



Høringsuttalelse fra Finans Norge: Endringer i regelverket for inn- og utleie fra bemanningsforetak

Vi viser til departementets høringsbrev av 19. januar 2022 om forslag til endringer i regelverket for inn- og utleie fra bemanningsforetak.

Finans Norge er hovedorganisasjon for finansnæringen i Norge og representerer mer enn 240 finansbedrifter. Næringen sysselsetter nærmere 50 000 ansatte. Banker og forsikringsselskaper utgjør blodomløpet i norsk økonomi, og har en avgjørende rolle for å oppnå et grønt skifte. Vårt samfunnsoppdrag er å sørge for økonomisk trygghet, forutsigbarhet og økt verdiskaping. Finansnæringen består hovedsakelig av tre bransjer; skadeforsikring, bank og livsforsikring.

1. Innledning

Finans Norge støtter Arbeids- og inkluderingsdepartementet i viktigheten av å ha et rammeverk som fremmer et seriøst arbeidsliv og som sikrer så mange som mulig trygge og forutsigbare ansettelsesforhold, hvor hovedregelen er fast ansettelse.

Finans Norge støtter derfor etablering av tiltak som kan bidra til dette målet, herunder grep som gir økt organisering og flere tariffavtaler. Tiltakene må imidlertid være treffsikre, slik at de ikke gir utilsiktede og uheldige konsekvenser for næringslivet. Finans Norge mener at forslagene som er fremsatt ikke treffer etter sin hensikt og er uforholdsmessige:

- Forslagene vil frata virksomheter den nødvendige fleksibilitet i et arbeidsliv som i dag og fremover vil være i stadig utvikling og med høy endringstakt. Innstramningen vil få store konsekvenser for bedrifters evne til å drive bærekraftig virksomhet.

- Det er ikke gjennomført en tilstrekkelig konsekvensanalyse av forslagene og heller ikke vurdert om målene som er satt kan oppnås ved mindre inngripende tiltak. Det må være en forutsetning for innføring av så inngripende tiltak.
- Finans Norge mener innskjerpingen i regelverket kan virke mot sin hensikt ved at flere mister sitt faste ansettelsesforhold i bemanningsforetaket uten at virksomhetene har tilsvarende mulighet til å øke grunnbemanningen. Resultatet blir flere midlertidige ansettelser uten tilsvarende likebehandlingskrav som i dag følger av innleieregelverket.
- Forslagene er ikke et egnet verktøy for å imøtekomme de utfordringene som departementet skisserer. Finans Norge mener riktig tiltak er økt fokus på håndhevelse av eksisterende regelverk.

Nedenfor er Finans Norges utdypende kommentarer.

2. Høringens punkt 3.3– forslag om å oppheve adgangen til innleie ved arbeid av midlertidig karakter etter aml. § 14-12 første ledd, jf. 14-9 andre ledd a)

Innleie i bank- og forsikringsnæringen er nokså begrenset, men er likevel avgjørende for å dekke nødvendige, midlertidige bemanningsbehov. Konsekvensen av å oppheve adgangen til innleie ved arbeid av midlertidig karakter er uforholdsmessig inngripende for våre medlemsbedrifter, og vil ikke få ønsket effekt med flere trygge og faste ansettelsesforhold.

2.1 Tilgang på nødvendig spesialistkompetanse blir vesentlig svekket

Finans Norge gjennomførte september 2021 en medlemsundersøkelse med spørsmål om hvorfor innleie benyttes i finansnæringen, samt hva konsekvensene vil være av en innstramming. Resultatene viser at innleie blant annet sikrer viktig spesialistkompetanse. Bedrifter i finansnæringen rapporterer om utfordringer med direkte rekruttering av nødvendig kompetanse innen blant annet IT og teknologi. Dette fordi slik kompetanse er høyt etterspurt, samtidig som innehavere av denne kompetansen ikke ønsker å binde seg til én arbeidsgiver. Ved å oppheve adgangen til innleie ved arbeid av midlertidig karakter vil bedriftene miste tilgang til nødvendig kompetanse.

2.2 Håndtering av akutte situasjoner blir skadelidende – svekker næringens mulighet til å ivareta sitt samfunnsansvar

Næringen har situasjoner hvor det er nødvendig med hurtige oppskaleringer i bemanningen som følge av uforutsigbare hendelser. Et konkret eksempel er innenfor skadeforsikring. Her inntreffer hendelser plutselig og uforutsett, for eksempel innenfor vær og klima. Det oppstår akutt behov for midlertidig økt bemanning for at forsikringskunder skal få hjelp uten unødvendig opphold. Dette er en del av forsikringsselskapenes samfunnsansvar.

Departementet mener bedriftene skal øke grunnbemanningen og at strengere innleieregler er et egnet tiltak for å nå dette målet – dette er ikke nødvendigvis tilfellet. Våre medlemsbedrifter er klare på at det ikke er bærekraftig å være bemannet for topper som beskrevet ovenfor over tid. Næringen jobber kontinuerlig for å finne så rett balanse som mulig når det gjelder ad hoc behov opp mot grunnbemanning.

I denne sammenheng stiller Finans Norge også spørsmål ved departementets uttalelse på side 19 i høringen hvor det fremheves at «[det] kan også være aktuelt å øke grunnbemanningen med flere faste ansettelser, og permittere eller leie ut arbeidstakere i perioder med færre oppdrag». En slik løsning undergraver formålet med innstrammingen, som er faste og direkte ansettelser. Det vil medføre usikkerhet og virke belastende for alle ansatte i virksomheten. Det er også uklart hvordan dette i praksis vil kunne fungere innenfor de kravene som stilles til utleie fra en produksjonsbedrift, jf. arbeidsmiljøloven § 14-13. Det er uklart for næringen hvordan departementet, ved denne løsningen, mener de kan oppnå mindre utleie/innleie.

2.3 Økt arbeidsbelastning på eksisterende ansatte

Departementet viser til at midlertidig bemanningsbehov blant annet kan løses ved bruk av overtid og avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstid i stedet for innleie.

Finans Norges medlemsbedrifter melder om at en innskrenket adgang til innleie *vil* medføre høyere arbeidsbelastning for de fast ansatte slik departementet fremhever som et alternativ, men poengterer at dette ikke er en bærekraftig løsning. Det vil ofte ikke være ønskelig med økt arbeidsbelastning på eksisterende arbeidstakere, verken fra arbeidstakers eller arbeidsgivers side. Det er også strenge rammer for overtidarbeid, og det vil derfor i praksis ofte ikke løse det varierende arbeidskraftbehovet.

Finans Norge mener det er en bekymring at innstrammingen, som er ment å sikre faste ansettelser, kan få motsatt effekt ved at det i stedet blir mer overtid og ekstraarbeid på eksisterende ansatte.

Departementet fremhever også muligheten til å avtale unntak fra arbeidstidsreglene som et alternativ til innleie. Adgangen til å avtale unntak fra arbeidstidsreglene er restriktiv hvor kun en snever krets av arbeidsstokken er omfattet. Skal dette være et reelt alternativ må regelverket på området løses opp slik at flere stillinger anses som særlig uavhengig.

2.4 Avtale med tillitsvalgte som eneste grunnlag skaper ubalanse

Avtaleordningen er hensiktsmessig når det supplerer grunnlagene for lovlig innleie. Konsekvensen av departementets forslag er at avtale med tillitsvalgte blir stående som det eneste grunnlaget ved behov av midlertidig karakter. Virkningen er at de tillitsvalgte i

realiteten får en vetorett på innleie. Dette vil gjøre virksomhetene mer sårbare og kan hindre formålstjenlig virksomhetsstyring.

Finans Norge mener det også er paradoksalt at et samlet utvalg i NOU 2021:9 i kapittel 12.3.3 ikke så behov for å innføre en generell adgang til å inngå tariffavtale om midlertidig ansettelse, mens konsekvensen av den foreslåtte innstrammingen vil være at alternativet for mange er å måtte inngå tariffavtale om innleie. Forskjellen mellom regelverkene om innleie og midlertidig ansettelse blir dermed større, og det er uhenksommessig.

2.5 Økt fokus på håndhevelse av eksisterende regelverk - mer effektivt og mindre innqripende
Likebehandlingsreglene etter arbeidsmiljøloven § 14-12 a fungerer, og innebærer et viktig vern for innleide.

I høringsnotatet s. 18 står det at «ifølge bemanningsbransjen har det store flertallet av arbeidstakerne en fast ansettelse i bemanningsforetak. Det varierer hvilken stillingsprosent en ansettelse er i.» Siden de fleste arbeidstakerne allerede er fast ansatt i bemanningsforetak stiller Finans Norge spørsmålet om forslagene faktisk vil bidra til å nå målet om å få flere faste ansatte. Som fremhevet ovenfor er våre medlemsbedrifter klare på at de ikke vil kunne øke grunnbemanningen tilsvarende.

Departementet fremhever at det fortsatt vil være mulig for arbeidsgiver å *ansette* midlertidig ved arbeid av midlertidig karakter. Dette vil kunne føre til et skifte hos bemanningsforetakene, hvor det i stedet tilbys rekrutteringstjenester med midlertidige ansettelser som formål. For arbeidstakerne dette gjelder, vil konsekvensen være at det kun vil være adgang å inngå en midlertidig ansettelse direkte med en arbeidsgiver. Som midlertidig ansatt, er man ikke sikret den samme retten til likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår, muligheter for innsyn, solidaransvar for lønn mm. som man er etter dagens innleieregler. Midlertidige ansatte må derfor selv passe på at man ikke blir utsatt for diskriminering som følge av at man har et midlertidig ansettelsesforhold. Regelendringene som foreslått vil av den grunn kunne virke mot sin hensikt og vi får et arbeidsliv som i større grad er preget av midlertidighet og et dårligere arbeidsvern.

Finans Norge mener at verktøyet for å redusere misbruk av innleiereglene er større fokus på etterlevelse og håndheving i samsvar med reglene som ble innført i 2020. Tidligere arbeids- og inkluderingsminister Hadia Tajik har delvis begrunnet innskjerpingen i innleiereglene med at innleide har lavere snittlønn enn de som er fast ansatt. Dersom dette er tilfellet så vil dette forholdet også være brudd på dagens likebehandlingsregler. En endring av regelverket vil ikke løse denne situasjonen. Derimot kan en effektiv håndheving av dagens regelverk langt på vei kunne gjøre nettopp det.

2.6 Manglende kartlegging av virkningene av forbudet

Oppheving av adgangen for arbeidsgiver til å leie inn ved arbeid av midlertidig behov er et så inngripende tiltak at det forutsetter at virkningene er tilstrekkelig kartlagt og at det er vurdert om målene kan nås ved bruk av mindre inngripende tiltak. Finans Norge kan ikke se at det er gjort en slik vurdering.

I denne sammenheng fremheves det også at forslaget går på tvers av Fougner-utvalgets flertall i NOU 2021:9 kapittel 13.2.1, som ikke foreslår endringer i grunnlagene og vilkårene for innleie. Dette basert på omfattende kunnskapsinnhenting av den faktiske situasjonen. En av begrunnelsene er at påleggs- og tilsynskompetanse som Arbeidstilsynet har fått, antakeligvis vil bidra til å øke etterlevelsen, og at disse reglene må få tid til å virke.

3. Høringens punkt 3.4 – Grensen mellom innleie og entrepris

3.1 Ikke formålstjenlig med en definisjon av innleie

Finans Norge mener det ikke bør innføres en lovfastsatt definisjon av kriteriene som taler for at det foreligger innleie. Dagens rettstilstand er tilstrekkelig med avklaring i rettspraksis. Dette begrunnes i følgende:

- Vurderingen av hvorvidt et forhold er å anse som innleie eller som entrepris er skjønnsmessig, og kan endres over tid. Forslaget til lovtekst er egnet til å skape mer klarhet enn det løser.
- De to viktigste kriteriene, hvem som har arbeidsledelsen og ansvar for resultatet, følger allerede av Høyesteretts avgjørelser i Rt-2013 s. 998 og HR-2018-2371-A. Et samlet Fougner-utvalg var enige i forståelsen av og relevansen av disse to kriteriene, se NOU 2021:9 punkt 13.3.2 på side 306. Drøftelsen av disse kriteriene gir god veiledning for rettsanvendere.
- Når det gjelder de øvrige momentene som er foreslått som relevante i vurderingen, viser vi til mindretallets merknader til disse momentene i NOU 2021:9 under punkt 13.3.4. Vi mener at «kjernevirksomhet» er lite egnet som rettslig begrep og at i «nær tilknytning til oppdragsgivers virksomhet» er lite klargjørende siden det er svært vanlig at entreprisoppdrag utføres hos oppdragsgiver (on-site). Hvorvidt «det skal leveres arbeidskraft» som lovfestet moment vil ikke lette vurderingen i nevneverdig grad, siden både innleie og entrepris kan bestå hovedsakelig av leveranse av arbeidskraft. Uansett om kriteriene lovfestes, vil derfor rettsanvendere bli henvist til å gå til forarbeider og

rettspraksis, siden det skal foretas en bred vurdering og at momentene i bestemmelsen ikke er uttømmende.

3.2 Henvisning fra arbeidsmiljøloven § 14-13 om innleie fra produksjonsbedrift

Dersom kriteriene for innleie lovfestes som foreslått, er det naturlig med en henvisning til § 14-12 sjette ledd under § 14-13.

3.3 Henvisning fra arbeidsmarkedsloven § 25 annet ledd om utleie

Dersom kriteriene for innleie lovfestes som foreslått, er Finans Norge enige i at det er hensiktsmessig med en henvisning til § 14-12 sjette ledd i arbeidsmarkedsloven § 25 annet ledd. En slik henvisning vil bidra til å sikre sammenhengen i lovverket, og at utleie og innleie avgrenses på samme måte.

Vår oppfatning er imidlertid at slik forslaget er utformet, er det en motstrid mellom første og andre setning. Første setning legger avgjørende vekt på om de innleide er underlagt oppdragsgivers ledelse, mens dette bare er ett av flere momenter i § 14-12 sjette ledd som det vises til i andre setning. Det fremstår som uklart om det skal gjøres to ulike vurderinger, og hva som er avgjørende moment under arbeidsmarkedsloven § 25.

3.4 Særlig om entrepriserforhold i konsern

Finans Norge kan ikke se at departementet adresserer spørsmålet om entrepriseravtaler innenfor samme konsern, noe som utgjorde en viktig del av bakteppet for Fougner-utvalgets vurderinger i NOU 2021:9 punkt 13.3.1 og 13.3.2 (HR-2018-2371-A om «bemanningsentreprise»). Utvalget foreslo at det ikke skulle legges særskilte begrensninger på konsern. Dette kunne med fordel vært presisert i departementets høringsnotat.

4. Høringens punkt 3.5 – Rett til fast ansettelse etter en viss tid

4.1 En generell rett til ansettelse etter to år som innleid

Finans Norge mener det er uheldig med en generell regel om rett til fast ansettelse etter to år som innleid. Forslaget innebærer at det blir større forskjell mellom reglene om midlertidig ansettelse og innleie fra bemanningsforetak. En ny tidsbegrensning kompliserer regelverket. Det bør heller sees hen til Fougner-utvalgets forslag (NOU 2021:9 kapittel 12) om en ren treårsregel ved midlertidig ansettelse. Vi kan ikke se at det foreligger hensyn som tilsier at retten til fast ansettelse skal inntre raskere for en som er innleid, enn en som er midlertidig ansatt og som ikke har et annet fast arbeidsforhold å gå tilbake til. Her bør det være samsvar mellom regelsettene. Finans Norge mener at retten til fast ansettelse for begge grupper bør inntre tidligst etter tre år.

4.2 Rett til fast ansettelse etter to år ved avtale med tillitsvalgte

En rett til fast ansettelse etter to år også der grunnlaget er avtale med de tillitsvalgte vil medføre uforholdsmessig store begrensninger for virksomheter. Som påpekt av departementet ligger det allerede en begrensning i tid ved at bestemmelsen stiller krav om at den må være «tidsbegrenset». Undersøkelser fra praksis virker heller ikke å indikere et reelt behov for en innstramning på dette punkt. I Sverige, som departementet har vist til i forbindelse med tidsbegrensningen på to år, er det uansett gjort unntak for innleie etter avtale med fagforening.

Våre medlemsbedrifter melder om at det i enkelte tilfeller kan være nødvendig å leie inn ressurser i mer enn to år, f.eks. i større digitaliseringsprosjekter hvor det tar tid før effektiviseringsgevinsten kan tas ut. Ved rett til fast ansettelse i slike situasjoner, risikerer man unødvendige overtallighetssituasjoner ved prosjektenes ferdigstilling. Dette skaper merarbeid og stor usikkerhet blant de ansatte.

Finans Norge kan heller ikke se at presiseringen om at det ved beregningen ikke skal gjøres fradrag for arbeidstakers fravær er diskutert i høringsnotatet. Dette bør klargjøres.

Kontaktinformasjon

Eventuelle spørsmål kan rettes til advokat Therese Høyer Grimstad, e-post: therese.hoyer.grimstad@finansnorge.no og telefon: 995 01 834.

Med vennlig hilsen

Finans Norge



Runa Opdal Kerr
arbeidslivsdirektør