

Vår dato
22.02.2022

Vår referanse
22/1085-1/FF-411 TOKA

Vår saksbehandler
Tom Einar Karlsen, tlf. 416 19 001

Deres dato

Deres referanse

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Fellesforbundet

Høringssvar

fra Fellesforbundet Nordre Nordland og Sør-Troms i anledning
Arbeids- og inkluderingsdepartementets:

Forslag til endringer i arbeidsmiljøloven mm. – Endringer i regelverket for inn- og utleie fra bemanningsforetak

Fellesforbundet Nordre Nordland og Sør-Troms (FFNNST) er en fagforening tilsluttet Fellesforbundet og LO som representerer ca. 4100 arbeidstakere fordelt på nær 400 bedrifter i regionen Nordre Nordland og Sør-Troms. Våre medlemmer arbeider blant annet i byggebransjen, industrien, skipsverft, hotell- og restaurant, havbruk, grafisk bransje, m.m.



Fellesforbundet
Avdeling 53 Nordre Nordland og Sør-Troms
Postboks 120
8251 Rognan

(+47) 477 14 179
avd053@fellesforbundet.org
fellesforbundet.no

Besøksadresse:
Strandgata 1, 8250 Rognan
Nyholmsgata 15, 8005 Bodø
Strandgata 3, 9405 Harstad
Kongens gate 44, 8514 Narvik

Foretaksregisteret:
987 705 647

Vår dato
22.02.2022

Vår referanse
22/1085-1/FF-411 TOKA

Styret i Fellesforbundet Nordre Nordland og Sør-Troms (FFNNST) har behandlet Arbeids- og inkluderingsdepartementets høringsnotat av 19.01.2022 i anledning “Høring om endringer i regelverket for inn- og utleie fra bemanningsforetak” og ønsker inngi følgende høringsvar:

Innledende bemerkninger

Innledningsvis bemerkes at FFNNST over år har registrert en negativ utvikling i en rekke bransjer som følge av at innleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak langt på vei har blitt en foretrukket måte å rekruttere ny arbeidskraft på i enkelte bedrifter. I praksis innebærer det at over tid erstattes ansettelse på ordinære vilkår med innleie. Konsekvensene for arbeidstakerne som blir tilsatt gjennom bemanningsbyrå i stedet for i bedriften de faktisk utfører arbeid for er, sett ut fra et arbeidsrettslig og tariffrettslig perspektiv, stort sett entydig negativ. Til tross for lovfestede likebehandlingsregler er det i praksis langt vanskeligere for disse innleide arbeidstakerne å oppnå like rettigheter som sine fast ansatte kolleger. Og viktigere i denne sammenheng, de har langt vanskeligere for å hevde sine rettigheter når disse blir krenket.

En innstramming av regelverket rundt slik innleie er derfor langt på overtid, og FFNNST er også i stort veldig tilfreds med departementets forslag til endringer. Man ønsker allikevel å knytte noen bemerkninger til følgende punkter i departementets høringsnotat:

3.2 Forbud mot innleie fra bemanningsforetak til bygningsarbeid i Oslo-området

FFNNST støtter departementets vurdering av at byggebransjen i Oslo-området er den bransjen og regionen hvor det er størst behov for betydelig innstramminger av innleie og departementets avgrensning synes på den bakgrunn fornuftig. Problematikken gjør seg imidlertid gjeldende også andre steder.

Fra våre medlemsbedrifter med tariffavtale og fast ansatte innen verftsneringen får vi tilbakemeldinger om at man de senere år har tapt betydelige markedsandeler til konkurrenter hvor det antas at omfanget av innleie fra bemanningsforetak er betydelig. Det antas videre at det er denne innleien som gjør det mulig for disse å vinne anbud da de sannsynligvis har lavere lønnskostnader enn konkurrentene.

Gjennom å analysere regnskapsdata, altså en lignende metodikk som Strøm mfl. (2021) har benyttet og som departementet bygger deler av sine vurderinger på, mener de å kunne se at anbud ofte tapes til konkurrenter med sammenlignbare omsetningstall, men hvor lønnskostnadene er betydelig lavere og varekostnadene noe høyere, hvilket indikerer innleie. Det ryktes også i bransjen at enkelte verft bruker innleide arbeidstakere til egne skift utover normal arbeidstid for på den måten å strekke produksjonen utover døgnet uten at man får ekstra kostnader i form av f.eks. skifttillegg.

Tilbakemeldingene vi får gjør at vi vil anbefale departementet å gjøre grundige vurderinger av behovet for et generelt forbud mot innleie også på skipsverft og innen maritim industri. Vi viser i den forbindelse til at det er mye som ligger til rette for at vi i kommende år kan stå overfor en høykonjunktur i verftsindustrien: Olje- og gassprisene er for tiden høye og aktiviteten på sokkelen er stor både med pågående prosjekter og planer om elektrifisering av eksisterende anlegg. Videre har Regjeringen lansert havvind som en av sine viktigste satsingsområder, og i Nord-Norge er det ventet en betydelig vekst innenfor havbruksnæringen, hvilket vil kunne generere store ringvirkninger for verftene.

Den demografiske utviklingen i distriktene, hvor mange av verftene ligger, gjør også at mange, i en eventuell høykonjunktur, vil kunne bli tvunget til å se langt utover de lokale bo- og arbeidsmarkedsregionene for å finne kompetent arbeidskraft, og det vil kunne gjøre det fristende å satse på midlertidig inn-pendlet arbeidskraft ansatt gjennom bemanningsbyrå fremfor å søke

Vår dato
22.02.2022

Vår referanse
22/1085-1/FF-411 TOKA

etter fast ansatte på ordinære vilkår som kanskje har behov for vanlige bolighus, barnehageplass, m.m. før det blir aktuelt å flytte på seg.

Slik vi ser det kan det relativt raskt melde seg et betydelig arbeidskraftbehov på skipsverftene om alt dette skal realiseres samtidig, og dersom innleie blir den foretrukne ansettelsesform ved utvidelser av arbeidsstokken kan verftsbransjen på Vestlandet og i Midt- og Nord-Norge fort finne seg i en tilsvarende situasjon som byggebransjen i Oslo-regionen.

Om situasjonen i dag ikke hjemler et forbud, ber vi departementet følge utviklingen nøye fremover da det etter vårt syn kan endre seg relativt raskt.

3.3 Generelle innstramminger i adgangen til innleie fra bemanningsforetak

Forslaget synes balansert og fornuftig både med tanke på arbeidstakers- og arbeidsgivers behov, samt andre hensyn som f.eks. å skape insentiv som styrker et velorganisert arbeidsliv. Det bemerkes dog at lovendringen kan føre til et betydelig press på tillitsvalgte til å godkjenne avtaler om innleie, så departementet bør vurdere alle gode tiltak som kan bidra til høy organisasjonsgrad både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. De lokale parter må være representative og likeverdige forhandlingsparter dersom avtale adgangen skal fungere etter hensikten og misbruk unngås.

3.4 Grensen mellom innleie og entrepriser

I forbindelse med beskrivelsen av gjeldende rett i pkt. 3.4.2 gjør departementet følgende henvisning til arbeidsmarkedsloven:

“Virksomheter som leier ut arbeidstakere må oppfylle vilkårene i arbeidsmarkedsloven § 27. Utleievirksomheten kan ifølge bestemmelsen verken begrense arbeidstakerens mulighet til å ta arbeid hos innleier eller kreve betaling av arbeidstakeren for utleietjenester. Utleievirksomheten kan heller ikke leie ut en arbeidstaker til arbeidstakerens tidligere arbeidsgivere før det har gått seks måneder siden arbeidstakeren sluttet hos denne.”

Uten at vi har konsultert forarbeidene antar vi at lovgiver hadde til hensikt å sørge for at den innleide arbeidstaker skulle stå fritt til å avslutte sitt arbeidsforhold hos bemanningsforetaket dersom hen ble tilbudt stilling hos innleier/oppdragsgiver, og at bestemmelsen både skal beskytte arbeidstakers interesser, samt sørge for et effektivt fungerende arbeidsmarked som ikke unødig låser arbeidstakere fast i stillinger. Vi antar de samme forhold gjør seg gjeldende i begrunnelsen for [aml § 14 A-6. Rekrutteringsklausuler](#).

Vi har imidlertid i en rekke saker erfart at bemanningsforetakene legger betydelige hindringer i veien for at slik rekruttering kan skje. Både i form av formelle og skriftlige klausuler i arbeidsavtalene, men også klausuler av mer uformell karakter forekommer. I noen tilfeller inneholder klausulene konvensjonalbøter i form av f.eks. adgang til trekk i lønn eller feriepenger dersom den innleide melder overgang til oppdragsgiver.

Likeledes har vi sett eksempler på at slike klausuler legges til forretningsmessige og konfidensielle avtaler mellom utleier og innleier, og hvor det da er innleier som blir rammet av konvensjonalboten dersom de skulle tilby fast ansettelse til en innleid arbeidstaker. Dette er avtaler som de innleide arbeidstakerne i de aller fleste tilfeller ikke vil ha innsyn i eller kjennskap til, og heller ikke de tillitsvalgte i innleiebedriften, men like fullt vil klausulene utgjøre et betydelig hinder for at den innleide skal kunne ta seg arbeid hos oppdragsgiver. Vi legger til grunn at slik praksis er i strid med både [aml § 14 A-6](#) og [arbeidsmarkedslovens § 27](#), og i alle tilfeller vil det være svært uhensiktsmessig dersom målet er et effektivt og velfungerende arbeidsmarked.

Vår dato
22.02.2022

Vår referanse
22/1085-1/FF-411 TOKA

Vår erfaring er dessverre at ovenstående regler er veldig lite kjent blant våre tillitsvalgte og at de derfor i svært liten grad blir fulgt opp. De innleide arbeidstakerne, som ofte kommer fra Øst-Europa, er sannsynligvis enda mindre kjent med bestemmelsene.

Vi legger til grunn at målet med innstrammingene i innleiereglene er å heve terskelen for ansettelsesformen innleie, og ikke å legge hindringer i veien for de innleide arbeidstakerne som sådan, og det anbefales derfor på det sterkeste at departementet vurderer tiltak for å gjøre reglene mer kjent ute i arbeidsmarkedet.

Det kan for øvrig også vise seg viktig for å redusere eventuelle negative konsekvenser av lovforslaget. Innlåsingseffektene av slike klausuler kan gjøre det vanskeligere for næringslivet å rekruttere kompetent arbeidskraft når regelendringene er gjort gjeldende. I mange tilfeller vil nok den enkleste og mest nærliggende løsningen for innleiebedriftene være å tilby de innleide ordinær, fast ansettelse. Det vil for øvrig også, i de fleste tilfeller, være en god løsning for arbeidstaker.

Det mest nærliggende tiltaket for å gjøre bestemmelsene mer kjent er etter vårt syn å ta de inn i et eget ledd i [arbeidsmiljølovens § 14-12](#). For de lokale parter ute på den enkelte bedrift (ledelse, tillitsvalgte og arbeidstakere), så er det arbeidsmiljøloven og den aktuelle tariffavtale som utgjør det prinsipale oppslagsverk hva praktiske arbeidsrettslige spørsmål angår, og paragrafene som konsulteres først når spørsmål om innleie kommer opp er utvilsomt aml §§ 14-9 og 14-12. Det er også i hovedsak disse delene av lov- og avtaleverket det undervises i når partene i arbeidslivet gjennomfører skoling av sine medlemmer om temaet. Vi anbefaler derfor konkret at departementet vurderer et nytt ledd i aml § 14-12 som henviser til at [aml § 14 A-6](#) gjelder tilsvarende, og / eller som tilsvarende [arbeidsmarkedslovens § 27](#).

Det bør klart fremgå av innleie-paragrafen, aml § 14-12, at klausuler som hindrer innleide å ta arbeid hos innleier er forbudt, enten de er nedfelt i arbeidsavtaler eller forretningsmessige avtaler mellom utleier og innleier, og brudd på bestemmelsen bør ha den konsekvens at eventuelle slike klausuler blir kjent ugyldige.

Vi minner også om at lovforslaget legger opp til at tillitsvalgte i bedrifter med tariffavtale gis et tungt ansvar. I praksis vil de utgjøre portvokterne for at innleie kan skje og de vil også måtte utøve en betydelig kontroll med at innleien foregår i lovlige former. Det er etter vårt syn et sterkt argument for at lovgiver bør legge til rette for at de er godt kjent med relevante lovbestemmelser av stor betydning for de innleides rettsstilling og effektiviteten i arbeidsmarkedet.

3.5 Rett til fast ansettelse etter en viss tid

FFNNST støtter departementets forslag om å innføre én felles regel som gir rett til fast ansettelse, det vil være en klar forbedring fremfor dagens situasjon med én tre-årsregel og én fire-årsregel alt etter hjemmelsgrunnlag for ansettelsen. Vi vil likevel bemerke at tre år er lang tid, og vi viser i den forbindelse til departementets høringsnotat som omtaler at man i Sverige har en lignende regel som gir rett til ansettelse hos innleier allerede etter 24 måneder. Vi våger den påstand at dersom en bedrift har en og samme arbeidstaker sammenhengende innleid i mer enn to år så kan man nok trygt omtale arbeidskraftbehovet som konstant. Således synes en to-årsregel mer passende og det vil også harmonere bedre med vårt naboland.

Andre forhold - Regler om solidaransvar - aml 14-12 c

Lovforslaget og høringsnotatet berører ikke reglene om solidaransvar som er nedfelt i [arbeidsmiljølovens § 14-12 c](#), men ettersom disse er nært knyttet opp til reglene som omfattes av lovforslaget tillater vi oss å komme med noen bemerkninger vedrørende disse.

Vår dato
22.02.2022

Vår referanse
22/1085-1/FF-411 TOKA

Vi har erfart at enkelte utleiery / bemanningsforetak tolker bestemmelsen slik at de kan henvise arbeidstakere med lønnskrav til innleiebedriften / oppdragsgiver og således komme unna å gjøre opp for lønnskrav. I en situasjon der en innleid arbeidstaker har håp om å få seg fast ansettelse hos innleiebedriften kan det være gode grunner til at hen ikke ønsker rette krav om forfalt lønn til sin, forhåpentligvis, nye arbeidsgiver. Et slikt krav mot innleiebedriften kan naturligvis oppfattes å være i arbeidstakers disfavør dersom hen søker ansettelse her.

Dersom utleiebedriften i tillegg er kjent med at deres arbeidstaker går i tanker om å avslutte arbeidsforholdet for å ta seg jobb hos innleier, så vil en trussel om å videresende eventuelle lønnskrav til innleiebedriften kunne utgjøre et betydelig disinsentiv for arbeidstaker til å drive inn rettmessige lønnskrav. Det vil da kunne oppfattes direkte ødeleggende for arbeidstakers sjanser for ansettelse hos sin reelle arbeidsgiver. I praksis vil det faktisk kunne utgjøre en form for rekrutteringsklausul.

Sett i lys av ovenstående mener vi det bør vurderes endringer i ordlyden til aml 14-12 c. Det kan være gode grunner for å presisere i lovteksten at solidaransvaret er en rettighet for arbeidstaker, og ikke en mulighet for verken utleier eller innleier til å henvise arbeidstaker annet steds med sitt lønnskrav. Bestemmelsen bør gjøre det klart at arbeidstaker har en mulighet for å rette sitt krav mot innleier, men ikke en plikt til å gjøre så dersom hen kan gjøre sitt krav gjeldende overfor utleier.

Videre mener vi at det, på samme måte som med tre/fire-årsregelen i aml § 14-9, er uheldig at det er ulike regler for når et ordinært lønnskrav må fremsettes og når et lønnskrav etter bestemmelsene om solidaransvar må fremmes. Et ordinært lønnskrav kan vanligvis fremsettes innenfor 3-års fristen i foreldelseslovens § 2, mens det i aml § 14-9 c, andre ledd heter at: *“Arbeidstaker må fremme skriftlig krav overfor innleievirksomheten senest innen tre måneder etter kravets forfallsdato.”* Vi kan ikke se at det skal finnes tungtveiende grunner til at lønnskrav som er rettet mot solidaransvarlig skal ha kortere foreldelsesfrist enn ordinære lønnskrav rettet mot en ordinær arbeidsgiver.

Avsluttende bemerkninger

FFNNST støtter departementets initiativ for å stramme inn reglene for inn- og utleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak. I stort er vi enige med departementets vurderinger, og i den grad vi er uenige skulle vi helst sett at departementet gikk lenger og la seg på en enda mer restriktiv linje.

Vi håper også departementet finner å kunne ta våre innspill opp til vurdering og ønsker lykke til med videre behandling av lovforslaget. Vi ser frem til at endringene trer i kraft.

Med vennlig hilsen

Fellesforbundet Nordre Nordland og Sør-Troms

Kyrre Næstby
Leder
(sign.)

Tom Einar Karlsen
Saksbehandler / Organisasjonsarbeider
(sign.)