

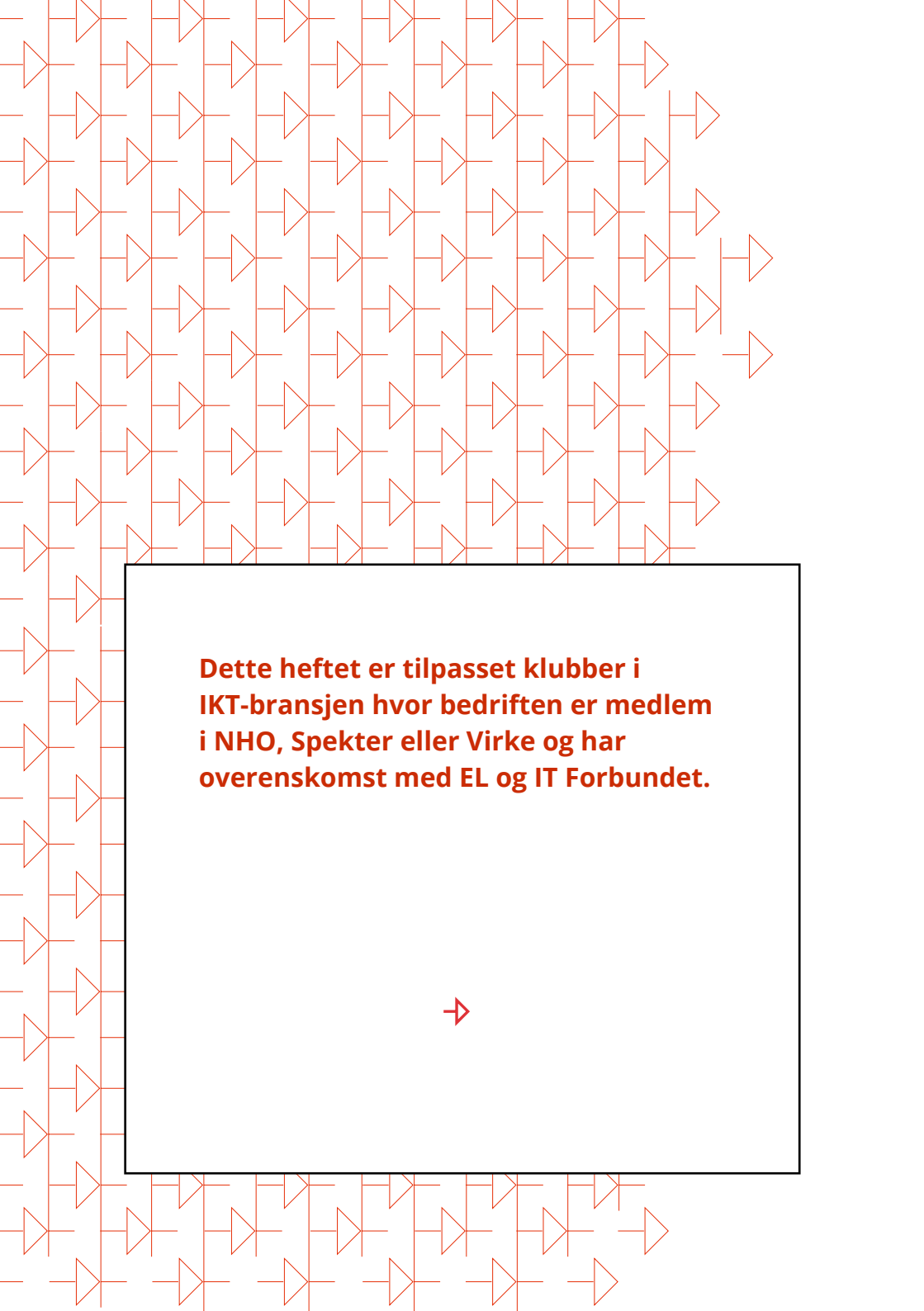
Innleie og arbeidet for flere faste ansettelses



VEILEDER FOR TILLITSVALGTE
I IKT-BRANSJEN



ELog IT
Forbundet



Dette heftet er tilpasset klubber i IKT-bransjen hvor bedriften er medlem i NHO, Spekter eller Virke og har overenskomst med EL og IT Forbundet.



➤ INNHOLD

1	EN KJEMPENDE FAGBEVEGELSE	6
2	DE VIKTIGSTE ENDRINGENE I ARBEIDSMILJØLOVEN	8
	Hva betyr dette for oss	9
	Nærmere om endringene i lovteksten	11
3	HVA KAN KLUBBEN GJØRE FOR Å REDUSERE OMFANGET AV INNLEIE OG FÅ FLERE FAST ANSATT I BEDRIFTEN?	14
4	SENTRALE BESTEMMELSER I ARBEIDSMILJØLOVEN	16
	§ 14-12. Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie	17
	§ 14-9. Fast og midlertidig ansettelse	19
	§ 14-13. Innleie fra virksomhet som ikke har til formål å drive utleie	22
5	KONSEKVENSER AV ULOVLIG INNLEIE	24
	§ 14-14. Virkninger av ulovlig innleie av arbeidstaker	25
6	HOVEDAVTALENE	26



7	HOVEDAVTALEN LO – NHO	28
	§ 9-1 Målsetting	29
	§ 9-3 Drøftelser om bedriftens ordinære drift	30
8	HOVEDAVTALEN LO STAT – SPEKTER	31
	§ 28 Mål	32
	§ 30 Drøftelser om virksomhetens ordinære drift	32
9	HOVEDAVTALEN LO – VIRKE	34
	§ 4-1 Målsetting	35
	§ 4-5.2 Drøftinger	36
10	OVERENSKOMSTENE	38
11	TELENOROVERENSKOMSTEN	40
	§ 20 Innleie av arbeidstakere, utsetting av arbeid mv.	41
12	IKT-OVERENSKOMSTEN MELLOM NHO/ABELIA OG LO/EL OG IT FORBUNDET	43
	Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.	44



13	SPEKTEROVERENSKOMSTER	47
14	OVERENSKOMST FOR IKT OG SERVICEELEKTRONIKK MELLOM HOVEDORGANISASJONEN VIRKE OG LO/EL OG IT FORBUNDET	51
	§ 15 Bruk av innleid arbeidskraft	52
15	ENTREPRISE ELLER INNLEIE?	54
	Entrepriise kjennetegnes ved	55
	Innleie kjennetegnes med	55
16	HUSKELISTE I MØTER OM INNLEIE	56
17	DET STORE BILDET	59
18	FAGBEVEGELSEN HAR HANDLINGSMULIGHETER	60
19	KAMPANJE	62



1

EN KJEMPENDE FAGBEVEGELSE

Etter massivt press og mobilisering fra fagbevegelsen har Stortinget vedtatt nye regler om ansettelse og innleie i Arbeidsmiljøloven. Lovendringene innebærer en innstramming både overfor **bemanningsbransjen** og **arbeidsgivere** som ønsker å leie inn arbeidskraft. Nå begynner arbeidet med å endre praksis i bedrifter og på byggeplasser i hele landet.



I dette heftet har vi samlet utdrag av noen lov- og avtalebestemmelser som regulerer innleie av arbeidskraft og som kan benyttes til å foreslå flere fast ansatte eller flere lærlinger i bedriften.

Hvis du fortsatt er usikker på hvordan klubben skal få satt flere fast ansatte på dagsorden i bedriften eller får problemer med å kontre arbeidsgivers argumenter, så ta kontakt med fagforening eller EL og IT Forbundets distriktskontor for råd og veiledning. Der finnes det mye kunnskap som det er klokt å benytte seg av.



2

DE VIKTIGSTE ENDRINGENE I ARBEIDSMILJØLOVEN

- Presisering av hva som er fast ansettelse - § 14-9 (1)
- Strengere regulering av arbeidstid - § 14-6 (1) bokstav j
- Bare bedrifter som er bundet av landsomfattende tariffavtale kan inngå avtale med de tillitsvalgte om innleie av arbeidskraft etter § 14-12 (2)

→ HVA BETYR DETTE FOR OSS

Det er foretatt en innstramming i hva som er en fast ansettelse. Hensikten er å skape større forutsigbarhet for arbeidstaker og klarere rammer for ansettelsen.

Det innebærer at det må være avtalt et konkret arbeidsomfang – en stillingsandel eller stillingsprosent og at arbeidsomfanget er i samsvar med dette og ikke lavere.

Det er nå forbudt med null-timers kontrakter.

Bemanningsbyråene kan ikke lenger la ansatte gå uten lønn i perioder uten oppdrag – for eksempel jobbe i februar, gå uten lønn i mars og så jobbe igjen i april.

Lovendringen tydeliggjør plikten til informasjon om arbeidstid i de tilfellene arbeidet skal utføres periodevis. Arbeidsavtalen skal fastsette eller gi grunnlag for å beregne når en arbeidstaker har rett og plikt til å arbeide.

Det finnes arbeidsgivere som ønsker å **sno seg rundt** lovbestemmelser. Dersom medlemmer og tillitsvalgte oppdager slike nye triks så må forbundet varsles. Kontakt fagforening eller distrikt.



Utgangspunktet for innleie fra bemanningsforetak er at bedrifter kun kan leie inn i samme grad som en kan ansette folk i midlertidig stilling. Virksomheter **bundet av tariffavtale** har imidlertid hatt adgang til å leie inn uten begrensningen knyttet til midlertidige ansettelser. Forutsetningen har vært at det er inngått en avtale med tillitsvalgt som representerer et flertall av arbeidstakergruppen hvor det skal leies inn.

Det vil nå bli stilt **strengere krav** til hvilke bedrifter som kan inngå en slik avtale. Det holder ikke lenger å være bundet av en husavtale. Bedriften må være bundet av en tariffavtale inngått med de større arbeidstakerorganisasjonene - **fagforening med innstillingsrett**. LO-forbundene omfattes av dette.

Det betyr også at bedriftene må være mer nøye på om **underleverandører** har tariffavtale dersom underleverandøren har få egne faste ansatte og det antas at det blir nødvendig med innleie hos underleverandøren. Bestemmelsen er et godt tiltak mot husforeninger og såkalte «serviett-avtaler».

➔ NÆRMERE OM ENDRINGENE I LOVTEKSTEN

Presisering av hva som er fast ansettelse - § 14-9 (1)

Arbeidsmiljøloven § 14-9 (1) etter lovendringen:

(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 arbeidstakeren sikres forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang.

Regulering av arbeidstid – krav til innhold i skriftlig arbeidsavtale

Arbeidsmiljøloven § 14-6 (1) j) om minimumskrav til innholdet i den skriftlige arbeidsavtalen etter lovendringen:

Arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger om forhold av vesentlig betydning i arbeidsforholdet, herunder:

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.



Kravet om at kun bedrifter med landsomfattende tariffavtale kan inngå avtale om innleie etter § 14-12 (2)

Arbeidsmiljøloven § 14-12 (2) om innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak) etter lovendringen:

*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 innleiebedriften er bundet av tariffavtale inngått med **fagforening med innstillingsrett** og at det er inngått avtale med de tillitsvalgte som nevnt i første punktum.*

Vær OBS på følgende:

Det er **ikke** vedtatt endringer i reglene for innleie mellom produksjonsbedrifter, det vil si bedrifter som ikke har til formål å drive utleie, jf. arbeidsmiljøloven § 14-13.

Innleie fra bemanningsforetak er fortsatt **tillatt** i samme utstrekning som det kan avtales midlertidig ansettelse etter § 14-9 (1) bokstav a til e.

Reglene trer i kraft 1. januar 2019.

For innleieforhold som allerede pågår ved ikrafttredelsen vil endringen i § 14-12 annet ledd gjelde fra **1. juli 2019**.



3

HVA KAN KLUBBEN GJØRE FOR Å REDUSERE OMFANGET AV INNLEIE OG FÅ FLERE FAST ANSATT I BEDRIFTEN?

Det er bestemmelsene i Arbeidsmiljøloven, Hovedavtalen og Overenskomsten som gir tillitsvalgte rettigheter til å ta opp innleie og komme med forslag om flere fast ansatte.

Arbeidsmiljøloven er lik for klubbene i f. eks Telenor Norge, Evry, Relacom og Get. Men Hovedavtalene er ikke helt like og overenskomstene er enda mer forskjellige.

Alle EL og IT Forbundets overenskomster i IKT-bransjen fikk i 2012 inn tekster som gjorde arbeidsmiljølovens § 14-12 til tariffnorm. Det betyr at dersom klubben mener at innleien er ulovlig så ønsker forbundet å få tilsendt uenighetsprotokoller om dette.



4

SENTRALE BESTEMMELSER I ARBEIDSMILJØLOVEN

→ § 14-12. Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak)

Av pedagogiske grunner velger vi å gå «baklengs» inn i denne paragrafen og starter med tredje ledd:

(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.

EL og IT Forbundets kommentar:

Denne drøftingsplikten må klubben passe på at overholdes. En slik drøfting vil gi økt bevissthet om bruken av innleie og mulighet for å belyse om virksomhetens samlede bruk av innleie er lovlig og nødvendig. I møtet kan klubben fremme forslag om at det heller ansettes X antall fast eller at det inntas X antall nye lærlinger.

*(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 innleiebedriften er bundet av tariffavtale inngått med **fagforening med innstillingsrett** og at det er inngått avtale med de tillitsvalgte som nevnt i første punktum.*

**EL og IT Forbundets kommentar:**

Tillitsvalgte kan oppleve et press på å inngå slike avtaler, men de har ingen plikt til å gjøre det. I 2019 er forbundets ambisjon at klubber i større grad skal si NEI til slik innleie eller i det minste kreve inn i protokollen at vilkåret er at det utlyses X antall nye faste stillinger eller at det inntas X antall flere lærlinger før en eventuelt sier JA til et mindre omfattende innleieomfang. Still med 3 representanter fra klubben i møtet. Vis til Stortingets intensjon om å begrense innleie.

Klubben kan kreve at man heller skal leie inn fra en annen produksjonsbedrift framfor et 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.

EL og IT Forbundets kommentar:

Begrunnelsen for at vilkårene er de samme som ved midlertidig ansettelse, er at det anses som alternative måter å dekke et midlertidig behov for arbeidskraft på. Det er likevel den forskjellen at den vilkårsløse adgangen til midlertidig ansettelse som følger av § 14-9 bokstav f (inntil 12 måneder) ikke gjelder for innleie. Ettersom det er en forutsetning at innleiebehovet i utgangspunktet ikke skal være varig, er det ikke anledning for en innleiebedrift til å inngå en avtale med

utleiebedriften eller den utleide arbeidstakeren om «try and hire». Dette er understreket i forarbeidene i Ot.prp. nr. 70 (1998-1999) kap. 6: «Departementet legger i den forbindelse til grunn at en avtale om «try and hire» ikke vil være lovlig etter de nye reglene. En slik avtale forutsetter at oppdragsgiver har anledning til å tilsette den innleide i den aktuelle stilling når innleieperioden er avsluttet, noe som ikke er forenlig med vilkårene for innleie. Grunnvilkåret for avtale om innleie er som nevnt at det foreligger et midlertidig behov for arbeidskraft.»

→ § 14-9. 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, idrettstrenere, 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.*




Arbeidsgiver skal minst en gang per år drøfte bruken av midlertidig ansettelse etter bestemmelsene i dette ledd med de tillitsvalgte, blant annet grunnlaget for og omfanget av slike ansettelser, samt konsekvenser for arbeidsmiljøet.

(3) *Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om midlertidig ansettelse for praksisarbeid og om hvilke typer arbeidsmarkedstiltak som omfattes av andre ledd bokstav d.*

(4) *Landsomfattende arbeidstakerorganisasjon kan inngå tariffavtale med en arbeidsgiver eller en arbeidsgiverforening om adgang til midlertidig ansettelse innenfor en nærmere angitt arbeidstakergruppe som skal utføre kunstnerisk arbeid, forskningsarbeid eller arbeid i forbindelse med idrett. Dersom tariffavtalen er bindende for et flertall av arbeidstakerne innenfor en nærmere angitt arbeidstakergruppe i virksomheten, kan arbeidsgiver på samme vilkår inngå midlertidig arbeidsavtale med andre arbeidstakere som skal utføre tilsvarende arbeid.*

(5) *Arbeidstaker som har vært ansatt i mer enn ett år, har krav på skriftlig varsel om tidspunktet for fratreden senest en måned før fratredelsestidspunktet. Dette gjelder likevel ikke deltaker i arbeidsmarkedstiltak som omfattes av tredje ledd, jf. andre ledd bokstav d. Varselet skal anses for å være gitt når det er kommet fram til arbeidstakeren. Dersom fristen ikke overholdes, kan arbeidsgiver ikke kreve at arbeidstakeren fratrer før en måned etter at varsel er gitt. Bestemmelsen i fjerde punktum gir likevel ikke grunnlag for ansettelse utover tolv måneder ved ansettelse etter andre ledd bokstav f.*



(6) Midlertidige arbeidsavtaler opphører ved det avtalte tidsrommets utløp, eller når det bestemte arbeidet er avsluttet, med mindre noe annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale. I avtaleperioden gjelder lovens regler om opphør av arbeidsforhold.

(7) Arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år etter andre ledd bokstav a eller i mer enn tre år etter andre ledd bokstav b og f, skal anses som fast ansatt slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse. Det samme gjelder for arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn tre år etter andre ledd bokstav a, b eller f i kombinasjon. Ved beregning av ansettelsestid skal det ikke gjøres fradrag for arbeidstakers fravær.

(8) Reglene i dette ledd gjelder ansettelse etter andre ledd bokstav f for arbeidsoppgaver av samme art innenfor virksomheten. Arbeidsgiver kan regne enheter med minst 50 ansatte som en egen virksomhet. Når en arbeidstaker som er midlertidig ansatt etter andre ledd bokstav f, ikke får videre ansettelse ved avtaleperiodens utløp, starter en karantenep periode på tolv måneder for arbeidsgiveren. Arbeidsgiveren kan i karantenep erioden ikke foreta nye ansettelse som nevnt i første punktum.

I § 14-12 c. finner dere tekst om **solidaransvar** for innleier.

➔ § 14-13. Innleie fra virksomhet som ikke har til formål å drive utleie

*(1) Innleie fra virksomhet som ikke har til formål å drive utleie, er tillatt når den innleide arbeidstaker er fast ansatt hos utleier. For at virksomheten skal sies ikke å ha til formål å drive utleie, er det et vilkår at utleie skjer innenfor de samme fagområder som utgjør utleierens hovedbeskjeftigelse og at utleieaktiviteten ikke omfatter mer enn 50 prosent av de fast ansatte hos utleier. Innleier skal foreta drøftelser med tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategori innleien gjelder, **før beslutning om innleie foretas.***

EL og IT Forbundets kommentar:

Reglene i denne paragrafen er mer liberale enn reglene om innleie fra vikarbyrå. Bakgrunnen for dette er bedriftens behov for å kunne tilby ansatte alternativ sysselsetting ved svingninger i oppdragsmengden. Eller som departementet sier: «å regulere de situasjoner der en virksomhet har behov for å låne ut arbeidskraft som alternativ til oppsigelse eller permittering, eller der utleie kun skjer sporadisk.»

(2) For innleie som overstiger 10 prosent av de ansatte hos innleier, likevel ikke færre enn tre personer, eller som har en varighet ut over ett år, skal det inngås skriftlig avtale med tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategori innleien gjelder. Dette gjelder ikke for innleie innenfor samme konsern.

EL og IT Forbundets kommentar:

Siden de tillitsvalgte ikke har en plikt til å inngå avtale, er det naturlig at de krever opplysninger av relevant karakter – om lønns- og arbeidsvilkår for dem som skal leies inn – om de fyller de faglige kriteriene som gjelder for yrket osv. Hvis innleie etter § 14-13 skulle vise seg å være ulovlig, kan ikke de innleide kreve seg fast ansatt i innleiebedriften av den grunn.

(3) *Etter krav fra tillitsvalgte som representerer den arbeidstakerkategori innleien gjelder, skal arbeidsgiver dokumentere at vilkårene for innleie etter første ledd er oppfylt.*

EL og IT Forbundets kommentar:

Denne bestemmelsen gir tillitsvalgte mulighet til både innsyn i og kontroll med at innleie er lovlig ifølge vilkårene i første ledd. Bestemmelsen har særlig betydning hvis bedriften som leier ut ligger i utlandet. Det må undersøkes om f. eks allmenngjøringsvedtak er fulgt.



5

KONSEKVENSER AV ULOVLIG INNLEIE

Mange arbeidsgivere er ikke klar over at det finnes straffebestemmelser i Arbeidsmiljøloven som om-taler ulovlig innleie.

→ § 14-14. Virkninger av ulovlig innleie av arbeidstaker

(1) Dersom det foreligger brudd på bestemmelsene i § 14-12, skal retten etter påstand fra den innleide arbeidstakeren avsi dom for at den innleide har et fast arbeidsforhold hos innleier i samsvar med § 14-9 første ledd. I særlige tilfeller kan retten likevel, etter påstand fra innleier, bestemme at den innleide arbeidstakeren ikke har et fast arbeidsforhold dersom den etter en avveining av partenes interesser finner at dette vil være åpenbart urimelig.

EL og IT Forbundets kommentar:

Bestemmelsen om fast ansettelse ved dom gjelder bare ved innleie fra vikarbyrå. Som hovedregel har ikke en innleid rett til å stå i stillingen mens tvisten pågår.

(2) Ved brudd på bestemmelsene i § 14-12 kan den innleide arbeidstaker kreve erstatning fra innleier. Erstatningen fastsettes i samsvar med § 15-12 andre ledd.

EL og IT Forbundets kommentar:

Kravet om erstatning kan framsettes alene eller sammen med et krav om fast ansettelse i innleiebedriften. Det må understrekes at det er den innleide selv som må påberope seg rettigheter etter denne bestemmelsen, men klubben, fagforeningen og forbundet kan og vil bistå den innleide med et krav i slike saker. Vær OBS på at forbundet har regler for hvor lenge et medlem må ha vært registrert som medlem før det gis juridisk bistand fra LOs juridiske avdeling.



6

HOVEDAVTALENE

IKT-bedriftene som er omfattet av tariffavtaler med EL og IT Forbundet er medlemmer i ulike arbeidsgiverorganisasjoner – derfor er Hovedavtalene også noe ulike. Lista nedenfor er ikke utfyllende, men viser eksempler på hvilke overenskomster som hører sammen med de forskjellige hovedavtalene.

Hovedavtalen LO – NHO

Telenoroverenskomsten med NHO
IKT-overenskomsten med Abelia
Energioverenskomsten med Energi Norge

Hovedavtalen LO Stat – Spekter

Relacomavtalen
Statnettavtalen
Sykehuspartneravtalen
Broadnetavtalen
Norsk Helsenett-avtalen

Hovedavtalen LO – Virke

Overenskomst for IKT og Serviceelektronikk

Viktige bestemmelser i Hovedavtalene

Hovedavtalebestemmelsene har som målsetting at det skal være samarbeid mellom tillitsvalgte og ledelse om sysselsetting og bemanning av bedriften. Det er viktig at det etableres rutiner for å avholde møter i henhold til Hovedavtalen.

Dersom ledelsen skulle motsette seg å avholde møter slik Hovedavtalen beskriver, så kan klubben skrive en uenighetsprotokoll og sende saken inn til organisasjonsmessig behandling (tvist). Ta kontakt med fagforening eller EL og IT Forbundets distriktskontor for bistand hvis klubben er usikker på hvordan en slik protokoll skal formuleres.



7

HOVEDAVTALEN
LO - NHO

→ § 9-1 MÅLSETTING

LO og NHO er enige om nødvendigheten av at det legges til rette for et godt og tillitsfullt forhold mellom arbeidstakerne, deres tillitsvalgte og ledelsen i enkeltelskaper og i konsern.

De ansatte og deres tillitsvalgte skal ha reell medinnflytelse og gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse bidra til økt verdiskaping og produktivitet og derved til de økonomiske forutsetninger for bedriftens fortsatte utvikling og trygge og gode arbeidsplasser.

Det er viktig å fremme forståelse for og innsikt i bedriftens økonomi og virksomhetens påvirkning på det ytre miljø.

Ledelsen, de ansatte og deres tillitsvalgte plikter å ta initiativ til og aktivt medvirke til samarbeid. De tillitsvalgte skal gis informasjon så tidlig som mulig slik at de kan gi sine synspunkter før beslutning treffes.

Hovedorganisasjonene vil yte støtte til arbeidet.

Målsettingen i denne paragraf er bindende når det gjelder samarbeid på bedriften og skal også være veiledende for partene på den enkelte bedrift ved organiseringen av samarbeidet.

→ § 9-3 DRØFTELSE OM BEDRIFTENS ORDINÆRE DRIFT

Ledelsen skal drøfte med de tillitsvalgte (arbeidsutvalget) spørsmål som vedrører den økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling, forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift, de alminnelige lønns- og arbeidsforhold ved bedriften.

Drøftelser skal holdes så tidlig som mulig og minst en gang i måneden, hvis det ikke er enighet om noe annet, og for øvrig når de tillitsvalgte ber om det.

Protokolltilførsel

Om innleie av arbeidskraft mv.

Partene understreker betydningen av at innleie av arbeidskraft, utsetting av arbeid og entrepriseliknende ordninger praktiseres innenfor rammen av gjeldende lov og avtaleverk. Behov for praktiske reguleringer anbefales løst gjennom de enkelte overenskomster.



8

HOVEDAVTALEN **LO STAT - SPEKTER**



→ § 28 MÅL

Spekter og LO Stat er enige om at forholdet mellom ledelsen og ansatte skal være basert på dialog, tillit og gjensidig respekt mellom partene på alle nivåer. Etablerte samarbeidsordninger skal være hensiktsmessige og godt fungerende.

Gjennom medinnflytelse og samarbeid skal de ansatte med sin erfaring og innsikt være med å skape de økonomiske forutsetningene for virksomhetens fortsatte utvikling og for trygge og gode arbeidsforhold, bærekraftig utvikling av virksomheten, et godt fungerende arbeidsmiljø og resultatoppgåelse til beste for så vel virksomhet som ansatte.

→ § 30 DRØFTELSE OM VIRKSOMHETENS ORDINÆRE DRIFT

Virksomhetens ledelse skal drøfte med de tillitsvalgte:

- forhold som vedrører virksomhetens driftsmessige og økonomiske status og utvikling,
- forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift, herunder virksomhetens praksis for innleie av arbeidskraft
- de alminnelige lønns- og arbeidsforhold ved virksomheten
- tiltak for å fremme likestilling og hindre diskriminering

Årsoppgjøret skal forelegges de tillitsvalgte straks det er fastsatt.

Drøftelser skal holdes regelmessig og så tidlig som mulig, og for øvrig når de tillitsvalgte ber om det. Det skal foreligge dokumentasjon på at drøftelsene er avholdt. Dersom drøftelsene angår arbeidstakernes alminnelige lønns- og arbeidsforhold ved virksomheten, skal det føres referat.

Se også § 31 **Drøftelser vedrørende omlegging av driften og «Merknad»** til denne.



9

HOVEDAVTALEN **LO - VIRKE**

→ § 4-1 MÅLSETTING

LO og Virke er enige om at det er av avgjørende betydning for gode forhold på arbeidsplassen at samarbeidet mellom bedriftens representanter og de tillitsvalgte foregår i rasjonelle og betryggende former. Videre at de tillitsvalgte settes i stand til å ivareta sine oppgaver etter Hovedavtalen og arbeidsmiljøloven og som tillitsvalgte på bedriften for sin organisasjon på en effektiv måte. En gjensidig korrekt og tillitsfull opptreden mellom bedriftens representanter og de tillitsvalgte er en avgjørende forutsetning for samarbeidet mellom partene på bedriften.



→ § 4-5.2 DRØFTINGER

a) Bedriftens ledelse og de tillitsvalgte (arbeidsutvalget) skal drøfte:

- De alminnelige lønns- og arbeidsforhold i bedriften
- Spørsmål som vedrører bedriftens økonomiske og driftsmessige stilling og utvikling
- Forhold som har umiddelbar sammenheng med deres arbeidsplass og den daglige drift

Slike drøftelser skal holdes så tidlig som mulig og minst én gang i måneden hvis det ikke er enighet om noe annet, og for øvrig når de tillitsvalgte ber om det.

Hva angår planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegginger som også kan få vesentlig betydning for sysselsettingen i flere bedrifter innen samme konsern, henvises det til § 4-8 Samarbeid i konsern.

b) Bedriftens ledelse skal så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte (arbeidsutvalget):

- Sysselsettingsspørsmål, herunder planer om utvidelse og innskrenkninger
- Fusjon, fisjon, hel eller delvis nedleggelse eller rettslig omorganisering av virksomhet.

De tillitsvalgte skal informeres om årsaken og de juridiske, økonomiske og arbeidsmessige konsekvenser det antas å innebære for arbeidstakerne.


Bedriftens ledelse skal sørge for møte mellom de tillitsvalgte og de nye eierne om overdragelse og om tariffavtalen fortsatt skal gjelde. Vurderer bedriften å nedlegge virksomheten, skal mulig videre drift, herunder om de ansatte vil overta virksomheten, drøftes med de tillitsvalgte (arbeidsutvalget).



10

OVERENSKOMSTENE

EL og IT Forbundets overenskomster i IKT-bransjen er ikke like i innhold. Noen har mange og detaljerte bestemmelser, mens andre er mer rammepregede og forutsettes utfylt med særavtaler på bedriften.



Dersom klubben skal oversende en uenighet med bedriften om innleie til organisasjonsmessig behandling (tvist) så husk å knytte saken til en bestemmelse i overenskomsten – ikke kun Arbeidsmiljøloven.

Overenskomstene gir bedriften en plikt til å presentere alle innleide for de tillitsvalgte. De tillitsvalgte må benytte anledningen til å fortelle om fagbevegelsen og tilby medlemskap i EL og IT Forbundet samt informere om rettigheter og goder som de innleide har krav på.



11

TELENOROVERENSKOMSTEN

(Overenskomst for Telenor mellom NHO og LO/EL og IT Forbundet – omfatter Telenor Norge, Canal Digital, Telenor Inpli, Norkring, Telenor Digital, Telenor Global Services, Telway og 10 andre virksomheter)

→ § 20 INNLEIE AV ARBEIDSTAKERE, UTSETTING AV ARBEID MV.

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at Telenor skal være attraktiv og seriøs, og at innleide arbeidstakere og arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre urimelige lønns- og arbeidsvilkår ("sosial dumping") og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk. Der egenbemanning ikke er tilstrekkelig, skal det drøftes ulike tiltak – herunder muligheten for å øke antallet egne ansatte, jfr. Hovedavtalen § 9-3.

Partene er enige om at de tillitsvalgte skal ha medinnflytelse i saker som angår innleie og underentrepriser, jfr. Hovedavtalens § 9-3. Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere i henhold til gjeldende regler i arbeidsmiljøloven Kap. 14 (se §§ 14-12 og 14-13) skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalen §§ 9-3 - 9-6.

Dersom det foreligger mistanke om "sosial dumping" kan de tillitsvalgte anmode bedriftene om å undersøke om underleverandører og innleide arbeidstakere har ordnede lønns- og

arbeidsvilkår. I slik tilfelle skal bedriften, så langt det er mulig, dokumentere lønns- og arbeidsvilkårene.

Partene i den enkelte virksomhet skal drøfte nærmere retningslinjer for lokal praktisering av overnevnte. Partene skal spesielt drøfte nærmere retningslinjer for bruk av innleie fra vikarbyråer samt bruk av underentreprenører. Omfangsbestemmelsens § 1.2 kan bare gjøres gjeldende for bemanningsforetak/vikarbyrå som er en del av Telenor-konsernet.

Se bilagene 8 og 8 A.



VIKTIG:

Ved tvist om innleie og krav om flere fast ansatte i bedrifter omfattet av Telenoroverenskomsten må klubben i møtet og i protokollen i tillegg til § 20 helt tydelig vise til **Bilag 8 Innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå (bemanningsvirksomheter)**.



12

IKT-OVERENSKOMSTEN MELLOM NHO/ABELIA OG LO/EL OG IT FORBUNDET

(Omfatter bl. a. Tussa IKT, Evry Norge, CGI Norge,
MobyLife, Komplette Services og Geomatikk)

Ved tvist om innleie i bedrifter omfattet av IKT-overenskomsten med Abelia må det i møtet og i protokollen vises til Bilag 8.

Bilag 8 Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.

➔ INNLEIE AV ARBEIDSTAKERE OG UTSETTING AV ARBEID M.M.

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen skal være attraktiv og seriøs, og at innleide arbeidstakere og arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre "sosial dumping" og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

1. Innleie av arbeidstakere

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere i henhold til gjeldende regler i arbeidsmiljøloven kap. 14 (se §§ 14-12 og 14-13) skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalen § 9-3 – 9-6.

1.2 Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter

Organisasjonene anbefaler at bedriftene avtaler retningslinjer om arbeidsleie bedriftene imellom for å møte produksjonsmessige svingninger og motvirke oppsigelser og permitteringer. Det forut-

settes at arbeidsleien er i samsvar med arbeidsmiljøloven §14-13 samt øvrige lover og avtaler. Slike avtaler opprettes i forståelse med tillitsvalgte.

Ved slik innleie skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos virksomheten når innleide arbeidstakere skal arbeide innen Verkstedoverenskomsten virkeområde, jf § 1.

1.3 Innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer)

1.3.1

Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer) gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12.

1.3.2

Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med AML § 14-12 a, (forslag i Prop 74L).

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet. Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom LO og en arbeidsgiversammenslutning gjelder ikke IKT Overenskomstens bilag 1, 2, 3 og 5.

1.3.3

Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de



nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt 1.3.2 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret.

På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

1.3.4

Hovedavtalen kap. 6 gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt 1.3.2 slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgtarbeid, jfr. HA § 6-6.

MERKNAD

Punktene 1.3.2, 1.3.3 og 1.3.4 iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jfr. Prop 74L (2011-2012).



13

SPEKTEROVERENSKOMSTER

(avtalene for Relacom, Statnett, Sykehuspartner,
Broadnet, Norsk Helsenett m. fl.)



I bedrifter som er medlem i Spekter kan klubben vise til **Overenskomstens A-del mellom Spekter og LO Stat kap IV pkt 4** og nevne gjerne spesielt 4.1.3.1 i møtet og protokollen.

4. Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for et seriøst og velfungerende arbeidsliv, og at innleide arbeidstakere og arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre "sosial dumping" og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

MERKNAD


Med "sosial dumping" er det i denne sammenheng ikke tenkt på arbeidsforhold hvor lønns- og arbeidsvilkår er regulert gjennom norske tariffavtaler.

4.1 Innleie av arbeidstakere

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere i henhold til gjeldende regler i arbeidsmiljøloven kap. 14 (se §§ 14-12 og 14-13) skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jfr. hovedavtalen §§ 30 og 31.

4.1.2 Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter

Organisasjonene anbefaler at bedriftene avtaler retningslinjer om arbeidsleie bedriftene imellom for å møte produksjonsmessige



svingninger og motvirke oppsigelser og permitteringer. Det forutsettes at arbeidsleien er i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-13 samt øvrige lover og avtaler. Slike avtaler opprettes i forståelse med tillitsvalgte.

Ved slik innleie skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos virksomheten når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

4.1.3 Innleie av arbeidstakere fra vikarbyråer (bemanningsvirksomheter)

4.1.3.1

Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12.

4.1.3.2

Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med AML §14-12 a, (forslag i Prop 74L).

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

4.1.3.3

Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som



følger av pkt 4.1.3.2 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret.

På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

4.1.3.4

Hovedavtalen kap X gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtaler med LO som part, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av slik Hovedavtale, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt 4.1.3.2 slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgsarbeid, jfr HA § 45.

MERKNAD:

Endringene i punktene 4.1.3.2, 4.1.3.3 og 4.1.3.4 iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jf. prop. 74 L (2011 – 2012).



14

OVERENSKOMST FOR IKT OG SERVICEELEKTRONIKK MELLOM HOVEDORGANISASJONEN VIRKE OG LO/EL OG IT FORBUNDET

(Omfatter blant annet Get, Transcom, Metos, Fubi og Skog Data) I bedrifter bundet av Overenskomst for IKT og Serviceelektronikk kan klubben i møter og protokoller vise til overenskomstens § 15 Bruk av innleid arbeidskraft.

→ § 15 BRUK AV INNLEID ARBEIDSKRAFT

1. Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå gjelder **arbeidsmiljøloven § 14-12**. Ved innleie av arbeidstakere fra bedrifter som ikke har til formål å drive utleie, gjelder **arbeidsmiljøloven § 14-13**.

2. Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med **AML § 14-12 a**, (forslag i **Prop 74L**).

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom LO og en arbeidsgiversammenslutning gjelder ikke bilagene **1, 2, 3, 4 og 5**.

3. Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt. 2 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret.

På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

4. Hovedavtalen kap. 4 gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom LO og Virke, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av Hovedavtalen mellom LO og Virke, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt. 2 slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet i henhold til Arbeidsmiljølovens § 14-12 c (forslag i Prop 74L).

Innleide arbeidstakere skal presenteres for de tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgtarbeid, jfr. HA § 4.4.1.

Merknad

Punktene 2, 3 og 4 iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jfr. Prop 74L (2011-2012).



15

ENTREPRISE ELLER INNLEIE?

Tillitsvalgte kan møte påstanden om at det aktuelle forholdet ikke er innleie, men entreprise. I noen tilfeller kan det være uklart hva som er selvstendige oppdrag (entreprise) og hva som er utleie av arbeidskraft. Høyesterett har i en dom av 28. juni 2013 uttalt at grensen mellom innleie og entreprise skal trekkes etter en helhetlig vurdering, der det avgjørende er hvem av partene som har ansvaret for ledelse og resultat av det arbeidet som skal gjøres.

→ ENTREPRISE KJENNETEGNES VED

- Ledelsen av arbeidet er hos entreprenøren og ikke hos oppdragsgiver. Underentreprenøren skal ha egen ledelse på prosjektet som planlegger, og som leder og styrer produksjonen og sine ansatte.
- Antall arbeidstakere som nyttes på oppdraget er uvedkommende for oppdragsgiver.
- Det er avtalt en fast pris.
- Oppdraget er klart avgrenset.
- Entreprenøren har et selvstendig ansvar for resultatet, og nytter egne materialer og verktøy.

→ INNLEIE KJENNETEGNES MED

- oppdragsgiver har ledelsen av arbeidet
- et bestemt antall arbeidstakere er stilt til disposisjon for oppdragsgiver
- det er fastsatt en timepris eller timeavhengig pris
- det er ubestemte eller kun skisserte arbeidsoppgaver
- oppdragsgiver beholder ansvaret for det utførte arbeid, og oppdragsgivers materialer og verktøy brukes under oppdraget.



Klubben må sjekke kontraktene, men samtidig være klar over at det er de reelle forholdene som er avgjørende, ikke bare det som er skrevet.



16

HUSKELISTE I MØTER OM INNLEIE

- **KREV** at det ansette flere i bedriften i stedet for å bruke innleie.
- **SJEKK** hvor mange lærlinger det er i bedriften. Ta opp diskusjonen om å ta inn flere lærlinger som et forebyggende tiltak i stedet for innleie ved behov for økt bemanning i framtiden.
- **UNDERSØK** om det er permitterte i egen bedrift.
- **KREV** en avtale på at permitteringer i egen bedrift skal opphøre dersom bedriften skal benytte innleie.
- **HVIS INNLEIE** er nødvendig så krev at det brukes innleie fra andre produksjonsbedrifter
- **DERSOM** man blir enig om å bruke bemanningsforetak så ta opp følgende forhold:
 1. Undersøk hvilket bemanningsforetak det er snakk om.
 2. Hvor kommer arbeidskraften fra?
 3. Kan de innleide snakke norsk/skandinavisk/engelsk eller vil man være avhengig av tolk?



4. I stillinger hvor det er relevant - har de fått godkjent sin fagutdanning av DSB? (be om å få se dokumentasjon)
5. Hvis de innleide er tilreisende – hvordan blir de innkvartert?
6. Krev å få sjekke hybler og andre fasiliteter rundt innkvarteringen.
7. Krev at lønns og arbeidsvilkår skal være i henhold til likebehandlingsprinsippet.
8. Ta opp diskusjonen om mer tillitsvalgtstid for å følge opp de innleide.
9. Krev at alle innleide skal presenteres for tillitsvalgte når de ankommer og avklar hvordan dette skal skje.
10. Har de innleide fått opplæring i HMS?
11. Har de egne verneombud?
12. Finnes det en tillitsvalgt i bemanningsforetaket?
13. Hvem er det og hvordan får klubben kontakt med vedkommende?



17

DET STORE BILDET

De økonomiske forskjellene mellom folk øker
– det er en trend internasjonalt og det skjer i Norge.

Økonomen Piketty har vist hvordan de store forskjellene fra 1800-tallet som dalte mot 1950-60-tallet nå er på vei til å gjenta seg i flere store land – kapitalen vokser mer enn lønningene. Her i landet har også media vært fulle av artikler om økte forskjeller det siste året. SSB har lagt fram tall som viser realitetene. De rike blir rikere, rikdom og makt samles på færre hender.

Dette er noe av bakteppet når vi påpeker at atypiske ansettelsesforhold truer det organiserte arbeidslivet, partsforhold og fagforeningens makt på arbeidsplassen.



18

FAGBEVEGELSEN HAR HANDLINGSMULIGHETER

Som fagbevegelse har vi flere muligheter til å endre en uønska utvikling. Snu avmakt til makt.

Det kan **gjøres** noe med innleieproblematikken gjennom

- Lowerket
- Overenskomstene
- Politisk arbeid og mobilisering

Alle de tre måtene å arbeide på styrkes imidlertid hvis vi klarer å **fagorganisere** flere arbeidstakere innen våre områder – og at flere bedrifter blir dekket av tariffavtaler.



19

KAMPANJE

Stortingets lovendring fra 1. januar 2019 er et forsøk på å sikre bruken av fast ansatte. EL og IT Forbundets krav var mer omfattende – **forbud** mot bemanningsbyråer – men vi skal gripe de mulighetene vi får.

EL og IT Forbundet setter derfor i gang en kampanje for flere faste ansettelses.

Klubbene må be om møter med bedriften hvor **økning** av antall fast ansatte og lærlinger er tema.

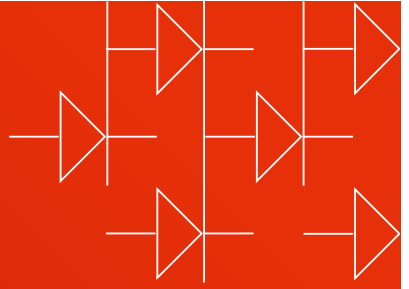
Fagforeninger og distrikt må bidra med skolering og støtte. Vi skal rett og slett skape nye ansettelses- og innleieregimer i de tariffbundne bedriftene.

Kvaliteter som vi setter høyt – trygghet, likhet og selvstendige arbeidstakere med makt og innflytelse over egen arbeidshverdag, er under press.

Medlemmer og tillitsvalgte fra ulike bransjer og ulike LO-forbund må samarbeide og støtte hverandre for å sette en **ny standard i arbeidslivet!**



EL og IT Forbundet kjemper for faste og trygge ansettelses.



KONTAKTINFORMASJON

Forbundskontoret

Adresse: Torggata 12, 0181 Oslo
Telefon: +47 23 06 34 00
E-post: firmapost@elogit.no
Nettadresse: elogit.no

Kontortid: 08.15–16.00
(08.15–15.00, 15. mai
til 15. september)

Fagforeninger og øvrig organisasjon

Kontaktinformasjon til forbundets distrikter og landsdekkende fagforeninger og klubber ligger på våre nettsider elogit.no/om-oss.

elogit.no



ELog IT
Forbundet