

Høringsvar F Solheim AS.

F Solheim AS har 15 års erfaring innen bemanningsbransjen, med hovedvekt på utleie av bygningsarbeidere i Osloregionen og er et av Norges mange mann- og konebedrifter i SMB markedet. På den måten vil jeg påstå at jeg også representerer «de vanlige folkene» regjeringen er så opptatt av.

Det foreslåtte forslaget om endringer i regelverket for inn- og utleie fra bemanningsforetak vil slå beina under mitt selskap og mest sannsynlig veldig mange i lignende situasjoner.

Derfor er det ekstra vanskelig å akseptere at grunnlaget forslaget er basert på ikke har rot i virkeligheten slik jeg og veldig mange rundt meg kjenner den. Når jeg sier «veldig mange rundt meg» inkluderer dette ikke bare våre fast ansatte arbeidere innen byggebransjen, våre kunder og kolleger i bemanningsbransjen, men også aktører så som Arbeidstilsynet, Fafo, Fairplay og Regelrådet.

Narrativet vi får servert om underbetalte arbeidsskarer med lua i hånda er ikke bare bom, det er fullstendig skivebom. I den grad dette er et problem, så er det ikke hos den seriøse delen av de norske bemanningsbedriftene. At dette kan være et problem blant for eksempel utenlandske entreprenører er godt mulig, men da må man rette fokuset der det hører hjemme. Så vidt meg bekjent forbyr vi ikke all bilkjøring fordi noen finner det for godt å kjøre på rødt!

Dannelsesreise

Når man ser på den profesjonaliseringsreisen bransjen har vært gjennom i de årene jeg har jobbet her, så tegner det et bilde av en bransje som har vokst opp og blitt stueren på noe som jeg vil anta at må være rekordtid i Norsk målestokk. Fra startskuddet - frislippet for østeuropeisk arbeidskraft i 2004 -og frem til i dag har bransjen gått fra å være noe hvem som helst kunne starte opp og til å bli gjennomregulert, med strengere krav til håndheving av regelverk enn noen andre arbeidsgivere.

Bemanningsbransjen i Norge i dag består i all hovedsak av små og mellomstore aktører med spisskompetanse innen å finne og ivareta kritisk kompetanse på vegne av våre oppdragsgivere. Dette er spisskompetanse som våre oppdragsgivere – som også i hovedsak er små og mellomstore aktører – ikke er i besittelse av selv.

Vi tilrettelegger for at arbeidsføre mennesker som er på jakt etter jobb – av kortvarig eller langvarig karakter – kan matches opp med bedrifter som trenger arbeidskraft av tilsvarende kortvarig eller langvarig karakter. På den måten oppfyller vi målsettingen til Blaalidutvalget som i 1998 utredet å åpne for privat arbeidsformidling.

Blaalidutvalgets betraktninger var i korte trekk at rettighetene til arbeidstakerne var betraktelig styrket siden krigen, at arbeidsmarkedet var i endring og hadde behov for en større grad av fleksibilitet og at det ville være positivt for Arbeidsmarkedsetaten (NAV) med konkurranse fra private arbeidsformidlere, da Arbeidsmarkedsetaten slet med et stempel på å være ineffektiv og lite til hjelp.

Poenget her er at den offentlige og den private arbeidsformidlingen fyller to forskjellige funksjoner og har mulighet til å sameksistere. Den offentlige formidlingen ivaretar personer som er arbeidsledige og hjelper disse ut i jobb, mens den private formidlingen ivaretar bedrifter som har behov for en eller annen form for spesialkompetanse. Sagt med andre ord – det hjelper ikke et rørleggerfirma som har behov for rørleggere at det fins arbeidsledige folk uten rørleggererfaring og fagbrev.

Den tiden da man kunne ta et to måneders kurs for å bytte faggruppe er dessverre over. I dag kreves 3-5 års utdanning og fagbrev før man kan jobbe på en byggeplass.

Intensjonen til utvalget var altså at den private bemanningsbransjen både skulle være konkurrenter til – men også samarbeidspartnere med arbeidsmarkedsetaten, slik at man på den måten kan spille hverandre gode.

Endringer i lov

Fra nyttår 2019 ble det som kjent innført lovendringer som øker forutsigbarhet for ansatte og risiko for bemanningsbedriftene. Samtidig ble markedet innskrenket for kundebedrifter som ikke har tariffavtale med et av de store forbundene.

Særlig gjelder dette bygg og anlegg. I 4. kvartal sank aktiviteten innen utleie til bygg med 22,1% på landsbasis. Dette betyr at nesten ¼ av markedet ble borte på ett år. I Oslo er effekten av lovendringene enda større. Nesten 36% sank aktiviteten innen bygg i Oslo. Disse tallene er dramatisk for bransjen og viser at lovendringene har hatt stor effekt på markedet.

Dette blir særlig tydelig ettersom markedet for bygningsbransjen generelt ellers er godt. Mye tyder derfor på at behovet for arbeidskraft er like høyt som tidligere og at begrensningene ene og alene er knyttet til rammevilkårene.

Så vidt jeg kan se ut fra EØS-lovgivningen er ikke det foreslåtte forslaget om endringer i regelverket for inn- og utleie fra bemanningsforetak lovlig. Det samme gjelder også Oslo-modellen og alle de andre regionale modellene hvis eneste mål virker å være at bemanningsbransjen skal holdes utenfor.

Endringer i tilgang

De siste årene har netto innvandring fra Polen, Litauen og andre EU-land med tidligere høy arbeidsinnvandring til Norge sunket betraktelig. Kort fortalt: Norske bedrifter, næringer og samfunn kan ikke belage seg på å løse alle fremtidige behov for kvalifisert arbeidskraft med arbeidsinnvandring. Likevel vil arbeidsinnvandring være nødvendig for å kunne utføre de oppgavene vi som samfunn ønsker utført.

At dagens regjering ønsker seg tilbake til 60 og 70-tallet, da livet var så oversiktlig og enkelt og fagforeningene så vakre og sterke, hjelper oss alle fint lite når Piotr og Pawel ikke lengre ønsker å komme til Norge for å jobbe. Et forbud mot bemanningsbransjen kan fort vise seg å være like politisk smart som avgjørelsen om å gjøre kornsiloene våre om til studenthybler.

Konsekvenser

Mangelen på konsekvensutredning i forkant av dette forslaget er ganske slående og unik i norsk målestokk. Målsettingen er visstnok «å flytte makta». Det kan jeg med sikkerhet si at kommer til å skje, men ikke til «vanlige arbeidsfolk». For de ansatte i bemanningsbransjen blir situasjonen objektivt svakere, mens Fellesforbundet får mer makt.