

KRONIKK & DEBATT

KRONIKK:

Maks 5000 tegn inkludert mellomrom.
Legg ved portrettfoto.

DEBATT:

Innlegg: 3000 tegn inkludert mellomrom.
Replikk/kortinnlegg: 1000 – 2000 tegn.

E-post: debatt@klassekampen.no
Redaksjonen forbeholder seg retten til å forkorte innlegg.



Tollef Mjaugedal
tollefm@klassekampen.no
Kronikk- og debattredaktør



Maia Nordsteien Nielsen
maian@klassekampen.no
Redaksjonssekretær



Hedda Lingaas Fossum
heddaf@klassekampen.no
Redaksjonssekretær

Klassekampen honorerer normalt ikke innsendt stoff. Innsenderens e-postadresse blir trykt med mindre innsenderen reserverer seg mot dette.

Om Norge hadde regulert bemanningsbransjen fra starten a

Den svenske læ

KRONIKK

Jon Erik Dølvik



En leder med tittel «Ryddejobb» før sommeren (25. juni), viste Bjørgulv Braanen til Fougner-utvalgets utredning «Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv», som beskriver bekymringsfulle utviklingstrekk, blant annet mer løsarbeid, lagdeling og svekkelse av det organiserte arbeidslivet. Mens kritikere på venstresiden gjerne har gitt EØS-avtalen og østutvidelsen mye av ansvaret for dette, løfter Braanen i denne lederen fram betydningen av nasjonal politikk for virkningene av markedsutvidelsene og den frie flyten i Europa. Særlig det «ulykksalige vedtaket» om å tillate arbeidsutleie i 2000 tillegges et hovedansvar for forvirringen av den norske arbeidslivsmodellen.

For å lære av erfaringene med liberalisering av arbeidsutleie tjue år tilbake – både med tanke på å rydde opp i bemanningsbransjen og å inkludere løsarbeiderne i de nye plattformsselskapene i den norske modellen – kaller Braanens konstruktive leder på noen tilleggsbemerkninger. Med henvisning til liberaliseringen i Sverige vil jeg påstå at feilen i Norge ikke var selve legaliseringen av utleie i år 2000.

Svikten lå i de norske aktørenes manglende evne til å bruke liberaliseringen som bremsekraft for sterkere regulering av arbeidsvilkårene og parts- og avtaleforholdene i den framvoksende utleiebransjen.

Selv om det i visse høve kan være nødvendig med lovforbud – slik man delvis har i tysk byggebransje – kan lærdommen fra dereguleringen i 2000 ikke være å skru historien tilbake og innføre et generelt lovforbud mot arbeidsutleie. Det sentrale spørsmålet ved produktmarkedliberalisering og framvekst av nye businesskonsepser og arbeidsformer er om lovgiverne og partene har vilje og evne til å utvikle nye, komplementære reguleringsformer som treffer

”

I Norge forble bransjen et avtaletomt område.

de problemene aktørene i de nye arbeidslivsrelasjonene sliter med. Dette er avgjørende for å balansere de skjeve maktforholdene og sikre grunnleggende rettigheter også for dem som havner på utsiden av de tradisjonelle

arbeidslivsordningene. Her er det mye å lære av reformene i Sverige, hvor vidtgående liberalisering av markedet for arbeidsutleie fra 1990-årene ble flankert av effektiv, avtalebasert re-regulering av arbeidsvilkårene i bemanningsbransjen.

Til forskjell fra i Norge ble man enige om en nasjonal godkjenningssordning for bemanningsfirma, hvor partene var representert, og hvor det som vilkår for godkjenning ble det stilt krav om at utleievirksomheten var medlem av arbeidsgiverorganisasjonen og omfattet av en landsomfattende tariffavtale for bransjen. Siden arbeidsgiverne var avhengige av å få på plass avtaler og samarbeid med organisasjonene på arbeidstakersiden for å oppnå den vidtgående liberaliseringen de ønsket – og



av, kunne cowboytilstandene vært unngått.

Lærdommen

unngå striktere lovregulering fra den sosialdemokratiske regjeringen – fikk «facket» betydelig forhandlingsmakt, trass i at det var få fagorganiserte i bransjen.

Konsekvensen var at liberaliseringen i Sverige ikke resulterte i slike cowboytilstander som vi har sett i Norge, hvor bransjen forble et avtaletomt område. Tvert om bidro koplingen mellom politikk og partsstrategier – både på nasjonalt og europeisk plan – til å innlemme bransjen i den svenske avtalemodellen i god tid før vedtaket om EUs vikarbyrådirektiv (ventet i 2001) og EU-utvidelsen (2004). Siden ansatte i svenske bemanningsbyrå ble sikret avtalebaserte lønns- og arbeidsvilkår med faste jobber, godtgjøring mellom oppdrag og rammer for lokalt partssamarbeid, betød det at bransjen ikke ble en slik kanal for sosial dumping og billig arbeidskraftimport som vi har sett i Norge.

Som en akseptert del av det seriøse arbeidslivet har veksten i utleiebransjen siden århundreskiftet vært mindre enn i Norge og delvis kommet i andre bransjer. Den største brukerbransjen er industrien, hvor facket er sterkt og avtaledekning høy. I kontrast til i Norge er det svært lite innleie i den svenske byggebransjen, hvor overenskomsten har hatt så strenge vilkår for arbeidsleie at porten i praksis har vært stengt for bemanningsfirmaene.

Sammenlikningen mellom Norge og Sverige viser at den politiske liberaliseringen av arbeidsutleie som skjedde ganske parallelt i begge land, ikke er en fyllestgjørende forklaring på framveksten av det såkalte «bemanningshelvetet» i norsk arbeidsliv. Grunnen til de ulike følgevirkingene ligger etter alt å dømme i de

nasjonale forskjellene i parts- og avtalestrategier. I Sverige la utsiktene til europeisk regulering og risken for nasjonal lovgivning press på aktørene for å inngå forpliktende bransjeavtaler før EU-utvidelsen. I Norge var ingen av disse forutsetningene på plass i forkant av liberaliseringen og EU-utvidelsen, og en viktig lærdom for andre bransjer er at de har vært umulig å få på plass i etterkant.

Etter at Handel og Kontor i 2001 inngikk en intensjonsavtale om forhandlinger med HSH (forløperen til Virke), meldte bemanningsbyråene straks overgang til NHO-systemet hvor både NHO Service og brukerbedriftenes landsforeninger var sterkt imot avtaleregulering. Hovedavtalens vilkår om ti prosent fagorganiserte for å kunne kreve lokal tariffavtale var også en barriere for å bygge opp et avtalesystem nedenfra.

Til forskjell er medlemsbedriftene i arbeidsgiverorganisasjonene i Sverige forpliktet til å følge organisasjonens avtaler, og fagorganisasjonene kan kreve «hengeavtaler» med uorganiserte bedrifter hvor de ikke har medlemmer, om nødvendig ved hjelp av boikott og sympatiaksjoner. Med avtaledekning i privat sektor på over 90 prosent i Sverige, mot snaut 50 prosent i Norge, blir spillerrommet for tariffstridig innleie mindre.

Før EUs vikarbyrådirektiv skulle gjennomføres i EØS i 2011, inngikk LO og NHO i 2010 en intensjonsavtale om forhandlinger mellom partene i bransjen. Dette ble aldri noe av, for i tariffoppgjøret i 2011 tok aktørene i frontfaget over styringen og knesatte – med støtte fra LO og NHO – at EU-direktivets krav om likebehandling av innleide arbeidere skulle innfris ved at brukerbedriftenes avtaler legges til grunn (for eksempel i verft, bygg, fiskeindustri). Mulighetene for å utvikle en bransjeavtale med regulering av rammene for lønnsdannelse og lokale parts- og

avtalerelasjoner i bemanningsbyråene – slik man hadde sett blant annet i Sverige og Tyskland – ble dermed effektivt blokkert.

Med stengt forhandlingsspor i bransjen ble kampen for å styrke arbeidsvilkårene og innflytelsesmulighetene for de ansatte i norsk bemanningsbransje dermed henvist til den politiske lovgivningsarenaen, hvor særlig tillitsvalgte i brukerbransjene har gått i bresjen for krav om ulike typer lovregulering og sterkere håndheving.

I lys av Fougnerutvalgets framlegg om forhandlingsrett til ansatte og visse grupper selvstendige plattformarbeidere – i tråd med forslag fra EU – er det interessant å merke seg at bemanningsavtalene i Sverige i økende grad også er tatt i bruk for å regulere trekantrelasjonene i digitale plattformbedrifter og bringe dem inn i den svenske modellen den veien. Hypotetisk kunne man tenkt seg at en tilsvarende avtale ikke bare kunne benyttes i plattformbransjen, men også kunne blitt allmenngjort. Det kunne i så fall gitt rammer og momentum til Fougnerutvalgets forslag om forhandlingsrett for plattformarbeidere og åpnet et spor hvor avtaler i enkeltvirksomheter (for eksempel Foodora) i tråd med den nordiske modellen kan koples til utvikling av bransjeavtaler som regulerer vilkårene for konkurransen både mellom arbeidstakerne og bedriftene på feltet.

Skulle partene ønske å gå den veien, kan de ikke nøye seg med å beklage fortidens feil og lene seg på lovgiver. De må komme opp med forslag til konkrete strategier for å innlemme de sårbare gruppene som livnærer seg som løsarbeidere i plattformøkonomien i den avtalebaserte nordiske modellen. Nok å gjøre for LO Selvstendig framover, med andre ord.

Jon Erik Dølvik,
Fafø

Jon.Erik.Dolvik@fafø.no