

Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Vår fil: B22-Bemanningsforetak

Vårt Arkiv: Interessepolitikk

Saksbehandler: Grete Crowo

Oslo 6. april 2022

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

FFO har gjennomgått høringsnotatet med forslag til endringer i arbeidsmiljøloven mm. og endringer i regelverket for inn- og utleie fra bemanningsforetak. Vi vil først løfte fram synspunkter og innspill knyttet til å vurdere arbeidsmarkedet for inn- og utleie av arbeidskraft i lys av likestilling og inkludering av personer med funksjonsnedsettelse. I siste del av høringsvaret vil vi helt overordnet kommentere enkelte av endringsforslagene i høringen.

Er inn- og utleie fra bemanningsforetak forenlig med et inkluderende og tilrettelagt arbeidsliv?

Vårt utgangspunkt for å engasjere oss i en høring om regelverket for inn- og utleie fra bemanningsforetak er å jobbe for å sikre en bedre regulering av en bransje hvor også arbeidstakere med funksjonsnedsettelse kan arbeide. Det kan være ledige jobber i bemanningsbransjen som arbeidssøkere med funksjonsnedsettelse søker på. Vi er samtidig usikre på om denne bransjen representerer et arbeidsmarked med muligheter for arbeidstakere med funksjonsnedsettelse og tilretteleggingsbehov, også om en kan stå i en 100 prosent stilling. Eller sitter våre grupper kun på tribunen og ikke engang på innbytterbenken til «kampen» om disse jobbene?

Vi har en ubekreftet antakelse om at bemanningsbransjen ikke bidrar til et mer inkluderende arbeidsliv for våre grupper, og at bemanningsforetak heller «skummer fløten» av nyutdannet arbeidskraft og andre som de anser attraktive å formidle til kundene som etterspør arbeidstakere. Vi vet at unge med funksjonsnedsettelse generelt har utfordringer med å komme i arbeid, selv når de har de rette kvalifikasjonene og kan jobbe i fulle stillinger (Bjørnshagen og Ugreninov, 2021).

I tillegg viser annen forskning at utsatte grupper på arbeidsmarkedet, som innvandrere, personer med funksjonsnedsettelse og personer med grunnskole som høyeste utdanning har lavere sannsynlighet for å gå fra midlertidig til fast jobb enn gjennomsnittet (Strøm og von Simson, 2020). Likevel er vår innfallsvinkel at så lenge dette er en lovlig bransje, bør myndighetene rette oppmerksomhet mot bemanningsbransjen når det gjelder det samfunnsmessige målet om et mer likestilt og inkluderende arbeidsliv. Vi savner en drøfting av dette i høringsnotatet.

Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt gjelder så langt det er mulig, og omfatter nødvendige tiltak for at arbeidstakeren skal kunne beholde eller få et passende arbeid (§ 4-6). Departementet kan helt konkret ta tak i hvordan arbeidsgivers tilretteleggingsplikt følges opp knyttet til det triangulære arbeidsforholdet som oppstår ved innleie. Bare det at arbeidstakerne oppholder seg på en annen plass enn der

arbeidsgiveren er lokalisert utfordrer tilretteleggingsplikten. I en Fafo-rapport fra 2013 (Alsos og Steen Jensen) undersøkes blant annet tilrettelegging i bemanningsbransjen. Selv om arbeidsgiveransvaret ligger hos utleier og bemanningsbransje, så hadde få bemanningsforetak tilrettelagt arbeidet for sine utleide arbeidstakere i forbindelse med sykemelding. Dette synes å henge sammen med korte oppdragsperioder, samt at kundene er lite villig til å bidra i dette arbeidet. Kundene eller innleiebedrift følte ikke noe sosialt ansvar for de innleide, men vil ha den tjenesten de hadde betalt for. Selv om det er en stund siden denne undersøkelsen ble publisert, tror vi ikke disse forholdene har endret seg veldig mye.

Departementet påpeker utfordringer når det gjelder trepartsforholdet mellom bemanningsforetaket som formell arbeidsgiver, den enkelte arbeidstaker og innleievirksomheten:

«Dette trepartsforholdet samsvarer dårlig med sentrale reguleringer av norsk arbeidsliv, gjennom lovgivning og tariffavtaler. Dette gjelder blant annet reglene om stillingsvern, vernetjeneste i virksomhetene og systemet med tillitsvalgte som arbeidstakernes representanter.»

«Virksomheten som leier inn arbeidstaker blir en tredjepart med stor innflytelse, som den som står nærmest til å vurdere det arbeidet som den innleide arbeidstakeren utfører, til tross for at det er bemanningsforetaket som er den formelle arbeidsgiveren. Mange av faktorene som påvirker og styrer arbeidstakerens hverdag vil også ligge utenfor den formelle arbeidsgivers kontroll. Trepartsforhold som innleie kan dermed bidra til å både pulverisere arbeidsgiveransvaret og arbeiderkollektivet.»

Vi mener mangelfull oppfølging av arbeidsgivers tilretteleggingsplikt burde vært koblet til trepartsforholdet. Mye tyder på at arbeidsgiveransvaret er pulverisert når det gjelder tilrettelegging av arbeidssituasjonen. En oppfølging her må også innebære å få fram mer kunnskap om tilrettelegging knyttet til partssamarbeidet på innleieområdet, noe departementet er opptatt av.

- **FFO ber om at det fremskaffes mer kunnskap generelt om innleieområdet og bemanningsbransjens rolle i et arbeidsmarked som bør være forenlig med et inkluderende og tilrettelagt arbeidsliv.**
- **FFO ber om at det sikres at arbeidsgivers tilretteleggingsplikt jf. AML blir etterlevd av bemanningsforetakene, slik at retten til individuell tilrettelegging jf. § 22 i likestillings- og diskrimineringsloven får en reell betydning for innleide arbeidstakere i bemanningsforetak.**

Det er behov for tydelige innstramminger i innleieregelverket

FFO stiller seg bak at fast ansettelse må være hovedregelen og et grunnleggende prinsipp i norsk arbeidsliv. Det understrekes av departementet at faste ansettelser gir den enkelte arbeidstaker trygghet og forutsigbarhet med hensyn til fremtidig arbeidssituasjon og inntekt. I et likestilt og inkluderende arbeidsliv må dette prinsippet også gjelde for personer med funksjonsnedsettelse, uansett om en kan jobbe i hel stilling, har delvis nedsatt arbeidsevne og/eller har et tilretteleggingsbehov. Vi mener at alle innleide arbeidstakere fra bemanningsforetak bør gis rett til fast ansettelse hos innleier etter to år, som svar på departementet ønske om høringsinstansenes syn på om dette spørsmålet.

Vi støtter departementets forslag om å regulere bransjen for å sikre mer vern og bedre ivaretagelse av arbeidstakernes situasjon som innleid arbeidskraft. Det pekes særlig på at kravene til å dokumentere vernetjeneste, skriftlige arbeidskontrakter og yrkesskadeordning må gjøres gjeldende også for virksomheter som driver utleie av arbeidskraft. Det er bra at disse grunnleggende pliktene, som gjelder for alle virksomheter og har viktig betydning for blant annet arbeidstakeres helse, miljø og sikkerhet nå foreslås å inngå i krav om dokumentasjonspliktene i godkjenningsordningen for bemanningsforetak.

Departementet ønsker høringsinstansenes syn på en mulig opphevelse av den generelle adgangen til innleie ved *arbeid av midlertidig karakter*. I utgangspunktet er hele bemanningsbransjen preget av kortvarige ansettelsesforhold (høringsnotatet, side 29). Det fremgår at å fjerne adgangen til innleie ved arbeid av midlertidig karakter vil stramme inn på noe av den fleksibiliteten virksomhetene i dag har til å leie inn i forbindelse med produksjonstopper og kortvarige behov for tilgang på arbeidskraft.

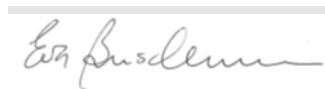
Fafo pekte på i sin rapport (Alsos og Steen Jensen, 2013) at særlig korte oppdragsperioder er en utfordring for mange forhold. Blant annet synes bemanningsforetakene å ha en tendens til å kreve større vern for arbeidstakere som har lange oppdragsbekreftelser, enn for dem som har korte. Videre gir korte oppdrag mindre mulighet til å opptjene rett til sykepenger – og årsaken til at få bemanningsforetak tilrettelegger arbeidet for sine utleide arbeidstakere synes å henge sammen med korte oppdragsperioder.

Om adgang til innleie når arbeidet er av midlertidig karakter i hovedsak innebærer enda kortere arbeidsforhold enn det som normalt er situasjonen for innleide arbeidstakere, er det stor grunn til å være bekymret for ivaretagelsen av de arbeidsforhold som undersøkes av Fafo. Departementet peker på at det er særlig innleie etter denne bestemmelsen som synes å fortrenge faste ansettelser. Fortrenging av faste stillinger for arbeidssøkere, og sannsynligvis mindre vern, sosiale rettigheter og tilrettelegging er konsekvenser man må vurdere når en beslutter om denne bestemmelsen skal fjernes eller ikke. Samtidig vil vi avvente et helt klart standpunkt inntil det generelt kommer mer kunnskap om innleieområdet og bemanningsbransjens rolle og konsekvenser for et inkluderende og tilrettelagt arbeidsliv.

- **FFO støtter fast ansettelse som et grunnleggende prinsipp i norsk arbeidsliv, og alle innleide arbeidstakere fra bemanningsforetak bør gis rett til fast ansettelse hos innleier etter to år**
- **FFO støtter at helse, miljø og sikkerhet med videre skal inngå i krav om dokumentasjonspliktene i godkjenningsordningen for bemanningsforetak.**
- **FFO antar at adgang til innleie når arbeidet er av midlertidig karakter har mange uheldige utslag for arbeidstakerne, og vi ber om at disse konsekvensene undersøkes nærmere før adgangen evt forbyes.**

Med vennlig hilsen

FUNKSJONSHEMMEDES FELLESGRUPPE



Eva Buschmann
Styreleder



Lilly Ann Elvestad
Generalsekretær