



## Nye regler om innleie fra bemanningsbyrå – betydning for det statlige tariffområdet

**Nye regler om innleie gir tillitsvalgte stor innflytelse på om det skal leies inn arbeidskraft i virksomheten. Notatet gir en kortfattet oversikt over hva endringene i loven omfatter og en sjekkliste til bruk for tillitsvalgte.**

Med virkning fra 1. april 2023 er det strammet inn på adgangen til å leie inn arbeidskraft fra bemanningsforetak. Lovens hovedregel er at arbeidstakere skal ansettes fast og direkte i virksomheten. Innleie fra bemanningsforetak er et unntak fra denne hovedregelen.

De nye reglene innebærer at det er innført en generell innstramming i adgangen til å leie inn fra bemanningsforetak, ved at adgangen til innleie «når arbeidet er av midlertidig karakter» nå er opphevet. Det vil fortsatt være lov å leie inn fra bemanningsbyråer ved reelle vikariater.

Utover dette er det lov å leie inn arbeidstakere fra bemanningsforetak dersom innleievirksomheten er bundet av tariffavtale med en større fagforening, og har inngått avtale med tillitsvalgte i virksomheten om innleie. Det kreves ikke en spesiell begrunnelse eller at spesifikke behov må foreligge for å kunne avtale innleie med tillitsvalgte. Partene må imidlertid være enige om at det skal leies inn arbeidstakere. Det betyr at de tillitsvalgte får mye større innflytelse på om virksomheten skal leie inn arbeidskraft fra bemanningsbyråer. I praksis får de tillitsvalgte en form for veto rett.

Det er fire vilkår som alle må være oppfylt for at innleie etter avtale skal være lovlig:

1. Virksomheten som leier inn må være bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven.
2. Den lokale avtalen må inngås med tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategori innleien gjelder.
3. Innleien må være tidsbegrenset.
4. Avtalen må være skriftlig.

Virksomheten som ønsker å leie inn arbeidstakere etter avtaleadgangen må altså være bundet av tariffavtale med fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven. Med dette menes tariffavtale inngått med en fagforening med minst 10 000 arbeidstakere. Selve avtalen om innleie inngås lokalt i virksomheten.

Den nærmere avgrensning av hvem som skal anses som representativ, må følge etter en konkret vurdering. I en virksomhet hvor en tillitsvalgt representerer for eksempel 40 prosent av kontorpersonalet, vil den tillitsvalgte ikke kunne inngå avtale om innleie av kontorpersonele på grunn av at vedkommende ikke representerer et flertall av denne arbeidstakerkategorien. Vedkommende kan heller ikke inngå avtale om innleie av for eksempel lagerarbeidere fordi vedkommende ikke representerer samme arbeidstakerkategori.

Hva som er å anse som samme «arbeidstakerkategori» må vurderes konkret. Ved uklarheter om hva som er å anse som samme arbeidstakerkategori, kan det være fornuftig at dette blir gjenstand for drøftinger mellom arbeidsgiver og arbeidstakerne i innleievirksomheten.

I regelverket er det gitt to særregler for innleie av helsepersonell og for innleie av spesialkompetanse som skal utføre rådgivnings- og konsulenttjeneste. Da er det fortsatt mulig å leie inn arbeidskraft fra bemanningsforetak når arbeidet er av midlertidig karakter. Det er viktig å merke seg at denne regelen ikke gjelder staten fordi bestemmelsen hvor unntakene er nedfelt i arbeidsmiljøloven, ikke gjelder for arbeidstakere som omfattes av statsansatteloven. På statens arbeidsgiverportal står det skrevet at dersom en statlig virksomhet har behov for å leie inn denne type kompetanse fra et bemanningsforetak, vil det likevel være mulig å gjøre dette dersom arbeidsgiver og tjenestemannsorganisasjoner i virksomheten oppnår enighet om en slik innleieavtale.

De innleides rett til fast ansettelse i innleievirksomheten er også styrket, ved at innleie etter avtale med tillitsvalgte skal gi rett til fast ansettelse etter 3 år. Det er også viktig å huske på at arbeidsgiver minst en gang i året skal drøfte bruken av innleid arbeidskraft fra bemanningsforetak med de tillitsvalgte.

Det statlige tariffområdet er preget av høy bruk av midlertidige ansettelser. Derfor blir det viktig at de tillitsvalgte følger med på om innstrammingene i reglene om innleie fra bemanningsbyråer, medfører høyere bruk av midlertidige ansettelser. Arbeidslivet skal i størst mulig grad bygges på faste og hele ansettelser.

I Hovedtariffavtalen i staten 5.7 finner dere supplerende regler om innleie som blant annet gir tillitsvalgte rett til å representere innleid arbeidskraft overfor statlig innleievirksomhet.

#### SJEKKLISTE:

- ☒ Drøfter arbeidsgiver i din virksomhet bruken av innleid arbeidskraft fra bemanningsforetak minst en gang i året med tillitsvalgte?
- ☒ Har tillitsvalgte inngått avtale om innleie av arbeidskraft med arbeidsgiver?
- ☒ Har innstrammingene av regelverket for innleie gitt utslag på bruken av midlertidig ansettelse i din virksomhet?
- ☒ Hvis det er avtalt med tillitsvalgte å inngå avtale om innleie i din virksomhet, er avtalen skriftlig og tidsbegrenset?

Er svaret nei på ett eller flere av disse spørsmålene, er dette noe som bør løftes inn i de partssammensatte beslutningsorganene i virksomheten.

Vil du lese mer om de nye reglene? Se også:

[Arbeidstilsynet.no](https://arbeidstilsynet.no)

[Regjeringen.no](https://regjeringen.no)