

Endringer i regelverket for inn- og utleie fra bemanningsforetak – høringsvar fra BackUp Byggpersonell AS.

Vi viser til høringsbrev om endringer i regelverket for inn- og utleie fra bemanningsforetak sendt på høring fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet 19.01.2022. Vi i BackUp Byggpersonell AS ønsker med dette å sende et høringsvar.

Vi er et bemanningsforetak som har eksistert siden 2011. Vi har kontorer fra Kristiansand i Sør til Mo i Rana i Nord, og leverer våre tjenester til bedrifter over hele landet som har behov for midlertidig bemanning. Vi har litt over 350 ansatte og omsetter for 150 millioner kroner i året.

Vi berøres i sterk grad av forslagene og er svært kritiske til disse. Med dette ønsker vi å komme med vårt syn på de forslagene som har størst betydning for oss.

Kommentarer til forslag om fjerning av adgangen til innleie for arbeid av midlertidig karakter

Vi stiller oss sterkt kritisk til forslaget, og er overrasket over at et såpass inngripende forslag blir stilt.

Her skal bedrifter tvinges over i en tariffavtale som medarbeidere ikke ønsker, for å kunne fortsette å drive forretning. Det er medarbeidere som kan kreve tariffavtale, det er ikke firmaet. Her bør fagbevegelsen se seg selv i speilet, og spørre seg om hvorfor de er så upopulære blant arbeidstagerne.

Departementet viser til på side 37 i høringsnotatet, at det ikke bare er innen bygge bransjen innleie fortrenger faste ansettelse. Det virker som at departementet har glemt regelendringene som trådte i kraft i 2019 hvor det kommer frem at alle ansatte i bemanningsbyråer skal være fast ansatt i en reell stillingsprosent. Dette er videreført i arbeidsavtaler som er utarbeidet i samarbeid mellom Fellesforbundet og NHO Service og Handel.

Fast ansettelse kan vanskelig fortrenge fast ansettelse.

Departementet viser så til at adgangen til å leie inn under aml §14-12 første ledd jf §14-9 andre ledd bokstav a bør oppheves, da det etter deres syn særlig er her innleie fortrenger faste ansettelse. Igjen, fast ansettelse fortrenge ikke fast ansettelse.

Ved å fjerne adgangen til innleie ved midlertidig behov, vil en som departementet selv ser, legge en stor begrensning på innleieadgangen. Departementet påpeker at dette vil gjelde bransjer preget av store svingninger i oppdragsmengden, og bransjer med permanent mangel på arbeidskraft. Dette er jo selve beskrivelsen av bygge bransjen.

Departementets løsning på dette, er at de medarbeiderne de tidligere har leid inn fra bemanningsbedrifter hvor de har vært fast ansatt, i stedet kan bli ansatt midlertidig dersom vilkår for dette er til stede. Alternativt så kan de jo bare permitteres når oppdragsmengden går ned.

Konklusjonen av dette forslaget blir at forbud mot innleie fortrenge fast ansettelse i bemanningsbyrå, til fordel for midlertidig kontrakt hos utførende entreprenør. Stikk i strid med intensjonen til departementet.

Vi noterer oss ellers at det i møteboken (31.03.22) mellom Norsk Industri og Fellesforbundet er tatt inn følgende setning etter lønnsoppgjøret i 2022:

Fellesforbundet og Norsk Industri erkjenner at industrien kan ha behov for å supplere egenbemanning med innleie fra bemanningsforetak.

Det er ikke kun de tarifferte bedriftene som har dette behovet, det gjelder all industri.

Departementet legger nå opp til å skape A og B lag i bedrifts Norge, hvor A laget har tariffavtale. Dette selv om det er full organisasjonsfrihet i landet.

En annen løsning som departementet foreslår, er at produksjonsbedrifter kan leie av hverandre når de har behov for midlertid hjelp. Ingen av våre snaut 100 kunder i dag, ser at dette kan være en løsning. De ønsker selv ikke å hjelpe konkurrenter med arbeidskraft, og de er og redde for å miste arbeidskraften de leier ut på permanent basis til en konkurrent.

Alternativ for medarbeidere vil da være midlertidig kontrakt, eller permitteringer når oppdragsmengden går ned. Hvor mangelen på trygghet for en arbeidstaker er i dette scenarioet, velger departementet å ikke kommentere.

Motivasjonen for forslaget til departementet er nok snarere å finne i setningen

«Departementet ønsker å stimulere til økt organisasjonsgrad,...».

Det er fagforeningenes oppgave å rekruttere nye medlemmer ved å tilby en tjeneste som er attraktiv nok. Våre ansatte har i mange år opplevd at de blir sett ned på av fagforeningene,

som kaller de for «b-lag» og «løsarbeidere». Å bli snakket ned av en

arbeidstagerorganisasjon, hengt ut i media som «b-lag», og trusler om at du snart mister

jobben din om du ikke blir «medlem», er vel ikke den beste strategien. På skolen kalte vi det for mobbing, når du blir kalt nedsettende ting. Trakassering er et annet ord.

Kan det være at de ansatte i bemanningsbyråer ikke ser verdien av å være medlem? At de opplever at de har en arbeidsgiver som ser de, som lytter til de, og som kan tilby dem arbeid og betingelser som de er fornøyd med?

Undersøkelsene som Arbeidstilsynet begynte med høsten 2021 etter å ha fått myndighet til å føre tilsyn med Likebehandlingsprinsippet og grunnlag for innleie, kan tyde på dette.

Foreløpig resultat fra Arbeidstilsynet som ble presentert på FAFO sitt seminar 03.3.22 viser at de ikke finner noe useriøst med bemanningsbransjen. Det de finner er en seriøs arbeidsgiver som har fokus på å være en god arbeidsgiver for sine ansatte.

Mange av våre ansatte pakker i disse dager bagene sine for siste gang, da truslene om at de mister jobben sin til sommeren, gjør at de reiser til andre land for å jobbe under betingelser og vilkår som de har behov for. Muligheten til å jobbe i 7 uker, for så å være hjemme med familien i 5 uker f.eks. Den muligheten har du ikke som 100% ansatt i en produksjonsbedrift som jobber klokka 7-15, med ferie 5 uker i året som arbeidsgiver kan bestemme når du skal ha. Det er ikke alle som ønsker å arbeide i det «tradisjonelle» arbeidslivet, verden er i endring.

Tallgrunnlag som benyttes

Fellesforbundet, LO, NHO, Norsk Industri, BNL og EBA gikk i 2021 sammen for å finne et omforent tallgrunnlag for innleie (FAFO-notat 2021:17, Kristine Nergaard). Denne undersøkelsen, som både motstandere og tilhengere av bemanningsbransjen var enige om at de skulle vise til (før resultatet kom), viser en andel på 9-10% innleie i 2018 i bygge bransjen, med en liten nedgang i 2019, og betydelig nedgang i 2020.

Tallene var nok ikke så høye som motstandere av bransjen ønsket seg, så de har funnet frem sine egne undersøkelser, og viser til en innleieandel opp mot 35% (Engelstad 2019).

Vi er sterkt bekymret for at misvisende tallgrunnlag har festet seg som en sannhet. I undersøkelsen til Strøm m.fl 2021, er det for eksempel lagt til grunn tallmateriale som omhandler både underentreprise og innleie. Entreprenører som påtar seg entrepriser, har ingenting med bemanningstjenester å gjøre. Dette er en lite egnet undersøkelse for å fatte ødeleggende beslutninger for en seriøs bemanningsbransje.

Det vises videre til synkende oppslutning blant elevers interesse for å søke seg til fagopplæring i bygg og anlegg. Her henvises det til en undersøkelse fra 2013 (Brekke m.fl). Regjeringen la selv ut en pressemelding 16.03.22 med tittelen «flere elever vil gå yrkesfag», og viser til at flere enn før søker yrkesfag, og at flere jenter enn noen gang søker til bygg og anleggsteknikk.

Det kan være greit å presentere fakta når en skal gjøre store lovendringer.

Det vises videre til Tyskland som et foregangsland, da de har hatt forbud mot innleie i bygningsbransjen siden 80 tallet, som et bevis på at dette fungerer.

Det står dog i høringsnotatet at det er hele 15% som er registrert som selvstendige i bransjen i Tyskland. Dette er omgåelsen som gjøres i Tyskland. Der kan du bli engasjert som underentreprenør om du har et enkeltpersonsforetak, og du kan bli engasjert fra dag til dag eller uke til uke. Du må som selvstendig, selv sørge for sykepenger, forsikringer etc. Arbeidsgivere kan også ansette midlertidig på generelt grunnlag inntil 2 år. Dette er ikke beskrevet i høringsnotatet.

At dette skal være et forbilde for et ryddig og seriøst arbeidsliv, virker rart.

Konsekvenser for oppdragsgivere

Mange av våre oppdragsgivere har jobber steder i landet hvor tilgangen på kvalifisert arbeidskraft er begrenset. I tillegg er oppdragsmengden svært varierende, noe som vanskeliggjør opprettholdelse av egenbemanning til å være dekket til periodene med høyeste aktivitet. Det kan være oppdrag som er geografisk langt unna bosted til egne ansatte, som vil måtte ukependle dersom de skulle jobbet på prosjektene. Ukependling passer ikke for alle, det er ikke alle som kan være borte fra familie 4-5 dager i uken i et halvt år mens et prosjekt pågår.

I disse tilfellene er det naturlig å henvende seg til et bemanningsbyrå som har ansatte som nettopp er interessert i slike jobber. Fjernes adgangen til å kunne benytte seg av innleie i slike situasjoner, vil det være lite utbygging og vedlikehold av for eksempel vindkraft og vannkraft de neste årene.

Vi organiserer reiser, bestiller boliger, ordner med klær og verktøy til prosjekter i hele landet. Informasjon til våre medarbeidere blir gitt på deres morsmål, slik at de og vi er sikre på at informasjon om HMS/Arbeidstider/Lønninger/Rettigheter og plikter i arbeidslivet etc er forstått. Dette er kompetanse og arbeidsoppgaver vi har spesialisert oss på, som gjør at våre oppdragsgivere kan fokusere på det de er spesialisert på.

Konsekvenser for virksomheten og våre ansatte ved fjerning av adgangen til innleie for arbeids av midlertidig karakter

Direkte konsekvens blir masseoppsigelse av ansatte. Ansatte som ikke alltid møter oppdragsgivers ansettelseskrav, men også ansatte som ikke ønsker å være 100% ansatt hos entreprenører. De ønsker rett og slett anledningen til å kunne jobbe når en ønsker det selv.

Disse vil finne arbeid i andre deler av Europa.

Noen vil helt sikkert også bli ansatt hos mindre firmaer som driver mot privat markedet. Dette er vi meget bekymret for, da undersøkelser viser at det særlig er her grov utnyttelse, bedrageri, svindel og fravær av HMS er størst. I Fair Play Bygg sin årsrapport for 2021 er ikke ordet «bemanning» eller «vikar» nevnt 1 gang. Rapporten deres viser derimot at hele 41% av bedriftene som opererer i privatmarkedet opplever konkurranse fra firmaer som driver svart. Svart arbeid er kriminelt, og vi anbefaler departementet og regjeringen heller å gå inn for å regulere dette markedet (privat ROT marked), enn den gjennomregulerte bemanningsbransjen. Et godt forslag er å innføre skattefradrag for oppussing i hjemmet, dersom en kan vise til fakturaer fra mva registrerte selskap.

Våre medarbeidere vil bli tvunget ut av faste stillinger i selskaper som er gjennomregulert på lønn/hms/arbeidstid, til midlertidige engasjementer hos store entreprenører, eller til svart arbeid i privat markedet med minimal fokus på HMS, sosial dumping og skatteunndragelse.

Kommentarer til forslag om forbud mot innleie til bygningsarbeid i Oslo, Vestfold og Viken

Vi stiller oss sterkt kritisk til forslaget, og er overrasket over at et såpass inngripende forslag blir stilt.

Området det foreslås forbud mot innleie i, er det største markedet for bygningsarbeid i Norge. Det er i dette området de største byggeprosjektene i landet har vært de seneste årene, og kommer til i være i fremtiden.

Dette er området som har de største behovene for fleksibel arbeidskraft, da omfanget av oppdragene varierer størst i omfang. Oppdragenes kompleksitet, forutsigbarhet og uvissheten om en vinner 2 eller 7 anbud, er med på behovet for raskt og kunne skalere produksjonskapasiteten opp og ned.

Uforutsigbarhet ved prosjektene er en annen side av saken.

Omsorgsbyggs nye Brannstasjon i Oslo, hvor entreprenører ble kontrahert, ble stoppet da byggherren hadde manglende innsikt i prosjektet.

Det blir og interessant å se hvordan det går med de som har oppbemannet sin organisasjon for arbeider på Fornebu-banen med de siste dagers kostnadssprekk. Det lukter permitteringer og oppsigelser dersom bestiller av prosjektet finner ut at dette ble for dyrt allikevel.

Arbeidstakere blir da sendt til NAV for en periode, frem til de selv klarer å skaffe seg nytt oppdrag. I denne perioden er de en utgiftspost for Staten, gjennom dagpenger og lignende. De ansatte i et bemanningsbyrå har mulighet til å raskere komme seg ut i jobb, da de ikke må sende nye søknader og gå igjennom en full rekrutteringsprosess hos en potensielt ny arbeidsgiver.

Departementet sier i sitt høringsnotat, at ved et innleieforbud, kan det åpne opp for økt bruk av underentrepriser kamuflert som bemanning, og at regelverk må tydeliggjøres.

Kontrahering av arbeid skjer i stor skala i dag. Og i større og større grad, er det utenlandske foretak som vinner kontrakter. Når det er snakk om en underentreprise, vil det ikke lengre være krav til likebehandling av lønn. Det vil si at en underentreprenør, norsk eller utenlandsk, kan betale minstelønnsatsene som er allmenngjort. Når det er snakk om norske selskaper, så er det en mulighet for å kunne kontrollere dette til en viss grad, men hvordan en skal føre tilsyn med utenlandske selskaper har en ingen god anledning til. Ja, en kan sjekke at det

betales korrekt når de jobber i Norge, men en har ingen kontroll på hva som skjer når arbeidet er ferdig og de skal tilbake til hjemlandet. Dette finnes det dessverre alt for mange eksempler på.

Her er det i dag vidåpent for sosial dumping og utnyttelse av arbeidsfolk, og vi frykter at dette vil sette seg som en standard i årene som kommer.

Rekrutteringen til fagområdet vil igjen kunne synke, lønnsnivået for håndverkere vil stagnere på minstelønnsnivå, og kompetansen som trengs er noe som vil bli flydd inn til landet når en kontrakt er vunnet.

Den foreslåtte forskriftsendringen om forbud kan utgjøre en overtredelse mot den frie flyten av arbeidskraft i EØS-samarbeidet, siden det så utelukkende rammer EØS borgere i landet. De alternative løsningene som presenteres med midlertidige ansettelse, økt bruk av overtid og permitteringer motarbeider de prinsippene forskriftsendringene menes å skulle ivareta.

Vikarbyrådirektivet

Departementet forklarer at forbud i forskrift, må ses opp mot Vikarbyrådirektivets artikkel 4. I høringsnotatet punkt 5.2, forklarer Departementet formålet med tiltaket: *... er å overordnet stimulere til bruk av faste ansettelser, ...*». De ansatte i bemanningsbyråer er i fast ansettelse i dag. Departementet sier selv, som tidligere nevnt, at forbudet kan føre til midlertidige ansettelser hos entreprenører.

Det henvises videre til punkt 3.2.2 i høringsnotatet om at innleie fører med seg flere negative konsekvenser, slik som risiko for skader, uforutsigbarhet for arbeid og usikkerhet knyttet til lønns- og arbeidsvilkår. Departementet sier ikke hvilke undersøkelser som viser dette.

Det står og i punkt 3.2.2 at utenlandske arbeidstakere i større grad er utsatt for skader og ulykker, og at flerpartsforhold slik som innleie og entrepris kan føre til flere ulykker.

Arbeidstilsynets rapport «Ulykker i bygg og anlegg – Rapport 2020», figur 13, viser at av de skadene som skjedde i 2019 som er analysert, var kun 10% av de skadde tilknyttet bransjen «arbeidskrafttjenester». 47% av skadene skjedde derimot i «spesialisert bygge- og anleggsvirksomhet», typisk de underentreprenørene som departementet vil tvinge våre ansatte inn i.

At hovedtyngden av de som blir skadet er fra utlandet, samsvarer ikke nødvendigvis med at de er ansatt i et bemanningsbyrå. Om vinklingen til departementet på at forbudet mot innleie i Oslo/Viken kan gjennomføres av samfunnsmessige hensyn ihht Vikarbyrådirektivets artikkel 4 med at det kan bli færre skader og ulykker, så er det kanskje utenlandske arbeidere en skal forby, og ikke bemanningsbransjen.

Departementet viser igjen til Tyskland hvor et forbud mot innleie i byggebransjen har eksistert siden 80 tallet, og henviser i bilag 71 til en rapport fra Eu Parlamentet. Her fremkommer det i svaret til Tyskland, at forbudet er gjort gjeldende med bakgrunn i å sikre stabil ansettelse og sosial sikkerhet for bygningsarbeiderne. Vi minner om at de ansatte i bemanningsbransjen til bygningsbransjen i Norge er fast ansatte, og at de har alle rettigheter som andre ansatte i Norge til sykepenger, pensjon osv. Det står også at bemanningsbyråer i Tyskland ikke må innbetale til trygdekassen slik entreprenører gjør, og at de har en fordel av dette. I Norge betaler bemanningsbransjen inn til trygdekassen lik alle andre.

Vi mener at henvisningen til Tyskland er misvisende, da forholdene i de to landene ikke er sammenlignbare pr dags dato (Husk at forbudet i Tyskland er tilbake på 80 tallet).

Lier, 13.04.2022

Vi minner også departementet på at anledningen til å ansette midlertidig i Tyskland, er langt mer liberal enn i Norge. I Tyskland er det anledning til uten objektiv begrunnelse, og ansette midlertidig i inntil 2 år.

Vi mener med dette at et forbud vil være i strid med Vikarbyrådirektivet (direktiv 2008/104/EF), artikkel 4 nr1.

Til departementets forslag:

Vi mener departementet ikke har innhentet nok informasjon om dagens situasjon, og at departementet baserer høringsnotatet på feil grunnlag. Vi råder mot endringene i aml 14-12, og vi råder mot forskriftsendring om forbud i Oslo.

Vi støtter departementets forslag om å se på en godkjenningsordning for bemanningsforetak som nevnt i forslaget om forskrift 4 juni 2008 nr 541 om bemanningsforetak.

Vi er alvorlig bekymret for innstramningene og håper dere vurderer innspillene våre grundig.

Vennlig hilsen

Bjørn Stalheim
Daglig Leder
BackUp Byggpersonell AS.