i bemanningsforetakene. Ved innmelding i Dansk Erhverv blir medlemsvirksomhetene automatisk bundet av følgende overenskomster:<sup>10</sup>

- Landsoverenskomst for vikarer med 3F 2007-2010.<sup>11</sup> Omfatter innleide arbeidstakere som arbeider innenfor 3Fs organisasjonsområde, med mindre innleiebedriften er medlem av Dansk Industri, HORESTA-A eller Dansk Textil & Beklædning, og/eller bundet av nærmere angitte tariffavtaler.<sup>12</sup> Lønn og arbeidstid reguleres av innleiebedriftens tariffavtale. Dersom innleiebedriften ikke er bundet av tariffavtale, følges bestemmelsene i den toneangivende overenskomst for de aktuelle typer arbeidsoppgaver. Tariffavtalen har for øvrig en rekke bestemmelser knyttet til kompetanseutvikling, ferie og feriepenger, sykdom, permisjon, pensjon med mer.
- Teknisk landsoverenskomst med Teknisk Landsforbund (TL) 2007-2010. Avtalen gjelder dersom TL meddeler at de har minst ett medlem ansatt i en virksomhet som er medlem av Dansk Erhverv. Avtalen gjelder tekniske funksjonærer i alminnelighet, og ikke kun de som er ansatt i bemanningsforetak.
- Lærervikaroverenskomsten med Lærernes Centralorganisation for lærervikarer som utsendes til folkeskoler i Danmark 2007-2010.
- Pædagogvikaroverenskomsten med BUPL, SL og FOA 2007-2010. Overenskomsten gjelder når forbundene har meddelt at de har minst ett medlem i bemanningsforetaket.

Bemanningsforetak som er medlem av Dansk Erhverv kan også bli bundet av andre av Dansk Erhvervs overenskomster. Både landsoverenskomsten for butikker mellom Dansk Erhverv og HK/Handel, og landsoverenskomst for kontor og lager mellom Dansk Erhverv og HK/Privat og HK Handel vil i henhold til særskilte bestemmelser gjelde for innleide arbeidstakere (Kudsk-Iversen og Andersen 2006).<sup>13</sup> Her kreves imidlertid en organisasjonsprosent på minst 50 for at avtalen skal gjøres gjeldende.<sup>14</sup>

Bemanningsforetakene kan på samme tid være medlemmer av flere arbeidsgiverorganisasjoner. Dersom bemanningsforetaket for eksempel er medlem av Dansk industri, vil Industriens Overenskomst gjelde på lik linje som den gjelder for andre medlemmer av Dansk Industri. I slike tilfeller er det bemanningsforetaket som er ansvarlig for å oppfylle overenskomsten, og ikke innleiebedriften. Tillitsvalgte i innleiebedriften har likevel rett til å delta i forhandlingene om tvistesporåmalene.

<sup>9</sup>Tidligere Dansk Handel og Service (DHS) og Handel, Transport og Service – Interesseorganisation (HTSI).

<sup>10</sup>Bemanningsforetakene kan i tillegg selv velge å binde seg til overenskomst for socialrådgivervikarer mellom Dansk Erhverv og Dansk Socialrådgiverforening.

<sup>11</sup>3F er Fagligt Fælles Forbund og Danmarks største fagforbund. Organiserer ansatte innenfor industri, transport, bygg, grønn sektor og tjenesteytende sektor, hotell og restaurant.

<sup>12</sup>Da vil det være disse tariffavtalene som regulerer arbeidsforholdet.

<sup>13</sup>Se for eksempel landsoverenskomsten for kontor og lager som i henhold til «Aftale om vikarbureauansatte vikarers anciennitet m.v.» gjelder for innleide arbeidstakere, men med unntak for pensjon, sykdom, permisjon, ferie.

<sup>14</sup>Se landsoverenskomst for kontor og lager § 19 og landsoverenskomst for butikker § 12. Administrativt ansatte i bemanningsforetakene regnes også med ved beregning av organisasjonsandelen.

## **Overenskomster som indirekte binder bemanningsforetakene**

Dansk Erhverv, Dansk Industri, Dansk Byggeri og andre arbeidsgiverorganisasjoner har inngått tilleggsprotokoller med fagforeningene om lønns- og arbeidsvilkår for innleide arbeidstakere. Tilleggsprotokollene varierer i sin utforming, men fastsetter gjerne at lønn og arbeidsvilkår skal følge vilkårene i innleiebedriften som et minimum, samt at andre bestemmelser som regulering av pensjon og lignende følger reguleringene i bemanningsforetaket.

- **Industriens Overenskomst mellom Dansk Industri og CO-Industri 2007-2010**

Bilag 17 i overenskomsten tar utgangspunkt i at overenskomsten er en områdeoverenskomst<sup>15</sup>, og nedfeller på bakgrunn av dette at den gjelder for alle som er underlagt medlemsvirksomhetens ledelsesrett, herunder innleide arbeidstakere. Dette gjelder ikke bare overenskomstens bestemmelser, men også lokale avtaler og sedvaner. Innleiebedriften har plikt til å sikre seg at bemanningsforetaket har den nødvendige kjennskap til de gjeldende overenskomstforhold. Innleiebedriften kan også bli holdt solidarisk ansvarlig for rettigheter som tilkommer den innleide arbeidstakeren. Dette gjelder imidlertid kun der bemanningsforetaket ikke er medlem av Dansk Industri.

- **Bygge- og anleggsoverenskomsten mellom Dansk Byggeri og 3F 2007-2010**

Avtalen fastsetter at bygge- og anleggsoverenskomsten er en områdeoverenskomst, og at overenskomsten skal anvendes for arbeidstakere som leies inn fra et bemanningsforetak for å arbeide på en medlemsvirksomhet, og innenfor overenskomstens omfangsbestemmelse. Bygge- og anleggsvirksomheten har etter tilleggsprotokollen plikt, gjennom sin kontrakt med bemanningsforetaket, til å sikre seg at bemanningsforetaket har den nødvendige kjennskap til de gjeldende overenskomst- og avtaleforhold. Protokollen setter også opp et unntak fra regelen om at innleide omfattes av overenskomsten. Dersom bemanningsforetaket er medlem av en annen organisasjon tilknyttet Dansk Arbejdsgiverforening og dermed omfattes av en annen tariffavtale, skal denne tariffavtalen gjelde.<sup>16</sup> Dette innebærer at bemanningsforetak som for eksempel er medlem av Dansk Erhverv og bundet av en overenskomst for bemanningsforetak som omfatter det arbeid vikaren skal utføre, skal forholde seg til denne overenskomsten, og ikke bygge- og anleggsoverenskomsten.

Dersom innleievirksomhetens overenskomst ikke regulerer spørsmålet om innleides lønns- og arbeidsvilkår, er situasjonen for den innleide arbeidstakeren noe uklar.

I en faglig voldgiftskjennelse fra 2004 kom retten til at elektrikeroverenskomsten også gjaldt for innleide arbeidstakere.<sup>17</sup> Dette ble begrunnet i at det dreide seg om en områdeoverenskomst som var ment å regulere alt arbeid innenfor overenskomstens omfangsområde, og det ble vektlagt at de innleide utførte arbeid under ledelse og kontroll av innleiebedriften. Denne forståelsen ble stadfestet av den danske arbeidsretten to år senere, i 2006.<sup>18</sup> Hvorvidt dette

<sup>15</sup> Etter dansk rett skiller en mellom medlemsoverenskomster og områdeoverenskomster. Mens en medlemsoverenskomst kun gjelder for de arbeidstakere som er medlem av det fagforbund som er part i avtalen, vil områdeoverenskomsten gjelde for alle som faller inn under overenskomstens omfangsbestemmelse uavhengig av om de er organiserte eller ikke (Kristiansen 2004:210). Områdeoverenskomster er det mest vanlige.

<sup>16</sup> Dansk Arbejdsgiverforening har 13 medlemsorganisasjoner, herunder Dansk Byggeri, Dansk Erhverv og Dansk Industri.

<sup>17</sup> FV av 27. August 2006 i sak mellom Dansk El-forbund og Teknik/ELFO.

<sup>18</sup> Arbejdsretten konkluderte med at den faglige voldgift hadde avklart spørsmålet for elektrikeroverenskomsten generelt, og ikke bare i den konkrete sak, se A 2004.229. Arbejdsretten la også til grunn at det var innleievirksomheten som heftet for at overenskomsten ikke var fulgt.

også vil gjelde for andre områdeoverenskomster, er imidlertid usikkert. Det finnes per i dag ingen generell regel som tilsier dette. I en avgjørelse fra 2005 knyttet til Industriens Funksjonæroverenskomst mellom Dansk Industri og henholdsvis CO-Industri, HK/Privat og Dansk Metal, kom den faglige voldgiftsretten til et annet resultat.<sup>19</sup> Her ble personer som arbeidet i funksjonærstillinger ikke ansett å være omfattet av avtalen. Begrunnelsen var imidlertid her noe avvikende, og hadde blant annet sammenheng med at vikarer etter dansk rett ikke anses som funksjonærer (i funksjonærlovens forstand), selv om de vikarierer i funksjonærstillinger. Retten uttalte imidlertid at en må vurdere den enkelte overenskomst særskilt, noe også arbeidsgiverne støtter seg til. Fagforeningene håper imidlertid at Arbejdsrettens dom fra 2006 skal få en prinsipiell betydning (Kudsk-Iversen og Andersen 2006).

### **Ulike strategier har gitt ulike løsninger**

De ulike danske løsningene kan knyttes til ulike strategier blant fagforeningene. Før 1990 var det ingen særskilte bestemmelser i overenskomstene som regulerte innleides lønns- og arbeidsvilkår. Ettersom innleie ble mer og mer vanlig utover 1990-tallet, la fagbevegelsen ulike strategier for å regulere denne ansettelsesformen. Innenfor servicesektoren ønsket en primært en overenskomst direkte med bemanningsforetakene. Bakgrunnen var mangelen på tillitsvalgte og manglende tradisjon for lokale forhandlinger innenfor denne delen av sektoren (i innleiebedriftene). Dette innebar at en ikke hadde tilgang til et lokalt apparat som kunne sikre at innleide ble omfattet av bedriftens tariffavtale, eller sikre vilkårene på andre måter (Andersen 2007). Innenfor industrien var situasjonen en annen. Her var strategien å sikre at innleiebedriftene ble forpliktet til å sikre at de innleide arbeidstakerne fikk vilkår i henhold til den for virksomheten gjeldende tariffavtale. Dette ble gjort gjennom en tilleggsprotokoll til overenskomsten. Bakgrunnen for denne strategien var knyttet til utbredelsen av de såkalte «områdeoverenskomstene». I tillegg hadde man et godt utbygd tillitsvalgtapparat som naturlig inkluderte de innleide arbeidstakerne (Andersen 2007).

## **2.2 Sverige**

Også den svenske modellen er i hovedsak tariffbasert, og det finnes i hovedsak to ulike tariffavtaler for bemanningsforetak – en for funksjonærer og en for arbeidere. Bemanningsforetakene i Sverige er organisert i Bemanningföretagen som er en del av Almega, innenfor Svenskt Näringsliv. I 1998 inngikk de en tariffavtale med det daværende Handelstjänstmannaförbundet (HTF) (nåværende Unionen) og Tjänstemännens Centralorganisation (TCO). Denne avtalen har senere også Sveriges Akademikers Centralorganisasjon (SACO) blitt part i. I tillegg har Bemanningföretagen inngått en avtale med LO og forbund tilsluttet LO.

<sup>19</sup> Se voldgiftskjennelse av 3. august 2005 mellom Dansk Industri, TDC A7S, TDC Totalløsninger A7S og CO-industri, Dansk Metal, HK/Privat.

## **Avtal för bemanningsföretag mellom LO og tilknyttede forbund– Bemanningsföretagen (Almega/Svenskt Näringsliv)**

Avtal för bemanningsföretag (bemanningsavtalet) mellom LO og Bemanningsföretagen ble første gang inngått i 2004, og omfatter alle LOs 14 forbund. Alle ansatte som utfører arbeid innenfor områder der noen av LOs forbund har avtalerett, omfattes av tariffavtalen. Avtalen fastsetter delvis egne bestemmelser som gjelder for arbeidsforholdet, og fastsetter delvis at bestemmelser i andre LO-avtaler skal legges til grunn for de enkelte oppdrag. Med andre ord vil en som utleies til et selskap innenfor byggebransjen delvis være regulert av bemanningsavtalet og, med hjemmel i bemanningsavtalet, delvis være regulert av byggnadsavtalet. I den perioden den ansatte ikke er utleid, vil han eller hun følge bestemmelsene i bemanningsavtalet.

Bemanningsavtalet har enkelte standardparagrafer som gjelder uavhengig av om de ansatte er ute på oppdrag eller ikke. Dette omfatter reise- og diettenger, når lønn skal utbetales, korte velferdspermisjoner, sykelønn, foreldrepermisjon og ferie.<sup>20</sup> Tariffavtalen inneholder også en del andre bestemmelser som er særegne for bransjen. Avtalen går blant annet lenger enn lovgivningen i å sikre arbeidstakerne fast ansettelse.<sup>21</sup> I tillegg til at fast ansettelse er hovedregelen, fastsetter også avtalen at arbeidstakerne i utgangspunktet skal ansettes på heltid. Deltidsansettelse krever særavtale med det forbundet som er ansvarlig for bemanningsforetaket. Hvis det foreligger særlige grunner, har den ansatte videre rett til å nekte å ta et oppdrag. Med særlige grunner menes for eksempel lang reisevei, medisinske behov eller at arbeidstaker tidligere har vært utsatt for trakassering i den aktuelle innleiebedriften. Avtalen har videre bestemmelser om arbeidsmiljø, arbeidsmarkedsforsikringer og kompetanseutvikling. Arbeidstaker skal videre ikke ta oppdrag hos bedrift som er i konflikt. Avtalen presiserer også at arbeidstaker er fri til å ta fast ansettelse hos innleiebedriften dersom oppsigelsestiden har utløpt.

Når arbeidstakerne er ute på oppdrag, følger de som hovedregel samme allmenne arbeidsvilkår som finnes i den nasjonale tariffavtalen som binder innleiebedriften. Dette omfatter blant annet arbeidstid og lønn. Likebehandling når det gjelder arbeidstid gjelder også for særavtaler i innleiebedriften som avviker fra arbetstidslagen.<sup>22</sup>

Lønnen skal som hovedregel tilsvare nivået for sammenlignbare grupper i innleiebedriften.<sup>23</sup> I henhold til bemanningsavtalet skal det også fastsettes en individuell lønn for den enkelte. Denne lønnsatsen skal ligge som en sikkerhet, og vil gjelde dersom lønnsnivået i innleiebedriften er lavere enn satsen. Bemanningsavtalet fastsetter minstelønnsatser som bemanningsforetaket må respektere ved fastsettelsen av den individuelle lønnen. Minimumsnivået var per 1. juni 2009 på rundt SEK 106–108 timen for fagarbeidere og rundt SEK 96–102 timen for andre arbeidstakere.<sup>24</sup>

Dersom de ansatte deltar i opplæring eller gjør arbeid hos bemanningsforetaket, betales de i henhold til den individuelle lønnen. Avtalen fastsetter videre at der den ansatte verken har oppdrag eller deltar i opplæring/gjør arbeid hos bemanningsforetaket, skal vedkommende

<sup>20</sup> Se §§ 7 – 13.

<sup>21</sup> Hovedregelen er at midlertidig ansettelse ikke kan avtales for lenger enn 6 måneder. Der de lokale parter er enige, kan denne grensen utvides til 12 måneder. Ny avtale om midlertidig ansettelse kan ikke inngås før det har gått 12 måneder fra den forrige ble avsluttet. Unntak gjelder for studenter, pensjonister og arbeidstakere med annen hovedarbeidsgiver, men som selv ønsker noe ekstra arbeid. Avtalen inneholder dessuten en bestemmelse som skal forhindre misbruk av disse unntakene.

<sup>22</sup> Lov 1982:673 som regulerer arbeidstid.

<sup>23</sup> Gjelder alle oppdrag med en varighet på over 10 dager eller der over 20 personer er utleid. For kortere oppdrag skal betaling skje i henhold til vedkommendes gjennomsnittlige lønn siste tre måneder, med mindre vikaren har gjort oppdrag hos den samme kunden siste året. Lønnen skal imidlertid ligge over minstelønner fastsatt i innleiebedriftens tariffavtale.

<sup>24</sup> Det finnes egne satser for mindreårige.

ha lønn tilsvarende 90 prosent av gjennomsnittlig lønn siste tre måneder. Avtalen har også bestemmelser om tillegg for ubekvem arbeidstid, overtid og betaling ved helligdager.

Regelen om lønn tilsvarende sammenlignbare grupper har i praksis vist seg problematisk å håndtere. Dette gjelder særskilt der det ikke finnes, eller er vanskelig å identifisere, sammenlignbare grupper i bedriften. Partene (LO og Bemanningsforetagen) ble derfor i mars 2009 enige om enkelte endringer i avtalen. Endringene omfattet en mulighet for å fastsette gjennomsnittslønnen i innleiebedriften gjennom forhandlinger.<sup>25</sup> Etter at forhandlingene mellom LO og Bemanningsforetagen var avsluttet, skulle den nye avtalen tiltres av alle LOs forbund. Etter planen skulle endringene tre i kraft 1. oktober 2009. Slik har det imidlertid ikke gått. I august 2008 avsa Arbetsdomstolen en dom om tariffavtalen mellom LO og Bemanningsforetagen, som etter flere forbunds mening ga et bedre resultat enn de endringer som var fremforhandlet angående beregning av de innleides lønn.<sup>26</sup> Saken som var oppe for Arbetsdomstolen omhandlet forståelsen av tariffavtalens bestemmelse om sammenlignbare grupper.<sup>27</sup> Bakgrunnen for tvisten var en utleieavtale mellom det irske selskapet Rimec og NCC.

Rimec leide ut polske bygningsarbeidere til NCC i Gøteborg. Da de innleide arbeidstakerne utførte sitt oppdrag, fantes det ingen NCC-ansatte på arbeidsplassene. Det var derfor ingen sammenlignbare grupper som en kunne bruke som utgangspunkt for lønnsfastsettelsen. NCC hadde imidlertid sammenlignbare ansatte på andre arbeidsplasser i Gøteborg. Rimec hadde fastsatt lønnen til SEK 140,50 per time, noe Svenska Byggnadsförbundet (Byggnads) mente var for lavt. Forbundet mente at statistikken for NCCs bygningsarbeidere i Gøteborg-området skulle legges til grunn der det ikke var sammenlignbare grupper på arbeidsplassen. Bemanningsforetagen var primært uenig i dette og henviste til en nasjonal statistikk, men argumenterte med at selv om man la denne Gøteborg-statistikken til grunn, ville lønnen ikke være i strid med avtalen. Statistikken omfattet kun ansatte med fagbrev, noe ingen av de innleide hadde. I henhold til Byggnadsavtalet skal personer uten fagbrev ha minst 88 prosent av gjennomsnittslønnen, og dette kravet tilfredsstilte Rimec, selv om Gøteborg-statistikken ble lagt til grunn.

Arbetsdomstolen kom til at der det ikke finnes sammenlignbare grupper på arbeidsplassen, skal en alltid se på sammenlignbare grupper i virksomheten som sådan.<sup>28</sup> I spørsmålet om hvordan denne gruppen skulle avgrenses, sa Arbetsdomstolen at en i første omgang skulle bruke grupper som i størst mulig grad tilsvarer de utleide arbeidstakerne når det gjelder inntektsforhold. Med dette mente domstolen at en istedenfor å legge til grunn en nasjonal statistikk for NCCs bygningsarbeidere, heller burde legge til grunn statistikken for NCCs bygningsarbeidere i Gøteborg-området. Domstolen pekte videre på at det eneste avtalen nevnte som sammenligningsgrunnlag, var arbeidsoppgavene. Kompetanse, ansettelsestid, erfaring og alder har dermed ingen betydning. Det var derfor i denne sammenheng uinteressant at de innleide arbeidstakerne ikke hadde fagbrev.<sup>29</sup>

<sup>25</sup> Andre endringer omfattet regulering av ventetiden for ansatte som venter på oppdrag og at det fastsettes hva som skal være maksimal reisevei for de ansatte.

<sup>26</sup> Se LO-tidningen 28. september 2009 «AD-dom bättre än avtal», og LO-tidningen 8. oktober 2009 «Nya förhandlingar för bemannare.»

<sup>27</sup> A 29/08 (Rimecdommen).

<sup>28</sup> Arbetsdomstolen har med dette ikke løst spørsmålet om hva en skal gjøre i de tilfeller der det heller ikke i virksomheten finnes sammenlignbare grupper.

<sup>29</sup> Retten uttalte også at ved langvarig arbeid skulle lønnen også reflektere lønnsutviklingen til den sammenlignbare gruppen.

Rimecdommen gjør altså at forbundene nå vil reforhandle det punktet i avtalen som gjelder fastsettelse av gjennomsnittslønn. Partene har så langt ikke kommet til enighet om dette. Hvis enighet ikke oppnås, vil ingen av de opprinnelig avtalte endringene tre i kraft, og avtalen vil løpe uendret frem til hele avtalen skal reforhandles i 2010.

### **Tariffavtalen mellom Unionen/TCO, SACO og Bemanningsföretagen (Almega/Svenskt Näringsliv)**

Avtalene gjelder for medlemmer av arbeidstakerorganisasjonene som er part i avtalen.<sup>30</sup> Den har ingen bestemmelser om likebehandling mellom innleide ansatte og ansatte i innleiebedriften. Bestemmelser om lønn er regulert i egne bilag til avtalen. Den ansatte har rett på månedslønn basert på individuell avtale.<sup>31</sup> Det finnes ingen tariffestede minstelønnsatser. Avtalen har bestemmelser om garantilønn, slik at den ansatte er garantert betaling i de perioder hvor vedkommende ikke har oppdrag. Garantilønnen baserer seg på den enkeltes individuelle lønn og skal minst tilsvare lønn for 133 timer per måned. Garantilønnen øker jo lengre den enkelte er ansatt, og etter 18 måneder skal den tilsvare minst 150 timer arbeid per måned.<sup>32</sup> I tillegg til bestemmelser om garantilønn har avtalen betalingsbestemmelser knyttet til overtid, arbeidstid, ringevakt og reisetidskompensasjon. Avtalen inneholder også bestemmelser om ferie, sykelønn, nye oppdrag og forhandlingsprosedyrer.

## **2.3 Finland**

Den finske modellen består av en kombinasjon av lovreguleringer og tariffreguleringer. Lovbestemmelser fastsetter hvilke tariffavtaler som skal regulere arbeidsforhold for ansatte i bemanningsforetakene, mens de nærmere lønns- og arbeidsvilkår fastsettes gjennom annen lovregulering og tariffavtaler.

Den generelle hovedregelen følger av lag om kollektivavtal.<sup>33</sup> Alle arbeidsgivere og arbeidstakere som er medlem av en arbeidsgiverorganisasjon/fagforening som er bundet av en tariffavtale, og som kommer inn under avtalens omfangsbestemmelse, er bundet av avtalen. Tilsvarende kan bemanningsforetak inngå en virksomhetsavtale som binder foretaket og fagforeningene.

Arbeidsgiverne og arbeidstakerne kan imidlertid også være bundet av avtalen, selv om de ikke er medlemmer. Dersom avtalen er allmenngjort etter lag om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan<sup>34</sup>, vil alle foretak som faller inn under avtalens omfangsbestemmelse være bundet av avtalen. Arbetsavtalelagen regulerer de tilfeller hvor det ikke finnes anvendelige avtaler, verken avtaler som binder bemanningsforetaket gjennom medlemskap i en arbeidsgiverorganisasjon eller allmenngjorte avtaler. I slike tilfeller skal arbeidstakernes arbeidsvilkår

<sup>30</sup> Unionen organiserer funksjonærer i privat sektor, og er tilknyttet TCO. SACO organiserer akademikere. Avtalen har for øvrig et noe videre omfangsområde enn arbeideravtalen, ved at den også omfatter mer entrepriselignende forhold, dvs. at den ansatte arbeider fast hos en innleiebedrift (Ahlqvist 2009).

<sup>31</sup> Alemar 2009.

<sup>32</sup> Se Eiro 2006.

<sup>33</sup> Lov 436/1946.

<sup>34</sup> Lov 56/2001.

reguleres av den tariffavtalen innleiebedriften er bundet av, eventuelt en allmenngyldig avtale som omfatter innleiebedriften.<sup>35</sup> Dersom det heller ikke finnes en slik avtale, og dersom det ikke er avtalt noe om lønn i ansettelsesavtalen, skal arbeidstakeren betales det som er vanlig for tilsvarende type arbeid.<sup>36</sup> Dette gir følgende reguleringsprioritet:

1. Tariffavtale som bemanningsforetaket er bundet av
2. Allmenngjort tariffavtale som bemanningsforetaket er bundet av
3. Tariffavtale som innleiebedriften er bundet av<sup>37</sup>
4. Allmenngjort tariffavtale som innleiebedriften er bundet av
5. Arbeidsavtalen
6. Lønn: vanlig for tilsvarende type arbeid

Per i dag finnes det tre allmenngjorte tariffavtaler for ansatte i bemanningsforetak. Arbeidsgiverorganisasjonen HPL (Private Employment Agencies Association), som har rundt 150 medlemsbedrifter, er part i to av disse avtalene. Motparter er:

- Tjänstemannaförbundet för specialbranscher (Erityisalojen toimihenkilöliitto, ERTO) som organiserer ansatte innenfor kontor, regnskap og IT. Avtalen inneholder blant annet bestemmelser om inngåelse og avslutning av arbeidsforhold.
- Suomen muusikkojen liitto, en fagforening som organiserer restaurantmusikere. Bestemmelser om arbeidskontrakter, avslutning av arbeidsforholdet, arbeidstid, lønn, sykdom, fødselspenger og feriepenger.

Den tredje allmenngjorte avtalen er inngått mellom Palvelualojen Toimialaliittory (tilhører Finlands Näringsliv, EK) og Kemia-liitto<sup>38</sup>, og gjelder kjemisk industri. Avtalen inneholder bestemmelser om kompensasjon for reduksjon av arbeidstid, feriepenger og bedriftshelsetjeneste. Tariffavtalen har også en bestemmelse som sier at tillitsvalgte i Kemia-liitto kan representere organiserte ansatte i bemanningsforetaket. Det finnes, etter det vi kjenner til, ingen bestemmelser om minstelønn i avtalen. Avtalen er for øvrig heller ikke særlig omfattende.

Det finnes også enkelte andre avtaler for bemanningsforetak, både sektorvise og virksomhetsavtaler, som ikke er allmenngjorte. Blant annet har det største bemanningsforetaket, Varamiespalvelu-Yhtiöt inngått avtaler med Servicefacket (Palvelualojen ammattiliitto, PAM) og Kemia-liitto.

## Arbetsavtalslag

Arbetsavtalslagen<sup>39</sup> inneholder bestemmelser som regulerer forholdet mellom arbeidstakeren og arbeidsgiveren (bemanningsforetaket), mellom arbeidstakeren og innleiebedriften, og til

<sup>35</sup> Se kapittel 2 § 9.

<sup>36</sup> Se kapittel 2 § 10.

<sup>37</sup> Dette gjelder også lokale særavtaler. Dersom en særavtale er til ulempe for arbeidstaker, kan imidlertid bemanningsforetaket velge å se bort fra den, se Arbets- og næringsministeriet, Guidebook for temporary agency workers 2009. [http://www.mol.fi/mol/en/99\\_pdf/en/92\\_brochures/guidebook\\_temporary\\_work.pdf](http://www.mol.fi/mol/en/99_pdf/en/92_brochures/guidebook_temporary_work.pdf)

<sup>38</sup> Fagforening for ansatte i kjemisk industri.

<sup>39</sup> Lov 55/2001.

en viss grad mellom bemanningsforetaket og innleiebedriften. I kapittel 1 § 7 heter det at innleiebedriften overtar retten til å lede og overvåke arbeidet, samt de forpliktelser som henger direkte sammen med arbeidets organisering. Bemanningsforetaket vil være ansvarlig for andre områder, slik som forpliktelser nedfelt i arbeidsvernslovgivningen og i ansettelsesavtalen. Innleiebedriften har plikt til å gi bemanningsforetaket de opplysninger som arbeidsgiveren trenger for å kunne ivareta sine forpliktelser.

Etter Arbetsavtalslagen skal det være saklig grunn («grundad anledning») for å ansette midlertidig. Ansettelse i bemanningsforetak i Finland skjer imidlertid vanligvis på midlertidige kontrakter.<sup>40</sup> I motsetning til i Norge synes det etter finsk rett som det er lovlig å ansette midlertidig dersom det enkelte oppdraget er midlertidig, uavhengig av om bemanningsforetaket har et permanent behov for denne typen kvalifikasjoner.<sup>41</sup> Selv på lange oppdrag kan arbeidsforholdet være bygget opp av toukers kontrakter som avløser hverandre. Bruken av midlertidige kontrakter innebærer at de ansatte ikke tjener opp rettigheter som for eksempel foreldrepermisjon (Ahlberg et al 2008).

Som hovedregel betales ansatte kun for oppdragsperiodene. I henhold til enkelte tariffavtaler betales også lønn i tiden mellom oppdrag.

## 2.4 Tyskland

Av de undersøkte landene, har tyskerne den mest lovregulerte modellen. Inn- og utleie av arbeidskraft reguleres av *Arbeitsnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)*.<sup>42</sup> Loven er opprinnelig fra 1972, men ble gradvis liberalisert fra 1985,<sup>43</sup> og i 2002 ble det foretatt en større deregulering av bransjen. Samtidig med dereguleringen ble det innført et prinsipp om likebehandling mellom innleide arbeidstakere og fast ansatte i innleiebedriften når det gjaldt lønns- og arbeidsvilkår. Det tyske systemet minner på mange måter om den metodikk som fantes i det opprinnelige forslaget bemanningsdirektiv<sup>44</sup>, og har mange likheter med det vedtatte direktivet.<sup>45</sup>

Lovendringene trådte delvis i kraft 1. januar 2003 og delvis 1. januar 2004. Bakgrunnen for denne todelte ikrafttredelsen var at en ville påvirke arbeidslivets parter til å inngå tariffavtaler for bemanningsforetakene. Overgangsreglene medførte at de gamle reglene skulle gjelde også i 2003, med mindre partene var omfattet av en tariffavtale som var inngått etter at loven ble vedtatt i Bundestag (15. november 2002). Begge sider kunne dermed ta i bruk økte rettigheter i den nye loven ett år før tiden dersom de inngikk en tariffavtale. Denne strategien viste seg til en viss grad å være vellykket. Avtaler ble inngått mellom *Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)* og henholdsvis *Bundesverband Zeitarbeit (BZA)* og *Interessegemeinschaft Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ)*. I tillegg ble det inngått avtaler mellom *Arbeitgeberver-*

<sup>40</sup> K. Ahlberg et al 2007.

<sup>41</sup> N. Bruun 2001.

<sup>42</sup> *Arbeitsnehmerüberlassungsgesetz* av 7. august 1972.

<sup>43</sup> For en oversikt over liberaliseringen, Se Kvasnicka 2007.

<sup>44</sup> Commission proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on working conditions for temporary work COM(2002) 149 final.

<sup>45</sup> Lovforarbeidet til 2002-endringene foregikk samtidig med at den tyske regjeringen forhandlet med andre EU-stater om et direktiv for bemanningsforetak, og endringen i 2002 er beskrevet som en kopi av Kommisjonens første forslag til et direktiv for bransjen (Ahlberg et al 2008).

band Mittelständischer Personaldienstleister (AMP)<sup>46</sup> og Christlicher Gewerkschaftsbund (CGB).

AÜG regulerer både utleie fra produksjonsbedrifter og bemanningsforetak, og stiller opp enkelte restriksjoner på utleieadgangen. Det kreves en lisens for å drive bemanningsforetak, adgangen til å leie ut arbeidstakere i byggebransjen er sterkt begrenset, og det er også innført et prinsipp om likebehandling av den innleide arbeidstakeren med sammenlignbare arbeidstakere i innleiebedriften hva gjelder vesentlige arbeidsbetingelser, inklusive lønn. Tidligere begrensninger på lengden på utleieoppdrag ble som en følge av lovendringene fjernet.

Brudd på likebehandlingsprinsippet kan få konsekvenser både for bemanningsforetakets mulighet til å få lisens og for arbeidsavtalens gyldighet.<sup>47</sup> Som beskrevet nedenfor under kapittel 3.1, er mulighetene for å fravike likebehandlingsprinsippet imidlertid svært vide.

Loven inneholder videre bestemmelser om hva arbeidskontrakten skal inneholde.<sup>48</sup> I tillegg til de kravene som gjelder for arbeidstakere generelt, skal det fremgå av kontrakten at bemanningsforetaket er godkjent til å drive utleie, og hvilken kompensasjon vikaren skal ha i de perioder hvor han eller hun ikke er utleid.

Overtredelse av loven kan straffes med bøter på inntil 500 000 euro for de mest alvorligste overtredelsene, og med inntil 500 euro for de mildeste. Det er den tyske arbeidsmarkedsetaten som håndhever loven.<sup>49</sup>

Frem til dereguleringen i 2002 var loven restriktiv med å tillate bruk av midlertidige kontrakter. Per i dag reguleres dette spørsmålet på lik linje som for ansatte i andre bransjer, gjennom *Teilzeit- und Befristungsgesetz*<sup>50</sup> (Lov om deltidsarbeid og midlertidig arbeid). Loven fastsetter at midlertidige kontrakter ikke kan ha en lenger varighet enn to år, og krever dessuten at de er begrunnet i nærmere bestemte grunner.<sup>51</sup> Det har vært stilt spørsmål om bemanningsforetakene i det hele tatt kan oppfylle kravene som rettferdiggjør bruk av kontraktene, slik at det i realiteten ikke er anledning til å bruke midlertidige kontrakter i bemanningsforetakene (Kvasnicka 2005). Arbeidsgiverne hevder at fast ansettelse er det vanligste, men det eksisterer ingen statistikk på dette (Ahlberg et al 2008).

## Tariffavtalene

Enigheten som ble oppnådd mellom DGB og BZA i 2003, omfattet en pakke på tre tariffavtaler.<sup>52</sup> En avtale med generelle bestemmelser om arbeidsvilkårene (*Manteltarifvertrag*), en avtale om betingelser for lønnsfastsettelsen (*Entgelttrahmentarifvertrag*) og en avtale om lønnsatser (*Entgelttarifvertrag*). Selv om DGB var svært opptatt av å sikre likebehandlingsprinsippet også i tariffavtalen, ble løsningen til slutt en annen. I den opprinnelige enigheten mellom organisasjonene, skulle arbeidstakere som ble leid inn til en virksomhet med et tariffestet lønnsnivå som lå over nivået i bemanningsforetaket, gis et tillegg. Enigheten ble imidlertid torpedert av de avtaler som CGB og AMP fremforhandlet like etter. Her ble nemlig partene enige om et

<sup>46</sup> Daværende Interessengemeinschaft Nordbayerischer Zeitarbeitunternehmen (INZ).

<sup>47</sup> Se §§ 3 og 9.

<sup>48</sup> Se § 11.

<sup>49</sup> Se § 17 Bundesagentur für Arbeit, der også arbeidslivets parter deltar.

<sup>50</sup> Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge av 21. desember 2000.

<sup>51</sup> Dette er i tråd med direktivet om midlertidig ansettelse, se note 1.

<sup>52</sup> Tilsvarende pakke ble avtalt med iGZ tre dager senere, se Eiro 2003.

lønnsnivå som lå langt under det DGB og BZA var enige om, og som totalt ignorerte prinsippet om likebehandling. I tillegg var det avtalt at man lokalt kunne avvike avtalene. Disse avtalene tvang frem endringer i de rammeavtalene DGB og BZA hadde inngått.

Dagens avtale inneholder ikke noe prinsipp om likebehandling.<sup>53</sup> Lønnen skal fastsettes i henhold til kravet til utdanning i den enkelte stilling. Avgjørende er hva som trengs i det oppdraget den ansatte skal utføre. Etter tre måneder gis et tillegg på 2 prosent. Videre økning etter 6 (3,5 prosent), 9 (5 prosent) og 12 (7,5 prosent) måneder sammenhengende arbeid i samme innleiebedrift.

Avtalene inneholder også bestemmelser om:

- Arbeidstidsreguleringer: 35 t/uke,
- organisering av arbeidstiden,
- on-call time,
- overtid,
- tillegg for nattarbeid og søn- og helligdagsarbeid.
- ansettelse og oppsigelse,
- sykelønn,
- betalt ferie,
- streik,
- derogasjonshjemmel der bemanningsforetaket er i ferd med å gå konkurs – de lokale parter gis i slike tilfeller anledning til å fravike tariffavtalens bestemmelser.

Avtalene er kun bindende mellom arbeidsgiverne og de organiserte arbeidstakere, og organisasjonsgraden er lav. Tariffavtaledekningen er imidlertid anslått til å være tilnærmet 100 prosent. Dette har sammenheng med at arbeidsgiverne vanligvis anvender tariffavtalen likt for alle sine ansatte. I tillegg har uorganiserte virksomheter ofte inngått avtaler med sine arbeidstakere om at en av disse avtalene likevel skal gjelde. Loven åpner nemlig for at partene kan avtale dette, og dermed fravike prinsippet om likebehandling.

Vilkårene for å allmenngjøre avtalen er per i dag ikke til stede. Det kreves blant annet at avtalens arbeidsgiverpart organiserer virksomheter som til sammen sysselsetter minst 50 prosent av arbeidstakerne i bransjen.

## 2.5 Oversikt over partsforhold og tariffavtaler

I tabell 2.1 gis en kortfattet oversikt over partsforhold og tariffavtaler i henholdsvis Danmark, Finland, Sverige og Tyskland.

<sup>53</sup>I det følgende refereres bestemmelser fra avtalen mellom DGB og BZA. Avtalen med iGZ er i hovedsak lik, men enkelte mindre variasjoner finnes.

Tabell 2.1 Oversikt over partsforhold, tariffavtaler, avtaledekning og organisasjonsgrad i enkelte land.

	Danmark	Finland	Sverige	Tyskland
<b>Arbeidsgiver</b>	Dansk Erhverv. BF kan (i tillegg) også være medlem av andre arbeidsgiverorganisasjoner som Dansk Industri og Dansk Byggeri	Henkilöstöpäalveluyritysten Liitto (HPL) med 180 medlemsvirksomheter.	Bemanningsföretagen, tilknyttet Almega og Svenskt Näringsliv, om lag 100 medlemsvirksomheter.	Bundesverband Zeitarbeit (BZA) 2200 medlemsvirksomheter (inkl. filialer), Interessengemeinschaft Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) 1250 medlemsvirksomheter. Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister, AMP med 1000 medlemsvirksomheter)
<b>Arbeidstaker</b>	Ingen egne fagforeninger for ansatte i BF. Organisert i sine respektive forbund.	Ingen egne fagforeninger for ansatte i BF. Organisert i sine respektive forbund.	Ingen egne fagforeninger for ansatte i BF. Arbeidere: Forbund tilknyttet LO – etter yrke eller etter forbund ansvarlig for BF (valgfritt). Funksjonærer: Unionen, Tjänstemännens Centralorganisation (TCO) og Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO)	Ingen egne fagforeninger for ansatte i BF. Alle forbundene tilknyttet Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), har etablert forhandlingsenheter for denne gruppen ansatte. Tilsvarende for foreninger tilknyttet Christlicher Gewerkschaftsbund (CGB).
<b>Tariffavtaler</b>	Tariffavtale mellom Dansk Erhverv og 3F for bemanningsforetak. Bemanningsforetakene kan også være bundet av andre overenskomster gjennom tilleggprotokoller, eller gjennom medlemskap i flere arbeidsgiverorganisasjoner.	Tre allmenngjorte avtaler: 1) HPL - Tjänstemannaförbundet för specialbranscher (Erityisalojen toimihenkilöliitto, ERTO) som organiserer ansatte innenfor kontor, regnskap og IT. 2) HPL- Finish Musicians Union (Suomen musikköjen liitto) organiserer restaurantmusikere. 3) Palvelualojen Toimialaliittory (tilhører EK) og Kemianliitto (kjemisk industri). I tillegg en generell avtale mellom EK og FFC om vilkår for innleide arbeidstakere.	Arbeidere: Bemanningföretagen – LO Funksjonærer: Bemanningföretagen har avtale med Unionen, TCO og SACO. Finnes også enkelte sektoravtaler, f. eks for flyvende personell.	DGB har inngått avtalepakker både med BZA og iGZ. AMP og CGB har inngått tariffavtaler.
<b>Avtaledekning (anslag)</b>	80%	95%	90% (funksjonærer) og 30–50% (arbeidere)	≈100%
<b>Organisasjonsgrad AT (anslag)</b>	50%	44% (HPL Data)	17% (funksjonærer) og 50–60% (arbeidere)	--
<b>Organisasjonsgrad AG (anslag)</b>	Dansk Erhverv 80-90%			BZA og iGB 42%

Kilde: Eiro (2008)

### 3 Restriksjoner

EU-direktivet om bemanningsforetak tillater restriksjoner av ulike typer. Både likebehandlingsprinsipper og godkjenningsordninger er uttrykkelig nevnt som akseptable restriksjoner i henhold til direktivet. I tillegg godtas andre restriksjoner som kan begrunnes i allmenne hensyn.<sup>54</sup> Restriksjoner på inn- eller utleie finnes per i dag i alle landene vi har undersøkt. Det varierer imidlertid hvor strenge disse restriksjonene er, og hva de innebærer. Restriksjonene kan være både lovregulerte og tariffregulerte, og de kan være rettet mot innleiebedriften eller bemanningsforetaket. De tariffmessige begrensningene kan finnes både i avtaler som binder bemanningsforetaket og i avtaler som binder innleiebedriften. Det finnes videre ulike typer av restriksjoner. Enkelte restriksjoner setter krav til saksbehandlingsregler som må gjennomføres før innleie kan avtales. En annen type restriksjoner setter materielle grenser for innleien, for eksempel at adgangen er begrenset i tid eller i omfang, eller at de innleide arbeidstakerne skal ha visse lønns- og arbeidsvilkår. I tillegg finnes det restriksjoner knyttet til driften av bemanningsforetak, for eksempel i form av krav til lisens/godkjenning.

I norsk rett kan en finne alle disse typer restriksjoner. Arbeidsmiljøloven setter begrensninger på hvor lenge et innleieoppdrag kan vare. Dette er koblet opp mot adgangen til å benytte midlertidig ansettelse, ved at det er snakk om et midlertidig behov (vikariater med mer).<sup>55</sup> Unntak kan imidlertid gjøres etter avtale mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte der bedriften er bundet av tariffavtale og de(n) tillitsvalgte representerer flertallet av den arbeidstakerkategori som innleien omfatter.<sup>56</sup> I tillegg finnes det bestemmelser i en rekke tariffavtaler som både stiller som krav at det skal gjennomføres forhandlinger med tillitsvalgte, og også at innleiebedriften må kunne godtgjøre/dokumentere at innleide arbeidstakere har ordnede lønns- og arbeidsvilkår.<sup>57</sup> Arbeidsmarkedsloven med tilhørende forskrift nedfeller dessuten krav til godkjenning for å drive bemanningsforetak.<sup>58</sup> I det følgende vil vi se på hvilke restriksjoner som finnes i de ulike landene. Restriksjoner i form av autorisasjonsordninger behandles i et eget punkt, se kapittel 4.

<sup>54</sup> Se artiklene 3, 4 og 5.

<sup>55</sup> Se arbeidsmiljøloven § 14-12 (1), jf. § 14 (9).

<sup>56</sup> Se arbeidsmiljøloven § 14-12 (2).

<sup>57</sup> Se for eksempel fellesoverenskomsten for byggfag NHO/BNL og LO/Fellesforbundet 2008-2010 § 1-2, og verkstedsoverenskomsten NHO/NHO industri og LO/Fellesforbundet 2009-8-2010 bilag 9.

<sup>58</sup> Denne godkjenningsordningen er igjen knyttet opp til vilkår for å foreta innleie, ved at innleie kun er lovlig dersom det foretas fra et bemanningsforetak med offentlig godkjenning. Det er dermed ikke gitt hvilken kategori av restriksjoner denne reguleringen skal plasseres i.

### 3.1 Krav til likebehandling

Med unntak for Tyskland er det ingen av landene som har lovregulerte prinsipper om likebehandling. De ulike modellenes oppbygging gjør imidlertid at det i praksis kan være innført et likebehandlingsprinsipp på en rekke områder.

Likebehandlingsprinsippet i *tysk* rett er uttrykkelig regulert i AÜG.<sup>59</sup> Vikaren skal minst ha samme betingelser som det som gjelder for en tilsvarende arbeidstaker i innleiers bedrift, og avtaler i strid med dette vil være ugyldige.<sup>60</sup> I tillegg kan et bemanningsforetak som bryter denne bestemmelsen nektes lisens. For å sikre den innleides rettstilling, kan vedkommende kreve informasjon om hva som er de viktigste arbeidsbetingelsene for en tilsvarende arbeidstaker hos innleier.

Prinsippet om likebehandling har imidlertid enkelte begrensninger som gjør at det i praksis ikke synes å ha noen stor betydning. For det første kan det gjøres unntak dersom arbeidstakeren var arbeidsledig før han ble ansatt i bemanningsforetaket. Da er det tilstrekkelig at han eller hun i en periode på inntil seks uker er sikret en nettolønn som er like høy som arbeidsledighetstrygden han mottok. Det andre, og viktigste unntaket i denne sammenheng, er knyttet til tariffregulering. Partene kan ved tariffavtale fravike kravet om likebehandling. I tillegg kan parter som ikke er bundet av tariffavtale avtale at slike tariffbestemmelser skal gjelde i forholdet mellom dem. Alle tariffavtalene som er inngått for bemanningsforetakene gjør unntak fra bestemmelsen om likebehandling. I motsetning til direktivet inneholder AÜG heller ingen bestemmelser som sier at en avtale som gjør unntak fra likebehandlingsprinsippet likevel skal respektere den generelle beskyttelse av de ansatte i bemanningsforetakene.<sup>61</sup> Både BZA- og iGZ-avtalene inneholder bestemmelser om lønnsgrupper og lønnsnivåer, hvor lønnsgruppene er inndelt etter type arbeid (vanskelighetsgrad/utdanningskrav). Med unntak for én av gruppene er satsene mindre enn halvparten av medianen for heltidsansatte i Tyskland som helhet (Weinkopf 2005).<sup>62</sup> Satsene i avtalen mellom AMP og CGB ligger enda lavere enn disse. Når uorganiserte bedrifter i tillegg kan avtalefeste at disse tariffavtalene skal legges til grunn også for deres arbeidstakere, innebærer dette at ingen i praksis følger prinsippet om likebehandling. Det eksisterer likevel enkelte modifikasjoner fra dette utgangspunktet. I enkelte virksomhetsavtaler kan en finne bestemmelser om at innleide arbeidstakere skal ha tilsvarende lønn som de fast ansatte.<sup>63</sup>

Selv om de tyske tariffavtalene per i dag ikke nedfeller noe prinsipp om likebehandling, kan en ikke uten videre konkludere med at den tyske lovreguleringen på dette området har vært uten betydning. Lovfesting av et slikt prinsipp påvirker forhandlingsstyrken mellom partene, og arbeidstakersiden vil ha et bedre utgangspunkt for forhandlingene enn der et slikt prinsipp ikke fantes. En vet med andre ord ikke hvordan forhandlingsresultatet ville blitt uten et slikt prinsipp.<sup>64</sup>

<sup>59</sup>Se §§ 3 og 9.

<sup>60</sup>Virkningene av ugyldighet er i denne sammenheng at arbeidstakeren kan kreve at han sikres de vesentlige arbeidsbetingelsene i innleiers bedrift.

<sup>61</sup>Se direktivets artikkel 5 nr. 3.

<sup>62</sup>Begynnerlønnen i avtalene var i Vest-Tyskland 47,1% av medianen.

<sup>63</sup>Slike avtaler finnes for eksempel i bilindustrien (Eiro 2008).

<sup>64</sup>Vi har heller ikke oversikt over om DGB i disse forhandlingene har foretatt en byttehandel som omfatter andre områder enn det som omfattes av disse avtalene.

I *Sverige* innebærer tariffavtalen mellom LO og Bemanningsföretagen at arbeidere omfattet av avtalen i prinsippet likebehandles når det gjelder lønn og andre arbeidsvilkår. Dette følger av at avtalen legger til grunn at de ansatte skal ha lønn og allmenne arbeidsvilkår tilsvarende det innleiebedriftens tariffavtale fastsetter. For arbeidere er det dermed innført et tariffestet likebehandlingsprinsipp på enkelte områder (permisjonsrettigheter, sykelønn og ferie er blant annet unntatt). Tilsvarende finnes imidlertid ikke for funksjonærer.

Også i den *danske* modellen har et likebehandlingsprinsipp stor utbredelse. Likebehandling når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår er hovedregelen i Dansk Erhvervs avtale med 3F og i tilleggsprotokollene i avtalene innenfor industrien og byggebransjen. Tilsvarende prinsipp finnes imidlertid ikke innenfor alle bransjer. Mens det innenfor flere av tariffavtalene som gjelder for arbeidere er forutsatt en likebehandling, er dette i mindre grad tilfellet for funksjonærstillinger. I tillegg gjelder ikke likebehandlingsprinsippet alle arbeidsvilkår. Mange av de sosiale bestemmelsene som pensjon, forsikringer med mer følger det enkelte bemanningsforetaks reguleringer. I tillegg kan vikarene ha problemer med å tjene opp rettigheter som er avhengig av en viss ansettelsestid. Dette kan gjelde rett til ferie, sykelønn, svangerskapspenge og lønnstillegg knyttet til ansiennitet.<sup>65</sup> Sistnevnte er delvis regulert i avtalene for industrien og byggebransjen.<sup>66</sup>

Også i *Finland* vil mange av arbeidstakerne i prinsippet likebehandles med ansatte i innleiebedriften. Dette gjelder for de virksomheter eller de bransjer der det ikke finnes egne avtaler for bemanningsforetak. Da skal den avtale som innleiebedriften er bundet av, enten gjennom sin arbeidsgiverorganisasjon eller gjennom et allmenngjøringsvedtak, gjelde for de innleide arbeidstakerne. Det er imidlertid usikkert hvor stor del av de ansatte dette gjelder. Flere av de store bemanningsforetakene har egne virksomhetsavtaler, slik at prinsippet om likebehandling etter Arbetsavtalslagen ikke gjelder.

Som gjennomgangen viser, kan det synes som om Tyskland, som er det eneste landet med et lovfestet likebehandlingsprinsipp, er det landet som mislykkes mest i sitt forsøk på å sikre ansatte i bemanningsforetakene like vilkår med de som finnes i innleiebedriften. Åpningen for å fravike prinsippet om likebehandling er populært blant arbeidsgiverforeningene, og viser at lovgivers hensikt i liten grad har blitt oppfylt med loven. Hvorvidt denne situasjonen kan opprettholdes etter implementeringen av EU-direktivet i 2011, er imidlertid usikkert. Unntak fra likebehandlingsprinsippet etter direktivet er betinget av at det eksisterer en generell beskyttelse av arbeidstakerne. Det er usikkert hva som nærmere ligger i dette, og hvorvidt de tyske tariffavtalene oppfyller dette vilkåret.

<sup>65</sup> Dette problemet er knyttet til at en i Danmark i hovedsak benytter seg av midlertidige kontrakter (Kudsk-Iversen og Andersen 2006)

<sup>66</sup> Er bemanningsforetaket medlem av Dansk Industri, vil den ansatte opptjene ansiennitet for ethvert oppdrag uavhengig av innleievirksomhet (med mindre oppdraget ikke er omfattet av en annen overenskomst). Er bemanningsforetaket ikke medlem av Dansk Industri, vil opptjening av ansiennitet kun skje ved oppdrag for samme innleievirksomhet. Ansienniteten opptjenes i relasjon til arbeidsgiver, altså bemanningsforetaket, men kan på visse vilkår overføres til innleiebedriften der vedkommende arbeider. Innenfor byggebransjen opptjenes ansiennitet i henhold til bygge- og anlægsoverenskomstens bestemmelser.

## 3.2 Øvrige restriksjoner

### Danmark

I Danmark finnes det per i dag kun marginale lovfestede restriksjoner på adgangen til å drive inn- eller utleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak.<sup>67</sup> Enkelte tariffestede restriksjoner eksisterer. Dette gjelder i hovedsak bestemmelser om forhandlingsrett for tillitsvalgte før arbeidsgiver inngår avtale om innleie fra et bemanningsforetak.<sup>68</sup>

### Sverige

Mens lovregulering på dette området i all hovedsak er fraværende i Danmark, kan en i Sverige finne enkelte spredte bestemmelser som har betydning for adgangen til inn- og utleie.

For det *første* fastsetter medbeståmmandelagen (MBL) enkelte begrensninger på en virksomhets adgang til å leie inn arbeidstakere, i form av en forhandlingsplikt for arbeidsgiver og, under visse forutsetninger, en vetorett for arbeidstakerorganisasjonene.<sup>69</sup> Formålet med bestemmelsene er blant annet å sikre at arbeidsgiver ikke omgår tariffavtalens vilkår ved å sette ut arbeidskraft til en underentreprenør eller ved å leie inn arbeidskraft. Arbeidsgivers forhandlingsplikt inntreffer når det arbeidet arbeidsgiver vil sette ut omfattes av en tariffavtale som arbeidsgiveren er bundet av.<sup>70</sup> I slike tilfeller skal arbeidsgiver på eget initiativ be om forhandlinger med tillitsvalgte som representerer den fagforening som er part i den aktuelle tariffavtalen. Er arbeidet ikke omfattet av tariffavtalen, foreligger det ingen forhandlingsplikt og vetorett. Dette innebærer at dersom en arbeidsgiver bundet av en overenskomst for byggfag ønsker å leie inn elektrikere, vil det ikke foreligge en forhandlingsplikt, da disse arbeidstakergruppene dekkes av ulike overenskomster. Tilsvarende foreligger det ingen forhandlingsplikt der arbeidsgiver ikke er tariffbundet, eller der fagforbundet ikke har medlemmer i virksomheten. I sistnevnte situasjon vil arbeidsgiver ikke ha noen å forhandle med.

Det finnes enkelte unntak fra forhandlingsplikten. Ved innleie av arbeidskraft har ikke arbeidsgiver plikt til å ta initiativ til forhandlinger der det dreier seg om innleie som i det vesentlige tilsvarer noe fagforeningen tidligere har akseptert.<sup>71</sup> Dette dreier seg om situasjoner der samme person eller samme bemanningsforetak leies inn til å gjøre et arbeid som tilsvarer det de har gjort tidligere, og der vilkårene i det vesentlige er de samme.<sup>72</sup> Arbeidsgiver er også unntatt fra forhandlingsplikten dersom særlige grunner tilsier dette. Med dette menes at det oppstår en uventet situasjon, for eksempel vannlekkasje eller strømavbrudd, slik at innleie må foretas uten at det er tid til å gjennomføre forhandlinger.<sup>73</sup>

Forhandlingene skjer mellom de lokale parter. Oppnår en ikke enighet, kan de lokale tillitsvalgte begjære at spørsmålet tas opp i forhandlinger mellom organisasjonene. I forbindelse

<sup>67</sup> Bemanningsforetak som leier ut sykepleiere har plikt til å inneha en lisens, jf. Sunnhedministeriets bekendtgørelse nr. 759 av 14. november 1990 § 8. Det eksisterer dessuten en plikt for sjåfører til å være sertifisert.

<sup>68</sup> Se for eksempel Industriens Overenskomst.

<sup>69</sup> Lag (1976:580) om medbeståmmande i arbetslivet. Disse bestemmelsene kommer i tillegg til de ordinære forhandlingsbestemmelsene i lovens §§ 11 og 12.

<sup>70</sup> Se MBL § 38.

<sup>71</sup> Se § 38 andre ledd.

<sup>72</sup> Bergqvist et al. (1997:393). Dersom fagforbundet krever det, er arbeidsgiver likevel forpliktet til å forhandle.

<sup>73</sup> Bergqvist et al. (1997:395)

med forhandlingene har arbeidstakerrepresentantene rett til innsyn i og informasjon om bemanningsforetaket og arbeidstakernes arbeidsvilkår.

Bestemmelsene om forhandlingsplikt kan fravikes ved tariffavtale. Dette kan for eksempel være praktisk der bruk av underleverandører er svært vanlig. I praksis skjer dette gjerne ved at partene blir enige om en liste over underleverandører som kan benyttes.

I de tilfeller forhandlinger har funnet sted, og den arbeidstakerorganisasjonen som er part i avtalen mener at den aktuelle bruk av underleverandør antas å være i strid med lov eller tariffavtale, eller det som er allment godtatt innenfor partenes avtaleområde, kan det nedlegges veto.<sup>74</sup> Arbeidsgiveren kan da ikke inngå avtale med den aktuelle underleverandøren. Vetoet vil ikke være gyldig dersom arbeidstakerorganisasjonen savner grunnlag for sin beslutning. Arbeidsgiver må derfor selv bedømme om arbeidstakerorganisasjonen har grunnlag og om han dermed skal forholde seg til vetoet og ikke inngå avtalen om innleie. Tar arbeidsgiver feil, kan dette være grunnlag for erstatning. Arbeidsgiver kan også velge å prøve grunnlaget for domstolen, eventuelt i en midlertidig forføyning. Det kan være ulike årsaker til at arbeidsgivers handling vil være i strid med lov eller tariffavtaler. Det kan for eksempel dreie seg om omgåelse av arbeidstakerbegrepet, at underleverandørene ikke følger arbeidsmiljølovgivningen, eller bryter sentrale forpliktelser i tariffavtalen.<sup>75</sup>

For det *andre* har en etter svensk rett tilsvarende bestemmelser som i Norge når det gjelder forbud mot å ta betaling fra arbeidstakeren for å tilby og tildele arbeid, samt forbud mot å leie inn en arbeidstaker til den virksomhet vedkommende har vært ansatt i, før seks måneder etter at arbeidsforholdet er avsluttet.<sup>76</sup>

For det *tredje* finnes det i Sverige også restriksjoner som er hjemlet i tariffavtaler for andre bransjer. Tariffavtaler fastsetter for eksempel at de innleide arbeidstakerne i virksomheten ikke kan utgjøre mer enn 20 prosent av arbeidsstyrken (Eiro 2008).<sup>77</sup>

## Finland

Også i Finland finnes det lovfestede bestemmelser som kan sies å begrense adgangen til innleie. I tillegg har enkelte tariffavtaler bestemmelser som begrenser innleiebedriftens adgang til å bruke innleid arbeidskraft.

I samarbeitslagen<sup>78</sup> finner en i likhet med i svensk rett bestemmelser som pålegger innleiebedriften en forhandlingsplikt. Prinsippene for innleie av arbeidskraft skal behandles i samarbeidsorganene.<sup>79</sup> Før arbeidsgiver inngår en avtale om innleie, skal de tillitsvalgte for den berørte arbeidstakergruppen få informasjon om antall innleide arbeidstakere, deres arbeidsoppgaver og arbeidsplass, og oppdragets varighet. Dersom de tillitsvalgte ønsker det,

<sup>74</sup> Hvis forhandlinger ikke har funnet sted, kan vetoet ikke brukes. Arbeidstakerorganisasjonen kan imidlertid kreve erstatning fra arbeidsgiveren for brudd på forhandlingsplikten. Reglene om vetoet kan fravikes ved tariffavtale.

<sup>75</sup> Bergqvist et al. (1997:402).

<sup>76</sup> Dette følger av Lag om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft (1993:440) §§ 4 og 6. Sammenlign lov av 10. desember 2004 nr. 76 om arbeidsmarkedstjenester (arbeidsmarkedsløven) § 27.

<sup>77</sup> Regulering av utleieadgangen vil etter alt å dømme bli sentralt i tariffrevisjonen 2010. LO har signalisert at de ønsker en mulighet for å regulere en øvre grense for andelen av innleid arbeidskraft, samt gi fagforeningen en sterkere rolle der hvor en arbeidsgiver «misbruker» bemanningsforetak, se DN.se, Fackliga krav kan strida mot EU-rätten, publisert 15. januar 2010, oppdatert 15. januar 2010 kl 13:42.

<sup>78</sup> Lag om samarbete inom företaget av 30. mars 2007.

<sup>79</sup> Se 4 kap 17 §.

skal avtalen så tas opp til forhandlinger. Arbeidsgiver kan ikke inngå en avtale om innleie før disse forhandlingene er avsluttet. Loven setter opp krav til når forhandlingene skal gjennomføres. Dersom de innleide arbeidstakerne ikke skal utføre oppgaver som virksomhetens ansatte normalt utfører, eksisterer det imidlertid ingen forhandlingsrett. Tillitsvalgte har heller ingen vetorett slik som etter svensk rett.

I 2006 ble det i Finland vedtatt en ny lov som blant annet skulle sikre større kontroll med utleievirksomheten – lag om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid andlitande av utomstående arbeidskraft.<sup>80</sup> Loven kom som en reaksjon på de problemer som Finland opplevde etter EUs østutvidelse 1. mai 2004. Formålet med loven er å fremme lik konkurranse mellom virksomheter å ivareta ansettelsesvilkår, samt å sikre at innleiebedriften vet at bemanningsforetakene overholdt sine lovpålagte plikter som avtalepart og arbeidsgiver. Loven retter seg mot oppdragsgiverne – altså mot den virksomhet som leier inn arbeidstakere – enten den er privat eller offentlig.<sup>81</sup> Før oppdragsgiveren inngår en avtale om innleie, skal utleier på forespørsel gi innleier følgende informasjon:

1. Om virksomheten er registrert i «förskottsuppbördsregistret»<sup>82</sup> og arbeidsgiverregisteret, samt i merverdiavgiftregisteret.
2. Utdrag fra handelsregisteret.
3. En attest over betalte skatter, eventuelt en attest over skatter det er skyldig samt betalingsplan.
4. En attest over tegnede pensjonsforsikringer, samt at disse er betalt, alternativt en betalingsavtale.
5. Hvilken tariffavtale som skal anvendes på arbeidet alternativt om de sentrale arbeidsvilkårene.

Utenlandske virksomheter er pliktig til å fremlegge informasjon som ut fra etableringsland tilsvarende det som kreves i Finland. Informasjon om oppdraget og arbeidsvilkårene skal ved forespørsel også gis til tillitsvalgte og verneombud hos oppdragsgiver.

Oppdragsgiver er unntatt fra plikten til å hente inn deler av informasjonen (punkt 1, 2 og 5) dersom han har «grundad anledning» til å stole på at utleier gjennomfører sine forpliktelser.<sup>83</sup> Dette omfatter i hovedsak situasjoner der utleiebedriften er en offentlig virksomhet, hvor virksomheten anses etablert<sup>84</sup>, eller der det tidligere har vært inngått avtaler mellom de samme partene.<sup>85</sup> For langvarige kontrakter skal informasjon innhentes en gang per år, og oppdragsgiver har plikt til å ta vare på informasjonen i to år. Arbetarskyddsbyrået fører tilsyn etter loven og kan ilegge oppdragsgiver forelegg på mellom 1500 og 15 000 euro ved brudd på sine plikter.

<sup>80</sup> Se lov 1233/2006.

<sup>81</sup> Dette gjelder både ved innleie og ved bruk av underentreprenører. Gjelder ikke innleie som varer i maksimalt 10 dager, eller der kontraktssummen er mindre enn 7500 euro, se 4 §.

<sup>82</sup> Register hvor alle som driver næringsvirksomhet skal registreres. Henger sammen med plikten til å trekke skatt og trygdeavgifter fra arbeidstakernes lønn.

<sup>83</sup> Se 6 §.

<sup>84</sup> Dette vil virksomheten være hvis den har vært i drift i tre år, se Arbets- og næringsministeriet side 18.

<sup>85</sup> Det må være etablert et kontraktsforhold som har vart i minst to år, se Arbets- og næringsministeriet side 18.

Den finske ordningen kan i sitt innhold minne mye om en godkjennings- eller autorisasjonsordning. Autorisasjonen foretas imidlertid ikke av et fast organ, men gjøres av den enkelte oppdragsgiver. Det finnes dermed ikke noe organ som vil ha fullstendig oversikt over hvilke bemanningsforetak som er «godkjente» eller ikke.<sup>86</sup>

I tillegg til de lovfestede ordningene finnes det som nevnt enkelte tariffestede restriksjoner på adgangen til å bruke innleid arbeidskraft. De første bestemmelsene om innleie av arbeidskraft ble tatt inn i en avtale mellom de sentrale arbeidslivsorganisasjonene i 1969, og tok sikte på å forhindre misbruk innenfor byggebransjen. Disse bestemmelsene har dannet mønster for reguleringen i den allmenne avtalen mellom Finlands Fackförbunds Centralorganisation (FFC) og Finlands Näringsliv (EK) for industrien.<sup>87</sup> Utleiebedriften skal binde seg til å følge tariffavtalen som gjelder for bemanningsbransjen samt arbeids- og sosiallovgivningen. Adgangen til innleie er begrenset til å ta unna arbeidstopper eller til å utføre oppgaver som av tidsmessige eller kvalitetsmessige hensyn ikke kan utføres av innleiebedriftens ansatte. Det finnes også tariffavtaler som har et generelt forbud mot bruk av innleie. Dette gjelder for eksempel tariffavtalen for havnearbeidere.

## Tyskland

Adgangen til å drive utleie i byggebransjen er sterkt begrenset i tysk rett. Etter AÜG er *innleie av arbeidere* i byggebransjen kun tillatt der utleiebedriften er bundet av en allmenngjort tariffavtale som tillater det.<sup>88</sup> Det finnes per i dag ingen allmenngjort tariffavtale for bemanningsforetak, og kravet til slik allmenngjøring synes vanskelig å oppfylle. Kravet om allmenngjorte tariffavtaler innebærer derfor i realiteten et forbud mot utleie fra bemanningsforetak i byggebransjen.

Samarbeidsutvalget («Betriebsrat») hos oppdragsgiver (innleiebedriften) skal dessuten informeres om innleieavtalen før innleie foretas, og få en bekreftelse på at nødvendig godkjenning foreligger.<sup>89</sup> Dersom innleie vil medføre nedbemanning eller andre negative effekter for innleiebedriftens ansatte, har samarbeidsutvalget rett til å nekte innleie. Dette er imidlertid vanskelig å bevise.<sup>90</sup>

Bemanningsforetaket har, i likhet med i norsk rett, ikke anledning til å forhindre at den ansatte tar jobb hos innleiebedriften. Det er likevel lov til å avtale en kompensasjon mellom utleier og innleier. Kompensasjonen skal være rimelig, noe som kan forstås slik at en kompensasjon som er for høy til at det vil være aktuelt for innleier å betale denne, ikke er lovlig.

Loven fastsetter ikke noe direkte forbud mot å arbeide i innleiebedrifter som er berørt av arbeidskonflikt, men arbeidstakeren har rett til å nekte å arbeide.<sup>91</sup> Arbeidsgiverorganisasjonen BZA har dessuten godtatt at de skal avstå fra å leie ut arbeidstakere i slike tilfeller.

<sup>86</sup> En autorisasjonsordning er imidlertid under utvikling av arbeidsgiverorganisasjonen HPL, se nedenfor under avsnitt 5.

<sup>87</sup> Allmänt avtal mellan Finlands Fackförbund Centralorganisation og Finsk Näringsliv EK for industrien. Bestemmelser finnes blant annet i kolektivavtal mellan Byggnadsindustriförbundet og Byggnadsförbundet 2008-2009 og kolektivavtal mellan Teknologiindustrien og Metallarbetarförbundet 2007-2010. Om historikken, se Bruun (2001).

<sup>88</sup> I tillegg er innleie av arbeidere fra andre bedrifter i byggebransjen tillatt i den grad både innleier og utleier har vært bundet av samme tariffavtale i minst tre år. For produksjonsutleie er det en særregel for utenlandske selskaper, se § 1b) andre ledd.

<sup>89</sup> Se § 14.

<sup>90</sup> Se Ahlberg et al. 2008:129 med videre henvisninger.

<sup>91</sup> Se § 11 (5).

Enkelte tariffavtaler har bestemmelser som begrenser adgangen til å leie inn arbeidstakere fra bemanningsforetak. Dette er i hovedsak virksomhetsavtaler, og dette gjelder kun for et mindretalls avtaler.

## 4 Autorisasjonsordninger – selvregulering og lovregulering

I dette kapitlet gis en oversikt over autorisasjonsordninger som finnes i de ulike landene. Ordninger som er bindende for virksomhetene, kan i henhold til EU-rettens bestemmelser om tjenestefrihet ses på som restriksjoner på den frie flyten av bemanningstjenester. Slike ordninger består til dels av lovfestede ordninger, til dels av bindende ordninger for medlemmer av visse organisasjoner, og til dels kun som etiske retningslinjer. Lovpålagte og tariffestede ordninger kan utgjøre ulovlige restriksjoner på den frie flyten av tjenester, mens frivillige ordninger ikke vil være det. For å gi en samlet oversikt over disse ordningene, uavhengig om de anses som restriksjoner eller ikke, har vi valgt å skille dem ut i et eget kapittel.

### Sverige

Det har siden 2004 eksistert en autorisasjonsordning for bemanningsforetak i Sverige. Den opprinnelige ordningen som ble til i et samarbeid mellom LO, HTF (Unionen) og Bemanningsforetagene, var basert på frivillighet. Fra og med november 2007 er imidlertid autorisasjon pliktig for alle virksomheter som vil være medlem av Bemanningsforetagene.<sup>92</sup> Formålet med ordningen er å øke status for bransjen, samt å gi kunder og arbeidstakerne bedre sikkerhet. Autorisasjon avgjøres av en komité der både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden er representert, og med en nøytral leder. Bemanningsforetakene gis autorisasjon for ett år av gangen. Komiteen fremsetter også forslag til vedtak om advarsler eller tilbakekallelse av autorisasjon. Nesten 80 prosent av bemanningsforetakene er per i dag autorisert.

- For å bli autorisert skal virksomheten:
- følge Bemanningsforetagens etiske retningslinjer,
- være medlem av Bemanningsforetagen og Svenskt Näringsliv,
- være tariffbundet (med mindre avtale ikke finnes),
- minimum anvende de generelle leveringsvilkårene til Bemanningsforetagen,
- ha ansvarsforsikring,
- vært i drift i minst 12 måneder,
- ha en likestillingsplan,
- være et selskap med begrenset ansvar,
- fremheve at de er autorisert i markedsføringen av selskapet, og
- betale en avgift.

<sup>92</sup>Euro 2008.

## Danmark

To ulike bransjeorganisasjoner under Dansk Erhverv har utarbeidet etiske retningslinjer. Foreningen for vikarbureauer i Danmark (FVD) har retningslinjer som blant annet omfatter krav til positivt regnskap, plikt til å overholde tariffavtaler og sosial lovgivning, at arbeidskontrakter skal være i tråd med gjeldende reguleringer og uten konkurranseklausuler, forbud mot å ta jobb ved lovlige streiker, plikt til å overholde markedsføringsloven og lojalitetsplikt mellom medlemmer.

Vikarbureauer Certificerede i Danmark (VICE) består av de største bemanningsforetakene i Danmark – Adecco, Manpower, Randstad og Temp-Team. Foreningen har en egen sertifiseringsordning som er bygget på tilsvarende retningslinjer som de FVD har fastsatt. VICE aksepterer kun sertifiserte medlemmer, og oppgaven med å sertifisere ligger hos Deloitte. Formålet med selvreguleringen er å skape et skille til de useriøse aktørene, å tiltrekke seg kvalifisert arbeidskraft, samt å beskytte bransjens rykte (Eiro 2006).

## Finland

Det eksisterer per i dag ingen særskilt registreringsordning, eller autorisasjonsordning for bemanningsforetak i Finland. Her gjelder de samme bestemmelsene som ved etablering av andre typer virksomheter. Men nye bemanningsforetak har en plikt til å melde fra til «Arbe-tarskyddmyndigheten» om oppstart av virksomheten.<sup>93</sup>

På årsmøtet til arbeidsgiverorganisasjonen for bemanningsforetak, HPL, ble det i september 2009 imidlertid vedtatt å innføre en autorisasjonsordning etter mønster av den svenske modellen. Målet er en obligatorisk ordning, og der ansvaret overlates til en nemnd hvor både arbeidsgiver, arbeidstaker og myndighetene er representert.<sup>94</sup>

## Tyskland

I henhold til AÜG krever drift av bemanningsforetak en godkjenning fra myndighetene.<sup>95</sup> Godkjenning gis for ett år av gangen, og i likhet med den norske registreringsordningen må altså godkjenningen fornyes årlig. Dersom utleier i tre år har drevet virksomhet i henhold til lovens vilkår, kan det gis godkjenning på ubestemt tid. For å få godkjenning, stilles flere krav: Foretaket må overholde nærmere angitte forskrifter, kunne oppfylle sine arbeidsgiverforpliktelser, oppfylle prinsippet om likebehandling og garantilønn, og være hjemmehørende i Tyskland eller en annen EØS-stat. Bemanningsforetaket har videre plikt til å rapportere til

<sup>93</sup> Se lag 44/2006 om tilsynen över arbetarskyddet och arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen 48 §. I perioden fra 1984 til 1994 var det et krav til lisens for bemanningsforetak. Dette ble imidlertid opphevet og erstattet med dagens meldingsplikt. Se Eklund (2002:319).

<sup>94</sup> Se Rapport från finska Bemanningsföretagen. Lesedato: 25.10.2010, [http://www.bemanningsforetagen.se/web/29\\_9\\_2009\\_Rapport\\_fran\\_HPL.aspx](http://www.bemanningsforetagen.se/web/29_9_2009_Rapport_fran_HPL.aspx)

<sup>95</sup> Det finnes enkelte unntak fra denne hovedregelen. For det første gjelder den ikke virksomheter med færre enn 50 ansatte som leier ut arbeidstakere i inntil 12 måneder for å unngå oppsigelser. Før utleien må han imidlertid ha gitt beskjed til arbeidsmarkeds-etaten (Bundesagentur für Arbeit). I tillegg er det enkelte unntak knyttet til utleie innad i konserner med mer.

myndighetene om antall utleide vikarer, etter kjønn, nasjonalitet, yrkesgrupper og tidligere arbeid, antall oppdrag (etter samfunnssektor), antall innleiery (etter økonomisk sektor), antall oppdrag og varighet, samt antall arbeidsdager per vikar (etter utleietilfeller).

Arbeidsgiverforeningen BZA har i tillegg til den lovfestede lisensordningen fastsatt sine egne retningslinjer. Disse gjelder for alle medlemmer og regulerer hvordan bemanningsforetakene skal opptre i relasjon til ansatte, søkere, oppdragsgivere, samfunnet, myndighetene og organisasjonen selv. BZA overvåker at bestemmelsene følges, og det er etablert et eget klageorgan hvor de ansatte i bemanningsforetakene kan klage på sin arbeidsgiver. Noe tilsvarende er etablert for Interessengemeinschaft Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) (Eiro 2008).

## 5 Oppsummering

Reguleringsmodellene for bemanningsforetak i Danmark, Finland, Sverige og Tyskland viser noe av spennvidden i tilnæringsmåter på dette området. Hadde vi i tillegg inkludert sør-europeiske land og Storbritannia, ville forskjellene vært enda større. Alle de undersøkte landene synes å ha utviklet modeller basert på sine nasjonale reguleringstradisjoner på arbeidsrettsområdet – Danmark og Sverige har i all hovedsak partsbaserte reguleringer, mens Finland og Tyskland har modeller hvor lov- og tariffregulering kombineres.

Likebehandlingsprinsipper gjenfinnes i større eller mindre grad i alle land, hvorav det synes som prinsippet er mest utbredt i Sverige og Danmark. Dermed skiller norske reguleringer seg fra disse landene – her finnes det ingen regler som sikrer at de ansatte i bemanningsforetakene får like ansettelsesvilkår som de ansatte i innleiebedriften.

Restriksjoner på ut- og innleieadgangen er tilnærmet fraværende i Danmark. I Sverige finnes enkelte knyttet til reguleringen av «facklig veto», samt enkelte spredte tariffbestemmelser. Det er imidlertid liten offentlig diskusjon i Sverige om konsekvensene for disse restriksjonene ved implementeringen av EU-direktivet. Denne problemstillingen har kun vært oppe der fagforeningene har ønsket strengere kontroll med ut- og innleieadgangen. Tyskland er det eneste landet av dem vi har sett på som har innført et «forbud» mot ut- og innleie innenfor én enkelt bransje. Vi har ikke funnet tilsvarende reguleringer som i Norge, der innleieadgangen er knyttet opp mot vilkårene for midlertidig ansettelse.

Notatet beskriver reguleringsmodellene slik de ser ut i dag. Vi har i denne omgang ikke sett på hvilke konsekvenser implementeringen av bemanningsdirektivet vil ha for de ulike landenes reguleringsmodeller. Vil Sverige kunne opprettholde adgangen til å bruke «facklig veto» der innleiebedriften skal inngå avtale med bemanningsforetaket? Kan Tyskland videreføre noe som i realiteten er et forbud mot innleie i byggebransjen? Vil det tyske unntaket fra likebehandlingsprinsippet være akseptabelt sett ut fra direktivets krav til at en skal ivareta den generelle beskyttelsen av arbeidstakerne? Og vil den norske koblingen mellom midlertidig ansettelse og adgangen til innleie kunne videreføres? Restriksjoner finnes i de fleste EU-land, og disse har så langt ikke blitt ansett for å være i strid med reglene om fri flyt av tjenester. Spørsmålet er i hvilken grad direktivet vil kunne endre på dette. Siden direktivet er sekundærlovgivning, kan det som utgangspunkt ikke gå lenger enn traktaten som primærlovgivning. Dette utelukker imidlertid ikke at en i fremtiden kan se en dreining av rettspraksis ut fra de bestemmelser som nå er fastsatt i direktivet.

## Referanser

- Ahlberg, Kerstin, Brian Bercussion, Niklas Bruun, Haris Kountouros, Cristophe Vigneau og Loredana Zappalá (2008), *Transnational Labour Regulation : A Case Study of Temporary Agency Work*. Brüssel: P.I.A. Pieter Lang.
- Ahlqvist, Tove (2009), *Direktivet om uthyrda arbetstagare: Hur påverkas den svenska bemanningsbranchen?* Växjö: Växjö universitet.
- Alemar, Maja (2009), *Bemanningsbranchens utveckling och framtid – analys av direktivet om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag*. Lund: Lunds universitet.
- Andersen, Søren Kaj (2007), «Vikarer mellem fleksibilitet og sikkerhed.» *Tidsskrift for arbejdsliv*, 9: 63–78.
- Arbets- og næringsministeriet (2009), *Guidebook for temporary Agency Workers 2009*. Lesedato: 25.01.2010,  
[http://www.mol.fi/mol/en/99\\_pdf/en/92\\_brochures/guidebook\\_temporary\\_work.pdf](http://www.mol.fi/mol/en/99_pdf/en/92_brochures/guidebook_temporary_work.pdf)
- Bergqvist, Olof, Lars Lunning og Gudmund Toier (1997), *Medbestämmandelagen : Lagtext med kommentarer*. Stockholm: Nordstedts Juridik.
- Bruun, Niklas (2001), «Uthyrning av arbetskraft – behövs arbetsrättslig särreglering?» *JFT Tidsskrift utgiven av juridiska föreningen i Finland*.
- Eiro (2006), *Temporary agency work in an enlarged European Union*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Eiro (2008), *Temporary agency work and collective bargaining in the EU*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Eklund, Ronnie (2002), «Temporary Employment Agencies in the Nordic Countries.» *Scandinavian Studies in Law*, 43: 311–333.
- Kristiansen, Jens (2004), *Den kollektive arbejdsret*. København: Jurist- og økonomforbundets forlag.
- Kudsk-Iversen, Sara og Søren Kaj Andersen (2006), *I krydsfeltet mellem fleksibilitet og sikkerhed : Om overenskomstregulering af bureauvikarers løn- og ansættelsesvilkår*. Faos forskningsnotat 071. København: Faos.
- Kvasincka, Michael (2005), *Temporary Agency Work in Germany*. Aachen: Schaker verlag.
- Weinkopf, Claudia (2005), «The role of temporary agency work in the German employment model.» Paper presented to the 26<sup>th</sup> Conference of the «International Working Party on Labour Market Segmentation», Berlin.



# Bemanningsforetak

EUs direktiv om arbeid i bemanningsforetak skal gjennomføres i norsk rett i 2011. Direktivet inneholder blant annet et prinsipp om likebehandling når det gjelder arbeidsvilkår i bemanningsforetaket og i innleiebedriften, og krever endringer i den norske lovgivningen. Tilsvarende prinsipper kan en imidlertid allerede finne i flere europeiske land. Notatet tar for seg hvordan dette, og andre regulerings spørsmål, er løst i Danmark, Sverige, Finland og Tyskland.



Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen  
N-0608 Oslo  
[www.fafo.no](http://www.fafo.no)

Fafo-notat 2010:03  
Bestillingsnummer 10099  
ISSN 0804-5135