

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep.

0030 OSLO

Bergen 19.04.2022

Høringssvar

Fra Fellesforbundet avd 747 Unionen fagforening, til Arbeids- og inkluderingsdepartementet om forslag til endringer i regelverket for inn- og utleie fra bemanningsforetak.

Unionen fagforening ønsker innstramninger i lovverket om innleie fra bemanningsbransjen velkommen. Det er et stort behov for innstramninger da dagens regler ikke følges av bransjen, og brudd på Arbeidsmiljølovens bestemmelser om innleie fra bemanningsbransjen ikke følges opp tilstrekkelig av Arbeidstilsynet. Vi kjenner oss godt igjen i situasjonsbeskrivelsen i høringen, og er helt enig i beskrivelsen av de negative konsekvensene utstrakt innleie får for bransjen.

Undersøkelser i Bergensområdet

Vi har kontrollert innleie av arbeidskraft på 50 byggeplasser i Bergensområdet i årene 2019, 2021 og er nettopp ferdig med årets undersøkelse av 50 byggeplasser. Hovedkonklusjonen etter disse tre undersøkelsene er at det står særdeles dårlig til med etterlevelse av Arbeidsmiljølovens bestemmelser om innleie fra bemanningsforetak.

Kun unntaksvis opplevde vi ved våre besøk at byggeledelsen eller representanter for entreprenører eller underentreprenører kjente til endringene i loven som ble innført 1. januar 2019.

I de tre undersøkelsene kontrollerte vi til sammen ca 450 bedrifter. Et stort flertall av bedriftene hadde innleie, og kun unntaksvis var innleien i samsvar med aml. 14-12.

Av bedriftene som hadde innleie, var det kun 10 prosent som kunne framvise dokumentasjon i form av skriftlig avtale med tillitsvalgte. Kun et lite mindretall av disse avtalene omtalte det aktuelle byggeprosjektet. De øvrige var generelle avtaler som gav bedriften en blankofullmakt til å leie inn fra bemanningsbransjen innenfor ett år.

Det var ingen forskjell på om byggherren var privat, kommunal, fylkeskommunal eller statlig. Alle de ulike kategoriene brøt loven.

Produktivitetstap

Siden år 2000, da forbudet mot innleie i byggebransjen ble opphevet, og fram til 2016, har produktiviteten i bransjen falt med ti prosent. Resten av fastlandsindustrien økte sin produktivitet

med 30 prosent i samme periode. Innleie av billig arbeidskraft, som jobber alt for lange arbeidsøkter, må ta mye av skylden for produktivetsnedgangen.

Lærlinger

Inntak av lærlinger har vært et forsømt område i bransjen. Først da vi fikk gjennomslag for lærlingklausul i 2017, ved at offentlige kontrakter hadde med krav om at leverandører skal bruke lærlinger, økte inntaket av lærlinger i de store byggfagene. Denne økningen er gledelig, og viser at det nytter å innføre seriøsitetsbestemmelser i bransjen.

Organisasjonsgrad

Færre fast ansatte fører til en nedgang i organisasjonsgraden i bransjen. Det er vanskeligere å organisere i flyktige arbeidsforhold hos ulike bemanningsbyråer, på ulike stillingsprosent, som er leid ut til ulike bedrifter, og hvor arbeiderne i tillegg pendler til hjemlandet i friperioder. Dette får store følger for et fungerende to-partsamarbeid og et godt bedriftsdemokrati.

Arbeidstid

Mange innleide er ansatt på en prosentstilling. I kombinasjon med gjennomsnittsberegning av arbeidstiden uten reell arbeidsplan, er resultatet som oftest manglende overtidsbetaling. Det innebærer også manglende rettigheter til dagpenger når de får beskjed om at det ikke lenger er jobb, og arbeidsgiver hevder at prosenten i kontrakten er mer en oppfylt.

Avtaler om gjennomsnittsberegning og arbeidstidsordninger (skiftarbeid) med lange dager og avspasering for innleide er i de fleste tilfeller klare omgørelser av arbeidstidsbestemmelsene i loven. Inngåelse av skiftarbeid må etter vårt syn hjemles i tariffavtale eller godkjennes av fagforeninger med innstillingsrett. Dette må komme bedre fram i lov eller forarbeider.

Uoversiktlig bransje

En annen utfordring med bemanningsbransjen er også en uoversiktlig organisering som gjør det vanskelig å finne riktig arbeidsgiver. Et eksempel er bedriften Jobbkretser AS. De markedsfører seg som både arbeidsgiver og samarbeidspartner for bemanningsbransjen. Vi har møtt på mange innleide og representanter fra innleiebedrifter i vårt område som har innleide fra for eksempel Gullfjellet Bemanning eller B7 People, og som blir veldig overrasket når de ser at arbeidsgiver egentlig er Jobbkretser AS. Se <https://www.proff.no/bransjes%C3%B8k?q=jobbkretser> . Her er man utleid fra en aktør, jobber for en annen aktør og ansatt hos en tredje aktør.

Forbud mot innleie fra bemanningsforetak

Unionen fagforening støtter forslaget om forbud mot innleie fra bemanningsforetak til bygningsarbeid i Oslo-området. Men vi hadde gjerne sett at forslaget gikk lengre, og at forbudet mot innleie i bygg- og anleggsbransjen også var foreslått å omfattet resten av landet.

Bygg- og anleggsmarkedet på Østlandet er betydelig verre stilt med sosial dumping og rølp enn hos oss. Men med store utfordringene også her, er vi overbevist om at det vil bli innført forbud i resten

av landet om få år. Så vår oppfordring er derfor å ta ondet med roten nå, og innfør forbud i hele landet.

Arbeid av midlertidig karakter

Vi er veldig glade for Departementets vurdering om at adgangen til å leie inn arbeidstakere ved arbeid av midlertidig karakter, jf. § 14-12 første ledd, jf. § 14-9 andre ledd bokstav a, bør oppheves. Vi kjenner oss godt igjen i beskrivelsen. Dette smutthullet benyttes i stor stil av bransjen i dag, og brukes som et utbredt argument for at innleien er lovlig. Fjernes denne muligheten for å leie inn ved arbeid av midlertidig karakter, vil det være et langt skritt i riktig retning.

Tolkningen av midlertidighet blir veldig skjønnsmessig og bidrar til at passusen i loven som sier at det er tariffbedrifter som kan leie inn med avtale med tillitsvalgte ikke lengre er hovedregelen. Og når det ikke reageres, eller riktigheten av midlertidigheten aldri tolkes av noen, blir dette hovedregelen, og § 14-12 (2) har utspilt sin rolle.

Vi tror ikke det blir utfordring med bemanningen over tid

Når foreslåtte forbud og innskrenkninger blir gjeldene, står det arbeidstaker som i dag er ansatt i bemanningsbransjen i kø for å få en fast ansettelse hos innleiebedriften. Vi tror ikke at det skal bli vanskelig å skaffe folk i framtiden. Men bedriftene må endre politikken sin og drive en helt annen langtidsplanlegging enn i dag, blant annet for egenopplæring av fagarbeider – enten ved inntak av lærlinger eller ved kompetanseheving av egne ansatte.

Fra våre polske medlemmer i bemanningsbransjen får vi tilbakemeldinger fra et stort flertall av de spurte at de gjerne takker ja til en fast stilling hos oppdragsgiver, og at de ønsker å få tilbud om å ta norsk fagbrev og på den måten formalisere utdanningen sin.

Hva menes med skriftlig avtale om tidsbegrenset innleie?

I arbeidet Departementet gjør nå, er det svært viktig at det drøftes og tydeliggjøres i forarbeidene til lovendringene hva som menes med å inngå skriftlig avtale om tidsbegrenset innleie i § 14-12 annet ledd. Det er en utbredt misforståelse hos byggherrer, arbeidsgivere og Arbeidstilsynet om at det holder med en generell "blankofullmakt" om at innleie aksepteres i bedriften gjennom hele året. Det konkrete, tidsbegrensede tiltaket er i dag sjeldent tema for drøftelse og utarbeidelse av protokoll.

Produksjonsbedrift

Det må også legges føringer i forarbeidene om hva som menes med en produksjonsbedrift. Det skal ikke være mulig for en arbeidskraftutleier å definere seg som noe annet, og vi støtter Departementets forslag om tydeliggjøring av forskjellen mellom entrepris og innleie.

Ikrafttredden

Vi vil anbefale at lovendringene trer i kraft så raskt som mulig. Vi har ikke noe god erfaring med at bransjen har brukt tiden mellom vedtak og ikrafttredelse til strukturelle endringer ved tidligere

Unionen fagforening

lovendringer innenfor område. Endringene er varslet siden før Regjeringen tiltrådte, og det har vært godt opplyst om endringene i fagpressen og andre steder i bransjen.

Med vennlig hilsen

Fellesforbundet avd 747 Unionen fagforening

Jorge Dahl, leder (s)