

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

NORREQ

10.04.22

Vi viser til høringsbrev om endringer i regelverket for inn- og utleie fra bemanningsforetak sendt på høring fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet 19.01.2022.

NORREQ AS er et bemannings- og rekrutteringsselskap som driver utleie av tjenester innen teknisk arbeidskraft. Vi har omtrent 170 100% faste ansatte, som rørleggere, elektrikere, betongarbeidere og tømrere i Oslo og Viken hovedsakelig. NORREQ er også sertifisert opplæringsbedrift og har egne kurs for bygg- og anleggsbransjen.

1. Forbud mot innleie fra bemanningsforetak til bygningsarbeid i Oslo-området.

NORREQ AS har som mål å være den foretrukne samarbeidspartneren ved innleie av fagpersonell i Oslo og Viken. For å nå det målet må vi være spesielt ansvarsbevisste, levere kvalitet og tilby våre samarbeidspartnere den beste bemanningsløsningen. Det gjør man ikke ved å drive useriøst i form sosial dumping, lønnstveri og dårlig boforhold for våre ansatte. Det tror vi de fleste bemanningsselskaper også tilstreber i sitt daglig virke. Vi kjenner oss ikke igjen i de antakelsene som blir gjort i høringsnotatet. Tvert i mot, vil vi argumentere for at bemanningsselskapene har opp igjennom flere år med reguleringer og skjerpelser blitt mer seriøse og følger de lover og regler som til enhver tid er gjeldende. De stadige skjerpelsene og reguleringene i rammevilkårene for bransjen vil ha en negativ effekt på utvikling og kompetanseheving for ansatte i bedriftene. I det nåværende klima er dette så og si umulig og vil føre til negative konsekvenser for våre ansatte og bedriftene som leier våre ansatte. Med økt forutsigbarhet og stødige rammevilkår vil det være enklere å satse på å øke våre ansattes kompetanse og kunnskap. Det og straffe en hel bransje for noen useriøse aktørers handlinger, vil utsette mange mennesker for mulige oppsigelser og usikre framtidutsikter.

I høringsnotatet kommer det tydelig frem at det er mangelfull eller totalt fraværende statistikk over omfanget av innleie mellom bemanningsselskap og produksjonsbedrift og samt leie mellom produksjonsbedrifter. Det vises til ulike antagelser og eldre tall som ikke dag er

representative eller viser dagens bilde av situasjonen. Det kan ikke være slik at forbud mot en hel bransje i et gitt geografisk område baserer seg på mangelfulle og tvilsomme statistikker og rapporter. Endringer i regelverket for inn- og utleie burde og skulle ha vært utredet på vanlig måte. Istedenfor settes tusenvis av arbeidsplasser i spill og usikkerheten markedene allerede opplever vil bli forsterket hvis disse endringene trår i kraft.

Små -og mellomstore produksjonsbedrifter vil kunne miste konkurransekraft ved at de mister muligheten for å leie inn ekstra ansatte i periodene de har behov for det. De vil miste mulighetene til å legge inn anbud på prosjekter de vanligvis ikke kunne ta på seg uten ekstra innleide i perioder. Istedenfor vil det gi mulighet til utenlandske entreprenører å etablere seg og by på norske prosjekter. De trenger bare å registreres som et Norskregistrert utenlandsk foretak (NUF) og det vil være vanskeligere for norske myndigheter og etater å overse at disse driver etter norske lover og regler, samt at deres ansatte blir ivaretatt etter norske lønns- og avtalevilkår. De problematiske sidene ved NUF kommer også frem i Skatteetatens høringssvar.

Det poengteres i høringsnotatet at hovedregelen for norsk arbeidsliv skal være faste ansettelse. Det er vi helt enige i, og allerede fra 1. oktober 2018 ble alle våre ansatte 100% fast ansatte med lønn mellom oppdrag. Dette gjaldt hele bransjen og de som eventuelt ikke følger opp de vedtakene, må straffes for det, men vi vil anta at de fleste bemanningsbyråene forholder seg til nettopp det. Det argumenteres for at flere skal bli ansatte hos produksjonsbedriften de er utleid hos. Det er noe vi hovedsak er positive til, det er mange av våre tidligere ansatte som har fått jobb hos våre samarbeidspartnere etter å ha vært innleid hos dem. Ved mange anledninger har også ansatte takket nei, eller ikke ønsket å jobbe direkte for produksjonsbedriften da dette medfører tap av dekket bolig, reisekort og andre ytelser de går glipp av. Vår virksomhet har igjennom flere år opparbeidet oss rutiner og kunnskap innenfor å håndtere utenlandsk arbeidskraft på en respektfull og ærlig måte. Alle våre ansatte har tilbud om dekket bolig igjennom oss, der vi tar på oss ansvaret og risikoen for å ha leilighet, hus og formannsbrakker til våre ansatte. Vi arbeider etter 24/7- konseptet der vi følger opp ansatte til enhver tid de er på arbeid eller oppholder seg i Norge i våre boliger. Ved å ha mer enn 150+ rom over Oslo/Viken gir det oss også fleksibilitet til å flytte våre ansatte nærme oppdragsstedet. Det gir den ansatte kortere reisetid, forutsigbarhet og årvåkenhet for de enkelte ansatt.

Leie mellom produksjonsbedrifter kan gi en samfunnsøkonomisk oppside, hvis det medfører at færre blir permittert og ansatte som ellers vil ikke produsert for egen bedrift kan settes inn der det er behov. I realiteten er det ikke så enkelt, som det blir presentert i høringsnotatet. Det finnes ingen fullverdig statistikk som sier noe om omfanget over innleie mellom produksjonsbedrifter. Det og sende egne ansatte til konkurrerende bedrifter vil muligens oppleves rart, da de ellers konkurrerer mot hverandre på anbud osv. og er det praktisk mulig å gjennomføre? Byggmarkedet på Østlandsområdet er omfattende og du kan ende med lang reisevei for de ansatte. Se for deg en rørlegger som arbeider og bor på Kongsberg, der opplever rørleggerbedriften synkende oppdrag og må leie ut rørleggeren til et annet selskap med flere oppdrag i Oslo/Romerike- området. Er det over lengre tid bærekraftig med tanke på

reisevei (tid, kø, miljø), og for den enkelte som påta seg oppdraget. Produksjonsbedrifter opererer med mye høyere priser enn det et bemanningsbyrå vil ta for samme jobben, det vil medføre høyere byggekostander, som igjen vil gi økt pris ut i markedet. Det vil medføre en hel del negative konsekvenser som lang reisevei, mindre fritid/tid med familie og økte byggekostander ved utstrakt innleie mellom produksjonsbedrifter.

2. Oppheve tilgangen til å inngå avtale om innleie fra bemanningsbyrå når arbeidet er av midlertidig karakter.

Våre kunder og samarbeidspartnere er i ulike størrelser og representerer et mangfold av produksjonsbedrifter, som operer i uoversiktlig bygg marked med høye priser på materialer, høy etterspørsel etter kvalifiserte arbeidere og tøff konkurranse i anbudprosesser etc. Innleie ved midlertidig karakter har gitt produksjonsbedriftene en fleksibilitet i bemanningen, da byggebransjen er volatil og opplever arbeidstopper der innleie kan ta unna disse. Et bemanningsbyrå krever i dag fra sine kunder/samarbeidspartnere et høyt nivå på de tjenestene som leveres.

NORREQ stiller med arbeidstakere med alt nødvendig verneutstyr, arbeidsklær, topp moderne verktøy, egne boliger etter Arbeidstilsynets krav om innkvartering av arbeidstakere, turnusplaner, reisekort, bil osv. I mange tilfeller tilbyr vi bedre helhetlige betingelser enn det produksjonsbedriftene tilbyr sine eller våre ansatte. Mange kvier seg for å jobbe direkte for produksjonsbedriftene siden de ofte må stå for egen bolig, transport og ingen mulighet for å arbeide turnus (da reiser i mellom Norge og hjemlandet i friperiodene sine er ønskelig for mange utenlandske arbeidere). I stedet for ønsker departementet å øke muligheten for midlertidig ansettelse i produksjonsbedriften. Bemanningsbyråene har igjennom mange år opparbeidet seg rutiner på å ivareta utenlandske arbeidstakere på best mulig måte, igjennom å følge de tett opp fra start til slutt. Gjerne igjennom egne boliger, tydelige arbeidsgiveransvar og personal/HR-ansatte med gode språkkunnskaper. At 100% ansatte i et bemanningsbyrå istedenfor skal bli midlertidig ansatt i en produksjonsbedrift vil være et nederlag for all parter, men spesielt den midlertidig ansatte som mister sikkerheten han ville hatt med full stilling i et bemanningsbyrå.

NORREQ opererer med mange ulike kunder og samarbeidspartnere for å minke risikoen for permitteringer og oppsigelser ved å ha flere ben å stå på. Er det en samarbeidspartner som trenger å nedbemanne er det som oftest en annen som trenger å oppbemanne, dermed holder vi fleste av våre ansatte alltid i jobb. Dette ligger i vår strategi og daglig arbeid å få til mest mulig effektivt drift av selskapet. Konkurransen om de beste fagarbeiderne er stor, og det er stor utskifting hos de fleste bemanningsbyråer, arbeidstakerne står fritt til å velge mellom gode vilkår ettersom det er stor etterspørsel etter deres tjenester i Norge. Vi er helt avhengig av å levere gode avtale- og lønnsvilkår til våre ansatte for å holde dem i jobb hos oss. Vi ser også at rekrutteringen fra Europa nesten stoppet under pandemien, og pga. svak kronekurs har flere valgt å arbeide i andre europeiske land med mer konkurransedyktige lønninger og avtaler. Norge er avhengig av den utenlandsk arbeidskraft, for å dekke inn etterspørselen etter

fagarbeidere og vi må istedenfor å senke konkurransedyktigheten, må den heves, slik at vi kan tiltrekkes oss de beste fagarbeiderne fra Europa, mens vi ikke glemmer å utdanne og heve kunnskapen her hjemme.

En opphevelse til å inngå avtale fra bemanningsbyrå vil medføre mange negative konsekvenser og skulle vært utredet.

3. Loyfeste en innleiedefinisjon for å tydeliggjøre grensen mellom innleie og entrepris.

Dette er noe NORREQ støtter og ønsker velkommen, tydeliggjøring av regelverket vil gi mindre rom for feiltolkninger og utnyttelse. Ved eventuelle forbud eller inngrep i innleiereglementet, vil entrepris være noe flere vil benytte seg og dermed er en presisering av regelverket viktig.

4. Innleid arbeidstaker skal ha rett til fast ansettelse etter en viss tid også når innleien er hjemlet i avtale etter § 14-12 andre ledd.

Ingen konkrete tilsvarende til dette punktet. Vi ønsker ikke å stå i veien for at våre samarbeidspartnere ansetter våre arbeidstakere, så lenge dette er noe de (arbeidstakerne) selv ønsker.

5. Nye krav til bemanningsforetak.

En godkjenningssystem presentert i høringsnotatet er noe NORREQ kan stille seg positiv til, så lenge ordningen sikter seg inn for å fjerne eller gjøre det vanskeligere for useriøse aktører å etablere og operere i bransjen. En slik ordning må rette seg inn etter de allerede strenge reglene for påseplikt og annen dokumentasjon vi må levere til oppdragsgivere i form av SKAV, forsikringer, arbeidskontrakter, gjennomsnittsberegninger av arbeidstid og andre relevante offentlige godkjenninger.

6. Oppsummering

Historien viser at useriøse og kriminelle aktører alltid finner nye måter å utnytte regelverkene og menneskene på, også innenfor bemanningsbransjen. Og det er i bunn og grunn det hele renner ut i, er alle de enkelte menneskene som vil stå i fare for å miste jobben sin. Vi må kunne se hvert enkelt menneske bak et mylder av lover og regler. Departementet viser lite forståelse for de faktiske forhold, og et forbud mot innleie i byggebransjen i Oslo/Viken/Vestfold uten en ordentlig utredelse vil være et historisk feilgrep.

NORREQ sin oppfatning i endringene i regelverket, hvis de blir vedtatt vil medføre akutte negative konsekvenser for mange bransjer som benytter seg av bemanning, hvert enkelt menneske som er ansatt i et bemanningsbyrå som opererer i bestemte geografiske områder og bransje, samt den ødeleggende effekten for levedyktige selskaper som driver innenfor de berørte bransjene.

På vegne av NORREQ AS

*Jonas Brodie Tobiassen
Driftssjef NORREQ AS*