



Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep.
0030 Oslo

Høring om endring av arbeidsmiljøloven mm – Forslag til endringer i regelverket for inn- og utleie fra bemanningsforetak

Høringsnotatet beskriver en situasjon angående innleie fra bemanningsforetak til byggenæringen hvor det anslås at 15-20 prosent av de sysselsatte er innleide og bare 40 prosent er direkte ansatt hos hovedentreprenøren. Situasjonen med bruk av innleie er relativt ny i bygge- og anleggsnæringen og den har økt betraktelig siden 2000, da regelverket ble myket opp, men bransjen er allikevel det største utleieområdet for bemanningsbransjen. Andelen innleide i Oslo-området er høyere enn i resten av landet.

Dette er en situasjonsbeskrivelse vi kjenner oss igjen i. Vår fagforening, sammen med andre fagforeninger som organiserer bygningsarbeidere i Oslo-området, har siden 2011 levert fem rapporter som alle påpeker dette forholdet¹. Flere av disse rapportene er tatt inn som underlag for høringsnotatet.

Situasjonen er alvorlig og uønsket og fører til en lang rekke negative konsekvenser for arbeidslivet. Høringsnotatet tar for seg noen av disse og i tillegg til konsekvensene for arbeidsforhold, arbeidsmiljø og sysselsetting legges det blant annet vekt på konsekvensene for organisering, avtaledekning og allmenngjøring. Det mener vi er et viktig perspektiv.

Vi vil allikevel peke på et par forhold hvor høringsnotatet kunne vært skarpere. Det refereres til at "Arbeidstilsynet har trukket fram oppfølging og kontroll med arbeidstiden for de innleide arbeidstakerne som en av de viktigste utfordringene for utleier så vel som innleier." (s 19) Våre erfaringer gjør at vi helt og fullt kan si oss enig i den beskrivelsen, men vi mener at den situasjonen bemanningsbransjen har skapt rundt arbeidstidsproblematikken utfordrer hele arbeidslivet. For det første har bemanningsselskapenes praksis med 80%-kontrakter i kombinasjon med gjennomsnittsberegning av arbeidstida etter arbeidsmiljølovens § 10-5 skapt totalt

¹ Roar Eilertsen: Innleieboom i byggebransjen, De Facto-notat 6:2011

Magnus Marsdal: Fra sosial dumping til sammenbrudd, Manifest Rapport nr 4/2015

Lotta Elstad: Ulovlig innleie i byggebransjen i hovedstadsområdet våren 2017, div fagforeninger 2017

Ellen Engelstad: Slutt med mobilen i handa? Egenbemanning, underentreprise og innleie i byggenæringa i Oslo og Akershus høsten 2019, div fagforeninger 2019

Torgny Hasås: Løsarbeid i byggebransjen i Oslo 2021, div fagforeninger 2021



uoversiktlige forhold hvor den ansatte i bemanningsselskapet ikke får noen forutsigbar arbeidsplan, hvor han er prisgitt arbeidsgiverens behov når det gjelder arbeidsperioder kontra friperioder og hvor arbeidsgiveren relativt tidlig på året har "oppfylt sine forpliktelser" overfor arbeidstakeren når det gjelder årlig arbeidstid. Dessuten brukes gjennomsnittsberegning ofte som en slags rotasjonsordning, hvor arbeidstakeren jobber i tre (ev seks) uker, for så å avspasere en uke (ev to). Dette gir aksept for at det innføres langt dårligere rotasjonsordninger enn dem som vanligvis forhandles fram av fagforbundene. Bemanningsbransjen trekker ofte fram sin "fleksibilitet" som et pre, men denne fleksibiliteten ivaretas mye bedre gjennom de etablerte ordningene. En annen effekt er at overtidstillegget forsvinner fordi det avspaseres time for time. Disse uheldige omgåelsene av arbeidstidsbestemmelsene gjelder ikke bare i bemanningsbransjen, og etter vår mening bør kapittel 10 – Arbeidstid – i arbeidsmiljøloven gjennomgås i sin helhet.

Vi vil også trekke fram de negative konsekvensene bemanningsvirksomheten har på fagopplæringa. Etter vår mening kan ikke en bemanningsbedrift være opplæringsbedrift, et syn som også støttes av Kunnskapsdepartementet². Om bemanningsstrategien baserer seg på innleie fra bemanningsselskap vil det altså direkte føre til færre lærlingeplasser innen de respektive fag. Gjennom sine innkjøpsordninger er det mange offentlige byggherrer som stiller krav om en viss prosentandel lærlingetimer (typisk 10%) på sine prosjekter. Med bruk av bemanningsselskaper vil det bli umulig å oppnå et slikt mål.

Høringsnotatet viser til SSB-statistikk som peker på at produktiviteten i bygg og anlegg falt med 10 prosent i perioden 2000-2016, samme periode produktiviteten i privat sektor samlet økte med 30 prosent. (s 13) Det er etter vår mening ganske selvsagt at denne nedgangen, i hvert fall delvis, skyldes svak kompetanse, språkproblemer og lav lønn. Men dermed vil et oppsving i produktiviteten, ved siden av de åpenbare fordelene, også føre til et mindre mannskapsbehov, ved at hver mann produserer mer. I den sammenheng vil vi gjerne peke på årets lønnsoppgjør i byggebransjen, hvor partene er enige om å øke bruken av akkord i bedriftene³. Dette "bidrar til høyere produktivitet og lønnsomhet for arbeidsgiver og høyere lønn for arbeidstaker, og oppleves dermed som vinn-vinn for begge parter."

Høringsnotatet peker på at byggebransjen selv kan gjøre mye for å sørge for ryddige og ordnede forhold. Bemanningsbehovet må med et forbud løses blant annet gjennom å øke grunnbemanningen. Det er vi helt enige i. Vi tror det er mye å hente i bedriftene gjennom å endre sin bemanningsstrategi. En ny rekrutteringsstrategi bør – foruten det åpenbare: å ansette de som allerede er innleid – inneholde kompetanseheving gjennom språk og fagopplæring, tilbud om brakker eller andre boliger til pendlere samt gode rotasjonsordninger. Det er fremdeles bare en svært liten prosentandel av kvinner i byggebransjen, så en ny rekrutteringsstrategi bør også rette seg spesielt mot jenter.

² Se f.eks. brev til Byggmesterforbundet 08.03.2019, ref 18/6736-14

³ Riksmeklerens møtebok: https://www.riksmekleren.no/dv-cms/resources/2022-005-motebok-og-enighetsdokument.pdf?fbclid=IwAR0xVEq4UNCppr8A-lu7Bl29WU65N9VfiHYY5E_9ZFJ0JExn_ApBlm4PRlw



Fellesforbundet avd 600 Byggningsarbeidernes fagforening støtter altså forslaget om forbud mot innleie fra bemanningsforetak til bygningsarbeid i Oslo-området. Dette er i tråd med et krav fra vår forening som vi har satt fram for flere år siden. Siden 2017 har vi, sammen med andre fagforeninger som organiserer bygningsarbeidere i Oslo-området, avholdt fire politiske streiker med støtte til kravet, og vi har også drevet aktivt politisk arbeid inn mot myndighetene, LO og egne fagforbund. Vi mener et slikt forbud svarer på Fellesforbundets uttalelse fra landsmøtet 2019, hvor det ble vedtatt å jobbe for at bemanningsbransjen i sin nåværende form avvikles.⁴

Det geografiske området, Oslo, Viken og tidligere Vestfold, er også i tråd med våre tidligere krav for å starte prosessen med å avvikle bemanningsbransjen i sin nåværende form. Samtidig er det åpenbart at innleie fra bemanningsbyråer fortrenger faste ansettelser også i andre bransjer og andre geografiske områder enn bygningsarbeid i Oslo, Viken og tidligere Vestfold. Det vil være hensiktsmessig å se på ytterligere innstramminger innenfor bygningsarbeid i resten av landet, og innenfor industrien. Høringsnotatet problematiserer selv ISO-fagene, og vi mener det er godt dokumentert at konsekvensene av omfattende innleie fra bemanningsbyråer innenfor disse, har hatt så store negative konsekvenser at et forbud er hensiktsmessig også her.

Departementet ber spesielt om synspunkter på ikrafttredelsestidspunktet. Vi mener i likhet med departementet at forbudet bør tre i kraft så fort som mulig, under ingen omstendigheter seinere enn 1. januar 2023. Ved innføring av arbeidsmiljølovens 14-12 (2) om at bare virksomheter bundet av tariffavtale inngått med fagforeninger med innstillingsrett kunne inngå avtale om innleie med de tillitsvalgte var det en overgangsordning på 6 måneder. Etter hva vi kan forstå ble ikke den overgangsordningen brukt til noe konstruktivt, som f.eks. å inngå tariffavtale, men utelukkende for å trenere daværende ordning. Dersom det blir en lengre overgangsordning i dette tilfellet er vi redd den bare vil bli brukt for å finne omgørelser og smutthull, og på ingen måte bidra til å skape en kultur for faste og direkte ansettelser.

Departementet er opptatt av at ikke hensynet bak innleiebegrensningene undergraves gjennom entreprisekontrakter der formålet er å organisere seg bort fra forpliktelser og arbeidsgiveransvar. Vårt kjennskap til bransjen tilsier at det er nettopp det de vil prøve på. Vi støtter derfor departementets forslag om å lovfeste de vurderingsmomentene som tilsier at det foreligger innleie forkledd som entreprise. Vi vil samtidig benytte anledningen til å advare mot at bemanningsbyråer registrerer seg som produksjonsbedrifter i den hensikt å leie ut mannskap med hjemmel i arbeidsmiljølovens § 14-13. Slik fordekt innleie er dobbelt uheldig, i og med at likebehandlingsprinsippet ikke kommer til anvendelse.

⁴ Verdens beste arbeidsliv for alle, uttalelse fra Fellesforbundets landsmøte 2019

<https://www.fellesforbundet.no/globalassets/dokumenter/om-fellesforbundet/landsmotet-2019/uttalelser-fra-fellesforbundets-landsmote-20192.pdf>



Med vennlig hilsen

Joachim Espe
Leder
Bygningsarbeidernes Fagforening