

## Prosentvis utvikling timer og omsetning



## Ny bransjestatistikk

**Kvartalsstatistikken for 4. kvartal 2019 er nå klar. Selve årsstatistikken kommer senere, men vi kan allerede nå si en del om den totale markedsutviklingen for 2019.**

Vi ser tydelig at markedet er påvirket av de nye rammevilkårene for bransjen. Antall utfakturerte arbeidstimer endte i 2019 7,9% lavere enn året før. Samtidig var omsetningsnivået uendret (0% endring).

På fylkesnivå er det bare 6 fylker med vekst i forhold til 2018. Det er et tydelig skille mellom Vestlandet og resten. Mest positiv var utviklingen i Rogaland hvor aktiviteten vokste med 16,7%. På motsatt side er Oslo hvor markedet sank med 18,5%.

Det er bygg og anleggs segmentet som er mest negativt preget av lovendringene. Nesten ¼ av dette markedet har blitt borte i løpet av 2019 og det meste av nedgangen har skjedd etter sommeren.

På den annen side ser vi solid vekst i utleie til oljerelatert virksomhet på Vestlandet. Både industri og produksjon samt tekniske tjenester vokser med rundt 24%.

[Les mer om statistikken på side 2...](#)

### Forslag på Stortinget

[Les mer på side 3](#)

### HMS-kort

[Les mer på side 5](#)

### Fafo-rapport

[Les mer på side 10](#)

# Statistikk 4. kvartal 2019

**Når bemanningsbransjens statistikk for 4. kvartal 2019 nå er klar, kan vi se tilbake på et krevende år hvor bransjen har måttet omstille seg i forhold til ny lovgivning og gjennomlevd kraftig politisk press.**

Fra nyttår 2019 ble det som kjent innført lovendringer som øker forutsigbarhet for ansatte og risiko for bemanningsbedriftene. Samtidig ble markedet innskrenket for kundebedrifter som ikke har tariffavtale med et av de store forbundene. Overgangsordning varte frem til 1. juli 2019.

Av statistikken ser vi at endringene har hatt meget stor betydning for markedsutviklingen innen noen av segmentene til bemanningsbransjen. Særlig gjelder dette bygg og anlegg. I 4. kvartal sank aktiviteten innen utleie til bygg med 22,1% på landsbasis. Dette betyr at nesten ¼ av markedet ble borte på ett år. I Oslo er effekten av lovendringene enda større. Nesten 36% sank aktiviteten innen bygg i Oslo. Disse tallene er dramatisk for bransjen og viser at lovendringene har hatt stor negativ effekt på markedet.

Dette blir særlig tydelig ettersom markedet for bygningsbransjen generelt ellers er godt. Mye tyder derfor på at behovet for arbeidskraft er like høyt som tidligere og at begrensningen ene og alene er knyttet til rammevilkårene.

En del av tidligere kundebedrifter har nok økt andel egne ansatte, men dette er neppe hele forklaringen. Vi frykter at mange av dem som tidligere leide inn fra

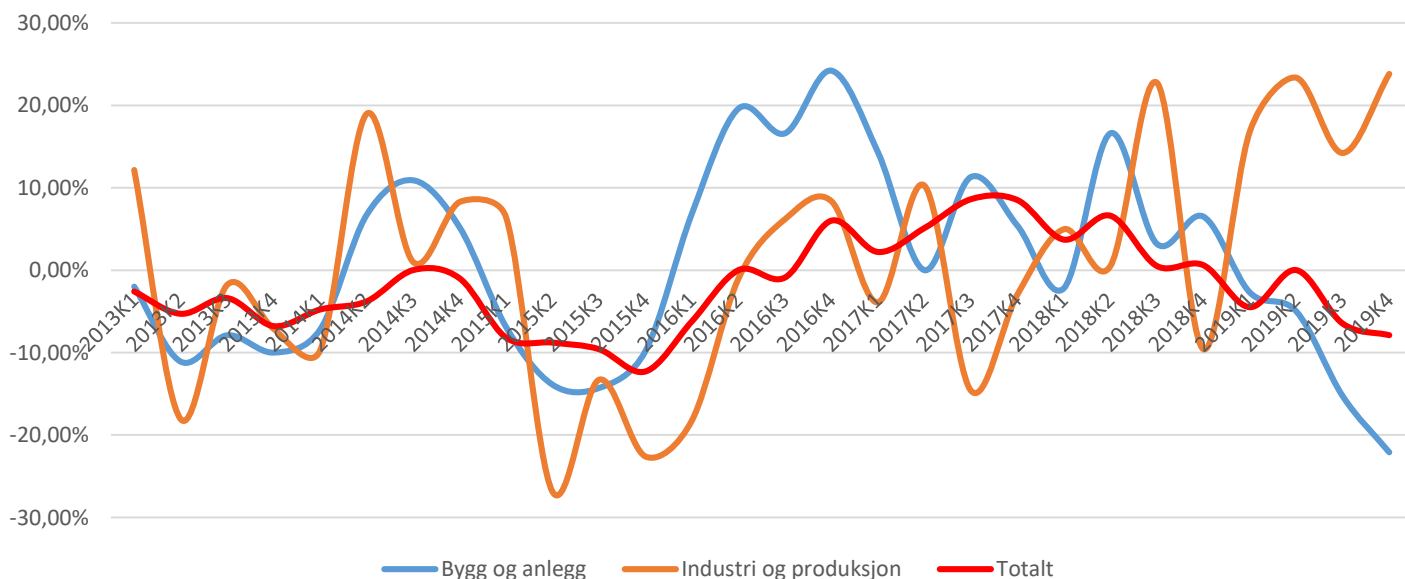
gjennomregulerte bemanningsbedrifter nå har økt andel underentrepriser og også leier inn personell fra det grå markedet hvor det er billigere siden man ikke følger loven. Dette håper vi at BNL følger nøye med på. Det er ikke bra om lovendringene fører til at seriøse leverandører skiftes ut med useriøse.

Men bildet av markedet for innleie fra bemanningsbransjen er ikke entydig negativt. Mangelen på arbeidskraft innenfor industri, produksjon og tekniske tjenester er stor. Særlig innen virksomhet som har tilknytning til oljebransjen ser vi et oppsving i etterspørselen og da særlig på Vestlandet. Dette var området hvor det var store nedbemanninger for noen år siden. Nå har det snudd. Både Industri/produksjon og tekniske tjenester vokste med rundt 24%. Dette er et område med høy tariffavtaledekning, og innstramningene i regelverket fikk dermed ikke like stor innvirkning som i bygg.

Landet er delt når det gjelder bransjeutvikling i 2019. På den ene siden står Oslo, hvor innleie til bygg har vært større enn resten av landet. Der synker markedet med 18,5%. På den annen side er Rogaland som er størst på oljerelatert industri. Der vokser markedet med 16,7%.

[Last ned statistikken her...](#)

**Nedenfor er et diagram som viser prosentvis utvikling i utfakturerte timer totalt, ved utleie til bygg og innen industri og produksjon sett i forhold til samme kvartal året før:**



# Representantforslag om å begrense adgang til å leie inn fra bemanningsforetak

Et representantforslag fra Arbeiderpartiet om såkalt opprydning i innleieregelverket er behandlet på Stortinget. Innstilling fra komiteen ble avgitt 4. februar og debatten og voteringen på Stortinget ble foretatt 13. februar. Forslaget ble ikke uventet avvist



Saksordfører Solfrid Lerbekk fra SV.

I tillegg ble det fremlagt et såkalt «løst forslag» under behandlingen av de andre forslagene. Dette ble lagt fram av Bjørnar Moxnes på vegne av Rødt, SP og SV: «Stortinget ber regjeringen fremme forslag om forbud mot innleie av arbeidskraft fra virksomheter som ikke er produksjonsbedrifter»

Ingen av forslagene ble vedtatt.

[Representantforslaget, innstillingen og voteringsresultatet kan lastes ned her...](#)

[Video fra debatten kan lastes ned her...](#)

Følgende forslag ble lagt frem:

1. Stortinget ber regjeringen fremme forslag som begrenser innleie til kun å være tillatt ved rene vikariater, mellom produksjonsbedrifter og etter avtale med tillitsvalgte i virksomheter bundet av landsomfattende tariffavtale med fagforening med innstillingsrett.
2. Stortinget ber regjeringen komme tilbake til Stortinget med strakstiltak for å forby all innleie fra bemanningsforetak i byggebransjen i Oslofjord-området.
3. Stortinget ber regjeringen kartlegge omfanget av innleie fordelt på bransjer over hele landet og komme tilbake til Stortinget på egnet måte.
4. Stortinget ber regjeringen komme tilbake til Stortinget med tiltak for å ekskludere aktører som har brutt innleieregelverket, fra framtidige offentlige kontrakter.



Margret Hagerup fra Høyre holder innlegg til støtte for bemanningsbransjen.

På tross av at forslagene ikke fikk flertall, er det likevel verdt å merke seg de signaler som gis av Ap, SV, Rødt og Senterpartiet. Etter neste valg er det ikke usannsynlig at de vil ha betydelig mer makt enn i dag. Det er derfor veldig viktig at vi som bransje arbeider aktivt for å fjerne begrunnelsene for å begrense oss i tiden som kommer. Dette innebærer ikke minst å ta i bruk den nye arbeidskontrakten for bygg for dem av dere som leier ut til det yrkesområdet.

## Veileder for innleie fra bemanningsbedrifter.

Vi har laget to veiledere for innleie fra bemanningsbransjen. Den ene er generell og den andre gjelder innleie til bygg. Tanken er at dere kan sende disse ut til kunder. De to veilederne kan lastes ned fra [bemannings- og rekrutteringsbransjens websider](#). (innlogging er nødvendig)



# Årsrapport fra World Employment Confederation

World Employment Confederation (WEC), bemannings- og rekrutteringsbransjens internasjonale organisasjon, har utgitt en årsrapport som gir en oversikt over det arbeidet som har vært utført for bransjen i 2019.

In 2019, the World Employment Confederation carried on its mission of striving for recognition of the positive economic and social role played by the private employment services sector by offering five main services to its members. Through advocacy at both global and European level, thought leadership, profiling, capacity building and best practice sharing activities, the World Employment Confederation has created many opportunities to engage stakeholders both internally and externally.

- Advocacy to the International Labour Organisation to achieve an unambiguous recognition of diverse forms of work as a provider of decent work in the ILO Centenary Declaration;
- Broadening the network of EU stakeholders by meeting new EU officials, securing chairmanship of the European Business Services Alliance (EBSA) and organizing debates between EU think tanks;
- Creating new communication tools to promote the sector's social innovation initiatives;
- Supporting events by WEC members in more than 11 countries;
- Organising workshops and networking opportunities for members to exchange about common challenges;
- Rewarding best practices through awards.



[Last ned årsrapporten her...](#)

## Vil du møte kollegaer fra hele verden?

29. September til 1. oktober 2020 holdes bemannings- og rekrutteringsbransjens verdenskongress i Madrid, Spania. [Les mer om konferansen her.](#)





## Problemer med HMS-kort

**Bedrifter, som har ansatt både renholdere og bygningsarbeidere, får etter den nye ordningen bare utstedt renholdskort. Dette vil bli endret etter Påske, men frem til det er det altså ikke mulig å utstede både byggekort og renholdskort til en virksomhet.**

Vi er oppmerksom på at dette skaper problemer for bemanningsbedrifter som nå får renholdskort i stedet for byggekort til sine medarbeidere.

En ting er å forklare sine ansatte bygningsarbeidere, ofte fra Polen, at de skal ha renholdskort. En annen og større problem er at mange har opplevd å bli utestengt fra byggeplass siden man «bare» har renholdskort.



Arbeidstilsynet har nå gått ut med informasjon om dette:

HMS-kort for renholdsvirksomheter oppfyller de samme kravene som for HMS-kort for bygg og anlegg, men i tillegg oppfyller de flere krav.

Fra januar 2020 kan godkjente renholdsvirksomheter kun bestille HMS-kort for renhold. Arbeidstilsynet vil fjerne denne tekniske sperren igjen, men dette kan først skje etter påske.

Etter at sperren er fjernet vil godkjente renholdsvirksomheter igjen kunne bestille både HMS-kort for bygg og anlegg og renhold.

HMS-kort for renholdsvirksomheter skal dermed inntil videre kunne brukes for å få innpass på bygge- og anleggsplasser.

Vi er også kjent med at det, etter at Evry overtok ansvaret for HMS-kortene, har vært en rekke problemer, både når det gjelder behandlingstid og direkte feil på kortene.



Vi har i flere runder vært i dialog med Arbeidstilsynet, som har ansvaret for dette. Det arbeides aktivt for å løse problemene som har oppstått.

HMS-kortløsningen skal nå fungere for alle bestillinger.

I en del kort er det feil i avlesbar chip som gjør at ansatte ikke kommer inn på byggeplasser. Alle dette gjelder vil automatisk få tilsendt nytt kort.

Håndtering av feil i porto i tidligere bestillinger vil bli tilbakebetalt så snart som mulig.

Det er ikke forbudt å arbeide frem til HMS-kortet er mottatt, men arbeidsgiver må da kunne dokumentere at HMS-kort er under bestilling.

[Les mer her...](#)

## Mangel på kvalifisert arbeidskraft.

**Norge mangler kvalifisert arbeidskraft – særlig innen helse, bygg og ikt, viser ny rapport fra Kompetansebehovsutvalget.**

[PM om saken](#)

Mer om rapporten [Fremtidige kompetansebehov III](#)



# La bemanningsbransjen tilby fagbrev

- Det er dårlig match mellom folk som søker jobb, og jobber som søker folk. Særlig farlig er dette i tjeneste- og handelssektoren, som ansetter suverent flest folk her i landet, skriver Anne-Cecilie Kaltenborn i Dagens Perspektiv.

I tjeneste- og handelssektoren sier nær halvparten av bedriftene at de har tapt kunder fordi de mangler folk. Vi kan ikke si nei takk til å gjøre flere folk ansettbare.

Både NHOs kompetansebarometer og Lied-utvalget peker på et enormt behov for folk med yrkesfaglig utdanning, både akkurat nå og i årene som kommer. Lied-utvalget kom før jul med gode og realistiske forslag som kan bøte på situasjonen. Viktig tiltak er å gi forlenget rett til videregående opplæring. Dagens ordning er åpenbart ikke egnet til å få nok folk gjennom et utdanningsløp.

Næringslivet står for et viktig bidrag til relevant og yrkesrettet utdanning. Det skjer gjennom å legge til rette for fagutdanning og lærlingeløp i egen bedrift, samt annen opplæring og kurs tilpasset oppgavene i bedriften.

De bedriftene som lever av å koble folk til jobb og jobb til folk - bemanningsbransjen, eller vikarbyråene - vet også mye om behovene i bedrifter, stat og kommune. De vet mye om tilbudet av arbeidskraft fra de som ønsker jobb og oppdrag. Derfor driver de mer opplæring og kompetanseøkning enn det mange nok er klar over. For når det er mismatch mellom hva arbeidsgivere etterspør og hva som finnes i arbeidsmarkedet, da er disse bedriftene tjent med å bygge den broen, slik at de kan selge sine tjenester og skaffe riktig kompetanse til jobben.

## Kompetansebygger, men ikke i Norge

Adecco ga lærlingetilbud til mer enn 11.000 personer i 2018, mens Randstad ga kurstilbud til 306.000 kandidater. Bemanningsbransjen er som man forstår en betydelig kompetansebygger, men disse tallene stammer ikke fra Norge.

*Fortsetter på neste side...*



Adm. direktør i NHO Service og Handel, Anne-Cecilie Kaltenborn..

I Norge mener nemlig noen at bemanningselskaper ikke skal få lov til å tilby lærlingeplasser, selv om de gjør det i andre land.

Dette til tross for at landet og markedet skriker etter lærlingeplasser, blant annet innen bygg- og anlegg. I denne sektoren har det vært mer innleie enn i noen annen sektor, nettopp på grunn av mangel på arbeidskraft de siste årene. Men i Norge har

bemanningsbransjen så langt fått nei til å være godkjent lærebedrift innen bygg og anlegg.

Og det er ikke bare i denne sektoren det har vært skrikende behov for brobygging. Innen IKT vet vi at det har vært press i flere tiår, også i Norge.

Manpower-Group, gjennom datterselskapet Proservia ManpowerGroup Solutions AS, ble godkjent som lærebedrift innen IKT Servicefag i 2018 og har i dag fire lærlinger.

De neste årene vet vi at det vil bli et enda større behov for helseutdannelser i Norge. I NHO Service og Handel, som er arbeidsgiverforening for brorparten av vikar- og bemanningsbransjen, er det en hel gruppe med selskaper som kun driver med formidling av arbeidskraft innen helse og omsorg. I dag driver disse selskapene en utstrakt brobyggervirksomhet mellom tilgjengelig arbeidskraft og behov for folk, særlig i kommunene. De driver utdanning innen både språk, HMS og jus, for å kunne tilby kompetent arbeidskraft til Norge fra andre land. Blant disse er det også flere bedrifter som er i stand til å være lærebedrift innen helsefag - men får de lov?

I utlandet er erfaringene gode når det gjelder bemanningsselskaper som tilbyr fagbrev i bedrift gjennom avtale med kunder. Reguleringen er streng. Både oppdragsgiver og bemanningsbedrift lever av tilliten dem imellom. Det er meget viktig å vite at man også ved neste korsvei, i en uventet og presset situasjon, kan få hjelp til å sikre rett kompetanse på kort tid og innenfor rammen av Arbeidsmiljøloven.

### **LO og NHO bør samarbeide**

Frankrike har de siste tiårene erfart både arbeidsløshet og utenforskap, og betydelig mismatch i arbeidsmarkedet. Det har bidratt til at Frankrike, sammen med Japan og Mexico, er blant de landene der «World Employment Confederation» (WEC) registrerer høyest andel av ansatte innen bemanningsbransjen som har gjennomgått opplæring på jobb. I Frankrike fikk over 1 million personer kurs eller opplæring i 2017, mens 2 millioner fikk det

samme i Japan. Gjennom initiativet «Driving employability» har partene i arbeidslivet i Frankrike samarbeidet om å etablere et fond som finansierer kurs og opplæring for mennesker i bemanningsbransjen.

Resultatene taler for seg selv: 84 prosent av de som har tatt slik opplæring var i jobb 12 måneder etter kurset. 4 av 10 fikk jobb hos en arbeidsgiver annet enn et bemanningsbyrå.

Et annet gledelig tall er at de fleste av disse menneskene, som hadde fått seg jobb utenfor bemanningsbransjen, etter gjennomført opplæring, var i fast jobb.

I Sveits ser vi et lignende eksempel. Fagforeningene har inngått en avtale med bemanningsselskapenes forening, Swisstaffing, om at alle som har jobbet minst 4 måneder i bemanningsbransjen får rett til opplæring til en verdi av ca. 45.000 kroner. Denne ordningen førte til at det blitt gitt utdanning for 100 millioner kroner i 2017.

Begge disse eksemplene bør LO og NHO la seg inspirere av. Totalt i Europa har bemanningsbransjen brukt svimlende 604 millioner euro på utdanning for å bygge bro mellom marked og arbeidskraft. 90 prosent av de som har jobbet i bemanningsbransjen i Frankrike sier at å jobbe der var nyttig for å få jobberfaring, men hele 78 prosent sier samtidig at å jobbe i bemanningsbransjen var nyttig som en kilde til utdanning og opplæring, noe mange av dem ellers ikke hadde hatt, eller ikke hadde tatt seg, råd til.

### **Sosial innovasjon mot utenforskap**

I resten av Europa, der det har vært hardere tider enn i Norge i mange år, har man heller ikke så gode samarbeidstradisjoner mellom arbeidsgivere og arbeidstakere som i Norge. Likevel snakker de sammen om et viktig tema: «social innovation».

I Norge har vi fortsatt gode tider, men både økonomer og politikere peker på urovekkende trender; videregående opplæring trenger en ny kurs som forhindrer frafall, særlig blant gutter. Økt bruk av teknologi kan fort gi økt ulikhet i samfunnet. Den fattigdommen vi ser i Europa ser vi primært hos de som ikke får seg et varig fotfeste i arbeidslivet.

Vikar- og bemanningsbransjen har mer å by på enn det vi så langt har snakket om i Norge. La oss snakke mer om sosial innovasjon og «employability», og finne gode norske versjoner av begge.



# Fafo rapporter om midlertidige ansettelses og innleie fra bemanningsforetak

**Fafo har utgitt en rapport som kan være av interesse for bemanningsbransjen. Den gjelder brudd på reglene om adgang til midlertidig ansettelse og innleie og hvordan disse reglene håndheves.**

Virksomhetsundersøkelsen 2019 tyder på at mellom 23 og 36 prosent av virksomhetene de siste to årene har oppgitt begrunnelser for bruk av innleie som synes å være i strid med arbeidsmiljøloven § 14-11, jamfør § 14-9 (2) bokstav a–e, uten at de har hatt en avtale med tillitsvalgte om å gjøre dette. Bruken av østeuropeisk arbeidskraft, inkludert innleide fra bemanningsforetak, er videre kartlagt gjennom en egen undersøkelse blant virksomheter innen bygg, anlegg, deler av industrien og overnattingsog serveringsbransjen. Her finner vi at mellom 3 og 6 prosent av alle virksomhetene benytter utleie som del av den daglige driften, uten at det foreligger avtale om fravik. Dette peker i retning av at innleie brukes i strid med loven. Undersøkelsene er utformet på ulike måter, og resultatene kan derfor ikke sammenlignes.

I prosjektet brukes virksomhetenes begrunnelser for hvorfor de bruker innleie eller midlertidige ansettelses, for å lage anslag på andelen virksomheter som bryter reglene. Analysene innebærer ikke en rettslig vurdering og kan derfor bare brukes som en indikasjon på andelen som bryter regelverket. I prosjektet har man også spurt lederne i virksomhetene om de selv mener virksomheten deres bryter reglene. Virksomhetsundersøkelsen 2019 viser at 9 prosent av virksomhetene oppgir at de har befunnet seg i en gråsoner eller brutt reglene for midlertidige ansettelses de siste to årene. Andelen virksomheter som selv oppgir å ha brutt reglene for midlertidige stillinger eller å ha brukt dem på en måte som oppleves å være i gråsonen, er høyest blant kommunal og fylkeskommunal administrasjon, undervisning i grunnskolen og videregående skole (17 prosent) og helseog sosialtjenestene (13 prosent). Videre finner vi at 2 prosent av virksomhetene oppgir at de har benyttet innleie fra bemanningsforetak hvor de har eller kan ha brutt reglene for innleie. Det er altså klart færre virksomheter som anerkjenner (tror) at de bryter reglene, enn man finner når virksomhetenes egne begrunnelser for bruk av midlertidige ansettelses og innleie brukes som indikatorer for å anslå omfanget av brudd.

Resultatene fra vår undersøkelse tyder altså på at det er mange virksomheter som opererer i gråsonen og

eventuelt bryter arbeidsmiljøloven når det gjelder midlertidige ansettelses og innleie av arbeidskraft. Få av disse bruddene synes også å bli håndtert. At det finnes brudd, betyr ikke nødvendigvis at bruddene er grove, men kan være et utslag av at det har blitt skapt en praksis som ikke er helt i tråd med lovgivers intensjon.



Konsekvensen for arbeidstakerne kan være ulike, alt etter hvilken posisjon de er i. Enkelte har ikke ambisjoner om å bli i stillingen over lengre tid og er kanskje mindre opptatt av om stillingen er midlertidig eller ikke.

*Fortsetter på neste side...*



Konsekvensen av regelbrudd er sannsynligvis størst der personer blir i midlertidige stillinger over lengre tid. Nergaard (2018:130) har tidligere vist at en svært høy andel, 51 prosent, beveger seg over fra midlertidig jobb til fast jobb i løpet av et år. Slik sett er midlertidig ansettelse noe mange kun har i en kortere periode, noe som nok også bidrar til at mange ikke velger å forfølge brudd på forutsetningen for stillingen de har. Simson (2009, 2012) har studert om jobber i bemanningsforetak kan være et springbrett inn i andre deler av arbeidsmarkedet for innvandrere og ungdom uten fullført videregående utdanning, og finner at innvandrerne som har hatt en slik jobb, i større grad enn de som overhodet ikke har hatt en jobb, er sysselsatt på et senere tidspunkt (Simson 2009)

Samlet viser disse studiene at det er bedre for ens sjanser for å få en ny jobb eller for å være sysselsatt senere å være i arbeidsmarkedet enn å være utenfor. Selv om midlertidige jobber og jobber i bemanningsforetak øker sjansen for sysselsetting senere, viser flere av studiene at det er noen i slike jobber som i større grad er og forblir marginalisert, og som i mindre grad kommer seg ut av midlertidigheten og de utrygge jobbene. Midlertidige kontrakter og en svak stiling i arbeidsmarkedet varer ved for noen, de kommer seg ikke over i bedre jobber. For dem er det avgjørende at reglene følges, eller at det finnes noen som sanksjonerer arbeidsgivere som bryter loven, og som støtter opp under deres posisjon og rettigheter.

[Last ned rapport om håndheving...](#)

[Last ned rapport om brudd på reglene...](#)

## Stor endring i kompetansesammensetningen

Hvordan vil kompetansesammensetningen i norsk arbeidsliv bli hvis den historiske utviklingen fortsetter de neste tiårene? Samfunnsøkonomisk analyse har på oppdrag fra NHO framskrevet endringer i kompetansesammensetningen i norsk arbeidsliv fram mot 2040.

Om 20 år vil 53 prosent av de sysselsatte ha fullført høyere utdanning, anslår en framskrivning. Tilsvarende andel for 2018 er 39 prosent. Teknologi, markedssituasjon og befolkningens preferanser for varer og tjenester skaper gradvise endringer i kompetansebehovet. Andelen arbeidstakere med grunnskole eller allmennfaglig videregående opplæring som høyeste fullførte nivå, vil falle i framskrivningen. Kompetansesammensetningen endres i hovedsak innad i næringer. Det betyr at nye kompetansebehov står sentralt.

Rapporten drøfter også hvilke konsekvenser framskrivningene har for offentlige og private investeringer i utdanning og hvilke utfordringer høyere krav til utdanning skaper for næringslivet og samfunnet.

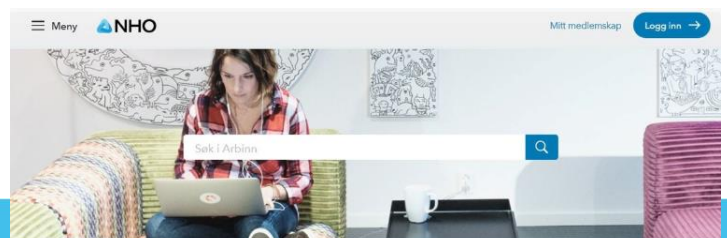
[Last ned rapporten](#)



## Arbinn.no – et verktøy for deg som er medlem i NHO

Arbinn.no er en digital arbeidsgiverportal fra NHO. Her får du veiledning i spørsmål om jus og HMS, og oversikt over NHO-medlemskapet ditt.

[Les mer om Arbinn og logg deg inn her...](#)



# Revidert Arbeidsgiver

Bemanningsbransjens kvalitetsordning, Revidert Arbeidsgiver (RA) er obligatorisk for alle bedrifter som har vært medlem i NHO Service og Handel i over ett år.

Etter en overgangsfase på grunn av nye regler i 2019 er det nå full trøkk på Revidert Arbeidsgiver. En rekke medlemsbedrifter hadde frist for å få på plass ny RA-godkjenning i januar og februar.

Veldig mange har derfor gjennomgått revisjon og fått på plass RA-godkjenning i løpet av den siste tiden.

Nyinnmeldte bedrifter bør orientere seg om RA-ordningen så raskt som mulig etter innmelding. Vi har også en egen RA-rådgiver som kan hjelpe i gang prosessen og følge opp underveis. Ordningen går ut på at man må ha rutiner som bidrar til at man oppfyller de forpliktelser som man har etter arbeidsmiljøloven. Ekstern kvalitetsrevisor gjennomgår rutineene og tar stikkprøver på at dette følges opp i praksis.

Bedrifter som har vært medlem i mer enn ett år og likevel ikke har gjennomført prosessen for å bli Revidert Arbeidsgiver må sette i gang med dette omgående.

Hvis man unnlater å bli RA-godkjent er resultatet tvangsutmelding. I løpet av årets første måneder er ca. 20 bedrifter utmeldt som følge av manglende RA.

Les mer på [www.revidertarbeidsgiver.no](http://www.revidertarbeidsgiver.no)

## Juridisk vakttelefon

Vi gir deg råd og veiledning i arbeidsgiverspørsmål.

Dette er en gratis tjeneste for medlemmer.

**47 68 73 84**

[advokat@nhosh.no](mailto:advokat@nhosh.no)



**REVIDERT  
ARBEIDSGIVER**

# 18 juni!

Det er nå fastsatt dato for årsmøtet og #Bemanning2020.

Sett av 18. juni allerede nå til bemannings- og rekrutteringsbransjens viktigste møteplass.

Vi kommer tilbake med mer informasjon og mulighet til å melde seg på.

 NHO  
Service og Handel

NHO Service og Handel  
Bransjeforeningen  
Bemanning og Rekruttering

[www.nhosh.no](http://www.nhosh.no)  
[www.bemanningsbransjen.no](http://www.bemanningsbransjen.no)



Bransjedirektør Even Hagelien

Telefon: 23 08 86 47  
Mobil: 95 22 54 67  
E-post: [eha@nhosh.no](mailto:eha@nhosh.no)