



Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 8019 Dep.
0030 Oslo

Deres ref.
22/272

Oslo, 19. april 2022

Hørings svar – forslag til endringer i regelverk for inn- og utleie fra bemanningsforetak

Det vises til departementets høringsbrev av 19. januar 2022 med høringsfrist 19. april 2022.

Generelle kommentarer

Innleide arbeidstakere er et supplement og en tilleggsressurs som er viktig for bedriftene. Tilgangen er avgjørende for at norske industribedrifter skal være konkurransedyktige. Norsk Industri har senest i frontfagsoppgjøret 2022 avklart en felles forståelse med Fellesforbundet at industrien har behov for å supplere egen bemanning med innleie fra bemanningsforetak. Innleieregelverket må gi bedriftene tilstrekkelig fleksibilitet for lokale løsninger, som bør utformes i samarbeid med de tillitsvalgte. Det er avgjørende at partssamarbeidet ikke undergraves ved at viktige partsspørsmål overlates til politisk behandling og blir lovregulert.

Overordnet er Norges Rederiforbund svært skeptisk til de endringene som regjeringen har foreslått. I tillegg til at forslagene vil ramme bemanningsbransjen og deres ansatte hardt, vil innstramningene også redusere fleksibiliteten for virksomheter ved svingninger i behov for arbeidskraft og kompetanse. Dette kan igjen redusere lønnsomheten og den globale konkurranseevnen for våre medlemsbedrifter. Det er videre grunn til å tro at innføring av reglene vil medføre økt bruk av midlertidig ansettelse, og at svingninger i bemanningsbehov i større grad enn i dag vil berøre den faste bemanningen og kreve permitteringer og nedbemanning. Forslagene vil trolig også føre til at mange av de som i dag har fast ansettelse i et bemanningsforetak vil miste jobbene sine, med den konsekvens at andelen midlertidige øker.

Innledningsvis ønsker Rederiforbundet også å nevne uttalelsen fra Regelrådet av 13. mars 2022. I likhet med Regelrådet har Rederiforbundet merket seg at regjeringen har varslet at de vil begrense bemanningsbransjens omfang og rolle allerede i Hurdalsplattformen. Det stilles spørsmålsteget ved at Regjeringen har foreslått et tiltak som i utgangspunktet er en konkret politisk bestilling, uten at det i høringsnotatet er drøftet alternative tiltak. Dette er etter Rederiforbundets oppfatning klart i strid med utredningsinstruksen og dens formålsbestemmelse om at alternative tiltak skal identifiseres, utredes og vurderes. Dette er



spesielt problematisk når forslagene som blir presentert er svært inngripende for flere næringer og mange ansatte.

Videre mener Rederiforbundet at forslagene i høringsnotatet må ses i sammenheng med tidligere gjennomførte og vedtatte endringer i reglene om innleie, herunder innføringen av offentlig tilsyn med innleieregelverket fra 1. juli 2020 og kollektiv søksmålsrett om ulovlig innleie som ble gjeninnført ved lovvedtak av 5. april. Særlig vil et offentlig tilsyn med innleieregelverket kunne målrettes inn mot de bransjer hvor misbruk av innleieregelverket er mer utbredt. Det er gode grunner til å la disse tiltakene få tid til å virke en stund før en vurderer behovet for ytterligere tiltak. Det kan i denne sammenheng nevnes at Petroleumstilsynet, som har fått tilsynsmyndighet innenfor olje- og gassbransjen, i sitt høringssvar av 28. mars skriver at adgangen til innleie ved arbeid av midlertidig karakter bør bestå. Det fremstår da malpassert at departementet forsøker å rettferdiggjøre forslaget gjennom henvisning til nettopp Petroleumstilsynets uttalelser om utfordringene med å føre tilsyn på området. Man ser da også helt bort fra den nylig vedtatte adgangen for fagforeninger til å gå til kollektivt søksmål. Også flertallet i Fougner-utvalget (NOU 2021:9 s. 292) mener at disse tiltakene bør få virke og evalueres før nye tiltak innføres.

Kommentarer til kap. 3.2 om forbud mot innleie fra bemanningsforetak til bygningsarbeid i Oslo-området

Dette er ikke relevant for de næringene vi representerer, og vi har derfor ikke kommentarer til forslaget.

Kommentarer til kap. 3.3 om generelle innstramminger i adgang til innleie fra bemanningsforetak

Forslaget fra regjeringen går ut på at adgangen til innleie ikke lenger er tillatt i tilfeller hvor det er adgang til midlertidig ansettelse fordi arbeidet er av midlertidig karakter. For næringslivet vil realiteten i dette forslaget innebære at adgangen til innleie begrenses til innleie av vikarer eller ved særskilte avtaler med tillitsvalgte i virksomheter som er bundet av tariffavtale.

Forslaget rammer særlig enkelte bransjer og mindre bedrifter

Virksomheter som driver med innleie eller utleie fra bemanningsforetak, for å dekke et midlertidige behov for arbeidskraft, vil bli hardt rammet av forslaget. Norges Rederiforbund representerer en bransje hvor det er behov for en del innleie fra bemanningsforetak. Det skyldes store sesongvariasjoner, korte kontrakter og konjunktursvingninger som ikke fullt ut kan dekkes gjennom fast bemanning.

Mange av våre medlemsbedrifter, og særlig de største, har vikarpooler av fast ansatte som dekker det påregnelige fraværet som knytter seg til sykdom og permisjoner. Det er likevel et behov for innleie for å dekke opp for økt arbeidsbehov ved arbeidstopper som skyldes kortvarige prosjekter, sesongvariasjoner og ulike bemanningskrav og arbeidstidsregimer avhengig av hvor innretningene til enhver tid opererer. De større selskapene har gjennom vikarpoolene og en større fast bemanning større forutsetninger for å håndtere slike svingninger i bemanningsbehovet med faste ansatte enn mindre bedrifter, som ikke har den



samme muligheten grunnet lavere fast bemanning og et mer "binært" arbeidskraftbehov. Dette vil kunne resultere i at det kun er de store selskapene som kan konkurrere om de korteste kontraktene, da mindre selskaper ikke har kapasitet til å raskt ta på seg mer arbeid uten å leie inn arbeidskraft.

Bemanningsforetakene tilbyr fast ansettelse og kompetanseutvikling

Forslagene fra regjeringen bygger på deres målsetning om å øke andelen faste ansatte og heltidsstillinger i norsk arbeidsliv.

Norges Rederiforbund er bekymret for at forslaget derimot vil føre til en større andel midlertidige ansettelser. I vår bransje, med få og høyspesialiserte bemanningsforetak, er de aller fleste faste ansatte i 100 prosent stilling. Det fremgår også av høringsnotatet på s. 18 at *"ifølge bemanningsbransjen har det store flertallet av arbeidstakerne en fast ansettelse i bemanningsforetak. Det varierer hvilken stillingsprosent en ansettelse er i"*. Vi er bekymret for at mange av de faste ansatte i bemanningsforetakene mister jobben sin og i stedet vil måtte tilby sin arbeidskraft som midlertidig ansatt. Vi kan ikke forstå hvordan departementet mener at en slik utvikling understøtter arbeidsmiljølovens formål om *"å sikre trygge arbeidsforhold"* og hovedregelen om at *"[a]rbeidstaker skal ansettes fast"*.

De foreslåtte endringene vil videre føre til at mange av de spesialiserte bemanningsforetakene fratas mesteparten av driftsgrunnlaget og kan måtte legge ned. Bemanningsforetakene som tilbyr utleie til olje- og gassbransjen sørger ikke bare for fast inntekt til sine ansatte, men også kurs og sertifikater som sørger for at bransjen kan leie inn kompetent arbeidskraft. Disse selskapene sørger også for at viktig kompetanse beholdes i bransjen og sysselsettes gjennom lavkonjunkturer, i stedet for at denne kompetansen lekker til andre bransjer. På den måten unngår vår næring å utdanne og lære opp nye ansatte hver gang behovet for arbeidskraft øker, med de negative konsekvenser dette har for kostnadsnivået i bransjen.

Dersom de foreslåtte endringene skal gjennomføres bør det derfor finnes løsninger på hvordan seriøse konsulent- eller bemanningsselskaper som leier ut spisskompetanse fortsatt kan ivareta en fornuftig drift.

Bakgrunnen for mye av motstanden mot bemanningsbransjen er hvordan enkelte aktører har opptrådt i bygg- og anleggsbransjen. Å nærmest forby en hel næring på grunn av utfordringer med noen aktører innenfor en enkeltbransje er ingen god løsning, men fremstår urimelig og uforholdsmessig. Det vil ramme seriøse aktører og store arbeidsgivere med mange tusen ansatte. Det vil også få store negative ringvirkninger langt utenfor selve bemanningsbransjen. Et mer egnet virkemiddel for å ta tak i problemene med useriøse aktører vil være å se på hvordan en kan få til en bedre håndheving av dagens regelverk som allerede er meget strengt sammenlignet med i våre naboland, jf. høringsnotatets punkt 2.9.



De foreslåtte endringene vil føre til flere oppsigelser, permitteringer og et mer usikkert arbeidsmarked

For våre medlemmer vil det å øke antall faste ansatte for å ha nok kapasitet medføre perioder med stor overkapasitet og negativ lønnsomhet. Som et alternativ til innleie fra bemanningsforetak, skriver departementet følgende på s. 39 i notatet:

"Midlertidig behov for økt bemanning kan også løses ved bruk av overtidsarbeid, avtale om unntak fra arbeidstidsreglene og ved gjennomsnittsberegning av arbeidstiden. Det kan også være aktuelt å øke grunnbemanningen med flere faste ansettelser, og permittere eller leie ut arbeidstakere i perioder med færre oppdrag"

Rederiforbundet finner det oppsiktsvekkende at departementet mener at det er bedre å stadig måtte permittere faste ansatte eller gjennomføre nedbemanning, enn å leie inn kvalifisert arbeidskraft som allerede er fast ansatt i bemanningsforetak. Mange av våre medlemmer har store sesongvariasjoner og vil derfor måtte permittere på årlig basis, og dermed låse inn arbeidskraft, i deler av året. Alternativet vil være å nedbemanne kort tid etter nyansettelser. Det mest aktuelle alternativet til innleie hvor dette benyttes i dag vil imidlertid være å gå til midlertidig ansettelser. Flere direkte midlertidige ansettelser og hyppigere permitteringer og nedbemanning fremfor at bemanningsforetak kan utgjøre en buffer vil innebære større usikkerhet og gjøre bransjen blir mindre attraktiv, noe som igjen virker negativt på nyrekruttering.

For mange vil altså alternativet til en fast stilling i et bemanningsforetak være midlertidig ansettelse hos oppdragsgivere. Som midlertidig ansatt er man ikke sikret den samme retten til likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår, muligheter for innsyn, solidaransvar for lønn og skatt etc., som man etter dagens regler er når man er leid ut fra et bemanningsforetak.

Som midlertidig ansatt vil arbeidsforhold opphøre når den midlertidige avtalen utløper, i motsetning til å være ansatte i et bemanningsforetak. Hos et bemanningsforetak vil de ha bedre mulighet til å få nye oppdrag og mer sikkerhet rundt egen lønnsinntekt enn om de var midlertidig ansatt. Med de foreslåtte endringene blir arbeidstakerne i større grad stående på bar bakke når den midlertidige ansettelsen opphører. Det er ingen garanti for at alle som har fast ansettelse i et bemanningsforetak i dag ville klart å få faste stillinger et annet sted. Behovet for forutsigbarhet vil kunne medføre at det vokser frem "plattformsselskaper" eller andre arrangementer som innebærer færre rettigheter enn de fast ansatte i bemanningsforetak har i dag.

Et annet alternativ til innleie fra bemanningsforetak kan være mer utstrakt bruk av entrepris eller at virksomhetene setter ut flere oppgaver (outsourcing). Dette vil være en mindre egnet løsning i situasjoner hvor det er et akutt eller kortvarig behov for innleie av personell. På mer omfattende og avgrensede prosjekter brukes entrepris allerede i dag.

For næringen vil de foreslåtte endringene føre til økte kostnader, vanskeligheter med å skaffe relevant kompetanse raskt nok, svekkelse av konkurranseevnen til mindre selskaper, og trolig svekket konkurranseevne globalt. Det kan videre føre til færre oppdrag internasjonalt og lavere sysselsetting i bransjen.



Brudd på likebehandlingsregelverket må sanksjoneres i henhold til eksisterende regelverk

Innleide arbeidstakere fra bemanningsforetak skal ha samme lønns- og arbeidsvilkår som de ansatte i innleiebedriften. Dette følger av arbeidsmiljølovens bestemmelser og likebehandlingsprinsippet som er nedfelt i EU-direktiv. Når departementet henviser til spørreundersøkelser som viser at innleide generelt sett har lavere timelønn enn de faste ansatte, vil det være et brudd på dagens likebehandlingsregler. Disse lovbruddene skal fanges opp gjennom tilsyn og sanksjoneres.

Rederiforbundets erfaring er at våre medlemmer ikke leier inn arbeidskraft fordi det er billigere. Tvert imot koster det minst det samme som å ha fast ansatte, og gjerne mer da bemanningsfirmaene tar et påslag.

Organisasjonsgrad

Det er i høringsnotatet også pekt på at de innleide i hovedsak ikke er organisert, og at dette kan innebære svekkelse av muligheter til å etablere tariffavtaler eller svekket betydning av de etablerte organisasjonene på arbeidsplassen. Disse hensynene er etter vår vurdering usaklige, og har ikke noe med hvorvidt innleie skal tillates eller ikke. Organisasjonsgraden har som kjent en nær sammenheng med alder og utdanning, og deler av bemanningsbransjen har en relativt sett ung arbeidsstokk hvor mange er under etablering i arbeidslivet som også departementet påpeker i høringsnotatets punkt 2.6. Det er uansett organisasjonsfrihet i Norge, og det innebærer også rett til å la være å organisere seg. Å bruke lav organisasjonsgrad som et argument for å begrense en bransje støter an mot den negative organisasjonsfriheten.

Lav organisasjonsgrad er dessuten ikke et allmenngyldig trekk ved bemanningsforetak som sådan. I de bransjene vi representerer er den generelle organisasjonsgrad svært høy, og dette gjelder også de spesialiserte bemanningsforetakene.

Kommentarer til kap. 3.4 om grensen mellom innleie og entrepris

Det foreslås i høringsnotatet at det inntas en definisjon av hva som menes med innleie av arbeidstakere. Rederiforbundet er redd nye momenter i lovteksten kan føre til ytterligere avgrensningsspørsmål og nye skjønsmessige vurderinger. Rederiforbundet mener skillet mellom innleie og entrepris fortsatt skal være basert på gjeldende rett, slik det blant annet kommer til uttrykk i Rt-2013-998 og HR-2018-2371-A, og at det gir rom for utvikling i tråd med samfunnsutviklingen gjennom domstolenes praksis. Det vises ut over dette til mindretallets begrunnelse i Fougner-utvalget på s. 308 i NOU 2021:9.

Kommentarer til kap. 3.5 om rett til fast ansettelse etter en viss tid

Det foreslås i høringsnotatet å endre dagens tre- og fireårsregel til to år. Forutsatt at det ikke lenger vil være tillatt å leie inn arbeidstakere ved midlertidig behov, vil dette i realiteten gjelde for vikarer (nå tre år) og innleie etter særskilt avtale med tillitsvalgte. Opprinnelig var begrunnelsen for å sette en begrensning på fire år at dette sikrer tilstrekkelig fleksibilitet i de fleste tilfeller, samt at dersom en ansatt i en og samme virksomhet i over fire år, indikerer dette normalt et stabilt behov for arbeidskraft. Rederiforbundet mener at den samme



begrunnelsen ikke gjør seg gjeldende ved en grense på kun to år. Det vises ellers til NOU 2021:9 hvor verken flertallet eller mindretallet tar til orde for å endre regelen til mindre enn tre år.

Dersom forslaget om en ny toårsregel blir vedtatt bør krav om fast ansettelse etter to år kunne fravikes etter avtale med tillitsvalgte.

Kommentarer til kap. 3.6 om lov om statens ansatte mv.

Dette er ikke relevant for de næringene vi representerer, og vi har derfor ikke kommentarer til forslaget.

Kommentarer til kap. 3.7 om krav til bemanningsforetak

Bemanningsforetaksregisteret foreslås erstattet med en godkjenningsordning, noe Rederiforbundet er enig i kan være en god løsning.

Avslutning

Rederiforbundet mener forslaget om å fjerne adgangen til å benytte innleie ved arbeid av midlertidig karakter ikke bør vedtas. Konsekvensene av forslaget er ikke tilstrekkelig utredet og alternative tiltak er ikke belyst. Endringen vil etter vår oppfatning få så store konsekvenser for næringslivet at det burde vært utført en fullstendig samfunnsøkonomisk analyse. Forslaget vil også føre til en større andel midlertidig ansatte.

Dersom man likevel velger å gå videre med forslaget bør det innarbeides en hjemmel for å inngå sentral tariffavtale med fagforeninger med innstillingsrett om videre adgang til innleie. En slik adgang kunne tas inn ved tilføyelse av et nytt ledd i § 14-12 som lyder:

Fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven eller tjenestetvistloven kan inngå tariffavtale om innleie uten hinder av det som er bestemt i første ledd.

En slik adgang vil kunne benyttes i bransjer hvor innleie er et nødvendig supplement til faste ansettelser som følge av store sesongmessige og markedsmessige svingninger. Selv om slik innleie vil kunne avtales lokalt i bedriftene i medhold av bestemmelsens andre ledd allerede, er denne muligheten ikke noe et bemanningsforetak kan planlegge sin virksomhet etter. Regulering gjennom bransjevise tariffavtaler vil i større grad bidra til forutsigbarhet for driftsgrunnlaget fremover i tid.

Med hilsen
Norges Rederiforbund

Heidi Fuglesang
Advokat