



27. mars 2023

Orientering til tillitsvalgte om nye regler for innleie fra bemanningsforetak

Fra 1. april 2023 gjelder nye regler om innleie fra bemanningsforetak. I denne veilederen går vi gjennom reglene og gir anbefalinger for hvordan tillitsvalgte og klubber kan håndtere spørsmål om innleie framover.

Denne orienteringen inneholder følgende:

- En omtale/beskrivelse av endringene i arbeidsmiljøloven
- Huskeliste ved inngåelse av generell protokoll på Hovedavtalenivå om innleie fra bemanningsbyrå (se side 5)
- Eksempel på innhold i generell protokoll om innleie fra bemanningsbyråer (se side 7)
- Eksempel på protokoll om innleie fra bemanningsforetak (se side 8)
- Veiledning ved uenighet om innleie fra bemanningsbyrå (se side 9)
- Eksempel på uenighetsprotokoll om innleie fra bemanningsselskap (se side 10)
- Endringene i arbeidsmiljøloven mv. om innleie fra bemanningsbyrå (se side 11)

Overenskomster med bestemmelser om innleie

For mange tillitsvalgte og bedrifter er de nye bestemmelsene i arbeidsmiljøloven viktige innstramminger. For flere av våre bransjer er situasjonen noe annerledes i og med at vi allerede har bestemmelser i overenskomstene om dette. For tre av overenskomstene går bestemmelsene lenger enn de nye reglene i arbeidsmiljøloven.

Vi har overenskomstbestemmelser om innleie slik:

- Overenskomst for private anlegg 2022 – 2024, bilag 17
- Overenskomst for asfaltarbeid og veivedlikehold 2022 – 2024, bilag 10
- Anleggsoverenskomsten for maskinentreprenører 2022 - -2024, bilag 11
- Overenskomst for bergindustrien 2022 – 2024, § 2 (har annet omfang enn tre førstnevnte)

Endringene i arbeidsmiljøloven

Hensikten med endringene

Reglene innskrenker adgangen til å leie inn fra bemanningsforetak. Den generelle adgangen til å leie inn fra bemanningsforetak for å dekke midlertidige bemanningsbehov er tatt bort. Men adgangen til å *inngå avtale* om innleie med fagforening med innstillingsrett er opprettholdt. I byggenæringen (ikke anlegg) i Oslo, Viken og tidligere Vestfold innføres det generelt forbud mot innleie fra bemanningsforetak.

Arbeidsmiljøloven har regler om to typer innleie: fra bemanningsforetak og fra bedrift som driver vanlig virksomhet i bransjen (arbeidsmiljøloven §§ 14-12 og 14-13). Det er bare reglene om innleie fra bemanningsforetak som er endret¹.

Dagens regjering ønsker å sørge for et arbeidsliv med faste, hele stillinger. Innstrammingen i adgangen til innleie fra bemanningsforetak er et av flere tiltak. Endringene er helt i tråd med forbundets og hele fagbevegelsens ønske. *Å ha flest mulig egne ansatte skal alltid være et mål, og adgangen til å inngå avtale med fagforening om innleie skal bare brukes når det er nødvendig.*

Regelmessig møte med bedriften etter Hovedavtalen § 9-3

Når bedriften står midt oppe i en situasjon med mangel på folk kan det være vanskelig å framføre og få gjennomslag for innsigelser. Det gjelder for innleie og det gjelder for mange andre spørsmål. Derfor må tas en generell gjennomgang med arbeidsgiver før situasjoner oppstår og fortrinnsvis oppnå enighet om hvordan bemanningsspørsmål skal håndteres. Når det er inngått tariffavtale skal du etter Hovedavtalen § 9-3 ha regelmessige møter med bedriften og det er naturlig å ta opp bemanningen framover i et slik møte.

I forkant av hovedavtalemøtet må du snakke med medlemmene om det er noe de ønsker at du skal ta opp. For å diskutere bedriftens bemanningsbehov framover må du bl.a. vite:

- Hvilke prosjekter er det som er i gang og skal i gang tiden fremover
- Hvordan er bemanningen på disse prosjektene
- Hvilke planer har bedriften for videre egenbemanning, men tanke på antall ansatte
- Er det noen som er permittert, sykemeldt eller som kommer tilbake til bedriften etter permisjoner o.l. i tiden fremover
- Er det noen som har mulighet til å ta ut AFP eller er nær pensjonsalder
- Hvilke oppdrag er satt bort på nåværende tidspunkt
- Dagens omfang av innleie. Etter arbeidsmiljølovens § 14-12 (3) skal arbeidsgiver minst en gang pr. år drøfte bruken av innleid arbeidskraft med de tillitsvalgte. Det samme gjelder for bruken av deltid og midlertidige ansettelser deltid (§§ 14-1 a) og 14-9 nr. 2).

Siktemål med hovedavtalemøtet

Faste, hele stillinger er Stortingets og fagbevegelsens utgangspunkt og arbeidsmiljølovens hovedregel. Midlertidige ansettelsesformer skal brukes bare i unntakstilfeller. Siktemålet med drøftingsmøtet om bemanning må derfor være å drøfte hvordan bedriften kan oppnå målet om faste jobber samtidig som bemanningsutfordringer håndteres på en god måte.

¹ Kjernen i innstrammingen er endring i en henvisning i arbeidsmiljølovens § 14-12 (1). Fram til nå har det mulig å leie inn fra bemanningsforetak når innleiebedriften har adgang til å ansette noen midlertidig etter § 14-9 (2) bokstav a til e». Når er dette endret til «bokstav b til e». Dermed er ikke lenger adgang til innleie fra bemanningsbyrå når «arbeidet er av midlertidig karakter» uten at det inngås avtale med fagforening med innstillingsrett.

Protokoll fra hovedavtalemøtet

Forbundet anbefaler at det lages protokoll for de generelle kriteriene som skal gjelde i bedriften for innleie og bortsetting av arbeid. Det bør bl.a. protokolleres at:

- Faste, hele stillinger er hovedregelen for bemanningen og at bedriften derfor skal ha høyest mulig egenbemanning
- Hvilke bemanningsbedrifter man eventuelt er enige om at skal brukes når det er nødvendig
- Tillitsvalgt skal ha fullt innsyn i lønns- og avtaleforhold og bedriftens avtale med bemanningsbyrået
- Det skal inngås egen avtale for hvert prosjekt slik arbeidsmiljøloven § 14-12 (2) krever
- Før avtale inngås skal tillitsvalgte få fremlagt bemanningsbehov på samtlige prosjekter i tiden innleie skal foregå
- Eventuell innleie fra andre bedrifter i bransjen skal drøftes på forhånd i hvert enkelt tilfelle
- Ved ledig kapasitet av egne ansatte skal egne ansatte prioriteres

Avtalen bør vanligvis gjelde for et år av gangen.

Forhandlingsmøte om innleie fra bemanningsbyrå i et prosjekt

Bedriften kan bare leie inn fra bemanningsforetak når det er inngått avtale om innleie. I forhandlingene må klubben ha som utgangspunkt at bedriften alltid skal ha størst mulig egenbemanning med tanke på sysselsetning, bygging av kompetanse i bedriften, og et forsvarlig arbeidsmiljø med stabil erfaren arbeidsstokk. Protokollene etter forhandlingene bør bygge på den generelle protokollen fra hovedavtalemøtet (se over).

Man bør oppnå enighet på følgende punkter:

- Innleie fra bemanningsbyrå er et unntak som ikke skal gå på bekostning av sysselsetting av egne ansatte. Egne ansatte skal alltid prioriteres
- Tillitsvalgte skal ha rett til innsyn i bemanningsselskapets ansattes lønns- og arbeidsforhold på forespørsel
- Bemanningsbedriftens ansatte skal kunne oppgi opplysninger om egne lønns- og arbeidsforhold til tillitsvalgt uten konsekvenser for eget arbeidsforhold
- Innleide skal likebehandles med egne ansatte med tanke på lønns og arbeidsforhold

Andre viktige momenter

Rett til fast stilling etter tre års innleie

Hvis en person har vært innleid fra bemanningsforetak sammenhengende i mer enn tre år, har vedkommende rett til fast ansettelse (§ 14-12 (4)). Tillitsvalgte må derfor følge eventuelle innleides situasjon og bistå om nødvendig. Husk også arbeidsgivers plikt til årlig drøfting etter § 14-12 (3) og drøfting av midlertidighet etter arbeidsmiljøloven § 14-9 (2).

Hvis man ikke blir enige om bedriftens ønske om innleie

Det kan hende at tillitsvalgte og bedriften har ulikt syn på behovet for innleie. Dersom dere ikke blir enige, må uenigheten komme tydelig frem i protokollen fra møtet. Bedriften vil da ikke ha anledning til å leie inn fra bemanningsforetak.

Ting å følge med på når lovendringen trer i kraft

Hvis det er inngått avtale med en bemanningsbedrifter når de nye reglene trer i kraft (1. april 2023) kan avtalen fortsette til 1. juli 2023. Etter dette må avtalen reforhandles etter de nye reglene.

Det er mye diskusjon om denne lovendringen i bedriftene, og vi kan anta at noen vil prøve å omgå bestemmelsene. Det kan komme en økning i andre former for midlertidighet, f.eks. gjennom entrepriser og innleie fra andre produksjonsbedrifter. Dette kan være helt greit etter reglene, men det er grunn til å følge utviklingen og evt. ta en uheldig praksis opp i drøftingsmøte.

Det er innført en særskilt bestemmelse som bl.a. søker å hindre at innleie fra bemanningsbyrå framstilles som entrepriser, altså at et bemanningsforetak har tatt på seg et arbeidsoppdrag som om de er en produksjonsbedrift. Hovedkriteriet for vurderingen er hvem som leder arbeidet og har ansvar for resultatet av jobben. Se nærmere om dette i § 14-12 (5). Det kan også grunn til å minne om at det er innført kollektiv søksmålsrett når det gjelder innleie fra bemanningsforetak, se arbeidsmiljølovens § 17-1.

Avslutning

Dere har et solid verktøy i arbeidsmiljøloven, hovedavtalen og overenskomsten til å kunne være med å forme bedriftens bemanningspolitikk og praksis framover. Det er viktig for dere som ansatte, men også for arbeidslivets utvikling i Norge at disse verktøyene brukes.

Vi har satt opp maler som eksempler til bruk når dere inngår eventuelle avtaler med bedriften. Bruke disse som et utgangspunkt og huskelapp. Helt til slutt: Vær nøye med at bedriften dokumenterer behovet for innleie og bortsetting av arbeid i tiden fremover.

Huskeliste ved inngåelse av generell protokoll på Hovedavtalenivå om innleie fra bemanningsbyrå

De nye reglene innskrenker adgangen til innleie fra bemanningsforetak. Den generelle adgangen til å leie inn for å dekke midlertidige bemanningsbehov er tatt bort. Men adgangen til å *inngå avtale* om innleie med fagforening med innstillingsrett er opprettholdt. Det innebærer bl.a. at avtaler om innleie blir enda viktigere enn tidligere.

Norsk Arbeidsmandsforbund er en «fagforening med innstillingsrett». Forbundet anbefaler at klubber inngår en generell protokoll på Hovedavtalenivå om generelle kriterier for innleie og at man i tillegg ved hvert prosjekt det eventuelt skal leies inn til, inngår en egen avtale om dette.

Dette er en huskeliste som kan brukes ved forberedelser til et generelt Hovedavtalemøte om innleie. Det er også laget en mer omfattende veileder om dette.

1. Bruk god tid på forberedelser og forhandlinger så dere og bedriften kommer frem til gode kriterier som sikrer sikre arbeidsplasser, utvikling av bedriftens kompetanse m.m.
2. Det må skrives en protokoll. Her er noen sentrale momenter som må være med:

Dato og sted: (Når er møtet, og hvor er det avholdt),

Fra NAF Klubben: (Hvem er det som møter av de tillitsvalgte fra NAF)

Fra bedriften: (Hvem er det som møter fra bedriften)

Hovedinnhold: Et avsnitt som forteller hva man har blitt enige om, og hvor lenge protokollen skal gjelde. F.eks.: «Protokollen omhandler innleie generelt i bedriften for en periode. Dersom innleie fra bemanningsbyrå blir aktuelt skal det inngås en egen avtale om dette for hvert prosjekt eller oppdrag».

Forslag til innledning: Bedriften og NAF klubben i ... har forhandlet om innleie til bedriften, og kommet til enighet om at man kan leie inn i forhold til følgende kriterier frem til ... (dato).

Partene har blitt enige om følgende generelle kriterier for innleie fra bemanningsbyrå: (Man bør ha med disse punktene som et minimum):

- Faste, hele stillinger er hovedregelen for bemanningen og at bedriften derfor skal ha høyest mulig egenbemanning
- Ved ledig kapasitet av egne ansatte skal egne ansatte prioriteres og innleie reduseres
- Før avtale inngås skal tillitsvalgte få fremlagt bemanningsbehov på samtlige prosjekter i tiden innleie skal foregå
- Innleie skal kun brukes for å ta unna topper og man ikke har egen kompetanse tilgjengelig. Er kompetanse noe som er nødvendig for bedriftens fremtidige drift, skal man ansette fremfør å leie inn denne kompetansen

- Hvilke bemanningsbedrifter man eventuelt er enige om at skal brukes når det er nødvendig
- Bemanningsfirma med tariffavtale OPA/Maskin skal prioriteres
- Tillitsvalgt skal ha fullt innsyn i lønns- og avtaleforhold og bedriftens avtale med bemanningsbyrået
- Det skal inngås egen avtale for hvert prosjekt slik arbeidsmiljøloven § 14-12 (2) krever
- Det skal bare lages avtaler med godkjente bemanningsbedrifter der innleiebedrift er kjent med bedriftens lønns og arbeidsforhold, så dette likebehandles med egen ansatte
- Følgende bedrifter gjelder dette per 01.04.2023
 - ...
 - ...
 - ...
 - ...
- Det skal inngås egen avtale med klubben om innleie fra bemanningsbyrå for hvert prosjekt og skrives protokoll som gjøres kjent for prosjektet og egne ansatte
- Eventuell innleie fra andre bedrifter i bransjen skal drøftes på forhånd i hvert enkelt tilfelle

Underskrifter:

Sted ...

Dato ...

For NAF-klubben

For bedriften

Eksempel på innhold i generell protokoll om innleie fra bemanningsbyråer

Det har vært avholdt møte etter Hovedavtalen ... mellom bedriften og tillitsvalgte i ... (Bedrift) om generelle retningslinjer ved innleie fra bemanningsfirma.

Dato og sted:

Fra NAF Klubben:

Fra Bedriften:

Med utgangspunkt i arbeidsmiljølovens hovedregel om faste, hele stillinger har partene drøftet bemanningen og behovet for tilpasninger i gitte situasjoner. Partene har blitt enige om følgende kriterier for eventuell innleie fra bemanningsbyrå:

- ...
- ...
- ...
- ...
- Følgende bemanningsbedrifter kan det, når disse kriteriene er oppfylt, leies inn fra
 - ...
 - ...
 - ...
 - ...

Sted ...

Dato ...

NAF- Klubben

Bedriften

Eksempel på protokoll om innleie fra bemanningsforetak

Dato og sted:

Fra NAF Klubben:

Fra bedriften:

Bedriften og NAF klubben i har forhandlet om innleie fra bemanningsforetak til ... (prosjekt og/eller type arbeid), og kommet til enighet om at man kan leie inn etter følgende kriterier frem til ... (dato):

- ...
- ...

Det er enighet om at (antall) kan leies inn fra (Bemanningselskapet) fra ... (dato) til ... (dato).

Sted ... Dato ...

NAF- Klubben

Bedriften

Veiledning ved uenighet om innleie fra bemanningsbyrå

De nye reglene krever at innleie fra bemanningsbyrå avtales med fagforening med innstillingsrett. Norsk Arbeidsmandsforbund har slik innstillingsrett. Hvis dere ser at dere ikke blir enige om det skal leies inn til bedriften, må det skrives en uenighetsprotokoll. Det er viktig at det kommer frem hva dere er uenige med bedriften om. Punktene nedenfor er en huskeliste som kan brukes ved forberedelser til forhandlingsmøtene. Det er laget en mer omfattende veiledere om dette også.

1. Bruk god tid på forberedelser og forhandlinger, og ta gjerne flere møter så dere kan finne en enighet sammen hvis bedriften ønsker å leie inn til prosjekter.
2. I møte bør dere diskutere blant annet disse punktene, men lista er ikke uttømmende.
 - a. Det er/vil bli ledig kapasitet blant enge ansatte, NAF Klubben kan derfor ikke se at innleie er nødvendig for gjennomføring av prosjektet.
 - b. Kompetansen som kreves for gjeldene prosjekt er det hensiktsmessig at bedriften knytter til seg for videre drift. NAF Klubben mener derfor at man bør ansatte denne selv
 - c. M.m.
3. Det må skrives en protokoll, og der er det enkelte ting som må være med:

Dato og sted: (Når er møtet, og hvor er det avholdt)

Fra NAF Klubben (Hvem er det som møter av de tillitsvalgte fra NAF)

Fra bedriften (Hvem er det som møter fra bedriften)

Protokollens innhold: Bedriften og NAF klubben i ... har forhandlet om innleie til bedriften (evt. prosjekt og/eller type arbeid), men har ikke kommet til enighet om innleie fra bemanningsfirma.

Bedriftens syn: Her skal det skrives hva bedriften har kommet med synspunkter til dette. Bedriften kan her skrive hva de vil på lik måte som bedriften ikke kan nekte NAF klubben å skrive deres synspunkter i deres avsnitt.

NAF Klubbens syn (punkter som kan være avgjørende for om man skal tillate innleie eller ikke):

- NAF Klubben er opptatt av størst mulig egenbemanning i bedriften, og mener at man kan ansette flere i faste stillinger og ikke leie inn fra bemanningsfirma.
- Perioden man ønsker innleie for er for lang i forhold til det behovet er på gjeldende prosjekt

Konklusjon: Partene kom ikke til enighet, og vil ta saken videre til sine organisasjoner

Underskrifter:

Sted ...

Dato ...

NAF- Klubben

Bedriften

Eksempel på uenighetsprotokoll om innleie fra bemanningsselskap

Dato og sted:

Fra NAF Klubben:

Fra bedriften:

Bedriften og NAF klubben i har forhandlet om innleie til (prosjekt og/eller type arbeid), men har ikke kommet til enighet om innleie fra bemanningsfirma.

NAF Klubbens syn:

Bedriftens syn:

Konklusjon:

Partene kom ikke til enighet, og vil ta saken videre til sine organisasjoner

Sted ... Dato ...

For NAF Klubben

For bedriften

VEDLEGG

ENDREDE BESTEMMELSER OM INNLEIE FRA BEMANNINGSFORETAK I ARBEIDSMILJØLOVEN OG RELEVANTE LOVER OG FORSKRIFT FRA 1. APRIL 2023.

I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. gjøres følgende endringer:

§ 14-12 første ledd skal lyde:

(1) Innleie av arbeidstaker fra virksomhet som har til formål å drive utleie, er tillatt i samme utstrekning som det kan avtales midlertidig ansettelse etter § 14-9 andre ledd bokstav b til e.

§ 14-12 fjerde ledd skal lyde:

(4) Arbeidstaker som har vært sammenhengende innleid etter denne paragraf i mer enn tre år, har rett til fast ansettelse hos innleier slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse. Ved beregningen skal det ikke gjøres fradrag for arbeidstakers fravær.

§ 14-12 nytt femte ledd skal lyde:

(5) Ved vurderingen av om en oppdragsavtale mellom to virksomheter innebærer innleie, skal det særlig legges vekt på om oppdragsgiver har ledelsen av arbeidet og ansvar for resultatet. Andre relevante forhold er blant annet om det i hovedsak skal leveres arbeidskraft, om arbeidet skjer i nær tilknytning til oppdragsgivers virksomhet, om arbeidet dekker et vedvarende arbeidskraftbehov hos oppdragsgiver og om arbeidet skjer innenfor oppdragsgivers kjerne- eller hovedaktivitet.

§ 14-12 nåværende femte ledd blir sjette ledd.

§ 14-12 nytt sjuende ledd skal lyde:

(7) Departementet kan i forskrift gi regler om tidsbegrenset innleie av helsepersonell for å sikre forsvarlig drift av helse- og omsorgstjenesten, og om tidsbegrenset innleie av spesialkompetanse, som avviker fra bestemmelsen i første ledd.

§ 14-13 nytt femte ledd skal lyde:

(5) § 14-12 femte ledd gjelder tilsvarende.

§ 18-6 første ledd skal lyde:

(1) Arbeidstilsynet gir de pålegg og treffer de enkeltvedtak ellers som er nødvendig for gjennomføringen av bestemmelsene i og i medhold av § 1-7, kapittel 2, § 2 A-6, kapittel 3 til kapittel 11, samt § 14-1 a, § 14-1 b andre ledd, §§ 14-5 til 14-8, § 14-9 andre ledd andre punktum, § 14-12 første, andre, tredje, sjette og sjuende ledd, § 14-12 a første ledd, § 14-12 b første ledd, § 14-15 andre og sjette ledd og §§ 15-2, 15-15, 18-5 og 18-8. Dette gjelder likevel ikke § 10-2 andre til fjerde ledd og § 10-6 tiende ledd.

II

I lov 10. desember 2004 nr. 76 om arbeidsmarkedstjenester gjøres følgende endringer:

§ 25 andre ledd skal lyde:

Med utleie av arbeidstakere menes leie av arbeidstakere fra en arbeidsgiver (utleier) til en oppdragsgiver (innleier) der de innleide er underlagt oppdragsgivers ledelse. Ved vurderingen av om det foreligger utleie, gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12 femte ledd tilsvarende.

§ 27 andre ledd skal lyde:

Departementet kan i forskrift fastsette nærmere regler om melding, rapportering, tilsyn, organisering, drift og godkjenning av utleievirksomheten. Departementet kan i forskrift fastsette vilkår for innleie av arbeidstaker fra utleievirksomhet og for tilsyn med slik innleie. Arbeidstilsynet kan gi de pålegg og treffe de enkeltvedtak ellers som er nødvendige for gjennomføringen av bestemmelser gitt i medhold av første og andre punktum. Arbeidsmiljøloven kapittel 18 får tilsvarende anvendelse.

III

I lov 16. juni 2017 nr. 67 om statens ansatte mv. gjøres følgende endring:

§ 11 første ledd skal lyde:

(1) Innleie av arbeidstaker fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak), er tillatt i samme utstrekning som det kan avtales midlertidig ansettelse etter § 9 første ledd bokstav b.

IV

1. Loven gjelder fra den tid¹ Kongen bestemmer. Kongen kan sette i kraft de enkelte bestemmelsene til forskjellig tid.
2. Kongen kan gi overgangsbestemmelser.

1 Fra 1. april 2023 iflg. res. 20 des 2022 nr. 2300.

Forskrift om innleie fra bemanningsforetak. Ny § 4 fra 1. april 2023:

§ 4.

Innleie fra bemanningsforetak til bygningsarbeid på byggeplasser i Oslo, Viken og tidligere Vestfold er ikke tillatt.

Med bygningsarbeid menes

1. oppføring av bygninger,
2. innrednings-, utsmykkings-, og installasjonsarbeid,
3. montering og demontering av prefabrikkerte elementer,
4. riving, demontering, ombygging og istandsetting,
5. sanering og vedlikehold, utenom arbeid som er rutinemessig eller mindre omfattende,
6. graving, sprenging og annet grunnarbeid i tilknytning byggeplass, og
7. annet arbeid som utføres i tilknytning til byggearbeid.

Med *byggeplass* menes enhver arbeidsplass hvor det utføres midlertidig eller skiftende bygningsarbeid av et visst omfang