NITO

Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo

22.11. 2022

Vår ref. Rannveig Arthur Deres ref. 22/3904

Høring – innleie fra bemanningsforetak. Forslag til forskriftsbestemmelser om innleie til helse- og omsorgstjenesten og innleie av rådgivere og konsulenter med spesialkompetanse
NITO - Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon, viser til brev fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet 11. oktober 2022.

NITO er landets største organisasjon for ingeniører og teknologer med over 100 000 medlemmer og har medlemmer i alle sektorer. Vi har flest medlemmer i privat sektor, men organiserer også mer enn 6000 medlemmer innen helsesektoren.

NITO er grunnleggende opptatt av trygghet i arbeidslivet, og mener hovedregelen må være direkte og faste ansettelser i virksomhetene. Vi har derfor støttet de foreslåtte endringene i arbeidsmiljøloven om innstramming av regelverket for innleie fra bemanningsforetak. Herunder forslaget om at den generelle adgangen til å leie inn arbeidstakere fra bemanningsforetak når arbeidet er av midlertidig karakter foreslås opphevet i arbeidsmiljøloven § 14-12 jf. aml § 14-9 (2), bokstav a).

Vi ser at denne innstrammingen kan by på utfordringer i enkelte tilfeller og at det kan være behov for en snever unntaksregel. NITO kan likevel ikke støtte departementets forslag til forskriftsregulering som gjør unntak fra arbeidsmiljølovens regler når det gjelder innleie til helse- og omsorgstjenesten og innleie av rådgivere og konsulenter med spesialkompetanse. Vi mener på generelt grunnlag at de foreslåtte forskriftene uthuler innstrammingen som etter vårt syn er riktig og nødvendig. Forslagene åpner for vidtgående unntak, for ulike tolkninger og mange tolkningstvister. NITO mener også at forskriftene åpner for klare omgåelser av lovens hovedregel.

Vi vil i det følgende knytte merknader til de ulike forslagene.

Unntak for innleie til helse- og omsorgstjenesten
NITO støtter ikke departementets forslag om å forskriftsregulere en adgang til å leie inn helsepersonell uavhengig av vilkårene i arbeidsmiljøloven § 14-12.

Det er flere grunner til at NITO ikke kan støtte forslaget. For det første innebærer forslaget en reversering av innstrammingene i innleiereglene i Prop. 131 L (2021-2022) innenfor en stor sektor i arbeidslivet. I praksis utvides også adgangen til innleie ved at arbeid av «midlertidig karakter» gjeninnføres som grunnlag for innleie i forskriften. Å fjerne innleieadgangen på dette grunnlaget var et hovedgrep i nevnte lovforslag for å stramme inn adgangen til innleie. NITO er ikke enig med

departementet i at det er en *«snever unntaksregel fra de foreslåtte endringene i innleiereglene i Prop. 131 L (2021-2022)»* som nå foreslås.

For det andre vil det være vanskelig å kontrollere lovligheten av innleie etter forskriften ettersom arbeidsgivers skjønn i forsvarlighetsvurderingen vil være utfordrende å bestride rettslig. Et sentralt hensyn i forslaget til endringer i arbeidsmiljøloven § 14-12 er at regelverket skal være enkelt å kontrollere. Hensynet ivaretas ikke i forslaget til forskriftsregulering.

For det tredje vil kravet om at innleier må kunne dokumentere grunnlaget for innleie, neppe innebære noen reell begrensning i innleieadgangen. Trolig skal det lite til for å overholde plikten. I og med at det i praksis vil være pasientsikkerheten som oppgis som begrunnelse for at personell må leies inn, kan det ikke forventes at tillitsvalgte vil være særlig pågående overfor arbeidsgivere som ikke framlegger tilstrekkelig dokumentasjon.

For det fjerde mener NITO at forskriften er unødvendig som følge av adgangen arbeidsgiver har til å inngå innleieavtale med de tillitsvalgte. I det offentlige er tariffdekningen nesten 100%, slik at avtaleadgangen vil være vid. Avtale om innleie kan inngås på kort varsel om situasjonen krever det.

Inntrer større kriser, som for eksempel en pandemi, vil bemanningsutfordringer løses av virksomhetene ved bruk av helseberedskapsloven.

Unntak for innleie av rådgivere og konsulenter med spesialkompetanse
NITO mener begrepet «spesialistkompetanse» er altfor vagt, og at det i praksis vil være svært mange arbeidstakergrupper som enkelt kan defineres som spesialister. Det er videre en svakhet at unntaket kan omfatte spesialistkompetanse som virksomheten selv besitter.

Det er ikke tilstrekkelig å definere adgangen som «klart avgrenset prosjekt». Dette vil for det første kunne by på tolkningstvil hva som er et slikt prosjekt, og for det andre kunne bidra til langvarige innleieavtaler ved at ulike prosjekter avløser hverandre. Det kan i denne sammenheng trekkes en parallell til aml § 14-9a) som fortsatt åpner for direkte ansettelser ved arbeid av midlertidig karakter. Denne bestemmelsen kan ikke benyttes for å ansette midlertidig dersom det er slik at virksomhetens lever av prosjektarbeid og det ene prosjektet avløser det andre. I slike tilfeller må det ansettes fast.

I Prop. 131 L (2021-2022) foreslås det at arbeidstaker som har tre års sammenhengende ansettelsestid i innleievirksomheten skal ha et krav på fast ansettelse hos innleier. Det slås fast fra departementets side at dette også vil gjelde i de tilfeller der forskriften er hjemmelen for innleie fra bemanningsforetaket. Etter NITOs syn er dette ikke åpenbart slik ordlyden i forskriften er formulert. Det vises her til at i forarbeidene til aml § 14-12 (2), som gjelder innleie etter avtale med de tillitsvalgte., Her er det lagt til grunn at avtaleadgangen også omfatter rett til å avtale unntak fra krav på fast ansettelse for de innleide etter det som i dag er tre- og fireårsregelen.

Dersom det er holdepunkter for at en adgang til innleie kan hjemles i forskriftene, er det svært sannsynlig at virksomheten som hovedregel vil benytte denne adgangen i stedet for å inngå avtaler med tillitsvalgte. Dette mener NITO er uheldig og undergraver tillitsvalgtes rolle på dette området og den norske modellen.

De foreslåtte reglene i forskriften åpner for omgåelse og for vid adgang til å omgå intensjonen i Prop. 131 L (2021 – 2022). På den bakgrunn mener NITO at dersom det er behov for arbeidstakere for å dekke opp et midlertidig arbeidskraftbehov, bør arbeidstakerne som hovedregel ansettes direkte jf. aml § 14-9 (2) bokstav a). Dersom det likevel er behov for å løse arbeidskraftbehovet ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsbyrå, må man inngå en avtale med tillitsvalgte etter aml § 14-12 (2). Alternativt må innleie skje fra en produksjonsbedrift jf. aml § 14-13. De foreslåtte reglene innebærer heller ingen innstramming av reglene når det gjelder reelle entrepriser.

Vennlig hilsen

Trond Markussen
President

Egil Thompson
Generalsekretær