

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep.
0030 OSLO

Oslo, 28.03.2022
Vår ref. 22/316-18
440.01/ANH2
Deres ref.

Høring om endringer arbeidsmiljøloven mm - Forslag til endringer i regelverket for inn- og utleie fra bemanningsforetak

1. Overordnede synspunkter

Det vises til departementets brev 19. januar 2022, med høringsfrist 19. april 2022.

For LO er det av stor betydning med et arbeidsmarked der fast ansettelse er den mest alminnelige formen for ansettelse – og et arbeidsmarked med størst mulig utbredelse av topartsrelasjoner direkte mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Når det viser seg at reglene om utleie fra vikarbyråer i mange tilfeller ikke overholdes, jf. blant annet punkt 2.8 i høringsnotatet, er det derfor grunn til å stramme inn regelverket ytterligere.

Det er flere grunner til at LO ønsker et arbeidsmarked med størst mulig utbredelse av topartsrelasjoner, dvs. kontraktssituasjoner der arbeidstakeren utfører arbeid direkte for arbeidsgiveren. Samhandling mellom arbeidsgiver og arbeidstakerne, blant annet gjennom arbeidsmiljøutvalg, verneombudsordninger, ulike forhandlings-, drøftings- og medvirkningsregler, fungerer best når partene som samhandler også kan gjøre noe med situasjonen på arbeidsplassen. Som departementet peker på, kan flerpartsforhold, slik som for eksempel innleie, føre til flere ulykker og dårligere helse og arbeidsmiljø. Stillingsvernsregler, jf. blant annet arbeidsmiljøloven § 15-7, plikt til å tilrettelegge for ansatte, jf. § 4-6, reglene om virkemidler i HMS-arbeidet, jf. arbeidsmiljøloven kapittel 3 og kravene til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, jf. kapittel 4, er i størst grad tilpasset topartsrelasjoner. Dette gjelder også det kollektive avtalesystemet og det organiserte arbeidslivet, hvor tariffavtalene primært tar utgangspunktet i topartsrelasjoner.

Ettersom det norske næringsliv i stor grad er kunnskapsbasert, er det viktig å sikre rammer som stimulerer til kompetanseheving og opplæring. LO legger til grunn at fast ansettelse i en topartsrelasjon i størst grad bidrar til at virksomheter beholder og videreutvikler kompetanse og skaper en positiv lojalitet mellom arbeidstakerne og virksomheten.

Landsorganisasjonen i Norge

Torggata 12, N-0181 Oslo E-post: lo@lo.no www.lo.no Telefon: +47 23 06 10 00 Organisasjonsnummer: 971 074 337
Kontonr.: 9001 07 00182 Faktura på e-post: 971074337@autoinvoice.no Elektronisk faktura (EHF): 9908:971074337



Departementet viser til at innleide opplever lavere jobbtilfredshet og har dårligere lønns- og arbeidsvilkår, og videre at stor grad av innleie kan ha negativ effekt på lønnsutviklingen i næringen.

LO finner også grunn til å minne om at det frem til 2000 var forbud mot å leie ut arbeidskraft i Norge. Forut for vedtakelsen av endringen i 1999 uttalte LO at innleie kun bør kunne skje i vikariater, jf. Ot.prp. nr. 70 (1998–1999), s. 44. Daværende Arbeids- og administrasjonsdepartementet uttalte at et viktig spørsmål var hvordan regelverket for arbeidsleie skal følges opp i form av kontroll og sanksjoner (side 31), og at det «kan hevdes at forslaget til håndheving av regelverket er lite egnet hvis forslaget resulterer i at arbeidstakerne går til sak kun i et fåtall av tilfellene hvor det foreligger ulovlig innleie» (s. 46). Videre uttalte departementet at det ville være uheldig «dersom arbeidstaker ut fra sin arbeidssituasjon egentlig har ønsker og behov for fast tilsetning hos innleier, men likevel ikke går til sak f.eks. på grunn av de konsekvenser dette kan få i forhold til det etablerte arbeidsforhold hos utleier». Praksis har vist at svært få arbeidstakere har krevd fast ansettelse hos innleier, jf. arbeidsmiljøloven § 14-14. Det kan derfor hevdes at forslaget til håndheving var lite egnet. I tillegg har Arbeidstilsynet uttalt at tilsynet basert på § 14-12, jf. § 14-9 (2) bokstav a, er vanskelig. Praksis har også vist at i enkelte bransjer misforstås og misbrukes regelverket i stor utstrekning – og at virksomheter i flere bransjer nå synes å ha blitt avhengige av å kunne leie inn arbeidskraft. Dette er ikke en utvikling som var intensjonen med regelendringen i 2000 – og det er en situasjon som LO mener det bør gjøres noe med.

LOs helt overordnede respons er derfor at vi fullt ut støtter departementets vurderinger når det gjelder behovet for tiltak. LOs vurdering er at forslagene vil være godt egnede og vil redusere omfanget av innleie. Departementets høringsnotat gjør grundig rede for situasjonen, og presenterer solid dokumentasjon når det gjelder omfanget av innleie og negative virkninger for arbeidstakere, bedrifter og hele bransjer.

De foreslåtte innstrammingene når det gjelder adgangen til innleie, følges opp med en tydeliggjøring av grensen mellom innleie og entreprise. Etter LOs syn er en tydelig definisjon veldig positivt og helt nødvendig for å oppnå de ønskede effektene av innstrammingen.

I det følgende kommenterer vi ikke alle utvalgets forslag i detalj; vi legger vekt på hovedtemaene.

2. Forbud mot innleie fra bemanningsforetak til bygningsarbeid i Oslo-området

LO mener departementet foreslår et godt og målrettet tiltak gjennom å forby innleie til byggenæringen i Oslo-området. Innleieandelen har over år vært høy innenfor byggenæringen, og



innenfor Oslo-området har innleie vært benyttet i et større omfang enn ellers i landet. Til tross for at andelen innleie har vært gjenstand for stor oppmerksomhet og ulike tiltak har blitt iverksatt, har innleieandelen holdt seg vedvarende høy.

LO vil fremheve at et forbud vil gi positive utslag på sysselsettingen innenfor bransjen. Et forbud vil redusere innleieandelen, antallet faste stillinger vil øke og større egenbemanning vil igjen muliggjøre et bedret lærlingetilbud og kompetanseutvikling i bedriftene. På sikt vil dette føre til at rekrutteringen av fagarbeidere blir styrket.

LO støtter forslaget om et forbud mot innleie fra vikarbyrå i Oslo-området, dvs. Oslo, Viken og tidligere Vestfold. LO slutter seg til departementets vurdering av geografisk avgrensning og at forbudet i denne omgang avgrenses til den delen av landet der omfanget av arbeidsinnleie er størst.

Departementet legger til grunn definisjonen av bygge- og anleggsarbeid i byggherreforskriften for den bransjemessige avgrensningen. LO støtter forslaget og tiltrer langt på vei begrunnelsen for å benytte byggherreforskriftens definisjoner for avgrensningen. LO mener at det er grunn til å fremheve at det er alle aktivitetene forbundet med oppføring av bygninger som er ment oppfattet av forbudet. Det finnes flere eksempler på at anleggsarbeidene på en byggeplass ikke omfattes av Fellesoverenskomsten for byggfag. For å unngå slik gråsoneproblematikk ved tolkningen av aktivitetene i den foreslåtte § 3, kan det i forarbeidene presiseres at arbeidene/aktivitetene som opplistes i den foreslåtte definisjonen, skal omfattes av forbudet. LO mener at de aktivitetene som faller inn under den språklige forståelsen av § 3 skal omfattes, uavhengig av om andre definisjoner av byggevirksomhet er snevrere, slik som for eksempel omfangsbestemmelsen i Fellesoverenskomsten for byggfag.

For LO er det viktig at opplistingen av aktiviteter er presis og omfattende nok til at intensjonene bak forbudet ivaretas. LO viser til at undersøkelser foretatt av organisasjonsledd i EL og IT Forbundet har påvist en svært høy og økende innleieandel innfor fagene elektro og IKT-installasjoner. LO mener at el-installasjoner er en integrert og uadskillelig del av bygningsarbeid. Av den grunn bør opplistingen av arbeid i forslaget til aktivitetsmessig avgrensning utvides til også å gjelde *montering og installering av elektroinstallasjoner, heis, rulletrapper o.l. samt IKT-infrastruktur*.

LO mener at det også er grunn til å overvåke omfanget av innleie innenfor andre bransjer. Dersom innleie fortsetter å være utbredt innenfor eksempelvis luftfarten (se rapport fra TØI av 21.02.2022) og ISO-fagene, mener LO det er grunn til å ta i bruk forbudshjemmelen innenfor andre bransjer med høy innleieandel.

LO støtter forslaget om at tilsynsmyndighetene kan føre tilsyn med at forbudet blir overholdt. LO er videre av den oppfatning at forbudsbestemmelsen gitt i medhold av arbeidsmiljøloven § 14-12 femte ledd faller inn under den foreslåtte regelen om kollektiv søksmålsrett. Det er ønskelig at



dette presiseres i forarbeidene slik at det fremgår uttrykkelig at søksmålsretten omfatter forbudet.

LO mener forbudet må tre i kraft raskt og når det er praktisk mulig. LO aviser ikke at det kan være hensiktsmessig med overgangsregler.

3. Generelle innstramminger i adgangen til innleie fra bemanningsforetak

LO støtter forslaget om en generell innstramming ved å fjerne henvisningen fra § 14-12 til § 14-9 (2) bokstav a og mener det er et svært viktig og egnet tiltak som vil ha stor betydning i alle bransjer. LO er enig med departementet i at innleie fortrenger faste ansettelse i topartsrelasjoner. Dagens ulike grunnlag for innleie med innslag av skjønn åpner for misbruk og misforståelser. En innstramming vil føre til et enklere regelverk og gjøre det enklere å avdekke misforståelser og misbruk. Konsekvensen vil være flere faste og direkte ansettelser. LO peker i den forbindelse på punkt 3.3.2 i høringsnotatet, der det vises til at Arbeidstilsynet har problematisert tilsyn av en bestemmelse som i så stor grad åpner for skjønn.

Med en generell innstramming av innleiereglene vil det være en viss risiko for at innleie blir erstattet av ulovlige midlertidige ansettelser, innleie forkledd som entrepriser, bruk av selvstendig oppdragstakere som skulle vært klassifisert som arbeidstakere og andre typer av omgørelser. LO ber departementet være oppmerksom på denne problemstillingen. I den forbindelse ønsker LO å vise til forslaget som ble presentert i NOU 2021: 9 *Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv — Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering* om en ny gjennomskjæringsregel i § 1-10 i arbeidsmiljøloven.

LO ønsker også å komme med innspill knyttet til arbeidsmiljøloven § 14-12 (2): LO har erfart at mange tillitsvalgte opplever til dels betydelig press fra arbeidsgiver for å inngå avtale om innleie etter § 14-12 (2). For å støtte opp under intensjonene bak forslagene, ber LO departementet om å vurdere om ytterligere tiltak. For det første bør det vurderes å stille krav til at også utleiebedriften/vikarbyrået skal ha tariffavtale med fagforening med innstillingsrett. Et slikt krav vil kunne bidra til å beskytte sårbare arbeidstakere og øke seriositeten.

For det andre opplever tillitsvalgte et press for å inngå avtaler av lang varighet og med et stort omfang. Ordlyden gir ingen veiledning utover at avtalen skal være «tidsbegrenset». Forarbeidene gir heller ingen ytterligere presisering. Avtalene om tidsbegrenset innleie må begrenses slik at begge parter settes i stand til å vurdere behovet. Kontraktene som inngås med den enkelte innleide arbeidstaker, er ofte av kort varighet og ofte knyttet opp mot et prosjekt. LO mener at lengden på avtalene som hovedregel må ha en fornuftig avgrensning i tid. Dette kan gjøres ved å angi en maksimal varighet, eksempelvis på seks eller tolv måneder. Der arbeidet er organisert i prosjekter, bør det i tillegg kreves særskilt avtale for hvert prosjekt og at varigheten ikke



kan gjelde utover det enkelte prosjekts varighet. Ved å presisere hvordan vilkåret «tidsbegrenset» skal forstås, enten i ordlyden eller i forarbeidene, vil man oppnå at partene har større forutsigbarhet og mulighet til å vurdere behovet i avtalesituasjonen.

LO har erfart at de tidsbegrensede periodene med avtalt utvidet innleieadgang ofte er av lang varighet. Likevel kan ofte innleieperioden for den enkelte innleide arbeidstaker være av langt kortere varighet. LO oppfordrer departementet til å vurdere om det er mulig med tiltak i den forbindelse. Eventuelle tiltak vil bidra til forutsigbarhet for lønn og arbeid, og bidra til realisering av den nye definisjonen av fast ansettelse i § 14-9 (1).

For ytterligere å styrke innleides posisjon og rett til fast ansettelse i en topartsrelasjon, mener LO at innleide bør omfattes av arbeidsmiljøloven § 14-2 (2) på linje med midlertidig ansatte.

LO slutter seg til departementets vurdering av avløsning i landbruket og gjør også oppmerksom på at Fellesforbundet og NHO Mat og drikke vil komme med et felles innspill i så henseende.

4. Grensen mellom innleie og entrepris

Innledning

LO støtter forslaget og mener at det er viktig med en klargjøring av skillet mellom innleie og entrepris. Det er LOs erfaring at det er en del bevisst feilklassifisering av innleie som entrepris. Innstrammingene i innleieregelverket vil øke risikoen for omgåelser ytterligere. Definisjonen er derfor viktig for å hindre at det som i realiteten er innleieforhold, forkles som kjøp av en tjeneste. En lovregulering vil gjøre rettstilstanden lettere tilgjengelig, noe som er viktig for alle, ikke minst for de innleide og tillitsvalgte.

Definisjonen har betydning for å realisere formålet om et arbeidsmarked med størst mulig utbredelse av faste ansettelser i topartsrelasjoner. En klar definisjon, med tydelige kriterier, er viktig av pedagogiske hensyn og korrekt etterlevelse. En klar definisjon vil også være effektiv for å håndheve rettigheter i misbrukstilfellene.

Hvis man ikke klarer å få til en bedre avgrensning av forholdet mellom innleie og entrepris enn den som gjelder i dag, vil det være altfor lett å dekke inn fast behov for arbeidskraft til hovedvirksomheten via såkalt bemanningsentreprise. Oppdragsgiver kan be sitt heleide datterselskap lede arbeidet, selv om oppdragsgiver og eierselskapet har klar styring på hva som skal leveres. Oppdragsgiver kan enkelt kontraktmessig overføre leveranseansvaret til datterselskapet. LO oppfatter forslaget til definisjon slik at denne type



virksomhetsorganisering skal kategoriseres som innleie – som igjen må undergis en lovlighetsvurdering.

For å belyse behovet for en klar definisjon, har LO valgt luftfartsbransjen som eksempel. Det skyldes blant annet Norwegian-dommen og virksomhetsorganiseringen i luftfartsbransjen, jf. blant annet rapporten *Organiseringen av luftfarten i en europeisk virkelighet* utarbeidet av Transportøkonomisk institutt (TØI rapport 1869/2022).

Behov for endring av gjeldende rett – samt behov for en definisjon i loven

Det er sentralt at rettstilstanden etter Norwegian-dommen (HR-2018-2371-A), der bemanning av fly ble ansett som entreprise og ikke innleie, endres.

I saken hadde piloter og kabinpersonale blitt virksomhetsoverdratt til nyopprettede datterselskaper, og det var driftsselskapene i konsernet, herunder morselskapet, som skulle bemanne flyene gjennom egne avtaler om tjenestekjøp (såkalt bemanningsentreprise) fra datterselskapene.

LO ønsker innledningsvis å vise til NOU 2019: 22 *Fra statussymbol til allemannseie – norsk luftfart i forandring*, der flertallet pekte på at det er grunn til å vurdere om ansattes rettigheter i Norwegian-modeller er godt nok ivaretatt (s. 123). Etter dette viste flertallet til at

«sammensetningen og kapasiteten til *dette* utvalget gjør det lite egnet til å behandle disse spørsmålene grundig nok. Utvalget som ble nedsatt i august 2019 [utvalget som leverte NOU 2021: 9] har et mandat og en sammensetning som kan gjøre det bedre egnet til å vurdere rettslige sider ved de nye tilknytningsformene som blir brukt i luftfarten».

Denne antakelsen viste seg å stemme; LO mener flertallets vurderinger i NOU 2021: 9 er gode.

I dommene i Rt-2013-998 *Quality People* og HR-2018-2371-A *Norwegian* uttalte Høyesterett at det er en lovgiveroppgave å vurdere behovet for eventuelle regelendringer. LO mener det er svært viktig at lovgiver nå lager en definisjon av skillet mellom innleie og entreprise som har den ønskede virkningen, en definisjon som endrer rettstilstanden. Definisjonen må hindre at virksomheter kan lage selskapsstrukturer på en slik måte at skjebnefellesskapet mellom arbeidsgiver og de ansatte brytes, som hindrer at organisering av selskapsstrukturer kan svekke de ansattes stillingsvern og som hindrer selskapsstrukturer der regler i lovgivning og avtaleverk om informasjon, samarbeid og medbestemmelse blir illusoriske. Her viser LO til



flertallets uttalelse på side 301 i NOU 2021: 9, om at «fast ansettelse direkte hos den virksomheten som skal ha arbeidet utført er den tilknytningsformen som best legger grunnlaget for tillit, utvikling og samarbeid mellom partene, og som dermed best ivaretar interessefellesskapet rundt den norske arbeidslivsmodellen». Videre uttales det at flerpartsforhold «kan innebære økt avstand mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, det kan føre til en kompleksitet i utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner og plassering av for eksempel HMS-ansvar, samt gjøre informasjonsflyt, medvirkning og partssamarbeidet mellom de involverte aktører mer krevende». En slik fragmentering er det viktig å unngå.

LO oppfatter at siktemålet med flertallets forslag i NOU 2021: 9 og i det aktuelle høringsnotatet er å endre rettstilstanden; slik at forslaget til lovfesting av en definisjon av innleie innebærer en endring av rettstilstanden og ikke bare en kodifisering. I så henseende er momentene *om arbeidet skjer i nær tilknytning til oppdragsgivers virksomhet* og *om arbeidet skjer innenfor oppdragsgivers vedvarende arbeidskraftsbehov og kjernevirksomhet*, helt sentrale. Gitt formålet om et arbeidsmarked med flest mulig faste ansettelser i en topartsrelasjon, vil såkalt bemanningsentreprise innenfor bedriftens kjernevirksomhet, slik som for eksempel i Norwegian-saken, undergrave dette formålet.

Om forslaget til definisjon

Flertallet i NOU 2021: 9 kom med følgende forslag til definisjon av grensen mellom innleie og entreprise:

Ny § 14-11a Definisjon av innleie

Med innleie menes at en virksomhet (innleier) leier inn arbeidstaker fra en annen virksomhet (utleier), hvor det i hovedsak skal leveres arbeidskraft, og hvor innleier utøver arbeidsledelse og har et selvstendig ansvar for resultatet. I helhetsvurderingen etter første punktum skal det også legges vekt på om arbeidet skjer i nær tilknytning til oppdragsgivers virksomhet og innenfor oppdragsgivers vedvarende arbeidskraftsbehov og kjernevirksomhet

I høringsnotatet kom departementet med følgende definisjon:

Ved vurderingen av om en oppdragsavtale mellom to virksomheter innebærer innleie, skal det særlig legges vekt på om oppdragsgiver har ledelsen av arbeidet og ansvar for resultatet. Andre relevante forhold er blant annet om det i hovedsak skal leveres arbeidskraft, om arbeidet skjer i nær tilknytning til oppdragsgivers virksomhet, om arbeidet



dekker et vedvarende arbeidskraftbehov hos oppdragsgiver og om arbeidet skjer innenfor oppdragsgivers kjerne- eller hovedaktivitet

LO mener det er behov for noen mindre justeringer av forslaget til definisjon. LO vil foreslå en justert definisjon etter redegjørelsen av hvorfor det er behov for en endring av avgrensningen mellom innleie og entreprise.

For å oppnå endring av rettstilstanden, mener LO tre ting er viktig: 1) Det kan ikke være slik at det «særlig skal legges vekt på» kriteriene om hvem som har ledelsen av arbeidet og ansvar for resultatet, og 2) disse to kriteriene må også knytte seg til de reelle forholdene – ikke formelle sider slik som innhold i kontrakter, osv. Bare slik kan det oppnås en endring i rettstilstanden. I tillegg må 3) definisjonen oppfylle formålet i arbeidsmiljøloven § 1-1 om å sikre trygge ansettelsesforhold.

Det må ligge en realitet i kriteriet *hvem som har ledelsen av arbeidet*. Innhold i avtaledokumenter *kan* gi en indikasjon av hva som er de reelle forholdene, men ikke mer enn det. For at oppdragstaker skal sies å ha tilsyn og ledelse med arbeidet, må det utøves en reell arbeidsledelse. Betydningen av stedlig arbeidsledelse og hvem som har den daglige kontakten med de ansatte, må vektlegges.

Momentet om *hvem som står for verktøy og materialer*, bør fortsatt ha betydning. Det er en indikasjon på hvem som i realiteten leder arbeidet og hvem som har ansvar for resultatet. Tilsvarende bør det trekke i retning av innleieforhold når et selskap kun leverer tjenester til ett annet selskap; dette er også et moment i definisjonen av arbeidstakerbegrepet, om en arbeidsperson utfører arbeid for én eller flere virksomheter, slik at tilsvarende bør gjelde for grensen mellom innleie og entreprise.

I avsnitt 96 i Norwegian-dommen vises det til at oppdragsgiver sto for utstyret (fly), men at dette var «atypisk» utstyr, og at det var mer nærliggende å se «den infrastruktur som NAR stiller med for å planlegge og administrere rettidig levering av ferdig oppsatte besetninger til alle flygninger» som utstyret. LO mener det blir helt feil å se flybesetning som utstyr. Det blir også feil å se utstyret (fly) som «atypisk» utstyr, i alle fall når det er det helt sentrale utstyret. Dette viser også at hvem som står for utstyret, bør tillegges vekt i vurderingen.

LO slutter seg til flertallets vurdering i NOU 2021: 9 om at følgende typer kjøp av arbeidskraft bør omfattes av innleiedefinisjonen: 1) tjenestekjøp som skjer i nær tilknytning til oppdragsgivers virksomhet («on-site»), 2) innenfor oppdragsgivers vedvarende arbeidskraftsbehov og 3) innenfor oppdragsgivers kjernevirksomhet.



Basert på begrunnelsen ovenfor foreslår LO følgende definisjon:

Med innleie menes at en virksomhet (innleier) leier inn arbeidstaker fra en annen virksomhet (utleier), hvor det skal leveres arbeidskraft, og hvor innleier utøver arbeidsledelse og har et ansvar for resultatet. I helhetsvurderingen etter første punktum skal det legges avgjørende vekt på:

- *om arbeidet skjer i nær tilknytning til oppdragsgivers virksomhet*
- *om arbeidet skjer innenfor oppdragsgivers vedvarende arbeidskraftsbehov og/eller kjernevirksomhet*

At oppdragstaker har et selvstendig ansvar for resultatet av arbeidet som utføres, er en nødvendig, men ikke tilstrekkelig betingelse for at kontrakten klassifiseres som entrepriser. Dette bør klargjøres i forarbeidene. Hvis oppdragsgiver står for utstyr, verktøy og materialer, er det et moment som tilsier at det er innleie.

5. Rett til fast ansettelse etter en viss tid

LO støtter forslaget om å innføre en regel om rett til fast ansettelse etter en kortere enn tid enn det som gjelder etter dagens lovgivning.

Etter LOs oppfatning vil det imidlertid være en bedre løsning med den svenske varianten, som også departementet viser til i høringsnotatet: Innleid arbeidstaker har krav på fast ansettelse etter å ha utført arbeid for samme virksomhet i sammenlagt mer enn 24 måneder i løpet av en periode på 36 måneder. På den måten vil man eliminere problemstillinger knyttet til om ansettelsen er sammenhengende, som kan oppstå etter § 14-9 (7). Denne regelen kan gjerne kombineres med en type standardisert erstatningsregel, slik som vist til i eksempelet fra svensk lovgivning.

LO foreslår at regelen vist til ovenfor også skal gjelde for innleie etter § 14-12 (2).

6. Særlig om lov om statens ansatte mv. (statsansatteloven)

LO støtter forslaget om å endre statsansatteloven slik at arbeidsmiljøloven og statsansatte i størst mulig grad er like.

LO er likevel enig i at det ikke synes å være et praktisk behov for en egen forskrift for forbud mot innleie fra vikarbyrå i Oslo, Viken og Vestfold fordi private byggherrer som får oppdrag for staten vil være underlagt arbeidsmiljøloven. Etter LOs oppfatning er det utelukkende praktiske forhold som gjør at man er enig i at det ikke er behov for å forskriftsfeste et tilsvarende forbud. Det er imidlertid ingen prinsipiell grunn for at det bør være en videre adgang på statsansattelovens område.



LO mener at statsansatteloven bør inneholde den samme definisjonen av innleie som arbeidsmiljøloven.

LO mener statsansatteloven bør ha samme regel som den foreslåtte endringen i arbeidsmiljøloven når det gjelder rett til fast ansettelse etter en viss tid. Utleie til statlig sektor gjør ikke at arbeidstaker har behov for mindre vern enn ved utleie i privat og kommunal sektor.

7. Krav til vikarbyrå

Departementet foreslår å styrke kravene til vikarbyrå, og at det etableres en ordning inspirert av godkjenningsordningen for renholdsvirksomheter.

I dag er det et krav om registrering i registeret over bemanningsforetak. LO opplever at registeret tidvis virker mot sin hensikt: Gitt at kravene for å bli registrert er minimale, bidrar registeret i en del tilfeller kun til å gi et falskt skinn av seriøsitet. I forslaget til en ny registreringsordning stilles det flere krav, blant annet til at det skal legges fram dokumentasjon om at vikarbyrået har fast representant, vernetjeneste, skriftlige arbeidsavtaler, rutiner for likebehandling, yrkesskadeforsikring og at foretaket er registrert i en rekke offentlige registre. Forutsetningen for å kunne registrere seg i registeret over bemanningsforetak, er at Arbeidstilsynet godkjenner den framlagte dokumentasjonen.

LO støtter forslaget.

I tillegg ber LO om at departementet vurderer om det også kan stilles krav om at vikarbyrået registrerer om det er bundet av en tariffavtale med fagforening med innstillingsrett. Dvs. ikke at det stilles krav om tariffavtalebinding, men at det skal registreres om foretaket er bundet av en slik tariffavtale eller ikke.

Vi ber om også om at det vurderes om det bør legges inn som krav i godkjenningsordningen at vikarbyrået skal dokumentere at ansatte har obligatorisk tjenestepensjon (OTP) i tråd med lovens bestemmelser.

I tillegg ber LO departementet om å vurdere en garantiordning for vikarbyråer med krav om kapital og bankgarantier for blant annet å dekke lønnskrav i konkurstilfeller.

LO mener virksomheter ikke kan leie ut arbeidskraft før Arbeidstilsynet har gitt godkjenning, slik at arbeidskraft ikke kan leies ut mens søknaden er til behandling. Normalt kan ikke søknadsbetinget virksomhet igangsettes før søknaden er godkjent.



LO mener kapittel 19 i arbeidsmiljøloven bør gjelde for brudd på reglene i den foreslåtte ordningen. Reglene i forslaget åpner i liten grad opp for skjønn og reglene knytter seg til behovet for overholdelse av sentrale arbeidsgiverplikter. Brudd på reglene bør derfor sanksjoneres med straff.

LO støtter forslaget om at § 14-14 gjøres gjeldende dersom en virksomhet leier inn en arbeidstaker fra et vikarbyrå som ikke er godkjent av Arbeidstilsynet. Det vil også gi et vern til ansatte som leies ut fra en virksomhet som ikke oppfyller sentrale arbeidsgiverforpliktelser.

8. Oppheving av unødvendig bestemmelse – opplysning om innleien gjelder vikariat

LO ser at bestemmelsen slik den er utformet, ikke har relevans dersom forslagene som presenteres i høringsnotatet, er vedtatt.

LO mener bestemmelsen bør omformuleres slik at det skal opplyses hvem det vikarieres for, jf. § 14-12, jf. § 14-9 (2) bokstav b. Det vil sikre notoritet rundt at det er et reelt vikariat, noe som er en forutsetning dersom forslaget i høringsnotatet vedtas.

9. Styrket kunnskapsgrunnlag

Departementet varsler at arbeidet med forskningsbaserte kartlegginger av tilknytningsformer i arbeidslivet skal videreutvikles, i samarbeid med partene. Det skal legges fram jevnlig oversikter over statistikk i arbeidslivet knyttet til organisasjonsgrad, innleie, faste og midlertidige ansettelsesforhold og andre tilknytningsformer. LO har etterlyst et «Arbeidslivets TBU» og er glade for at departementet nå vil prioritere dette.

LO foreslår at det gjennomføres en kartlegging over andelen lærlingeplasser per årsverk i ulike bransjer, som et ledd i å styrke lærlingeprogrammene.

10. Partssamarbeid og etterlevelse

Departementet ber også om tilbakemelding på om det er behov for å tilrettelegge for en egen treparts samarbeidsarena der innleie og bemanningsbransjen er temaet. Som departementet selv påpeker, leverer bemanningsbransjen arbeidskraft til en rekke bransjer og kan sånn sett vanskelig sies å utgjøre én bransje med et felles sett av utfordringer. Derfor ser vi ikke i utgangspunktet det som naturlig at det etableres et eget bransjeprogram for bemanningsbransjen etter samme mal som de andre treparts bransjeprogrammene for seriøsitet.



LOs hovedanliggende er at flest mulig jobber bør være i produksjonsbedriftene, med hele og faste stillinger. Vi vil oppfordre departementet til å kontakte og utfordre partene til å etablere bransjevise mål og tiltak knyttet til målsettingen om å styrke faste, direkte ansettelser og det organiserte arbeidslivet. Partssamarbeid og utviklingen innen bransjene vil være et viktig grunnlag ved vurdering av mulige fremtidige endringer og tilpasninger av regelverket, for eksempel gjennom bransjevise forskrifter.

11. Særlig om utsending av arbeidstakere fra vikarbyrå

LO slutter seg til departementets vurderinger.

12. Tiltak for å lette overgangen fra innleid til fast ansatt i en topartsrelasjon

LO anmoder departementet om å be NAV om å legge til rette for at tidligere ansatte i vikarbyråer kan få ansettelse i produksjonsbedrifter, gjerne i form av et særskilt prosjekt og gjennom jobbmesser. I dette prosjektet foreslår LO at det settes av midler til språkopplæring, arbeidslivskunnskap og videreutdanning, hvor bedrifter og fagforeninger i bransjer med mye innleie kan søke om støtte til tiltak.

LO anmoder om en generell styrking av den offentlige arbeidsformidlingen, en funksjon som i for stor grad har vært privatisert og satt ut til vikarbyråene.

Med vennlig hilsen
LO Norge

Terje Olsson
(sign.)

Andreas van der Heuvel
(sign.)

Dette brevet er godkjent elektronisk i Landsorganisasjonen i Norge og har derfor ingen signatur.