



FORSLAG TIL NYE BEGRENSNINGER I ADGANGEN TIL INNLEIE

Næringsforeningen i Stavanger-regionen 25.05.2022

Ellen Fjælberg Håland og Kjell Erik Grøsfjeld

www.svw.no

SITUASJONSBESKRIVELSE



Tajik åpner for særregler mot innleie

Egne regler mot innleie i bestemte bransjer eller regioner kan bli resultatet når arbeidsminister Hadia Tajik (Ap) nå skal følge opp egne løfter fra valgkampen. Bemanningsbransjen er urolig.



Arbeidsliv

Regjeringen foreslår forbud mot innleie fra bemanningsforetak på byggeplasser i Oslo-området

Regjeringen med kraftig innstramning og foreslår forbud mot innleie fra bemanningsforetak innen bygg og anlegg. NHO tror at for rigid regulering kan sette arbeidsplasser i fare.

Publisert: 18.01.22 – 18.29

Oppdatert: 4 måneder siden

Situasjonsbeskrivelse/aktualitet

- **NOU 2021:19: «Fougner-utvalget»**

DEN NORSKE MODELLEN OG FREMTIDENS ARBEIDSLIV

- **Høringsnotat fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet datert 19.01.2022**

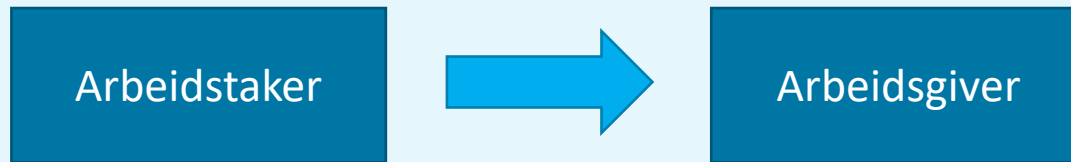
FORSLAG TIL ENDRINGER I ARBEIDSMILJØLOVEN MM. ENDRINGER I REGELVERKET FOR
INN- OG UMLEIE FRA BEMANNINGSFORETAK

Situasjonsbeskrivelse/aktualitet

- Det er registrert 892 bemanningsvirksomheter i Rogaland hos [Arbeidstilsynet](#).
- Økning i bruk av innleie – 2005 6% til 2019 8 %.
- Perioden 1971-2000: Innleie i utgangspunktet forbudt med visse unntak
- Arbeidsleieutvalget ga på 1990-tallet dispensasjoner for anslagsvis 5000 personer årlig. Fleste til oljeindustri/leverandørvirksomheter

Den norske arbeidslivsmodellen

TOPARTSRELASJON



OVERORDNET MÅLSETTING

- Faste, hele og direkte ansettelses
- Styrke arbeidstakernes rettigheter
- Fremme organisert arbeidsliv
- Motvirke økende ulikhet
- Forsterke trepartssamarbeidet (Det kollektive arbeidslivet/modellen)

Fast ansettelse – lovens hovedregel AML § 14-9 (1)

"(1) Arbeidstaker skal ansettes fast. Med fast ansettelse menes i denne lov at ansettelsen er løpende og tidsubegrenset, at lovens regler om opphør av arbeidsforhold gjelder og at arbeidstakeren sikres forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang."

Fast ansettelse - et grunnleggende prinsipp i norsk arbeidsliv

HVA ER INNLEIE/UTLEIE?

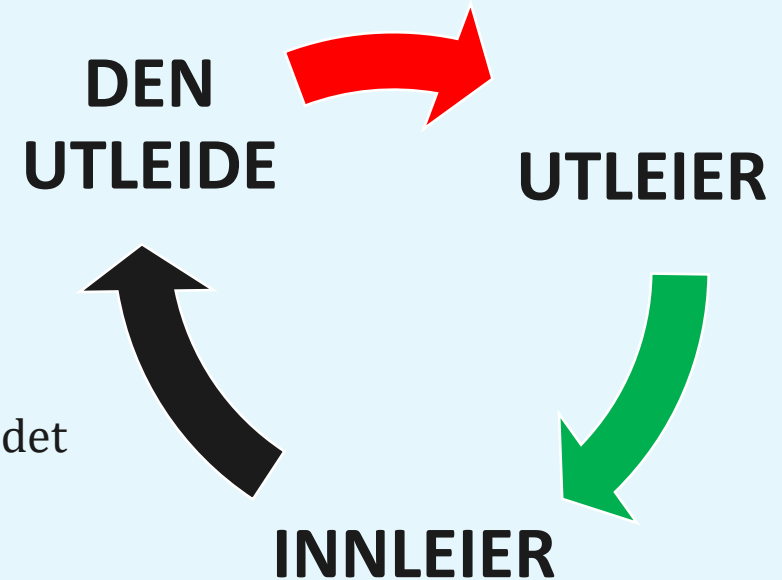


Hva er innleie? - trepartsrelasjoner

Definisjon av utleie av arbeidstakere i arbeidsmarkedslovens § 25:

(2) «*leie av arbeidstakere fra en arbeidsgiver (utleier) til en oppdragsgiver (innleier) der de innleide er underlagt oppdragsgivers ledelse*»

- Mellom innleier og utleier eksisterer det kun et alminnelig kontraktsforhold.
- I relasjonen mellom utleier og den innleide arbeidstaker er det et vanlig arbeidsforhold
- Særpreget ved innleie er at den innleide arbeidstaker er underlagt **innleievirksomhetens styringsrett**



§ 14-12 Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak)

(1) Innleie av arbeidstaker fra virksomhet som har til formål å drive utleie, er tillatt i samme utstrekning som det kan **avtales midlertidig ansettelse etter § 14-9 andre ledd bokstav a til e**

Dette innebærer at alle virksomheter kan inngå avtaler om innleie:

- a) når arbeidet er av midlertidig karakter
- b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat)
- c) for praksisarbeid
- d) for deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med arbeids- og velferdsetaten, og
- e) for idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten

NOU 2021:19: Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv om innleieregelverket

Fougner-utvalget foreslo ikke endringer i grunnlagene og vilkårene for innleie blant annet på denne bakgrunn:

- Innleie i enkelte situasjoner kan være hensiktsmessig og nødvendig for å avhjelpe bemanningsbehov i en tidsbegrenset periode
- Innføring av likebehandlingsprinsippet januar 2013
- Adgangen til bruk av innleie ble strammet inn i 2019
- Arbeidstilsynet/Petroleumstilsynet fikk tilsyns- og påleggsmyndighet i 2020

Alternativer til innleie etter AML § 14-12 (1)

- Virksomheter som er bundet av tariffavtale med fagforening med innstillingsrett: Skriftlig avtale om tidsbegrenset innleie med de tillitsvalgte jf. § 14-12 (2).
- Midlertidig ansettelse etter § 14-9 andre ledd bokstav a)
- Innleie fra andre produksjonsbedrifter jf. § 14-13
- Overtidsarbeid, avtale om unntak fra arbeidstidsreglene og ved gjennomsnittsberegning av arbeidstiden
- Øke grunnbemanningen: Ved færre oppdrag: Permitteringer og leie ut egne arbeidstakere
- Bemanningsentreprise

§ 14-12 Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak)

2) I virksomhet som er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven kan arbeidsgiver og tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategori innleien gjelder, **inngå skriftlig avtale om tidsbegrenset innleie uten hinder av det som er bestemt i første ledd.** Virksomheten og bemanningsforetaket skal på forespørsel fra Arbeidstilsynet fremlegge dokumentasjon på at innleievirksomheten er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett og at det er inngått avtale med de tillitsvalgte som nevnt i første punktum

GENERELT OM DEPARTEMENTETS OVERORDNEDE VURDERINGER

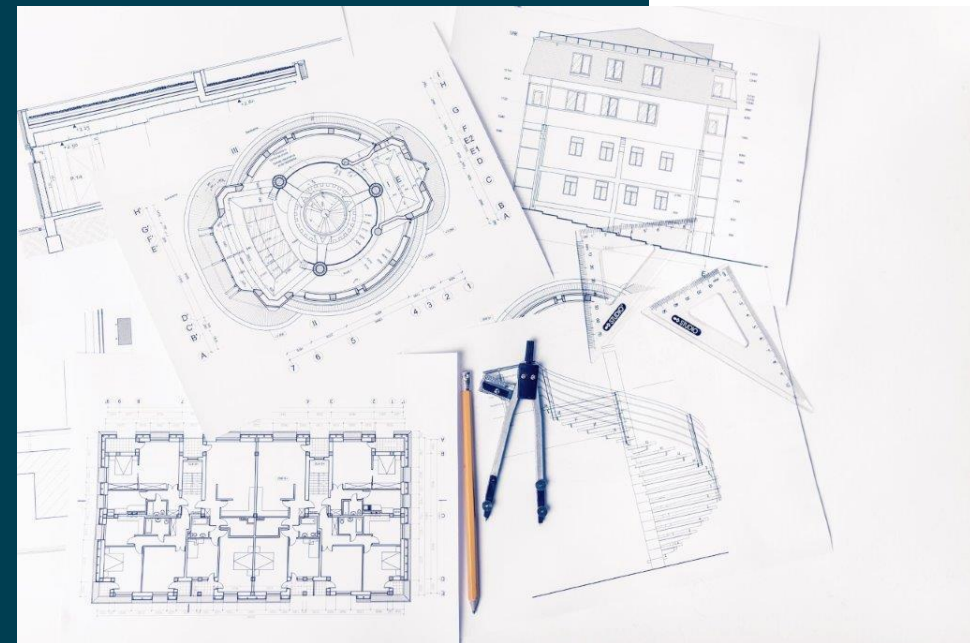


Generelt om departementets overordnede vurderinger

- Hovedregel om fast ansettelse er et grunnleggende prinsipp i norsk arbeidsliv
- Regjeringen ønsker å styrke det tradisjonelle arbeidslivet med topartsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker
- Innleie – trepartsforholdet - er en tilknytningsform som utfordrer den faste ansettelsen
- Trepartsforholdet samsvarer dårlig med de sentrale reguleringer for norsk arbeidsliv – for eksempel stillingsvern, vernetjeneste og tillitsvalgte som arbeidstakernes representanter
- Risiko for at arbeidsgiveransvaret og arbeiderkollektivet pulveriseres
- Innleievirksomheten har en stor reell innflytelse over arbeidstakernes arbeidshverdag

- Utviklingen de siste tiårene ikke er forenelige med de overordnede hensyn og prinsippet om fast ansettelse
- Innleie og utleie har utviklet seg til et omfattende marked, spesielt for byggenæringen
- Innleie har blitt en permanent del av mange virksomheters bemanningsstrategi – med stor grad av utenlands arbeidskraft
- Ønske om å snu utviklingen – stramme inn – ikke aktuelt å forby alle former for innleie
- Ønske om generelle innstramninger og vesentlige tiltak i næringer for innleieandelen er størst

GENERELLE INNSTRAMNINGER I ADGANGEN TIL INNLEIE FRA BEMANNINGSFORETAK



Generelle innstramminger i adgangen til innleie fra bemanningsforetak

- Departementet mener at det er behov for generelle innstramminger i vilkårene
- Departementet har grunn til å tro at innleie begrunnet i arbeid av midlertidig karakter blir benyttet i større omfang enn det loven gir grunnlag for – dekker et permanent bemanningsbehov
- Undersøkelser viser at mellom 23 til 26% av arbeidsgiverne oppgir at de har leid inn uten hjemmel og avtale med tillitsvalgte
- Departementet mener at en fjerning av muligheten til innleie ved midlertidig behov vil hindre misbruk og omgåelser
- Fordeler med endringene:
 - Endringer vil gjøre regelverket enklere å forstå og praktisere – stimulerer til økt grunnbemanning
 - Vurderingen av midlertidig karakter er svært skjønnsmessig – enklere å håndheve uten

Departementet foreslår:

- Fjerning av adgang til innleie ved arbeid av midlertidig karakter – stor begrensning i innleieadgangen
- I praksis vil det kun være aktuelt med innleie ved reelle vikariater, praksisarbeid, arbeidsmarkedstiltak, arbeid i forbindelse med idrett og avtale ved tillitsvalgte etter aml. §14-12 annet ledd
- Skal gjelde alle bransjer og er ikke geografisk begrenset



§ 14-12 Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (Bemanningsforetak)

(1) Innleie av arbeidstaker fra virksomhet som har til formål å drive utleie, er tillatt i samme utstrekning som det kan **avtales midlertidig ansettelse etter § 14-9 andre ledd bokstav a til e**. ~~Innleier skal på forespørsel fra bemanningsforetaket opplyse om innleien gjelder et vikariat~~

Dette innebærer at alle virksomheter kan inngå avtaler om innleie:

a) ~~når arbeidet er av midlertidig karakter~~

b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat)

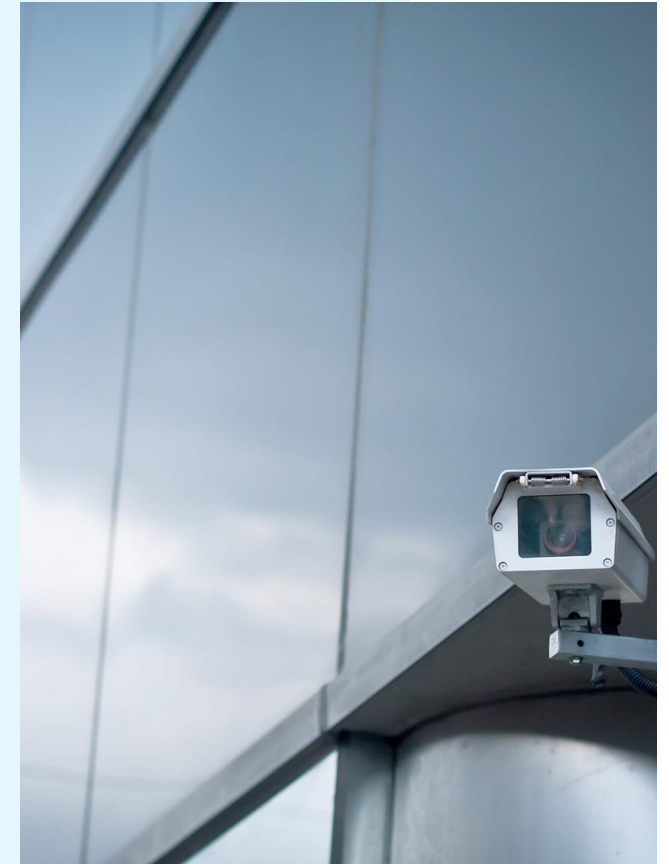
c) for praksisarbeid

d) for deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med arbeids- og velferdsetaten, og

e) for idrettsutøvere, idrettstrener, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten.

Departementet mener at:

- Virksomhetene må finne andre måter å løse bemanningsbehovet på
- Virksomheter bundet av tariffavtale med fagforening med innstillingsrett – avtale med tillitsvalgte er mulig
- Kan løse bemanningsbehov ved å leie fra andre produksjonsbedrifter og ansatte midlertidig
- Overtidsarbeid, avtale om unntak fra arbeidstidsreglene og gjennomsnittsberegning av arbeidstiden er også muligheter – i tillegg til økt grunnbemanning



Topartsrelasjon vs trepartsrelasjon

LO

- Hovedregel fast ansettelse
- Samhandling
- Stillingsvernsregler
- HMS-arbeidet jf. Aml. Kap 3.
- Tilretteleggingsplikten
- Krav til fullt forsvarlig arbeidsmiljø
- Kollektive avtalesystemet
- Kompetanseheving og opplæring

NHO

- Hovedregel fast ansettelse
- Innleie fra bemanningsforetak er et legitimt og velregulert alternativ som løser midlertidige arbeidskraftsbehov
- Ikke vurdert konsekvensene for arbeidsgivere på innleiesiden, for bemanningsforetakene og de ansatte i bemanningsforetakene,
- Ikke vurdert alternativer for å se om målene kan nås med mindre inngripende tiltak.

Innspill fra arbeidstakersiden

LO

- Støtter forslaget fra departementet ved å fjerne henvisningen fra § 14-12 til 14-9
- LO er enig med departementet i at innleie fortrenger faste ansettelse i topartsrelasjoner
- Dagens ulike grunnlag for innleie med innslag av skjønn åpner for misbruk og misforståelser.
- En innstramning vil føre til et enklere regelverk og gjøre det enklere å avdekke misforståelser og misbruk.
- Konsekvensen vil være flere faste og direkte ansettelse.
- Generell innstramning av innleiereglene utgjøre viss risiko for at innleie blir erstattet av ulovlige midlertidige ansettelse, innleie forkledd som entrepriser, bruk av selvstendig oppdragstakere som skulle vært klassifisert som arbeidstakere

Innspill fra arbeidsgiversiden

NHO

- Ikke grunnlag for å oppheve adgang til innleie ved arbeid av midlertidig karakterer
- For bemanningsforetak uten tariffavtale med innstillingsrett – **i realiteten et forbud mot innleie – dramatisk for bransjen**
- Forslagene er verken nødvendige eller forholdsmessige ut fra formålene med forslaget
- Flere, nylige endringer i innleieregelverket må få betydning (se slide 10 Fougner utvalget)

Innspill fra arbeidsgiversiden

NHO

- NHO er uenig i premisset om at innleie ved arbeid av midlertidig karakter fortrenger faste ansettelser i Produksjonsbedriftene
- Lite egnede alternativ til erstatning for innleie fra bemanningsforetak
- Midlertidige ansettelse, overtid, gjennomsnittsberegning av arbeidstid, innleie mellom produksjonsbedrifter jf. Aml. § 12-13,
- Permittering og oppsigelse som følge av økt grunnbemanning som en «fleksibilitetsmekanisme» ikke en god løsning

Innspill fra arbeidsgiversiden – særskilt om krav til utredning av konsekvenser for partene

NHO m.fl.

- Begrensing av innleieadgangen er mangelfullt utredet
- EØS-rettslige konsekvenser ikke utredet
- En samfunnsøkonomisk analyse av de samlede virkningene av forslagene er ikke foretatt
- Utredningsinstruksen er ikke fulgt
- Regelrådet konkluderer med at forslaget ikke er tilstrekkelig utredet
- Ikke vurdert alternativer – mindre inngripende tiltak
- Virkningene samlet sett vurdert

FORBUD MOT INNLEIE FRA BEMANNINGSFORETAK TIL BYGNINGSARBEID I OSLO-OMRÅDET



Forbud mot innleide fra bemanningsforetak til bygningsarbeid i Oslo-området

- Departementet mener at det er behov for tydelige innstramninger i forhold til byggenæringen – særlig i Oslo-området
- I 2017 lå innleie til byggenæringen i Oslo på det dobbelte i forhold til landet for øvrig
- Bransjemessig og geografisk avgrenset forbud er et sterkt virkemiddel
- Ved brudd på forbudet kan arbeidstaker kreve fast ansettelse og erstatning
- Forbudet skal underlegges tilsyn

Forbud mot innleide fra bemanningsforetak til bygningsarbeid i Oslo-området

- Departementet foreslår et forbudet som begrenses bransjemessig og geografisk
- Forslag til bransjemessig avgrensning:
 - Forbudet skal gjelde aktiviteten "byggningsarbeid", andre aktiviteter som ingeniører faller utenfor
 - Omfatter både arbeid på nybygg og eksisterende bygg
- Forslag til geografisk avgrensning:
 - Departementet mener at det er særlig Oslo og området rundt som skiller seg ut
 - Forslaget omfatter byggeplasser i *Oslo, Viken og Vestfold*
- Avgrenses til innleie fra bemanningsforetak – innleie fra produksjonsbedrifter skal fortsatt være tillatt

Innspill fra arbeidstakersiden

LO

- LO støtter forslaget om et forbud mot innleie fra vikarbyrå i Oslo-området, dvs. Oslo, Viken og tidligere Vestfold.
- LO vil fremheve at et forbud vil gi positive utslag på sysselsettingen innenfor bransjen.
- Et forbud vil redusere innleieandelen, antallet faste stillinger vil øke og større egenbemanning vil igjen muliggjøre et bedret lærlingetilbud og kompetanseutvikling i bedriftene
- LO mener at det også er grunn til å overvåke omfanget av innleie innenfor andre bransjer.

Innspill fra arbeidsgiversiden

NHO

- I mot forslaget – totalforbud dramatisk
- Innen bygg har innleieandelen gått ned siden 2019
- Statistikk fra NHO Service og Handel viser at markedet for innleie til bygg er redusert med nærmere 40 % siden 2018
- Bestriker innleieandel på 35 % på byggeplasser i Oslo

GRENSEN MELLOM INNLEIE OG ENTREPRISE



Grensen mellom innleie og entreprise

- Grensen mellom innleie og entreprise følger i dag av forarbeider og rettspraksis
- Departementet mener at entreprise er nødvendig, legitim og bedriftsøkonomisk lønnsomt alternativ
- Entreprise gir muligheter for kjøp av spesialiserte funksjoner av andre sikrer konkurranse og effektivitet
- Departementet mener at de foreslåtte endringene medfører økt behov for å tydeliggjøre grensen mellom innleie og entreprise

- Departementet mener at kriteriene som Fougner-utvalgets flertall har pekt på er relevante:
 - Forarbeider og rettspraksis trekker frem arbeidsledelse og selvstendig ansvar for arbeidsresultatet har betydning – HR-2018-2371-A (Norwegian)
 - Momentene for arbeidsledelse og -resultat er en lovfesting av gjeldende rett
 - Skillet mellom bemanning (innleie) og resultatforpliktelse (entreprise)
 - Det skal ha betydning i vurderingen om arbeidet skjer i nær tilknytning til oppdragsgivers virksomhet ("On-site entrepriser" - i motsetning til "off-site entrepriser")
 - Dersom oppdraget skal dekke et vedvarende arbeidskraftsbehov, så taler det for et innleieforhold

- Departementet mener at det vil dreie seg om innleie dersom "kjerne- eller hovedaktivitet" settes varig ut
- Departementet foreslår å lovfeste vurderingsmomentene – ny § 14-12 sjette ledd skal lyde:

*"Ved vurderingen av om en oppdragsavtale mellom to virksomheter innebærer innleie, skal det særlig legges vekt på om **oppdragsgiver har ledelsen av arbeidet og ansvar for resultatet**. Andre relevante forhold er blant annet **om det i hovedsak skal leveres arbeidskraft**, om arbeidet skjer i **nær tilknytning til oppdragsgivers virksomhet**, om arbeidet dekker et **vedvarende arbeidskraftbehov** hos oppdragsgiver og om arbeidet skjer innenfor **oppdragsgivers kjerne- eller hovedaktivitet**." (våre uthevinger)*

Innspill fra arbeidsgiversiden

LO

- Behov for endring av gjeldende rett – viktig med klargjøring av skillet mellom innleie og entreprise
- En del bevisst feilklassifisering av innleie som entreprise – forhindre det som i realiteten er innleieforhold forkles som entreprise
- Rettstilstanden etter Norwegian-dommen må endres – bemanningsentreprise
- «En definisjon som endrer rettstilstanden» ikke kun en kodifisering av gjeldende rett
- Bemanningsentreprise innenfor bedriftens kjernevirksomhet

For å oppnå endring av rettstilstanden, mener LO tre ting er viktig

«1) Det kan ikke være slik at det **«særlig skal legges vekt på»** kriteriene om hvem som har ledelsen av arbeidet og ansvar for resultatet, 3) definisjonen oppfylle formålet i arbeidsmiljøloven § 1-1 om å sikre trygge ansettelsesforhold.»

«2) disse to kriteriene må også knytte seg **til de reelle forholdene** – ikke formelle sider slik som innhold i kontrakter, osv. Bare slik kan det oppnås en endring i rettstilstanden.»

LO uttalelser endring av rettstilstanden

«3) definisjonen **oppfylle formålet** i arbeidsmiljøloven § 1-1 om å sikre trygge ansettelsesforhold.»

«Det må ligge en realitet i kriteriet hvem som har ledelsen av arbeidet. Innhold i avtaledokumenter kan gi en indikasjon av hva som er de reelle forholdene, men ikke mer enn det.»

«Momentet om hvem som står for verktøy og materialer, bør fortsatt ha betydning. Det er en indikasjon på hvem som i realiteten leder arbeidet og hvem som har ansvar for resultatet.»

«Tilsvarende bør det trekke i retning av innleieforhold når et selskap kun leverer tjenester til ett annet selskap.»

Innspill fra arbeidsgiversiden

NHO

- I mot forslaget, og mener grensen bør trekkes som i dag, basert på rettspraksis og tidligere forarbeider.
- Bruk av entreprise er en legitim og hensiktsmessig kontraktsform
- Grensedragning mellom innleie og entreprise må ikke i praksis innebære for store begrensninger i virksomhetens valg av fornuftige og kostnadseffektive virksomhetsmodeller.
- Grensedragningen kan være vanskelig og at den er sentral for å fastlegge hvilke virksomheter og ansatte som har korresponderende arbeidsrettslige rettigheter og plikter.
- NHO kan imidlertid ikke se at en lovfesting av enkeltmomenter vil lette denne grensedragningen.

Innføring av nye momenter – Departementets uklarhet

Legges opp til en bestemmelse som

«tydeliggjør hva som menes med innleie»

ikke «utelukkes at forslaget kan føre til at flere oppdragskontrakter klassifiseres som innleie ...»

«vil særlig kunne gjelde kontakter om Tjenestekjøp»

Er det en hensikt å utvide gjeldende rett for hva som er innleie på bekostning av entrepriser?

Sentrale kriterier i helhetsvurdering etter etablert praksis

Hvem som **utøver arbeidsledelsen**
Hvem som har **den økonomiske risikoen** for arbeidsresultatet

Nye momenter

«om det i **hovedsak** skal leveres arbeidskraft» og
«**nær tilknytning til oppdragsgivers virksomhet**»

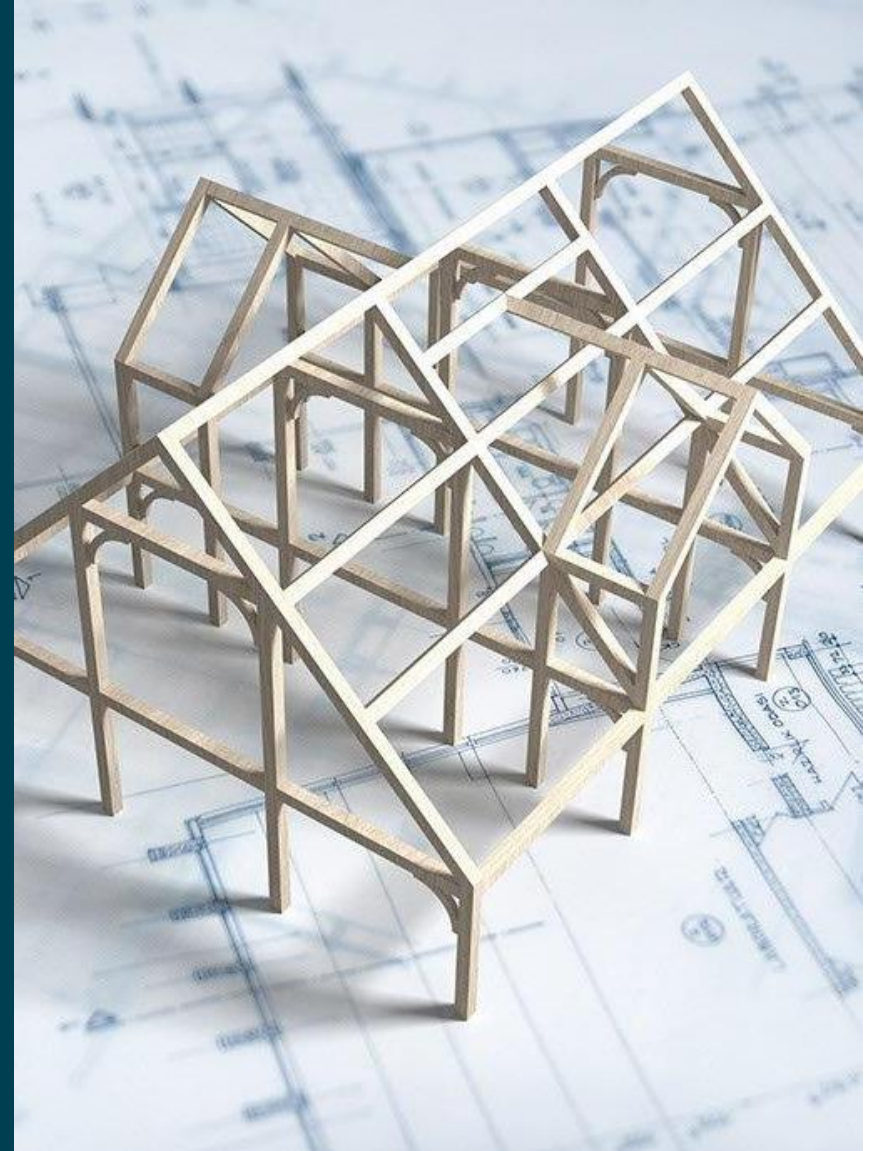
«om arbeidet dekker et **vedvarende arbeidskraftbehov** hos oppdragsgiver»

og «om arbeidet skjer innenfor **oppdragsgivers kjerne- eller hovedaktivitet.**»

NHO uttalelser innføring av nye momenter: Departementets uklarhet

- Momenter uklare, vage og svært skjønnsmessig utformet
- «kjerne» eller «hovedaktivitet» vil være dynamisk avhengig av virksomhetens strategi
- Sjeldent åpenbart hva som anses som i «kjerne»
- «I hovedsak» skjønnsmessig upresis
- Tilsvarende er «vedvarende behov» uklart

RETT TIL FAST ANSETTELSE ETTER EN VISS TID



Rett til fast ansettelse etter en viss tid

- En innleid arbeidstaker har rett til fast ansettelse hos innleievirksomheten dersom arbeidstakeren har vært sammenhengende innleid over en viss tid
- I følge aml § 14-12 fjerde ledd gjelder tre og fireårs regelen for midlertidig ansatte tilsvarende
- Tre og fireårs regelen gjelder ikke ved avtalebasert innleie etter § 14-12 andre ledd
- Departementet mener at det er behov for endringer for å hindre misbruk
- Departementet foreslår en ny regel om rett til fast ansettelse etter to år ved innleie fra bemanningsforetak
- Departementet foreslår ny ordlyd i § 14-12 fjerde ledd:
*"Arbeidstaker som har vært **sammenhengende innleid** etter denne paragraf i **mer enn to år**, skal anses som fast ansatt hos innleier slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse. Ved beregningen skal det ikke gjøres fradrag for arbeidstakers fravær."* (våre uthevinger)
- I følge forarbeidene bør fireårsregelen ikke gjelde dersom det er inngått avtale om innleie, jf. §14-12 (2)
- Departementet mener at fireårsregelen nå bør gjelde selv om det er inngått avtale om innleie

Innspill fra arbeidstakersiden

LO

- Støtter forslaget om å innføre rett til fast ansettelse etter en kortere tid enn gjeldende rett
- LO mener at en bør gå for en annen løsning slik som den svenske varianten:
- «Innleid arbeidstaker har krav på fast ansettelse etter å ha utført arbeid for samme virksomhet i sammenlagt mer enn 24 måneder i løpet av en periode på 36 måneder.»

Innspill fra arbeidsgiversiden

NHO

- Støtter ikke forslaget
- Partene fratras muligheten og fleksibiliteten – tilpasse innleie til forholdene i virksomheten
- Fag/bransjer/prosjekter som har behov for innleie utover 2 år
- Ikke pekt på særlige hensyn som gjør at man skal frata partene avtalefriheten opp til 2 år
- Partene i best stand til å avveie behovet for og ulempene ved innleie over tid

KRAV TIL BEMANNINGSFORETAK



Krav til bemanningsforetak

- Det er krav til at alle virksomheter som har som formål å drive utleie av arbeidskraft skal være registret i Arbeidstilsynets bemanningsforetaksregister
- Utleievirksomhetene skal dokumentere om de har oppfylt de lovpålagte registreringsplikter i relevante offentlige register
- Departementet vil ikke bare ha fokus på vilkårene for innleie, men også for hvilke regler og krav som gjelder for bemanningsforetak som driver med utleie
- Departementet mener at det også må stilles krav og føres kontroll med virksomheter som driver utleie
- Styrkede krav vil bidra til bedre etterlevelse og hindre omgåelse
- Departementet foreslår en ny godkjenningsordning som kommer i tillegg til registrering
- Bruker den eksisterende godkjenningsordningen for renholdsvirksomheter som et utgangspunkt med tilpasninger

Innspill fra arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden

LO

Støtter forslaget

NHO m.fl.

- **NHO støtter en godkjenningsordning for bemanningsforetak, noe som vil gjøre det enklere å fjerne de useriøse aktørene,**
- **Flere bemanningsforetak er positiv til ordningen og/eller har ikke direkte innsigelser imot.**

SAMLET OVERSIKT OVER KONSEKVENSER

Konsekvenser ved bruk av andre former for innleie, eksempelvis innleie fra produksjonsbedrifter

- Likebehandlingsprinsippet kommer ikke til anvendelse jf. Aml. § 14-12 a)
- Opplysningsplikt, innsynsrett og reglene om solidaransvar med utleier jf. § 14-12 b)
- Eventuell ny 2 års regel om rett til fast ansettelse gjelder ikke
- Forskrift om bemanningsforetak og arbeidstilsynet/Petroleumstilsynets tilsynsrolle kommer ikke til anvendelse
- Innleie fra produksjonsbedrifter – problemer med kapasitet

«Dep ønsker høringsinstansenes syn på mulige konsekvenser av tiltakene og hvordan disse best kan imøtekommes og håndteres, også i en overgangsperiode.»

- Ved bruk av alternativer til utleie = oppsigelser, permitteringer, økt bruk av overtid etc.
- Samfunnsøkonomiske tap – svakere utnyttelse av arbeidskraftsressursene
- HMS – fare for sikkerheten (da spesielt i industrien som er avhengig av innleie/entreprise)
- Økt bruk av midlertidige ansettelse og/el. Selvstendige oppdragstakere
- Økt bruk av innleie fra andre produksjonsbedrifter
- Økt bruk av entrepriser
- Konsekvensene av endringene vil ikke stå seg i forhold til hva man oppnår ved innstramming av reglene

Dep ønsker høringsinstansenes syn på mulige konsekvenser av tiltakene og hvordan disse best kan imøtekommes og håndteres, også i en overgangsperiode.

- Konsekvenser av en kombinasjon av forslag
- Rekrutteringsutfordringer
- Høringsforslaget pr. i dag å gå langt i å innskrenke retten til bruk av bemanningsentrepriser.
- Industrien får ikke dekket sitt behov for spesialkompetanse og nødvendig personell i kritiske perioder
- Økt bruk av faste ansettelse påvirker fleksibiliteten for virksomheter
- Mindre konkurransedyktige norsk industri/bransjer
- Økt bruk av outsourcing
- Forslag om dispensasjonsordning etter modell fra 1990-tallet som mulig alternativ

Forslaget: En trussel mot det grønne skiftet?

- Tilgang på kompetanse og ansatte krevende uten tilgang på innleie
- Krevende med kompetanse på IT og fornybar energi segmentet
- Bekymringer knyttet til om prosjekter lar seg gjennomføre
- Prosjektorientert arbeidsliv – fleksibilitet ved produksjonsstopp
- Ikke økonomisk bærekraftig – høy grunnbemanning
- Ikke konkurransedyktig mot utenlandske aktører
- Anbud på havvindsprosjekter – mulig uten innleie?

Ingen omstilling med nye innleieregler

DEBATT: Regjeringens forslag til nye regler for innleie av arbeidskraft vil føre til lavere aktivitet i Stavanger-regionen og true omstillingen mot det grønne skiftet.



Takk for oppmerksomheten!



Kjell Erik Grøsfjeld
Partner/advokat MBA
Advokatfirmaet Simonsen
Vogt Wiig AS

+47 46430234
keg@svw.no



Ellen Fjælberg Håland
Principal Consultant
Equinor ASA

+47 934 45 642
efh@equinor.com

simonsen vogtving

www.svw.no