

Industri Energi sine retningslinjer for vurdering av innleieavtaler

Adgangen til innleie fra bemanningsforetak for arbeid av midlertidig karakter oppheves. Det vil si at ved midlertidige behov som i forbindelse med sesong, arbeidstopp eller prosjekt, kun vil være tillatt å leie inn fra bemanningsforetak til vikariat, eller etter avtale med tillitsvalgte for bedrifter bundet av tariffavtale med en stor fagforening (fagforening med innstillingsrett).

Bruk av innleie og midlertidige ansettelse skal drøftes med tillitsvalgte. Drøftingsplikten gjelder ved innleie fra bemanningsforetak og produksjonsbedrifter, før midlertidig ansettelse/innleie finner sted.

Vi anbefaler at det etableres faste rutiner for drøftelsene om bemanningsbehovet i virksomheten. Lov og avtaleverk gir minimumsdrøftelser, det er ingenting i veien for å ha hyppigere drøftelsesmøter. Bemanning er normalt på ledelsens agenda ukentlig.

Anbefalte tema til slike drøftelser:

- Bemanningsbehovet – bemanningsanalyser
- Tidsrom for evt innleieavtale
- Hvilke arbeidsoppgaver skal de innleide benyttes i
- Navn på bemanningsforetak
- Hvilke lønns og arbeidsvilkår har de innleide
- Eventuell innvirkning på tillitsvalgtes tidsbruk/ressurs

Det er gitt to unntak der det fortsatt vil være tillatt å leie inn fra bemanningsforetak ved arbeid av midlertidig karakter, også utenom vikartilfellene, og uten avtale med tillitsvalgte:

1. Innleie av helsepersonell for å sikre forsvarlig drift av helse- og omsorgstjenester. Arbeidsgiver skal drøfte behovet for slik innleie med tillitsvalgte.
2. Innleie av arbeidstakere med spesialkompetanse som skal utføre rådgivnings- og konsulenttjeneste i klart avgrenset prosjekt.

Bakgrunn:

Endringene i Arbeidsmiljølovens bestemmelser om innleie er ment å gi flere fast ansatte i innleiebedriftene og gode og ordnede arbeidsforhold for ansatte i bemanningsselskapene. Reglene er ment som en innskjerping av reglene og må håndteres slik av forbundet i praksis. Lokale avtaler må med andre ord etter forbundets syn ikke gi videre adgang til innleie enn det tidligere regelverket ga anledning til.

Av dette følger at avtaler om innleie som inngås lokalt forutsettes å ivareta dette samtidig som det forutsettes at bedriftene anerkjenner de tillitsvalgtes rett og plikt til å ivareta sine forpliktelser både ovenfor egne medlemmer og innleide medarbeidere. Av dette følger at de lokale tillitsvalgte må være satt i stand til ivareta disse forpliktelsene og rettighetene og at arbeidsgiverne aktivt følger opp og bidrar aktivt i prosessene som er beskrevet i overenskomstenes bilag om innleie og utsetting av arbeid.

Forbundet anbefaler at det lokalt avtales generelle retningslinjer for prosessene knyttet til innleie og utsetting av arbeid, som for eksempel ved forhandlinger om innleie. Det vises i den sammenheng til overenskomstenes bilag om innleie og utsetting av arbeid og til Arbeidsmiljølovens bestemmelser. Slike retningslinjer kan i større eller mindre grad forenkle arbeidet med fremforhandling av innleieavtaler.

Avtalene forutsettes inneholde følgende:

- Innleieforholdets forventede varighet og omfang og klare varighetsbestemmelser og oppsigelsesbestemmelser. Oppsigelsesbestemmelsene skal formuleres slik at endrede forutsetninger for innleie gir rett til oppsigelse av avtalen med én måneds varsel.
- Bestemmelser om regelmessige vurderinger av pågående innleie og mulighetene for å øke antall fast ansatte.
- Bestemmelser om regelmessige vurderinger av arbeidsforholdene for innleide arbeidstakere.
- Bestemmelser som pålegger innleiebedriften klare forpliktelser om å sørge for kontakt og samarbeid mellom egne tillitsvalgte og tillitsvalgte for de innleide arbeidstakere.
- Partenes vurdering av de tillitsvalgtes mulighet til å ivareta sine forpliktelser i henhold til lov- og avtaleverk både i egen bedrift og i utleiebedrift.

- Partenes omforente begrunnelse for at innleie bør velges fremfor bruk av faste og/eller midlertidig ansatte for det planlagte arbeidet.
- Bedriftens bekreftelse på at innleien kun omfatter fast ansatte i hele stillinger i utleiebedriften.
- Bekreftelse på at utleiebedriften er tariffbundet til relevant overenskomst og at et fungerende verne- og tillitsvalgtapparat er etablert.
- Henvisninger til gjennomførte drøftelser om bemanningssituasjonen i bedriften generelt og bruk av innleie og utsetting av arbeid generelt.
- Bedriftens bekreftelse på at innleides rettigheter til ansettelse i innleiebedrift respekteres og at det ikke inngås avtaler med utleiebedrift som kan oppfattes som en omgåelse av hensikten med innleiebestemmelsene i Arbeidsmiljøloven, grunnbemanningsprinsippet og likebehandlingsprinsippet.
- Partenes enighet om at innleide ved oppnådd rett til fast ansettelse i innleiebedriften skal tilbys fast ansettelse. Alle innleide får rett til fast ansettelse hos innleier etter tre år. Dersom innleien ikke har lovlig grunnlag kan rett til fast ansettelse kreves uavhengig av 3 års regelen.
- Partenes enighet om at dokumenterte brudd på innleieavtalen medfører at avtalen kan sies opp med én måneds varsel.

De nye reglene vil fra 01.04.2023 være slik:

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

§ 14-12 første ledd skal lyde:

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:

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:

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:

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.

For virksomheter som er bundet av tariffavtale med fagforening med innstillingsrett, åpner loven for innleie utover de lovbestemte tilfellene, jf. § 14-12 andre ledd. Arbeidsgiver og de tillitsvalgte lokalt kan i slike virksomheter inngå skriftlig avtale om tidsbegrenset innleie uavhengig av vilkårene i bokstav a til e.

Spørsmål vedrørende disse retningslinjene sendes til post@industrienergi.no. Merk e-posten med «IE2023-03403» i emnefeltet.