

Oslo, 19. april 2022

Endringer i regelverket for inn- og utleie fra bemanningsforetak – høringsvar fra ManpowerGroup

Vi viser til høringsbrev om endringer i regelverket for inn- og utleie fra bemanningsforetak sendt på høring fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet 19.01.2022. ManpowerGroup er medlem av NHO Service og Handel. Vi slutter oss til deres høringsvar, men ønsker å supplere det med våre synspunkter og erfaringer, spesielt knyttet til forslagene om å foreta generell innstramming i adgangen til innleie fra bemanningsforetak og forslaget om forbud mot innleie fra bemanningsforetak til bygningsarbeid i Oslo-området.

Vi ser med stor bekymring på de utsendte forslagene, som vil få alvorlige konsekvenser for våre ansatte og kunder, for arbeidsinnvandring og for arbeidslivet som helhet. Flere av forslagene er ubegrunnet og uheldige og vil til dels virke mot sine uttalte formål ved at de med stor sannsynlighet vil resultere i flere midlertidige ansettelse og færre ansettelse i faste stillinger enn det vi sikrer med dagens regler.

Oppsummering av vårt høringsvar

- **Vi er sterkt imot forslaget om å fjerne den generelle adgangen til innleie for arbeid av midlertidig karakter, med unntak for reelle vikariat og etter avtale med fagforeninger.**

Forslaget vil medføre det motsatte av departementets uttalte målsetting; det vil føre til *færre* faste ansettelse, ikke flere. Med forslaget tvinger man våre ansatte, som er fast ansatte, over på direkte midlertidige ansettelse hos kundene, eventuelt mer permittering og oppsigelser mellom oppdrag hos kundene.

Forslaget vil også ha en konkurransevridende og diskriminerende effekt til skade for mindre bedrifter. I lys av organisasjonsfriheten mener vi det er ytterst betenkelig at departementets lovforslag bygger på en diskriminering av mulighetene til bedrifter som ikke har eller kan få tariffavtale med bestemte fagforeninger. Det er også svært betenkelig at de tillitsvalgte i bedrifter som har tariffavtale med fagforening med innstillingsrett, i praksis vil ha veto rett mot innleie.

- **Vi er sterkt imot forslaget om å innføre forbud mot innleie fra bemanningsforetak til bygningsarbeid i Oslo-området.**

Å forby innleie innen bygg i Oslo-området vil ikke gi et mer seriøst arbeidsliv. Tvert imot, så åpner et forbud for flere useriøse underentreprenører. Vi vil se en økning i bruken av

utenlandske foretak som ikke trenger å følge likebehandlingsprinsippet. I tillegg vil bedriftene benytte seg mer av midlertidighet og permitteringer. Videre vil et slikt forbud føre til at mange håndverkere vil flytte ut av Norge og finne arbeid i andre land hvor innleie fra bemanningsforetak er tillatt. Entreprenørselskapene vil miste ekstrapasitet og tape jobber til utenlandske selskap. Med mindre tilgjengelig arbeidskraft vil prisene bli presset opp og prosjekter bli forsinket.

- **Vi er imot forslaget om en ny og kortere maksimumstid for all innleie fra bemanningsforetak.**

I praksis vil det oppstå noen svært uheldige konsekvenser av andre maksimumsgrenser for midlertidige ansettelse enn for innleie når bedriftens underliggende behov for vikarer er det samme.

- **Vi støtter forslaget om å løfte definisjonen av arbeidsleie til arbeidsmiljøloven.**

Vi støtter forslaget om å presisere i lovens definisjon av arbeidsleie at oppdragsgiveren normalt vil ha ansvaret for de innleides arbeidsresultater når disse er undergitt innleierens daglige ledelse.

- **Vi støtter forslaget om strengere krav til bemanningsforetak.**

Strengere krav bør også gjelde dem som ikke allerede er Revidert arbeidsgiver som følge av frivillig medlemskap i NHO Service og Handel.

Om ManpowerGroup

ManpowerGroup er Norges største bemanningsforetak. Hver dag går 6000 fast ansatte medarbeidere på jobb til en av våre kunder i hele Norge. Årlig sender vi ut lønnslipp til mer enn 10 000 personer. Siden vår oppstart i Norge i 1965, har vi hjulpet mer enn en halv million mennesker med jobb.

I 2020 omsatte vi for kr 3,9 mrd. ManpowerGroup har mer enn 450 administrasjonsansatte. Vi har lang erfaring og sitter med fingeren på pulsen på arbeidslivet i Norge hver dag. Vi vet hvor det er ledig arbeidskraft, vi vet hva som er kompetansebehovene, og ikke minst; vi vet hvordan behovene kan tettes. Vi spiller derfor en viktig rolle med å finne jobb til mennesker og med å dekke kompetansebehov i norske virksomheter.

For dem som leter etter jobb, er vi veldig ofte springbrettet inn i yrkeslivet. Det kan gjelde nyutdannede, arbeidsledige eller mennesker med innvandrerbakgrunn. I oss har kandidaten både en coach og en ambassadør. Ofte finner vi kandidater med stort potensiale som av en eller annen grunn har blitt stående utenfor arbeidslivet, og som trenger et aktivt innsalg for å lande jobben. Med vår lange erfaring og kjennskap til hva våre kunder trenger, kan vi med stor troverdighet ta denne tilrettelegger-rollen, og vi er stolt av den rollen vi spiller i norsk arbeidsliv.

For virksomheter som leter etter kompetanse, er vi en viktig samarbeidspartner ved sykdom, ferie, sesongsvingninger og prosjekter. I tillegg hjelper vi mange små bedrifter som er i en vekstfase, og som ofte leier inn i starten inntil de ser at har et permanent behov for flere faste stillinger.

Kommentarer til forslag om fjerning av adgangen til innleie for arbeid av midlertidig karakter

Vi er sterkt imot forslaget til departementet om å fjerne den generelle adgangen til innleie for arbeid av midlertidig karakter, så lenge det ikke er et reelt vikariat eller ved avtale med de tillitsvalgte.

I sitt høringsbrev bygger departementet i pkt. 3.1 på at: *“Høy grad av faste ansettelser kan ... bidra til mer produktive, omstillings- og konkurransedyktige virksomheter, blant annet som følge av at det investeres i de ansattes kompetanse.”* En gjennomgående feil er at departementets forslag bygger på gale forutsetninger. For det første om at de som leies ut fra bemanningsforetak, ikke er fast ansatte arbeidstakere hos sine arbeidsgivere. De aller fleste som ansettes i bemanningsforetak, er fast ansatt iht. definisjonen i arbeidsmiljøloven § 14-9 (1). For det andre må bemanningsforetak, for å være konkurransedyktige, investere i sine arbeidstakeres kompetanse i minst like stor grad som andre arbeidsgivere. Noe både vi i ManpowerGroup og andre bemanningsforetak gjør, blant annet gjennom Manpower Academy og Experis Academy.

Lovforslaget om å fjerne muligheten for innleie til å utføre arbeid av midlertidig karakter vil medføre det motsatte av departementets uttalte målsetting. Dersom fast ansatte medarbeidere hos oss mister jobben som følge av en ny lov, vil det føre til færre faste ansettelser, ikke flere. Videre vil kandidatene miste de opplæringsmuligheter som tidligere er tilbudt gjennom bemanningsforetakenes strukturerte opplærings- og omskoleringsopplegg. Skulle lovforslaget bli vedtatt, vil kandidatene selv måtte lete etter nye midlertidige ansettelser hos ulike arbeidsgivere uten den forutsigbarhet som fastansettelse og oppfølging hos ManpowerGroup innebærer. Videre må arbeidsgiverne bruke ressurser på rekruttering til stillinger av midlertidig karakter, eventuelt beordre sine eksisterende ansatte til overtid, forskjøvet arbeidstid eller mindre forutsigbare arbeidsplaner under en gjennomsnittsberegning av arbeidstider.

Departementet gjør et poeng av at bedrifter med tariffavtale med fagforening med innstillingsrett fortsatt vil kunne leie inn til arbeid av midlertidig karakter. Her må vi påpeke at:

- Slike tariffavtaler ikke er vanlig i virksomheter i en oppstartsfasen og heller ikke i små og mellomstore bedrifter. Forslaget vil innebære en konkurransevridende og diskriminerende effekt til skade for mindre bedrifter.
- I bedrifter som har tariffavtale med fagforening med innstillingsrett, vil de tillitsvalgte i praksis ha veto rett mot innleie. En slik veto rett kan misbrukes til å presse frem andre lønns- og arbeidsvilkår til dem som allerede er ansatt der.
- Vårt eksempel på rask anbudsprosess, rekruttering og gjennomføring av vaksineprosjektet (“Prosjekt booster dose” omtalt senere) kunne ikke blitt gjennomført like raskt hvis kommunene/virksomhetene med akutte behov først måtte forhandle frem avtaler med sine lokale tillitsvalgte.
- Det er ikke fritt opp til bedrifter å etablere tariffavtaler med fagforening med innstillingsrett. Det krever at de ansatte ønsker å organisere seg i en slik fagforening med de kostnader det innebærer for dem. Organisasjonsfriheten er en menneskerett for de ansatte, både med hensyn til om de vil være organisert, og i så fall i en stor eller liten fagforening. I lys av organisasjonsfriheten mener vi det er ytterst betenkelig at departementets lovforslag bygger på en diskriminering av mulighetene til bedrifter som ikke har eller kan få tariffavtale med bestemte fagforeninger.

Generelt vil lovforslaget svekke næringslivets konkurranseevne. Hardest rammet blir mindre bedrifter, og vi har samlet noen eksempler på bedrifter som vil bli rammet av forslaget:

- InnovArena på Rørvik er en unik innovasjonsklynge for havbruk, fiskeri samt marin og maritim leverandørindustri på hele Trøndelagskysten. Virksomhetene har behov for bistand til å tiltrekke seg nok og riktig kompetanse. Med forslaget som er nevnt over, vil vi ikke kunne tilby InnovArena arbeidskraft i en viktig oppbyggingsfase. Dette er et kunnskaps- og teknologimiljø som er for lite til å ha sentrale tariffavtaler.
- Et annet eksempel er viktig farmasøytisk industri i Trøndelag – som bl.a. jobber med produksjon av medisin mot lakselus. De har produksjonstopper som fører til et ekstraordinært arbeidskraftsbehov. De fleste av aktørene i denne industrien er små bedrifter, de fleste uten tariffavtale med fagforening med innstillingsrett.
- Brødrene Dale AS er en tradisjonsrik, men liten trevarefabrikk fra Dalsfjorden på Sunnmøre. På høsten har de ofte stor ordreinnngang og henter inn 1-2 sesongarbeidere. Alternativet for dem er å ansette 1-2 ekstra personer, som da må permitteres utenfor sesong. Alternativet er at de ansettes midlertidig og står uten arbeid når sesongen er over. De personene Brødrene Dale leier inn fra ManpowerGroup, er fast ansatt hos oss, har høy kompetanse og har andre oppdrag når de ikke er engasjert av trevarefabrikken.
- Bemanningsbransjen har i sommersesongen leid ut kompetent arbeidskraft til festivaler, turneer og ulike sceneoppsetninger som har behov for ekstra hjelp i høysesong – en sammensatt arbeidskraft hvor de færreste virksomheter har tariffavtale med en fagforening med innstillingsrett.
- Et siste eksempel er verkstedhaller som driver med dekkskift. De har en kort og intens sesong. Når denne sesongen er over, er det bruk for disse vikarene til andre type oppdrag.

Sverige – Rusta och matcha

I stedet for at departementet betrakter bemanningsbransjen som et problem, vil både ansatte og virksomheter være tjent med å se på vår bransje som en nyttig og viktig ressurs, slik man gjør i Sverige. Vi anbefaler at departementet ser nærmere på hvordan den svenske Arbetsförmedlingen (tilsvarende NAV) har et nært og strukturert samarbeid med bemanningsbransjen. Samarbeidet går under betegnelsen «Rusta och matcha». De svenske myndighetene ønsker at bemanningsforetakene skal bidra til at flere arbeidsledige kommer ut i jobb, og belønner bemanningsforetakene når det lykkes.

Myndighetene gjør en kvalifisering av hvilke bemanningsforetak som kan være med, og på denne måten bidrar ManpowerGroup i Sverige til å få nærmere 200 personer i jobb hver måned. En liknende ordning bør utredes i Norge.

Eksempler på arbeidstakere som vil kunne bli rammet av lovforslaget

Vi som har skoene på, vet hvor viktig vi er for mennesker som trenger litt hjelp til å komme i jobb. Under er noen eksempler på mennesker som takket være vår støtte har fått en bedre hverdag. De foreslåtte endringene vil sterkt redusere vår mulighet til å ta denne rollen, da kundegrunnlaget vårt vil bli sterkt redusert.

Historien om Tolde, som kommer fra Eritrea og som slet med å få jobb i Norge

Teweldemedhin «Tolde» Ghrimay (37) kommer fra Eritrea og hadde en drøm om å få lov til å kjøre truck. Han bekostet selv truckførerkurs for sine første penger som han tjente i oppvasken på restauranter i lokalmiljøet.



Det skulle likevel vise seg at truckførerdrømmen ble vanskelig å oppfylle. Manglende språkkunnskaper stod i veien for ansettelser. Tolde kontaktet Manpower, og vi så raskt potensialet hans. Han var blid, målbevisst og hyggelig. Vi fant fram til en kunde som lot ham lære språket gjennom å være i arbeid, og Toldes første jobb var rulling av dørmatter hos et vaskeri. Tolde gjorde en så god innsats at han sto øverst på listen hver gang vaskeriet trengte ekstra hender. Også hos en bakerikjede leverte Tolde over forventning som produksjonsmedarbeider av pølsebrød.

Gradvis løsnet også glosene for Tolde. Til slutt kom muligheten: Elektrogrossisten Berggård Amundsen trengte hjelp på lageret, og vi visste at vi hadde riktig kandidat for jobben. Toldes første oppgave på lageret var rydding av plast og papp, og slik fikk han vist frem sin iver og energi. Etter hvert fikk han også prøve seg på trucken, og Tolde gjorde en så god jobb at han i april 2021 ble tilbudt fast jobb. Da kom gledestårene hos de tre Manpower-konsulentene som har fulgt og veiledet Tolde de siste årene.

Historien om Anja, som jobbet i reiseliv og ble arbeidsløs på grunn av koronaen

Anja Fenes har jobbet med reiseliv og turisme i 35 år. I 2020 ble hun én av 175.000 som mistet jobben i reiselivet på grunn av korona, og det var ikke lett å få noe nytt å gjøre. Arbeidsgiveren ga henne et kurs hos Right Management, ManpowerGroups HR-rådgivningsselskap. Der fikk hun hjelp av en karriereveileder og registrerte CV-en sin hos Manpower. Etter en liten stund fant Manpower jobb til Anja. Nå som regnskapsmedarbeider hos en av våre kunder innen matvareproduksjon. I dag er Anja fast ansatt hos denne kunden og veldig takknemlig for at Manpower har hjulpet henne.



Anjas historie er et typisk eksempel på hvordan bemanningsbransjen flytter kompetanse fra bransjer med fallende etterspørsel til bransjer med stigende etterspørsel, og på denne måte er et nyttig supplement til NAV.

Utvikler av kompetanse

Gjennom vår Talent Shortage-undersøkelse fra 2021 fremgår det at 6 av 10 norske virksomheter ikke finner den arbeidskraften de trenger. Kompetansemangelen har vært stigende de siste 10-12 årene og har tvunget mange virksomheter til å tenke nytt om hvordan de selv kan utvikle kompetansen som trengs. Gjennom Manpower Academy og Experis Academy får våre ansatte kompetansepåfyllet de trenger gjennom programmer som kombinerer relevant arbeidserfaring med skreddersydd utdanning.

Tre eksempler:

- Det er stor mangel på yrkessjåfører i Norge. Sammen med en stor aktør innen distribusjon til varehandel har vi derfor satt opp et skreddersydd academy-program, der vi rekrutterer og utdanner sjåfører. Gjennom programmet får deltakerne bekostet førerkort, lønn under

utdanning og jobb etter endt utdanning. Gjennom nøye utvelgelse finner vi de best egnede kandidatene, og underveis i utdanningen jobber vi også med coaching, tilrettelegging og deltakernes motivasjon.

Gjennom 2021 har vi utdannet mange sjåførere til denne kunden, og programmet fortsetter.

- På samme måte er det også stor mangel på kjøttskjærere i Norge, og i samarbeid med en stor kunde innen næringsmiddelproduksjon har vi derfor satt opp et eget Manpower Academy, som utdanner denne ettertraktede gruppen etter den samme lesten som utdanning av yrkessjåførere. Vi har til nå utdannet flere kjøttskjærere, som med dette utgangspunktet har fått en svært god start på veien mot fagbrev. Samarbeidet fortsetter.
- Gjennom Experis Academy har vi til nå utdannet flere hundre IT-spesialister med ettertraktet kompetanse innen Java og .Net til det norske markedet. Vi tilbyr graduateprogram utviklet i samarbeid med noen av Norges ledende IT-selskaper og Noroff - School of technology and digital media. Deltakerne får lønn under studier i tillegg til dekning av studieutgifter, de er garantert jobb og våre kunder får ettertraktet kompetanse som de ellers ikke ville fått tak i. På denne måten er vi med på å tette kompetansegapet innen IT.

Disse eksemplene viser at ManpowerGroup ikke bare finner og plasserer kompetanse. I minst like stor grad som arbeidsgivere i andre sektorer investerer vi i våre ansattes kompetanse. I høringsnotatets pkt. 3.1. er et av målene med lovforslaget økt investering i de ansattes kompetanse. Eksempler viser at lovforslag vil få stikk motsatt effekt for svært mange.

Bemanningsbransjens nytte i akutte situasjoner

Ved kriser eller akutte situasjoner kan bemanningsbransjen skaffe arbeidskraft til kritiske samfunnsoppgaver, noe de følgende tre eksemplene viser. Må vi redusere vår virksomhet som følge av departementets forslag, er det usikkert om vi kan håndtere slike oppdrag i fremtiden fordi det er nødvendig med et visst volum på virksomheten for å kunne lykkes med slike oppdrag.

- **Prosjekt boosterdose desember 2021**

Fredag 17. desember 2021 fikk vi en henvendelse fra Helsedirektoratet, som ønsket hjelp til å rekruttere, registrere og håndtere inntil 8000 personer som skulle bistå med vaksinerings i alle landets kommuner. Vi skulle også organisere reise og opphold på vaksinasjonsstedet. Det hastet.

I løpet av 21 timer fant vi mennesker som kunne jobbe på meget kort varsel i hele julen. Vi fikk på plass en teknisk rigg som svarte oppdragsgivers krav. Med vår størrelse, kompetanse, geografiske distribusjon og tekniske rigg kunne vi raskt løse en kritisk samfunnsoppgave, og vi bistod i vaksineringsen i en rekke kommuner over hele landet.

- **Prosjekt skogplanting vår/sommer 2021**

Vår kunde Allskog hadde i fjor sommer en alvorlig utfordring da de ikke kunne finne arbeidskraft til nødvendig skogplanting. Allskog er avhengig av utenlandsk arbeidskraft, noe som var vanskelig på grunn av pandemien. Skogplantene måtte raskt i jorda for å unngå at en hel sesong med trær havnet i søpla og et år med vekst gikk tapt. Allskog innledet et samarbeid med Manpower, som rekrutterte 54 norske skogplantere, som reddet plantingene.

Se for øvrig video om prosjektet her:

<https://www.facebook.com/NHOTrondelag/videos/790032658346373>

- **Prosjekt ukrainske flyktninger i jobb**

ManpowerGroup er tuftet på ideen om å koble arbeidsgivere som søker kompetanse med arbeidssøkere som leter etter jobb. Nå tar vi den rollen for ukrainere som er i Norge.

Vi har opprettet landingssiden <https://www.manpower.no/en/ukraine> . På denne siden kan både ukrainere som leter etter jobb, registrere seg, i tillegg til at potensielle arbeidsgivere som har jobber å tilby målgruppen, kan melde sin interesse. ManpowerGroup har allerede hjulpet mange ukrainere ut i jobb i flere europeiske land med høye flyktningetall.

Kommentarer til forslag om forbud mot innleie til bygningsarbeid i Oslo, Vestfold og Viken

ManpowerGroups datterselskap Workshop Bemanning & Kompetanse AS har mer enn 600 fast ansatte bygningsarbeidere. Over 200 av dem har vært hos oss i fem år eller mer. Noen så lenge som i tolv år. De er del av vårt faglige og sosiale felleskap. En stor andel er fra Polen. De har fast jobb hos oss, og samtidig fleksibilitet som de ønsker til å reise hjem og være sammen med familien. De ønsker mer fleksibilitet enn det en fast ansettelse hos en entreprenør kan gi. Vi har eksempler på at medarbeidere har sluttet hos oss for å begynne fast hos våre kunder, men de kommer tilbake til oss, nettopp på grunn av muligheten for lengre perioder hjemme hos familiene sine.

Dette er dyktige fagfolk som det er stor rift om, og vi tar godt vare på dem. Alle medarbeiderne har en fast bemanningsansvarlig som snakker deres språk, og som er deres veileder, ambassadør og støttespiller. Bemanningsansvarlig hjelper til med blant annet tilrettelegging av bolig, flybilletter, arbeid/oppdrag, personalsaker osv.

Alle som skal inn i byggeprosjekter, har strenge krav til opplæring i HMS og sikkerhet. Vi investerer like mye i opplæring av ansatte som det entreprenørene gjør. Vi gir språkkurs, HMS-kurs, sertifisering, og fagopplæring. Fagfolkene våre har dessuten fordelen av å hente erfaring og læring fra mange ulike prosjekter. Mange er fagorganisert i Fellesforbundet, og Workshop Bemanning & Kompetanse AS er tariffbundet av Fellesoverenskomsten for byggfag.

Blir forslaget vedtatt, vil mange av våre fast ansatte håndverkere miste jobben over natten. Flere tusen blir sagt opp hos de seriøse bemanningsforetakene og blir arbeidsledige, både de som er organisert i Fellesforbundet og andre. Departementet tenker da at disse menneskene kommer til å finne jobb direkte hos norske entreprenører. For mange av våre ansatte er det å søke fast jobb hos en norsk entreprenør ikke et attraktivt alternativ. Som langpendlere er de avhengig av fleksibilitet og personlig tilrettelegging for å få en god balanse mellom jobb og fritid, og det tror de ikke at fast ansettelse på ordinære vilkår kan gi. Da vil de se etter arbeid i andre land i Europa med behov for deres kompetanse. Dette innebærer at byggenæringen i Norge ikke vil få tilgang på kritisk kompetanse som er helt nødvendig for at igangsatte prosjekter skal kunne gjennomføres.

I en anonym undersøkelse blant Workshops ansatte i april 2022 kommer det frem at det å jobbe for bemanningsbyrå både er attraktivt og noe de ansatte mener er et fullverdig alternativ.

- *På spørsmål om de ansatte ønsker å jobbe for Workshop eller direkte for entreprenørene, svarer 76 % at de foretrekker å jobbe for Workshop.*
- *På spørsmål om hvor viktig fleksibilitet er i arbeidsforholdet, oppgir 82 % av de svarende at fleksibilitet er noe viktig eller svært viktig for dem.*
- *71 % av de svarende er godt fornøyd eller svært godt fornøyd med å jobbe for Workshop.*

Et mindre seriøst arbeidsliv hvis et forbud i Oslofjordområdet vedtas

Å forby innleie vil ikke gi et mer seriøst arbeidsliv. Tvert imot, så åpner et forbud markedet for flere useriøse underentreprenører (UE). Vi vil se en økning i bruken av utenlandske bemanningsforetak som ikke trenger å følge likebehandlingsprinsippet. I tillegg vil bedriftene benytte seg mer av midlertidighet og permitteringer.

Vi har registrert en betydelig økning i bruk av østeuropeiske, portugisiske og spanske UE-er i Oslofjordområdet. Disse selskapene er produksjonsbedrifter og trenger ikke å forholde seg til regler om likebehandling slik som bemanningsforetakene må. Vår erfaring er at lønningene er lavere, og at flere av disse selskapene driver sosial dumping. Noen selskaper tar også "fiktive" entreprisoppdrag for å skjule arbeidsutleie på timer.

Et forbud vil føre til et større prosjektbasert freelancer-marked, og det vil etableres mange enkeltmannsforetak med lavere søkelys på tarifferte goder. De små enkeltmannsforetakene vil mest sannsynlig måtte konkurrere på pris/lønn, og den som priser seg lavest, vil få jobben. Det er slik man skaper et arbeidsliv der de ansatte står med «lua i hånden» og venter på at potensielle arbeidsgivere skal ringe, uten grunnleggende rettigheter.

Seriøse norske bemanningsforetak følger likebehandlingsreglene, tilbyr sine arbeidstakere fast ansettelse med ønsket stillingsbrøk og får i dag hyppig besøk av Arbeidstilsynet og skattemyndighetene. Arbeidstilsynet rapporterer at bemanningsforetakene har ordnede forhold og tar vare på sine ansatte, slik NHO Service og Handel dokumenterer i sitt høringsvar. Hvis utenlandske UE-er tar over for bemanningsbransjen, vil forbundene og Arbeidstilsynet få dårligere oversikt over hva som foregår på de forskjellige byggeplasser. Organiseringsgraden vil bli lavere.

Våre utenlandske medarbeidere har erfart og forteller oss at resultatet av innleieforbud i Tyskland er at arbeidstakere som før hadde fast jobb i bemanningsforetak, blir tvunget til å drive for seg selv eller søke midlertidig på egen hånd for hvert prosjekt. Når et oppdrag er ferdig, må de finne nytt arbeid og løse alle praktiske oppgaver selv.

Våre medarbeidere som har jobbet i Tyskland, beretter om dårligere forhold for arbeidere som ikke lenger får være tilknyttet et bemanningsforetak. Håndverkere får beskjed om å registrere seg som selvstendig næringsdrivende. De blir overlatt til seg selv på prosjektansettelse. De bekrefter at manglende oppfølging fra bemanningsforetak gir grobunn for løsere arbeidsforhold.

Alvorlige konsekvenser for norske entreprenører

Konsekvensen av et slikt forbud for Norge og norsk byggebransje blir at vi vil miste enda flere fagarbeidere, som det allerede er akutt mangel på. Norge blir et mindre attraktivt land for arbeidsinnvandrere når det blir mindre tilrettelagt for dem. I dag bistår proffe bemanningsforetak med all logistikk. Arbeidsinnvandring og håndverkere innleid i ordnede former fra seriøse bemanningsforetak setter entreprenørene i stand til å gjennomføre prosjekter på fastsatt tid. Bemanningsbransjen skaffer rett spisskompetanse når det trengs, enten det er en tømrere, forskalingsnekkere eller jernbindere som etterspørres.

Blir det forbud mot innleie, forteller mange av våre håndverkere at de vil flytte ut av Norge og finne arbeid i Polen eller andre land hvor bemanningsforetak er tillatt. Entreprenørselskapene vil miste ekstrakapasitet og tape jobber til utenlandske selskap som kommer hit med egen bemanning uten like ordnede forhold som vi har i Norge. Med mindre tilgjengelig arbeidskraft vil lønningene og prisene bli presset opp.

Ved anbudskonkurranser om byggeoppdrag vil entreprenørene måtte ta større risiko, spesielt om de påtar seg mellomstore og store entrepriser som krever mye arbeidskraft. Uten fleksibiliteten som bemanningsbransjen gir, vil det bli høyere grad av permitteringer og periodevis arbeidsledighet hos entreprenørenes egne faste ansatte håndverkere, noe BNL og Byggmesterforbundet har bekreftet.

Systemet med lån mellom produksjonsbedrifter har allerede vært praktisert i mange år i Oslo og de andre store byene i Norge. Erfaringen viser at de sykliske toppene ofte kommer likt, så behovet for fleksibel bemanning fra bemanningsforetak er fremdeles svært viktig for de norske entreprenørene.

Det europeiske arbeidsmarkedet i endring

Etter pandemien er det allerede alt for få arbeidspendlere igjen i Norge. I tillegg har krigen i Ukraina endret dynamikken i arbeidsinn- og utvandring for byggebransjen i Europa. I Polen er ukrainere den største arbeidsinnvandregruppen til Bygg & Anlegg. Nå ser vi en situasjon hvor ukrainske menn i byggebransjen i Polen reiser tilbake til hjemlandet samtidig som lønningene i Polen stiger.

Undersøkelser blant våre medarbeidere viser at mange medarbeidere vurderer å flytte tilbake til Polen hvis det vedtas et forbud mot bemanningsbransjen. Et forbud i dagens europeiske situasjon vil redusere arbeidskapasiteten og øke lønningene i Norge vesentlig. Det er feil tidspunkt å innføre endringer nå.

Kommentar til de øvrige lovforslagene

Retten til fast ansettelse etter to år

ManpowerGroup er imot forslaget om en ny og kortere maksimumstid for all innleie fra bemanningsforetak.

I praksis vil det oppstå noen svært uheldige konsekvenser av andre maksimumsgrenser for midlertidige ansettelser enn for innleie når det underliggende behovet for vikarer er det samme. Hvis en virksomhet har reelt behov for et vikariat i tre år, må de i så fall i praksis avslutte innleien ved to år, og midlertidig ansette samme eller en annen vikar det siste året. Dette blir uheldig både for virksomheten med vikar-behov og for medarbeideren.

Vikaren i oppdraget risikerer etter to år å måtte velge om hun vil å si opp sitt faste ansettelsesforhold i bemanningsforetaket for å få en midlertidig ansettelse hos sin tidligere oppdragsgiver. Forhåpentligvis vil vikaren velge å forbli fast ansatt i ManpowerGroup, for der å bli satt i oppdrag hos andre oppdragsgivere. Oppdrag som i så fall dessverre vil bli kortere enn de kan være i dag. Mens virksomheten med fortsatt vikar-behov i så fall må rekruttere og lære opp en ny vikar for midlertidig ansettelse det siste året.

Disse uheldige praktiske konsekvensene er kostnadskrevende for virksomheter med vikarbehov, de er uansett belastende for medarbeidere og forslaget er dermed vanskelig for oss å forstå fornuften av.

Det er også vanskelig for oss å forstå hvorfor departementet ikke vil stole på de lokale tillitsvalgtes vurderinger av hva som er akseptabel innleietid når grunnlaget for innleien er en lokal avtale med tillitsvalgte i innleiebedrifter som er bundet av tariffavtale med fagforening med innstillingsrett. Hvis f.eks. en lokal LO-tillitsvalgt er enig i at virksomheten som følge av lokale forhold behøver innleie i lengre tid enn to år, så mener vi at lovgiverne bør respektere den LO-tillitsvalgtes lokale vurderinger.

Grensen mellom innleie og entrepris

Av hensyn til tilgjengeligheten for folk flest støtter vi departementets forslag om å løfte definisjonen av arbeidsleie til arbeidsmiljøloven. Dagens definisjon av arbeidsleie under oppdragsgiverens ledelse i arbeidsmarkedsloven § 25 har i praksis vært lite kjent blant arbeidsgivere og arbeidstakere flest.

Vi støtter også fullt ut departementets forslag om å presisere i lovens definisjon av arbeidsleie at oppdragsgiveren normalt vil ha ansvaret for de innleides arbeidsresultater når disse er undergitt innleierens daglige ledelse. Noe som også er uttalt i tidligere lovforarbeider og i omfattende rettspraksis.

Vi er imidlertid usikre på den praktiske verdien av å liste opp i lovteksten noen av flere momenter som det i rettspraksis tidligere har vært lagt vekt på i helhetsvurderingen i tvilstilfeller. I en praktisk hverdag er vi redde for at den foreslåtte ufullstendige momentlisten til bruk for tvilstilfeller vil kunne overskygge de to viktigste elementene, som uansett bør være plasseringen av ansvaret for den daglige ledelsen og for de innleides arbeidsresultater.

Nye krav til bemanningsforetak

Som medlem i NHO Service og Handel er vi allerede underlagt en strengere revisjon og krav som Revidert arbeidsgiver. Vår bemanningsvirksomhet er også ISO-sertifisert, som også innebærer jevnlige revisjoner og langt strengere oppfølging enn lovforslaget.

Vi har derfor ingen innsigelser mot at det foreslås strengere krav til alle bemanningsforetak, også de som ikke allerede er Revidert arbeidsgiver som følge av frivillig medlemskap i NHO Service og Handel. For vår egen del ville vi heller ikke hatt noe imot om flere av dagens krav til Revidert arbeidsgiver var blitt stilt i lovs form til alle bemanningsforetak. Noe som i så fall i seg selv langt på vei ville ha vært tilstrekkelig til å bekjempe sosial dumping, forhindre ulovlig innleie og arbeidslivskriminalitet, slik regjeringspartiene formulerte noen av sine mål i Hurdalsplattformen.

EØS - forholdet til vikarbyrådirektivet

Det ene av to hovedformål i EUs vikarbyrådirektiv, som er gjennomført i Norge, er å «*anerkjenne vikarbyråer som arbeidsgivere, samtidig som det tas hensyn til behovet for å opprette egnede rammer for bruk av vikararbeid med sikte på å bidra effektivt til å skape arbeidsplasser og utvikle fleksible arbeidsformer.*» (Artikkel 2.)

Foran har vi illustrert hvordan vi under dagens regelverk i høyeste grad bidrar effektivt med å skape arbeidsplasser, utvikler våre medarbeidere og skaper nødvendig fleksibilitet i arbeidsmarkedet til hjelp og støtte for våre kunder og medarbeidere. Dagens regler sikrer våre medarbeidere fast ansettelse og forutsigbarhet i ManpowerGroup med lønns- og arbeidsvilkår i oppdrag som minst tilsvarer det våre kunders ansatte har i samsvar med dagens likebehandlingsregler. For vår virksomhet i Oslo er Workshop Bemanning & Kompetanse AS også bundet av Fellesforbundets vanligste tariffavtale for bygningsarbeid.

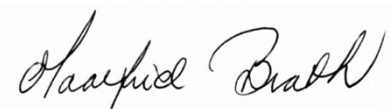
Vi er derfor uenige i at departementets forslag om forbud mot innleie til bygningsarbeid i Oslo-området og den generelle innstramningen i adgangen til innleie ved midlertidige behov samlet er tilstrekkelig begrunnet i «*allmenne hensyn, særlig vern av vikarer, krav til sikkerhet og helse på arbeidsplassen eller behovet for å sikre et velfungerende arbeidsmarked og forebygge misbruk*» iht. kravene i vikarbyrådirektivets artikkel 4.

Avslutningsvis påpekes derfor at departementets forslag om forbud og nye restriksjoner på bruk av vikararbeid synes å være i strid med både et av vikarbyrådirektivets hovedformål og direktivets strenge krav til restriksjoner og forbud. Noe departementet da forventes å avklare med relevante EØS-myndigheter før eventuelle forbud og innstramninger vedtas.

Vi er svært bekymret og ber om at våre innspill vurderes grundig.

Med dette håper vi å ha fått frem våre synspunkt på de foreslåtte innstramningene.

Med vennlig hilsen



Maalfrid Brath
Konsernsjef ManpowerGroup Norge