

Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Postboks 8019 Dep.

0030 OSLO

Mrk; Høring om endringer i regelverket for inn- og utleie fra bemanningsforetak

Bergen, 7. april 2022

Innspill til høringsnotat

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

(Arbeids- og inkluderingsdepartementet 19.01.2022)

Vi viser til Arbeids- og inkluderingsdepartementet sitt forslag til endringer i regelverket for inn- og utleie fra bemanningsforetak, hvor Departementet mener det er behov for flere tiltak som kan virke sammen, herunder både et målrettet tiltak mot innleie i byggenæringen i Oslo-området, samt flere mer generelle tiltak og innstramminger i sin helhet.

Eterni Norge AS ønsker med dette å komme med innspill til hvordan vi vurderer forslaget og dets hovedsakelige innhold og omfang, videre hvordan vi mener dette vil kunne resultere i store utfordringer i norsk arbeidsliv og sysselsetting, både på kort og lang sikt, samt forslag til endringer i forhold til utforming i deler av forslaget.

Med dette ønsker vi å komme med vårt syn på de forslagene er fremlagt i høringsnotatet.

Generelt tilsvaer:

Eterni Norge AS (heretter omtalt som "Eterni") ble etablert i 2011, med formål om å skape muligheter i trygge rammer for kunder og ansatte. I dag er Eterni en del av Eterni Gruppen AS, som er en av landets største og raskest voksende rekrutterings- og bemanningsselskaper, og tilbyr bemanningsløsninger innen en rekke forskjellige fagområder. Gruppen spesialiserer seg på bemanning innen utdanning, bygg / industri, produksjon / lager / logistikk, elektronikk.

Eterni sin oppfatning er i all hovedsak at forslaget fra Dept. er for inngripende total sett, og vil gi negative konsekvenser i en størrelsesorden som ikke er formålstjenlig for arbeidsliv og sysselsetting i Norge. Arbeids- og inkluderingsdepartementet sin innledende hovedgrunn oppgis i notatet som (...) "*unngå at arbeidsmiljølovens hovedregel om faste ansettelse undergraves*".

Dette er en oppfatning vi i stor grad deler, og derav er majoriteten av alle ansatte i bransjen, fast ansatt. Dermed ønsker vi å få frem, at hovedårsaken til behovet for endringer i notatet, delvis tilbakevises, da det faktisk at det pr. i dag foreligger faste stillinger i bemanningsselskapet Eterni som er underlagt de samme reguleringer av ansettelsesforhold som øvrige selskaper i Norge.

Vi anerkjenner fullt ut at det finnes aktører innen bemanningsløsninger som ikke deler våre verdier, og som opptrer helt eller delvis etter hva vi mener er lite formålstjenlig både for vår bransje, virksomhet og arbeidslivet forøvrig. Eterni deler oppfatning med dept. om en del av forslagene i høringsnotatet, blant annet at en godkjenningsordning for bemanningsselskapene kan være et viktig virkemiddel for å styrke arbeidernes posisjon. Videre synes vi forslagene hvor Arbeidstilsynets rolle styrkes og det innføres strengere sanksjoner og konsekvenser ved brudd, er gode.

Det er flere ulike tiltak som er ment til å virke sammen, herunder en rekke innstramminger i adgangen til innleie. Blant disse forslagene er et forbud mot innleie til byggenæringen i Oslo, Viken og Vestfold.

Vår oppfatning er helt klart at forslaget om å forby innleie fra bemanningsforetak til bygningsarbeid i Oslo-området er for inngripende, og ønsker derfor under å komme med alternative løsninger og/eller unntak til dette konkrete forslaget.

Begrunnelse

Generelle innstramminger i adgangen til innleie fra bemanningsforetak mener vi ikke vil fungere formålstjenlig for norsk arbeidsliv, og skape en ytterligere forverring av tilgang på kvalifisert arbeidskraft i Norge.

Bemanningsbransjen har en viktig samfunnsrolle med å rekruttere arbeidskraft til Norge, særlig til de største og viktigste næringene i landet, hvor det er stor mangel og etterspørsel nå og over lang tid.

Videre gjør bemanningsforetakene en viktig jobb med å redusere arbeidsledighet, redusere og forhindre utenforskap, og ikke minst bidra til at unge mennesker uten erfaring, godt voksne mennesker som har falt utenfor arbeidslivet, mennesker med særlige behov eller tøffe bakgrunnshistorier, får mulighet til å komme tilbake til arbeidslivet. Nylige bransjeundersøkelser viser at ca. 40 % av ansatte i bemanningsforetak, kommer fra arbeidsledighet, og at store andeler blir fast ansatt direkte hos innleiebedriften over tid. Når det gjelder utenlandske arbeidere utgjør disse en særlig sårbar rolle i norsk arbeidsliv, særlig med tanke på

manglende språkferdigheter og kunnskap om nasjonale lover og regler. Et norsk, lovregulert bemanningsbyrå vil kunne tilby denne gruppen de trygge rammene de fortjener ved ankomst.

Norge er et langstrakt land, med store avstander, tetthetsgrad og variasjoner. Bemanningsbransjen har også en stor rolle med å løse sesongvariasjoner og perioder med høy produksjon. Dette er en rolle vi vanskelig kan se at produksjonsbedrifter kan løse mellom hverandre, da disse som oftes ikke korresponderer til rett tid.

Vår oppfatning og erfaring er at vi bidrar positivt, og er en viktig næring, både for arbeidstakere og ulike næringer i Norge. Våre faste ansatte, via Lov om likebehandling, er sikret minst de samme lønns- og arbeidsvilkår som de ville fått ved å være direkte ansatt hos innleier. Ved etterfølgelse av gjeldende regelverk, vil ansatte i bemanningsbransjen ha klarere rettigheter enn andre ansatte i andre bransjer. Kartlegginger som er gjort innen bygg og anlegg viser at det er svært vanlig at bemanningsbedriftene lønner sine ansatte bedre enn hva de ville fått om de arbeidet direkte hos innleier.

Bemanningsforetak følger akkurat de samme regelverk i norsk arbeidsliv som andre bedrifter. Mange ansetter fast og de ansatte har klare og forutsigbare rettigheter. Dersom våre ansatte skulle arbeidet direkte hos innleiebedrift, i et marked som nettopp er preget av varierende arbeidskraftbehov, vil konsekvensene være hyppige permitteringer og oppsigelser, som ville gi våre ansatte mindre forutsigbarhet og dårligere stillingsvern enn man ville hatt som ansatt hos konsultentselskapet.

Våre ansatte i Eterni har i all hovedsak faste, og ikke minst forutsigbare arbeidsforhold, hvor vi forflytter arbeidskraft etter behov, ved prosjektvirksomhet og produksjonstopper hos ulike kunder. Vi har et stort nettverk, og god kjennskap til markedets behov, sykluser, kommende prosjekter og sesongvariasjoner, og vi sørger for at våre ansatte har en trygg og seriøs arbeidsstasjon hvor de er sikret sine rettigheter. Eterni er med å bidra til et godt og seriøst arbeidsliv, hvor vi har god dialog med partene og følger de til enhver tid gjeldende reglene og lovverk.

Hovedinnspill:

Pkt 1:

“Departementet anbefaler at det med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 14-12 femte ledd fastsettes et forbud mot innleie fra bemanningsforetak til bygningsarbeid på byggeplasser i Oslo, Viken og tidligere Vestfold. Departementet ber om høringsinstansenes innspill til dette, samt til alternative tiltak som kan være egnet til å få bukt med uønsket innleie til byggenæringen i Oslo-området.”

Tilsvar;

Eterni er representert med ca. 500 ansatte konsulenter i Oslo området, og blir dermed direkte rammet av et evt. forbud via våre selskaper.

Høringsnotatet viser til (..) *Ifølge bemanningsbransjens rapport for tredje kvartal 2021 er markedet for utleie til bygg blitt redusert med nærmere 40 prosent siden 2018.*”

Vår oppfatning er at tiltak som er iverksatt må få tid til å virke, og herav til innspill at man kan med fordel være noe mer tålmodig, og se utvikling av denne trenden og hvorvidt den fortsatt er fallende, og da som tillegg sette inn ressurser for kontroll og sanksjoner, slik at det omfattende, gjeldende regelverket faktisk blir etterfulgt. Det virker i overkant inngripende å forby en hel næring i Oslo-regionen, når tidligere tiltak for å regulere denne ser ut til å virke hensiktsmessig.

Bygg og anleggsbransjen er en svært uforutsigbar bransje, med utstrakt prosjektaktivitet. Det er ikke mulig eller hensiktsmessig å ansette medarbeidere etter maksimalt behov. Det er heller ikke uvanlig at det forekommer endringer underveis i byggeperioden som kan forsinke ferdigstilling/endre gjennomføringstid, f.eks. på grunn av grunnforhold, endringer i kvaliteter og/eller andre uforutsette forhold.

Boligprosjekter kontraheres også med forbehold om salg (evt. utleie) før igangsettelse, og alt dette påvirker oppstart - og igjen hvem oppdragsgiver velger av aktør. Tilslagsprosent på prosjekt varierer derfor veldig.

Dersom entreprenører blir tvunget til å rekruttere og ansette enda flere (i faste stillinger) hver gang det er en topp, skaper man stor usikkerhet for *alle* ansatte. Når man ikke vinner anbud og har lavere aktivitet, må man permittere i stor utstrekning og/eller foreta store nedbemanning. Her er det stor fare for at de individene som stiller svakere i arbeidsmarkedet for øvrig, er de som kommer dårligst ut i en nedbemanningsprosess. Istedenfor å stå uten jobb, må det være bedre at bemanningsselskapet flytter arbeidskraft til anbudsvinneren? Og hvordan kan en slik modell virke mer attraktiv for å rekruttere flere til bygg- og anleggsbransjen?

Vi er sikre på at en modell med fast, direkte ansatt bemanning hos våre kunder vil føre til utstrakt bruk av permittering, som ikke er gunstig for de ansatte totalt sett. Ingen ønsker å arbeide et sted hvor usikkerhet preger hverdagen, og permittering skjer hyppig. Det er heller ikke, etter vårt skjønn, samfunnsmessig ressurseffektivt om alle skulle innstille seg på en slik overbemanning.

Videre er vi av den oppfatningen at innleie fortrenger på ingen måte faste ansatte, grunnet stor mangel på arbeidskraft over mange år - fagarbeidere og lærlinger. Innleie kommer som et tillegg. Bruk av innleie gir fleksibilitet og høy produksjon, god effektivitet og stabile forhold for de som er fast ansatte direkte i innleiebedriften, og dermed et godt arbeidsliv. Dersom bemanningsbransjen innen bygg & anlegg fjernes, fjernes også kilden til arbeidskraft,- hvor inntil 40 % andel blir fast ansatt årlig, og gjerne etter en innleieperiode. En stor andel nyrekrutterte, som blir fast ansatte, kommer også fra innleid arbeidskraft.

Konsekvenser;

Konsekvenser for virksomheten og våre ansatte ved forbud mot innleie til bygningsarbeid i Oslo, Vestfold og Viken

Bruk av innleie gir fleksibilitet, trygghet og høy produksjon. Innleie er med på å skape god effektivitet, stabile forhold for de faste ansatte i innleiebedriften, gode og relativt stabile forhold for ansatte i bemanningsbyrået (som ellers hadde jobbet midlertidig eller vært utsatt for hyppige permitteringer eller nedbemanning) og et godt arbeidsliv.

En direkte, og mulig varig/midlertidig effekt kan være at man får en stor flytting av arbeidskraft og kompetanse til andre deler av landet, og i sin totalitet gi et mindre regulert og mer uoversiktlig arbeidsmarkedet ettersom alternativene til innleie er en mindre regulert enn hva dagens bemanningsbransje er.

Vi mener mulige konsekvenser vil gi utslag i at ovenstående innstramminger, vil gi en akutt mangel på arbeidskraft til store og mellomstore byggeprosjekter i regionen, som vil stanse prosjektene og dets fremdrift. Videre er vår store bekymring at det vil tilkomme flere utenlandske entreprenører, samt flere selvstendig næringsdrivende, hvor våre ansatte vil ha en stor usikkerhet og et lavere stillingsvern. En slik konkurransevridning fra norske til utenlandske entreprenører, kan føre til at dagens ansatte vil måtte forholde seg til et mer fleksibelt arbeidsmarked i hjemlandet, og dermed økt konkurransekraft for utenlandske aktører som opererer i Norge. Videre er vår bekymring at utenlandske arbeidstagerer vil ta

arbeid i andre land enn Norge, ettersom de ønsker den friheten som bemanningsbransjen tilbyr. Vår klare mening er at det er bedre å ha jobb gjennom hele året, og tilpasse hjemreiser og ferier etter ønske, enn en fast jobb hos en entreprenør, for deretter å bli permittert med jevne mellomrom, og da uten å ha muligheten til å reise til hjemlandet og/eller ta oppdrag andre steder. Man kan stille seg spørsmål til hva arbeidstaker anser som mest forutsigbart av disse to alternativene.

Alternativt forslag til tiltak

Vi trekker frem 4 alternative forslag til tiltak:

1. Innleie kun ved overenskomst/tariffavtaler

Det bør være krav om tariffavtale hhv. gjerne for både innleier og utleier. Med fastsatte lønnstrinn i sentrale avtaler er det også enklere for bemanningsforetakene å holde oversikten, og sikre de ansatte de rettigheter de har krav på.

2. Krav om 100 % stillingsomfang i fast ansettelse

Å kreve at alle ansatte har kontraktsfestet 100 % stilling kan også være en løsning, også i forbindelse med å gjøre bygg- og anleggsbransjen mer attraktiv for unge arbeidssøkere og rekruttering til yrkesfagene. Det bør dog vurderes unntak fra hovedregelen med åpning for stillingsprosent på 80 % for utenlandske arbeidstakere med sterkt ønske om lengre ferier og opphold i hjemlandet med familien sin.

3. Godkjenningsordning i Oslo-regionen

For å få en fullstendig oversikt over aktører som opererer i områder med høy andel innleie, bør en godkjenningsordning komme på plass. Tidshorizonten for ikraftsettelse av en slik ordning bør være kort.

4. Kontroll

Det bør bli økt fokus på kontroll for å kunne fange opp ulovlige og useriøse aktører. Ressurser bør settes inn som sørger for etterlevelse av gjeldende sanksjons- regelverk, ikke bare for bemanningsforetak, men økt kontroll hos innleiebedriftene også.

Pkt 2;

“Departementet ønsker videre høringsinstansenes syn på en mulig opphevelse av den generelle adgangen til innleie ved arbeid av midlertidig karakter. Det inviteres også til å vurdere alternative tiltak som er egnet til å begrense bruken av innleie generelt”

Tilsvar;

Vi er av den oppfatning, hvor et slikt forslag trolig vil føre til ytterligere bruk og derav stor andel flere midlertidige stillinger, sammen med et betydelig økt bruk av entrepriser. Dette er ikke en situasjon som er ønskelig.

Eterni ønsker å videreføre faste ansettelser og trygge, gode og konkurransedyktige jobber for våre ansatte, hvor de har forutsigbarhet for arbeid og inntekt. Det har man i en fast stilling hos oss, men ikke i et midlertidig arbeidsforhold, hvor man selv stadig må lete etter nye jobber, og hvor man blant annet risikerer å hyppig miste den opptjente retten til sykepenger og andre ordninger i folketrygden. Eterni inkl. alle våre selskaper tar godt vare på våre ansatte, og Deres suksess og faglig dyktighet, er også vår suksess. Ved å ta

bort denne muligheten, vil det etter alt å dømme, føre til høyere arbeidsledighet, hvor man som tillegg fjerner en inngang til arbeidslivet, samt setter opp barrierer for import av arbeidskraft til Norge.

Bransjen fungerer som en buffer mellom to jobber og forhindrer langtidsledighet. For nye på arbeidsmarkedet er bransjen en inngangsport. Denne gruppen ansatte i bemanningsbransjen vil normalt ha arbeid som dekker oppdragsgivers midlertidige behov. De vil i mindre grad kunne tilbys en jobb i bemanningsbransjen om tiltaket settes ut i livet.

Konkurransesvridning der norske småbedrifter taper, og utenlandske arbeidere risikerer å måtte betale den største prisen: Det er lavere tariffdekning blant SMB-bedrifter i forhold til større konsern. Om foreslått tiltak settes ut i livet, vil den derfor vri konkurransen i favør av de største aktørene. På noen felt, f.eks. innen bygg vil innskrenkningen i innleie gi en konkurransefordel for utenlandske aktører som har med seg fleksibel arbeidskraft fra utlandet. På hvilken måte er det tenkt å sikre gode arbeidsforhold til disse arbeiderne? Er det ikke en mye tryggere vei å gå gjennom et norsk bemanningsbyrå, regulert etter norske lover og regler? Det øker dessuten muligheten for at utenlandske aktører vinner anbud på bekostning av norske. Tariffdekning i distrikts-Norge er lavere enn i sentrale strøk. Dette har også sammenheng med virksomhetenes størrelse.

Gjeldende regelverk i dag tilsier at foretak ikke har anledning til innleie av arbeidskraft, dersom ikke behovet er midlertidig - dermed er vår påstand at bemanningsbransjen ikke fortrenger faste stillinger direkte hos innleiebedriften. Et alternativt til dette, er midlertidige kontakter, og hvorav dette ikke er tilfellet, så er det ulovlig innleie som bedrives, og dermed er det etterlevelse og kontroll som er løsningen, via tilsyn, og ikke en bearbeidelse av bemanningsbransjen.

Dersom ovennevnte skulle inntreffe, vil ikke bedrifter og våre kunder uten en tariffavtale kunne leie inn for å dekke sesongsvingninger eller variasjon. Våre kunder som er reiselivsbedrifter, vil ikke kunne leie inn ekstra personell i høysesonger. Våre kunder innen landbruk og matproduksjon, vil heller ikke kunne benytte innleie for å dekke sesongbehov og/eller våre kunder innenfor fiskeri og sjømatnæring og næringsmiddelproduksjon, vil få store utfordringer med sesongvariasjoner.

Forslag til endring/ tiltak:

Styrke kontroll av virksomhetens grunnlag for innleie. Dette kan enkelt dokumenteres og etterspørres i ulike kontrollorganer, og i samarbeid mellom partene i arbeidslivet.

Pkt 3;

“Videre foreslås det endringer i forskrift 4. juni 2008 nr. 541 om bemanningsforetak. Forslagene vil innebære at dagens registreringsordning for bemanningsforetak går over til å bli en godkjenningsordning, hvor det stilles utvidede dokumentasjonskrav for å kunne leie ut arbeidskraft, og hvor Arbeidstilsynets rolle styrkes og det innføres strengere sanksjoner og konsekvenser ved brudd. I forbindelse med dette foreslår departementet også en endring i selve hjemmelen for forskriften i arbeidsmarkedsloven. Endelig foreslår departementet enkelte tiltak for å styrke kunnskapsgrunnlaget og partssamarbeidet på innleie området.”

Tilsvar/kommentar;

Dette er et forslag Eterni stiller seg utelukkende positive til, og har etterspurt i lang tid. Tiltaket vil bidra til å fremme den seriøse delen av bemanningsbransjen, og ikke minst bidra til totalt økt seriøsitet blant små og mellomstore aktører, heve bransjens omdømme til mer rettmessig, og ikke minst bidra til lavere grad av konkurransevridning på bakgrunn av aktører som opererer utenfor gjeldende lovgivning og regelverk.

Oppsummert iht. ovenstående;

Eterni sin oppfatning er i all hovedsak at forslaget fra Dept. er for inngripende total sett, og vil gi negative konsekvenser på både kort og lang sikt, i en størrelsesorden som ikke er formålstjenlig for arbeidsliv og sysselsetting i Norge.

Bemanningsbransjen er en av landet mest gjennomregulerte bransjer, både hva gjelder de ansattes rettigheter og adgang for bruk av innleie. Dersom man er av en oppfattelse av at dagens regelverk ikke etterlevs, vil det ikke være mer formålstjenlig med enda flere regelsett, da dette kun vil gi en ytterligere fordel for de aktørene som ikke allerede følger reglene. Eterni som er et seriøst bemanningsselskap vil bli skadelidende av ytterligere reguleringer - det er ikke behov for dette, men håndhevelse av de regelsett som allerede finnes i dag. Vår mening er at dersom denne håndhevelsen styrkes, vil man se at dagens regelverk er tilstrekkelig.

Dersom man også innfører en offentlig godkjenning/sertifiseringsordning for å drive bemanningsforetak, kan man enklere stanse de useriøse aktørene. Å innføre et regionvis forbud, samt store innstramminger for en hel bransje fordi enkeltaktører bryter gjeldende lov- og regelverk, er galt og usosialt, og noe vi er sterk motstander av. Vi har sterke reguleringer av vår bransje, det må håndheves og styrkes ift, etterlevelse og kontroll.

Eterni benytter seg av NHOs bransje kontrakter, og har arbeidsavtaler innrettet slik at arbeidstakerne sikres forutsigbarhet i form av faste stillinger og forutsigbar lønn. Innplassering av stillingsprosjenter hos oss, skal være i samsvar med reelle arbeidskraftbehov. Som medlem i NHO og Norsk industri, forholder vi oss til flere overenskomster, samt gjennomgår ulike interne og eksterne kontroller av rutiner, praksis ift. arbeidskontrakter, likebehandling, lønnsnivå, innplassering, arbeidstid og HMS, etc.

Partssamarbeidet i selskapene er ryddige, konstruktive og bygget på gjensidig anerkjennelse. Virksomheter og dets selskaper må være attraktive for ansatte, kunder, leverandører og medarbeidere - et ryddig arbeidsliv er derfor helt essensielt og grunnleggende for all vår tenkning, og noe vi har bygget våre verdier på.

Eterni er alvorlig bekymret for innstramningene som er foreslått iht. til ovenstående forslag, og håper med dette Dere vil vurdere innspillene våre grundig. Videre ønsker vi også en invitasjon til bordet, slik at vi kan legge frem vårt syn, våre meninger og ikke minst forslag til alternative løsninger. Vi har stor tro på at dette kan løses sammen, til det beste for alle involverte parter.

Vennlig hilsen/Yours sincerely

Linn Magnussen Lillefosse

Direktør Construction, Installation & Infrastructure (Eterni Norge, Safejob, Elektropersonell)
+47 93 48 70 60 | linn.m.lillefosse@eternigroup.com

Elin Nerhus Trengereid

Utviklingsdirektør Eterni Gruppen AS
+47 92229255 | elin.trengereid@eternigroup.com

Kenneth Pettersen

Direktør, Construction & Industry (Eterni Norge)
+47 466 12 776 | kenneth.pettersen@eterni.no

Dag Dahl

Direktør, Production, Storage & Transportation (Eterni Norge)
+47 40235223 | dag@eterni.no