

PETROLEUMSTILSYNET

Regelverk og tilsyn med innleid arbeidskraft

Birgitte Rødsæther, juridisk rådgiver



Komplisert regelverk og tilsyn på 15 min..

- Hvilke deler av innleieregelverket kan Ptil føre tilsyn med?
- Litt av de nye regler/forslag
- Gjennomføring og erfaringer fra tilsyn



Tilsyn med innleie fra bemanningsforetak og likebehandling

Nytt myndighetsområde fra 1.7.2020

- Tilsyn med innleier
 - Er innleien lovlig?
 - Rene «rutinetilsyn»
- Tilsyn med utleier/bemanningsforetak
 - Ivaretas likebehandling?



Noen eksisterende og noen nye regler/forslag

Aml. § 14-12

Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak)

(1) 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 a til e. Innleier skal på forespørsel fra bemanningsforetaket opplyse om innleien gjelder et vikariat.

(2) I virksomhet som er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven kan arbeidsgiver og tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategori innleien gjelder, inngå skriftlig avtale om tidsbegrenset innleie uten hinder av det som er bestemt i første ledd. Virksomheten og bemanningsforetaket skal på forespørsel fra Arbeidstilsynet fremlegge dokumentasjon på at innleievirksomheten er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett og at det er inngått avtale med de tillitsvalgte som nevnt i første punktum.

(3) Arbeidsgiver skal minst én gang pr. år drøfte bruken av innleid arbeidskraft etter første og andre ledd, herunder praktiseringen av kravet om likebehandling, med de tillitsvalgte.

(4) Ved innleie etter denne paragraf gjelder reglene i § 14-9 sjuende ledd tilsvarende.


(5) Departementet kan...

Aml. § 14-9 (1) og (2)

Fast og midlertidig ansettelse

(1) Arbeidstaker skal ansettes fast. Med fast ansettelse menes i denne lov at ansettelsen er løpende og tidsubegrenset, at lovens regler om opphør av arbeidsforhold gjelder, og at arbeidstaker sikres forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang.

(2) Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås

- 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
 - f) for en periode på inntil tolv måneder. Slike avtaler kan omfatte inntil 15 prosent av arbeidstakerne i virksomheten, avrundet oppover, likevel slik at det kan inngås avtale med minst én arbeidstaker
- (3) – (8)
- (7) Rett til fast ansettelse etter midlertidig ansatt 4/3 år (2 år) etter a,b og f. Også etter 14-12 (2)

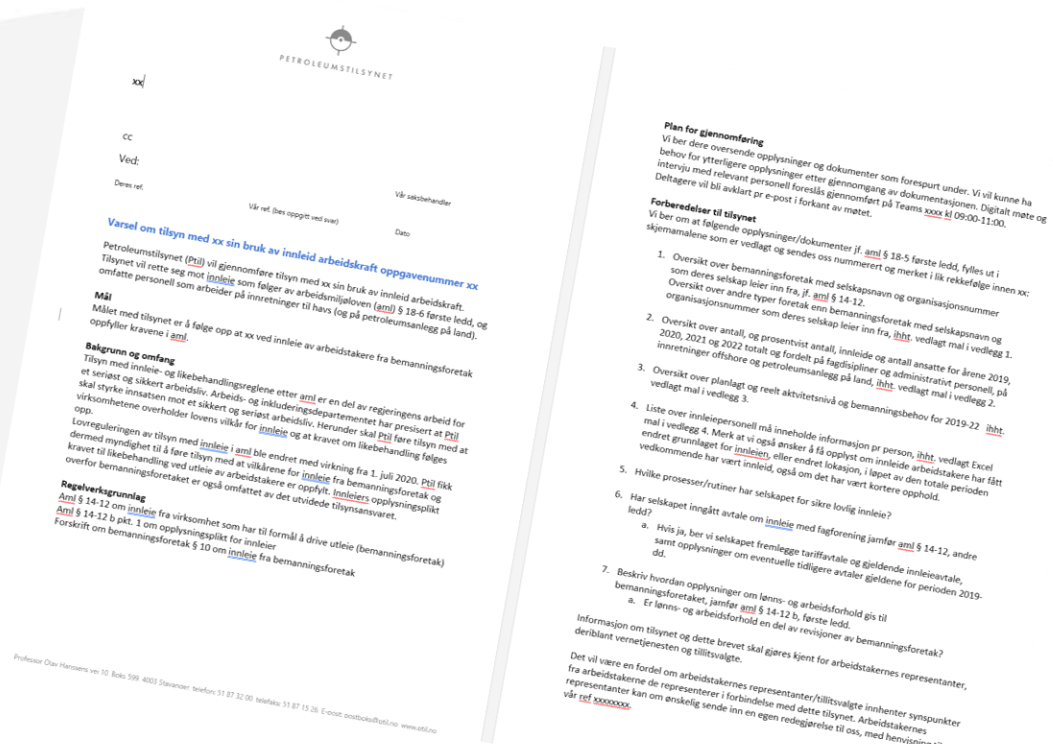


Gjennomføring av tilsyn hos innleier

- Varsel og innhenting av opplysninger/dokumenter
- Oppfølgingsmøte
- Rapport



Tilsynsvarsel og innhenting av opplysninger aml. § 18-6 (1)



- Oversikt over bemanningsforetak og andre selskap det leies inn fra **FOR om bemanningsforetak § 10**
- Oversikt over antall innleide, antall ansatte pr. stillingskategori **14-12 (1) jf. 14-9 (2)**
- Oversikt over aktivitetsnivå
- Liste over innleid personell med faktisk og rettslig grunnlag
- Prosesser eller rutiner for å sikre lovlig innleie **§ 3-1 (2) e**
- Evt. innleieavtale m/ fagforening **§ 14-12 (2)**
- Ivaretagelse av drøftingsplikt **§ 14-12 (3)**
- Hvordan opplysninger om lønns- og arbeidsforhold gis til utleier **§ 14-12 b (1)**



Vilkår for innleie

Hvor glipper det?

- Virksomheten som har som formål å drive utleie skal registreres i Atils register
 - Forskrift om bemanningsforetak § 10

- Vilkårene for midlertidig ansettelse i § 14-9
 - Særlig;
 - Arbeid av midlertidig karakter
 - Vikariat



Vilkår for innleie

Hvor glipper det?

- Innleieavtale med fagforening - Tja
- Oversending av opplysninger om lønns- og arbeidsforhold - Ok
- Drøftelsesplikt - Tja



Vilkår for innleie

Hvor glipper det?



§ 3-1. Krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid

(1) For å sikre at hensynet til arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt, skal arbeidsgiver sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.

(2) Systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid innebærer at arbeidsgiver skal:

- a) fastsette mål for helse, miljø og sikkerhet,
- b) ha oversikt over virksomhetens organisasjon, herunder hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet er fordelt,
- c) kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene i virksomheten, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen,
- d) under planlegging og gjennomføring av endringer i virksomheten, vurdere om arbeidsmiljøet vil være i samsvar med lovens krav, og iverksette de nødvendige tiltak,
- e) iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av denne lov,
- f) sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær,
- g) sørge for løpende kontroll med arbeidsmiljøet og arbeidstakernes helse når risikoforholdene i virksomheten tilsier det, jf. bokstav c,
- h) foreta systematisk overvåking og gjennomgang av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet for å sikre at det fungerer som forutsatt.

(3) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om...



HOVEDTEMA 2022

Kapasitet og kompetanse er nøkkelen til sikkerhet

