
Nye regler om ansettelse og innleie gjeldende fra 1. januar 2019

- en mini-veileder



EL og IT Forbundet kjemper for faste og trygge ansettelse. Etter massivt press og mobilisering fra fagbevegelsen har Stortinget vedtatt nye regler om ansettelse og innleie i Arbeidsmiljøloven. Nå begynner arbeidet med å endre praksis i bedrifter og på byggeplasser i hele landet.



EL og IT
Forbundet

Lovendringene innebærer en innstramming **både** overfor **bemanningsbransjen** og **arbeidsgivere** som ønsker å leie inn arbeidskraft.

DE VIKTIGSTE ENDRINGENE

- Presisering av hva som er **fast ansettelse** - § 14-9 (1)
- Strengere regulering av **arbeidstid** - § 14-6 (1) bokstav j
- Bare bedrifter som er bundet av **landsomfattende tariffavtale** kan inngå avtale med de tillitsvalgte om innleie av arbeidskraft § 14-12 (2)

HVA BETYR DETTE FOR OSS?

Det er foretatt en innstramming i hva som er en fast ansettelse. Hensikten er å skape **større forutsigbarhet** for arbeidstaker og klarere rammer for ansettelsen. Det innebærer at det må være avtalt et konkret arbeidsomfang – en stillingsandel eller stillingsprosent og at arbeidsomfanget er i samsvar med dette og ikke lavere.

Det er nå **forbudt med nulltimers-kontrakter**. Bemanningsbyråene kan ikke lenger la ansatte gå uten lønn i perioder uten oppdrag – for eksempel jobbe i februar, gå uten lønn i mars og så jobbe igjen i april. Lovendringen tydeliggjør plikten til informasjon om arbeidstid i de tilfellene arbeidet skal utføres periodevis. Arbeidsavtalen skal fastsette eller gi grunnlag for å beregne **når en arbeidstaker har rett og plikt til å arbeide**.

Det finnes arbeidsgivere som ønsker å **sno seg rundt** lovbestemmelser. Dersom medlemmer og tillitsvalgte oppdager slike nye triks så må forbundet varsles. Kontakt fagforening eller distrikt.

Utgangspunktet for innleie fra bemanningsforetak er at bedrifter kun kan leie inn i samme grad som en kan ansette folk i midlertidig stilling. Virksomheter **bundet av tariffavtale** har imidlertid hatt adgang til å leie inn uten begrensningen knyttet til midlertidige ansettelser. Forutsetningen har vært at det er inngått en avtale med tillitsvalgt som representerer et flertall av arbeidstakergruppen hvor det skal leies inn.

Det vil nå bli stilt **strengere krav** til hvilke bedrifter som kan inngå en slik avtale. Det holder ikke lenger å være bundet av en husavtale. Bedriften må være bundet av en tariffavtale inngått med de større arbeidstakerorganisasjonene - **fagforening med innstillingsrett**. LO-forbundene omfattes av dette. Det betyr at bedriftene må være mer nøye på om **underleverandører** har tariffavtale dersom de antar at det blir nødvendig med innleie hos underleverandøren. Bestemmelsen er et godt tiltak mot husforeninger og såkalte «serviettavtaler».

Nærmere om endringene i lovteksten

PRESISERING AV HVA SOM ER FAST ANSETTELSE - § 14-9 (1)

Arbeidsmiljøloven § 14-9 (1) etter lovendringen:

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

REGULERING AV ARBEIDSTID

- KRAV TIL INNHOLD I SKRIFTLIG ARBEIDSAVTALE

Arbeidsmiljøloven § 14-6 (1) j) om minimumskrav til innholdet i den skriftlige arbeidsavtalen etter lovendringen:

Arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger om forhold av vesentlig betydning i arbeidsforholdet, herunder:

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.

KRAVET OM AT KUN BEDRIFTER MED LANDSOMFATTENDE TARIFFAVTALE KAN INNGÅ AVTALE OM INNLEIE

Arbeidsmiljøloven § 14-12 (2) om innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak) etter lovendringen:

*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 innleiebedriften er bundet av tariffavtale inngått med **fagforening med innstillingsrett** og at det er inngått avtale med de tillitsvalgte som nevnt i første punktum.*

VÆR OBS PÅ FØLGENDE

Det er **ikke** vedtatt endringer i reglene for innleie mellom produksjonsbedrifter, det vil si bedrifter som ikke har til formål å drive utleie, jf. arbeidsmiljøloven § 14-13. Innleie fra bemanningsforetak er fortsatt tillatt i samme utstrekning som det kan avtales midlertidig ansettelse etter § 14-9 (1) bokstav a til e.

REGLENE TRER I KRAFT 1. JANUAR 2019

For innleieferhold som allerede pågår ved ikrafttredelsen vil endringen i § 14-12 annet ledd gjelde fra **1. juli 2019**.

MÅLSETTINGER

Stortingets lovregulering er et forsøk på å sikre bruken av fast ansatte. EL og IT Forbundets krav var mer omfattende – forbud mot bemanningsbyråer – men vi skal gripe de mulighetene vi får. Klubbene må be om møter med bedriften hvor økning av antall fast ansatte og lærlinger er tema. Fagforeninger og distrikt må bidra med skoloring og støtte. Vi skal ha høye ambisjoner om økning av antall fast ansatte i løpet av 2019. Vi må rett og slett skape nye ansettelses- og innleieregimer i de tariffbundne bedriftene.

Kvaliteter som vi setter høyt – trygghet, likhet og selvstendige arbeidstakere med makt og innflytelse over egen arbeidshverdag, er under press. Medlemmer og tillitsvalgte fra ulike LO-forbund må samarbeide og støtte hverandre for å sette en **ny standard i arbeidslivet!**