Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep.
0030 Oslo

Deres ref.:	Dato:
22/272	19.04.2022

Høring om endringer i regelverket for inn- og utleie fra bemanningsforetak

1. Innledning

Det vises til Arbeids- og inkluderingsdepartementet høringsbrev av 19. januar 2022 om endringer i regelverket for inn- og utleie fra bemanningsforetak.

Industrien er helt avhengig av innleie. Norsk Industri er imot innstramminger i innleieregelverket.

Det vises til NHO sitt høringssvar som Norsk Industri slutter seg til. I tillegg fremmes følgende på vegne av industrien:

2. Nødvendige endringer dersom det blir innstramminger

Dersom det blir flertall for de foreslåtte innstrammingene er det helt avgjørende at:

- det presiseres i arbeidsmiljøloven § 14-12 (2) eller i forarbeidene til loven at det kun er saklige og relevante hensyn som kan begrunne avslag på inngåelse av innleieavtale.

  I tillegg må det opprettes en "ankeinstans" som både kan behandle saker fra arbeidsgiver og de tillitsvalgte der man lokalt ikke blir enige om en innleieavtale.

- permitteringsregelverket endres: mer fleksibelt regelverk og kortere arbeidsgiverperiode

3. Behov for innleie i industrien

I forbindelse med forslaget om forbud mot innleie fra bemanningsforetak til bygningsarbeid i Oslo-området, ber departementet om høringsinstansenes synspunkter på behovet for forbud innenfor andre bransjer, herunder (eventuelt deler av) industrien.

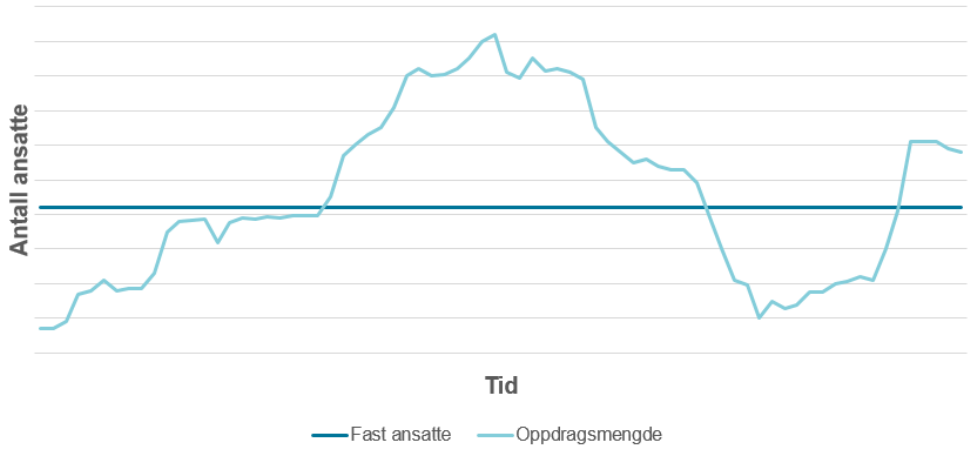
Det er ikke behov for forbud mot innleie fra bemanningsforetak i industrien.

Vi vil i det følgende først redegjøre for industriens behov for innleie. Deretter vil vi gå inn på hvorfor hensynene bak et forbud ikke gjør seg gjeldende i industrien.

Industrien er helt avhengig av innleie, og bemanningsforetak er nødvendige bemanningsleverandører i verdikjeden til industrien. Industrien har behov for å supplere antall egne ansatte med ekstra arbeidstakere på det sted i Norge og på det tidspunkt som produksjonsgjennomføringen tilsier det. Behovet for å supplere antall

Norsk Industri | Federation of Norwegian Industries | Næringslivets Hus | Middelthuns gate 27
Postboks 7072 Majorstuen | N-0306 Oslo | Norway | Tel (+47) 23 08 88 00
post@norskindustri.no | www.norskindustri.no | Org.nr. 952 151 266

egne ansatte kan illustreres med følgende anonymisert eksempel fra en av våre medlemsbedrifter



Som det fremkommer av eksempelet varierer behovet for arbeidskraft, og herunder antall innleide, i industrien over tid. Bakgrunnen for dette er bl.a. at deler av næringen er prosjekt- og sesongbasert. Skips- og verftsindustrien, og leverandørindustrien er typiske eksempler på denne type prosjekt- og sesongbaserte næringer. Det kan vises til at revisjonsstanser på plattformene er styrt av vær og vind, og slikt arbeid normalt finner sted på vår/sommerhalvåret. Dette medfører en økt oppdragsmengde for leverandørbedriftene i samme periode. Ved å benytte innleie på arbeid relatert til aktivitetstoppene, reduseres risikoen for overkapasitet ved reduksjon i aktivitetsnivået.

Industrien har videre behov for innleid arbeidskraft for å kunne påta seg store industrioppdrag i Norge. Dokumentasjon av tilstrekkelig bemanning er en forutsetning for at bedriftene "vinner" arbeidsoppdrag/prosjekter. Dersom bedriftene ikke kan leie inn spesialkompetanse som ikke er tilgjengelig i Norge og tilstrekkelig arbeidskraft for å ta unna topper, vil dette kunne påvirke mengden oppdrag bedriften kan påta seg. Konsekvensene av dette kan gå utover de fast ansatte (markert med blå strek i eksemplet over).

Enkelte prosjekter får lengre tidshorisont enn planlagt på grunn av uforutsette forhold. Det kan for eksempel vises til "Jotun A"-prosjektet hos **Rosenberg**, der omfanget av prosjektet har vokst betydelig siden kontraktsinngåelsen. Resultatet er umiddelbart økt behov for arbeidskraft. Med manglende tilgang på lokal arbeidskraft og for kort tid til å gjennomføre rekrutteringsprosesser, er bedriftene da helt avhengig av innleie.

Uten bemanningsleveranse fra bemanningsforetakene vil muligheten for å gjennomføre større industriprosjekter i Norge bli rammet. Norsk Industri mener at de foreslåtte endringene i regelverket direkte eller indirekte svekker konkurranseevnen til norsk industriell produksjonsvirksomhet.

4. Formålet

Departementet peker i høringsbrevet på at formålet med et eventuelt forbud er behovet for å få ned innleieandelen, øke andelen fast ansatte, styrke rekrutteringen av fagarbeidere og øke organisasjonsgraden. Norsk Industri er enig i at faste, hele

stillinger skal være hovedregelen, og i departementets mål om å styrke rekrutteringen av fagarbeidere og øke organisasjonsgraden. Norsk Industri mener at de foreslåtte endringene ikke bidrar til å nå disse målene.

Skulle endringene likevel bli vedtatt må nødvendig endringer skissert i punkt 2 ovenfor på plass.

4.1 Rekruttering – mangel på folk, ikke oppdrag
Bemanningsbransjen er en viktig kilde til rekruttering av arbeidstakere til industrien. Det vises til at **Adecco** alene har rekruttert over 12.000 medarbeidere til industri- og byggenæringen i Norge, og disse medarbeiderne er i dag i hovedsak ansatt hos norske produksjonsbedrifter.

På enkelte områder i industrien er bemanningsforetakene en særdeles viktig kilde til kompetent arbeidskraft som det ikke er tilstrekkelig tilgang på i Norge. Det vises i denne sammenheng til ISO-fagene, og herunder følgende tilbakemeldinger fra to av Norsk Industris medlemsbedrifter

- **Beerenberg** viser til at det er utfordrende å rekruttere kompetent personell. Det er få arbeidstakere i Norge som utdanner seg til et arbeid innen ISO-fag. Arbeidskraft må derfor dels hentes fra utlandet. Det er i stor grad bemanningsforetak, gjennom sin kjennskap til arbeidsmarkedet både i Norge og i utlandet, som formidler kompetent arbeidskraft. Behovet for tilgang på kompetent arbeidskraft forsterkes ytterligere av manglende forutsigbarhet i oppdragsmengde.

- **StillKom AS** viser til at det i stillasbransjen (som er en del av ISO-fagene) er underskudd på fagarbeidere. Bedriften opplever at det er få arbeidstakere i Norge som ønsker eller utdanner seg til et arbeid innenfor stillas. Dette understøttes av at det vurderes å fjerne den linjen på VGS som retter seg mot stillas.

4.2 Økt partssamarbeid og økt kontroll
Fellesforbundet og Norsk Industri er enige om at det er behov for innleie fra bemanningsforetak i industrien. I frontfagsoppgjøret 2020 mellom Fellesforbundet og Norsk Industri konkluderte partene på følgende måte

> *"Fellesforbundet og Norsk Industri erkjenner at industrien kan ha behov for å supplere egenbemanning med innleie fra bemanningsforetak. Organisasjonene forutsetter at lokale parter finner nødvendige løsninger for å kunne benytte innleie fra bemanningsforetak, herunder inngår avtaler iht. aml §14-12 (2) der dette er nødvendig. Det forutsettes videre at lokale parter tar utgangspunkt i bedriftens produksjonsbehov og bemanningssituasjon. Oslo 20. august 2020."*

Partsforståelsen ble i frontfagsoppgjøret 2022 inntatt i Industrioverenskomsten. I tillegg ble følgende inntatt i riksmeklerens møtebok:

> *"På forespørsel fra en av de lokale parter kan Norsk Industri og Fellesforbundet gi bistand i drøftinger og forhandlinger om spørsmål knyttet til innleie fra bemanningsforetak"*

Selve adgangen til å kunne foreta innleie fra bemanningsforetak er både lov- og tariffregulert for industrien, se Industrioverenskomsten, bilag 8 og 8A i fellesdelen. Vi siterer fra Industrioverenskomsten bilag 8

> *"Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen skal være attraktiv og seriøs, og at innleide arbeidstakere og arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre "sosial dumping" og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov og avtaleverk og internasjonalt regelverk."*

Partene i arbeidslivet har på dette området avtalt mer kontroll med adgangen til lovlig innleie enn det som gjelder for ikke-tariffbundne bedrifter. Sammen med høy organisasjonsgrad i industrien underbygger dette at det ikke er et behov for ytterligere innskrenkning av adgangen til innleie for industrien.

I de store industribedriftene i dag er det en utstrakt praksis med å inngå innleieavtaler, og i innleieavtalene stilles det ofte krav om at bemanningsforetaket skal være bundet av tariffavtale. Det kan f.eks. vises til at følgende bedrifter har stilt nevnte krav til bemanningsforetak; **Aker Solutions, Aibel, Beerenberg og Rosenberg**.

4.3 Økning i antall faste ansettelser
Norsk Industri er enig i at faste, hele stillinger skal være hovedregelen. Dersom innstramminger blir en realitet vil det ramme mange, seriøse aktører og deres ansatte.

Vi mener dette understøttes empirisk i Fafo-rapporten 2019:25. Forsvarlig bruk av innleie fra bemanningsforetak krever at produksjonsbedriftene har kontinuerlig fokus på egen grunnbemanning. I nevnte Fafo-rapport fant man at både ledere og tillitsvalgte hadde sammenfallende interesser og synspunkter om at man foretrakk økning av egen grunnbemanning ved varig økning av arbeidsoppdrag, fremfor å leie inn fra bemanningsforetak.

Et annet interessant funn i Fafo-rapporten 2019:25 viste at bedrifter som ikke benyttet seg av innleie fra bemanningsforetak erfarte større arbeidspress blant egne ansatte. Disse bedriftene hadde også mer bruk av avvikende arbeidstid og overtid enn for sammenlignbare bedrifter hvor det var aksept for innleie fra bemanningsforetak.

Bemanningsselskapene er, på lik linje med produksjonsbedrifter, bundet av arbeidsmiljølovens regler om ansettelsesform, herunder hovedregelen om fast ansettelse. Det kan vises til at **Adecco** hadde 583 faste ansatte pr. januar 2022 innenfor byggfag området. De fleste av disse er ansatt i 80% og 100% stilling. Bedriften har siden 2006 vært bundet av Fellesoverenskomsten for byggfag som ivaretar og sikrer arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår. Ved utleie sikres disse arbeidstakerne minst like gode lønns- og arbeidsvilkår gjennom likebehandlingsreglene i arbeidsmiljøloven. Pr. januar 2022 er den gjennomsnittlige ansienniteten i denne avdelingen hos Adecco 5,8 år. Flere arbeidstakere i denne avdelingen har opparbeidet seg lang ansiennitet i selskapet, det kan vises til at 23%

av de ansatte har over 10 års ansiennitet i selskapet, mens 41% av arbeidsstokken har ansiennitet over 5 år.

4.4 Oppsigelser og permitteringer er ikke et godt alternativ til innleie
Innledningsvis kan følgende siteres fra Fafo-rapporten 2019:25

> "*Innleie blir av både tillitsvalgte og bedriftslederne vi har intervjuet beskrevet som nødvendig for å ta unna topper i produksjonen, og det gir bedriften en fleksibilitet som reduserer sannsynligheten for permitteringer og oppsigelser i perioder der det er færre oppdrag*."

Dersom målsetting med innstrammingen av bestemmelsene skal bidra til økt andel av fast ansatte hos leverandørene i industrien, vil konjunktursvingningene i industrien resultere i hyppige økte opp- og nedbemanninger. I tillegg vil dette gi økt bruk av permitteringsinstituttet overfor faste ansatte i perioder med lavere aktivitet. Dette er kostbart og en stor belastning for både arbeidsgivere og arbeidstakere.

Et annet viktig moment er manglende tilgjengelighet på nødvendig kapasitet og kompetanse, både nasjonalt og internasjonalt, slik at potensiale for å rekruttere på fast basis for å dekke bemanningstopper eller spesialkompetanse ikke er til stede.

Oljekrisen er et godt eksempel på at dette ikke er en farbar vei. Det kan f.eks. vises til at **Bilfinger** nedbemannet ca. 1000 arbeidstakere i forbindelse med oljekrisen. De fleste arbeidstakerne begynte i andre bransjer, og bedriften opplever i dag underskudd på arbeidskraft. En konsekvens av nedbemanningsprosessen ble økt gjennomsnittsalder og høy ansiennitet. Da ansiennitet skal vektlegges ved både permittering og nedbemanning, resulterer det i at bedriftene får grupper av nyansatte som stadig står i fare for å kunne permitteres og være i risikosonen for nedbemanning. Dette er svært skadelig for bransjen, og vil påvirke rekrutteringen.

4.5 Innleie fra produksjonsbedrifter er ikke praktisk gjennomførbart
Hovedproblemstillingen er at bedriftene ofte har sammenfallende produksjonstopper og bunner. Det vises f.eks. til oljeskattepakken som gir bedriftene produksjonstopper samtidig.

Videre kan det vises til at dersom adgangen til innleie fra bemanningsforetak snevres inn, vil dette ramme produksjonsbedrifter, som i en midlertidig periode må leie ut sine ansatte for å klare å bevare ansettelsesforholdene. Et av **Ulsteins datterselskaper** har for tiden ikke arbeid til alle sine ansatte og ønsker derfor å leie ut opp mot 100% av de ansatte for en begrenset periode. Formålet med slik utleie er å klare å beholde arbeidstakerne som faste ansatte i Ulstein inntil bedriften får arbeid. Formålet med utleien er også å unngå permittering. Dersom selskapet leier ut mer enn 50% av arbeidstakerne sine, vil dette ut fra dagens regelverk innebære at selskapet blir ansett som bemanningsforetak selv om selskapet i realiteten er en produksjonsbedrift.

5. Merknader til departementets forslag om generelle innstramminger i adgangen til innleie fra bemanningsforetak

Forslaget om å fjerne den generelle innstrammingen i adgangen til innleie fra bemanningsforetak vil vanskeliggjøre bedriftenes behov for å ta unna produksjonstopper, og hindrer fleksibilitet og konkurransedyktighet. Bedriftene vil

være avhengig av avtale med tillitsvalgte for å kunne leie inn ved produksjonstopper.

Siemens Energy AS viser til at dersom retten til innleie ved midlertidig behov oppheves, vil dette påvirke deres evne til å kunne konkurrere og levere på oppdrag som blant annet bidrar til mer klimavennlige løsninger for kraftproduksjon og transport. Videre viser bedriften til at det er svært sannsynlig at både større oppdrag og ad-hoc oppdrag vil gå til deres konkurrenter i utlandet med det dette innebærer av tapte skatteinntekter og arbeidsgiverinntekter for den norske stat, og at det vil kunne føre til at de blir vanskeligere for norsk leverandørindustri å bidra til det grønne skiftet.

Innleie fra andre produksjonsbedrifter er i praksis svært lite anvendelig, da bedriftene i stor grad har sammenfallende produksjonstopper- og bunner. Dette gjør at innleie fra andre produksjonsbedrifter i praksis ikke vil dekke innleiebedriftens ekstra behov for arbeidskraft i produksjonstopper.

Innføres forslaget vil arbeidsgiver ikke ha en "sikkerhetsventil", dersom man ikke blir enig om en lokal innleieavtale. Det er derfor helt avgjørende at det i så fall presiseres i arbeidsmiljøloven § 14-12 (2) at det kun er saklige og relevante hensyn som kan begrunne avslag på inngåelse av innleieavtale. I tillegg må det opprettes en "ankeinstans" som både kan behandle saker fra arbeidsgiver og de tillitsvalgte der man lokalt ikke blir enige om en innleieavtale.

Uenighet om inngåelse eller oppsigelse av lokal innleieavtale vil kunne skape store utfordringer i kontraktsforholdene til bedriftene. Dokumentasjon av tilstrekkelig bemanning er en forutsetning for at bedriftene "vinner" arbeidsoppdrag/prosjekter. Ved oppsigelse av innleieavtale midt i en kontraktsperiode vil bedriften etter utløp av evt. oppsigelsestid kunne få store problemer med å levere på kontraktsforpliktelsene sine.

Retten til å kunne si nei vil også medføre økt ansvar og økt press på de tillitsvalgte. En konsekvens av at bedriftene ikke får på plass innleieavtaler kan være nedbemanning eller permittering. Norsk Industri mener det er uforholdsmessig å flytte dette ansvaret fra bedriften til de tillitsvalgte.

Hovedpoenget er at oppdrag må kunne utføres i Norge. Norsk Industri er imot innstramminger i innleieregelverket. Dersom det blir flertall for de foreslåtte innstrammingene er det helt avgjørende at vi får på plass endringene som er nevnt i punkt 2.

Med vennlig hilsen
Norsk Industri

Carla Botten-Verboven
Direktør

Nora Køber Garvoll
Advokatfullmektig