

## Adgang til å leie inn personell fra bemanningsbransjen fra 2019

Fra 2019 trer det i kraft lovendringer som får betydning for bemanningsbransjen. Mange er usikker på hva dette vil ha å si for bedrifter som leier inn personell fra bemanningsbedrifter og vi ser at det spres informasjon av varierende kvalitet.

Her er en oversikt over hvilke regler som gjelder for deg som leier inn personell og hva lovendringene fra 2019 vil bety for adgangen til innleie.

### Hva sier loven om innleie?

Regler for når en bedrift kan leie inn arbeidstakere finner man i arbeidsmiljøloven. Hovedregelen i Norge er fast ansettelse, og adgangen til midlertidig ansettelse er begrenset. Reglene om når man har liv til å leie inn fra et bemanningsforetak og midlertidig ansettelse er parallell. Det betyr at i de tilfellene du som kunde selv kunne ansatt midlertidig er det også lovlig å leie inn fra et bemanningsforetak. De mest relevante tilfellene hvor man har lov til å leie inn fra et bemanningsforetak er når man har et midlertidig behov. I tillegg kan en bedrift med tariffavtale inngå avtale med sine tillitsvalgte om adgang til tidsbegrenset innleie også når ikke behovet for arbeidskraft er midlertidig. Denne adgangen er mye brukt innenfor bygg og industri.

### Hva er nytt fra 2019?

Det som er nytt nå er at det stilles krav til nivået på tariffavtalen. Før var det slik at den enkelte bedrift kunne inngå en såkalt husavtale som gav utvidet rett til innleie. Nå vil det bli slik at bare er bedrifter som er bundet til en tariffavtale med en fagforening med innstillingsrett, som betyr en fagforening med mer enn 10 000 medlemmer, kan inngå avtale med sine tillitsvalgte om utvidet bruk av innleie. Det betyr at det er bedrifter som er bundet av tariffavtaler inngått med for eksempel Fellesforbundet, Industri Energi, Delta, Negotia, Parat osv. som kan inngå slike avtaler om utvidet bruk av innleie.

Husk at det ikke stilles krav om at selve tariffavtalen skal ha bestemmelser om adgangen til innleie. Det er heller ikke slik at man må be forbundet sentralt om godkjenning til å leie inn fra bemanningsforetak.

### Hvordan blir dette kontrollert?

Tidligere har det vært slik at Arbeidstilsynet kan be de som leier inn med hjemmel i avtale med tillitsvalgt om at bedriften skal fremlegge dokumentasjon på at de har tariffavtale og at de har avtale med tillitsvalgte om tidsbegrenset innleie ut over lovens hovedregel. Det som nå blir nytt er at også bemanningsforetaket kan bli spurt av Arbeidstilsynet om slik dokumentasjon på at kunde har tariffavtale og en avtale med tillitsvalgte om bruk av utvidet adgang til innleie. Det er derfor viktig at kunder gir bemanningsforetaket informasjonen de trenger for å oppfylle Arbeidstilsynets pålegg.

### **Er det bare bedrifter med tariffavtale som kan leie inn?**

Mange tror at det nye regelverket betyr at det kun er bedrifter med tariffavtale som kan leie inn fra bemanningsforetak. Det er ikke riktig. Så lenge man har et midlertidig behov, kan det lovlig leies inn fra bemanningsforetak på samme måte som før, uavhengig av om det foreligger tariffavtale eller ikke.

### **Hva er å anse som fast ansettelse etter de nye reglene?**

Fra 2019 vil arbeidsmiljøloven også inneholde en definisjon av hva som skal til for at arbeidstaker er å anse som fast ansatt. Tidligere har ikke loven hatt en slik definisjon. For at en arbeidstaker skal anses som fast ansatt, må arbeidsforholdet være løpende og tidsubestemt, lovens regler om opphør av arbeidsforholdet skal gjelde og arbeidstaker må sikres forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang.

Forarbeidene til loven sier at NHO Service og Handels standardkontrakt for bemanningsbransjen som har vært benyttet de siste 20 år, ofte kalt fast ansettelse uten garantilønn, etter lovendringene ikke lenger vil være å anse som en fast arbeidsavtale. NHO Service og Handel har derfor utarbeidet en ny arbeidsavtale for våre medlemmer i bemanningsbransjen som vi anbefaler dem å bruke.

### **Hva er innholdet i arbeidsavtalen?**

Som for alle andre bedrifter må også bemanningsbransjen som hovedregel ansette sine arbeidstakere fast. I de tilfellene bemanningsforetakene har et midlertidig behov kan de, på samme måte som andre bedrifter, ansette arbeidstakere midlertidig. At kunden har et midlertidig behov betyr imidlertid ikke at bemanningsbedriften har det. Vi anbefaler våre medlemmer i bemanningsbransjen å ansette sine arbeidstakere i fast stilling med en angitt stillingsprosent. For bemanningsforetakene betyr det at de må tenke mer langsiktig og arbeide for at de ansatte blir værende lenger enn i dag. Dette vil også kunne få betydning for tilgangen til personell for kunder og det vil sannsynligvis lønne seg å inngå lengre innleieavtaler enn det som har vært vanlig frem til i dag.

Bemanningsbransjen vil fortsatt ha en verdifull rolle i arbeidsmarkedet. Bransjen bidrar til omstillingsevne og konkurransekraft samtidig som den gir enkeltpersoner muligheter. Dette vil bransjen fortsette med.

For mer informasjon om bemanningsbransjen: [www.bemanningsbransjen.no](http://www.bemanningsbransjen.no)