

Det vises til Norsk Industris høringssvar til Arbeids- og inkluderingsdepartementets høringsbrev av 19. januar 2022 vedr. *Høring om endringer i regelverket for inn- og utleie fra bemanningsforetak*.

Industrien er helt avhengig av innleie. Norsk Industri er imot de foreslåtte innstramminger i innleieregelverket.

1. Nødvendige endringer dersom det blir innstramminger

Dersom det blir flertall for de foreslåtte innstrammingerne er det helt avgjørende at:

- det presiseres i arbeidsmiljøloven § 14-12 (2) eller i forarbeidene til loven at det kun er saklige og relevante hensyn som kan begrunne avslag på inngåelse av innleieavtale. I tillegg må det opprettes en "ankeinstans" som både kan behandle saker fra arbeidsgiver og de tillitsvalgte der man lokalt ikke blir enige om en innleieavtale.
- permitteringsregelverket endres: mer fleksibelt regelverk og kortere arbeidsgiverperiode
- de enkelte bransjers spesielle forhold må ivaretas ved vurderingen av om det foreligger innleie eller entreprise
- det gis rimelige overgangsregler
- vi får tilgang til de spesialistene som er nødvendig

2. Behov for innleie i industrien og formålet

Behovet for innleie i industrien er beskrevet i høringssvaret av 19. januar.

Norsk Industri er enig i at faste, hele stillinger skal være hovedregelen, og i departementets mål om å styrke rekrutteringen av fagarbeidere og øke organisasjonsgraden. Norsk Industri mener at de foreslåtte endringene ikke bidrar til å nå disse målene.

I vårt høringssvar av 19. januar har vi i denne sammenheng gått nærmere inn på bl.a. følgende:

- Rekruttering – mangel på folk, ikke oppdrag
- Økt partssamarbeid og økt kontroll. I denne sammenheng viser vi til at Norsk Industri og Fellesforbundet er i dialog om en felles veileder som beskriver hvilke forhold det er viktig å drøfte ifm. innleie og hvordan man kan få til gode lokale prosesser knyttet til dette
- Oppsigelser og permitteringer er ikke et godt alternativ til innleie
- Innleie fra produksjonsbedrifter er ikke praktisk gjennomførbart

3. Merknader til forslaget om generelle innstramminger

Forslaget om å fjerne den generelle innstrammingen i adgangen til innleie fra bemanningsforetak vil vanskeliggjøre bedriftenes behov for å ta unna produksjonstopper, og hindrer fleksibilitet og konkurransedyktighet. Bedriftene vil være avhengig av avtale med tillitsvalgte for å kunne leie inn ved produksjonstopper.

Innleie fra andre produksjonsbedrifter er i praksis svært lite anvendelig, da bedriftene i stor grad har sammenfallende produksjonstopper- og bunner.

Innføres forslaget vil arbeidsgiver ikke ha en "sikkerhetsventil", dersom man ikke blir enig om en lokal innleieavtale. Det er derfor helt avgjørende at det i så fall presiseres i arbeidsmiljøloven § 14-12 (2) at det kun er saklige og relevante hensyn som kan begrunne avslag på inngåelse av innleieavtale. I tillegg må det opprettes en "ankeinstans" som både kan behandle saker fra arbeidsgiver og de tillitsvalgte der man lokalt ikke blir enige om en innleieavtale.

Uenighet om inngåelse eller oppsigelse av lokal innleieavtale vil kunne skape store utfordringer i kontraktsforholdene til bedriftene. Dokumentasjon av tilstrekkelig bemanning er en forutsetning for at bedriftene "vinner" arbeidsoppdrag/prosjekter.

Retten til å kunne si nei vil også medføre økt ansvar og økt press på de tillitsvalgte.

4. Innleie og entreprise

Det følger av forslag til ny § 14-12 femte ledd at det særlig skal legges vekt på ledelsen av arbeidet ved vurderingen av om en oppdragsavtale mellom to virksomheter innebærer innleie. I enkelte bransjer er det som kjent spesielle forhold som nødvendiggjør at oppdragsgiver må ha arbeidsledelsen. Dette må ivaretas. Et eksempel på dette er sikkerhetshensyn ved arbeid knyttet til kontinentalsokkelen. Det er flere forskrifter som gjelder for HMS i petroleumsvirksomhet. Slik det fremkommer på Petroleurstilsynet sine hjemmesider inneholder forskriftene risiko- og funksjonsbaserte krav, og forskriftene dekker flere myndigheters ansvarsområder, og må sees i sammenheng med hverandre og hjemmelslovene. For arbeid knyttet til kontinentalsokkelen vil det kunne være vanskelig å konstatere hvem som har den reelle ledelsen av arbeidet, som også påpekt i Ot.prp. nr. 70 (1998-1999) pkt. 4.2:

"I tillegg til ovenstående momenter vil også selve formålet med lovforbudet være et viktig tolkningsmoment. Det vil nødvendigvis oppstå enkelte tvilstilfeller hvor det kan by på problemer å konstatere om et oppdrag er en entreprise eller utleie av arbeidskraft. Videre gjør nye former for samarbeidskontrakter, bl.a. på kontinentalsokkelen, det ofte vanskelig å konstatere hvem som har den reelle ledelsen av arbeidet."

Det kan i denne sammenheng vises til at ledelse av petroleumsvirksomhet er særskilt regulert i petroleumsløven § 10-2 første ledd:

"Rettighetshaver skal påse at virksomheten kan utøves på forsvarlig måte i samsvar med gjeldende lovgivning og under ivaretagelse av hensynet til god ressursforvaltning, helse, miljø og sikkerhet. Rettighetshavers organisasjon i Norge skal ha en struktur og størrelse som gjør at rettighetshaver til enhver tid kan fatte informerte beslutninger om sin petroleumsvirksomhet etter denne lov."

5. Unntak for helsepersonell og spesialkompetanse

Det vises i denne sammenheng til NHO med landsforeningers sitt innspill til Arbeids- og inkluderingsdepartementet sitt brev av 18. august 2022.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har sendt forslag til forskriftsregulering av innleie til helse- og omsorgssektoren og innleie av rådgivere og konsulenter med spesialkompetanse på en egen alminnelig høring. Vi bemerker imidlertid følgende i denne sammenheng

- Unntaket for helsepersonell kan ikke være begrenset til rene helseforetak. Det er behov for helsefaglig kompetanse for å kunne drive forsvarlig virksomhet i industrien. Det kan for eksempel vises til behovet for helsefaglig kompetanse (leger, sykepleiere, yrkeshygienikere mv.) ved revisjonsstanser og øvrige midlertidige arbeidstopper offshore og på landanleggene.
- Unntak for innleie av spesialkompetanse innrettes på en måte som ivaretar behovene i ulike bransjer, og som tar hensyn til at det finnes ulike former for og tilgang på spesialkompetanse. Spesialkompetanse er ikke avhenger av utdanningsnivå, også praktiske ferdigheter og tilgang på den aktuelle kompetansen er avgjørende. Det vises til at det er utfordrende å rekruttere kompetent personell f.eks. innen ISO-fagene. Det er i stor grad bemanningsforetak, gjennom sin kjennskap til arbeidsmarkedet både i Norge og i utlandet, som formidler kompetent arbeidskraft. Behovet for tilgang på kompetent arbeidskraft forsterkes ytterligere av manglende forutsigbarhet i oppdragsmengde.
- Det er helt avgjørende for vår satsning på det grønne skiftet og digital transformasjon at vi får tilgang til de spesialistene som er nødvendig.
- Det bør åpnes opp for en unntaksbestemmelse for akutte situasjoner, slik som bl.a. i arbeidsmiljøloven § 10-8.

6. Overgangsordninger

Det følger av proposisjonens kapittel 12 at det tas sikte på ikrafttredelse fra 2023 og at det er behov for overgangsregler. Det vises i denne sammenheng til NHO med landsforeningers sitt innspill til Arbeids- og inkluderingsdepartementet sitt brev av 18. august 2022.

Dersom forslagene skulle få flertall i stortinget, er det helt avgjørende at det gis rimelige overgangsregler. Overgangsreglene bør bl.a. inneholde

- Lengre overgangsperiode. Det må gis en lengre overgangsperiode slik at bedriftene gis anledning til å tilpasse seg innstramningene og sikre seg nødvendig kompetanse.
- Endringene kan ikke får anvendelse på allerede inngåtte kontrakter.
- Løpende og igangsatte kontrakter må kunne gjennomføres under de forutsetningene som lå til grunn ved avtaleinngåelsen og for gjennomføringen. Det vises i denne sammenheng til at f.eks. prosjektoppdrag er vunnet under premisser etter dagens bestemmelser. Endring av rammebetingelser kan gi uheldige og uhensiktsmessige konsekvenser for prosjektoppdragene.