



Bacheloroppgave

ADM650 Jus og administrasjon

**Beslutningsprosessene frem mot innføringen av
vikarbyrådirektivet**

Mats Amundsgård

Totalt antall sider inkludert forsiden: 25

Molde, 21.05.13



Obligatorisk egenerklæring/gruppeerklæring

Den enkelte student er selv ansvarlig for å sette seg inn i hva som er lovlige hjelpemidler, retningslinjer for bruk av disse og regler om kildebruk. Erklæringen skal bevisstgjøre studentene på deres ansvar og hvilke konsekvenser fusk kan medføre. Manglende erklæring fritar ikke studentene fra sitt ansvar.

Du/ dere fyller ut erklæringen ved å klikke i ruten til høyre for den enkelte del 1-6:		
1.	Jeg/vi erklærer herved at min/vår besvarelse er mitt/vårt eget arbeid, og at jeg/vi ikke har brukt andre kilder eller har mottatt annen hjelp enn det som er nevnt i besvarelsen.	<input checked="" type="checkbox"/>
2.	Jeg/vi erklærer videre at denne besvarelsen: <ul style="list-style-type: none">• ikke har vært brukt til annen eksamen ved annen avdeling/universitet/høgskole innenlands eller utenlands.• ikke refererer til andres arbeid uten at det er oppgitt.• ikke refererer til eget tidligere arbeid uten at det er oppgitt.• har alle referansene oppgitt i litteraturlisten.• ikke er en kopi, duplikat eller avskrift av andres arbeid eller besvarelse.	<input checked="" type="checkbox"/>
3.	Jeg/vi er kjent med at brudd på ovennevnte er å <u>betrakte som fusk</u> og kan medføre annullering av eksamen og utestengelse fra universiteter og høgskoler i Norge, jf. Universitets- og høgskoleloven §§4-7 og 4-8 og Forskrift om eksamen §§14 og 15.	<input checked="" type="checkbox"/>
4.	Jeg/vi er kjent med at alle innleverte oppgaver kan bli plagiatkontrollert i Ephorus, se Retningslinjer for elektronisk innlevering og publisering av studiepoenggivende studentoppgaver	<input checked="" type="checkbox"/>
5.	Jeg/vi er kjent med at høgskolen vil behandle alle saker hvor det forligger mistanke om fusk etter høgskolens retningslinjer for behandling av saker om fusk	<input checked="" type="checkbox"/>
6.	Jeg/vi har satt oss inn i regler og retningslinjer i bruk av kilder og referanser på biblioteket sine nettsider	<input checked="" type="checkbox"/>

Publiseringsavtale

Studiepoeng: 15

Veileder: Dag Magne Berge

Fullmakt til elektronisk publisering av oppgaven

Forfatter(ne) har opphavsrett til oppgaven. Det betyr blant annet enerett til å gjøre verket tilgjengelig for allmennheten (Åndsverkloven, §2).

Alle oppgaver som fyller kriteriene vil bli registrert og publisert i Brage HiM med forfatter(ne)s godkjenning.

Oppgaver som er unntatt offentlighet eller båndlagt vil ikke bli publisert.

Jeg/vi gir herved Høgskolen i Molde en vederlagsfri rett til å gjøre oppgaven tilgjengelig for elektronisk publisering:

ja nei

Er oppgaven båndlagt (konfidensiell)?

ja nei

(Båndleggingsavtale må fylles ut)

- Hvis ja:

Kan oppgaven publiseres når båndleggingsperioden er over?

ja nei

Er oppgaven unntatt offentlighet?

ja nei

(inneholder taushetsbelagt informasjon. Jfr. Offl. §13/Fvl. §13)

Dato: 21.05.13

Innhold

Innledning	1
Problemstilling og avgrensning	2
Teori	3
Søppelbøttemodellen.....	4
Aktørene	6
Regjeringen.....	6
Fagbevegelsen.....	6
Vikarbyrådirektivet	7
Metode	9
Analyse	10
Fagbevegelsens merknader og forslag.....	11
Regjeringens standpunkt til fagbevegelsens forslag.....	14
Empirien knyttet opp mot søppelbøttemodellen.....	17
Konklusjon	18
Litteraturliste	19

Innledning

Denne oppgaven skriver jeg i forbindelse med bachelorstudiet i Juss og Administrasjon. Det er en avsluttende oppgave for studiet som blant annet skal vise både de juridisk og politisk analytiske egenskapene jeg har tilegnet meg i løpet av et treårig studium. Med bakgrunn i tema og problemstilling som jeg har valgt vil jeg si at dette er en oppgave som legger størst vekt på den politisk faglige delen av studiet, ettersom jeg i hovedvekt vil bruke beslutningsteori for å belyse beslutningsprosesser. Tema for oppgaven er i all hovedsak innføringen av vikarbyrådirektivet i Norge. På grunn av Norges tilknytning til EU gjennom EØS-avtalen har Norge samme tilgang til EUs indre marked på lik linje med EU-landene selv. Gjennom EØS-avtalen er Norge også forpliktet til å implementere EU-direktiver inn i norsk rett, så fremt den lite populære reservasjonsretten ikke benyttes. Reservasjonsretten ble ikke brukt, og vikarbyrådirektivet trådte i kraft 1. januar 2013.

I denne oppgaven vil jeg hovedsakelig se på beslutningsprosessene som har ført frem til implementeringen av direktivet og konfliktene rundt dette. Her er det først og fremst konflikten mellom to parter med hver sine meninger som jeg vil analysere, nemlig mellom regjeringen og fagbevegelsen. Søppelbøttemodellen er en deskriptiv beslutningsmodell. Jeg vil ved hjelp av søppelbøttemodellen forklare hvorfor regjeringen har foretatt de valg som de har gjort, samtidig som jeg vil finne ut i hvor stor grad fagbevegelsen har påvirket regjeringens beslutninger. Påvirkningen her gjelder først og fremst om de forslagene som fagbevegelsen har fremmet i sine høringsuttalelser, har blitt tatt til etterretning av regjeringen. Jeg vil se på hvilke beslutninger som er tatt, hvilke som er forkastet og hvorfor. Jeg legger med andre ord opp til en analyse hvor jeg er opptatt av å beskrive og forklare hvorfor en aktør tenker og handler som den gjør, men under påvirkning fra andre aktører som har motsetningsfylte meninger.

Grunnen til at jeg har valgt å legge vekt på en deskriptiv beslutningsmodell, som avdekker hvordan folk bør tenke og handle når de fatter beslutninger, er fordi det kan være av stor verdi å finne ut hvordan regjeringens endelige beslutninger har blitt påvirket av fagbevegelsen. Dette kan belyse i hvor stor grad fagbevegelsen faktisk har innvirkning på regjeringens partiene i sentrale politiske spørsmål og avgjørelser. Regjeringen har jo hatt en positiv holdning til innføringen, mens fagbevegelsen mener at vikarbyrådirektivet er uheldig for norsk arbeidsliv. Det jeg vil se nærmere på er om regjeringen har tatt fagbevegelsens forslag og merknader angående tilpasninger av direktivet i norsk arbeidsliv

til etterretning. Dette er forslag og merknader som fagbevegelsen har fremsatt gjennom høringsuttalelsene. For å gjennomføre dette vil jeg foreta en dokumentundersøkelse ved hjelp av dokumenter på regjeringen.no. Disse dokumentene vil være i form av høringsnotater, høringsuttalelser og endelige lovforslag fremsatt av departementet til stortinget. I tillegg vil jeg supplere relevante opplysninger fra media. Her vil jeg finne ut hva representanter for fagbevegelsen og regjeringen har uttrykt gjennom medier og sammenligne dette med høringsuttalelsene. Ikke overraskende er arbeidstakersiden, altså fagbevegelsen, gjennomgående en sterk pådriver om at likebehandlingen av faste og midlertidige ansatte skal omfatte så mye som mulig, mens arbeidsgiversiden, blant annet NHO, vil begrense området for likebehandlingsprinsippet til det minimale av hva direktivet krever.

I det videre vil jeg først gå nærmere i dybden på hovedproblemstillingen, og de avgrensninger jeg blir nødt til å foreta. Deretter vil jeg gjøre rede for teorien som jeg vil bruke for å analysere og forklare funn knyttet opp mot problemstillingen. For å få en bedre oversikt rundt problemstillingen vil jeg gjøre rede for de aktørene som er relevant for min analyse, og kort skrive om EØS-avtalen og prosessene fra EUs krav til innføringen av vikarbyrådirektivet til selve innføringen i norsk lov, samt formålet med innføringen av vikarbyrådirektivet. I metodedelene vil jeg drøfte hvilken undersøkelse som er mest fornuftig å bruke for å få svar på problemstillingen. I analysedelen vil jeg bruke søppelbøttemodellen til å få svar på hvilke beslutninger som har havnet i ”søppelbøtta” og hvorfor, samtidig som jeg vil se på hvordan fagbevegelsens meninger har påvirket regjeringen, før jeg kommer til en konklusjon.

Problemstilling og avgrensning

Når det kommer til et så stort og dagsaktuelt tema som vikarbyrådirektivet er man nødt til å foreta avgrensninger av problemstilling med tanke på tid og ressurser. Høringer er en del av det norske demokratiet. Regjeringen bruker høringer for å få innbyggernes, organisasjonene og næringslivets meninger angående aktuelle saker. Vikarbyrådirektivet har blitt sendt ut på høring til mange berørte organisasjoner og interesser i næringslivet. Ved høringen i 2010 innkam 58 høringsuttalelser, mens ved høringen i 2011/2012 innkam 62 høringsuttalelser. Jeg har valgt å avgrense dokumentundersøkelsen til å gjelde høringsuttalelsene fra fagbevegelsen. Jeg vil se på i hvor stor grad fagbevegelsens forslag har blitt tatt til etterretning av regjeringen. Her snakker jeg først og fremst om forslag fra

fagbevegelsen som går på utbedringer av tiltakspakken, som regjeringen sendte ut på sin andre høringsrunde i 2011/2012. Den første høringsrunden som omhandlet konsekvensene av en innføring av direktivet vil også bli brukt, men stoff fra den andre høringsrunden er klart mest omfattende av de to høringene. Det er forslag vedrørende tiltakspakken som skal sikre likebehandling av midlertidig og fast ansatte, som fagbevegelsen har kommet med flest merknader til.

Med regjeringen menes først og fremst arbeidsdepartementet, som er det departementet som har vært ansvarlig for gjennomføringen av vikarbyrådirektivet. Med fagbevegelsen sikter jeg hovedsakelig til LO, men også Unio og YS sine uttalelser vil gjøres rede for dersom det blir formålstjenelig. Nærmere bestemt vil jeg se om fagbevegelsen har vært en sterk påvirker i beslutningsprosessene i forkant av innføringen av vikarbyrådirektivet. Min endelige problemstilling er derfor som følger:

I hvor stor grad har fagbevegelsens merknader til konsekvenser for norsk lovgivning ved en innføring av vikarbyrådirektivet, samt forslag til utbedringer av tiltakspakken for virkningene av direktivet, blitt tatt til etterretning av regjeringen?

Det jeg vil finne ut er om regjeringen og fagbevegelsen har hatt ulike problemoppfatninger og ulike løsninger på disse problemoppfatningene, og hvorvidt fagbevegelsen har fått gjennomslag for sine synspunkt gjennom beslutningsarenaen. Høringene er den beslutningsarenaen hvor fagbevegelsen har hatt mulighet til å påvirke regjeringen. Det er altså påvirkningen fra fagbevegelsen gjennom begge høringsrundene som vil bli gjennomgått, men igjen for å presisere så er det gjennom den andre høringsrunden vedrørende forslag til utbedringer av tiltakspakken som vil bli mest vektlagt, ettersom det er omkring disse forholdene hvor det er mest stoff å hente.

Teori

Opprinnelsen til beslutningsteorien kommer fra Herbert Simon og James March som på 1950- tallet satte spørsmålsteget ved rasjonaliteten i beslutningsprosesser. De mente at beslutningstakerne var preget av begrenset rasjonalitet, altså at man ikke hadde fullstendig oversikt over alle variabler, i motsetning til økonomene som hadde bygd sine modeller på antakelser om rasjonalitet i beslutningsprosesser (Hatch, 2011).

I organisasjoner tas det hele tiden beslutninger, og beslutningene får konsekvenser for de som blir berørt. Dette kan være både ansatte i organisasjonen hvor beslutningene tas, personer utenfor organisasjonen, i andre organisasjoner og næringslivet ellers. Alle organisasjoner tar hele tiden små og store beslutninger, og alternativene kan være få eller mange, det kan være bred enighet om et valg eller det kan kun være enighet om målene, men sprikende oppslutning om hvordan man skal nå de. Hver dag tas det mange beslutninger i en organisasjon, og gamle beslutninger legger premisser for nye beslutninger. Beslutningsprosessene kan betraktes som sammensatt gjennom tre separate faser (Jacobsen, 2007):

Innsamling av informasjon →	Valg mellom alternativer (beslutning) →	Iverksetting
--------------------------------	--	--------------

Det finnes flere ulike typer beslutningsmodeller, både normative og deskriptive. Det som modellene har til felles er at beslutningstakerne er preget av begrenset rasjonalitet. I det følgende vil jeg gjøre rede for søppelbøttemodellen, og senere vil jeg bruke denne modellen for å beskrive beslutningsprosessene ved innføringen av vikarbyrådirektivet, siden den kan være relevant for måten beslutningene har blitt gjennomført på. Modellen vil jeg altså bruke til å beskrive og forklare beslutningsatferden til regjeringen, samt se i hvilken grad regjeringen har tatt hensyn til fagbevegelsens forslag. Det er flere forhold som kan være med på å påvirke de ansattes beslutningsatferd, i form av organisatoriske forhold, personlige forhold og trekk ved situasjonen (Jacobsen, 2007).

Søppelbøttemodellen

Søppelbøttemodellen er et av alternativene til de rasjonelle modellene for beslutningsprosesser. Den går under typen deskriptiv beslutningsmodell som forsøker å forklare og beskrive hvorfor aktører tenker og handler som de gjør. Dette i motsetning til normative beslutningsmodeller, bygget på en teori om rasjonell atferd, som forsøker å forklare hvordan aktører bør gå frem for å fatte de beste beslutningene (Jacobsen, 2007). De normative modellene forenkler bildet som aktørene har av beslutningssituasjonen, mens de deskriptive modellene setter spørsmålsteget ved hva aktørene gjør i beslutningsprosessene. I lys av dette vil det derfor være mest hensiktsmessig å analysere beslutningsprosessene med bakgrunn i en deskriptiv beslutningsmodell, ettersom formålet

med min analyse er å se hvordan og i hvilken grad enkelte deltakere har påvirket beslutningstakerne i beslutningsfasen.

Når beslutningstakerne står overfor både usikkerhet og flertydighet, er søppelbøttemodellen den modellen som passer best til å beskrive beslutningsprosessene i en organisasjon. Modellen passer godt inn i situasjoner der omgivelser og teknologi er uklare, samt der hvor aktører går inn og ut av prosessen fordi andre gjøremål kan være viktigere på noen tidspunkt, noe som kan sammenlignes med aktører i regjeringen (Hatch, 2011).

Valg som tas i en organisasjon med bakgrunn i søppelbøttemodellen kan være mer eller mindre tilfeldig, og dermed basert på liten grad av rasjonalitet. Men valgene kan også være mer strukturerte. Modellen forklarer beslutningsprosessene ut fra fire dynamiske strømmer. De fire strømmene består av løsninger, problemer, deltakere og beslutningsanledninger (Jacobsen, 2007). Beslutningen skjer enten når strømmene på en mer eller mindre vilkårlig måte treffer hverandre og gir en løsning, eller når det er mer strukturelle prosesser som gjør at beslutningene fattes. I dette tilfellet vil jeg anta at det er strukturelle prosesser som fører til løsninger på beslutningene, ettersom det er strukturerte høringer som legges til grunn for gjennomførelsen. Problemer og løsninger kan oppstå på forskjellige tidspunkt, og uavhengig av hverandre kan deltakerne koble problemene og løsningene sammen ved en anledning som passer.

Ved å bruke søppelbøttemodellen kan jeg ta for meg de mange ulike strømningene av meninger som har vært med på å forme den endelige beslutningen som har resultert i innføringen av vikarbyrådirektivet. Med forenklede ord kan jeg se på hva som har havnet i søppelbøtta, og hva som har kommet ut av den. Det jeg legger vekt på er hvordan beslutningen har blitt til og hvem som har vært med på å forme den endelige beslutningen i løpet av prosessene, samt hva som har blitt forkastet og hvorfor. Når jeg snakker om hvem som har vært med, sikter jeg til om fagbevegelsens bidrag til løsninger har blitt hørt, vært medvirkende, eller på en eller annen måte påvirket beslutningsprosessene. Dette er prosesser som regjeringen har vært førende i, men ved bruk av søppelbøttemodellen kan jeg se om andre aktører har medvirket i beslutningsprosessene.

Aktørene

Det er mange aktører som kan være interessant for denne oppgaven og som har vært på høringslisten i prosessene rundt vikarbyrådirektivet. Dette kan blant annet være representanter fra næringslivet, stortingspartiene og enkeltpersoner. Med tanke på den avgrensningen jeg har tatt i forhold til problemstillingen, er det to aktører som jeg vil gjøre rede for og som er relevant i denne oppgaven, nemlig regjeringen og fagforeningen.

Regjeringen

Regjeringen som har virket under prosessene vedrørende vikarbyrådirektivet utgår av Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet. Denne regjeringen har sittet siden oktober 2005 og frem til i dag, og kalles for Stoltenbergs andre regjering.

Regjeringen har som kjent kun den utøvende makt og må derfor ha oppslutning fra flertallet på Stortinget for å få gjennomslag ved forslag om nye lover. Siden Stoltenbergs andre regjering er en flertallskoalisjonsregjering ville det holdt om regjeringspartiene i Stortinget hadde vært enige om innføringen av vikarbyrådirektivet. Men Sp og SV varslet dissens og dermed måtte Ap søke støtte på borgerlig side, altså i opposisjonen.

Regjeringen er den viktigste aktøren, men har altså ikke hatt en enhetlig mening angående innføringen av vikarbyrådirektivet.

En regjering har ansvaret for at saker blir sendt ut på høring til berørte parter. Angående vikarbyrådirektivet finnes det en rekke berørte parter, og arbeidsdepartementet har sendt ut både høring om konsekvenser av vikarbyrådirektivet og høring om tiltakspakke til blant annet fagforeninger, som er mitt fokusområde.

Fagbevegelsen

Med fagbevegelsen som aktør menes landsomfattende forbund som blant annet LO, Unio og YS. I denne oppgaven blir jeg nødt til å avgrense dette til kun å gjelde LO og dets medlemmer, deriblant fagbevegelsen. Derfor blir det deres meninger i beslutningsprosessene jeg skal se på. I analysen er det fagbevegelsens rolle som aktør i et påvirkningsforhold med regjeringen angående beslutningsprosessene som er av interesse. Derfor vil jeg kort se på fagbevegelsens historie og hvem som representerer fagbevegelsen. Den industrielle revolusjon på 1800-tallet la grunnlaget for en stor arbeiderklasse. Ettersom arbeiderne hadde få rettigheter ble det et behov for en fagorganisering for å stå i mot ledelsen, og 1. april 1899 ble Arbeidernes Faglige Landsorganisasjon stiftet, i dag LO. LO er en uavhengig politisk organisasjon som i utgangspunktet skal støtte alle partier, men

er historisk preget av en sosialistisk tankegang og et nært samarbeid med Ap (Furre, 1991). Derfor er det litt tankevekkende at Ap er det regjeringspartiet som er så sterkt for innføringen av vikarbyrådirektivet, mens LO er i mot, noe jeg kommer tilbake til senere. Ettersom årene har gått har medlemsmassen vokst og i dag har LO i underkant av 900 000 medlemmer. Enkelt personer kan ikke være direkte medlem i LO, men er medlem av et fagforbund som er medlem av LO.

LO har som oppgave å fremme medlemsforbundenes interesser, blant annet i form av faglige, økonomiske, helsemessige og sosiale forhold. I lys av dette vil en innføring av vikarbyrådirektivet ha virkninger for fagforbundenes medlemmer. Derfor er LO en berørt part ved en innføring av direktivet, og organisasjonen er et felles talerør for dets mange medlemmer. De som representerer og deltar i høringsuttalelser er stort sett de mange medlemsforbundenes ledere som har oversikt over meningene blant enkeltmedlemmene. LOs ledelse består av seks tillitsvalgte medlemmer, og disse har kontakt og forhandler med myndighetene.

Vikarbyrådirektivet

Vikarbyrådirektivet ble vedtatt av EU den 19. november 2008. Ettersom Norge er tilknyttet EU gjennom EØS-avtalen måtte Norge ta stilling til om direktivet skulle innføres i norsk lov, med en frist på tre år. Formålet med EØS-avtalen er å fremme handel og økonomiske forbindelser mellom EU og EFTA-land, slik at landene konkurrer på like vilkår og etter de samme reglene. Men en slik fordel skaper også et krav om å innrette seg etter regler som ikke er enstemmig godtatt, slik som for eksempel datalagringsdirektivet, og i dag vikarbyrådirektivet. Regjeringen har siden 2008 jobbet for å få direktivet implementert i norsk rett, men store uenigheter har satt saken på vent langt på overtid. Høringer har blitt sendt ut i to omganger, både i 2010 vedrørende konsekvenser av vikarbyrådirektivet, og i 2011 om forslag til tiltak for å sikre direktivets etterlevelse av likebehandlingsprinsippet (regjeringen.no). Etter en lang debatt ble direktivet formelt vedtatt våren 2012 og ble gjeldende fra 1. januar 2013.

Formålet med vikarbyrådirektivet er å sikre rettighetene til de midlertidige ansatte slik at de blir likestilt med de som er ansatt fast, både når det gjelder lønnsvilkår og andre arbeidsvilkår. Direktivet blir gjeldende for både privat og offentlig virksomhet og skal luke

bort useriøse vikarbyråer som er med på å diskriminere midlertidige ansatte. Vikarbyråer skal også anerkjennes som arbeidsgivere.

Når det gjelder innholdet i vikarbyrådirektivet er det artikkel 5 som er mest sentral for norsk arbeidsliv. Det er denne artikkelen som inneholder prinsippet om likebehandling av innleid og fast arbeidskraft. Det slås fast at vikaransattes ansettelsesvilkår skal tilsvare de rettighetene man ville hatt dersom man var direkte ansatt av den virksomheten som leier inn. I følge direktivet omfatter disse arbeids- og ansettelsesvilkår, krav til minimum de samme rettigheter til lønn, samt til arbeidstid, overtid, pauser, hvileperioder, nattarbeid, ferie og helligdager (hrnorge.no). *

*Min egen rettssosiologioppgave fra 2012

Uenighetene har i all hovedsak vært mellom på den ene siden Arbeiderpartiet, Høyre, KrF, Venstre og FrP, som har stilt seg positivt til en implementering av direktivet, mens SV, Sp og fagbevegelsen har stilt seg kritisk til implementeringen og peker på de negative konsekvensene direktivet kan få for norsk arbeidsliv. LO var i begynnelsen positiv til innføringen hvis det samtidig ble utarbeidet en tiltakspakke, men snudde senere helt om og er sterkt imot direktivet.

Partiene som stilte seg positivt til innføringen mente at vikarbyrådirektivet vil begrense bruken av vikarer og midlertidige ansatte siden de useriøse vikarbyråene vil lukes bort, og dermed vil den sosiale dumpingen bli bekjempet, ettersom markedet blir for tøft for slike aktører. Arbeiderpartiet argumenterte samtidig med at Norge måtte innlemme direktivet fordi sanksjonene fra EU ved å reservere seg mot direktivet ville skape konsekvenser for norsk eksportmarked som ville være verre enn de eventuelle konsekvensene vikarbyrådirektivet fører med seg. Det menes dessuten at en innføring vil føre til mer orden rundt inn- og utleiereglene hos arbeidsgiver og hos vikarbyråene.

Hos fagbevegelsen og de to andre regjeringspartiene, SV og Sp er temperaturen en helt annen, og fra dette hold var det særlig to argumenter som ble fremhevet i forkant av vedtaket. For det første menes det at ettersom vikarbyråene blir anerkjent som arbeidsgivere, vil det føre til økt bruk av vikarer og midlertidige ansatte, samtidig som ansettelsesvernet og faste stillinger blir svekket. For det andre menes det at

arbeidsmiljøloven vil måtte bli endret som en følge av direktivet. Her er det snakk om arbeidsmiljølovens § 14-12 som setter begrensninger for bruken av vikarer og andre midlertidig ansatte. Det er også en frykt for at arbeidsmiljøloven vil bli svekket ettersom EFTA-domstolen i fremtiden kan overprøve norsk lov.

Metode

Så langt i oppgaven har jeg vært opptatt av å greie ut om teori og fakta rundt problemstillingen som jeg gjorde rede for ovenfor. I denne delen av oppgaven skal jeg beskrive hvilke metoder jeg har brukt for å finne svar på problemstillingen min. Metode kan sies å være en oppskrift på hvordan en undersøkelse skal gjennomføres, men kan også være behjelpelig på den måten at undersøkeren hele tiden stiller seg kritisk til ulike valg underveis i undersøkelsen (Jacobsen, 2005). Dette kan blant annet være i form av risiko for en undersøkelseeffekt, samt krav om at empirien skal oppfylle en viss form for validitet og reliabilitet. Jeg vil også forklare hvorfor jeg har valgt den tilnærmingen og det undersøkelsesdesignet som jeg har benyttet meg av for på best mulig måte å finne svar på problemstillingen: Med ”best mulig måte” mener jeg den metoden som er mest effektiv, minst ressurskrevende og som selvfølgelig kan gi det mest nøyaktige svaret i forhold til den tiden og de ressursene jeg har tilgjengelig.

Når det gjelder valg av undersøkelsesdesign og kvantitativ og kvalitativ metode, har jeg kommet frem til at en kvalitativ metode som går i dybden vil være mest hensiktsmessig og best gjennomførbart for min undersøkelse. Siden jeg i problemstillingen har siktet meg inn til kun å se på fagbevegelsens påvirkning av regjeringens beslutninger, tar jeg i bruk et intensivt undersøkelsesdesign. Intensive design går i dybden for å få frem så mange nyanser og detaljer som mulig i en undersøkelse, mens ekstensive design går i bredden slik at funn kan generaliseres (Jacobsen, 2005). Jeg går i dybden på fagbevegelsens påvirkningskanaler, mens jeg unnlater å se på hvilken påvirkningskraft næringslivet og andre parter kan ha hatt i beslutningsprosessene. Dessuten har jeg igjen snevret inn fagbevegelsen til å gjelde for LO og til en viss grad Unio og YS.

Når det kommer til fagbevegelsens påvirkningskanaler er det i all hovedsak gjennom høringsforslagene de eventuelt har påvirket regjeringen. Regjeringen har sendt ut flere høringer, både om konsekvenser og om forslag til tiltak om etterlevelse av

likebehandlingsprinsippet. Ettersom disse høringene er offentliggjort på regjeringen.no er det naturlig for min analyse å bruke dokumentundersøkelse for å samle inn data. For virkelig å gå i dybden i analysen ville personlige intervjuer vært optimalt, men sannsynligheten for å intervjuer arbeidsministeren eller LO-lederen er temmelig lite realistisk. Sekundærdata i form av dokumenter tilgjengelig på regjeringen.no er i så måte en fin erstatning og kan skaffe meg et godt overblikk i hva LO, Unio og YS mener om direktivet, samt hvordan og på hvilken måte de eventuelt har påvirket regjeringen i beslutningsprosessene. Selv om jeg som sagt kunne gått enda mer i dybden enn hva jeg har gjort, vil jeg fortsatt si at undersøkelsesdesignet er betraktelig mer intensivt enn hva det er ekstensivt.

Undersøkelsen min er altså gjennomført ved bruk av en kvalitativ metode hvor jeg bruker dokumenter som kilde. Det meste av informasjonen hentes på regjeringen.no, hovedsakelig i form av høringsforslag fra fagbevegelsen. I tillegg til dette vil jeg søke i A-tekst for å finne underliggende standpunkt som kan være nyttige å bruke. Dokumentundersøkelser kan også ta form som en kvantitativ metode hvis dokumentasjonen som innhentes tar form i tall og statistikk (Jacobsen, 2005). Dokumentene jeg bruker er i form av nedskrevne meninger og drøftelser i form av ord, og er derfor av kvalitativ art.

Feilkilder kan alltid være et problem ved bruk av sekundærdata. I dette tilfelle er det ikke særlig grunn til å være kritisk til denne problematikken. Regjeringen.no er en kilde som i høy grad kan sies å være troverdig. Ethiske aspekter og personvern hensyn er heller ikke en problematikk som trengs å gå nærmere inn på. Den eneste problematikken som kan oppstå blir å skille ut relevant stoff fra de dokumenter som ikke er relevant for analysen.

Vedrørende vikarbyrådirektivet finnes det mange dokumenter, og utfordringen vil bli å skille ut det irrelevante, samt å få med alt stoff som kan ha noe å si for problemstillingen min.

Analyse

I denne delen av oppgaven vil jeg først se på fagbevegelsens høringsuttalelser fra den første høringsrunden fra 10. september til 10. desember, og tilleggshøringen som ble gjennomført fra 12. desember 2011 til 20. januar 2012. Disse høringsuttalelsene vil danne et bra bilde av fagbevegelsens endelige oppfatning vedrørende forhold knyttet til vikarbyrådirektivet og dets konsekvenser for arbeidsmiljøloven, samt tiltakene de mener

bør iverksettes for å sikre etterlevelse av direktivets likebehandlingsprinsipp. Jeg vil også sammenfatte høringsuttalelsene med uttalelser fremsatt gjennom media, dersom det blir formålstjenelig.

For å se på den påvirkningskraften fagbevegelsen har hatt overfor regjeringen blir jeg også nødt til å se på det endelige forslaget fra regjeringen om innføringen av direktivet som er utarbeidet etter høringsuttalelsene, nemlig Prop. 69 S (2011-2012). I tillegg vil jeg se i hvilken grad LO har påvirket prosessene rundt endringene av arbeidsmiljøloven som følge av direktivet, noe som resulterte i at regjeringen fremsatte Prop. 74 L (2011-2012) for Stortinget. Først når jeg har sett på de to proposisjonene og sammenfattet de med fagbevegelsens, og da spesielt LOs høringsuttalelser, vil jeg få svar på i hvor stor grad regjeringen har respektert fagbevegelsens merknader og forslag til hvordan vikarbyrådirektivet best mulig kan tilpasses det norske arbeidslivet. Til slutt vil jeg knytte funnene opp mot søppelbøttemodellen for å se om de endelige beslutningene er tatt mer eller mindre tilfeldig eller om det er en viss struktur rundt det hele.

Fagbevegelsens merknader og forslag

I høringsuttalelsen fra LO i tilknytning til høringsnotatet om konsekvenser for norsk lovgivning ved innføring av direktivet, altså den første høringsrunden, kommer fagbevegelsen med flere merknader angående tiltak som de mener departementet bør iverksette for å unngå negative virkninger av direktivet. Generelt har LO et bekymringsverdig syn på bemanningsbransjen. Det er for mange useriøse vikarbyråer og arbeidstakere blir ofte ansatt midlertidig uten at vilkårene for midlertidig ansettelse er oppfylt. På bakgrunn av dette mener LO at regjeringen må iverksette nødvendige tiltak for å sikre lovlige ansettelsesforhold i vikarbyråene og for å hindre ulovlig innleie. Hva disse ”nødvendige tiltakene” innebærer går ikke LO nærmere inn på. På noen punkter er LO enig i vurderingene til departementet, blant annet når det gjelder at fast ansettelse i topartsrelasjon må være hovedregelen i norsk arbeidsliv. Merknadene som fagbevegelsen kommer med for å unngå negative konsekvenser av implementeringen er blant annet at det bør utarbeides en praktisk løsning for at pensjon skal regnes som en del av lønns- og arbeidsvilkår, og at det bør være hensiktsmessig å regulere opplysningsplikt mellom vikarbyrå og innleier om lønns- og arbeidsvilkår. Dette mener både LO, Unio og YS. Videre menes det fra LO at innleiebedriftene må pålegges et solidaransvar for vikarbyråets plikt til å følge likebehandlingsprinsippet. Altså bør både innleiebedrift og vikarbyrå begge

ha ansvar for at likebehandlingen mellom midlertidig og fast ansatte følges opp. Tillitsvalgte i innleiebedrift må ha adgang til å saksøke både vikarbyrå og innleiebedriften, mener LO. Til slutt mener LO i sin høringsuttalelse at Arbeidstilsynet, Petroleumstilsynet og Luftfartstilsynet må tilføres ressurser og kompetanse til å kontrollere at likebehandlingsprinsippet følges.

Hovedelementene som fagbevegelsen mener bør vurderes for å hindre negative konsekvenser av vikarbyrådirektivet er altså:

- Tiltak for å sikre lovlige ansettelsesforhold og for å hindre ulovlig innleie
- Utarbeides en løsning for at pensjon skal regnes som en del av lønns- og arbeidsvilkår
- Hensiktsmessig regulering av opplysningsplikt mellom vikarbyrå og innleier om lønns- og arbeidsvilkår
- Solidaransvar hos innleiebedriften, slik at det oppstår delt ansvar mellom innleiebedrift og vikarbyrå
- Tilføring av ressurser og kompetanse til ulike typer tilsyn som skal kontrollere likebehandlingsprinsippet

Det andre høringsnotatet fra arbeidsdepartementet tar for seg forslag til tiltak for å sikre at regler vedrørende inn- og utleie av arbeidskraft etterleves. I denne høringsuttalelsen kommer fagbevegelsen med mange forslag om utbedringer for å sikre etterlevelse av likebehandlingsprinsippet. Igjen påpeker LO en negativ utvikling i bemanningsbransjen, blant annet som følge av økt arbeidsinnvandring. Arbeidsdepartementet nevner i høringsnotat at lovbrudd vedrørende helse, miljø, og sikkerhet i vikarbransjen forekommer i større grad enn ellers i arbeidslivet. LO foreslår at departementet bør vurdere lov- og forskriftsbestemmelser på dette området. Etter den første høringsuttalelsen foreslo LO at det burde iverksettes tiltak for å sikre lovlige ansettelsesforhold og hindre ulovlig innleie i vikarbyråene. Som LO nevner i den andre høringsuttalelsen savner de en oppfølging fra regjeringen på dette punktet. LO setter altså nok en gang et krav om at regjeringen må behandle dette.

Videre sier LO at omfanget av midlertidige ansettelser øker betraktelig både i den registrerte og den uregistrerte virksomheten. Følgelig mener de at det må kombineres tiltak både på utleiersiden og innleiersiden. For å motvirke dette støtter LO departementets

forslag om å lovfeste at innleier har opplysningsplikt overfor utleier, men kommer også med et forslag om at opplysningsplikt kan lovfestes i et nytt § 14-12 b) (2).

Videre uttrykker LO klart at det ikke må åpnes for unntak fra likebehandlingsprinsippet, ettersom det ikke er påvist noe behov om å gjøre unntak. I høringsnotatet har departementet tatt stilling til solidaransvaret, som fagbevegelsen og mange andre som uttalte seg mente at innleiebedriften måtte ha. LO er svært fornøyd med at departementet er positiv til dette, men advarer samtidig mot at eventuelle krav om betaling fra arbeidsgiver ikke må fremsettes av arbeidstaker, men av innleiebedrift. Dessuten krever LO at det utredes en plikt for innleiebedriften til å forskuttere lønn og feriepenger, og at solidaransvaret suppleres av en søksmålsrett for de tillitsvalgte, samt en kollektiv søksmålsrett.

Når det kommer til drøftingsplikten omfatter departementets forslag kun for innleieing etter arbeidsmiljøloven § 14-12 (1), ikke § 14-12 (2). LO mener at drøftingsplikten også må gjelde for 2. ledd i bestemmelsen. Videre uttaler LO at lovforarbeidene må uttrykke en lav terskel for gjennomskjæring for å sikre etterlevelse av likebehandlingsprinsippet, kontraktørarbeidere/selvstendig næringsdrivende må trekkes inn under arbeidsmiljølovens virkeområde, ekskludering fra bemanningsforetakregisteret må skje ved lovbrudd, samt straffereaksjoner ved brudd på regler om innleie. I den siste merknaden krever LO at det må presiseres at 4-årsregelen ikke kan omgås ved å skifte ut innleide for å utføre det samme arbeidet.

Oppsummert er altså de viktigste merknadene og forslagene fra fagbevegelsen for å sikre at likebehandlingsprinsippet etterleves, som følger:

- Forslag om at departementet bør vurdere lov- og forskriftsbestemmelser vedrørende helse, miljø og sikkerhet i vikarbransjen, ettersom lovbrudd begås i stor grad på disse områdene
- Forslag om å lovfeste opplysningsplikten som innleier bør ha overfor utleier i form av en ny § 14-12 b) (2) i arbeidsmiljøloven
- Uttrykkelig klart at det ikke må åpnes for unntak fra likebehandlingsprinsippet, ettersom det ikke er påvist noe grunn for dette
- Eventuelle krav om betaling fra arbeidsgiver må fremsettes av innleiebedriften, ikke arbeidstaker

- LO krever at det utredes en plikt for innleiebedriften til å forskuttere lønn- og feriepenger, samt at solidaransvaret suppleres av en søksmålsrett for de tillitsvalgte
- Departementets forslag til drøftingsplikt omfatter kun innleie etter § 14-12 (1), LO mener at det også må omfatte 2. ledd
- Lav terskel for å omgå regler for å sikre etterlevelse av likebehandlingsprinsippet, samt at kontraktørarbeidere/selvstendig næringsdrivende omfattes av arbeidsmiljøloven
- Ved lovbrudd må virksomheten slettes fra bemanningsforetakregisteret, samt straffereaksjoner ved brudd på regler om innleie
- Presisering av at 4-årsregelen ikke kan omgås ved å skifte ut innleide for å utføre det samme arbeidet

Helt til slutt i høringsuttalelsen uttaler LO at de helst ser at regjeringen benytter seg av reservasjonsretten, for å motsette seg en implementering av direktivet. LO ga en betinget tilslutning til innføring av direktivet i den første høringsuttalelsen, men i den andre høringsuttalelsen har skepsisen økt betydelig. Dette merkes også gjennom media. De sier også at de stort sett er fornøyd med tiltakspakken, men at den må utbedres med de tillegg som LO beskriver. Dersom direktivet implementeres i norsk rett, uttaler LO at det er viktig at de merknader og forslag som er foreslått for å etterleve likebehandling opprettholdes. Så er spørsmålet i hvor stor grad regjeringen har tatt stilling til disse merknadene og forslagene fra fagbevegelsen? For å finne ut dette må jeg se på proposisjonene fra arbeidsdepartementet, spesielt lovproposisjonen fremsatt av regjeringen for Stortinget.

Regjeringens standpunkt til fagbevegelsens forslag

I den første proposisjonen (Prop. 69 S) til stortinget fra arbeidsdepartementet skriver departementet at problemstillinger og innspill fra begge høringsrundene vil bli grundigere drøftet i lovproposisjonen (Prop. 74 L). Ettersom det i Prop. 69 S ikke er særlig tatt stilling til merknadene fra fagbevegelsen, vil jeg i det videre ta utgangspunkt i lovproposisjonen, altså Prop. 74 L, som har tatt stilling til fagbevegelsens forslag både når det gjelder konsekvenser, og tiltak for å sikre etterlevelse av likebehandlingsprinsippet. I denne proposisjonen setter arbeidsdepartementet fram forslag om endringer i arbeidsmiljøloven, tjenestemannsloven og ferieloven. Disse endelige forslagene er utarbeidet etter høringsrundene. Noen forslag fra departementet kan ha vært fastsatt i forkant, mens andre kan ha blitt forandret på eller være helt nye, i den grad enkelte høringsaktører har fått

gjennomslag for sine forslag og merknader gjennom spesielt høringsrunden. Jeg vil se på om fagbevegelsen er en slik høringsaktør som kan ha fått sine forslag tatt til etterretning og i hvor stor grad.

I innledningen til proposisjonen er departementet enig med fagbevegelsen i at midlertidige og indirekte ansettelser i enkelte bransjer/sektorer har økt, og departementet vil følge utviklingen nøye og eventuelt foreslå tiltak dersom det blir nødvendig. Det nevnes også at departementet vil vedta en forskrift om regler ved innleie til enmannsbedrifter. I kapittel 8 i proposisjonen er LOs forslag om at gjennomsnittslønnen i innleievirksomheten kan fungere som sammenligningsgrunnlag for lønn til innleide, forkastet. Dette mener departementet ikke er hensiktsmessig ettersom det er mange små og store faktorer som kan spille inn på den rettmessige lønnen som innleide skal ha. Departementet avviser også LOs forslag om at pensjon skal omfattes av likebehandlingskravet. Å inkludere pensjon innenfor lønnsbegrepet vil by på store problemer i forhold til pensjonslovene, samt ”praktiske problemer, betydelige kostnader og administrative byrder”, i følge departementet. Forslaget er altså kontant avvist (Prop. 74 L, 2011-2012).

I høringsforslaget åpnet departementet opp for muligheten til å gjøre unntak fra likebehandlingsprinsippet ved tariffavtale. I kapittel 10 i lovproposisjonen viser departementet til at LO, YS og Unio mener at adgang til å gjøre unntak fra likebehandlingsprinsippet ikke er nødvendig, og at en unntaksadgang ikke bør innføres. NHO er på sin side enig i departementets forslag og synes det er greit med en lovfestet unntaksadgang. Men etter en nøye vurdering har departementet kommet frem til at det ikke er noen konkrete behov for å lovfeste noe unntak fra likebehandlingsprinsippet. I dette tilfellet har faktisk departementet tatt fagbevegelsen synspunkt til grunn for ikke å lovfeste en unntaksadgang. Likevel vil departementet foreslå en hjemmel for gjennom forskrift å åpne for unntak. Dette kan ses på som en sikkerhetsventil dersom det skulle vise seg at det kan oppstå uforutsette grunner for å åpne opp for en unntaksadgang. Men her har altså departementet tatt fagbevegelsens forslag til etterretning.

I kapittel 12 i lovproposisjonen er de fleste forslag fra høringene drøftet. Her er det blant annet gjort rede for høringsuttalelsene når det gjelder innsynsrett, opplysningsplikt, drøftingsplikt og solidaransvar. For det første er fagbevegelsen enig i forslaget om at tillitsvalgte hos innleier skal kunne kreve at innleier dokumenterer at den innleide

arbeidstakeren har like rettigheter på lik linje med de fast ansatte. Men i tillegg mener LO at tillitsvalgte i vikarbyrået også må ha innsynsrett hos sin arbeidsgiver. Departementet har på sin side drøftet innsynsretten svært nøye, både opp i mot EØS-avtalens regler om tjenestefrihet, om innsynsretten kan være i strid med vikarbyrådirektivets art. 4 og innsynsretten i forhold til menneskerettighetene. Det endelige forslaget fra departementet er som de foreslo i høringsnotatet. Det vil si at det kun er krav om dokumentasjon fra innleier som blir gjeldende, ikke fra arbeidsgiver i tillegg, slik som LO foreslo i sin uttalelse. Videre støtter for så vidt fagbevegelsen departementets forslag vedrørende opplysningsplikt for vikarbyrået overfor innleier, men LO uttrykker at opplysningsplikten i tillegg kan lovfestes i et nytt § 14-12 b), 2. ledd. Det er noe uklart hvorvidt departementet tar stilling til dette forslaget fra LO. Men når det kommer til reglene om opplysningsplikt generelt virker det som om departementet og fagbevegelsen stort sett er enige med hverandre, og at det kun er små detaljer som det er uklarheter om (Prop. 74 L, 2011-2012). Til og med arbeidsgiverorganisasjonene er bare smått uenig med arbeidstakerorganisasjonene når det kommer til opplysningsplikten, mens det på resten av feltene vedrørende direktivet er større uenigheter mellom arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene.

Når det kommer til solidaransvaret er LO veldig fornøyd med at departementet vil innføre det, men kommer samtidig med flere merknader. De mener at det ikke bør innføres krav om at arbeidstaker selv skal kreve betaling fra arbeidsgiver, men at innleiebedriften må gjøre dette. LO mener at et ubetinget solidaransvar vil bidra til mer seriøsitet i bransjen. Uten mulighet til å stille innleiebedrift til ansvar kan fristelsen til å inngå kontrakt med useriøse byråer bli for stor. Videre mener de at solidaransvaret bør suppleres av en søksmålsrett for de tillitsvalgte, det bør utredes en plikt for innleiebedriftene til å forskuttere lønn- og feriepenge, og til slutt vil LO gå i mot departementets forslag i § 14-12 b), siste punktum. LOs standpunkt til at innleiebedriften må ha et solidaransvar blir positivt redegjort for av departementet. De sier seg enig i at innleiebedriftens ansvar vil styrke arbeidstakerens mulighet til å sette krav overfor arbeidsgiver, og at innleiebedriften kan holde tilbake betaling til arbeidsgiver og står på den måten sterkere opp mot arbeidsgiver enn hva arbeidstaker kan gjøre. Når det gjelder LOs forslag om å fjerne § 14-12 b), siste punktum blir ikke dette nevnt i proposisjonen av departementet. Som man ser i det endelige forslaget om lovendringer står fortsatt dette leddet seg (Prop. 74 L, 2011-2012).

Videre mener LO at departementet må utarbeide forskrifter som sier at innleier må informere arbeidstaker om risikoer han/hun utsettes for på arbeidsplassen. Dette er risikoer i forbindelse med arbeidstid, helse, miljø og sikkerhet. Departementet tar standpunkt til denne merknaden og er helt enig i synspunktene til LO, men mener at en lov- eller forskriftsbestemmelse ikke er nødvendig ettersom innleiers plikter allerede er regulert i arbeidsmiljøloven § 2-2, første ledd.

Empirien knyttet opp mot søppelbøttemodellen

Etter å ha gått gjennom fagbevegelsens merknader og forslag til utbedringer av tiltakspakken, kan man se at de har til dels ulike problemoppfatninger og problemløsninger i forhold til regjeringen på flere områder. På noen områder er det også enighet mellom regjeringen og fagbevegelsen, for eksempel når det kommer til arbeidstilsynets rolle når det gjelder å håndheve og kontrollere drøftingsplikten. Som sagt er det stor enighet om målene med direktivet, nemlig likhet og rettferdighet mellom innleide og fast ansatte, men det er veien til målene det er uenighet om. Man kunne også tatt hensyn til en tredje part som kan ha påvirket beslutningsprosessene, nemlig arbeidsgiverorganisasjonene. Men de har jeg valgt å holde utenfor på grunn av mangel på tid.

Spørsmålet er om fagbevegelsens forslag i beslutningsprosessene har blitt tatt til etterretning i en så stor grad, slik at de også har påvirket det endelige resultatet. Det vil si om fagbevegelsen har påvirket regjeringen i så stor grad slik at fagbevegelsen har vært med på å forme tiltakspakken som skal sikre etterlevelse av likebehandlingsprinsippet. Det er liten tvil om at det er regjeringen som sitter i en maktposisjon og at det er de som har det siste ordet. Likevel kan man se antydninger til at på enkelte områder er fagbevegelsens forslag både blitt diskutert og hørt. De fleste beslutningene foretatt av regjeringen kan ses med bakgrunn i søppelbøttemodellen. Det er flere tiltak som det har vært uklart hva som ville vært den beste løsningen. Men det har vært en viss struktur på alle utydelige og uklare løsninger, gjennom høringsnotat, høringsuttalelser og en vurdering av de uttalelsene som er kommet inn til departementet.

Vurderingen av tiltaket om det har vært nødvendig med en unntaksbestemmelse vedrørende likebehandlingsprinsippet kan sees i lys av søppelbøttemodellen. Dette er faktisk et av de få tiltakene hvor regjeringen har gått bort fra sitt opprinnelige standpunkt, og faktisk hørt på fagbevegelsen til tross for at også arbeidsgiverorganisasjonene har støttet regjeringen om å innføre en unntaksadgang. Problemet her oppstod da det ble

vurdert hvordan likebehandlingsprinsippet på en best mulig måte kunne gjennomføres. Løsningen fra regjeringen påpekte at en unntaksadgang fra likebehandlingsprinsippet ville være nødvendig begrunnet med nødvendig fleksibilitet for partene i arbeidslivet. Løsningen fra fagbevegelsen var at dette ville være en unødvendighet og at en unntaksadgang ikke burde åpnes. De motsetningsfylte løsningene fra de to aktørene, regjeringen og fagbevegelsen, ble dermed vurdert ved drøftelsen av forslagene, nemlig ved en riktig beslutningsanledning. Slik kan de fleste løsninger angående vikarbyrådirektivet sees på, ved hjelp av søppelbøttemodellen. Fellesnevneren er at det har vært en strukturell prosess vedrørende løsningene, det har ikke vært tilfeldige strømmer av løsninger. Ved noen tilfeller har fagbevegelsen fått gjennomslag for sine forslag, mens andre ganger har forslagene ikke en gang blitt diskutert.

De punktene hvor regjeringen har diskutert og gjennomført forslagene fra fagbevegelsen er som regel på områder hvor regjeringen ikke er direkte uenig fra før. Det er gjerne på områder hvor fagbevegelsen kommer med utbedringer til forslag som regjeringen allerede har vært positivt innstilt til. Dette gjelder for eksempel solidaransvaret, som regjeringen har foreslått, mens fagbevegelsen har kommet med detaljerte utbedringer for å bedre virkningene. Detaljer kan selvsagt være viktig, men det viser ikke at fagbevegelsen har påvirket regjeringen i spesielt stor grad. På de områder hvor fagbevegelsen og regjeringen har hatt motsetningsfylte meninger er det regjeringens meninger som har blitt stående, for eksempel når det gjelder LOs forslag om å fjerne § 14-12 b), siste punktum. Her sto regjeringen på sitt, noe de gjennomførlig har gjort gjennom hele prosessen.

Konklusjon

I spørsmålet om en innføring av vikarbyrådirektivet til norsk rett kan man vel konkludere med at de fleste aktører er enige om det langsiktige målet, nemlig likhet og rettferdighet i norsk arbeidsliv, men at det er på hvilken måte målene skal oppnås som skaper forskjellige meninger og oppfatninger. I denne oppgava har jeg altså sett på meningsbrytningene mellom regjeringen og fagbevegelsen. Jeg har sett at disse to aktørene på noen felt har helt ulike oppfatninger om hvordan forslag bør gjennomføres, mens på noen steder er de enige om veien for å oppnå likhet og rettferdighet i arbeidslivet. Fagbevegelsen har i utgangspunktet vært i mot en innføring av vikarbyrådirektivet, men ettersom den til slutt ble innført har deres agenda vært å forme tiltakene som skal fremme likebehandling på en

slik måte som de mener vil tjene alle. Til en viss grad har også noen av fagbevegelsens forslag blitt hørt og i alle fall blitt diskutert av departementet gjennom høringsuttalelsene, men i det hele tatt har regjeringen formet de endelige tiltakene slik de mener det bør være. Dessuten er det flere aktører som har hatt ord med i laget, men som jeg ikke har diskutert i særlig grad i denne oppgava, nemlig arbeidsgiverorganisasjonene. På den måten har det ikke vært enkelt for fagbevegelsen å påvirke regjeringen gjennom beslutningsprosessene, selv om de til en viss grad har klart å få gjennomslag for enkelte utbedringer på noen områder. Konklusjonen må uansett være at regjeringen i liten grad har tatt fagbevegelsen forslag og merknader til etterretning.

Litteraturliste

- Arbeidsdepartementet 2012. *Samtykke til deltakelse i en beslutning i EØS-komiteen om innlemmelse i EØS-avtalen av vikarbyrådirektivet*. Prop 69 S(2011-2012)
- Arbeidsdepartementet 2012. *Endringer i arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven mv*. Prop. 74 L(2011-2012)
- Furre, Berge. 1991. *Vårt hundreår: norsk historie 1905-1990*. Det norske samlaget
- Hatch, Mary Jo. 2011. *Organisasjonsteori, Moderne, symbolske og postmoderne perspektiver*. Abstrakt forlag
- Jacobsen, Dag Ingvar og Thorsvik, Jan. 2007. *Hvordan organisasjoner fungerer*. Fagbokforlaget
- Jacobsen, Dag Ingvar. 2005. *Hvordan gjennomføre undersøkelser, Innføring i Samfunnsvitenskapelig metode*. Høyskoleforlaget
- LO, YS og Unio sine høringsuttalelser i forbindelse med høringsnotatene sendt ut av arbeidsdepartementet.

Internettside:

- <http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/tema/arbeidsmiljo/midtspalte/vikarbyradirektivet.html?id=672407>