

**Til**

Arbeids- og inkluderingsdepartementet  
Postboks 8019 Dep  
0030 Oslo

**Dato:**

19.04.2022

**Vår referanse:**

GO

## Høringsuttalelse - endringer i regelverket for inn- og utleie fra bemanningsforetak

Vi viser til høringsbrev fra arbeids- og inkluderingsdepartementet datert 19.1.2022 vedr. forslag til endringer i regelverket for inn- og utleie fra bemanningsforetak.

Som organisasjon er IKT Norge i liten grad direkte berørt av forslaget, men en rekke av våre medlemsbedrifter vil kunne bli berørt, både som inn- og utleier av ekstern arbeidskraft, fremst i form av konsulenttjenester og oppdrag for bl.a. offentlig sektor herunder flere departement.

Det er i så måte første og fremst forslagene knyttet til generelt forbud om utleie av "forretningsmessig tjenesteyting" og grensen mellom innleie og entrepris som er mest relevante for å IKT Norge å uttale oss om, samt utleie til IT-virksomheter. Vi viser i så måte til samme undersøkelse som departementet ([Menon-publikasjon 2/2021 Verdien av bemanningsbransjen](#)) som anslår at opp mot 20.000 arbeidstakere innen IT-sektoren på en eller annen måte vil være omfattet av konsulent-tjenester eller innleie.

### Innledende kommentarer

IKT Norge deler departementets syn om at faste ansettelses skal være en hovedregel i arbeidslivet, samtidig er det nødvendig med fleksibilitet knyttet til oppdrag og oppgaver som det er kan utføres av andre - enten i form av oppdrag/entrepriser eller i form av innleie. Vi deler derfor ikke departementets syn om at innleie nødvendigvis fortrenger faste ansettelses. Vi kan heller ikke se at denne påstanden er spesielt godt dokumentert. Det å vise til en NOU som er 25 år gammel (NOU 1998:15) synes heller ikke særlig relevant. Det norske arbeidslivet har endret seg til dels betydelig siden den gang. Ikke minst spiller digitalisering en stor, og økende rolle i arbeidslivet.

Et generelt forbud mot innleie av arbeidskraft vil etter vårt syn være et direkte hinder for den digitale omstillingen som alle offentlige og private virksomheter står overfor, og få betydelige og uoversiktlige konsekvenser.

Vi deler imidlertid departementets vurdering (side 43) om at entrepriser kan være en nødvendig, legitim og bedriftsøkonomisk gunstig arbeidsdeling mellom virksomheter, hvor spesialiserte funksjoner kan kjøpes fra andre. Entrepriser sikrer virksomheters konkurransekraft og effektivitet, og kan derfor også være samfunnsøkonomisk nyttig.

## **Kommentarer til de enkelte forslagene**

### ***3.2 Forbud mot innleie fra bemanningsforetak til bygningsarbeid i Oslo-området***

Når det gjelder forslaget om forbud mot innleie fra bemanningsforetak til bygningsarbeid i Oslo-området er dette et forslag som i liten grad berører IKT Norges medlemmer - noe avhengig av forståelsen av "bygningsarbeid". Vi har flere bedrifter som leverer infrastruktur i form av fiber/bredbånd/telecom knyttet til ulike bygningsarbeider. Slik vi leser forslaget til definisjon av "bygningsarbeid" i forskrift (side 32) er vi usikre om punkt 7 "annet arbeid som utføres i tilknytning til byggearbeid" også omfatter denne type oppdrag. Vi mener uansett det er behov for en ytterligere klarlegging i definisjonen av "annet arbeid...", alternativt foreslår vi at punkt 7 utgår fra forskriften.

Forøvrig mener vi at Viken i denne sammenheng er et for stort geografisk området til å bli omtalt som "Oslo-området". I departementets vurderinger vises det til Akershus som et område med relativt sett stor grad av innleie. Et forbud er et dramatisk inngrep, og bør utelukkende brukes der det er strengt nødvendig. I den grad det skal innføres et forbud bør det i så fall begrenses til Oslo og gamle (og snart nye) Akershus.

### ***3.3 Generelle innstramminger i adgangen til innleie fra bemanningsforetak***

IKT Norge viser til at det per i dag er en hjemmel for innleie «når arbeidet er av midlertidig karakter», jfr. Arbeidsmiljøloven § 14-9, første ledd bokstav a, men at denne vurderes fjernet, noe departementet eksplisitt ber om innspill til.

Etterspørselen etter arbeidskraft er spesielt stor innenfor teknologi og digitale løsninger, og mange av IKT Norges medlemmer etterspør kompetanse og arbeidskraft som det er mangel på både i Norge og innenfor EØS-området. Av norske foretak som rekrutterte/forsøkte å rekruttere IKT-spesialister i 2019 opplevde 45 pst utfordringer med å fylle stillingene, viser en rapport utarbeidet av [Samfunnsøkonomisk Analyse](#). Den samme rapporten viser at det er minst 3 000 ledige stillinger knyttet til IKT-stillinger og et behov for **40.000 flere sysselsatte med IKT-utdanning i 2030**.

Et generelt forbud mot adgang til innleie, vil forverre dette, og utelukkende bidra til at utfordringene øker, færre oppgaver blir løst og den digitale sikkerhet i norske bedrifter og kommuner forverres. Tidspunktet for dette er for å si det forsiktig svært kritisk.

Vi viser til at departementet selv (side 38) peker på at konsekvensen av å fjerne adgangen til innleie vil få konsekvenser for bransjer med permanent mangel på arbeidskraft.

Et generelt forbud vil etter vårt syn få store negative konsekvenser for den pågående digitalisering av offentlig sektor og av norske virksomheter. Den digitale omstillingen krever en fleksibilitet som et omfattende forbud av innleie av midlertidig arbeidskraft etter vår mening vil forhindre. Entrepriser med fastpris vil være hensiktsmessig i noen tilfeller, men utviklingen går i større grad mot mer fleksible og agile arbeidsformer hvor entrepriser med fastpris er lite hensiktsmessig.

Forslaget vil trolig også føre til at offentlige og private kunder ikke får tak i de ressursene de trenger til prosjektene sine. Dette gjelder særlig i det offentlige, hvor kundene ofte heller leier inn ressurser til egne prosjekter på store rammeavtaler, fremfor å kjøpe tjenester/leveranser med resultatansvar.

Selv store virksomhetene vil ikke ha en så jevn takt i sin digitale utvikling at det vil være hensiktsmessig med utelukkende bruk av egne ansatte. Det gjelder både behov for å dekke topper i kapasitetsbehovet, og ikke minst for å kunne dekke behovet for spesiell ekspertise. Ikke en gang de aller største virksomhetene vil ikke kunne opparbeide den ekspertise og erfaringen som de mest komplekse utviklingstiltakene krever. Et generelt forbud mot utleie av arbeidskraft, inkludert spesialister, vil etter vår vurdering svekke mulighetene for å bygge opp den varierte spesialisterfaring og ekspertise som Norge trenger for å hevde oss i fremtidens digitale samfunns- og bedriftsliv.

Mange av våre medlemsbedrifter baserer seg hovedsakelig på faste ansatte som leies ut som spesialister. Konkurransen er meget hard for å rekruttere og beholde denne type arbeidskraft. Et godt arbeidsmiljø er en viktig konkurransefaktor både for rekruttering og for å forhindre avgang. Det gjøres derfor en betydelig innsats på dette området hos alle virksomheter som vil være konkurransedyktig i kampen om denne type arbeidskraft. I tillegg er det både for de ansatte og for oppdragsgivere svært viktig med en betydelig kompetanseutvikling for de ansatte. Denne kompetanseutviklingen er en av de viktigste årsakene til at mange velger å jobbe i slike virksomheter i stedet for en linjeorganisasjon. Vi vil derfor hevde at de ansattes rettigheter og arbeidsmiljø generelt sett er minst like godt i slike utleie-virksomheter som i andre type virksomheter.

### ***3.4 Grensen mellom innleie og entreprise***

IKT Norge mener i utgangspunktet at dagens praksis er rimelig velfungerende og stiller spørsmål ved om det er behov for å lovfeste grensen mellom innleie og entreprise nærmere. Vi deler mindretallets i Fougner-utvalgets syn (NOU 2021:9 Den norske modellen og framtidens arbeidsliv ) om at det per i dag eksisterer et velfundert skille mellom innleie og entreprise. Dagens tilnærming til grensen mellom innleie og entreprise gir dessuten rom for utvikling gjennom domstolenes praksis, noe som gir en robusthet med tanke på den videre samfunnsutviklingen. Nye momenter i lovteksten fører gjerne til ytterligere avgrensningsspørsmål og nye skjønnsmessige vurderinger.

I den grad dette skal reguleres, mener vi imidlertid at departementets forslag til nytt sjette ledd i arbeidsmiljøloven § 14-12 er et bedre forslag enn flertallets forslag i NOU 2021:9

### **3.5 Rett til fast ansettelse etter en viss tid**

IKT Norge mener at dagens regler i arbeidsmiljøloven der arbeidstakere som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn hhv. fire eller tre år (avhengig av arbeidets karakter) fungerer godt. Det gir et nødvendig sikkerhetsnett for den midlertidig ansatte og er et sikkerhetsnett mot misbruk av ordningen med midlertidig ansettelser.

I den grad departementet vil følge opp Fougner-utvalgets flertalls forslag om å innføre en generell treårs-regel for alle typer ansettelser, har vi ikke sterke motforestillinger. Det er et forslag som kan virke forenkende og motvirke tilpasning mellom de ulike definisjoner.

Et nytt forslag slik departementet skisserer ved å innføre en egen regel om rett til fast ansettelse etter to år for arbeidstakere som er innleid fra bemanningsforetak, vil imidlertid komplisere dette ytterligere. Dessuten er to år en kort periode.

IKT Norge støtter ikke dette forslaget og etterlyser også en konsekvensanalyse av dette forslaget.

### **Øvrige forslag**

IKT Norge har ikke merknader til de øvrige forslagene i høringsnotatet, men mener på generelt grunnlag at statsansatteloven og arbeidsmiljøloven må ha likest mulige regler (jfr. Kap. 3.6).

Det er også en del spørsmål knyttet til grensedragningen mellom utleie og entrepriser som framstår uklare og uvaklarte. Vil et selskap være definert som utleier når det er inngått en avtale om dynamisk innkjøpsordning og rammeavtaler?, som typisk kan være inngått mellom konsulentselskaper og/eller advokatkontor og det offentlige. Forhindrer slike avtaler bruk av underleverandører når det ikke er en entreprisekontrakt?

### **Oppsummerende merknad og forslag**

IKT Norge viser til Regelrådets høringsuttalelse av 13.3., hvor det helt presist pekes på at departementet har i høringsnotatet ikke drøftet alternative virkemidler for å nå målet med reguleringen. Et forbud er et veldig sterkt virkemiddel som vil få store uante konsekvenser.

Regelrådet mener i høringsuttalelsen at det er naturlig å utrede også andre alternativer for å se om målene kan oppnås med mindre inngripende tiltak. Positive og negative konsekvenser er drøftet i høringsnotatet, men departementet har ikke vurdert virkningene samlet. Siden tiltakene har en rekke negative konsekvenser for næringslivet, og kan bidra til å redusere samlet aktivitetsnivå og etterspørsel etter arbeidskraft, stiller Regelrådet spørsmål ved om enkelte av forslagene kan virke mot sin hensikt. Det samme har IKT Norge pekt på i merknadene over

En fullstendig samfunnsøkonomisk analyse ville gitt et bedre bilde av de samlede virkningene av tiltakene og dermed et bedre beslutningsgrunnlag. Vi deler Regelrådets syn på at det er grunn til å tro at virkningene vil bli større for de små virksomhetene enn for de store. Små virksomheter er gjerne avhengig av høy fleksibilitet, og vil trolig ha dårligere forutsetninger for å håndtere svingninger i markedet. Det er derfor behov for en bedre utredning av virkningene for små virksomheter.

Når det gjelder de ulike konkrete forslagene til lov - og forskriftsendringer vil IKT Norge foreslå følgende:

- 1) I regjeringens forslag til ny bestemmelse i forskrift 11. Januar 2013 nr. 33 om innleie fra bemanningsforetak, utgår 7 ledd, i § 3
- 2) Første ledd i forslag til ny § 3 i forskrift 11. Januar 2013 nr 33 om innleie fra bemanningsforetak skal lyde: "Innleie fra bemanningsforetak til bygningsarbeid på byggeplasser i Oslo og (gamle) Akershus er ikke tillatt"
- 3) Dagens bestemmelse i arbeidsmiljøloven, §14-2 første ledd og §14-9 andre ledd bokstav a, oppheves ikke.
- 4) Det innføres ikke en ny ordlyd i arbeidsmiljøloven §14-12, fjerde ledd.
- 5) Det inntas ikke et nytt sjette ledd i arbeidsmiljøloven § 14-12 og nytt femte ledd i § 14-13

Med vennlig hilsen



Geir Olsen

Direktør for næringspolitikk og kommunikasjon

Epost: [geir@ikt-norge.no](mailto:geir@ikt-norge.no)