



Arbeids- og inkluderingsdepartementet  
Postboks 8019 Dep.  
0030 Oslo

## Høring om endring av arbeidsmiljøloven mm – Forslag til endringer i regelverket for inn- og utleie fra bemanningsforetak

Elektromontørenes forening Oslo og Akershus (EMF) setter pris på at departementet har tatt grep om situasjonen fagforeningene i Oslo og Akershus har påpekt gjennom flere streiker siden 2017.

EMF er av klar oppfatning at alle tekniske fag som utføres på bygg er derfor en del av omfanget som er beskrevet i høringsnotatet. Departementet må sørge for at ordlyden i det endelige lovforslaget må innebære at alle tekniske fag (elektro, heis, telekommunikasjon, rørlegger, ventilasjon osv.) må defineres inn i bygg og anleggs begrepet.

For å inkludere elektrofagene kan departementet henvise til virksomheter som er underlagt: Forskrift om elektroforetak og kvalifikasjonskrav for arbeid knyttet til elektriske anlegg og elektrisk utstyr<sup>1</sup> (FEK).

FEK §5<sup>2</sup> andre ledd står det: «*Alt kvalifisert personell som benyttes skal være fast ansatt i foretaket, jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd første punktum. Kvalifisert personell kan likevel leies inn eller ansettes for en begrenset periode dersom det er tillatt i medhold av arbeidsmiljøloven § 14-9, § 14-12, § 14-13 eller øvrig lovgivning.*»

Elektrofag har i det siste 6-7 årene har vært det faget som har opplevd mest bruk av innleie/ulovlig innleie fra bemanningsbransjen. Ref. rapportene i 2017<sup>3</sup>, 2019<sup>4</sup> og 2021<sup>5</sup>. En stor del av vår bransje har bedrifter som baserer stor del av driften sin på bruk av innleide fra bemanningsselskaper. Mye av innleien har vært i strid med arbeidsmiljøloven §14-12.2 og §14-9.1.a.

Det er derfor helt essensielt at de nye reglene tar hensyn til at elektrofagene også er utsatt for utstrakt misbruk av innleiebestemmelsene og at det er avdekket massive brudd på dagens innleieregelverk og FEK.

---

<sup>1</sup> <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2013-06-19-739>

<sup>2</sup> <https://lovdata.no/forskrift/2013-06-19-739/§5>

<sup>3</sup> Lotta Elstad: Ulovlig innleie i byggebransjen i hovedstadsområdet våren 2017, div fagforeninger 2017.

<sup>4</sup> Ellen Engelstad: Slutt med mobilen i handa? Egenbemanning, underentreprise og innleie i byggenæringa i Oslo og Akershus høsten 2019, div fagforeninger 2019

<sup>5</sup> Torgny Hasås: Løsarbeid i byggebransjen i Oslo 2021, div fagforeninger 2021

Et eksempel er Campus Ås ved NMBU<sup>6</sup>. Der opprettet fire Stavanger-bedrifter et selskap for å legge inn anbud på en jobb for Statsbygg. På tidspunktet de la inn anbudet, på over 200 millioner, hadde de ingen ansatte eller faglig ansvarlig. De var heller ikke registrert i Elvirksomhetsregisteret, slik de er pålagt. All registreringen skjedde etter at de vant anbudet. Jobben ble gjennomført med noen egne ansatte og med innleie fra diverse bemanningsbyråer.

## Konsekvenser av dagens regler

### Rekruttering til elektrofaget i Oslo og Akershus:

Lærlingeinntaket for Elektrikerfaget har vært mer eller mindre uendret de siste årene, samtidig har arbeidsmengden økt. Vi er forundret over at antall læreplasser ikke har økt. Våre tillitsvalgte melder om at andelen lærlinger som har bestått fagprøve etter praksis i bedrift i mindre grad får tilbud om fast ansettelse i bedriften og blir da jobbsøker. Ferske montører får gjerne ikke fortsette i bedriftene og havner derfor i bemanningsbransjen. Unge mennesker forsvinner ut av faget tidlig i livet på grunn av mistriksel og lite fremtidsutsikter hvor faste kollegaer er borte da det er stor del andel innleie på byggeplassene. Kompetanseoverføring/yrkesstolthet fra eldre montører til unge montører og lærlinger forsvinner ved at bedriftene baserer produksjonen på innleide.

### HMS og arbeidstid

Helse miljø og sikkerhet på byggeplassene har blitt forverret i takt med den økte andelen innleie fra bemanningsbyråer. Flere byggeplasser er opptatt av måleparametere og innleid personell er lett å sende vekk fra byggeplassen da de ikke er ansatt i produksjonsbedriften. Innleide vil i mange tilfeller leve i konstant frykt for å bli sendt vekk og konsekvenser er at de ikke melder fra om avvik.

Bemanningsbransjen har etter forbudet mot 0-timerskontrakter begynt å systematisk misbruke gjennomsnittsberegning av arbeidstid. De aller fleste har heller ikke noen reell arbeidsplan, slik at de kan vite når og hvor mye de skal jobbe.

Konsekvensen av dette er at ansatte i bemanningsbransjen jobber alt for mange timer over lengre tid, for så å avspasere (mer eller mindre frivillig). Dette går ut over sikkerheten på byggeplassene. Ikke bare for den enkelte ansatte som jobber for mye, men for de andre som arbeider på samme byggeplass.

Muligheten for at ansatte i bemanningsbransjen kan få tilbud om tilrettelagt arbeid er forsvinnende liten. Årsaken til dette er at forretningsideen er å leie ut sine ansatte 100% til en kunde. Videre vet vi at det er stor underreportering av yrkesskader.

### Bemanningsbransjen sin innvirkning på fagorganisering.

Utfordringene ved å fagorganisere ansatte når de ikke jobber fast sammen, men brukes om hverandre vil føre til vanskelig å følge opp avtaleverk, tariffavtaler med mer. Dette gjør at det er vanskelig å forholde seg til et seriøst trepartssamarbeid.

---

<sup>6</sup> <https://frifagbevegelse.no/nettverk/manglet-elregistrering-men-vant-kjempekontrakt-6.158.518396.ed39e9e445>

## **Brudd på lov og avtaleverk**

Bemanningsbransjen sin bruk av sine ansatte ved å sende folk frem og tilbake dag for dag har skapt rom for at lov og avtaleverk brytes og ses bort ifra i større og større grad jo lengre bemanningsbransjen har fått lov til å operere fritt.

### **Utfordringer som er gjengangere:**

- Faste ansettelse uten garantilønn.
- Stillingsprosjenter som ikke tilsier den reelle arbeidstiden.
- Mangel på verneutstyr og riktig verktøy.
- Brudd på arbeidstidsbestemmelser/overtidsbestemmelser.
- Manglende rapportering av skader nestenulykker og ulykker.
- Manglende godtgjøring for å jobbe utenbys.
- Ansatte i bemanningsbransjen blir behandlet som en vare mer enn en ansatt.

## **Kommentarer til forslag til lovendringer**

### **3.2.3.1 Hva et forbud vil innebære**

Viktig å presisere i loven at hva som definerer et selskap som bemanningsforetak ikke kun begrenses til næringskode 78.200 utleie av arbeidskraft. I elektrobransjen ser vi organisering med selskaper som opprettes under næringskode 43.210 Elektrisk installasjonsarbeid med egen installatør. Men som i virkeligheten er heleid av et selskap som vinner anbudet og bruker datterselskapet som rent et bemanningsforetak. Med denne organiseringen vil man unngå forbudet etter §14-12 og kunne hevde at dette er innleie etter §14-13. Egenproduksjon etter §14-13 (1) må dokumenteres slik at denne bestemmelsen ikke blir misbrukt.

### **3.2.3.3 Geografisk avgrensning**

Vi støtter departementets vurdering av avgrensning av et forbud til de fylkene Oslo, Viken og Vestfold. Vi ser ikke noen grunn til at dette forbudet ikke kan være landsdekkende.

### **3.2.3.4 Konsekvenser av brudd, håndheving og tilsyn**

Vi er i all hovedsak enige med departementet sitt forslag til håndtering av brudd og tilsyn. I tillegg til konsekvenser ved brudd på forbudet kan arbeidstaker kreve fast ansettelse, bør det i tillegg gis åpning for å gi bøter i form av promille av omsetning lik GDPR lovgivningen gir åpning for. En formulering om økonomiske bøter bør skrives inn i § 14-14. Dette for å sørge for at et forbud faktisk blir fulgt, og at det finnes økonomiske konsekvenser ved å bryte forskriften. Vår bekymring er at bransjen kommer til å fortsette som før forbudet da det ikke har noen økonomiske konsekvenser ved brudd. Vi har sett at selv etter innstramningene i innleie-regelverket de senere årene så har nivået på innleievirksomheten holdt seg høyt i elektrobransjen. Mye av innleien er fortsatt ulovlig. Dette mener vi skyldes mangel på konsekvenser fra offentlige myndigheter som Arbeidstilsynet.

### **3.2.3.5 Ikrafttredelse og overgangsregler**

Fagforeningen mener at fristene som departementet har lagt opp til kan være for korte. For å ivareta de ansatte i bemanningsbransjen og for at bedriftene skal ha en mulighet til å omstille seg og få tilstrekkelig tid til å ansette flere, må fristene forlenges. Fagforeningen foreslår ikrafttredelse 1. januar 2023 og overgangsregler som gjør at man har mulighet for å søke utsettelse om å følge de nye reglene til senest 1. juli 2023.

### **3.2.3.6 Forslag til forskriftsregulering**

Vi er enige i departementets forslag så lenge det legges inn økonomiske konsekvenser i §14-14, som vi har beskrevet i høringsvaret 3.2.3.4.

### **3.3.2 Departementets vurderinger og forslag**

Vi er enige i at adgangen til å leie inn etter §14-12 første ledd skal fjernes, også adgangen til å leie inn etter samme regler som i §14-9 andre ledd bokstav a fjernes. Dette mener vi vil rydde opp i både bevist og ubevist misbruk av formuleringen midlertidig arbeid.

Til erstatning for §14-12 første ledd må det inn en tekst om muligheten for å leie inn vikarer for navngitte personer for et bestemt tidsrom.

### **3.4.5 Nærmere om departementets forslag**

Vi er enige i departementets forslag.

### **3.5.2 Departementets vurdering og forslag**

Vi er enige i departementets forslag.

### **3.6.8 Forslag til lovendringer i statsansatteloven**

Vi er enige i departementets forslag.

### **3.7.3.2 Nærmere om aktuelle nye krav**

Vi er positive til departementets forslag. Vi mener at departementets tilnærming til reguleringen av renholds bransjen kan være riktig vei.

Bemanningsbyråer må underlegges en rapporteringsplikt ovenfor arbeidstilsynet om at de etterlever likebehandlingsprinsippet. Tillitsvalgte skal ha innsynsrett i denne rapporten.

## **4 Økonomiske og administrative konsekvenser**

### **Generelt om konsekvenser for arbeidstakere**

Vår største frykt her er at et forbud blir iverksatt for tidlig og at bedriftene går til masseoppsigelser, derfor mener vi det er viktig å innføre endringene etter datoene vi har forslått under punkt 3.2.3.5

Vi er også bekymret for hvordan overgangen fra å være ansatt i bemanningsforetak til å komme seg inn i en produksjonsbedrift kommer til å bli. Unge norske arbeidstakere med nypolert utdanning kommer til å klare seg bra og få jobb, men vi er bekymret på vegne spesielt eldre utenlandske arbeidstakere med lite etter og videreutdanning. Vi har sett at holdningene til mange bedrifter i elektromarkedet i Oslo og Akershus, mener at noen er gode nok til å leies inn men ikke ansettes fast.

Vi er ikke sikre på at bedriftene i vårt område vil ansette arbeiderne fra bemanningsbransjen som de ser på B-laget i arbeidslivet. Det må derfor fra myndighetene settes av penger til tiltak for å gjøre overgangen inn i produksjonsbedriftene smidigere. Noen tiltak kan være norskkurs og korte fagkurs innen elektrofagene. I fagforeningen en del av EL og IT Forbundet vil vi tilby norskkurs og oppdateringskurs elektro og telekom gjennom lokale VGS. Dette er et 14 dagers kurs som vi mener vil kunne forbedre mulighetene for et jobbytte for våre medlemmer.

Tiltak vi mener departementet bør gjennomføre er også å gi en fortrinnsrett til nyansettelse til arbeidere som på tiltredelsestidspunktet av forskriften for forbudet hadde vært innleid til en bedrift i minimum 3 måneder. Her bør man særlig se på eldre arbeidstakere i bemanningsbyråer som har tariffavtale. Disse kan så i fare for å miste opparbeidede AFP-rettigheter hvis de ikke får ny ansettelse i en bedrift med tariffavtale.

Det bør også gis høyere dagpengesatser i 1 år for arbeidere omfattet av forbudet, som ikke klarer å få seg ny jobb.

### **Konsekvenser av forbud mot innleie til byggevirksomhet i Oslo-området**

Umiddelbare konsekvenser med forbudet tror vi kan være er forsinkede byggetider, og økte kostnader for virksomhetene. Dette må sees opp imot de positive konsekvensene ved at en stor andel arbeidstakere med løs tilknytning til arbeidslivet vil få faste rammer og bedre forutsigbarhet for eget liv med fast jobb i produksjonsbedrift. Dette vil også gi positive samfunnsøkonomiske effekter. Bransjen vil også fremstå mer attraktiv for lærlinger og å hindre frafallet av fagarbeidere som vil finne nye mer lukrative bransjer å jobbe i. Selv med de foreslåtte innstrammingene så vil virksomhetene ha tilgang til midlertidig ansettelse, innleie fra andre produksjonsbedrifter og entrepriser. Det vil også med det nye regelverket være mulig å gjennomføre byggeprosjekter. Viser også til at dette var fullt mulig også før 2000 når det ble frislipp av innleie.

### **Konsekvenser av å oppheve adgangen til innleie fra bemanningsforetak ved arbeid av midlertidig karakter**

Vi deler departementets syn at foreslåtte endringer vil føre til et mer seriøst arbeidsliv.

Med vennlig hilsen  
Elektromontørenes forening Oslo og Akershus

Kai-Otto Helmersen