



Arbeidstilsynet

SLUTTRAPPORT – INNLEIEPROSJEKTET



Innledning

Hovedregelen i norsk rett er at arbeidstakere skal ansettes fast. Arbeidstakere kan bare unntaksvis ansettes på midlertidig kontrakt eller leies inn midlertidig fra et bemanningsforetak. Det er det sistnevnte, innleie fra bemanningsforetak, som har vært temaet i dette prosjektet.

Det var en klar forventning til Arbeidstilsynet om at vi skal være synlig og tydelig i arbeidet med å påse at ulovlig innleie, og grov forskjellsbehandling mellom innleide og fast ansatte, ikke forekommer i bransjer/næringer hvor sannsynligheten for brudd er størst.

For å svare ut forventningene ble det etablert en nasjonal aktivitet, kalt innleieprosjektet. Oppdraget til innleieprosjektet var å føre tilsyn med ulovlig innleie i alle bransjer. Tilsynene skulle rettes mot bemanningsforetak og virksomheter som leier inn arbeidskraft.

Under følger en oppsummering av gjeldende regelverk (Pr. 01.04.2023 vil adgang til innleie av arbeidskraft snevres noe inn), Arbeidstilsynets tilsynsgjennomføring og funn.

Anstendige og seriøse arbeidsvilkår ulovlig innleie

Virksomheter i Norge skal som hovedregel ansette arbeidstakere fast, uten tidsbegrensning. På bestemte vilkår kan en virksomhet likevel ansette eller leie inn arbeidstakere midlertidig. Innleie er altså en mulighet til å dekke et midlertidig arbeidskraftbehov, og er ikke ment å gi andre driftsmessige fordeler fremfor fast ansettelse. For virksomheter som er bundet av tariffavtale som er inngått med fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven, er det egne regler. Her kan arbeidsgiver sammen med tillitsvalgte inngå skriftlig avtale om tidsbegrenset innleie selv om vilkårene for midlertidig tilsetning ikke er oppfylt. De tillitsvalgte må representere et flertall av den arbeidstakerkategori det er snakk om å leie inn. Bruk av innleide arbeidstakere fra bemanningsforetak skal drøftes med de tillitsvalgte minst én gang i året.

Tilsynene i innleieprosjektet var i hovedsak innrettet med fokus på to forhold; likebehandling hos bemanningsforetaket og om virksomheten som leier inn arbeidskraft har et lovlig grunnlag for innleien.

Arbeidstilsynets påleggskompetanse, altså muligheten til å føre kontroll med, og fatte vedtak om, at virksomheten må rette opp forholdene, er noe begrenset. Foreksempel når det gjelder likebehandling har Arbeidstilsynet bare påleggskompetanse knyttet til arbeidsmiljøloven § 14-12 a første ledd. Den utleide arbeidstakerens krav på tilgang til felles goder og tjenester hos innleier etter bestemmelsens andre ledd, kan ikke følges opp med pålegg fra Arbeidstilsynets side. Et annet eksempel er at Arbeidstilsynet ikke kan gi pålegg om at arbeidstakeren skal være fast ansatt etter arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd, fordi Arbeidstilsynets påleggskompetanse er begrenset til drøftingsplikten i bestemmelsens andre ledd.

Bemanningsforetakene

Et bemanningsforetak er en virksomhet som har som formål å leie ut arbeidskraft til andre virksomheter som har et midlertidig behov for arbeidskraft. Arbeidstaker er ansatt hos bemanningsforetaket, men det er innleier som har det faglige ansvaret for arbeidet som skal utføres. Det er de samme reglene som gjelder for ansettelse i et bemanningsforetak, som i andre virksomheter. De ansatte i bemanningsforetak skal som hovedregel ha fast ansettelse, med en fast angitt stillingsprosent. Bemanningsforetaket har en løpende lønnsforpliktelse i tråd med dette. Bemanningsforetaket har arbeidsgiveransvaret for sine medarbeidere, men medarbeiderne må også forholde seg til gjeldende rammer for arbeidsutførelsen hos virksomheten som leier inn arbeidskraft i

perioden arbeidstakeren er utleid fra bemanningsforetaket. Det foreligger et trepartsforhold mellom bemanningsforetak, arbeidstaker og virksomheten som leier inn arbeidskraft.

Bemanningsforetaket skal sørge for at de utleide arbeidstakerne får minst de samme vilkårene som de ville fått, dersom de hadde blitt ansatt direkte hos innleier (likebehandling). Dette ansvaret er regulert i arbeidsmiljøloven § 14-12a. Etter bestemmelsens første ledd omfatter likebehandlingsplikten i tillegg til lønn og utgiftsdekning, også arbeidstidens lengde og plassering, overtidarbeid, varighet og plassering av pauser og hvileperioder, nattarbeid, feriefritid, feriepengar, fridager samt godtgjøring på slike dager.

For å oppfylle formålet er det viktig at bemanningsforetakene har gode rutiner for å innhente denne informasjonen, slik at de kan sørge for likebehandling. Arbeidsmiljøloven § 14-12a angir ikke på hvilken måte informasjonen skal mottas fra innleier. Heller ikke bestemmelsen som pålegger innleier å utlevere denne type informasjon (arbeidsmiljøloven § 14-12b) sier noe om på hvilken måte informasjonen skal gis. Ut fra formålet med disse bestemmelsene har imidlertid Arbeidstilsynet i sine tilsyn lagt til grunn at det ikke er tilstrekkelig at informasjonen gis muntlig fra innleier. Det må kunne kreves at informasjonen er nedtegnet skriftlig. Dette for å sikre det systemet loven legger opp til, men også for å sikre tilstrekkelig etterprøvbarehet (notoritet). Den ansatte skal få innsyn i informasjonen innleier har gitt for å kunne vurdere om egne lønns- og arbeidsvilkår oppfyller kravet om likebehandling. Videre vil det være avgjørende for Arbeidstilsynets tilsyn med om likebehandlingsreglene etterleves, at det kan dokumenteres hva innleier har oppgitt til bemanningsforetaket. For bemanningsforetaket selv vil det være viktig at det i ettertid ikke kan bestrides hvilken informasjon innleier har gitt. Bemanningsforetaket har også plikt til å opplyse innleierne om hvilke lønns- og arbeidsforhold som er avtalt med den utleide arbeidstakeren.

Innleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak

Det er bare tillatt å bruke bemanningsforetak som er registrert hos Arbeidstilsynet. Virksomheter som leier inn arbeidskraft må også sørge for at de handler i tråd med reglene som til enhver tid gjelder for når innleie er lovlig. Arbeidstilsynet forventer at de som leier inn arbeidskraft kan legge frem dokumentasjon som viser vurderingene og begrunnelsene bak bruken av innleid arbeidskraft, når vi ber om dette.

Når er innleie av arbeidskraft lovlig? Arbeidsmiljøloven har regler for når en virksomhet lovlig kan leie inn arbeidskraft fra et bemanningsforetak. Dette er regulert i arbeidsmiljøloven § 14-12. I de tilfellene en virksomhet har lov til å ansette noen midlertidig direkte (jf. aml. § 14-9 nr. 2 bokstav a) – e)), er det i de fleste tilfeller også, etter dagens regelverk, lovlig å leie inn arbeidskraft fra et bemanningsforetak. Dette følger av § 14-12 (1).

Mest praktisk av tilfellene § 14-9 lister opp, er «arbeid av midlertidig karakter» eller «arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat)». I begge tilfeller er det lov å ansette midlertidig, eller altså leie inn arbeidskraft fra et registrert bemanningsforetak. (Fra 01.04.2023 vil vilkåret «arbeid av midlertidig karakter» ikke lenger være et alternativ.)

I tillegg har arbeidsmiljøloven særlige regler for enkelte tariffbundne virksomheter jf. aml. § 14-12 (2). Tariffbundne virksomheter har etter denne bestemmelsen en ekstra mulighet for å leie inn arbeidskraft. Tariffbundne virksomheter kan, uavhengig av vilkårene i § 14-12 (1), inngå lokal avtale med sine tillitsvalgte om tidsbegrenset innleie fra et bemanningsforetak. Det er viktig å merke seg at dette kun gjelder for bedrifter som er bundet av en tariffavtale inngått med en fagforening med innstillingsrett. Det er også et krav om at de tillitsvalgte må representere et flertall av den arbeidstakerkategorien det er snakk om å leie inn.

Likebehandling

Arbeidstakere som leies inn fra bemanningsforetak skal som nevnt over ha de samme lønns- og arbeidsvilkårene som vedkommende ville fått som direkte ansatt i innleievirksomheten (likebehandlingsprinsippet).

Det er bemanningsforetaket som skal sørge for at arbeidstakerne blir likebehandlet, men likebehandlingsprinsippet medfører også plikter for innleierne. Virksomheter som leier inn arbeidskraft fra bemanningsforetak må gi bemanningsforetaket de opplysningene som er nødvendige for at de skal kunne ivareta kravet til likebehandling (§ 14-12b). Arbeidstilsynet har i tilsynssaker som tidligere nevnt, lagt til grunn at denne informasjonen må gis skriftlig slik at det er mulig å etterprøve hvilken informasjon som er gitt.

Drøfting med tillitsvalgte

Innleievirksomheter skal minst én gang i året drøfte bruken av innleid arbeidskraft og praktiseringen av kravet om likebehandling, med de tillitsvalgte, jf. arbeidsmiljøloven § 14-12 (3).

Betydningen av regelverksendringer underveis i prosjektperioden

I Prop. 131L (2021-2022) foreslo Arbeids- og inkluderingsdepartementet endringer i regelverket for inn- og utleie fra bemanningsforetak. Dette forslaget kom i starten av prosjektperioden, men ble først vedtatt 12.12.22, da prosjektet var i ferd med å bli avsluttet. Lovendringene har med andre ord vært under behandling parallelt med at prosjektet har gjennomført tilsyn basert på gjeldende rett. Forslagene innebærer innstramminger i regelverket for inn- og utleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak blant annet ved at adgangen til innleie «når arbeidet er av midlertidig karakter» (§ 14-12 (1) jf. § 14-9 første ledd bokstav a) oppheves. Det er også vedtatt en forskrift om forbud mot innleie fra bemanningsforetak i byggenæringen i visse geografiske avgrensede områder (Oslo, Viken og tidligere Vestfold). Det blir i tillegg innført en godkjenningsordning for bemanningsforetak.

Tilsynene har som nevnt vært gjennomført basert på gjeldende rett. Kommunikasjonen og en del av spørsmålene i tilsynene har vært preget av usikkerhet hos virksomhetene knyttet til hvilke konsekvenser de foreslåtte endringene vil få, både i bemanningsbransjen og hos dem som leier inn arbeidstakere fra bemanningsforetak ut fra at det foreligger et midlertidig behov.

Resultater og funn fra tilsynsaktiviteten

Sammendrag

Basert på tilsynsaktiviteten i innleieprosjektet fant vi at bemanningsforetakene i all hovedsak har god oversikt over hvilke krav som stilles til dem, men det mangler litt på systemnivå. Informasjonen om lønns- og arbeidsvilkår fra innleier til bemanningsforetaket skjer ofte muntlig, og er i liten grad dokumentert. Bemanningsforetakene sørger likevel i stor grad for reell likebehandling.

Innleievirksomhetene har ikke alltid gjort en vurdering av om de lovlig kan leie inn arbeidskraft fra bemanningsforetak. I flere tilfeller har de ikke tatt stilling til om innleid arbeidskraft skal dekke et midlertidig behov fordi arbeidet er av midlertidig karakter, eller om det er et vikariat eller om innleie skjer på bakgrunn av avtale med tillitsvalgte. I tilsynene fikk vi ofte tilbakemeldinger om at virksomheten selv mente at det var nødvendig å leie inn arbeidskraft for å dekke et midlertidig behov, blant annet fordi det ikke er kvalifisert arbeidskraft å få tak i.

Tilsynsinnretning

I perioden januar – desember 2022 ble det gjennomført 925 tilsyn i innleieprosjektet. Av disse var 312 tilsyn rettet mot bemanningsforetak, mens 613 var rettet mot virksomheter som leide inn arbeidskraft.

Det er i snitt avdekket ett eller flere brudd på regelverket i 58 prosent av tilsynene. Bruddene er fulgt opp med minst en reaksjon i 45 prosent av tilsynene. Knyttet til temaet for tilsynene er det en høyere andel tilsyn med brudd i virksomheter som leier inn arbeidskraft enn i bemanningsforetakene.

Det er gjennomført flest tilsyn med innleie av arbeidskraft i virksomheter innen bygg- og anlegg. Der er det gjennomført 368 tilsyn. Andel tilsyn med brudd utgjør 67 prosent. I industri er det gjennomført 105 tilsyn. Andel tilsyn med brudd utgjør 66 prosent. Det er også gjennomført tilsyn innen varehandel, reparasjon av motorvogner, og innen overnattings- og serveringsvirksomheter.

Tilsynserfaringer

Tilsyn med bemanningsforetakene

[Er virksomheten meldt til Arbeidstilsynet som et bemanningsforetak?](#)

Bemanningsforetak som skal drive virksomhet i Norge skal sende melding til Arbeidstilsynet. Arbeidstilsynet har ikke hjemmel til å pålegge bemanningsforetaket å registrere seg. Det foreligger derfor ikke statistikk fra tilsynsaktiviteten over hvor ofte vi påtraff bemanningsforetak som ikke var registrerte.

Vi har i enkelttilfeller blitt møtt av virksomheter som har ment at registrering i Brønnøysundregisteret med bransjekode 78.200 og formål utleie av arbeidskraft var tilstrekkelig. Arbeidstilsynet har veiledet om regelverket og virksomhetene har sørget for riktig registrering.

I tilfeller hvor innleier leier inn arbeidskraft fra bemanningsforetak som ikke er registrert, kan innleier få pålegg om at den ulovlig innleien må opphøre.

[Sørger bemanningsforetaket for at utleid arbeidstaker minst sikres de vilkår som ville kommet til anvendelse dersom arbeidstaker hadde vært ansatt hos innleier?](#)

Sørger bemanningsforetaket for at utleid arbeidstaker minst sikres de vilkår som ville kommet til anvendelse dersom arbeidstaker hadde vært ansatt hos innleier for å utføre samme arbeid når det gjelder a) arbeidstidens lengde og plassering, b) overtidarbeid, c) varighet og plassering av pauser og hvileperioder, d) nattarbeid, e) feriefritid, feriepengar, fridager og godtgjøring på slike dager, og f) lønn og utgiftsdekning?

Vi avdekket brudd i 35 av 237 tilsyn (15 %).

Generelt:

- Hovedinntrykket er at likebehandlingen ivaretas.
- I tilsynene har vi fått inntrykk av at en stor andel av de vi har ført tilsyn med ønsker å følge regelverket og er positive til veiledning om regelverk og gode rutiner for å sørge for etterlevelse av regelverket.

Likebehandlingsgrunnlaget:

- Innhentning av informasjon fra innleierne foregikk i mange tilfeller kun muntlig (jf. over)
- Elektroniske/administrative systemer ivaretok i veldig mange tilfeller gjensidig utveksling av informasjon og kontroll mellom bemanningsforetakene, innleierne, og arbeidstakerne (For eksempel systemer som Recman, Webtemp).

I virksomhetene var det stort fokus på likebehandling av lønn. Ofte snakket virksomhetene om *likelønnsprinsippet* fremfor likebehandling. Forhold ut over lønn var noe virksomhetene i mindre grad hadde fokus på. I mange tilfeller var det en oppfatning av at bemanningsforetaket i alle tilfeller lønnet mer enn hva fast ansatte hos innleier fikk, og det ble oppfattet at det derfor ikke var nødvendig til å innhente et likebehandlingsgrunnlag. Virksomhetene uttrykte også at bemanningsforetak, innleier og arbeidstaker generelt hadde god oversikt over lønns- og arbeidsvilkår, slik at innhenting av likebehandlingsgrunnlag og konkret vurdering i hvert innleietilfelle ble vurdert som unødvendig. I mange tilfeller kjenner bemanningsbyråene og innleierne hverandre godt og mener å vite sikkert hva som er likebehandlingsgrunnlaget, uten at dette kan dokumenteres. Ofte ble det vist til at man følger tariff og ikke har gjort en konkret vurdering. Enkelte bemanningsforetak oppfattet det også slik at mangel på innsigelser på vilkår i oppdragsavtaler, innebar oppfyllelse av opplysningsplikt fra innleier og aksept fra innleier på likebehandling fra bemanningsforetaket.

I tilsynene er det vanskelig å gjøre konkrete vurderinger av likebehandling. I noen tilfeller vil det være vanskelig å vurdere innleid mot fast ansatt. Det kan være uklare sammenligningsgrunnlag, variable vilkår blant fast ansatte, individuell avlønning, prestasjonslønn, bonusordninger med mere. (Eksempel: elektrovirksomhet med kriterieliste for lønn som krever vurdering over tid). I praksis er det ofte hjelpearbeidere som leies ut. I enkelte tilsyn var det vanskelig å vurdere faktisk likebehandling når innleide og fast ansatte går ulike arbeidstidsordninger og innleide har goder/ytelser fast ansatte ikke har.

I mange tilfeller vil likebehandling skje ubevisst og tilfeldig. Systemer og praktiske hensyn gjør det slik, selv om bemanningsforetaket mangler rutiner. I noen tilfeller kan det foreligge tilfeldig likebehandling, men vi har likevel gitt pålegg, fordi faktisk likebehandling ikke kan dokumenteres. Det betyr at pålegg på/for/vedrørende likebehandling ikke trenger å bety at det foreligger et faktisk avvik. I slike tilfeller vil det regelmessig også være gitt pålegg om rutine for å ivareta likebehandling.

Når det gjelder arbeidstid, kan det være uklart om arbeidstaker ville fått gjennomsnittsberegning ved fast ansettelse. Ofte hevdes dette. Unntaksvis kan det forekomme at gjennomsnittsberegning benyttes proforma, for eksempelvis å unngå overtidsbetaling. Å overholde arbeidstidsbestemmelsene med gjennomsnittsberegning kan også være utfordrende når arbeidstaker går fra det ene innleieforhold til det andre.

Har bemanningsforetaket rutine som sørger for at utleide arbeidstakere minst sikres de vilkår som ville kommet til anvendelse dersom de hadde vært ansatt hos innleier?

Har bemanningsforetaket rutine som sørger for at utleide arbeidstakere minst sikres de vilkår som ville kommet til anvendelse dersom de hadde vært ansatt hos innleier for å utføre samme arbeid når det gjelder a) arbeidstidens lengde og plassering, b) overtidsarbeid, c) varighet og plassering av pauser og hvileperioder, d) nattarbeid, e) feriefritid, feriepengar, fridager og godtgjøring på slike dager, og f) lønn og utgiftsdekning?

Vi avdekket brudd i 62 av 221 tilsyn (28 %)

- Vi ser at mange virksomheter gjør det de skal i praksis, men at de ikke kan legge frem dokumentasjon på at rutinene er nedfelt skriftlig.
- Vi erfarte at mye av kommunikasjonen om likebehandling foregikk på telefon, det manglet dokumentasjon på innhentet likebehandlingsgrunnlag
- Ofte var det mest fokus på lønn, mindre på de andre arbeidsvilkårene.

Pålegg har vært gitt i de tilfellene virksomheten ikke har rutine, har for dårlige rutiner, det er uklart om rutinene er gode nok, eller de ikke har skriftlige rutiner.

Har arbeidsgiver sørget for at arbeidsavtalene er i tråd med de minimumskrav som kommer frem av arbeidsmiljøloven § 14-6?

Vi avdekket brudd i 21 av 221 tilsyn (9 %)

- Ikke fullstendig kontroll av innholdet i arbeidskontrakter
- Fokus har vært på stillingsprosent og forbudet mot «nullprosentkontrakter».
- Samtaler/spørsmål i tilsynene rundt hvordan de sørger for at stillingsprosenten er reell.

Arbeidstilsynet kan bare gi pålegg om utkast til arbeidsavtale. Vi kan ikke kreve at arbeidsgiver sender oss en underskrevet avtale med arbeidstaker

Arbeidstid:

Særlig om arbeidsmiljøloven § 14-6 (1) 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».*

Arbeidsavtalen kan inneholde opplysninger om konkrete tidspunkt for når arbeidet skal utføres eller avtalen kan henvise til en arbeidsplan. Det er viktig at arbeidsavtalen inneholder så mange opplysninger at det er forutsigbart for arbeidstaker når han eller hun har en rett og plikt til å arbeide. Dette er særlig viktig for deltidsansatte, fordi det gjør det mulig å inngå arbeidsavtaler med andre/flere arbeidsgivere for å sikre en tilstrekkelig totalinntekt. I tillegg vil det være viktig med forutsigbarhet også for å kunne ivareta andre forhold enn arbeid, for eksempel omsorgsforpliktelser.

Bakgrunnen for bestemmelsen er at vi fikk en utvikling hvor stadig flere arbeidstakere ble ansatt i fast stilling, men uten noen garanti for lønn mellom oppdragene. Dette gjaldt særlig i bemanningsbransjen. Endringen gjør at arbeidsgiver ikke lenger kan kreve at arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver uten å være sikret arbeid og lønn.

Midlertidig stilling:

I enkelte bemanningsforetak det er ført tilsyn med, er arbeidstakerne ansatt i midlertidige stillinger. Arbeidstilsynet har ikke påleggskompetanse når det gjelder midlertidige stillinger, ut over drøftingsplikt med tillitsvalgte jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 andre ledd, andre punktum.

Stillingsprosent:

Stillingsprosent har vært tema i flere tilsyn. Inntrykket er at de fleste bemanningsforetakene ansetter i 100 % stillinger, eller i reelle lavere stillingsprosenter. I enkelte tilfeller det naturlig med lav stillingsprosent, eksempelvis der arbeidstakerne typisk er studenter.

Stillingsprosent er ikke listet opp i bestemmelsen, men anses å være av vesentlig betydning og skal komme frem av arbeidsavtalen. Arbeidstilsynet kan ikke gi pålegg om en bestemt stillingsprosent. Vi kan gi pålegg om at en reell stillingsprosent skal komme frem av arbeidsavtalen.

Arbeidstilsynet kan gi pålegg om drøfting av deltidsstillinger jf. arbeidsmiljøloven § 14-1-a.

Arbeidstilsynet anser stillingsprosent som opplysning av vesentlig betydning for arbeidsforholdet jf. arbeidsmiljøloven § 14-6 (1). Jf. arbeidsmiljøloven § 14-4 a. (1), har arbeidstaker rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid og fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor ny ansettelse i virksomheten, jf. arbeidsmiljøloven § 14-3 (1).

Vi veiledet også om at deltidsansatte jf. arbeidsmiljøloven § 14-3 (1) har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten. Fortrinnsretten kan også gjelde

en del av en stilling. Fortrinnsretten er betinget. Etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a (1) har deltidsansatte rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid beregnet etter en 12 måneders periode.

Har arbeidsgiver (bemanningsforetaket) avklart ansvarsforholdet med innleier når det gjelder ansvaret for helse, miljø og sikkerhet for utleide arbeidstakere?

Vi avdekket brudd i 10 av 238 tilsyn (4 %).

Bemanningsforetaket har ansvar for å oppfylle arbeidsgivers plikter etter arbeidsmiljøloven, og skal sikre de utleide arbeidstakerne et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Utleide arbeidstakere vil imidlertid inngå som en integrert del av innleievirksomheten og vil være underlagt innleiers ledelse og kontroll. Innleier har derfor også en plikt til å sørge for at reglene som skal verne arbeidstakernes helse og sikkerhet blir overholdt for innleide arbeidstakere. Innleiers ansvar er et supplement til og ikke en erstatning for bemanningsforetakets ansvar.

Avklaring av ansvarsforholdet kan gjøres på ulike måter og ofte gjennom en avtale. Inngåelse av en eventuell avtale anses for å være av privatrettslig karakter og faller utenfor Arbeidstilsynets myndighetsområde. Arbeidstilsynet kan gi veiledning til virksomhetene om hva som kan være hensiktsmessig å få med i slike avtaler.

- Hovedinntrykket er at det i de fleste tilfellene er tatt inn som standard i avtalene de inngår med innleierne.
- Vi har spurt om den faktiske praktiseringen i tilsynsmøtene.

Dette er på plass hos de fleste. Mange bemanningsforetak er ute hos innleiere og følger opp arbeidstakerne. I de tilfellene pålegg er gitt, kan det skyldes manglende dokumentasjon på avklart ansvar, at det ikke kommer frem av avtaler, eller at det er uklar redegjørelse i tilsynsmøtet.

Har arbeidsgiver (bemanningsforetaket) kontroll med arbeidstiden til utleide arbeidstakere?

Vi avdekket brudd i 24 av 246 tilsyn (10 %)

Dette kontrollpunktet er aktuelt der vi avdekker brudd på arbeidstidsbestemmelsene. Både bemanningsforetaket og innleier har et ansvar for kontroll av arbeidstiden til utleide/innleide arbeidstakers arbeidstid. En utleid arbeidstaker kan arbeide innenfor arbeidstidskapittelets rammer hos den enkelte innleier. Imidlertid kan mange kortvarige utleieforhold medføre at arbeidstaker samlet har en arbeidstid ut over rammene i arbeidstidskapittelet.

- Hovedfokuset har vært på om bemanningsforetakene har oversikt over arbeidstiden til arbeidstakerne.
- Kontroll av faktisk arbeidstid, herunder overtid, er i de fleste tilsynene ikke kontrollert med innhenting av spesifikk dokumentasjon (timelister etc.).
- I noen av sakene hvor arbeidstid har vært kontrollert, og det er funnet brudd, er bruddene alvorlige.
- Gjennomsnittsberegning mye praktisert, uavhengig av arbeidstidsordningen hos innleier

I de fleste tilfellene har vi kontrollert om virksomheten har oversikt over arbeidstiden til arbeidstakerne. I de tilfellene vi har hatt indikasjoner på at det kan foreligge brudd på arbeidstidsreglene, har vi innhentet dokumentasjon, timelister, og kontrollert etterlevelsen av arbeidstidsbestemmelsene. I de tilfellene vi har innhentet dokumentasjon, har vi ofte funnet brudd på arbeidstidsbestemmelsene. I noen få tilfeller har vi sett at gjennomsnittsberegning brukes for eksempelvis å unngå å betale overtidstillegg, eller for at brudd på arbeidstidsbestemmelsene skal fremstå mindre alvorlig. Gitt at vi hadde innrettet innleieprosjektet slik at vi hadde hatt særlig fokus på oppfølging av arbeidstid, ville vi sannsynligvis fått flere saker hvor vi fant brudd på regelverket knyttet til arbeidstid. I de sakene brudd er avdekket, er et lite antall arbeidstakere kontrollert.

Kontroll av flere arbeidstakere ville sannsynligvis avdekket ytterligere brudd og tallene må leses på denne bakgrunn.

[Betaler virksomheten minst 40 prosent tillegg til lønnen for overtidarbeid?](#)

Vi avdekket brudd i 17 av 232 tilsyn (7 %)

Her gjelder det samme som beskrevet over om arbeidstid. I de tilfellene vi har hatt indikasjoner på brudd på arbeidstidsbestemmelsene og betaling av overtidstillegg, har vi innhentet dokumentasjon og kontrollert etterlevelsen. I de tilfellene vi har innhentet dokumentasjon, har vi ofte funnet brudd på bestemmelsen.

[Tilsyn med innleievirksomheter](#)

[Kontrollerer innleierne om bemanningsforetakene de benytter er registrert?](#)

Vi har kontrollert om innleievirksomhetene sikrer at bemanningsforetakene de leier inn arbeidskraft fra er registrert i bemanningsforetaksregisteret.

Det er avdekket brudd i 115 av 524 tilsyn (22 %).

Alle som driver utleie av arbeidskraft i Norge (bemanningsforetak), skal være registrert hos Arbeidstilsynet, og det er kun tillatt å leie inn arbeidstakere (etter aml. § 14-12) fra registrerte bemanningsforetak.

Generelt kom ikke dette spørsmålet på spissen i så mange tilsyn, da virksomhetene som oftest brukte bemanningsforetak som var registrerte. Det var allikevel en del virksomheter som ikke kjente til denne bestemmelsen, og som derfor heller ikke hadde et bevisst forhold til dette, eller noen rutine for å kontrollere det.

[Drøftes bruken av innleie med de tillitsvalgte?](#)

Vi kontrollerte også om arbeidsgiver (innleier) i løpet av det siste året hadde drøftet bruken av innleie, herunder praktiseringen av kravet om likebehandling, med de tillitsvalgte.

Det ble avdekket brudd i 183 av 530 tilsyn (35%).

Formålet med bestemmelsen er å øke bevisstheten hos arbeidsgiverne om lovligheten av bruk av innleide arbeidstakere, og bidra til å sikre at de innleide arbeidstakere blir likebehandlet.

Mange virksomheter ga uttrykk for at dette er noe de snakker om fortløpende med sine tillitsvalgte eller representanter for de ansatte, men at det ikke like ofte blir formalisert i form av drøftinger som det blir ført referat/protokoll fra. Vi erfarte også at det stort sett var bruken av innleie som ble diskutert og ikke like ofte dette som handler om praktiseringen av likebehandling.

Vi har ikke i særlig grad erfart i tilsynene, der representanter for de ansatte har vært med, at det er uenighet knyttet til bruken av innleid arbeidskraft mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden.

[Gir innleier bemanningsforetaket de opplysninger som er nødvendige for at bemanningsforetaket skal kunne ivareta kravet om likebehandling?](#)

Vi har kontrollert om de som leier inn arbeidskraft fra bemanningsforetak gir bemanningsforetakene nødvendige opplysninger som setter dem i stand til å sørge for likebehandling.

Vi avdekket brudd i 49 av 470 tilsyn (10%)

Vi erfarte at det generelt var lite brudd på dette. I de tilfellene vi vurderte at det var brudd, handlet det ofte om at informasjonen kun ble delt med bemanningsforetakene muntlig. Vi har i disse tilsynssakene, som nevnt tidligere, innfortolket et krav om skriftlighet her. En annen variant av brudd

var at lønnsopplysninger ble delt skriftlig, men at andre relevante opplysninger ikke ble delt. I de tilfellene informasjon ble gitt som den skulle, fikk vi i en del saker likevel ikke inntrykk at det ble gjort konkrete vurderinger for hvert enkelt innleieforhold.

Har virksomheten en rutine for å sørge for at opplysningsplikt blir etterlevet?

Vi kontrollerte om innleievirksomhetene har en rutine som sørger for at de gir bemanningsforetaket de opplysningene som er nødvendige for at bemanningsforetaket skal kunne ivareta sin plikt til likebehandling av de utleide arbeidstakerne.

Her avdekket vi brudd i 205 av 497 tilsyn (41%).

Vi erfarte som nevnt over at mange oppfyller opplysningsplikten i praksis, men de har ikke i like stor grad nedfelt denne praksisen i en skriftlig rutine.

Har innleier sørget for at innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak er lovlig?

Dette kontrollerte vi i den grad det var mulig i hver enkelt sak.

I et tilsyn er det i mange tilfeller ikke mulig å gjøre en fullstendig gjennomgang og en god vurdering av om det er lovlig grunnlag for hvert enkelt innleietilfelle. En fullstendig gjennomgang av grunnlaget for all innleie av arbeidskraft krever for det første betydelig og detaljert kunnskap både om den aktuelle bransjen, den konkrete virksomheten og også om de konkrete vurderingene som er gjort ved hvert enkelt tilfelle av innleie. I tillegg krever det at virksomhetene selv har tilstrekkelig oversikt til at de kan gi oss de nødvendige opplysningene om sine innleieforhold. Dersom virksomheten ikke har hatt, eller på tilsynstidspunktet har, et system hvor de har vurdert eller kan dokumentere lovligheten av hver enkelt innleid arbeidstaker, har heller ikke vi hatt fullgod mulighet til å gjøre en vurdering av om det er/har vært lovlig grunnlag for samtlige innleide arbeidstakere de har eller har hatt. Vi har i en del tilfeller konkludert med at det er mer bruk av innleid arbeidskraft enn det er lovlig grunnlag for, men vi har ikke kunnet peke nøyaktig på for eksempel et bestemt antall arbeidstakere eller på konkrete innleide arbeidstakere. I et mindre antall saker har vi imidlertid kunnet peke på ulovlig grunnlag for innleie for enten konkrete arbeidstakere eller en konkret gruppe av arbeidstakere.

Vi avdekket brudd i 76 av 451 tilsyn (17%).

Generelt fant vi få tilfeller av det vi oppfatter som åpenbare og/eller grove brudd, eller det vi oppfattet som grov utnyttelse av arbeidstakere.

Hovedinntrykket er at grunnlaget for bruk av innleie er «arbeid av midlertidig karakter» eller rene vikariater (§ 14-12 første ledd jf. § 14-9 første ledd bokstav a og b). Vikariater har vi ikke opplevd som utfordrende. Hva som har vært vurdert som arbeid av midlertidig karakter har variert i virksomhetene. I svært mange tilfeller har grunnlaget vært sesongmessige variasjoner. Det har imidlertid også i en del tilfeller vært vist til ren mangel på arbeidskraft, og videre at de innleide ikke ønsker ansettelse direkte i virksomheten. Vi har i mange virksomheter opplevd at det har vært uklart for innleier hva som ligger i begrepet «arbeid av midlertidig karakter». Vi har gitt veiledning om dette både i selve tilsynet og i tilsynsrapporten.

I virksomheter hvor det er inngått avtale om innleie med tillitsvalgte (jf. § 14-12 (2)), har vi i noen saker erfart at det har vært inngått avtaler med tillitsvalgte som ikke representerer et flertall av den arbeidstakerkategorien det gjelder.

Rutine for å sikre lovlig innleie?

Vi har som nevnt også kontrollert om virksomheten har rutine for å avdekke, rett opp og forebygge brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelse om innleie fra bemanningsforetak.

Vi avdekket brudd i 261 av 486 tilsyn (55%).

Vi har erfart at en del virksomheter gjør de riktige tingene i praksis og vurderer det de skal, men at de ikke har noen skriftlig rutine på dette. For andre er reglene mindre kjente og de har heller ikke gjort de vurderingene de skal i praksis.

Våre pålegg er i all hovedsak har blitt fulgt opp seriøst og grundig.

[Har innleievirksomheten avklart ansvaret for arbeidstakernes HMS med bemanningsforetakene?](#)

På dette punktet fant vi brudd i 20 av 502 tilsyn (4%)

Hovedinntrykket er at HMS er ivaretatt hos innleier og at de innleide blir ivaretatt på lik linje med de fast ansatte. Verneombudene som har vært til stede i tilsynene bekrefter dette. Det har enkelte ganger vært uklart om dette er avklart skriftlig i kontraktene med bemanningsforetakene, men at det uansett blir ivaretatt av innleier i praksis.

[Har innleier oversikt over hvor mye innleide arbeidstakere arbeider?](#)

Her avdekket vi brudd i 19 av 538 tilsyn (4%).

Erfaringen er i hovedsak at de innleide fører arbeidstid i samme system som de fast ansatte i innleiebedriften og/eller i bemanningsforetakets tidsregistrering som innleier også har oversikt over/tilgang til. Dette danner også grunnlaget for fakturering, og holdes også av den grunn god kontroll med. Vi erfarer lite bruk av overtid for innleide arbeidstakere.