

Deres ref.:

Ansvarlig: Karina Krane

Dato: 19. april 2022

Høringsuttalelse fra NESO – forslag til endringer i arbeidsmiljøloven – Endringer i regelverket for inn – og utleie fra bemanningsforetak

1 Kort om NESO og våre hovedsynspunkter

1.1 Om NESO

Nordnorske Entreprenørers Service Organisasjon SA (NESO) er den største organisasjonen for byggebransjen i Nord-Norge og den største frittstående næringslivsorganisasjonen i landsdelen. NESO har 137 eiere / medlemsbedrifter fra Nord-Norge og Trøndelag, som i sum omsetter årlig for omkring 13 milliarder kroner og har ca. 5400 medarbeidere.

Organisasjonen har i dag 19 medarbeidere.

1.2 Våre hovedsynspunkter

Vi er opptatt av at bransjen og våre medlemmer har gode rammebetingelser slik at konkurransekraften er sikret. Bygg- og anleggsbransjen har i dag små marginer (2-5% resultatgrad) og risikoen i prosjektene er høy. Det er derfor viktig at rammebetingelsene ikke forverres. Alle er tjent med en velfungerende bygg- og anleggsbransje.

NESO støtter ikke forslaget om å oppheve adgangen til innleie når arbeidet er av midlertidig karakter. Et slikt forbud vil ramme de minste og mellomstore bedriftene og spesielt slå hardt ut i distriktene og Nord-Norge hvor man sliter med rekruttering. At bedrifter som er tilsluttet en tariffavtale fritt skal få lov til å foreta innleie stiller NESO seg kritisk til og det stilles også her spørsmål om både sammenhengen og lovligheten knyttet til dette. Forslaget innebærer i praksis et totalforbud for innleie for bedrifter uten tariffavtale.

Forslaget vil også kunne medføre en uheldig konsekvens ved at man vil få etablert useriøse underleverandører som vil være vanskelig å kontrollere.

Når det gjelder forbudet om innleie til bygningsarbeid i Oslo, Viken og Vestfold støtter NESO ikke dette forslaget. For å få bukt med useriøsitet i disse områdene, må man håndheve regelverket som er der i dag. Et forbud mot innleie er ikke «medisinen» her, slik vi ser det.



NESO

NESO vil under pkt 2.1 inngi sitt syn på departementets forslag om å oppheve adgangen til innleie når arbeidet er av «midlertidig karakter», samt gi bedrifter som er bundet av tariffavtale fri adgang til innleie (høringsnotatets pkt 3.3). NESO vil også komme med alternative forslag under pkt 2.2.

De øvrige forslagene om krav til bemanningsfortak, rett til fast ansettelse etter en viss tid og definisjon av grensen mellom innleie og entreprise støttes av NESO og kommenteres derfor ikke nærmere.

2 NESO sine merknader til forslagene

2.1 Forslaget om å oppheve adgangen til innleie når arbeidet er av «midlertidig karakter» - generelle innstramninger i adgangen til innleie fra bemanningsforetak – forslaget pkt 3.3

2.1.1 Forslaget treffer verken de bedrifter som driver mest med innleie eller de som driver useriøst

Departementet viser selv til at det er høyere andel fagorganisering i de større foretakene som leier inn arbeidskraft og/eller benytter underentreprenører. Dette vil innebære at de større foretakene som har dette som en form for «forretningsmodell», med stor andel innleie og liten andel egne ansatte, fortsatt vil kunne drive på denne måten. Dette på grunnlag av at forbudet ikke gjelder for en tariffbundet bedrift, og at det ikke gjelder noen begrensninger for innleie ovenfor disse. Forslaget vil derfor ikke treffe eller ramme de bedrifter som foretar innleie i størst mulig grad. Det vil i stedet ramme de små og mellomstore bedrifter som har faste ansatte, men som bruker innleie hovedsakelig til å ta store uforutsette topper.

Hvem er de useriøse? NESO sitt inntrykk er at hovedtyngden av de useriøse er i ROT-markedet ovenfor forbrukere. Dette er ikke bemanningsbransjen. Dette bekreftes også av departementet selv, som henviser til A-Krimsenteret i Oslo. Flertallet er selvstendige aksjeselskap, men også enkeltmannsforetak og norskregistrerte foretak er representert. Et flertall av arbeidstakerne er EØS-borgere fra Øst-Europa, men mange er også EØS-borgere fra Sør-Europa eller tredjelandsborgere. Det er derfor et paradoks at det er nettopp selvstendige firmaer (underleverandører), som myndighetene lanserer som alternativet til innleie. Det er jo nettopp de som er problemet i bransjen og da spesielt i Oslo regionene [akrim_byggrapport.pdf \(arbeidstilsynet.no\)](http://akrim_byggrapport.pdf(arbeidstilsynet.no))

Kort oppsummert treffer ikke departementet målgruppen med sitt forslag, snarere tvert imot.

2.1.2 Unntaket om at bedrifter som er tariffbundet fritt skal få lov til å foreta innleie – er usaklig, konkurransevridende og heller ikke lovlig

a) Usaklig – ingen sammenheng mellom innleie og tariffavtale

Det er ingen logisk sammenheng mellom å forby innleie generelt, men tillatte dette for bedrifter som er tilsluttet en tariffavtale med innstillingsrett.



NESO

Som påpekt ovenfor har de store bedriftene som har innleie som «forretningsmodell» tariffavtale og vil derfor foreta innleie i samme skala som før. For å kunne foreta (ubegrenset) innleie i fremtiden, kan da bedriftene velge å tilslutte seg tariffavtaler i den grad vilkårene for dette er oppfylt. Dette viser at man egentlig ikke vil begrense innleie, men få størst mulig organisering i arbeidslivet. NESO er ikke imot at arbeidslivet organiserer seg, men dette må være frivillig og er ikke lovgivers oppgave.

Det pekes også her på at behovet for innleie ikke har noen sammenheng med hvorvidt bedriften som leier inn er tariffbundet eller ikke.

Det er uansett bemanningsbyråene som leier ut personell man ønsker å regulere. Å regulere at de som leier inn i størst mulig grad skal være organisert, gjør ikke bemanningsbransjen bedre. I så fall måtte man i stedet ha stilt krav om at bemanningsbyråene skulle være organisert og tariffbundet.

Det er med andre ord ingen sammenheng mellom forslaget og ønsket om begrensning av innleie og organisering i arbeidslivet.

b) Konkurransesvidende

Det er de store bedriftene med høy tariffdekning som foretar innleie. Disse får da en konkurransefordel i forhold til de bedrifter som velger å satse på egne ansatte. Forslaget er både konkurransevidende og virker mot sin hensikt.

I byggebransjen er under halvparten av bedriftene tariffbundet. Disse bedriftene vil verken ha samme fleksibilitet, eller mulighet for å ta uforutsette topper, med forslaget som er fremmet.

c) Er det lov å diskriminere bedrifter som ikke er tariffbundet?

Begrunnelsen for forslaget om at tariffbedrifter fortsatt i ubegrenset grad skal kunne foreta innleie, synes å være for at den skal virke som en fordel («gulrot») for partene og at departementet ønsker å stimulere til økt organisasjonsgrad.

Vikarbyrådirektivet angir at begrensninger i innleie bare kan begrunnes i allmenne hensyn. Begrensningen som det nå legges opp til vil stride mot Vikarbyrådirektivet. Vi slutter oss for øvrig her til uttalelsene fra Byggmesterforbundet.

Videre er det organisasjonsfrihet i Norge og regelverket må være i samsvar med denne rettigheten (ILO konvensjonen). Organisasjonsfrihet betyr også retten til å stå utenfor organisasjon. Vi kan ikke se at departementet har vurdert lovligheten opp mot dette. Dette gjelder også regelen som kom i 2018, hvor bedriften måtte være tilsluttet en tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett.

2.1.3 Bransjen er avhengig av innleie for å få hjulene til å gå rundt – utenlandsk arbeidskraft er med på å bygge Norge – forslaget kan medføre stopp og konkurser



Det er en enorm stor underdekning av håndverkere i vår bransje. Dette gjelder spesielt fagarbeidere, men også andre arbeidsgrupper innenfor bygg- og anlegg (hjelpesarbeidere mm.). NESO gjør mye for å sikre fagarbeidere gjennom vårt fagbrevkurs og NESO Lærlingskole, men dette blir en «dråpe i havet» i forhold til etterspurt behov.

Man er avhengig av folk for å kunne bygge. Bransjen skriker etter flere hender. Utenlandsk arbeidskraft har vært og er nødvendig for Norge for at hjulene skal gå rundt, og det er ingen som står «klare» for å ta over jobbene til de som er innleide i dag.

NAV's bedriftsundersøkelse fra 2021 viser en underdekning på 9000 personer i bygg- og anleggsbransjen. Tømrere og snekkere er blant de yrkene hvor det er mangel på kvalifisert arbeidskraft. For murerfag og betongfag er det enda verre ([NOU 2020: 2 - regjeringen.no](https://www.regjeringen.no))

Konsekvensen av forslaget vil være at prosjekter stopper opp og ikke blir gjennomført. I ytterste konsekvens blir det nedgangstider og konkurser.

2.1.4 Innleide er i dag faste ansatte og har like gode lønns og arbeidsvilkår som øvrige arbeidstakere i bransjen – regelverket er der i dag og må følges opp.

I innledningen til departementet er det angitt at det er behov for «*tydelige innstramminger i innleieregelverket for å unngå at arbeidsmiljølovens hovedregel om faste ansettelser undergraves*».

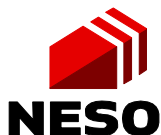
De utleide er i dag fast ansatt i bemanningsfirmaet de leies ut fra. Det er ikke mulig for bemanningsfirmaer å ikke leie fast, da adgangen til midlertidig ansettelse er svært begrenset i vår bransje. I tillegg er det slik at «såkalte» nullkontrakter, der bemanningsfirmaene ikke kan lønne innleide mellom oppdrag, er forbudt.

I henhold til regelverket skal også de innleide sikres like lønns- og arbeidsvilkår som de ansatte i innleiebedriften. Det vises her til AML §14-12a. Dette innebærer at de innleide minimum har lønns- og arbeidsvilkår i henhold til tariff og som hovedregel bedre. I tillegg til dette har innleier solidaransvar for lønn (AML §14-12c).

I byggebransjen er det også (delvis) allmenngjorte tariffavtaler, slik at alle som arbeider i bransjen sikres tariffønn og øvrige sentrale arbeidsbetingelser. Det vises her til forskrift om delvis allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge. Det er med andre ord ikke lov å arbeide i byggebransjen i Norge uten at det betales minstelønn etter Fellesoverenskomsten for Byggfag (FOB).

I offentlige anskaffelser skal også oppdragsgiver stilles krav om at det i kontraktene er angitt at ansatte ikke har dårligere «lønns- og arbeidsvilkår enn det som følger av gjeldende allmenngjøringsforskrifter eller landsomfattende tariffavtaler». Det vises her til forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter.

Regelverket for å sikre seriøsitet og gode lønns- og arbeidsbetingelser er derfor på plass allerede i dag gjennom flere regelsett. I den grad noen driver useriøst i forhold til utenlandsk arbeidskraft eller norske arbeidstakere, så er dette ulovlig og må i så fall slås hardt ned på.



Rapporter viser imidlertid at verken byggherrer eller myndigheter fører tilstrekkelig kontroll med regelverket slik det er i dag. [Rapport: Få offentlige byggherrer kontrollerer om innleie av folk er lovlig • Byggeindustrien](#)

Kort oppsummert er regelverket for å sikre fast ansatte og seriøsitet på plass i eksisterende regelverk. Dette må følges opp av myndigheter og oppdragsgivere i stedet for å forby innleie som bransjen er avhengig av.

2.1.5 Alternativene til innleie er verken gjennomtenkte eller gjennomførbare, og de vil gjøre det lettere å drive useriøst

a) Innleie fra produksjonsbedrifter

Som et alternativ til innleie fra byråer, foreslås det å leie arbeidskraft fra andre entreprenører (produksjonsbedrifter). Utfordringen med dette er selvsagt at de fleste entreprenører i Nord-Norge og Trøndelag har mangel på håndverkere fra før. Det er med andre ord ikke arbeidskraft å leie ut. Det er heller ikke noen stor tradisjon for å leie ut til konkurrerende virksomheter og i mange tilfeller kan dette være utfordrende og upraktisk.

b) Engasjere underleverandører

Underleverandører som i dag leverer håndverkstjenester har også problemer med å få tak i folk og opererer i samme marked som hovedentreprenører. Tradisjonelt leies det inn underleverandører på fagområder som hoved/totalentreprenører ikke selv har faglig kompetanse på, eksempelvis tekniske fag (rør og el) og grunnarbeider. Med det nye lovforslaget risikerer man at det dannes utenlandske entreprenører, som vil operere som underleverandører til det norske markedet. Aktører som verken har opplæring på språk eller norsk byggeskikk, og vil være vanskelig å integrere på en god måte på byggeplassene. Det er også en fare for at disse aktørene lettere vil kunne operere i «gråsoner», og være useriøse.

Det må da være bedre både kvalitetsmessig - og i forhold til seriøsitet - at bemanningsbransjen «siler/skanner» de arbeidstakerne som er aktuelle. I dag gir de seriøse bemanningsbyråene relevant opplæring. Hoved/totalentreprenøren har betydelig mindre muligheter til å føre kontroll med de ansatte hos en underleverandør, enn personalet de har på innleie fra bemanningsbyrå.

Det er dessuten begrensninger i antall underentreprenører man kan ha når man gir tilbud til offentlige oppdragsgivere. Denne begrensningen gjelder ikke for innleie av arbeidskraft. Også denne begrensningen (antall ledd UE), gjør at man rent praktisk ikke kan løse ressursmangel ved å bruke mer underleverandører til å løse oppdragene.

c) Ansette flere arbeidstakere – verken mulig eller hensiktsmessig

Det er stor underdekning på arbeidstakere til bransjen, spesielt fagarbeidere. Det er derfor ikke et alternativ til innleie å ansette flere, da arbeidstakere til bransjen knapt er å oppdrive.

Dette er spesielt et problem i Nord-Norge og distriktene.



NESO

Oppdragsmengden er også varierende i løpet av et år og det er derfor behov for en viss fleksibilitet. I motsatt fall vil bedriften oppbemanne og nedbemanne (permitteringer og oppsigelser) i takt med oppdragsmengden. Dette er verken hensiktsmessig for bedriften eller samfunnsøkonomisk.

2.2 Hvordan begrense innleie og sikre seriøsitet på annen måte enn det som er foreslått?

2.2.1 Begrense innleiegraden generelt sett

Dersom myndighetene ønsker å begrense innleieandelen hos virksomheter, kan dette i stedet reguleres slik at det innføres begrensninger i hvor stor andel innleie en virksomhet kan ha. En slik begrensning må i så fall gjøres likt ovenfor alle virksomheter, det må da ikke trekkes noen skille på hvorvidt bedriften er tariffbundet eller ikke. Et forslag kunne for eksempel være å angi at bedriften ikke skal kunne ha mer enn 30% innleie i forhold til produksjon med egne ansatte.

Man oppnår ved dette at innleie begrenses og da i særlig grad de som benytter dette mest.

2.2 Likestille bedrifter som følger tariffbestemmelser og er seriøse

Dersom departementet fastholder at bedrifter som er tariffbundet skal få lov til å leie inn arbeidskraft uavhengig av de øvrige begrensningene i regelverket (AML § 14-12 nr 2), må dette også gjelde for de bedrifter som også kan dokumentere at de er seriøse og følger lønns- og arbeidsvilkår i tariffavtaler. Det kan for eksempel angis at bedrifter som sikrer at de ansatte «ikke har dårlige lønns- og arbeidsvilkår enn det som følger av gjeldende allmenngjøringsforskrifter eller landsomfattende tariffavtaler», skal likestilles med de bedrifter som formelt sett har inngått tariffavtale med fagforening med innstillingsrett.

3 Oppsummering

Oppsummert støtter NESO ikke forslaget om å oppheve adgangen til å foreta innleie når arbeidet er av midlertidig karakter (AML § 14-9 bokstav a).

Videre må bedrifter som er seriøse og velger å følge tariffbestemmelser likestilles med de virksomheter som har inngått tariffavtale med fagforening med innstillingsrett i den grad bestemmelsen i §14-12 nr 2 skal videreføres.

Myndigheten, oppdragsgivere og aktørene må også i dag i større grad følge opp eksisterende regelverk slik at seriøsitet i bransjen sikres.

Alternativene til innleie fra bemanningsfirmaer er verken gjennomførbare eller gjennomtenkte, og vil kunne medføre økt useriøsitet i bransjen.

NESO viser også her til en nyhetssak fra vår hjemmeside datert 21.03.22, [hvor våre medlemmer har uttalt seg om konsekvensene av forslaget.](#)



Med vennlig hilsen
NESO

Karina Krane

Karina Krane
Adm. direktør/ Advokat
e-post: karina@neso.no