



Fellesforbundets innspill til høringen på regjeringens forslag om endringer i arbeidsmiljøloven om fast ansettelse, midlertidig ansettelse i og innleie fra bemanningsforetak

Arbeids- og sosialdepartementet la 29. juni fram forslag om regulering av arbeidskraftinnleie. I følge departementet er forslagene ment som et samlet og helhetlig forslag til regulering på stadig tilbakevendende problemstillinger knyttet til innleie av arbeidskraft. Dette gjelder i følge departementet særlig uklarhetene rundt ansettelsesavtalene i bransjen og problemer knyttet til omfanget av bruk av innleid arbeidskraft. Fellesforbundet deler departementets bekymring for utviklingen, og forslagene berører svært aktuelle spørsmål for våre medlemmer. I det følgende vil vi først gi en kort vurdering av departementets situasjonsbeskrivelse, og deretter gjøre rede for hvordan vi vurderer forslagene, enkeltvis og samlet.

Situasjonsbeskrivelsen

Høringsnotatet gir en forholdsvis omfattende situasjonsbeskrivelse av forholdene i bemanningsbransjen, inkludert en gjennomgang av eksisterende reguleringer og estimeringer av omfanget av innleie. Det slås fast at «fast ansatt uten garantilønn» nå er den vanligste ansettelsesformen i bemanningsbransjen. Videre understrekes det at arbeidstakere som arbeider i bemanningsbyrå på løsere avtaler uten forutsigbarhet for arbeid i liten grad er organisert og derfor sjelden søker bistand hos fagforeninger.

Basert på tall fra Fafo og SSB presenterer departementet følgende anslag på omfanget av innleie fra bemanningsforetak:

- Innleide arbeidstakere utgjør 1,5-2 prosent av *alle årsverkene* som utføres i Norge (inkludert arbeidstakere på korttidsopphold i Norge)
 - I *bygg og anlegg på landsbasis* utfører innleide fra bemanningsforetak 8-11 prosent av alle håndverkerårsverkene.
 - I *bygg og anlegg i Oslo og Akershus* utfører innleide fra bemanningsforetak 14-18 prosent av alle håndverkerårsverkene.

Anslaget for byggenæringen i Oslo-området er lavere enn det som framkom i de lokale fagforeningenes egen kartlegging våren 2017. Deres undersøkelse viste at 35 prosent av arbeidstakerne på byggeplassene var innleide. Vi antar derfor at for et stort antall byggeplasser er den reelle innleieandelen adskillig høyere enn det de offisielle tallene viser. Det er likevel positivt at for første gang presenterer myndighetene statistikk som faktisk bekrefter at det er et svært stort omfang av innleie. 14-18 prosent er tall som rimer noe bedre med våre erfaringer enn de 1-2 prosent vi vanligvis har blitt møtt med i diskusjoner om bemanningsbransjen. Og som departementet selv påpeker, det er fortsatt behov for langt mer kunnskap om bruken av innleie i norsk arbeidsliv.

Forslagene

Arbeids- og sosialdepartementets høringsnotat inneholder tre hovedforslag til endringer i arbeidsmiljøloven, hvorav det siste er en skisse mer enn et konkret forslag. Mens forslag 1 og 3 tar tak i det departementet beskriver som hovedproblemene, nemlig ansettelsesforholdene for arbeidstakere i bemanningsforetak og omfanget av innleie, retter forslag 2 seg inn mot en helt annen type problemstilling – nemlig det å gi bemanningsforetakene økte muligheter for å bruke midlertidige ansettelser for ansatte som leies ut til vikariater. Det er ingen logisk sammenheng mellom forslag 2 og de andre forslagene, og slik sett er departementets beskrivelse av forslagene som en «helhetlig pakke» temmelig misvisende.

Forslag 1: Presisering av fast ansettelse

Bakgrunnen for forslaget er den økende praksisen med å bruke begrepet «fast ansettelse» i arbeidskontrakter, selv om det verken gir forutsigbarhet for arbeid eller inntekt. Dette har tydeliggjort behovet for en klarere presisering av begrepet «fast ansettelse» i arbeidsmiljøloven. Departementet foreslår følgende lovendring:

Arbeidsmiljøloven § 14-9 Ny overskrift: *Fast og midlertidig ansettelse*

Første ledd og nytt andre punktum skal lyde:

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

Presisering av begrepet «fast ansettelse» i arbeidsmiljøloven er et svært viktig grep for å komme den uakseptable praksisen med nulltimerskontrakter til livs. Denne ansettelsesformen rammer den enkelte arbeidstaker hardt, og undergraver også det offentlige trykkesystemet ved at bemanningsforetakene på denne måten unndrar seg forpliktelser andre arbeidsgivere har ved bl.a. permitteringer og overlater regningen til det offentlige. Departementets forslag innebærer en viss presisering, men mangler et helt vesentlig element, nemlig et krav til arbeidsplan som viser hvilke uker, dager og tider den enkelte arbeidstaker skal arbeide. Arbeidsmiljølovens bestemmelser om gjennomsnittsberegning av arbeidstid gjelder for ansatte i bemanningsforetak på linje med andre arbeidstakere. Bestemmelsene er imidlertid innrettet med sikte på å unngå for store belastninger på den enkelte arbeidstaker, ikke på å gi en minste sikring for arbeid og inntekt. Uten et krav til arbeidsplan i definisjonen av fast ansettelse, åpnes det opp for gjennomsnittsberegning av deltid. Ved å ikke spesifisere forutsigbarhet utover stillingsandel, så vil en slik gjennomsnittsberegning over lange perioder, med lav deltidsgrad, føre til høy uforutsigbarhet for arbeidstakerne. Dette er i realiteten bare en ny variant av dagens kontrakter med fast ansatte uten lønn mellom oppdrag, som fortsatt vil sette ansatte i bemanningsforetak i en utsatt posisjon. Departementet mener at kravet til forutsigbarhet må anses ivaretatt selv om stillingsandelen er lav, noe vi er helt uenige i. Dersom det ikke foreligger arbeidsplan og arbeidstimene der deltidsstillinger gjennomsnittsberegnes, mangler denne forutsigbarheten helt. I et intervju i VG 12. juni uttrykte statsråden at det er viktig at «*En arbeidstaker som er fast ansatt skal ikke måtte lure på hvilken inntekt hun har å rutte med fra uke til uke*». En deltidsstilling hvor arbeidstiden gjennomsnittsberegnes gir ikke slik kunnskap.

En tydelig indikasjon på konsekvensene av manglende arbeidsplan på uke- og månedsnivå, er bemanningsforetakenes tilpasninger i kjølvannet av Clockwork-dommen. Bergen tingrett slo i mars 2017 fast at seks fast ansatte uten garantilønn i bemanningsforetaket Clockwork var ulovlig midlertidig ansatt. Vi erfarer nå at flere bemanningsforetak tilbyr ansatte nye kontrakter med fast ansettelse *på deltid* selv om det forutsettes at de skal leies inn i heltidsstillinger. Det dreier seg blant annet om deltidskontrakter hvor arbeidstiden skal gjennomsnittsberegnes over ett år. Arbeidsgivernes motivasjon er helt klart å fortsatt unngå å betale lønn mellom oppdrag. Det er kontrakter der arbeidstaker er garantert lønn for deltidsarbeid, men er forpliktet til å ta oppdrag ut fra en 100 prosent stilling. Dermed vet ikke de ansatte når de skal jobbe før kort tid i forveien, og har ikke mulighet til å ta andre deltidsjobber, fordi de i følge kontrakten alltid må være tilgjengelige for oppdrag fra bemanningsforetaket. Dersom de sier nei til et oppdrag på kort varsel, og som konsekvens jobber mindre enn avtalt stillingsprosent, medfører det trekk i lønna. Realiteten er dermed at deres situasjon bare er minimalt forbedret når det gjelder forutsigbarhet for arbeid og inntekt. Bemanningsforetakenes bruk av deltidskontrakter ser ikke ut til å ha noen sammenheng med innleiebedriftenes etterspørsel etter deltidsoppdrag. Paradoksalt nok tilbyr bemanningsforetak i økende grad ansatte som skal leies ut til byggebransjen deltidskontrakter, selv om deltidsarbeid forekommer i svært liten grad i byggebransjen.¹

¹ Jfr også SSBs arbeidskraftundersøkelser, som viser at deltidsarbeid er svært lite brukt i byggebransjen.

Vi frykter at den foreslåtte presiseringen, uten krav til arbeidsplan, vil føre til at deltidsstillinger med gjennomsnittsberegning av arbeidstid vil bli den nye standarden i bemanningsbransjen. Dette vil sterkt svekke intensjonen bak forslaget, som er å sikre arbeidstakerne forutsigbarhet for arbeid og inntekt. Det er også i strid med det arbeidsministeren tidligere har beskrevet som hovednormen i norsk arbeidsliv: «Jeg tror det er tverrpolitisk enighet i denne salen om at hovedregelen skal være fast ansettelse, og at hovedregelen skal være heltid.» (Anniken Hauglie i [Stortingets spørretime, 17.02.2016](#))

Forslag 2: Økt adgang til midlertid ansettelse for bemanningsforetak

Departementet mener at bemanningsbransjen har større vansker enn andre bransjer med å forutsi arbeidskraftsbehovet. Dette begrunnes med at bemanningsforetakenes kompetansebehov avhenger helt av hva innleiebedriftene har behov for. Det foreslås derfor en ny hjemmel som gir adgang for midlertidig ansettelse av arbeidstakere som skal fylle reelle vikariater i innleiebedriften. Hjemmelen skal ikke gjelde for ansatte i bemanningsforetakene som leies inn etter avtale med tillitsvalgte etter §14-12 (2). Følgende ny hjemmel foreslås:

Arbeidsmiljøloven § 14-9

(2) Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås:

g) med arbeidstaker i bemanningsforetak som skal leies ut for å utføre arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat).

Vi er sterkt kritiske til premissene bak forslaget, så vel som selve forslaget. Uforutsigbar arbeids- og oppdragsmengde er et typisk kjennetegn ved mange bransjer, og det er urimelig at bemanningsforetak skal få en videre adgang til midlertidige ansettelser enn andre virksomheter. Dette vil dessuten gi bemanningsforetak en særskilt «fordel» sammenlignet med innleiebedriftene, noe som kan føre til at omfanget av innleie øker enda mer og en ytterligere forvitring av normen om at faste ansettelser skal være hovedregelen i norsk arbeidsliv. Selv om den foreslåtte hjemmelen kun skal omfatte ansatte i bemanningsforetak som leies ut til reelle vikariater, frykter vi at det her vil bli et stort potensial for omgørelser. Det er vanskelig å se for seg hvordan det skal kunne kontrolleres at ansatte i bemanningsforetak har riktig arbeidskontrakt ut i fra om de utfører arbeid i et vikariat eller om de innleide etter arbeidsmiljøloven § 14-12 (2).

Forslag 3: Begrensning i adgangen til innleie – kvote

Departementet mener at det store omfanget av innleie i enkelte områder gir grunn til å vurdere nye tiltak. Forslag til løsning er å innføre en øvre grense for hvor stor andelen av innleie kan være. Departementet ber høringsinstansene gi synspunkter på en mulig kvotebegrensning for innleie, med hjemmel i arbeidsmiljøloven §14-12 (5). Det antydes at nivået på en kvote kan være 10-15 prosent, og at beregningsenheten skal være virksomhetene på innleiesiden. En kvoteløsning gjennom forskrift vil etter vår vurdering ikke løse problemene. Gitt at nivået av innleie ligger langt under 10-15 prosent i de fleste områder i dag, kan en slik kvote i verste fall stimulere til mer innleie heller enn å forhindre det. Departementet anslår at omfanget av innleie i byggenæringen i Oslo-området i dag ligger på 14-18 prosent. Forslaget innebærer dermed nærmest å innføre dette som en nasjonal norm – tross den unisone enigheten om at forholdene i Oslo-området er svært bekymringsfulle. Det er også problematisk at beregningsenheten for kvoten skal være virksomhetene. Innenfor byggebransjen vil det det gi liten mening å ta utgangspunkt i virksomhetsnivået, da dette fortsatt vil kunne gi rom for utbredt bruk av innleie på den enkelte byggeplass og i enkelte regioner.

Det er positivt at departementet, i likhet med oss, ser behovet for å begrense omfanget av innleie fra bemanningsforetak. Innen enkelte bransjer, som bygg, er det åpenbart at bruken av innleie fortrenger ordinære ansettelser. I utgangspunktet er innleie fra bemanningsforetak kun tillatt i samme utstrekning som det er adgang til midlertidige ansettelser. I tariffbundne virksomheter kan arbeidsgiver og tillitsvalgte avtale innleie utover lovens hovedregel. Denne avviksadgangen fungerer ikke etter intensjonen. En viktig årsak er forståelsen av begrepet «tariffavtale» etter arbeidsmiljøloven. Det gir store muligheter for

omgøelser blant useriøse virksomheter. En annen faktor er at presset mot lokale tillitsvalgte for å godta innleie er stort, og vanskelig å motstå. Fagforeningenes kartlegging på byggeplasser i Oslo-området våren 2017 viste dessuten at det kun i få tilfeller faktisk forelå skriftlig avtale om innleie, slik loven foreskriver.

Fellesforbundet mener derfor at bedriftenes adgang til å inngå avtaler om innleie fra bemanningsforetak ut over hovedregelen i arbeidsmiljøloven bør begrenses. Det er viktig at de ulike bransjenes behov for fleksibilitet ikke undergraver prinsippet om faste ansettelser. Vår vurdering er at det er partene som har de beste forutsetningene for å avtale gode løsninger for sin bransje. Arbeidsmiljøloven § 14-12 (2) må derfor endres, slik at avtaler om tidsbegrenset innleie kun kan inngås der det er hjemlet i en landsomfattende overenskomst. Samtidig må denne bestemmelsen styrkes når det gjelder Arbeidstilsynets ansvar med å kontrollere at avtale om innleie med tillitsvalgte er inngått. Arbeidstilsynet må få hjemmel til å håndheve bestemmelsen ved å kunne ilegge kraftige reaksjoner på brudd på bestemmelsen, f.eks. et stort overtredelsesgebyr. Det må også innføres kollektiv søksmålsrett ved ulovlig innleie, slik at fagforeningene kan gå til sak på medlemmenes vegne.

Situasjonen er imidlertid så alvorlig at det allerede nå bør innføres ytterligere restriksjoner mot innleie fra bemanningsforetak i visse deler av arbeidsmarkedet. Etter departementets vurdering vil en kvotebegrensning for innleie fra bemanningsforetak være en restriksjon i henhold til vikarbyrådirektivets 4.1, og dermed ikke i strid med EØS-retten. Det nevnes spesifikt i høringsnotatet at hensyn som tar sikte på å hindre undergraving eller omgåelse av regelverk om arbeidstakeres rettigheter eller organiseringen av arbeidsmarkedet må regnes som relevante. Dette innebærer at også et forbud mot innleie fra bemanningsforetak vil være innenfor regelverket. Vi mener at situasjonen i byggebransjen er så alvorlig at viktige samfunnshensyn gir grunn til å unnta visse arbeidstakergrupper eller områder fra regelverket. Situasjonen er bekymringsfull i hele landet, og særlig akutt i Oslo-området. Fellesforbundet mener at inntil en bestemmelse innføres om at innleie fra bemanningsforetak kun kan skje der innleie er hjemlet i landsdekkende tariffavtale, må innleie fra bemanningsselskaper i byggfagene forbys så raskt som mulig, med hjemmel i arbeidsmiljøloven §14-12 (5).

Departementet går imot å forby innleie fra bemanningsforetak i byggebransjen, fordi det etter deres vurdering vil gi for lite fleksibilitet for virksomheter som kan ha et legitimt behov for å leie inn arbeidskraft. Fellesforbundet mener at adgangen til innleie mellom produksjonsbedrifter fortsatt vil gi betydelig rom for fleksibilitet. Denne formen for innleie har tradisjonelt hatt stor utbredelse innenfor byggenæringen, så vel som i deler av industrien. Som departementet påpeker, føres det ingen statistikk over bruken av inn- og utleie mellom produksjonsbedrifter. I høringsnotatet vises det imidlertid til en ny studie fra Fafo om bruk av arbeidskraft fra Øst-Europa.² Her framkommer det at 11 prosent av bedriftene i byggenæringen som hadde benyttet seg av østeuropeisk arbeidskraft, hadde gjort det gjennom innleie mellom produksjonsbedrifter. I tillegg kommer innleie av norske arbeidstakere fra produksjonsbedrifter. I en Fafo-undersøkelse fra 2010 oppga halvparten av Fellesforbundets tillitsvalgte i bygg at deres bedrift hadde leid inn arbeidskraft fra andre produksjonsbedrifter i løpet av siste 12 måneder.³ Dette indikerer at denne formen for innleie fortsatt er viktig i bransjen. Den store forekomsten av innleie fra bemanningsforetak kan imidlertid ha redusert bruken av innleie mellom produksjonsbedrifter, som etter vår vurdering i langt større grad enn innleie fra bemanningsforetak bidrar til å opprettholde rekruttering, kompetanseutvikling og ordinær sysselsetting innenfor byggenæringen.

Nedenfor viser vi noen eksempler på eksisterende avtaler om innleie mellom produksjonsbedrifter:

² Andersen, R.K. og A.M. Ødegård (2017), [Norske bedrifters bruk av og erfaringer med østeuropeisk arbeidskraft](#). Fafo-notat 2017:10.

³ Eldring, L. m.fl (2011), [Evaluering av tiltak mot sosial dumping](#). Fafo-rapport 2011:09.

Eksempel 1: Avtale om arbeidsleie mellom 11 byggbedrifter i Oslo**AVTALE OM ARBEIDSLEIE MELLOM PRODUKSJONBEDRIFTER I OSLO OMRÅDET (FOB § 1-2.2)**

De tillitsvalgte og ledelse er enige om at bedriftene skal ta kontakt med hverandre ved behov for opp eller nedbemanning av fagarbeidere.

Ved eventuell avtale mellom bedriftene er det innleiers lønns- og arbeidsvilkår som gjøres gjeldene.

Det er avtalens intensjon at de innleide inngår i gjeldende akkordavtale eller der hvor det er hensiktsmessig at det avtales egen akkord for innleide arbeidstakere/lag. Dette må avklares med berørte baser i forkant.

Det er videre enighet om å ha et ekstra fokus på lærlinger og tett samarbeid mellom bedriftene, slik at man sikrer god og variert opplæring av disse.

Avtalen er basert på tillit og det skal ikke forekomme aktiv rekruttering av hverandres ansatte når man har avtale om utleie.

Eksempel 2: Avtale om arbeidsleie mellom 11 byggbedrifter i Trondheim**Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter i Trondheimsområdet (FOB § 1-2/bilag 14 pkt. 1.5)**

I henhold til FOB § 1-2. og bilag 14 pkt. 1.5 er ledelse og tillitsvalgte enige om å takle ulike bemanningsbehov gjennom inn- og utleie mellom bedriftene.

Det er enighet om at bedriftene forplikter seg til å ta kontakt med hverandre ved bemanningsbehov.

Det er avtalens intensjon at de innleide inngår i gjeldende akkordavtale eller der hvor det er hensiktsmessig at det avtales egen akkord for innleide arbeidstakere/lag. Dette må avklares med berørte baser i forkant.

Der hvor innleiebedriften har etablert en lønnsavtale i.h.t. FOB Bilag 13 eller §4 inngår de innleide arbeidstakere i gjeldende avtale.

Påslagsfaktor skal være 1.8.

Lærlingene faktureres etter sin lærlingesats.

Utleid mannskap stiller med håndverktøy. Elverktøy/lagscontainere avtales fra innleie til innleie.

Hvor pendling med overnatting er påkrevet skal det avtales særskilt, for det enkelte anlegget, hvordan kostnader skal belastes/fordeles mellom utleier og innleier.

Innleier plikter å varsle utleier om resultatet av akkordoppgjør.

Ved bruk av denne avtalen faller kravet om innleieprotokoll bort.

Oppsigelsestiden skal være på 14 dager, hvis ikke noe annet er avtalt.

Avtalen følger tariffperioden i FOB. Avtalen evalueres årlig.

Eksempel 3: Avtale om arbeidsleie mellom 8 byggbedrifter i Agder**AVTALE OM ARBEIDSLEIE MELLOM PRODUKSJONSBEDRIFTER I AGDER****(FOB bilag 14, punkt 1.5)**

Ledelse og tillitsvalgte er enige om at bedriftene skal ta kontakt med hverandre ved over- eller underkapasitet av håndverkere.

Ved avtale mellom bedriftene er det utleiers lønns- og avtalevilkår som gjøres gjeldende. Det er avtalens intensjon at de innleide inngår i gjeldende akkordavtale/prosjektbonus eller, der hvor det er hensiktsmessig, at det avtales egen akkord for innleide arbeidstakere/lag.

Hvor pendling med overnatting er påkrevet, skal det avtales særskilt for det enkelte prosjekt hvordan kostnader skal belastes/fordeles mellom ut- og innleier.

Utleide skal beherske skandinavisk og ha evne til å arbeide selvstendig og innfri avtalt arbeidsoppdrag.

Påslagsfaktor skal være 1,6, og gjensidig oppsigelsestid 14 dager.

Det er videre enighet om å ha et ekstra fokus på lærlinger, slik at man sikrer god og variert opplæring av disse.

Avtalen er basert på tillit og det skal ikke forekomme aktiv rekruttering av hverandres ansatte når man har avtale om utleie.

Avtalen innebærer ingen bindingstid. De tilsluttede parter står fritt til når som helst å tre ut av avtalen uten nærmere oppsigelsestid. Dette gjøres ved å varsle de andre partene skriftlig.

Denne avtalen evalueres i løpet av 2018.

Dette er noen utvalgte eksempler på avtaler om innleie mellom produksjonsbedrifter. Langt flere finnes, både i skriftlig form og som mer uformelle ordninger mellom virksomheter i samme område. Slike avtaler gir et godt grunnlag for å håndtere produksjonssvingninger, ikke minst dersom egenbemanningen øker som en konsekvens av forbud mot innleie fra bemanningsforetak.

Samlet vurdering

Vi deler departementets bekymring over ansettelsesforholdene i bemanningsbransjen og over omfanget av innleie i våre bransjer. Vi er også svært bekymret over lav organisasjonsgrad og lav tariffavtaledekning i bemanningsbransjen. Utviklingen gir grunnlag for stor uro, på flere nivåer. Leiarbeiderne mangler ikke bare grunnleggende trygghet for arbeid og inntekt, men er også i større fare enn andre når det gjelder helse og sikkerhet.⁴ Det økende omfanget av innleie har også store negative konsekvenser for utviklingen i enkelte bransjer. Partene i byggenæringen deler bekymringen for den framtidig rekruttering til håndverksyrkene og bransjens evne og kapasitet til å lære opp nye generasjoner. Tilgangen på billig og fleksibel arbeidskraft kan gi kortsiktige gevinster for den enkelte bedrift, men på sikt undermineres bransjens utvikling både når det gjelder teknologiutvikling og produktivitet. Også internasjonalt ser vi at for løse rammer når det gjelder arbeidstakernes tilknytningsformer og bedriftenes arbeidskraftstrategier, hindrer teknologi- og produktivitetsutvikling.⁵ For å stagge denne utviklingen er det behov for tiltak som gir gode og klare rammebetingelser for alle aktørene i en bransje. I et næringsliv med knallhard

⁴ <http://www.arbeidstilsynet.no/arbeidervernartikkel.html?tid=250535>

⁵ Se for eksempel: <https://espresso.economist.com/9c58da3f0418ebdb53c02615f9ab7282>

konkurransen vil ikke hver enkelt bedrift klare å ta «riktige» valg, og vi trenger en overordnet politikk og tiltak som ivaretar kjerneelementene i den norske arbeidslivsmodellen.

Dessverre er det dårlig sammenheng mellom departementets problembeskrivelse og forslagene til virkemidler. Den foreslåtte presiseringen av «fast stilling» mangler krav til arbeidsplan. Dette betyr at ansatte i bemanningsbransjen fortsatt vil mangle forutsigbarhet for arbeid og inntekt. Forslaget om økt adgang til midlertidig ansettelse for bemanningsforetak vil svekke ansattes rettigheter sammenlignet med dagens situasjon, og vil også gi bemanningsforetak et konkurransefortrinn som kan øke omfanget av innleie ytterligere. Forslaget om å innføre kvoter for å begrense omfanget av innleie kan etter vår vurdering stimulere til mer innleie, heller enn å begrense det. Nøkkelen her bør være å styrke arbeidsmiljøloven § 14-12 (2), slik at avtaler om tidsbegrenset innleie kun kan inngås der det er hjemlet i en landsomfattende overenskomst. Det bør også fram til en slik bestemmelse gjelder, innført et forbud mot innleie fra bemanningsforetak i byggebransjen, hjemlet i lovens § 14-12 (5).

Oppsummert er Fellesforbundets vurdering at departementets forslag er altfor svake og til dels vil ha stikk motsatt hensikt av det som blir sagt å være formålet med «tiltaks pakken».

Med vennlig hilsen
Fellesforbundet

Steinar Krogstad
(sign.)

Line Eldring
(sign.)

Dette brevet er elektronisk godkjent i Fellesforbundet og har derfor ingen signatur.