



Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Oslo, 31.03.2022

Endringer i regelverket for inn- og utleie fra bemanningsforetak – høringssvar fra Jobzone Norge 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 Jobzone Norge AS ønsker med dette å sende et høringssvar.

Jobzone Norge AS er et bemannings- og rekrutteringsselskap. Vi har ca 4000 ansatte og omsetter for ca 1,2 MRDNOK kroner i året.

Vi berøres i sterk grad av de forslagene som legges frem og som etter vår oppfatning, bærer kraftig preg av å være basert på ideologi snarere enn på fakta og kunnskap om bransjen. Vi er svært kritiske til disse forslagene. Med dette ønsker vi å komme med vårt syn på de forslagene som har størst betydning for oss.

Våre kommentarer til forslag om fjerning av adgangen til innleie for arbeid av midlertidig karakter

Det nye forslaget krever at arbeidstakere går fra faste ansettelser i bemanningsselskaper til midlertidige stillinger hos de mange bedriftene som har behov for arbeidskraft ved sesongsvingninger eller produksjonsstopper. Det totale antallet av midlertidige må vel da nødvendigvis øke, stikk i strid med intensjonen bak det nye lovforslaget og denne Regjeringens mål for et bedre arbeidsliv?

Forståelse for bemanningsbransjens rolle.

FAFO-rapporten «omfanget av inn- og utleie i norsk arbeidsliv» fastslår at bemanningsbransjens omfang av den totale arbeidsstyrken utgjør kun 1,5-1,9% ¹.

En som er ansatt i bemanningsbransjen er fastansatt i en avtalt stillingsprosent. Stillingsprosenten fastsettes i samråd med arbeidstakers – og virksomhetens behov. Arbeidstaker mottar lønn og godtgjøring etter reglene om likebehandling. Det betyr at den ansatte har minst samme lønn og godtgjøring som vedkommende ville hatt dersom han/hun var ansatt direkte i innleiebedriften. Når det hevdes av bemanningsbransjen driver sosialdumping, så er det ren løgn og direkte usant.

¹ [Enige om fakta om innleie i Norge \(nhosh.no\)](https://nhosh.no)



Bemanningsbransjens oppdrag er å matche folk som trenger en jobb, med jobber som trenger folk. Det gjør bransjen til en viktig samfunnsaktør og en sterk motor for inkludering i arbeidslivet og samfunnet ellers. Vi kjenner våre medarbeidere godt og står som en garantist for våre kunder, slik at de sammen med oss tør ta sjansen på å sette folk i jobb. Folk som ellers ikke ville fått muligheten fordi de enten ikke snakker godt nok norsk, har hull i CVen, har ulike handicap, men likevel en god arbeidsevne.

I tillegg har vi ressurser, kompetanse og nettverk til å bistå virksomheter med å kartlegge, dokumentere og tilgjengeliggjøre arbeidskraft de selv ville hatt store utfordringer med å kunne gjøre i egen regi, fordi dette er svært ressurskrevende arbeid.

Vår åpning for å få til dette ligger i AML 14-9 a). Fjernes denne muligheten, fjernes også veldig manges mulighet til å få en fot på innsiden av arbeidslivet. Og ulikhetene i samfunnet vil vokse.

Det er verdt å legge merke til at 40% av de ansatte i bemanningsbransjen har fått jobb der i stedet for å være arbeidsledig ².

Konsekvenser for arbeidstakere

Et bemanningsselskap står som en garantist både for arbeidsgiver og arbeidstaker. Vi har erfaring med å kvalifisere arbeidskraft, og vi kjenner næringslivets kompetanse- og bemanningsbehov. Dermed skaper vi svært gode kontaktpunkter som partene selv ikke klarer å skape. Når vi har dekket et midlertidig behov hos en bedrift, vet vi også hvor våre fastansatte medarbeidere skal bevege seg videre, fordi vi har en stor kontaktflate ut i næringslivet. Dermed holder vi våre medarbeidere i arbeid, mens en praktisk konsekvens av det nye lovforslaget er at midlertidig ansatte må ta lange pauser for å skrive jobbsøknader og gjennomføre intervjuer – mellom hvert oppdrag. Mister retten til sykepenger og må starte opptjening av rettigheter på nytt. Konsekvensen av det nye forslaget blir da at medarbeiderne som i dag er fastansatt i et bemanningsselskap og med fulle sosiale rettigheter, nå blir midlertidig ansatt og mister rettigheter.

Konkurransesvridning

Når det gjelder arbeidsgiver, vet vi gjennom vårt daglige arbeid at mange virksomheter faktisk mangler både kompetanse og ressurser til å dekke sitt eget bemanningsbehov. Til nå har det vært mulig å dekke inn svingninger på en smidig og lite ressurskrevende måte gjennom innleie. Men forslaget setter krav om at virksomheter bare kan benytte innleie hvis de er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett, etter en avtale med tillitsvalgte.

Men hvem har slike tariffavtaler? Så lenge det er organisasjonsfrihet i Norge er det ikke alle virksomheter som er organisert, og det er de ansatte selv som må be om tariffavtale. Tariffavtale er mest utbredt de største bedriftene. Derfor er det opplagt at dette lovforslaget er sterkt konkurransevidende, og vil spesielt ramme de mange SMB-bedriftene som ikke har slike avtaler. Distrikts Norge vil få store utfordringer med rekruttering til- og utvikling av lokale virksomheter, dersom de ikke får mulighet for innleie ved sesongsvingninger eller produksjonstopper.

I forslaget fratas virksomheter som ikke er bundet av tariffavtaler muligheten til å løse sine midlertidige behov på en smidig og lite ressurskrevende måte gjennom innleie. Deres eneste

² [290121_NHO Ser_Bemanningsrapport2021_NC.indd \(nhosh.no\)](#)



alternativ er å ansette arbeidstakere i midlertidige stillinger (AML 14-9). Dette er svært ressurskrevende for arbeidsgiver, men den største konsekvensen rammer likevel arbeidstakeren som må gå fra fastansettelse i bemanningsbedriften til en midlertidig ansettelse i den virksomheten som har et midlertidig behov.

Vår konklusjon er at lovforslaget er direkte selvmotsigende, fordi antallet arbeidstakere i midlertidige arbeidsforhold vil øke.

Styrking av Arbeidstilsynet

Jobzone støtter en generell styrking av tilsynsmyndigheten til Arbeidstilsynet. Ikke bare ift bemanningsbransjen, men til næringslivet generelt. Arbeidstilsynet har så langt i 2022 gjennomført en rekke tilsyn av bemanningsbedrifter. Arbeidstilsynet konkluderer langt på vei at bemanningsforetakene er seriøse og ordentlige arbeidsgivere og at de ansatte i bemanningsbransjen har de vilkårene de skal ha. At bemanningsbransjen er useriøs, er et bilde som feilaktig er skapt av deler av fagbevegelsen og "renvaskingen" fra Arbeidstilsynet taler med vekt for at det ikke behov for nye, strammere regulering av bemanningsbransjens virksomhet.

<https://www.nhosh.no/bransjer/bemannings-og-rekruttering/nyheter/2022/arbeidstilsynet-med-ros-av-bemanningsbransjen/>

Konsekvenser for virksomheten og våre ansatte

Konsekvensen dersom lovforslaget fører frem vil være oppsigelse av 30-40% av våre faste ansatte. I tillegg vil en lang rekke mennesker få sin vei inn på arbeidsmarkedet knust, og gå fra faste ansettelser i bemanningsselskapene til mer usikre og midlertidige stillinger hos virksomheter som har et midlertidig behov. I tillegg kan konsekvensen være at de mister retten til AFP og sykepengerettigheter må opptjenes på nytt.

Utover disse innspillene henviser vi til innsendt høringssvar fra NHO Service og Handel. Dette støttes fullt ut av Jobzone Norge AS.

Vi er alvorlig bekymret for innstramningene og ber departementet om å droppe hele forslaget som omhandler «fjerning av adgangen til innleie for arbeid av midlertidig karakter»

Med vennlig hilsen

Espen Hem Jakobsen
Konsernsjef

Jobzone AS/Jobzone Norge AS