

Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 8019 Dep.
0030 OSLO

Oslo, 29.09.2017

Deres ref: 17/2266

Vår ref: Tore Berg/ 17-22939

Høringssvar - endringer i arbeidsmiljøloven om fast ansettelse og midlertidig ansettelse i bemanningsforetak

Vi viser til [høringsbrev av 29. juni 2017](#) om forslag til endringer i arbeidsmiljøloven om fast ansettelse, midlertidig ansettelse i og innleie fra bemanningsforetak.

Hovedorganisasjonen Virke representerer mer enn 20 000 virksomheter med 225 000 ansatte i bredden av næringslivet og frivillig sektor. Forslaget fra departementet har vidtrekkende konsekvenser for våre medlemmer, både innleiery og bemanningsforetak.

Slik Virke leser departementets forslag er det – satt på spissen – to ting man ønsker å oppnå:

- Fjerne avtaler om fast ansettelse uten garantilønn i bemanningsbransjen
- Begrense graden av innleie i enkelte bransjer, særlig bygg og anlegg

Problemet er at den «helhetlige pakken» som nå foreslås (definisjon av fast ansettelse, ny hjemmel for midlertidig ansettelse i bemanningsforetak og kvote for antall innleide) er lite målrettet og vil få negative konsekvenser langt utover bemanningsbransjen og bygg og anlegg.

- Virke støtter ikke departementets forslag om definisjon av fast ansettelse
- Dersom fast ansettelse likevel skal defineres, så foreslår Virke en alternativ definisjon vi mener er mer i tråd med gjeldende rett
- Virke støtter ikke forslaget om å innføre en egen hjemmel for midlertidig ansettelse i bemanningsbyråer
- Virke er sterk motstander av kvotebegrensninger på innleie, blant annet fordi det allerede finnes store og tilstrekkelige begrensninger på innleie
- Dersom det likevel skal innføres kvotebegrensninger, mener Virke at kvotebegrensningen må isoleres til innleie som er hjemlet i arbeidsmiljøloven § 14-12 andre ledd
- Virke legger til grunn at eventuelle endringer ikke påvirker adgangen til å bruke tradisjonelle tilkallingsavtaler som benyttes i alle andre bransjer

Hovedorganisasjonen Virke

Besøksadresse:
Henrik Ibsens gate 90
NO 0255 Oslo
Postadresse:
P.O. Box 2900 Solli
NO-0230 Oslo
Tel +47 22 54 17 00
Fax +47 22 56 17 00
E-post
info@virke.no
Bankgiro
6030.05.18543
Org nr.
970 134 646 MVA

www.virke.no

1. Virke mener forslagene gjennomgående er lite brukervennlige

Virke mener at forslagene – både hver for seg, men særlig samlet – vil bidra til et mer komplisert og mindre brukervennlig regelverk. Dette er svært uheldig. Arbeidsmiljøloven er allerede vanskelig å forstå, jf. for eksempel Arbeidstidsutvalgets gjennomgang av arbeidstidsreglene i NOU 2016:1. Flere kompliserende regler vil særlig ramme de virksomhetene vi har flest av i Norge, nemlig de små. Virke vil igjen minne om at den typisk norske virksomheten har mellom 10 og 15 ansatte, og at de færreste arbeidsplassene har en egen juridisk avdeling. Derfor bør både arbeidsmiljøloven og forskrifter være lett tilgjengelige og forståelige. Dette utdypes i sammenheng med de ulike forslagene i punktene 2-4.

Virke mener for øvrig at forslagene burde vært forelagt Regelrådet for vurdering av om konsekvensene for næringslivet har blitt tilstrekkelig kartlagt.

2. Virke støtter ikke departementets forslag om definisjon av fast ansettelse

2.1 Departementets forslag

Departementet foreslår å utvide arbeidsmiljølovens § 14-9 første ledd med en definisjon av fast ansettelse:

«Med fast ansettelse menes i denne lov at ansettelsen er løpende og tidsubegrenset, at lovens regler om opphør av arbeidsforhold gjelder og at arbeidstakeren sikres forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang.»

I høringsnotatet er det presisert at forslaget til definisjon tar utgangspunkt i rettspraksis¹ og ikke er ment å endre gjeldende rett.

2.2 Virke mener

Virke er i utgangspunktet positive til å lovfeste en definisjon av «fast ansettelse», forutsatt at det bidrar til en tydeliggjøring og videreføring av gjeldende rett.

Forslaget innebærer at det vil være tre hovedelementer som definerer en fast ansettelse:

- Ansettelsen er løpende og tidsubegrenset
- Arbeidsmiljølovens regler om opphør av arbeidsforhold gjelder
- Arbeidstakeren sikres forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang

Slik Virke vurderer det er de to første kulepunktene uproblematisk, men vi mener det siste kulepunktet innebærer en upresis og utvidende fortolkning av gjeldende rett. I høringsnotatet har departementet forsøkt å klargjøre hva som ligger i vilkåret om at den ansatte skal sikres forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang. Forsøket er ikke spesielt vellykket.

Departementet skriver på den ene siden at det skal være «avklart mellom partene hvilket arbeidsomfang arbeidsavtalen innebærer og at den gir forutsigbarhet og sikkerhet for arbeid og dermed inntekt».

¹ Blant annet «Kjell Braaten-dommen» (Rt. 2005 s. 826) og dommen i saken med bemanningsforetaket Clockwork fra Bergen tingrett 24. mars 2017.

På den andre siden skriver departementet at det ikke tas «sikte på å innføre en ny regel som innebærer forbud mot arbeidsavtaler uten bestemmelser om inntekt eller avtaler om varierende inntekt», samt at det ikke er «grunnlag for å kreve at nøyaktig tidspunkt for arbeidsytelsen eller at en arbeidsplan må foreligge (...) ved inngåelsen av arbeidsavtalen».

Departementet skriver i realiteten at det både kan være lovlig og ulovlig å ha arbeidsavtale uten bestemmelser om inntekt og/eller angivelse av når arbeidet skal utføres. For Virkes del skaper dette usikkerhet om forslaget faktisk vil endre rettstilstanden på tross av departementets forsikringer.

På bakgrunn av dette støtter ikke Virke departementets forslag.

Dersom «fast ansettelse» likevel skal legaldefineres, mener Virke at den må ta utgangspunkt i og begrenses til de to første kulepunktene, jf. ovenfor. Fast ansettelse kan da defineres på følgende måte:

«Med fast ansettelse menes i denne lov at ansettelsen er løpende og tidsubegrenset og at lovens regler om opphør av arbeidsforhold gjelder.»

3. Virke støtter ikke forslaget om å innføre en egen hjemmel for midlertidig ansettelse i bemanningsbyråer

3.1 Departementets forslag

Departementet foreslår en ny hjemmel for midlertidig ansettelse i bemanningsbyråer i arbeidsmiljølovens § 14-9 nytt andre ledd bokstav g):

«Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås: med arbeidstaker i bemanningsforetak som skal leies ut for å utføre arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat).»

3.2 Virke mener

Innledningsvis vil Virke påpeke at ordlyden i forslaget ikke gir mening, eller mer presist; den gir ikke uttrykk for det den er ment å regulere. Hvis man leser ordlyden bokstavelig så gir den **innleievirksomheten** mulighet til å inngå avtale om midlertidig ansettelse med en arbeidstaker i bemanningsbyrået. Ordlyden må endres slik at det klart fremgår at det er **bemanningsforetaket** som skal kunne inngå avtale om midlertidig ansettelse.

Når det gjelder selve forslaget slik det er ment, må det ses i sammenheng med forslaget om å legaldefinere «fast ansettelse», jf. ovenfor. Selv om departementet i utgangspunktet mener at forslag til definisjon ikke endrer gjeldende rett, må deres egen beskrivelse på side 4 i høringsnotatet forstås slik at det vil gi bemanningsforetakene mindre fleksibilitet

«For å kunne videreføre en viss fleksibilitet for bemanningsforetakene når arbeidstaker skal leies ut for å fylle reelle vikariater i innleiebedriften, foreslår departementet en ny hjemmel for midlertidig ansettelse i bemanningsforetakene.»

Virke er enig i prinsippet, nemlig at det er viktig med en viss fleksibilitet for å opprettholde et

velfungerende korttidsarbeidsmarked, men Virke er opptatt av at en regelendring må balansere hensynet til både innleievirksomheter, utleievirksomheter og et brukervennlig regelverk. Virke mener at forslaget ikke gjør det.

For det første er forslaget problematisk fordi det vil bidra til et mer komplisert og mindre brukervennlig regelverk. Frem til 1. juli 2015 var reglene om midlertidig ansettelse og innleie parallelle, dvs. at det var nøyaktig samme vilkår for å kunne ansette midlertidig som å leie inn. Ved innføringen av en generell adgang til å ansette midlertidig (§ 14-9 første ledd bokstav f) fikk virksomhetene en større adgang til å ansette midlertidig enn å leie inn. Gjennom departementets forslag kompliseres dette ytterligere ved at det innføres en hjemmel for midlertidig ansettelse som kun bemanningsforetak kan benytte seg av. Virke mener at arbeidsmiljøloven bør være et verktøy for alle virksomheter i alle bransjer. Virke er derfor kritisk til den særreguleringen av en enkelt bransje som forslaget innebærer.

For det andre er det problematisk at innleie som oppfyller lovens krav kan medføre at den inn-/utleide kan kreve fast stilling hos både innleievirksomheten og bemanningsforetaket, jf. høringsnotatet side 24 om «Rettsvirkninger av brudd m.m.». Dette kan illustreres med følgende eksempel:

Innleievirksomhet A gir beskjed til bemanningsforetak B om at de trenger hjelp til å dekke et vikariat, jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd bokstav b. B påtar seg oppdraget og ansetter X i midlertidig stilling i henhold til ny hjemmel. Etter hvert viser det seg at det i realiteten ikke er et vikariat etter bokstav b), men et midlertidig behov etter bokstav a). I et slikt eksempel vil arbeidskraftbehovet være midlertidig og innleien dermed lovlig, men X kan like fullt kreve fast ansettelse hos både A og B.

Det er i dag lovfestet gjensidige opplysningsplikter mellom innleier og bemanningsforetak, jf. 14-12b første og tredje ledd. Bestemmelsen gjelder direkte oppfølging av likebehandlingsprinsippet ved innleie, men vil muligens også være aktuelle i den typen saker høringen gjelder. Konsekvensene av det departementet foreslår er imidlertid at de i realiteten også pålegger bemanningsforetaket en ny, ulovfestet undersøkelsesplikt om hvorvidt den utleide rent faktisk dekker et vikariat i lovens forstand hos innleier. Dette vil være ressurskrevende og vanskelig, og det vil definitivt ikke bidra til et velfungerende korttidsarbeidsmarked slik departementet ønsker.

Oppsummert foreslår departementet nye kompliserte regler på et område som fra før oppleves som uoversiktlig av virksomhetene. Virksomhetene (både innleier og bemanningsforetak) kan handle i god tro, men likevel fort ende opp som lovbrytere med de konsekvensene det får.

På bakgrunn av dette støtter ikke Virke forslaget om egen hjemmel for midlertidig ansettelse i bemanningsbyråer.

4. Virke er sterk motstander av kvotebegrensninger på innleie

Departementet ønsker høringsinstansenes synspunkt på en mulig kvoteregulering for antall innleide per virksomhet. Virke er sterk motstander av å innføre kvoter på innleie av flere grunner.

For det første vil en kvotebegrensning bidra til et mer komplisert og mindre brukervennlig regelverk, jf. innføringen av den generelle adgangen til å ansette midlertidig i 2015.

For det andre er det i dag strenge vilkår for innleie; det er kun tillatt i tilfeller hvor det er et midlertidig arbeidskraftbehov som skal dekkes. Det er og vil alltid være svingninger i ordretligang og omsetning. Dette resulterer i et til dels sterkt varierende bemanningsbehov. Disse svingningene vil ofte være vanskelige å forutse og de vil i alle fall aldri passe inn i en lovfestet formel eller kvote.

Virke vil understreke den betydningen innleie fra bemanningsforetak har for å sikre at virksomhetene har tilgang til rett kompetanse til rett tid og på rett sted. Bemanningsforetak sitter på en enestående spisskompetanse; de har inngående kunnskap om behovene i arbeidsmarkedet og hos den enkelte arbeidsgiver spesielt. Dette kombinert med gode metoder for kartlegging av kandidater gjør at de ofte har bedre forutsetninger for å finne riktig kandidat til riktig virksomhet enn det virksomhetene har på egenhånd.

Virke mener derfor at en kvotebegrensning, som ikke tar hensyn til det reelle midlertidige behovet, vil ramme virksomhetene på en urimelig/uhensiktsmessig måte.

For det tredje fremstår en kvoteordning som særdeles lite målrettet. Bakgrunnen for spørsmålet om en kvoteordning fremgår blant annet av høringsnotatet side 4:

«Bygg- og anleggsnæringen viser til stor økning i bruken av innleie. Utfordringen er størst i Oslo-området. Faste og direkte ansettelser bør og skal være hovedregelen i norsk arbeidsliv, og departementet mener det bør innføres tiltak mot økning i omfanget av innleie på visse områder.»

Som det fremgår av sitatet ovenfor er bakgrunnen en sterk økning av innleie i **bygg- og anleggsnæringen** i **Oslo**. Spørsmålet man må stille er hvorfor vi ser en sterk økning av innleie i bygg- og anleggsnæringen i Oslo. I en nylig publisert kartlegging fremgår det at to tredjedeler av innleien er ulovlig.²

Problemet er med andre ord ikke en mangel på regler, men en mangel på etterlevelse av de reglene vi allerede har. Virke mener det vil være naivt å tro at et nytt sett med regler, som legges oppå de eksisterende, plutselig vil medføre at regelverket etterleves. Virkes klare oppfatning er at når problemet er regelbrudd, så bør tiltaket være tilsyn og sanksjonering.

I tillegg antar Virke – uten at vi har tall på det – at en del av økningen skyldes avtaler hjemlet i arbeidsmiljøloven § 14-12 andre ledd:

«I virksomhet som er bundet av tariffavtale kan arbeidsgiver og tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategori innleien gjelder, inngå skriftlig avtale om tidsbegrenset innleie uten hinder av det som er bestemt i første ledd.»

Bestemmelsen innebærer at arbeidsgiver og tillitsvalgte kan avtale at et fast arbeidskraftbehov skal dekkes gjennom innleie.

² [Rapport av Lotta Elstad](#)

Dersom det likevel skal innføres kvote så må det begrenses til å gjelde innleie som er hjemlet i § 14-12 andre ledd. Da vil kvotebegrensningen kun gjelde de tilfellene der innleien dekker et fast bemanningsbehov, og ikke i tilfeller der innleien dekker et reelt midlertidig behov.

Vennlig hilsen

Hovedorganisasjonen Virke

Stian Sigurdson
Leder Arbeidslivspolitik

Tore Berg
seniorrådgiver