



Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Deres ref.:22/272

Vår ref.:362/22

Dato: 20.04.2022

Høring - forslag til endringer i arbeidsmiljøloven m.m. – Endringer i regelverket for inn- og utleie fra bemanningsforetak

Vises til høringsdokument av 19.01.2022. Høringen har vært sendt til alle YS forbund til uttalelse.

YS mener det er viktig at flest mulig er ansatt i faste hele stillinger. Vi deler de synspunkter som er fremlagt i høringen når det gjelder utstrakt bruk av innleie. Vi mener dette er av stor betydning for det organiserte arbeidsliv og den norske modellen.

Departementet fremhever at organisasjonsgraden er lav blant ansatte i bemanningsbyråer. Vi vil i tillegg bemerke at selv om vikarene organiserer seg så vil de ha sine rettigheter overfor bemanningsbyrået, ikke innleier. På denne måten svekkes de tillitsvalgte hos innleier fordi de bare representerer de ansatte, ikke de innleide.

Innleie eller midlertidig ansettelse

YS erkjenner at bemanningsbehovet vil variere over tid i mange bransjer og at dette varierende behovet for arbeidskraft må ivaretas på et vis. Vi tror, som departementet, at dette dels kan ivaretas ved bruk av egne fast ansatte. Ved økt grunnbemanning, gjennomsnittsberegning av arbeidstid, bruk av overtid og permitteringer når det er nødvendig kan man løse en del. Likevel antar vi at det er sannsynlig at restriksjoner på bruk av innleie vil føre til mer midlertidig ansettelse.

Det fra enkelte hold blitt hevdet at fast ansettelse i bemanningsbyråer må være bedre enn midlertidig ansettelse direkte i den enkelte virksomhet. Det vises til aml. § 14-9 om at arbeidstaker skal ansettes fast og sikres forutberegnelighet i form av et reelt stillingsomfang.

YS mener vurderingen av om det er bedre å være fast ansatt i et bemanningsbyrå eller midlertidig ansatt direkte i en virksomhet i en viss grad vil avhenge av hvordan forholdene er i de enkelte bemanningsbyråer. Fra arbeidsgiverhold hevdes det at hovedregelen i bemanningsvirksomheter nå er fast ansettelse med lønn mellom oppdrag, men at det fremdeles forekommer at vikarer ansettes bare for det enkelte oppdrag.

Det finnes imidlertid ikke opplysninger om hvor store stillingsbrøker som benyttes, hva som regnes som et reelt stillingsomfang. Det finnes heller ikke opplysninger om hvilke vilkår som stilles for at man skal være sikret lønn mellom oppdrag. Må man påta seg alle typer oppdrag i alle deler av landet? Vi savner også opplysninger om hvor mange oppdrag som dekkes av vikarer som kun ansattes for det enkelte oppdrag.

YS mener at "av to onder" er midlertidig ansettelse klart å foretrekke fremfor innleie. To-part forhold er ryddigere, mer oversiktlig og legger bedre til rette for organisering.

Om likebehandlingsprinsippet og pensjon

YS mener at likebehandlingsprinsippet har fungert bra. Det er etter vårt syn viktig å fjerne økonomiske incitamenter for å benytte innleie i stedet for direkte ansettelse og likebehandlingsprinsippet har bidratt godt i den sammenheng.

Pensjonsrettigheter er ikke omfattet av likebehandlingsreglene i aml. § 14-12 a. En god grunn til å holde pensjonsrettigheter utenfor er at det etter tidligere regler ville vært svært vanskelig å praktisere. Det er videre regler om at alle ansatte hos en arbeidsgiver (i dette tilfellet bemanningsbyrået) skal ha samme pensjonsrettigheter.

YS mener at det etter innføring av egen pensjonskonto ikke lenger er gode grunner til å holde pensjon utenfor likebehandlingsreglene. Det vil være mulig å tilpasse regelverket slik at vikarer får samme pensjonsrettigheter som ansatte i innleievirksomheten og at midlene settes på den innleides egne pensjonskonto. En slik løsning forutsetter etter vårt syn noen endringer i pensjonslovgivningen foruten endringer i § 14-12 a. Det bør trolig også etableres løsninger (unntak?) for de (relativ få) virksomheter som har ytelsesbaserte eller hybride pensjonsordninger.

Forbud mot innleie fra bemanningsforetak til bygningsarbeid i Oslo området.

YS er enig i at forekomsten av innleie innen byggenæringen i Oslo området synes å være langt høyere enn det som bør aksepteres. Vi støtter derfor forbudet.

Når det gjelder avgrensningen av forbudet så støtter vi også de vurderinger som gjøres av departementet og den foreslåtte forskriftstekst.

Når det gjelder den geografiske avgrensningen så ser vi faren for "tilpasninger" i den forstand at virksomheter velger å benytte sine fast ansatte i Oslo og omegn og flytter innleide til byggeplasser utenfor forbudssonen. Denne problemstillingen vil kunne oppstå uansett hvor man setter grensen. YS støtter derfor den foreslåtte løsningen og ber om at situasjonen overvåkes og det gjøres en ny vurdering når man har fått erfaring fra hvordan forbundet fungerer. Dersom innleie-problemet flytter seg i stedet for å bli borte så bør man vurdere nye tiltak.

YS støtter også at arbeidstilsynet bør ha tilsynskompetanse.

Når det gjelder ikrafttredelse så bør forbudet innføres raskt, men vi ser behovet for en overgangsperiode for de innleieferhold som allerede eksisterer. Departementet foreslår å innføre nye regler med virkning fra 1.7.2022 og overgangsperiode for allerede etablerte innleieferhold frem til 1.1.2023. Dette støttes.

Innleie ved arbeid av midlertidig karakter.

Det foreslås å fjerne adgangen til å leie inn arbeidskraft ved arbeid av midlertidig karakter. Begrepet arbeid av midlertidig karakter er slik vi oppfatter det en "sekkebestemmelse" som omfatter alle de øvrige alternativene. Det var tidligere det eneste alternativet for å ansette midlertidig. Begrepet er skjønnsmessig åpent for misbruk. Erfaring viser at mange arbeidsgivere velger å tolke begrepet slik det passer dem. Man velger å kalle noe for prosjektarbeid e.l. og hevder at det er grunnlag for innleie.

YS støtter forslaget om å fjerne adgangen til å leie inn ved midlertidig arbeidskraftbehov for å hindre misbruk, selv om vi ser at det kan ha noen sider som ikke er helt uproblematisk. For det første blir det ikke lenger "symmetri" i regelverket mellom innleie og midlertidig ansettelse. Man kan nå ansette midlertidig, men ikke leie inn arbeidskraft dersom man har arbeid av midlertidig karakter. På den annen side kan man leie inn arbeidskraft, men ikke ansette midlertidig etter avtale med tillitsvalgte i fagforening med innstillingsrett.

For det andre er det ikke uproblematisk at forskjellige virksomheter har forskjellig adgang til å leie inn arbeidskraft ut fra hvilke forbund de har tariffavtale med. YS mener dessuten at bestemmelsen i § 14-12 annet ledd ikke treffer etter hensikten. Avtaleadgang burde vært lagt til organisasjon med

innstillingsrett slik det er gjort med avtaler om arbeidstid etter aml. § 10-12 nr 4. Ved å heve nivået på avtaleadgangen til en organisasjon med store ressurser som forutsettes å kunne gjøre fornuftige avveininger skaper man større trygghet for at arbeidstakerne blir ivaretatt. Det er ikke gitt at tillitsvalgte på bedriftsnivå har bedre vurderingsevne fordi de er medlem av en stor organisasjon, slik bestemmelsen i § 14-12 nr 2 synes å forutsette.

Når YS likevel finner å kunne støtte forslaget så er det på bakgrunn av at vi ser behovet for å stoppe misbruk av bestemmelsen om innleie ved midlertidig arbeidskraftbehov. Videre at adgangen til å ansette direkte, fast eller midlertidig, vil kunne dekke behovene for de virksomheter som ikke er bundet av tariffavtale med fagforening med innstillingsrett.

Grensen mellom innleie og entrepris.

YS mener at det helt klart er behov for å klargjøre skillet mellom innleie og entrepris. Dette har blitt langt viktigere enn før etter at likebehandlingsprinsippet er kommet på plass. Mange virksomheter har trolig sett seg tjent med å klassifisere innleie som entrepris for å unngå likebehandling.

YS støttet forslaget til flertallet i Fougner utvalget. Departementet har lagt frem et lignende forslag, som etter vår vurdering vil dekke omtrent det samme. YS kan også støtte det nye forslaget som legges frem.

YS vil i tillegg be departementet vurdere et tillegg i den foreslåtte momentlisten, eventuelt at dette utdypes i forarbeidene til endringen. Tillegget er rettet mot de arbeidsgivere som har opprettet konserninterne selskap som skal levere entrepris kun internt.

Det er selskapsrettslig uproblematisk å opprette «tomme» selskap som formelt skal levere bemanningsentrepris internt. Begrepet «tomme» selskap, betegner konsernselskap som faller inn under det Høyesterett påla arbeidsgiverplikter i Rt. 1990 s 1126 (Wärtsilä dommen), jf. en form for arbeidsrettslig identifikasjon. Høyesterett sluttet seg der " i det vesentlige" til mindretallet fra lagmannsretten som ga uttrykk for:

Wärtsilä Diesel A/S er et datterselskap av Oy Wärtsilä AB, heleid av dette selskapet. Selv om Wärtsilä Diesel A/S formelt er en selvstendig juridisk person, er selskapet reelt bare en del av Oy Wärtsilä ABs virksomhet. Forsåvidt kan i alt vesentlig vises til byrettens bemerkninger. Som det fremgår av disse hadde Oy Wärtsilä AB i enhver henseende full kontroll med Wärtsilä Diesel A/S. Wärtsilä Diesel A/S hadde heller ikke noe eget økonomisk liv. All fortjeneste gikk til Oy Wärtsilä AB som så dekket Wärtsilä Diesel A/S' omkostninger. Det ville således være i strid med dette opplegg om Oy Wärtsilä AB unnlot å tilføre Wärtsilä Diesel A/S tilstrekkelige midler til å dekke lønn til de ansatte. Erstatningskrav etter arbeidsmiljøloven synes ikke å stå i noen vesentlig annen stilling.

Når et konsernselskap som leverer entrepris ikke har noe eget økonomisk formål utover å være redskap for mor, når selskapet er avhengig av finansiering fra mor eller er systematisk underfinansiert, og når selskapet i praksis står uten egen arbeidsgivervilje, kan man ikke anses for å drive selvstendig virksomhet i form av entrepris. Da må innretningen i stedet anses å drive innleie i strid med hovedregelen.

Rett til fast ansettelse etter en viss tid.

YS støtter vurderingen av at innleide etter § 14-12 andre ledd også bør omfattes av reglene om fast ansettelse etter en viss tid.

YS støttet også flertallet i Fougner utvalget som foreslo en ren 3 års regel. Departementet legger nå frem et forslag som gir rett til fast ansettelse etter to år, men som kun gjelder ved innleie og ikke ved midlertidig ansettelse. Med andre ord blir i så fall symmetrien mellom innleie og midlertidig ansettelse ytterligere svekket.

YS kan ikke se tungtveiende grunner til å kunne leie inn i tre eller fire år før fast ansettelse, to år bør være nok. De færreste vikariat er lenger enn to år. Vi støtter derfor departementets forslag.

Vi mener imidlertid at det bør vurderes om samme grense bør gjelde ved midlertidig ansettelse.

Statsansatteloven

YS har ikke innvendinger eller kommentarer til noen av de vurderingene departementet gjør i dette kapitlet, men vil kommentere der det er særskilt bedt om synspunkter.

I avsnitt 3.6.2 ber departementet om synspunkter på behovet for å hjemle forbud mot innleie i Oslo og omegn også i Statsansatteloven. YS ser ikke at det er behov for dette.

I avsnitt 3.6.4 ber departementet om synspunkter på behovet for å ta inn en bestemmelse om grensen mellom innleie og entreprise også i statsansatteloven. YS mener det vil være ryddig å ha samme bestemmelse i begge lover. Vi ser at bestemmelsen i aml trolig vil få betydning uansett, men mener det er riktig å ta definisjonen inn i statsansatteloven også.

I avsnitt 3.6.5 bes det om synspunkter på behovet for å endre på tre års grensen for fast ansettelse i Statsansatteloven. YS kan ikke vise til "et spesielt behov" for dette slik departementet etterlyser, og vi ser at reglene rundt ansettelse er forskjellige i Staten og privat næringsliv. Prinsipielt mener vi likevel at regelverket bør være likt, men det er ikke et viktig spørsmål for YS.

Krav til bemanningsforetak

Departementet foreslår en godkjenningsordning for bemanningsforetak. Dette tror YS er et fornuftig tiltak som kan bidra til å luke ut enkelte mindre seriøse foretak. At det foreslås en godkjenningsordning oppfattes som positivt. Departementet fastslår innledningsvis at dette er en del av arbeidet for å sikre et arbeidsliv preget av trygge fast arbeidsforhold, men kravene til godkjenning kunne etter vårt syn gjerne vært mer knyttet til arbeidsforholdene i bemanningsbyrået.

Det stilles krav til vernetjeneste, skriftlige arbeidsavtaler, yrkesskadeforsikring og rutiner som sikrer at likebehandlingsprinsippet etterleves. Vi mener det i tillegg bør vurderes krav om en viss andel faste ansatte, for eksempel at x % av oppdragene utføres av faste ansatte.

At de fast ansatte har rett til lønn mellom oppdrag. At stillingsbrøker er av en viss størrelse, vi vet at 0 % kontrakter ikke er tillatt, men eventuelle 5 % kontrakter er ikke særlig bedre.

Det bør også opplyses om bemanningsbyrået er bundet av tariffavtale og hvilken.

Vi mener at vilkår knyttet til arbeidsforholdene til vikarene er det aller viktigste, men støtter uansett godkjenningsordningen som oppfattes som et skritt i riktig retning.

Oppheving av unødvendig bestemmelse

YS støtter forslaget om å oppheve aml. § 14-12 første ledd andre punktum som pålegger innleier på forespørsel å opplyse om innleien gjelder et vikariat.

Partssamarbeid og etterlevelse

YS er positive til å finne en arena for å drøfte spørsmål knyttet til bemanningsbransjen og vi er ikke uten videre enige i at dette ikke kan betraktes som en bransje. Vi tror det er mange problemstillinger som gjelder for hele bransjen og som egner seg for diskusjoner i et trepartsforum. Hvordan dette konkret bør organiseres har vi ikke innspill på i denne omgang.

Med vennlig hilsen

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund - YS

Hans Erik Skjæggerud
nestleder

Ørnulf Kastet
advokat