

Hvordan begrense bruken av bemanningsbyråer – en veileder for kommunesektoren

Fagforbundet er svært bekymret for utviklingen i bemanningsbransjen og mener den truer det organiserte arbeidslivet i Norge. Bedre regulering av dette området er nødvendig for å hindre økt arbeidslivskriminalitet og økonomisk kriminalitet, og for å hindre at lønns og arbeidsvilkårene generelt svekkes.

Et organisert arbeidsliv krever definerte arbeidsforhold. Det innebærer at hovedregelen er faste ansettelser og interne vikarpooler.

Bemanningsbyrådirektivet har åpnet for bruk av bemanningsbyråer i privat og offentlig sektor. Bruk av slike byråer er regulert gjennom lov- og avtaleverk. Det finnes regler for bemanningsbyråer i både tariffavtaler og arbeidsmiljøloven. Hovedavtalen i KS-området har informasjons- og drøftingsregler som må oppfylles før arbeidsgiver inngår avtale med bemanningsbyråer.

Arbeidsmiljølovens bestemmelser om innleie fremgår av §§ 14-12 til og med 14-14.

Drøftingsplikt	REGELVERK – hva sier lov- og avtaleverk? Arbeidsgiver har drøftingsplikt når det gjelder å forhandle om å sette arbeid ut, eller leie inn arbeidskraft. Jfr. AML § 14-12. KS: Hovedtariffavtalen vedlegg 7 (se vedlegg)
Drøftingsrett	Tillitsvalgte har drøftingsrett til å forhandle om det samme.
Mulighet for økt bemanning skal drøftes	Hvis det ikke er tilstrekkelig bemanning, skal tiltak drøftes, herunder mulighet for å øke antallet egne ansatte.
Lav grunnbemanning	Bemanningsbyrå blir ofte brukt fordi arbeidsplassene har for lav grunnbemanning. Dette kan være i strid med Arbeidsmiljølovens bestemmelser om forsvarlig arbeidsmiljø, samt den såkalte grunnbemanningslæren (se vedlegg).
Innleie fra bemanningsforetak	AML § 14-12. Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak): 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 første ledd: a) når arbeidet er av midlertidig karakter, b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat), c) for praksisarbeid, d) med deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med arbeids- og velferdsetaten, e) med idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten (Se vedlegg AML § 14.12)
Arbeidstilsynet	Bemanningsforetak skal være registrert hos Arbeidstilsynet
Skriftlig avtale	I virksomhet som er bundet av tariffavtale kan arbeidsgiver og tillitsvalgt inngå skriftlig avtale om tidsbegrenset innleie uten hinder av hva som er bestemt i første ledd, AML §14-12 (2)
Samme lønns- og arbeidsvilkår	<i>Likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår ved utleie fra bemanningsforetak.</i> (1) Bemanningsforetaket skal sørge 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) overtidsarbeid, c) varighet og plassering av pauser og hvileperioder, d) nattarbeid, e) feriefritid, feriepenge, fridager og godtgjøring på slike dager, og f) lønn og utgiftsdekning. (2) Arbeidstaker som blir leid ut, skal ha samme tilgang til felles goder og tjenester hos innleier som virksomhetens egne arbeidstakere, med mindre objektive grunner tilsier noe annet. (Jfr. AML § 14-12 a.)

Innleie fra andre enn bemanningsbyråer	Innleie fra andre virksomheter som ikke har til formål å drive utleie er tillatt når den innleide er fast ansatt.
Samme område, maks 50%	Vilkåret er at utleie skjer innenfor de samme områdene som er utleiers hovedbeskjeftigelse og at utleieaktiviteten ikke omfatter mer enn 50% av de fast ansatte hos utleier, AML §14-13.
Drøftes med tillitsvalgte	Arbeidsgiver skal drøfte innleie med tillitsvalgte før beslutningen tas.
Dokumentasjonskrav	Hvis tillitsvalgte krever det, skal arbeidsgiver dokumentere at vilkår for innleie er oppfylt, AML §14-13.
Skriftlig avtale	Det skal det inngås skriftlig avtale med tillitsvalgte hvis innleie overstiger 10% av ansatte hos innleier, eller har varighet ut over ett år.
Arbeidsmiljøloven – Kommentarer og praksis (Johansen/Stueland) (2015), Oslo. Gyldendal akademisk	<ul style="list-style-type: none"> • Den vilkårsløse adgang til midlertidig ansettelse etter § 14-9 bokstav f gjelder ikke for innleie. For øvrig kan innleiebedriften leie inn arbeidskraft fra bemanningsbyråer i samme utstrekning som den kan ansette arbeidstakere direkte på midlertidig basis. • I tariffbundne bedrifter kan det inngås tidsbegrenset avtale om innleie ut over rammene for adgangen til å ansette midlertidig. Det er bare tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategorien innleien gjelder, som har kompetanse til å inngå en slik skriftlig avtale med arbeidsgiveren. Avtalen må være tidsbegrenset selv om innleiebedriftens behov for arbeidskraft ikke er det. • Innleide arbeidstakere har krav på fast ansettelse i innleiebedriften etter de samme regler som gjelder for midlertidig ansatte. • Siste ledd i bestemmelsen gir departementet til – i forskrift – å forby innleie av visse arbeidstakergrupper eller på visse områder når viktig samfunnshensyn tilsier det. Et slikt hensyn kan være knapphet på den aktuelle arbeidskraften og faren for at utleie vil fordyre tilgangen på denne arbeidskraften.
Høye kostnader	POLITIKK – hvorfor er bemanningsbyråer ukløkt? Ifølge bemanningsbyrådirektivet skal ansatte ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder for fast ansatte på området. I tillegg skal bemanningsbyrået ha dekket administrasjonskostnader og ha fortjeneste. Det gjør at kostnaden til innleie blir høyere per time, enn å bruke egne vikarer. Se eksempel fra Bergen kommune i Deloitte's rapport om offentlig anskaffelser, høsten 2014 www.bergen.kommune.no/bk/multimedia/archive/00251/Forvaltningsrevisjo_251539a.pdf
Hele faste stillinger	Krev at administrasjon og politikere lager gode strategier for hele, faste stillinger, vikarpooler og en grunnbemanning som kan håndtere et vanlig fravær. Også KS har undertegnet heltidsløftet. Se Det store heltidsvalget – en veileder for lokalt arbeid med heltidskultur: www.ks.no/globalassets/blokker-til-hvert-fagomrade/arbeidsgiver/arbeidsgiverpolitikk/veileder-for-lokalt-arbeid-med-heltidskultur.pdf
Dårligere kvalitet	Forskning viser at høy turnover av vikarer gir lavere brukeropplevd kvalitet, blant annet fordi brukerne får mange ukjente fjes å forholde seg til. http://www.sammenom.no/files/2015/11/kunnskapsstatus_heltid-deltid.pdf
Høy turnover = manglende kollegafelleskap	Vikarer blir i korte perioder, og har for få kolleger de kjenner over tid. Dette er en ulempe både for vikarene som leies inn og for arbeidskollegene.
Mange useriøse aktører på vikarmarkedet	Erfaringer viser at det er mange useriøse aktører som ikke gir vikarene de vilkår de har rett på. Viktig at vi ikke bidrar til sosial dumping. Bergen og Oslo har sagt opp avtalene med bemanningsbyrået Orange helse. Bergen kommunes granskning av selskapet avslørte graverende funn rundt arbeidsforholdene.
Truer det organiserte arbeidslivet	Den norske modellen er bygd på høy organisering både på arbeidstaker- og arbeidsgiver-siden. Utstrakt bruk av bemanningsbyråer truer denne modellen.

Etablere vikarpool, ressurs-senter i egenregi	ALTERNATIVER – hva kan gjøres? Det er ofte behov for vikarer i en stor virksomhet som en kommune. Ved å etablere eget vikarkontor får man faste vikarer som kjenner virksomheten.
Kompetanse, forutsigbarhet, arbeidsmiljø	Fagkompetansen styrkes og virksomheten blir mer forutsigbar for ledelsen, ansatte og brukere.
Rekruttering	Eget vikarkontor er en måte å rekruttere ansatte med ønsket kompetanse til ledige, faste stillinger.
Bruke egne ansatte = bygge opp egen kompetanse Bruke eksterne vikarer = bygge opp ekstern kompetanse	Å bruke egne vikarer kan bety at flere egne ansatte i deltidsstillinger kan øke sin lønn ved å ta ekstravakter og dermed øke sin mulighet til framtidig rettigheter til økt stillingsandel, i henhold til AML § 14, 4 a.