

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Pob. 8019 Dep.,
0030 Oslo

06. april 2022

Høringssvar – forslag til endringer i regelverket for inn- og utleie fra bemanningsforetak

Vi viser til høringsbrev 19. januar i år med forslag til endringer i regelverket for inn- og utleie fra bemanningsbransjen.

Samfunnsbedriftene er arbeidsgiver- og interesseorganisasjon for rundt 570 kommunalt eide bedrifter over hele landet innen brann- og redning, avfall, energi, havn, krisesenter, revisjon, arkiv, rehabilitering, kultur, opplæring, mfl.

Vi vil konsentrere høringssvaret om de forslagene som vil ha størst betydning for medlemsbedriftene, og kun kort kommentere forslag som mer indirekte kan påvirke medlemmene som del av lokale og regionale arbeidsmarkeder.

Generelt

Samfunnsbedriftene støtter departementets mål om økt seriøsitet i norsk arbeidsliv. Gjennom ulike tiltak må vi hindre at useriøse aktører ved å bryte regelverket eller gjennom å tilby arbeidstakerne dårlige lønns- og arbeidsvilkår får konkurransefortrinn og dermed kan utkonkurrere seriøse bedrifter.

Vi mener likevel forslagene departementet har sendt på høring har en del konsekvenser som vil virke begrensende også på seriøse aktører, og at de negative konsekvensene for seriøse arbeidsgivere og for mobiliteten i arbeidsmarkedet ikke er tillagt tilstrekkelig vekt.

Omfanget av innleie i norsk arbeidsliv sett under ett er begrenset. Basert på registerdata fra SSB ble det anslått at arbeidstakere som leies inn fra bemanningsforetak utgjorde 1,5 prosent av alle sysselsatte i 2018 (Strøm m.fl.). En sammenstilling av tallene fra SSB og NHO Service og Handel (Nergaard) viste et samlet omfang på innleie på mellom 1,7 og 1,9 prosent i 2018-2019. Under koronapandemien er innleie redusert ytterligere. I totaltallene ligger også bransjer som utmerker seg med større andel innleide enn øvrig, særlig byggenæringen og industrien (med skipsbygging, leverandørindustrien og landanlegg i petroleumsvirksomheten). I helse og omsorg benyttes innleie for å fylle turnus- og arbeidsplaner, særlig pga. mangel på kvalifisert helsepersonell i enkelte områder, f.eks. til sykehusene i Helse Nord. Også innen områder som lager, logistikk og spesialiserte IKT-funksjoner benyttes innleie mer enn gjennomsnittet.



Økt seriøsitet i arbeidslivet tilsier at det settes inn treffsikre tiltak når utviklingen i enkeltbransjer viser at det kreves justeringer. Vi vil imidlertid sterkt fraråde at tiltakene gjøres generelle og innføres også for de delene av arbeidslivet der bruken av innleie ikke er et problem, men heller er en måte å sikre at driften fungerer uten unødige avbrudd.

Vi er også bekymret for konsekvensene for de som i dag står utenfor arbeidslivet. Med dagens arbeidsmarked med rekordmange ledige stillinger burde det være store muligheter for å inkludere flere i arbeidslivet, men da må det ikke motvirkes av krav til bedriftene/arbeidsgiverne som gjør at disse vegrer seg. Signalene forslagene til innstramminger i innleiereglene sender, også sett sammen med andre innstramminger, f.eks. i muligheten til midlertidig ansettelse, kan føre til at arbeidsgivere finner det vanskeligere å gi dem som står utenfor arbeidslivet en mulighet.

Departementet legger til grunn at forslagene skal gi økt vern for arbeidstakere, men sier samtidig at forslagene også vil innebære mindre fleksibilitet for arbeidsgivere. De samlede konsekvensene samfunnsøkonomisk vil derfor trekke i ulike retninger. På kort sikt vil forslagene innebære omstillingskostnader for bedriftene. Departementet framholder at det ikke kan ses bort fra at forslagene vil få negative konsekvenser for mobiliteten i arbeidsmarkedet og føre til lønnspress – og ikke minst kan et redusert tilbud av innleie kunne føre til at færre som står utenfor arbeidslivet kan få mulighet til å prøve seg.

Samfunnsbedriftene mener konsekvensene departementet her peker på er så tungtveiende at de positive virkningene forslagene har for arbeidstakervernet ikke kan forsvare alle forslagene til tiltak. Vi er redde for at innstrammningene vil få negativ betydning for arbeidsmarkedet og slik motvirke formålet med forslagene, som er å sikre arbeidstakerne et bedre vern ved flere direkte, faste ansettelser.

Kort om forslaget til forbud mot bruk av innleie til byggeplasser i Oslo, Viken og Vestfold

Forslagene er inngripende, og vil ha stor betydning for så vel bemanningsbransjen som for leveranser i/fra byggebransjen, der forsinkelser og utsettelse av byggeoppdrag kan bli konsekvensen. Utfordringer med gjennomføring av byggeprosjekter vil ramme så vel bedrifter som privatpersoner i Oslo, Viken og Vestfold som er i gang med/planlegger nybygg eller rehabilitering av bygg.

Departementet viser under økonomiske og administrative konsekvenser til at «Det er sannsynlig at tiltaket vil få økonomiske konsekvenser for de prosjektene som berøres direkte, og det kan også ha en viss påvirkning på arbeidsmarkedet mer generelt ved at knapphet på arbeidskraft gir opphav til økt lønnsvekst. Tiltaket kan også ha konsekvenser som påvirker andre prioriterte målsettinger, slik som målet om økt boligbygging. Det vil også kunne innebære at virksomheter i andre næringer som har behov for å få utført tjenester fra virksomheter i byggenæringen, kan oppleve økte kostnader».

Selv om våre medlemmer verken omfatter bemanningsbransjen eller byggebransjen, har bedriftene jevnlig behov for å få utført byggeprosjekter – og vil dermed kunne rammes indirekte av et slikt forbud. Samfunnsbedriftene vil uttrykke bekymring for de forstyrrelsene et geografisk forbud mot innleie i byggebransjen kan få for arbeidsmarkedet og for mulighetene både bedrifter og privatpersoner har til å få gjennomført nødvendige byggearbeider både med tanke på tid og kostnader.



Generelle innstramminger – forslag om å fjerne muligheten til innleie ved arbeid av midlertidig karakter

I dag er det parallellitet i kravene til midlertidig ansettelse og innleie. Forslaget fra departementet innebærer at muligheten til å bruke innleie ved arbeid av midlertidig karakter fjernes.

Samfunnsbedriftenes medlemmer benytter i liten grad innleie av arbeidskraft. Men, de har behov for den fleksibiliteten dagens innleieregeler gir blant annet ved uforutsette fravær. Innstramming i innleiereglene vil skape utfordringer for bedrifter som har benyttet innleie til å ta topper ved sesongvariasjoner i arbeidsbelastningen, ved uforutsette fravær mv.

Samfunnsbedriftene stiller krav om at samtlige bedrifter som ønsker å være medlemmer må ha tariffavtale. Våre medlemmer kan derfor forhandle med tillitsvalgte om bruk av innleie ut over det loven tillater. Siden innleie er så vidt sjelden brukt hos medlemmene våre, er dette noe som trolig krever nye rutiner og ikke ubetydelig tids- og ressursbruk. I likhet med norsk næringsliv for øvrig er de fleste av våre medlemsbedrifter relativt små. Mange har ikke egne HR-ansatte. Den administrative byrden som påføres disse bedriftene, som hører hjemme i bransjer vi ikke anser som målgruppen for forslagene, er ikke uvesentlig. Heller ikke muligheten for å gjøre feil når de en sjelden gang trenger å benytte seg av innleie.

Vi vil på denne bakgrunn tilrå at dagens bestemmelser opprettholdes, der loven åpner for innleie både ved vikariater og ved arbeid av midlertidig karakter, og dermed fraråde å fjerne muligheten til innleie når vilkårene etter § 14-9, første ledd a) er oppfylt.

Forslaget om rett til fast ansettelse for innleide etter to år

Vi deler målsetningen om at flest mulig av arbeidstakerne skal kunne oppnå fast ansettelse, også de som kommer inn i arbeidslivet gjennom utleie fra bemanningsbyråer. Normalt varer ikke vikaroppdrag hos samme innleier så lenge som to år. Det er derfor usikkert i hvilken grad forslaget vil få reell betydning.

Samfunnsbedriftene mener likevel at det kan være uheldig å innføre en regel om fast ansettelse etter to år, da en slik regel vil medføre nye tolkningsutfordringer opp mot reglene for midlertidig ansettelse. Hvilken regel skal eksempelvis legges til grunn der en arbeidstaker først blir leid inn i 4 uker, for deretter å gå inn i et 2-års vikariat i samme bedrift. Innebærer da de fire første ukene at vedkommende har krav på fast ansettelse, eller er det retten til fast ansettelse etter 3 år som gjelder?

Samfunnsbedriftene mener retten til fast ansettelse for innleide arbeidstakere og arbeidstakere som er midlertidig ansatt direkte hos arbeidsgiver må være lik, og at forslaget om fast ansettelse for innleide etter to år må avvises.

Forlag om å innta definisjon av innleie i arbeidsmiljøloven

Vurderingen av hvorvidt et forhold er å anse som innleie eller som entreprise er skjønnsmessig, og kan endres over tid. Det er utformet gode kriterier for vurderingen gjennom domstolpraksis. Vi kan ikke se at forslaget til lovtekst gir mer veiledning enn de domstolskapte kriteriene, og frykter at forslaget til lovtekst er egnet til å skape mer uklarhet enn den løser. Vi mener det ikke er behov for lovfesting av noen definisjon av innleie pr. i dag, og vil fraråde at den innføres.



Forslag om godkjenningsordning for bemanningsbransjen mv.

Det foreslås at registreringsordningen for bemanningsforetak skal erstattes av en godkjenningsordning hos Arbeidstilsynet, og at Arbeidstilsynet skal få utvidede fullmakter til å føre tilsyn med bransjen. Samfunnsbedriftene har forståelse for forslagene og støtter etablering av en godkjenningsordning.

Det foreslås imidlertid også sanksjoner for virksomheter som leier inn en arbeidstaker fra et ikke-godkjent bemanningsforetak. I dag har arbeidsmiljøloven en regel om at en innleid arbeidstaker kan gå til retten og kreve fast ansettelse og evt. erstatning dersom vilkårene for innleie er brutt. I særlige tilfeller kan retten likevel bestemme at den innleide ikke skal gis fast ansettelse dersom den etter avveining av partenes interesser finner at det ville være åpenbart urimelig. Departementet foreslår at samme regel skal gjelde dersom en virksomhet leier inn personer fra et bemanningsforetak som ikke er godkjent av Arbeidstilsynet eller har søknad til behandling.

Samfunnsbedriftene mener det vil være for inngripende å innføre en regel om at en innleid som kommer fra et bemanningsforetak uten godkjenning kan gå til retten og få fast ansettelse. En ren forglemmelse fra innleiers side i en potensielt krevende situasjon der man har behov for å få tak i arbeidskraft raskt bør ikke gi rett til fast ansettelse. En slik konsekvens er ikke proporsjonal med forsømmelsen, og vil kunne få store negative konsekvenser for virksomhetens drift og arbeidsmiljø.

Vennlig hilsen,
Samfunnsbedriftene

Barbro Noss

Barbro Noss
Forhandlingsdirektør