

Landsoverenskomsten for elektrofag (LOK)

Innleie

Veileder for tillitsvalgte



ELog IT
Forbundet

Forord

EL og IT Forbundet har lenge vært opptatt av utviklingen i arbeidsmarkedet og den økende bruken av bemanningsbyråer som vi har sett de siste årene. Forbundets målsetting har hele tiden vært at bruk av bemanningsbyråer skal være unntak og at faste stillinger i virksomhetene skal være hovedregelen. Dette er også i tråd med Arbeidsmiljøloven som har bestemmelser om at faste stillinger i bedriftene skal være den norske modellen.

Dette hefte er tenkt å være en veileder for tillitsvalgte når innleieproblematikk kommer opp på dagsorden i bedriften.

Det er svært viktig at tillitsvalgte tar innleie av arbeidskraft på alvor og bruker det lov og regelverk som er laget for å håndtere slike situasjoner.

Skal vi lykkes med vår felles målsetting om et ryddig arbeidsliv og flest mulig faste stillinger, så må alle tillitsvalgte sette seg inn de bestemmelsene som tariffavtalen og arbeidsmiljøloven har ang. reguleringer om innleie av arbeidskraft. Gjør vi en god felles innsats med bruk av regelverket på dette område, så vil både arbeidstakere og bedriftene tjene på det. Ryddige forhold på arbeidsplassen er den beste måten å skape et godt arbeidsmiljø, godt samhold, godt samarbeidsklima med ledelsen og gode forhold for produktjonsvekst.

I dette heftet vil dere finne oversikt på de sentrale lovene og avtalebestemmelser som regulerer innleie av arbeidskraft.

Når dette blir satt på dagsorden i bedriften, så må dere som tillitsvalgte ta kontakt med lokal fagforening eller distrikt for råd og veiledning. Her finnes der mye kunnskap som er klokt å benytte seg av.

Sammen blir vi bedre - klokere og sterkere!

Innhold

Forord side 1

Kapittel 1:

Før innleie skjer side 3

Kapittel 2:

Entreprise og bortsetting av arbeid side 7

Kapittel 3:

Når man er enig om å leie inn folk

– hva skal vi da gjøre? side 9

Kapittel 4:

Vi fikk ikke tak i folk fra andre installasjonsbedrifter

– hvordan skal vi nå gå fram? side 14

Kapittel 5:

Bestemmelser i arbeidsmiljøloven om

innleie fra bemanningsbyråer side 19

Kapittel 6:

Andre viktige bestemmelser og plikter i aml. side 23

Kapittel 7:

Virkningene av ulovlig innleie side 26

Kapittel 8:

Huskeregler side 28

Kapittel 1

Før innleie skjer



Viktig - Drøfting først

Uansett hvilken type innleie det er snakk om (fra produksjonsbedrift eller bemanningsbyrå), så skal forholdet drøftes/avtales med de tillitsvalgte før innleien finner sted!

Plikt til å drøfte og avtale innleie finnes nedfelt i flere bestemmelser i lov – og avtaleverk. I arbeidsmiljøloven (aml) finnes drøftings/avtalebestemmelser i § 14 – 12 (2 og 3) og i § 14 – 13 (1). I tillegg har Hovedavtalen bestemmelser ang. innleie og drøfting i § 9 – 3 og 9 – 6 tariffavtalen (LOK) i §17 (dersom innleie skjer fra en produksjonsbedrift) samt bilag 13 (ved innleie fra bemanningsbyråer).

Vi skal her gi en oversikt på de innledende bestemmelsene som tillitsvalgte skal bruke når økning av bemanning i bedriften kommer på dagsorden. Når dette tema behandles så bør de tillitsvalgte ta opp mulighetene for å ansette flere og ta inn flere lærlinger.

Utdrag fra arbeidsmiljøloven:

§ 14-12. Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak)

(3) Arbeidsgiver skal minst én gang pr. år drøfte bruken av innleid arbeidskraft etter første og andre ledd, herunder praktiseringen av kravet om likebehandling, med de tillitsvalgte.

§ 14-13. Innleie fra virksomhet som ikke har til formål å drive utleie

(1) Innleie fra virksomhet som ikke har til formål å drive utleie, er tillatt når den innleide arbeidstaker er fast ansatt hos utleier. For at virksomheten skal sies ikke å ha til formål å drive utleie, er det et vilkår at utleie skjer innenfor de samme fagområder som utgjør utleierens hovedbeskjeftigelse og at utleieaktiviteten ikke omfatter mer enn 50 prosent av de fast ansatte hos utleier. Innleier skal foreta drøftelser med tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategori innleien gjelder, før beslutning om innleie foretas.

Utdrag fra Hovedavtalen LO – NHO:

§ 9-1 Målsetting

LO og NHO er enige om nødvendigheten av at det legges til rette for et godt og tillitsfullt forhold mellom arbeidstakerne, deres tillitsvalgte og ledelsen i enkeltelskaper og i konsern.

De ansatte og deres tillitsvalgte skal ha reell medinnflytelse og gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse bidra til økt verdiskaping og produktivitet og derved til de økonomiske forutsetninger for bedriftens fortsatte utvikling og trygge og gode arbeidsplasser.

Det er viktig å fremme forståelse for og innsikt i bedriftens økonomi og virksomhetens påvirkning på det ytre miljø.

Ledelsen, de ansatte og deres tillitsvalgte plikter å ta initiativ til og aktivt medvirke til samarbeid. De tillitsvalgte skal gis informasjon så tidlig som mulig slik at de kan gi sine synspunkter før beslutning treffes.

Hovedorganisasjonene vil yte støtte til arbeidet.

Målsettingen i denne paragraf er bindende når det gjelder samarbeid på bedriften og skal også være veiledende for partene på den enkelte bedrift ved organiseringen av samarbeidet.

Og videre i samme kapittel:

§ 9-3 Drøftelser om bedriftens ordinære drift

Ledelsen skal drøfte med de tillitsvalgte (arbeidsutvalget):

- spørsmål som vedrører den økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling,
- forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift,
- de alminnelige lønns- og arbeidsforhold ved bedriften.

Drøftelser skal holdes så tidlig som mulig og minst en gang i måneden, hvis det ikke er enighet om noe annet, og for øvrig når de tillitsvalgte ber om det.

Protokolltilførsel:

Om innleie av arbeidskraft mv.

Partene understreker betydningen av at innleie av arbeidskraft, utsetting av arbeid og entrepriseliknende ordninger praktiseres innenfor rammen av gjeldende lov og avtaleverk. Behov for praktiske reguleringer anbefales løst gjennom de enkelte overenskomster.

Dette er avtalebestemmelsene i aml. og Hovedavtalen som gir tillitsvalgte rettigheter til å ta opp spørsmål ang. innleie, samt at den gir ledelsen plikt til å informere tillitsvalgte om bemannings situasjonen i bedriften. Mer om selve gjennomførelsen av informasjon og drøftelser står beskrevet i Hovedavtalens § 9 – 6. I kapittel 3 og 4 skal vi se på bestemmelsene i tariffavtalen.

Bestemmelsene som vist over har som målsetting at det skal være samarbeid mellom tillitsvalgte og ledelse ang. sysselsetting og bemanning av bedriften. Det er viktig at det etableres rutiner i bedriften for å avholde møter i henhold til Hovedavtalens kap. IX.

Gjennom å bruke den medinnflytelse som dette lov – og avtaleverket gir oss bedrer vi samarbeidsforholdene på bedriften. Dersom ledelsen skulle motsette seg å avholde møter slik Hovedavtalen beskriver, så kan dere sende saken inn til vanlig organisasjonsmessig behandling (tvist).

Plikten til å gjennomføre drøftinger er nedfelt i Hoved/tariffavtalen og i lovverket (aml.)!

Fra slike drøftinger må der settes opp en protokoll/møtereferat som avklarer forholdene rundt innleie. Huskeliste på tema som må behandles og nedskrives i protokollen kan være:

1. Hva er bemanningsbehovet?
2. Hvilket tidsrom skal innleieavtalen gjelde for?
3. Hvilket prosjekt skal de innleide brukes på?
4. Hvor kommer de innleide fra (navn på byrå, firma, land)?
5. Hvis der oppstår språkproblemer hvilke tiltak skal vi sette inn?
6. Hvilke lønns- og arbeidsvilkår skal innleid arbeidskraft ha?
7. Trenger de tillitsvalgte ekstra tillitsvalgts tid for å følge opp innleieforholdet?

Kapittel 2

Entreprise og bortsetting av arbeid er ikke innleie!



I noen tilfeller kan det være uklart hva som er selvstendige oppdrag (entreprise) og hva som er utleie av arbeidskraft. Høyesterett har i en dom av 28. juni 2013 uttalt at grensen mellom innleie og entrepris skal trekkes etter en helhetlig vurdering, der det avgjørende er hvem av partene som har ansvaret for ledelse og resultat av det arbeidet som skal gjøres.

I en underentreprise vil følgende momenter være av betydning når forholdet skal vurderes:

- Ledelsen av arbeidet er hos entreprenøren og ikke hos oppdragsgiver. Underentreprenøren skal ha egen ledelse på prosjektet som planlegger, og som leder og styrer produksjonen og sine ansatte.
- Underentreprenøren har et selvstendig ansvar for resultatet. Han har ansvaret for at den produksjon som underentreprenør utfører har nødvendig kvalitet og blir utført innen de tidsfrister som er gjeldende i prosjektet. Videre bærer underentreprenøren risikoen for utført kvalitet i de tilfeller det er kvalitetsavvik/reklamasjon som de er ansvarlige for. Det samme gjelder hvis de kan ferdigstille arbeidene sine innen de gjeldende tidsfrister, så fremt de selv er ansvarlige for forsinkelsen.

Andre element som ofte kjennetegner entrepris er:

- Det er avtalt en fast pris.
- Oppdraget er klart avgrenset.
- Entreprenøren nytter egne materialer og verktøy.
- Antall arbeidstakere som nyttes på oppdraget er uvedkommende for oppdragsgiver.

Innleie kjennetegnes med:

- oppdragsgiver har ledelsen av arbeidet
- et bestemt antall arbeidstakere er stilt til disposisjon for oppdragsgiver
- det er fastsatt en timepris eller timeavhengig pris
- det er ubestemte eller kun skisserte arbeidsoppgaver
- oppdragsgiver beholder ansvaret for det utførte arbeid, og oppdragsgivers materialer og verktøy brukes under oppdraget.

Og husk: Det er de virkelige forholdene som er avgjørende om det er entrepris eller innleie og ikke hva det kalles.

Kapittel 3

Når man er enig om å leie inn folk – hva skal vi da gjøre?



Innleie kan foregå enten fra andre installasjonsbedrifter eller fra bemanningsbyråer. Landsoverenskomsten (LOK) har som utgangspunkt at innleie som hovedregel skal foregå mellom installasjonsbedriftene, og kun unntaksvis fra bemanningsbyråene. Vi skal her ta for oss fremgangsmåte og lov og avtalebestemmelser for begge disse forhold.

Når innleie kommer opp som tema på bedriften, så er det beskrevet prosedyrer for hvordan tillitsvalgte og ledelse da skal gå fram. Det første vi som tillitsvalgte må gjøre er å skaffe oss mest mulig oversikt på hva som er årsak til at ledelsen ønsker å leie inn personell, hva mener vi bedriften kan gjøre for å unngå å leie inn og ikke minst hvilken form for innleie er det snakk om?

Vi har to former for innleie:

- Innleie fra andre installatører (produksjonsbedrifter aml. § 14-13 og § 17 i LOK)
- Innleie fra bemanningsselskaper. (aml. § 14-12 og Bilag 13 i LOK)

Begge disse innleieformene har egne regelverk som skal følges i både arbeidsmiljøloven og i tariffavtalen. Det er viktig å skille disse formene for innleie fra hverandre og bruke det regelverk som er tilpasset den situasjon du som tillitsvalgt står oppe i.

Merk: Hovedavtalebestemmelsene i § 9 som er beskrevet i kapittel 1 gjelder for begge formene for innleie, men i tariffavtalen og i arbeidsmiljøloven er regelverket mellom de forskjellige formene for innleie skilt ut i egne bestemmelser.

Vi skal først ta for oss innleie fra en annen installatør (produksjonsbedrift se aml. § 14-13) og den fremgangsmåte som skal brukes i et slikt tilfelle. Man begynner prosessen med å avholde et møte iht. hovedavtalen som tidligere beskrevet og dernest følger man fremgangsmåten som § 17 i LOK beskriver.

OBS: Definisjon: Produksjonsbedrift er en virksomhet som ikke har til formål å drive med utleie av arbeidskraft. Bemanningsbyrå er en virksomhet som har som formål å drive med utleie av arbeidskraft.

Ved innleie fra en annen installasjonsbedrift gjelder følgende (utdrag fra LOK):

§ 17 Inn- og utleie

Innenfor aktuelle fagområder skal inn- og utleie foregå etter følgende regler:

1. Inn- og utleie skal drøftes med de tillitsvalgte etter bestemmelsen i Hovedavtalens § 9.3 og i henhold til forskrift om inn- og utleie AML § 14-13. Arbeidstakere som blir utleid må skriftlig gis alle nødvendig informasjon i tilknytning til oppdraget.
2. Innleie skal kun foregå fra bedrifter som er godkjente opplæringsbedrifter og som har en egenproduksjon slik at bedriften tilfredsstiller kravene i lovens AML § 14-13 nr. 1 (maks. 50 prosent av egne fast ansatte kan leies ut). Partene kan gjøre unntak fra pkt. 2 for utenlandske bedrifter.
3. Dersom det i innleiebedriften avlønnes etter produktivitetslønn, skal innleide arbeidstakere delta i denne avlønningsformen.
4. Ved arbeid i fastlønn iht. LOK § 3 E i innleiebedrift kan utleiebedrift benytte egne fastlønnsavtaler dersom disse er inngått iht. til LOK § 3 E. For øvrig skal arbeidsvilkårene følge anleggsavtale/prosjektavtale.
5. Inn-/utleie kan kun foregå mellom bedrifter som har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Ved slik innleie skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos virksomheten når innleide arbeidstakere skal arbeide innenfor LOKs virksomhetsområde, jf § 1.
6. Ved innleie fra utlandet skal utleiende bedrift skriftlig bekrefte at anleggsavtalen/- prosjektavtalen legges til grunn for arbeidsoppdraget.
7. Ved innleie under 10 prosent av tilsatte innen fagområdet skal forholdet drøftes med tillitsvalgte. Ved innleie utover 10 prosent av tilsatte innen fagområdet skal forholdet avtales med tillitsvalgte.
8. Ved innleie av electropersonell skal bedriften på forespørsel kunne forevise de tillitsvalgte en oversikt over nødvendige faglige kvalifikasjoner og FSE-opplæring for innleide personell.

Merknader:

Til pkt.4: Avlønning av utenlandske arbeidstakere medfører at bedriften må tilpasse lønn etter bestemmelsene i Landsoverenskomsten § 3 E.

Som dere ser så er det avtalt i tariffavtalen hvordan et innleieferhold mellom to installasjonsbedrifter skal foregå. Dette er en avtaletekst som partene er enig om og som bedriftene derfor er pålagt å følge. Legg merke til punkt 8 i § 17. Dette gir oss rett til å se de faglige kvalifikasjoner som innleid personell har, samt om de har fått nødvendig opplæring i FSE. (Forskrift om sikkerhet ved arbeid i og drift av elektriske anlegg.)

Når dere på bedriften har møter med ledelsen for å avtale innleie etter denne bestemmelse, så må dere systematisk gjennomgå alle sider ved innleieferholdet. Dette vil spare dere for «trøbbel» senere dersom uenigheter skulle oppstå. Sørg for å få underskrevet protokoll fra forhandlingen.

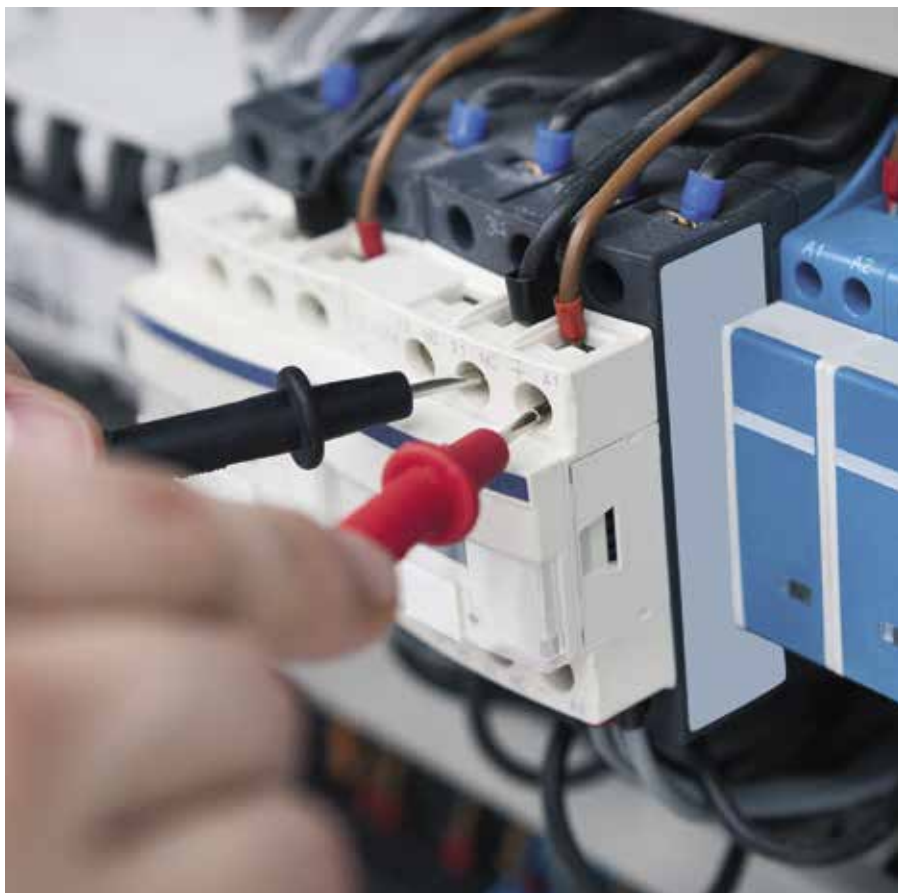


FOTO: ADOBESTOCK

Arbeidsmiljøloven har følgende bestemmelser ang. innleie mellom installasjonsbedrifter:

§ 14-13. Innleie fra virksomhet som ikke har til formål å drive utleie

1. Innleie fra virksomhet som ikke har til formål å drive utleie, er tillatt når den innleide arbeidstaker er fast ansatt hos utleier. For at virksomheten skal sies ikke å ha til formål å drive utleie, er det et vilkår at utleie skjer innenfor de samme fagområder som utgjør utleierens hovedbeskjeftigelse og at utleieaktiviteten ikke omfatter mer enn 50 prosent av de fast ansatte hos utleier. **Innleier skal foreta drøftelser med tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategori innleien gjelder, før beslutning om innleie foretas.**
2. For innleie som overstiger 10 prosent av de ansatte hos innleier, likevel ikke færre enn tre personer, eller som har en varighet ut over ett år, skal det inngås skriftlig avtale med tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategori innleien gjelder. Dette gjelder ikke for innleie innenfor samme konsern.
3. **Etter krav fra tillitsvalgte som representerer den arbeidstakerkategori innleien gjelder, skal arbeidsgiver dokumentere at vilkårene for innleie etter første ledd er oppfylt.**
4. Departementet kan i forskrift forby innleie av visse arbeidstakergrupper eller på visse områder når viktige samfunnshensyn tilsier det.

Her ser dere at også LOVEN gir rettigheter til tillitsvalgte til å stille krav vedrørende innleien og at det **skal føres drøftelser** om dette før innleien finner sted. Sammen med bestemmelsene i tariffavtalen gir dette oss rettigheter og en oppskrift som både tillitsvalgte og ledelsen må bli bedre til å ta i bruk. Å ha orden rundt innleie i virksomheten skaper ro og et bedre arbeidsmiljø i bedriften. Det tjener både ansatte og ledelse på.

Kapittel 4

Vi fikk ikke tak i folk fra andre installasjonsbedrifter
og nå må vi bruke et bemanningsbyrå

– hvordan skal vi nå gå fram?



**FORBY
BEMANNINGS-
BRANSJEN**

**FOR FASTE
ANSETTELSE**

Innleie fra et bemanningsbyrå er bare tillatt dersom byrået er registrert hos Arbeidstilsynet. Dere kan søke i registeret om byrået er lovlig registrert på denne adressen: <https://www.arbeidstilsynet.no/registre/registrerte-bemanningsforetak/>

Det neste dere må gjøre er å lese de lov og avtalebestemmelser som regulerer innleie fra disse byråene. Det er to sentrale lov- og avtalebestemmelser som tillitsvalgte må kunne (i tillegg til hovedavtalebestemmelsene som gjelder alle innleieforhold) Vi skal her ta for oss disse, og begynner med hva som står i tariffavtalen om temaet:

Bilag 13 i LOK:

1. Innleie av ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen blir mest mulig attraktiv og seriøs. Der egenbemanningen ikke er tilstrekkelig, skal det drøftes ulike tiltak – herunder muligheten for å øke antallet fast ansettelse, jf. Hovedavtalen § 9-3.

Partene er opptatt av å hindre «sosial dumping» og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

Dersom bedriften ønsker å leie inn arbeidskraft, skal det på forhånd forhandles med de bedriftstillitsvalgte, jf. Hovedavtalen § 9-3.

I protokollen bør det fremgå hva som er bemanningsbehovet, begrunnelsen for ikke å ansette, samt omfanget og varigheten.

Bedriftens ledelse skal på forlangende godtgjøre overfor de tillitsvalgte at innleid arbeidskraft har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Lønns- og arbeidsvilkår som bedriftstillitsvalgte oppfatter som urimelig i forhold til sentrale tariffavtaler i områder kan tas opp til drøfting med bedriften.

Bedriften skal på anmodning fra tillitsvalgte informere de tillitsvalgte om hvordan det er tilrettelagt for at arbeidstakere ansatt hos underleverandører som midlertidig utfører arbeid i bedriften har bo- og arbeidsforhold i samsvar med § 9 i.

Bilaget begynner med å fastslå at det skal undersøkes om det er mulig å øke egen bemanning i bedriften, jf Hovedavtalen § 9 - 3. Tillitsvalgte må ta saken opp og kreve at bedriften gjennomfører tiltak for å få dette til. Tiltak kan her være annonser i avisen, på nett, i medlemsblad eller at et eksternt byrå får i oppgave å fremskaffe personell som vi kan ansette.

Hvis bedriften etter slike tiltak fremdeles ønsker å leie inn arbeidskraft fra et bemanningsbyrå, så må de **før innleien finner sted** gjennomføre forhandlinger med de tillitsvalgte, jmf. Hovedavtalen § 9 -3 og bilag 13 i tariffavtalen og aml. § 14 - 12 (2).

Som dere ser så pålegger denne bestemmelse en rekke tiltak og opplysninger før innleien kan finne sted. Spesielt vil vi påpeke at ledelsen skal gi en **skriftlig begrunnelse for hvorfor de velger å leie inn personell framfor å ansette folk i faste stillinger i bedriften**. Det er svært viktig at dette punktet følges opp fra de tillitsvalgte. Samtidig fastslår punkt 1 i bilaget at både omfang (dvs. hvor mange som skal leies inn) og hvor lenge innleieforholdet skal vare **FRAMKOMMER I PROTOKOLLEN!**

Punkt 1 i bilaget beskriver også de tillitsvalgtes rett til innsyn i lønns og arbeidsvilkår til innleid personell, samt at bo og arbeidsforhold er i samsvar med § 9i i LOK.



FOTO: LEIF MARTIN KIRKNES

Og videre i punkt 2 i bilag 13 om lønns- og arbeidsvilkår:

2. Lønns- og arbeidsvilkår for innleie av ansatte i bemanningsforetak/ vikarbyrå

2.1 Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med AML § 14-12 a, (forslag i Prp 74L).

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet. Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom LO og en arbeidsgivers-sammenslutning gjelder ikke Fellesbilag 3, 6, 7, 8 og 9 i LOK.

2.2 Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt 2.1 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret.

På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

2.3 Hovedavtalen Kap. 6 gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften. Dersom utleiebedriften ikke er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt 2.1 slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

2.4 Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgsarbeid, jfr HA § 6-6. (Her er en trykkfeil i LOK. Henvisningen skal være HA § 5-6)

Merknad:

Pkt 2.1, 2.2, 2.3 og 2.4 iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer ikraft, jfr Prp 74 L(2011-2012).

Her slås det fast hvilke lønns- og arbeidsvilkår skal gjelde for innleide arbeidstakere. Deretter beskrives den opplysningsplikt som innleiebedrift må gi til både bemanningsbyrå og til tillitsvalgte ang. de gjeldene lønns- og arbeidsvilkår som innleid personell skal avlønnes etter.

For å sikre at likebehandling og opplysningsplikten blir gjennomført, så bør alle virksomheter ha et fast formular den man lister opp de gjeldene lønns- og arbeidsvilkår hos innleiebedriften. Dette formularet kan så være vedlegg til protokollen som skal skrives.

Protokollen må ta opp alle punkter som bilag og lov krever avklart rundt innleieforholdet.

Videre beskriver bilaget at dersom bemanningsbyrået ikke er bundet av en tariffavtale, så kan våre tillitsvalgte i innleiebedriftene ta opp saker ang. likebehandlingsprinsippet med ledelsen i egen bedrift. Dette er en rettighet og plikt du som tillitsvalgt har til å følge opp disse forholdene for innleid personell.

Og til slutt så gir bilaget bedriften en plikt til å presentere alle innleide for de tillitsvalgte. Hvordan dette skal gjøres i praksis i den enkelte virksomhet må dere avklare med ledelsen. Under en slik presentasjon så må tillitsvalgte tilby innleid personell å bli medlem hos oss og informere om rettigheter og goder som de har rett på.

Det er også åpnet for at man kan kreve mer tid til tillitsmannsarbeid dersom bedriften driver med innleie fra et bemanningsbyrå. Innleie vil kreve en mer aktiv oppfølging fra tillitsvalgte og derfor må ressurser til denne oppfølgingen diskuteres i bedriften.

Til sammen gir disse rettighetene gode muligheter for tillitsvalgte til å følge opp innleie av personell og hindre sosial dumping på vårt tariffområde.

Bestemmelser i arbeidsmiljøloven om innleie fra bemanningsbyråer



Arbeidsmiljøloven har i § 14 – 12 en rekke bestemmelser som bedriften er forpliktet til å rette seg etter. Dette er bestemmelser som man også finner henvist til i LOK som er beskrevet i forrige kapittel. Loven begynner med å slå fast at innleie fra et bemanningsbyrå bare er tillatt i samme utstrekning som man kan ansette personell i midlertidige stillinger bokstav a til e i andre ledd.

Loven er nå delt inn i flere delområder:

- §14-12. tar for seg når det er tillatt å leie inn personell og krav om landsomfattende tariffavtale for å inngå avtale om innleie med tillitsvalgte.
- §14-12 a. tar for seg hvilke lønns- og arbeidsforhold som skal gjelde for de innleide.
- §14-12 b. tar for seg opplysningsplikt og innsynsrett til de som er innleid og de tillitsvalgte i innleiebedriften.
- §14-12 c. tar for seg solidaransvar for innleier.

Fra aml. § 14-12:

§ 14 – 12 Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak)

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 a til e. Innleier skal på forespørsel fra bemanningsforetaket opplyse om innleien gjelder et vikariat.

I 2019 kom det inn bestemmelser i samme paragraf om hvem/hvilke bedrifter som har lov til å inngå avtale om innleie fra et bemanningsbyrå. Dette framgår i lovens ledd 2:

2. I virksomhet som er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven kan arbeidsgiver og tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategori innleien gjelder, inngå skriftlig avtale om tidsbegrenset innleie uten hinder av det som er bestemt i første ledd. Virksomheten og bemanningsforetaket skal på forespørsel fra Arbeidstilsynet fremlegge dokumentasjon på at innleievirksomheten er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett og at det er inngått avtale med de tillitsvalgte som nevnt i første punktum.



Denne bestemmelsen ansees å være en betydelig innstramming i bruk av bemanningsbyråer spesielt for uorganiserte bedrifter, og den gir tillitsvalgte i bedrifter med tariffavtale en særrett til å inngå avtale om bruk av bemanningsbyråer. Bedrifter uten tariffavtale eller med såkalte «husavtaler» kan ikke inngå avtale om innleie etter denne bestemmelsen! Man må være dekket av en landsomfattende tariffavtale (fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven).

Det er viktig at denne rettigheten blir forvaltet på en god måte ute i bedriftene og at nødvendige møter/forhandlinger gjennomføres og at protokoll fra møtet skrives. Protokollen må inneholde de nødvendige avklaringer slik det framgår i lov og avtaleverk.

Videre slår aml. fast drøftingsplikten i punkt 3 som arbeidsgiver har ovenfor tillitsvalgte hvis bedriften skal bruke et bemanningsbyrå.

3. Arbeidsgiver skal minst en gang per år drøfte bruken av innleid arbeidskraft etter første og andre ledd, herunder praktiseringen av kravet om likebehandling, med de tillitsvalgte.
4. Ved innleie etter denne paragraf gjelder reglene i § 14-9 sjuende ledd tilsvarende.
5. Departementet kan i forskrift forby innleie av visse arbeidstakergrupper eller på visse områder når viktige samfunnshensyn tilsier det.

Bruker vi disse bestemmelsene i aml. og i LOK, så gir det oss et godt redskap til å kontrollere innleieforhold i egen bedrift.

Tillitsvalgte må sette seg inn i alle bestemmelsene i aml § 14 – 12, slik at både grunnlaget for innleie, likebehandling, innsynsrett og solidaransvar blir praktisert slik lov og avtaleverk forutsetter.

Selv om vi som tillitsvalgte får se dokumenter fra et bemanningsbyrå som stadfester at de betaler sine ansatte det samme som ansatte i innleiebedriften får, så betyr ikke nødvendigvis dette at det er sant!

Vi vet at mange av bemanningsbyråene er av de mer useriøse som man slett ikke kan stole på. Derfor er det viktig at vi regelmessig etterspør dokumentasjon på lønns- og arbeidsvilkår til de innleide og sjekker opp om opplysningene stemmer med virkeligheten. Det pålegger også loven oss å gjøre.

Snakk med de innleide selv og opprett et kameratslig forhold til dem. Med en slik fremgangsmåte kan dere få tilgang til opplysninger som dere kan kontrollere mot det arbeidsgiver sier og legger fram til dere.

Kapittel 6

Andre viktige bestemmelser og plikter i aml



Som tillitsvalgt må dere vite om hva bedriften din plikter å legge til rette for ved innleie av arbeidstakere enten de kommer fra andre produksjonsbedrifter eller bemanningsbyråer. Slik står dette beskrevet i aml. § 2 – 2 som omhandler «Arbeidsgivers plikter ovenfor andre enn egne arbeidstakere.»

- b) samarbeide med andre arbeidsgivere for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø,
- c) **sørge for at innleid arbeidstakers arbeidstid er i samsvar med bestemmelsene i kapittel 10.**

Kapittel 10 i arbeidsmiljøloven er der arbeidstiden blir beskrevet. Denne bestemmelsen klargjør at innleiebedrift har hovedansvar for at alle arbeidstakere som de sysselsetter ut over egne ansatte når det gjelder arbeidsmiljø og arbeidstid.

De tillitsvalgte og verneombudene i innleiebedriften må passe på at ledelsen tar dette på alvor og sørger for at daglig arbeidstid, bruk av overtid eller innarbeidingsordninger er i samsvar med lovens bestemmelser.

§ 14 – 6 Minimumskrav til innholdet i den skriftlige avtalen (arbeidsavtalen)

Her har Stortinget skjerpet lovens første ledd bokstav j) som nå lyder:

- j) *lengde og plassering av den daglige og ukentlige arbeidstid. Dersom arbeidet skal utføres periodevis, skal arbeidsavtalen fastsette eller gi grunnlag for å beregne når arbeidet skal utføres.*

Under forhandlinger om innleie så må tillitsvalgte be om å få se arbeidskontrakten til de innleide og påse at den holder lovens krav til innhold.

§ 14 – 9 Fast og midlertidig ansettelse.

Det har nå kommet inn en ny beskrivelse i første ledd av loven som av hva en fast ansettelse innebærer.

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

Endringene §§ 14 – 6, 14 - 9 og 14 – 12 kom som en følge av at Stortinget fant det nødvendig å stramme inn loven slik at innleid arbeidskraft ikke lengre skulle kunne være ansatt på såkalte «0-timers» kontrakter. Dette var



kontrakter som var mye brukt av bemanningsbyråer. Dette er betydelig innstramning i loven som bemanningsbyråer nå må forholde seg til og det gir ansatte i disse byråene en større sikkerhet for jobb og inntekt.

Det vil og gi tillitsvalgte i ordinære bedrifter større muligheter til å presse fram flere faste ansettelser, flere lærlinger og mer samarbeid med andre bedrifter i samme bransje.

Kapittel 7

Virkningene av ulovlig innleie



Mange arbeidsgivere er ikke klar over at det finnes straffebestemmelser i aml. som omtaler ulovlig innleie. Her må dere som tillitsvalgte under drøftingene gjøre arbeidsgiver oppmerksom på dette og hvilken risiko bedriften løper ved å tolke bestemmelsene uriktig.

Dersom arbeidsgiver i innleiebedriften bryter bestemmelsene for når det er tillatt å leie inn personell, så trer straffebestemmelser i aml. § 14 – 14 i kraft.

«§ 14-14. Virkninger av ulovlig innleie av arbeidstaker

1. Dersom det foreligger brudd på bestemmelsene i § 14-12 skal retten etter påstand fra den innleide arbeidstakeren avsi dom for at den innleide har et fast arbeidsforhold hos innleier i samsvar med § 14-9 første ledd. I særlige tilfeller kan retten likevel, etter påstand fra innleier, bestemme at den innleide arbeidstakeren ikke har et fast arbeidsforhold dersom den etter en avveining av partenes interesser finner at dette vil være åpenbart urimelig.
2. Ved brudd på bestemmelsene i § 14-12 kan den innleide arbeidstaker kreve erstatning fra innleier. Erstatningen fastsettes i samsvar med § 15-12 andre ledd.»

Denne bestemmelse klargjør at arbeidsgiver kan bli nødt til å fastansette den eller de innleide, eventuelt gi en økonomisk erstatning dersom det har foregått en ulovlig innleie. Det er her viktig å understreke at det er den innleide selv som må påberope seg rettigheter etter denne bestemmelsen, men vi som tillitsvalgte i bedriften, fagforeningen eller forbund kan og vil bistå den innleide med et krav i slike saker.

Derfor er det viktig at DU kan lov og avtaleverk på dette område!

Kapittel 8

Huskeregler



Er det noe dere tviler på eller trenger dere hjelp vedr. innleieforhandlinger i egen bedrift, så ta kontakt med din lokale fagforening eller distrikt. Disse sitter på mye god kunnskap om disse forhold og kan hjelpe deg med de spørsmål som du måtte ha.

Du finner tlf.nr, e-post og annen kontaktinformasjon til forbundet, distriktskontorer og fagforeninger på forbundets hjemmeside www.elogit.no

Huskeliste til bruk i forhandlinger om innleie:

- Ta opp spørsmål om å ansette flere i bedriften i stedet for å bruke innleie.
- Sjekk hvor mange lærlinger dere har og hvis det er mulig ta opp diskusjonen om å ansette flere som et forebyggende tiltak i stedet for innleie ved behov for økt bemanning i framtiden.
- Undersøk om dere har permitterte i egen bedrift.
- Krev en avtale på permitteringer i egen bedrift skal opphøre dersom bedriften skal ha innleiepersonell.
- Hvis innleie er nødvendig så krev at det brukes innleie fra andre installasjonsbedrifter
- Dersom dette ikke er mulig og man blir enig om å bruke bemanningsbyrå så ta opp følgende forhold:
 1. Undersøk hvilket bemanningsbyrå det er snakk om.
 2. Hvor kommer arbeidskraften fra?
 3. Kan de eller noen av de innleide snakke norsk/skandinavisk/engelsk?
 4. Har de fått godkjent sin fagutdanning av DSB? (be om å få se dokumentasjon)
 5. Hvis de er tilreisende – hvordan blir de innkvartert?
 6. Krev å få sjekke hybler og andre fasiliteter rundt innkvarteringen.
 7. Krev at lønns og arbeidsvilkår skal være iht. **«likebehandlingsprinsippet».**
 8. Ta opp diskusjonen om mer tillitsvalgtstid for å følge opp de innleide.
 9. Krev at alle innleide skal presenteres for tillitsvalgte når de ankommer.
 10. Har innleid personell fått noen opplæring i HMS?
 11. Har de egne verneombud?
 12. Finnes der en tillitsvalgt i utleiebyrået?
 13. Hvem er det og hvordan får vi kontakt med vedkommende?

De tillitsvalgte har en viktig oppgave ved innleie av arbeidskraft til bedriften.
Bruk lov og regelverk.

**Husk målet er flest mulig
faste ansettelser!**



elogit.no