



STORTINGET

Representantforslag 12 S

(2020–2021)

fra stortingsrepresentant Bjørnar Moxnes

Dokument 8:12 S (2020–2021)

Representantforslag fra stortingsrepresentant Bjørnar Moxnes om å forby bemanningsbyråer, fjerne den generelle tilgangen til midlertidig ansatte og skjerpe arbeidsgiveransvaret

Til Stortinget

Bakgrunn

I juni 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 ansettelser. Det er mer enn to 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. Innføring av kontrakter om deltid er en åpenbar omgåelse av de nye reglene. Anne-Cecilie Kaltenborn fra NHO Service og Handel uttalte på Dagsnytt 18 i 2019 at foreningen ikke anbefaler sine bedrifter å inngå kontrakter under 20 pst. Det må bety at 20 pst. er greit for NHO.

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

Stortinget ønsket mer forutsigbarhet for ansatte i bransjen. NHO har hevdet at de oppfyller dette kravet gjennom en 14 dagers frist i oppdragsbekreftelsen. Dette er ikke tilstrekkelig, og det er også en omgåelse av loven. Slik NHO har lagt det opp, vil det være umulig for de ansatte å ta arbeid hos en annen arbeidsgiver, og man risikerer å bli låst til en deltidsansettelse, fullstendig uten forutsigbarhet for arbeidsmengde og når man skal jobbe.

Bemanningsbransjen og NHO har helt siden Stortinget skjerpet reglene for innleie, forsøkt å omgå loven. Først med bittesmå stillingsbrøker og nå med en helt ny innleiemodell.

Når man endelig ser at omfanget av innleie i byggebransjen i Osloregionen har sunket noe, lanserer NHO Service-bedriften Stolt Bemanning en ny innleiemodell som de kaller «bemanningsrekruttering». Modellen går ut på at bemanningsselskapet rekrutterer leiefolk til faste stillinger i innleiebedriften, men bemanningsselskapet skal også stå for opp- og nedbemanningsprosessen. De tar på denne måten arbeidsgiveravgjørelser og dermed langt på vei et arbeidsgiveransvar for folk som altså skal ansettes fast i en annen bedrift.

Det er grunn til at tro at Stolt Bemanning med denne modellen vil ansette og si opp folk på en slik måte at det blir en serie med midlertidige ansettelser. Den nye innleiemodellen er en åpenbar omgåelse av de nye innleiereglene Stortinget har vedtatt, en omgåelse av hovedregelen i arbeidsmiljøloven om at folk skal ansettes fast, og en pulverisering av arbeidsgiveransvaret. Inn-

leiemodellen er laget i samarbeid med advokatkontoret Arntzen de Besche, og Stolt bemanning har drøftet den med Norsk Industri og NHO Service og Handel.

Even Hagelien i NHO Service og Handel sier til Byggeindustrien at ordningen, slik som de har forstått den, ikke utgjør noen omgåelse av regelverket for innleie.

Nestleder i Fellesforbundet, Steinar Krogstad, er derimot helt 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 trodd at dette var laget av noen som egentlig ønsket forbud mot bemanningsbransjen, og sydde sammen dette tilbudet for å vise hvor ille det kan bli.»

Administrerende direktør i Stolt Bemanning, Heine Aardal, sier at:

«Hovedgrunnen til at vi gjør dette nå, er at vi ser at adgangen til innleie har blitt vesentlig begrenset. Markedet falt betydelig mot jul 2019, og vi har egentlig sett en kontinuerlig nedgang innen innleie til bygg og anlegg over ett år.»

Hele poenget med Stortingets innstramminger var å få ned andelen innleie.

Man har sett en grenseløs kreativitet fra bemanningsbransjen for å omgå loven. Dette er en bransje som lever av midlertidige ansettelser og dermed lever av å omgå arbeidsmiljøloven. Ingen andre bransjer har brudd på arbeidsmiljøloven som forretningsmodell.

Man må lytte til fagbevegelsen, som i lang tid høylytt har advart om at bemanningsbransjen fortrenger fast ansatte og at det haster med å bli kvitt den. Det siste en trenger nå, er nye runder med diskusjoner om jussen.

Bemanningsbransjen må forbys, i første omgang i byggebransjen rundt Oslofjorden, der problemene med innleie er størst. Fleksibilitet 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 avvikles i sin nåværende form, og at arbeidsformidlingen blir en sterkere offentlig oppgave.

Utdanningsforbundet har vedtatt følgende:

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

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.

Man må også presisere og skjerpe arbeidsgiveransvaret. I en rekke bransjer ser man at arbeidsgivere har organisert seg vekk fra ansvar og rettigheter til de ansat-

te. Dette er en farlig trend som har fått utvikle seg altfor lenge, det siste eksempelet er denne nye innleiemodellen, andre eksempler er franchise-modellen, måten Norwegian har organisert virksomheten sin på, og den såkalte Aleris-saken der de ansatte ble presset til å være selvstendig næringsdrivende.

I artikkelen «Omgåelse av arbeidstakerrettigheter – behov for lovendring» tar LO-advokatene til orde for at en omgåelsesregel innføres i arbeidsmiljøloven etter skatteloven § 13-2, som ble endret 1. januar 2020. LO-advokatene skriver at:

«Skatteretten er et område hvor legalitetsprinsippet (kravet til lovhjemmel) står mye sterkere enn i avtale- og arbeidsretten, og det er ulike hensyn som gjør seg gjeldende på de to rettsområdene. I tråd med lovens formål om å sikre trygge ansettelsesforhold må hensynet til arbeidstaker som den svake part i avtaleforholdet tillegges stor vekt, jf. aml. § 1 bokstav b. Jeg vil mene det må være tilstrekkelig for å rammes av en omgåelsesregel at disposisjonen delvis kan være motivert av å frata arbeidstaker lovbestemte rettigheter. En slik regel, i kombinasjon med at arbeidstaker- og arbeidsgiverbegrepet mv. presiseres, vil bidra til økt risiko for de som ønsker å utfordre lovens vernebestemmelse.»

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

Forslag

På denne bakgrunn fremmes følgende

f o r s l a g :

- 1) Stortinget ber regjeringen fremme forslag om forbud mot innleie av arbeidskraft fra private virksomheter som ikke er produksjonsbedrifter.
- 2) Stortinget ber regjeringen som et strakstiltak innføre et forbud mot innleie av arbeidskraft fra private virksomheter som ikke er produksjonsbedrifter, på byggeplasser i fylkene Oslo, Akershus, Østfold, Buskerud og Vestfold, jf. arbeidsmiljøloven § 14-12 (5).
- 3) Stortinget ber regjeringen fremme forslag om å fjerne § 14-9 (2) bokstav f i arbeidsmiljøloven.
- 4) Stortinget ber regjeringen om å legge frem forslag hvor følgende tas inn i arbeidsmiljøloven:

Hvis en virksomhet benytter seg av arbeidskraft som ikke har status som arbeidstaker, skal den som utfører arbeid, regnes som arbeidstaker hvis

 - a) forholdet tilsier at formålet helt eller delvis har vært å omgå det vern en arbeidstaker har etter denne lov, eller

- b) vedkommende etter en totalvurdering har behov for vern som arbeidstaker.

5. oktober 2020

Bjørnar Moxnes

