



STORTINGET

Representantforslag 15 LS

(2021–2022)

fra stortingsrepresentantene Mímir Kristjánsson, Seher Aydar, Hege Bae Nyholt, Tobias Drevland Lund og Sofie Marhaug

Dokument 8:15 LS (2021–2022)

Representantforslag fra stortingsrepresentantene Mímir Kristjánsson, Seher Aydar, Hege Bae Nyholt, Tobias Drevland Lund og Sofie Marhaug om å forby bemanningsbransjen, fjerne den generelle adgangen til midlertidige ansattelser og skjerpe arbeidstakerbegreper og arbeidsgiveransvaret

Til Stortinget

Bakgrunn

I 2018 skjerpet Stortinget reglene i arbeidsmiljøloven om ansettelse og innleie av arbeidskraft. Endringene trådte i kraft 1. januar 2019. Nå er det ikke lenger lov å ansette arbeidstakere fast uten garantilønn. I tillegg skal arbeidsavtalen fastsette når arbeidet skal utføres. Formålet med innstrammingene var å få ned omfanget av innleie og øke andelen faste ansettelse. Det er snart tre år siden Stortinget vedtok innstrammingene. Bemanningsbransjen og Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) har hatt god tid til å følge opp vedtaket. Nå ser man imidlertid at bransjen stadig legger opp til å omgå lovendringene.

I 2019 så man en rekke eksempler i media på at bemanningsselskapene tilbyr deltidskontrakter, noen helt nede i fem og ti pst., uten en plan for når den ansatte skal jobbe, og når den ansatte skal ha fri. Man har sett eksempler på at arbeidsgiverne fortsatt ikke vil betale lønn mellom arbeidsoppdrag, men at de har skjult denne praksisen bak en lav stillingsprosent og gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, slik at de fortsatt slipper å betale den ansatte i periodene mellom oppdrag.

Beriktiget

Dette legger risikoen i arbeidsforholdet på den ansatte og ikke på arbeidsgiver. Dette er stikk i strid med Stortingets vedtak.

Bemanningsbransjen og NHO har helt siden Stortinget skjerpet reglene for innleie, forsøkt å omgå loven, først med små stillingsbrøker og deretter med nye modeller for innleie for å pulverisere arbeidsgiveransvaret.

NHO Service-bedriften Stolt Bemanning lanserer i disse dager en ny bemannings- og rekrutteringstjeneste som de kaller Stolt HR AS. Dette er nok en modell som lenge før den er lansert, har blitt advokatmat – altså en åpenbar gråsonemodell. Forretningsmodellen er å rekruttere folk til faste stillinger i bedrifter som etterspør folk. Samtidig skal bemanningsselskapet også bistå i opp- og nedbemanningsprosesser, sykeoppfølging og medarbeidersamtaler.

Rekrutteringsselskapet vil på denne måten ta arbeidsgiveravgjørelser og langt på vei ha et arbeidsgiveransvar for folk som angivelig skal ansettes fast i en annen bedrift. Det er grunn til å tro at Stolt HR AS med denne modellen vil bistå med å ansette og si opp folk på en slik måte at det blir en serie med midlertidige stillinger, under dekke av å være et rekrutteringsfirma. Forslagsstillerne mener det er viktig å være på vakt mot denne typen omgåelser av et forbud mot bemanningsbransjen og en omgåelse av hovedregelen i arbeidsmiljøloven om at folk skal ansettes fast.

Nestleder i Fellesforbundet, Steinar Krogstad, er klar på at dette er en omgåelse av loven, og kaller denne modellen det verste han har sett:

«Dette er så ille og så frekt at man nesten skulle tro dette var laget av noen som egentlig ønsket et forbud mot bemanningsbransjen, og sydde sammen dette tilbudet for å vise hvor ille det kan bli.»

Bemanningsbransjen viser en grenseløs kreativitet for å omgå loven. Dette er en bransje som lever av midlertidige ansettelser og dermed lever av å omgå arbeidsmiljøloven.

Fagbevegelsen har i lang tid advart om at bemanningsbransjen fortrenger faste ansatte, og at det haster med å bli kvitt den. Bemanningsbransjen må forby, i første omgang i byggebransjen rundt Oslo-fjorden, der problemene med innleie er størst. Fleksibiliteten for bedriftene ved uforutsette arbeidstopper kan sikres gjennom innleie mellom produksjonsbedrifter og en sterkere satsing på offentlig arbeidsformidling. Dette vil være i tråd med Fellesforbundets vedtak om at bemanningsbransjen må avvikles i sin nåværende form, og at arbeidsformidlingen må bli en sterkere offentlig oppgave.

Utdanningsforbundet har vedtatt følgende:

«Midlertidige ansettelser svekker det organiserte arbeidslivet som helhet og fører til stor usikkerhet for lønns- og arbeidsvilkår for den enkelte arbeidstaker. Utdanningsforbundet ønsker en avvikling av bemanningsbyråer».

EL og IT Forbundet har også vedtatt et forbud mot innleie fra bemanningsbyrå.

For arbeidstakeren er innleie en trussel mot fleksibiliteten. Fast jobb gir frihet i livet. Det gir trygghet til å ta opp lån, kjøpe hus og stifte familie. En fast ansettelse betyr også trygghet for at man får fritid og ferie, fremfor at man må sitte med telefonen i hånda og vente på vakter.

Nylig fortalte FriFagbevegelse historien til den polske kranførereren Rafal Janeczek, som jobber i bemanningsbyrået Kranfører AS. Janeczek er en av mange arbeidstakere fra Øst-Europa som har fått oppleve at jobb i et norsk bemanningsbyrå kan bli en fattigdomsfelle. Kranfører AS har latt være å betale ut flere hundre tusen kroner lønn han har krav på, og har presset Janeczek til å gå på akkord med grunnleggende sikkerhetsregler på byggeplassen.

Men innleie skaper utrygghet for flere enn bare de ansatte. Klubbleder Ståle Johansen ved verftet Kværner Verdal har påpekt at innleie er en lavkompetansestrategi. Arbeidsgiver bruker kun et minimum av tid og krefter på at den innleide arbeidstaker skal få det minimum av informasjon som trengs for å kunne gjøre jobben.

Også i offentlig sektor ser man at innleie blir mer og mer utbredt. Den ferske rapporten «Private leverandører til kommunene 2020» fra Fagforbundet viser at innleie av arbeidskraft i helse- og omsorgssektoren har økt med hele 76 pst. fra 2016 til 2020. Til sammen brukte norske kommuner 1,2 mrd. kroner på innleie i 2020. Fagforbundet mener omfanget av innleie tyder på at kommunene i større og større grad baserer ordinær drift på innleie, og at kommunene blir avhengige av disse firmaene for å kunne gi innbyggerne det de har krav på. De

påpeker videre at mye innleie gjør det vanskeligere for kommunene å få på plass en heltidskultur. Og det fører til usikkerhet, lite stabilitet og dårligere kvalitet på velferdstjenestene. En stor andel av sykefravær dekkes opp ved innkjøp av tjenester fra bemanningsbyråer, og i en rekke kommuner brukes innleie som en kompensasjon for lav grunnbemanning. Forslagsstillerne viser til situasjonen under pandemien som eksempel på at helsesektoren har gjort seg avhengig av innleie for å sikre befolkningen et forsvarlig helsetilbud. Da regjeringen stengte grensene i januar 2021, var konsekvensen at det på bare én uke var hele 330 udekte vakter for spesialsykepleiere ved Oslo universitetssykehus.

Å skaffe arbeidskraft til samfunnskritiske sektorer bør være en oppgave for det offentlige. Framfor å bygge et arbeidsliv på innleie bør man øke grunnbemanningen i både bygg, industri og innenfor den offentlige velferdsstaten. Der innleie fortsatt trengs, bør det ikke skje gjennom bemanningsbyråer, men gjennom utleie mellom produksjonsbedrifter og kommunale vikarordninger. Den offentlige arbeidsformidlingen bør gjenreises. Målet må være faste, trygge stillinger for flest mulig. Det vil gi frihet og fleksibilitet til de ansatte og trygghet for samfunnet.

I tillegg må den generelle adgangen til midlertidige ansettelser fjernes. Det er all grunn til å tro at når man begrenser mulighetene for innleie, vil andelen midlertidige ansettelser øke.

Forslagsstillerne mener det også er nødvendig å presisere og skjerpe arbeidstakerbegrepet og arbeidsgiveransvaret, jf. Fougner-utvalgets anbefalinger i NOU 2021:9 «Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv». I en rekke bransjer ser man at arbeidsgivere har organisert seg bort fra ansvar og rettigheter til de ansatte. Dette er en farlig trend som har fått utvikle seg altfor lenge, slik man ser i måten Norwegian har organisert virksomheten sin på, og den såkalte Aleris-saken (nå Stendi), der de ansatte ble presset til å være selvstendig næringsdrivende.

Det er nødvendig å forby bemanningsbyråer, fjerne den generelle adgangen til midlertidige ansettelser og skjerpe arbeidsgiveransvaret for å unngå alle de ulike måtene å omgå innleiereglene på og sikre at hovedregelen i arbeidsmiljøloven om at arbeidstaker skal ansettes fast, følges.

Forslag

På denne bakgrunn fremmes følgende

forslag:

A.

V e d t a k t i l l o v

om endringer i arbeidsmiljøloven

I

I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) gjøres følgende endringer:

§ 1-8 skal lyde:

§ 1-8 *Arbeidstaker og arbeidsgiver*

(1) Med arbeidstaker menes i denne lov enhver som utfører arbeid for og underordnet en annen. Ved avgjørelsen skal det blant annet legges vekt på om vedkommende stiller sin arbeidskraft til disposisjon, om det foreligger personlig arbeidspålitelighet, og om vedkommende er underordnet gjennom styring, ledelse og kontroll. Der det er rimelig tvil om klassifiseringen skal arbeidstakerforhold legges til grunn med mindre oppdragsgiver sannsynliggjør at det foreligger et selvstendig oppdragsforhold.

(2) Med arbeidsgiver menes i denne lov enhver som har ansatt arbeidstaker, jf. første ledd. Det som i denne lov er bestemt om arbeidsgiver, skal gjelde tilsvarende for den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten. Et annet rettssubjekt enn den som er arbeidsgiver etter første punktum, kan pålegges delt arbeidsgiveransvar dersom det i vesentlig grad har utøvd arbeidsgiverfunksjoner.

Ny § 1-10 skal lyde:

§ 1-10 *Omgåelse*

(1) Disposisjoner og avtaler som innebærer en omgåelse av loven, kan settes til side av domstolene som ugyldige. I slike tilfeller fastsettes arbeidstakers rettsstilling ved dom.

(2) Ved vurderingen av om det foreligger omgåelse, skal det legges vekt på om disposisjonen eller avtalen helt eller delvis er motivert av, eller har som virkning, at arbeidstaker fratras rettigheter. Det kan også legges vekt på blant annet styrkeforholdet mellom partene og den økonomiske og velferdsmessige betydningen av disposisjonen eller avtalen.

§ 2-2 første ledd skal lyde:

(1) Når andre enn arbeidsgivers egne arbeidstakere, herunder innleide arbeidstakere eller selvstendige oppdragstakere, utfører arbeidsoppgaver i tilknytning til arbeidsgivers aktivitet eller innretning, skal arbeidsgiver, uavhengig av hvor arbeidet finner sted:

- a) sørge for at egen virksomhet er innrettet og egne arbeidstakers arbeid er ordnet og blir

utført på en slik måte at også andre enn egne arbeidstakere er sikret et fullt forsvarlig arbeidsmiljø,

- b) samarbeide med andre arbeidsgivere for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø,
- c) sørge for at innleid arbeidstakers arbeidstid er i samsvar med bestemmelsene i kapittel 10.

Ny § 8-4 skal lyde:

§ 8-4 *Informasjon og drøfting i konsern*

(1) Når en virksomhet tilhører et konsern som jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstakere, skal det etableres rammer for samarbeid, informasjon og drøfting mellom konsernet og arbeidstakerne i konsernet. Samarbeidsformen skal avtales mellom konsernet og et flertall av dets ansatte, eller mellom konsernet og én eller flere lokale fagforeninger som representerer et flertall av de ansatte i konsernet. Det kan etableres et samarbeidsorgan eller en annen tilsvarende samarbeidsform.

(2) Hvis planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegginger også kan få vesentlig betydning for sysselsettingen i flere virksomheter i konsernet, skal konsernledelsen så tidlig som mulig informere om og drøfte disse spørsmål med samarbeidsorganet etter første ledd. Konsernledelsen kan tilkalle representanter for ledelsen innen de virksomheter saken gjelder.

- (3) Første og andre ledd kan fravikes i tariffavtale.

§ 14-2 første ledd skal lyde:

(1) Arbeidstaker som er sagt opp på grunn av virksomhetens forhold har fortrinnsrett til ny ansettelse i samme virksomhet, med mindre det gjelder en stilling arbeidstakeren ikke er kvalifisert for. Tilhører arbeidsgiver et konsern eller en gruppe av virksomheter som er knyttet sammen gjennom eierinteresser eller felles ledelse, har arbeidstaker i tillegg fortrinnsrett til ny ansettelse i hele konsernet eller gruppen, med mindre det gjelder en stilling arbeidstakeren ikke er kvalifisert for. Fortrinnsrett etter andre punktum bortfaller hvis arbeidstaker ikke aksepterer tilbud om annet passende arbeid etter § 15-7 andre ledd tredje punktum.

§ 14-3 fjerde ledd skal lyde:

(4) Fortrinnsrett etter § 14-2, med unntak av § 14-2 første ledd andre punktum og andre ledd første punktum, går foran fortrinnsrett for deltidsansatte.

§ 14-9 andre ledd bokstav f oppheves.

II

Loven trer i kraft straks.

B.

1. Stortinget ber regjeringen fremme forslag om økt grunnbemanning og styrket offentlig arbeidsfor-

- midling, slik at virksomheter blir sikret nødvendig arbeidskraft.
2. Stortinget ber regjeringen som et strakstiltak innføre et forbud mot innleie av arbeidskraft fra private virksomheter som ikke er produksjonsbedrifter, på byggeplasser i de tidligere fylkene Oslo, Akershus, Østfold, Buskerud og Vestfold, jf. arbeidsmiljøloven § 14-12 (5).
 3. Stortinget ber regjeringen fremme forslag om forbud mot innleie av arbeidskraft fra private virksomheter som ikke er produksjonsbedrifter.
 4. Stortinget ber regjeringen om å registrere utviklingen av innleie fra bemanningsforetak og lage statistikk etter næring og fylke, inkludert andelen fra EUs medlemsland, og å legge fram forslag til tiltak som forhindrer at utviklingen man har sett i blant annet bygg- og anleggsbransjen, sprer seg til andre sektorer.

12. oktober 2021

Mimir Kristjánsson

Seher Aydar

Hege Bae Nyholt

Tobias Drevland Lund

Sofie Marhaug