

Arbeids- og inkluderingsdepartementet  
Postboks 8019 Dep.  
0030 Oslo  
postmottak@asd.dep.no

Vår dato: 08.04.2022  
Deres dato: 19.01.2022  
Vår referanse: IB/JL  
Deres referanse: 22/272

## Høring om endringer i regelverket for inn- og utleie av arbeidskraft

### 1. Innledning og oppsummering

Byggenæringens Landsforening (BNL) viser til Arbeids- og inkluderingsdepartementets høringsbrev 19. januar 2022 med forslag til endringer i regelverket for inn- og utleie fra bemanningsforetak, med høringsfrist 19. april 2022.

Byggenæringens Landsforening (BNL) er en av de største landsforeningene innenfor NHO og en paraplyorganisasjon for 14 bransjeforeninger innen byggenæringen. Bransjene omfatter byggevare- og treindustri, håndverk og tekniske fag, entreprenører innenfor både bygg og anlegg og boligbyggere. Vi representerer over 3300 medlemsbedrifter som sysselsetter mer 70 000 ansatte.

Det vises til høringssvar fra NHO, som BNL stiller seg bak. I tillegg vil vi utdype situasjonen i byggenæringen og konsekvensene for våre medlemsbedrifter i dette høringssvaret. Dette høringssvaret er utarbeidet på vegne av BNL med 14 bransjeforeninger.

BNL med bransjeforeninger har følgende hovedsynspunkt:

- Faste ansettelse skal være og er hovedregelen i norsk byggenæring. Samtidig er det helt nødvendig med andre tilknytningsformer, herunder innleie fra bemanningsforetak, for å løse et variabelt arbeidskraftbehov i næringen.
- BNL støtter og jobber aktivt for et seriøst og organisert arbeidsliv med trygge og gode ansettelsesforhold – store deler av dette arbeidet skjer i fellesskap med arbeidstakersiden.
- BNL er sterkt mot å gjennomføre forslaget om et forbud mot innleie fra bemanningsforetak til bygningsarbeid på byggeplasser i Oslo, Viken og tidligere Vestfold. Et forbud vil være svært inngripende og det vil få uønskede og dramatiske konsekvenser for våre medlemsbedrifter og være et uforholdsmessig tiltak.

- BNL er sterkt mot forslaget om å oppheve adgangen til innleie ved arbeid av midlertidig karakter. Forslaget vil i realiteten innebære et forbud mot innleie for våre bedrifter uten tariffavtale.
- BNL mener forslagene som begrenser innleieadgangen er mangelfullt utredet, og det er ikke vurdert alternativer for å se om målene kan nås med mindre inngripende tiltak. I tillegg viser tallene at innleie i byggenæringen har gått ned etter tidligere innstramminger.
- BNL støtter tiltak for å styrke kunnskapsgrunnlaget og partssamarbeidet på innleieområdet. Det vises i den forbindelse til at det er enighet mellom BNL og Fellesforbundet om å etablere "byggenæringens TBU".
- BNL støtter forslaget om å innføre en godkjenningsordning for bemanningsforetak.

## **2. Fast ansettelse er og skal være hovedregelen i norsk byggenæring**

BNL er enig i regjeringens mål om flest mulig fast ansatte, men vi er ikke enig i at innføring av et forbud mot innleie er riktig virkemiddel for å nå dette målet.

Faste ansettelser er, og skal være hovedregelen i norsk byggenæring. Dette er det bred enighet om, og dette understøttes også av at faste ansettelser er en av BNLS fire stolper, det vil si en av de fire hovedpilarene som utgjør grunnlaget for vår organisasjon og vårt arbeid. De øvrige stolpene er sikring av frontfagsmodellen, lærlingordningen og høy organisasjonsgrad.

BNL arbeider svært aktivt for seriøsitet i næringen, både alene og i samarbeid med arbeidstakersiden.

## **3. Enkelte kommentarer til forslagene og departementets høringsbrev**

### **3.1. Tiltakene er ikke forholdsmessige**

Tiltak fra myndighetenes side må stå i forhold til de problemer som søkes løst.

Å nedlegge forbud mot innleie for bygg i Oslo-regionen og å fullstendig fjerne adgangen til innleie ved arbeid av midlertidig karakter – et tiltak som i praksis vil ha samme effekt som et forbud for bedrifter uten tariffavtale - er svært vidtgående tiltak. Departementet skriver selv at forbud er "det strengeste virkemiddelet for å få bukt med uønsket innleie".

Det er BNLS vurdering at tiltakene går for langt og verken er nødvendige eller forholdsmessige ut fra formålet departementet begrunner forslagene med. Vi mener at regjeringens formål kunne blitt oppnådd med langt mindre inngripende tiltak. Det vises til BNLS alternative forslag.

### 3.2 Tiltakene er mangelfullt utredet

Tiltakene er videre mangelfullt utredet, blant annet med tanke på hvilke konsekvenser tiltakene vil ha for de berørte bedriftene. Det vises blant annet til Regelrådets uttalelse om at regjeringens forslag ikke er tilstrekkelig utredet<sup>1</sup>. BNL støtter uttalelsen.

### 3.3 Tallene viser en positiv utvikling og tydelig nedgang i innleie de siste par år

Tallene<sup>2</sup> viser en tydelig nedgang i innleie. Omfanget av utleie til bygg ble betydelig redusert fra andre kvartal 2019, bl.a. som følge av innstramningene i innleieregelverket. I høringsnotatet vises det til at tallene for 2021 viser at "det igjen er økende utleie til alle næringer unntatt bygg og anlegg". Det er vanskelig for bedriftene i byggenæringen å ha forståelse for innføring av så inngripende tiltak når faktagrunnlaget viser en så tydelig positiv utvikling de siste par år.

BNL ser dette i sammenheng med blant annet at vi har brukt mye tid og ressurser de siste årene på å spre kunnskap om innleieregelverket til bedriftene i byggenæringen. Vårt inntrykk er at det skjer en økning i faste ansettelser da flere bedrifter opplyser at de har ansatt flere medarbeidere fast og direkte i egen bedrift i stedet for å leie inn. Mange bedriftene opplyser også at de har en praksis der de forsøker å leie inn fra andre produksjonsbedrifter, før de evt. leier fra et bemanningsbyrå.

### 3.4 Departementets begrunnelse for tiltakene

I høringsnotatet hevdes det at stor grad av innleie kan ha medført redusert lønnsutvikling i byggenæringen, og dette fremstår som en del av begrunnelsen for å foreslå et forbud mot innleie. For det første kjenner ikke BNL seg igjen i dette. Lønnsutviklingen i byggenæringen har skjedd i tråd med frontfagsmodellen og det gjennomføres sentrale og lokale lønnsforhandlinger. Det er få bedrifter som ligger på minstelønnsnivået i tariffavtalen, de aller fleste ligger godt over dette.

Hvis lønnsutviklingen i en næring eller bransje videre benyttes som argument for at myndighetene kan iverksette drastiske tiltak som forbud mot innleie, er dette etter vår oppfatning en utidig innblanding i lønnsutviklingen og et brudd med den norske modellen som sier at det er arbeidslivets parter som forhandler lønnsoppgjørene. Etter BNLS vurdering vil uansett ikke en lønnsutvikling som er fastsatt innenfor rammen av frontfagsmodellen etter forhandlinger mellom arbeidslivets parter være å anse som "viktige samfunnshensyn" som kan tilsa forbud mot innleie etter arbeidsmiljølovens § 14-12 (5).

Når det gjelder forslaget om å fjerne adgangen til innleie for arbeid av midlertidig karakter viser departementet blant annet til at det kan være vanskelig for virksomhetene å vurdere om lovens

---

<sup>1</sup> [https://regelradet.no/2022/03/18/endringer-i-regelverket-for-ibemanningsforetak/?fbclid=IwARoyT7WhNcfwJvd\\_CTi7L-li64ESqNM1249sDGpf4C7sEIqVZlLP8Uq-3Hw](https://regelradet.no/2022/03/18/endringer-i-regelverket-for-ibemanningsforetak/?fbclid=IwARoyT7WhNcfwJvd_CTi7L-li64ESqNM1249sDGpf4C7sEIqVZlLP8Uq-3Hw)

<sup>2</sup> Det vises til NHOs høringsnotat punkt 2.2. der dette er nærmere redegjort for.

vilkår om at "arbeidet er av midlertidig karakter" er oppfylt. BNL mener det er inkonsekvent å bruke dette brukes som argument for å fjerne en viktig mekanisme for fleksibilitet i loven, samtidig som det pekes på at bedriftene alternativt kan ansette midlertidig – etter nøyaktig den samme lovbestemmelsen som henvises til i § 14-12 (1).

Departementet viser videre til at bestemmelsen kan misbrukes. For bedriftene er det mange regler å forholde seg til og det finnes sikkert eksempler på bedrifter hos BNL som ikke har brukt reglene riktig. Hvis problemet er at eksisterende regler brytes, må dette imidlertid følges opp med veiledning, kompetansebygging og tilsyn, ikke med enda strammere regler.

Det ble foretatt innstramninger i innleieregelverket i 2019 og 2020. Som nevnt over viser de siste tallene en positiv utvikling i etterkant av dette. I tillegg er kollektiv søksmålsrett for fagforeninger ved ulovlig innleie nylig vedtatt. Alle disse tiltakene må få virke og evalueres før man vurderer om det eventuelt er behov for ytterligere tiltak.

Det vises til NHOs høringsvar der ovennevnte forhold er nærmere utdypet.

#### **4. Beskrivelse av byggenæringen**

Arbeidet som skjer på en byggeplass består av mange ulike oppgaver der opptil ca 30 fag, for eksempel tømmer, mur, maling, ventilasjon, rørarbeider, graving, sprenging mm, er involvert. De ulike fagene er gjensidig avhengig av hverandre og normalt forutsettes det at arbeidene gjennomføres i en viss rekkefølge.

Byggenæringen er preget av anbudskonkurranser – bedriftene legger inn anbud på flere prosjekter uten å vite om, eller hvor mange av disse jobbene de faktisk får. Dette innebærer en uforutsigbarhet som det er vanskelig å detaljplanlegge for. Bedriftene er avhengig av å legge inn flere anbud enn de normalt har kapasitet til med sine faste ansatte. Det er på denne måten bedriftene over tid har tilstrekkelig med arbeid. Hvis bedriftene leverer anbud nøyaktig tilsvarende kapasiteten til enhver tid, vil det over tid føre til at bedriftene får færre og færre oppdrag, og de overlever ikke.

Som en følge av dette er byggenæringen en prosjektstyrt næring der behovet for arbeidskraft kan svinge kraftig. Byggeprosjekter stopper opp og nye prosjekter kan bli forsinket fordi planprosesser og tillatelser lar vente på seg. Dette gjelder ikke minst fordi utviklingen de siste årene viser at mange av prosjektene i næringen er blitt større og mer kompliserte enn tidligere, og at planprosessene er uforutsigbare og tar lengre tid. Det bygges mye og i et raskere tempo, og med større grad av spesialisering enn tidligere.

For bedriftene er det helt nødvendig å ha en viss fleksibilitet, inkludert muligheten til innleie fra bemanningsforetak for å kunne håndtere den uforutsigbare oppdragsmengden, sikre nødvendig fleksibilitet og sikre flest mulig faste ansettelser i bedriften.

I høringsnotatet vises det til at økt bruk av innleie er et relativt nytt fenomen i byggenæringen, og at regelverket før år 2000 ga lite rom for bruk av innleie. Det er imidlertid viktig å være oppmerksom på at det før år 2000 var en utbredt bruk av selvstendige næringsdrivende som fleksibilitetsmekanisme for bedriftene. Mange var på denne måten tilknyttet næringen gjennom sine enkeltpersonforetak, ofte omtalt som "kontraktører", og i tillegg ble det benyttet en del midlertidig ansettelser. På den tiden var det langt mindre grad av kontroll og kontraktkjedene var lengre enn i dag og de var uoversiktlig. Sikkerheten i prosjektene var generelt dårligere, og det var mange skader. Denne situasjonen ønsker ikke BNL på noen måter seg tilbake til.

Et viktig trekk ved byggenæringen er videre at bedriftene er styrt av oppdragsgivers krav og byggetid. Mange av oppdragsgiverne er offentlige byggherrer og et utviklingstrekk er at bedriftene opplever at det stilles stadig flere og strengere krav fra oppdragsgiverne. Bedriftene våre opplever at det brukes lengre tid på planleggingsfasen og det skjer stadig endringer eller forsinkelser underveis, samtidig som byggetiden ikke forlenges tilsvarende. I tillegg er byggenæringen generelt en konjunkturutsatt næring som er svært sårbar for svingninger i økonomien. Disse omstendighetene gjør det vanskeligere å planlegge nøyaktig bemanningsbehov til enhver tid.

Det offentlige er den største enkeltbestiller av tjenester fra byggenæringen. Dette gjelder stat, fylkeskommuner, kommuner og offentlig eide foretak. Det offentlige kjøper tjenester for om lag 200 milliarder hvert år fra byggenæringen. De offentlige byggherrene stiller stadig strengere krav til de bedrifter som skal levere til næringen. Mange av kravene har vi i næringen selv tatt initiativ til som ledd i vårt seriøsitetsarbeid. Det som imidlertid nå oppleves som et utviklingstrekk er at kravene ikke følges opp med kontroll og tilsyn. Dette gir mer rom for de aktørene som ikke ønsker eller har til intensjon å følge de regler som våre medlemmer følger.

Kravene fra offentlige byggherrer er også et poeng som har blitt trukket frem fra arbeidstakernes side. Det vises til at tillitsvalgte fra flere av de største entreprenørene i landet i møte med arbeidsministeren har vist til nettopp dette.<sup>3</sup>

Mange av BNLs bedrifter er ikke bundet av tariffavtale med fagforening med innstillingsrett. For disse bedriftene er forslaget om å fjerne adgangen til innleie for arbeid av midlertidig karakter svært dramatisk og i praksis innebærer dette et forbud mot innleie. Dette vil særlig gjelde for små og mellomstore bedrifter, for eksempel innen håndverksfagene. Bedrifter med få ansatte har mindre fleksibilitet ved uforutsette arbeidstopper. Det er helt nødvendig for disse at adgangen til å leie inn ved et reelt midlertidig behov opprettholdes. Våre bedrifter har også midlertidig behov for arbeidskraft grunnet for eksempel sesongarbeid, eksempelvis innen anleggsgartnerfaget.

---

<sup>3</sup> <https://frifagbevegelse.no/nyheter/tajik-fikk-tre-klare-rad-om-bemanningsbransjen-6.158.856632.219168cafc>

## 5. Eksempler som illustrerer byggenæringens uforutsette preg:

- Bedriftene opplever ofte uforutsette utsettelse, ulike former for endringer eller krav om forseringer (hoppeplikten) fra oppdragsgivers side. I en slik situasjon er behovet for arbeidskraft ofte være akutt og gjelde for en kort periode, og det vil ikke være tid til å sette i gang for eksempel en ansettelsesprosess for å ansette midlertidig, slik regjeringen foreslår som et alternativ.
- Bestilling av tilleggsarbeider underveis i prosjektet uten at fristene forlenges fører til arbeidstopper. Slike bestillinger innebærer ofte også i tillegg behov for spesialkompetanse som gjør det nødvendig å leie inn arbeidskraft.
- Usikkerhet rundt tidspunkt for byggestart. Når det for eksempel skal bygges leilighets- eller hytteprosjekt må normalt 60 % av enhetene være solgt før byggestart. Det vil si at byggestart ikke kan planlegges nøyaktig.
- Det er heller ikke uvanlig at oppstart av et prosjekt blir utsatt av andre grunner, for eksempel på grunn av problemer med finansiering, byggetillatelse eller andre forhold.

Høringsnotatet gir uttrykk for at det kan være lønnsomt for bedriftene å benytte innleie. Dette harmonerer ikke med BNLs erfaring. Tilbakemeldingen fra våre bedrifter er at det tvert imot er dyrere å leie inn arbeidskraft fra bemanningsbyrå og at innleie velges av andre årsaker enn de økonomiske. Dette har sammenheng med reglene om likebehandling, som innebærer at prisen bedriftene betaler skal gjenspeile at de innleide skal få den samme lønnen som de hadde mottatt hvis de var ansatt direkte i innleiebedriften. I tillegg vil det være et påslag for bemanningsbyrået.

## 6. Konsekvenser av forslagene

Forslaget om å innføre forbud mot innleie byggenæringen i Osloregionen og fjerne adgangen til innleie for arbeid av midlertidig karakter, er etter BNLs oppfatning inngripende og uproporsjonale virkemidler. BNL har tidligere støttet innstramninger i regelverket om innleie, men vi er sterkt imot forslagene som nå foreligger da dette er svært inngripende tiltak som vil få uheldige og uønskede konsekvenser for både bedriftene og arbeidstakerne.

Nedenfor gjøres det nærmere rede for noen av de viktigste konsekvensene av forslagene.

- Flere permitteringer og/eller nedbemanninger:  
I dag kan en innleid arbeidstaker jobbe noen uker på et prosjekt, og når prosjektet er avsluttet, kan vedkommende via sin arbeidsgiver bemanningsforetaket få et nytt oppdrag i en annen bedrift. Dersom de innleide i stedet skal være fast ansatt i våre bedrifter vil det være stor risiko for at de i stedet blir permittert eller nedbemannet når prosjektet er avsluttet.

- Færre lærlinger:  
I en situasjon med økt usikkerhet og risiko for permitteringer og oppsigelser, melder flere bedrifter at dette kan medføre at de vil bli mer forsiktige med å ta inn lærlinger.
- Blir nødt til å si nei til oppdrag:  
Mange bedrifter gir tilbakemelding om at de ser seg nødt til å si nei til oppdrag hvis de mister den nødvendige fleksibiliteten som ligger i muligheten til å leie inn. De opplyser at de har små marginer og ikke tør ta den økonomiske risikoen det innebærer å ansette flere enn man nødvendigvis har bruk for.
- Konsekvenser for oppdragsgiver:  
Dersom bedriftene mister muligheten til å leie inn, opplyser de at det vil bli svært vanskelig å overholde frister og kontrakter med oppdragsgiver, se nærmere over.
- Forsinkelser:  
En ikke uvanlig situasjon er at våre bedrifter rett før byggestart får beskjed om at prosjektet utsettes i 2-3 uker på grunn av forsinkelser som tillatelser, oppdragsgivers underlag mv. Dette medfører at oppstarten kolliderer med et annet prosjekt, og at de i en periode på noen få uker har behov for dobbelt så mange medarbeidere for å jobbe parallelt på prosjektene. Det er ikke tid til eller realistisk å få løst det akutte og kortvarige behovet for ekstra arbeidskraft ved å for eksempel ansette midlertid eller benytte overtid. Dersom bedriftene mister muligheten til å leie inn fra bemanningsforetak i denne situasjonen, vil det føre til at prosjektene blir forsinket ettersom man da først må utføre den ene jobben, deretter den andre. Disse forsinkelsene vil igjen forplante seg lenger ned i kontraktskjeden. Forsinkelser medfører også normalt økte kostnader.
- Økte kostnader:  
Dersom bedriftene i stedet for å leie inn skal øke grunnbemanningen, vil det innebære at de må ha flere ansatte enn de har behov for – for å kunne ta høyde for uforutsette hendelser, topper mv. Bedriftene opplyser at dette nødvendigvis må innebære at de må ha sine ansatte "på gress" i lengre perioder uten at de har arbeidsoppgaver å sysselsette dem med. Dette vil innebære en betydelig grad av økte kostnader som igjen vil medføre dyrere totalpriser på for eksempel boliger, hytteprosjekt eller et offentlig bygg.
- Flere underentrepriser:  
En forventet konsekvens av forslaget er at det kan bli flere underentrepriser. BNL kan ikke se at dette er en bedre løsning for de ansatte. Når man setter ut et oppdrag som en underentreprise vil eksempelvis ikke likebehandlingsreglene gjelde.

## 7. Tiltak fra partene i byggenæringen for å sikre seriøsitet mm

BNL vil videre fremheve at partene i byggenæringen i fellesskap har iverksatt flere viktige og målrettede tiltak som skal sikre større forutsigbarhet for arbeidstakerne, sikre seriøs innleie og etterlevelse av regelverket. Byggenæringen har arbeidet aktivt for å få en seriøs og attraktiv næring siden oppstarten i 1997, men særlig fra 2003 med prosjektet *Seriøsitet i byggenæringen*.

BNL er i dag med i arbeidet i SMSØ (Samarbeid mot svart økonomi) sammen med NHO. Vi har SiB (Seriøsitet i byggenæringen) som arbeidsgruppe i SMSØ, med både arbeidstakersiden og alle relevante offentlige myndigheter med. Dette arbeidet er forankret i tiltak 4 i gjeldene a-krim strategi.

Videre vises det til blant annet følgende tiltak:

- BNL og Fellesforbundets felles anbefaling for godt innkjøp av innleid arbeidskraft i byggenæringen.<sup>4</sup>
- Anbefalte seriøsitetsbestemmelsene for offentlige bygg- og anleggskontrakter – avtale mellom KS, DFØ, BNL og Fellesforbundet.<sup>5</sup> Disse brukes i dag av nesten 200 kommuner og ble oppdatert i desember 2020.
- BNLs kontraktsmal for innleie som vi anbefaler våre medlemsbedrifter å benytte når de inngår avtale med et bemanningsforetak. Alle arbeidstakere som leies ut etter denne avtalen skal være fast ansatt i minimum 80 % stilling.
- BNLs veileder for valg av seriøse bedrifter – sist oppdatert i juni 2020.<sup>6</sup>
- StartBANK – byggenæringens leverandørregister.

BNLs viktigste verktøy er leverandørregisteret StartBANK, som vi startet i 2005. StartBANK eies av BNL og gir innkjøper og leverandør mulighet til komplett seriøsitetsinformasjon om foretakene i næringen og i kontraktskjeden. StartBANK omfatter i dag om lag 9 000 leverandører (utførende bedrifter, renholdsbedrifter og bemanningsbedrifter) og om lag 200 innkjøpere (bestillere og oppdragsgivere) som brukere. StartBANK gir oppdragsgiver (innkjøper) og leverandør mulighet til å få et komplett sett med seriøsitetsinformasjon om foretakene i næringen generelt, og i kontraktskjeden spesielt, slik at bedriftene kan konkurrere på like vilkår med andre seriøse aktører. Seriøsitetsinformasjonen og foretaksinformasjonen i StartBANK, bidrar til at oppdragsgiver og de utførende, har oversikt over sine leverandører og på den måten kan utelukke ikke seriøse bedrifter og minimere risiko. Bruk av StartBANK er i dag et krav i de fleste offentlig oppdrag og prosjekter.

<sup>4</sup> <https://www.bnl.no/siteassets/dokumenter/bnl-og-ff-anbefaling-for-godt-innkjop-innleie.pdf> og <https://www.bnl.no/artikler/2020/anbefalinger-serios-innleie/>

<sup>5</sup> <https://anskaffelser.no/verktoy/maler-ogsa-kontrakt-og-avtalemaler/seriositetsbestemmelser-bygg-og-anleggskontrakter-og-sjekkliste-oppfolging>

<sup>6</sup> <https://www.bnl.no/arbeidsforhold/hms/valg-av-seriose-aktorer/>



Revidert arbeidsgiver (for bemanningsforetak etter hjemmel i arbeidsmiljøloven) i ferd med å bli lagt inn som en løsning i StartBANK. StartBANK kan enkelt utvides med flere funksjonaliteter som for eksempel godkjenningsordninger, informasjon om tariffavtaler, rutiner for informasjon, kontroll/påseplikt (ref. nedenfor) mv. Dette vil være viktige bidrag til seriøsitet og etterlevelse på innleieområdet. StartBANK henter det meste av sin informasjon fra offentlige registre gjennom sanntidsinformasjon.

- HMS-Reg og tilsvarende systemer

Det finnes i dag flere systemer som brukes for kontroll og planlegging av mannskap på bygg- og anleggsplass. HMS-Reg er en av disse systemene. HMS-Reg og tilsvarende systemer henter sin foretaksinformasjon fra StartBANK og prosjektinformasjonen kommer gjennom HMS-Reg og tilsvarende prosjektinformasjonen fra den enkelte utførende bedrift.

I kontroll av adgangen til bygge- og anleggsplassen brukes HMS-kortet, som alle skal bære lett synlig, for å ha rett til å være på bygge- eller anleggsplass. Både fast ansatte og innleid personell, og andre som jevnlig skal ha tilgang til bygge- eller anleggsplass skal ha HMS-kort. Samme krav gjelder også for renholdspersonell på bygge- og anleggsplass. Renholdspersonell kan også ha renholdskort, som har samme funksjon som HMS-kort.

Denne byggeplasskontrollen sammen med foretaksinformasjonen i StartBANK kan enkelt utvides til også å gjelde kontroll av andel innleie i prosjektene og om innleier har lov å leie inn. BNL er også opptatt av at HMS-kortet videreutvikles med kobling til arbeidsgivers innrapporterte opplysninger etter a-ordningen om inntekt, arbeidsforhold, forskuddstrekk mv., samt at HMS-kortet kobles mot kompetanseregisteret.

- Påseplikt for oppdragiver

BNL har foreslått at påseplikten også skal omfatte oppdragsgiver, som et seriøsitetstiltak som vil bidra til at oppdragsgiver vil få et enda mer bevisst forhold til hvilke foretak som tildeles kontraktene.

- Norgesmodell for offentlige anskaffelser

Regjeringen har igangsatt arbeid med å utvikle en Norgesmodell for offentlige anskaffelser. Den 13. januar var det felles pressekonferanse med regjeringen, KS, LO og NHO, hvor startskuddet gikk for å utvikle en Norgesmodell for offentlige anskaffelser. BNL viser også til møte fredag 1. april hvor partene kom med sine innspill til modellen for byggenæringen.

BNL har hele tiden støttet et slikt arbeid etter at NHO utfordret LO i Arendal 2019. BNL har allerede 10 punkter til en Norgesmodell for byggenæringen i samarbeid med Fellesforbundet. Vi har også omforente seriøsitetsbestemmelser, som nevnt ovenfor, sammen med KS, DFØ og Fellesforbundet, og som i dag brukes av nesten 200 kommuner. Bestemmelsene er også del av SMSØs (Samarbeid mot svart økonomi) 10 strategiske grep for å forhindre svart økonomi.

Våre omforente seriøsitetsbestemmelser og Norgesmodellen må brukes aktivt til å få det seriøse arbeidslivet vi vil ha. Bestemmelsene om innleie kan uten problemer være del av slike bestemmelser og bestemmelser om kontroll og tilsyn.

- **Kompetansetiltak**

Det er i dag stor mangel på tilgang til kvalifisert arbeidskraft for byggenæringen, samtidig som det arbeider mange i næringen uten formelle kvalifikasjoner. Det gjelder særlig mange av menneskene fra andre land enn Norge. Samtidig har vi i Norge mange yngre mennesker som står utenfor arbeidslivet. Byggenæringen er en næring som kan inkludere mange, men det kan ikke næringen klare alene.

Det bør settes i gang et arbeid for å styrke rekruttering og verifisering av kvalifikasjoner av både norsk og utenlands arbeidskraft, i samarbeid med myndighetene.

NAVs rolle i rekruttering og formidling av arbeidskraft til næringen kan forsterkes, og må gjøres i samarbeid med næringen. Det bør være et mål å etablere en avtale for arbeid med å inkludere mennesker utenfor arbeidslivet, samt kvalifisering av disse. Målet er kvalifisering til fag-/svennebrev og at det kan bli flere lære plasser og lærlinger, og tiltakene gjennomføres i samarbeid med bransjer i næringen.

## **8. Alternativene til innleie som er beskrevet i høringsnotatet er uheldige og ikke realistiske**

I høringsnotatet fremheves det at midlertidige ansettelser, overtid, permitteringer, oppsigelser, flere midlertidige ansettelser og selvstendige mv kan benyttes som alternativer til innleie. Dette er verken heldige eller realistiske alternativer til innleie for bedriftene.

Det er i de fleste tilfeller ikke realistisk å benytte for eksempel midlertidig ansettelse som alternativ til innleie. Innleie benyttes ofte for å løse et akutt behov for bemanning i en relativt kortvarig periode og det vil ikke være tid til å igangsette en ansettelsesprosess for å ansette midlertidig for noen få uker. En tilleggsfaktor er at bedriftene våre opplever at det er få eller ingen søkere når de annonserer etter ansatte.

Det fremstår også noe underlig, og lite heldig sett fra arbeidstakernes side, at oppsigelser og permitteringer fremheves som alternativer til å leie inn. Er man ansatt i et utførende foretak kan man risikere å bli nedbemannet eller permittert når oppdragsmengden endres – i motsetning til hvis man er ansatt i bemanningsforetak. Er man ansatt der vil man ha fast ansettelse og bli leid ut til nytt oppdrag.

Det vises ellers til NHOs hørings svar.

## 9. Bedring av arbeidssituasjonen for de innleide i byggenæringen de siste år

De innleide har et fast ansettelsesforhold i bemanningsforetaket. De siste årene har det vært gjennomført en rekke tiltak/endringer som har bedret situasjonen for de ansatte i bemanningsforetaket. Dette kommer ikke tydelig frem i høringsnotatet. Det vises i den forbindelse blant annet til følgende:

- Det er ikke lenger tillatt med 0-timers kontrakter eller ansettelsen "fast ansatt uten lønn mellom oppdrag".
- BNL har utarbeidet en kontraktsmal for innleie som vi anbefaler våre medlemsbedrifter å benytte når de inngår avtale med bemanningsforetak. Denne kontrakten sier at alle arbeidstakere som leies ut skal være fast ansatt i 80 % stilling.
- Fellesforbundet og NHO Service og Handel har blitt enige om en ny arbeidskontrakt for ansatte i bemanningsbransjen. Det kommer frem av denne at det er et mål at flest mulig skal jobbe i minst 80 % stilling. Enigheten om denne avtalen ble omtalt som en "historisk milepæl" på Fellesforbundets hjemmesider.<sup>7</sup>
- Innføring av likebehandlingsreglene.

Dette underbygges også av det Arbeidstilsynet formidler om sine erfaringer. Det vises eksempelvis til Fafo Østforum sitt seminar 3. mars 2022 "Vil innleieforbud løse problemene i bygningsbransjen"<sup>8</sup>. Arbeidstilsynet viste i sitt innlegg til at det generelle inntrykket var positivt både når det gjaldt etterlevelse av regelverk og ansvar for de ansatte.

## 10. Alternative tiltak

BNL fremmer følgende forslag til alternative tiltak innenfor bygg som ivaretar formålet om å begrense innleie på en mindre inngripende måte enn regjeringens forslag:

- Innleie fra bemanningsforetak begrenses til de tilfeller enten innleier eller utleier er bundet av tariffavtale med fagforening med innstillingsrett.
- Det er kun tillatt å leie inn arbeidstakere som er fast ansatt i bemanningsbyrå i minimum 80 % stilling. Dette kan evt. kombineres med forslaget om at enten innleier eller utleier er bundet av tariffavtale, jf. første kulepunkt.

---

<sup>7</sup> <https://www.fellesforbundet.no/aktuelt/nyheter/2019/en-historisk-milepal-for-ansatte-i-bemanningsbransjen/>

<sup>8</sup> <https://www.fafo.no/arrangementer/fafo-tv/direktesending-3-mars-fafo-ostforum-seminar> og <https://www.fafo.no/arrangementer/arrangementer/vil-innleieforbud-lose-problemene-i-bygningsbransjen>

- En kvotebegrensning for antall innleide er et alternativ som bør utredes nærmere i samarbeid med partene. En eventuell kvotebegrensning må også tilpasses mindre bedrifter med få ansatte.
- Innføring av kontrollmekanismer for oppdragsgiver og leverandør som informasjons- og påseplikt mht. vilkårene for innleie.

Det vises til NHOs hørings svar der de alternative tiltakene er nærmere beskrevet.

### **11. Hvis forbud: Overgangsperiode må være på minimum to år**

Departementet viser til at et forbud vil kunne få betydelige konsekvenser for bedrifter som i dag benytter mye innleie, og at det kan være hensiktsmessig med overgangsregler som gir virksomhetene tid til å innordne seg. Departementet viser til at det kan være en mulighet å gi forskriften utsatt ikrafttredelse og ber om høringsinstansenes synspunkter på hva som må til i en overgangsfase for å unngå for store konsekvenser for berørte virksomheter.

Sentrale tillitsvalgte hos de største entreprenørbedriftene har i dialogmøte med arbeidsministeren om innleieforslagene fremhevet behovet for en overgangsordning med forsvarlige frister.<sup>9</sup> BNL deler arbeidstakersidens bekymring på dette punkt. Dersom forslaget om forbud skulle vedtas, er det av avgjørende betydning at det gis en betydelig lengre overgangsperiode enn det som er skissert i høringsnotatet. Våre bedrifter har allerede gitt bindende tilbud og inngått kontrakter på ulike prosjekter ut fra rammebetingelsene som ligger i dagens lovverk. Disse prosjektene kan ha en varighet på opptil flere år. I tillegg er det per i dag pågående prosjekter der kontrakter og betingelser er satt ut fra dagens rammebetingelser – disse kan ha en varighet flere år frem i tid.

BNL mener en overgangsperiode ved en eventuell innføring av forslaget om forbud, må være på minimum 2 år. *Alternativt* bør forskriften ikke gjelde for allerede inngåtte kontrakter, eller anbud som er bindende, men der arbeidet ikke er igangsatt.

### **12. Ny bestemmelse som nærmere angir grensen mellom innleie og entrepris**

BNL støtter ikke forslaget om å lovfeste momenter for grensedragningen innleie og entrepris. For byggenæringen er forholdet mellom innleie og underentrepris avklart. I næringen er en entrepris et oppdrag et foretak påtar seg for egen regning og risiko, og med resultatansvar. Underentreprenørene må selvsagt forholde seg til prosjektets fremdriftsplan.

Entreprisen er forankret i standarder og standardiserte kontrakter i regi av Standard Norge.

---

<sup>9</sup> <https://frifagbevegelse.no/nyheter/tajik-fikk-tre-klare-rad-om-bemanningsbransjen-6.158.856632.219168cafc>

Det vises til NHOs høringsvar.

### **13. Tiltak for å styrke kunnskapsgrunnlaget**

Det er BNLs oppfatning at det er viktig med et godt faktagrunnlag og et best mulig tallgrunnlag om innleie av arbeidskraft. Dette er blant annet nødvendig for å løpende kunne vurdere resultatene av de ulike tiltak som er igangsatt. BNL støtter derfor tiltak for å styrke kunnskapsgrunnlaget og partssamarbeidet på innleieområdet.

Fellesforbundet og BNL har sammen spilt inn 10 punkter til en Norgesmodell til byggenæringen. Et av forslagene er å opprette "Byggenæringens TBU" (teknisk beregningsutvalg), med mål om enes om statistikk og faktagrunnlag i byggenæringen.

Det vises ellers til NHOs høringsvar.

### **14. Godkjenningsordning for bemanningsforetak**

BNL er positive til forslaget om å innføre en godkjenningsordning for bemanningsforetak. Det vises til NHOs høringsvar.

Vennlig hilsen  
Byggenæringens Landsforening

Nina Solli (sign)  
Administrerende direktør