**Tida har kommet for å begrense bemanningsbransjens muligheter i norsk arbeidsliv:**

**Begrens hele bransjen**

**Av forbundsleder Jørn Eggum og nestleder Steinar Krogstad, Fellesforbundet**

«Bemanningsbransjen er en gyllen sjanse for mange», kan vi lese i en ny skrytebok utgitt av NHO Service. Det stemmer at vikarbyråene tilbyr jobbmuligheter til arbeidstakere som ikke lenger finner ordinært arbeid. I enkelte bransjer blir det dessverre stadig flere av dem. Fra byggeplasser i Oslo rapporteres det at antallet ansatte i byggfirmaer stadig reduseres. I stedet fylles byggeprosjektene opp med leiearbeidere fra det bemanningsbransjen selv ironisk nok kaller «mulighetenes bransje».

Et bedre bilde er at i nøden spiser fanden fluer. Som for eksempel leiearbeiderne i bemanningsforetaket Clockwork. De er i følge arbeidskontrakten fast ansatte. Selv om bedriften verken har plikt til å gi dem nytt oppdrag eller betale dem lønn mellom oppdrag. Noe som gjør stillingsvernet til en ren vits. Mens arbeidsgiveren hevder at selv om arbeidstakerne ikke får lønn, er de å regne som fast ansatte. Bemanningsbransjen, med støtte fra NHO Service, har faktisk konstruert en helt ny ansettelsesform som tømmer arbeidsavtalen for innhold. Den inneholder verken rettigheter eller plikter ut over det enkelte oppdrag og er rett og slett en avtale om gjentatt midlertidig ansettelse. Det er svært urovekkende at denne typen nulltimerskontrakter for ansatte i bemanningsbyråer – såkalt fast ansettelse uten garantilønn - har bredt om seg i de senere åra. Tilsvarende ansettelsesformer er også i ferd med å spre seg til andre deler av arbeidslivet. Det er en utvikling som står i direkte motsetning til det de fleste av oss regner som kjerneverdier i det norske arbeidslivet.

Einar Gerhardsen sa en gang at det viktigste arbeiderbevegelsen hadde oppnådd, var at arbeidsfolk ikke lenger sto ydmyke med lua i hånda overfor arbeidsgiveren. Seks av bemanningforetakets Clockworks liksom-fast ansatte lever opp til dette, tross sin risikofylte arbeidssituasjon. De har saksøkt arbeidsgiveren og krever fast ansettelse i samsvar med arbeidsmiljøloven, og at nulltimerskontraktene de har dømmes ulovlige. Dommen i Bergen tingrett faller om kort tid. Vinner arbeiderne saken, vil det ha store konsekvenser for rettstilstanden på dette området. Men en slik dom vil etter alt å dømme bli anket av arbeidsgiversiden. Det vil dermed fortsatt være fritt fram for denne typen husmannskontrakter i overskuelig framtid.

Vi mener at tida har kommet til å begrense bemanningsbransjens utfoldelsesmuligheter i norsk arbeidsliv. Problemet er ikke ordinære vikaroppdrag. Problemet oppstår når det å bruke innleie blir regelen heller enn unntaket, slik vi ser det i deler av byggenæringen og industrien.

Fellesforbundet ønsker derfor en strengere regulering av bemanningsbransjen. Det bør stilles sterkere myndighetsbestemte krav til bemanningsforetak, og omfanget av bemanningsbransjen må begrenses. Det er også behov for en helhetlig gjennomgang av regelverket rundt innleie, herunder virksomheters adgang til å etablere bemanningsforetak for å leie ut arbeidskraft til seg selv og dermed pulverisere arbeidsgiveransvaret.

Videre bør bedriftenes adgang til å inngå avtaler med de tillitsvalgte om innleie fra bemanningsforetak ut over hovedregelen i arbeidsmiljøloven begrenses. Vi mener det er viktig at de ulike bransjenes behov for fleksibilitet ikke undergraver prinsippet om faste ansettelser. Derfor er det partene som har de beste forutsetningene for å avtale gode løsninger for sin bransje. Dette kan gjøres ved at arbeidsmiljølovens § 14-12 (2) endres, slik at avtaler om tidsbegrenset innleie bare kan inngås der det er hjemlet i en *landsomfattende* overenskomst. En slik endring vil bygge opp under det organiserte arbeidslivet.

Situasjonen er så alvorlig at det bør vurderes å gjeninnføre restriksjoner på innleie fra bemanningsforetak i visse deler av arbeidsmarkedet. I 1998 forslo det såkalte Blaalidutvalget å oppheve forbudet mot utleie, selv om utvalgets utredning konkluderte med at EØS-avtalen ikke krevde noen endringer i norske regler. Utvalget hovedbegrunnelse var at endringer i arbeidsmarkedet og næringslivet gjorde det viktig å ha et velfungerende marked for korttidsarbeidskraft. Fra år 2000 ble det dermed tillatt med utleie av arbeidskraft i alle bransjer og for alle yrker, med bred støtte i Stortinget og blant arbeidslivets parter. Mye tyder på at verken Blaalid eller politikerne så for seg dagens situasjon. Det ble imidlertid gitt adgang til å unnta visse arbeidstakergrupper eller områder fra regelverket når viktige samfunnshensyn tilsier det. Så langt har ikke paragraf 14 -12 (5) i arbeidsmiljøloven blitt tatt i bruk.

I 2013 implementerte Norge EUs omstridte vikarbyrådirektiv. Vi var bekymret for at dette ville åpne opp enda mer bruk av innleie og midlertidige ansettelser. Men direktivet gir også mulighet til å innføre forbud og restriksjoner mot vikararbeid dersom det begrunnes i allmenne hensyn – som behovet for å sikre et velfungerende arbeidsmarked og å forebygge misbruk. Vikararbeid kan også begrenses av hensyn til helse og sikkerhet. Et nærliggende eksempel er Tyskland, hvor det siden 1982 har vært forbudt for bemanningsbyråer å leie ut arbeidskraft til bedrifter i byggebransjen. Bakgrunnen for innføringen av forbudet var den negative utviklingen i næringen, med stor forekomst av useriøse virksomheter og svart arbeid, og vanskelige konkurransevilkår for seriøse aktører. Til forveksling er dette en dekkende beskrivelse av situasjonen i norsk byggebransje per i dag.

Dagens regjering snakker stort sett pent om den norske modellen - på et overordnet nivå. Problemet er ikke hva de sier, men hva de faktisk gjør i praksis. Gjennom endringene i arbeidsmiljøloven har det blitt mer rom for midlertidighet og innleie, og det i en situasjon hvor stadig flere allerede er henvist til løsarbeid. Slik napper de, litt etter litt, ut det som er byggesteinene i den norske modellen.

I Norge har vi de siste tiåra klart å koble faste ansettelser og gode lønns- og arbeidsvilkår med høy produktivitet og fleksibilitet. I stedet for å bli med på en lavlønnskonkurranse vi ikke kan vinne, har vi satset på fagutdanning, kompetanseheving og videreutdanning og selvdrevne og effektive arbeidstakere. Det gir bedriftene fleksibilitet og omstillingsevne, og en evne til å finne de smarteste løsningene. Det er neppe noen tilfeldighet at omfanget av innleie har sammenfalt med de siste årenes fall i produktiviteten i enkelte næringer. Hvis en slik utvikling får fortsette vil det undergrave den norske modellen og dermed også vårt fremste konkurransefortrinn både i arbeidslivs- og næringspolitikken. Dagens regelverk er ikke skodd for denne utviklingen. Ei heller den norske arbeidslivs- og samfunnsmodellen.