



Innst. 337 L

(2009–2010)

Innstilling til Stortinget fra arbeids- og sosialkomiteen

Prop. 104 L (2009–2010)

Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om endringer i arbeidsmiljøloven (midlertidig ansettelse mv.)

Til Stortinget

1. Sammendrag

1.1 Proposisjonens hovedinnhold

Det legges i proposisjonen frem forslag om endringer i arbeidsmiljøloven vedrørende midlertidige ansettelser og Arbeidstilsynets kompetanse til å gi pålegg og treffe andre enkeltvedtak.

Det er behov for å iverksette tiltak for å øke bevisstheten om virksomhetenes bruk av midlertidige ansettelser. Det foreslås å innføre en plikt for arbeidsgiver til å drøfte virksomhetens bruk av midlertidige ansettelser med de tillitsvalgte minst en gang per år. Ved dette tar en sikte på å redusere ulovlige eller unødige midlertidige ansettelser.

Det foreslås i tillegg å gi Arbeidstilsynet kompetanse til gi pålegg og treffe andre enkeltvedtak for å sikre at selve drøftingsprosessen gjennomføres.

Det er behov for en presisering av bestemmelsen om at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse for arbeidstakere som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år. Det foreslås at det presiseres at fravær ikke skal komme til fradrag ved beregning av ansettelsesperioden. Dette for å avklare en rettslig uklar situasjon og innføre en forutsigbar og helhetlig regulering.

Forslaget til endringer i arbeidsmiljøloven § 14-9 ble sendt på høring. Det vises til proposisjonens kapittel 3.2 og 4.2 hvor det er nærmere redegjort for høringsforslagene og høringsuttalelsene.

Når det gjelder gjeldende rett er dette ikke gjengitt i innstillingen og det vises til kapittel 3.1 og 4.1.

Det vises til proposisjonens kapittel 6 for nærmere redegjørelse av merknader til lovteksten.

1.2 Bakgrunnen for lovforslagene

Drøftingsplikt om bruk av midlertidige ansettelser

Det er behov for tiltak for å heve bevisstheten i virksomhetene om bruken av midlertidige ansettelser, og det foreslås å innføre en drøftingsplikt for alle virksomheter om dette. For enkelte bransjer med særlige utfordringer, blant annet hotell- og restaurantbransjen, arbeides det i tillegg med å etablere en regional verneombudsordning for å ivareta helse-, miljø- og sikkerhetskonskvensene av blant annet stor grad av løse tilknytningsforhold. Det arbeides også med en ny praktisk brosjyre og nettinformasjon om bruk av midlertidige ansettelser.

Ifølge tall fra Statistisk sentralbyrå er ca. 200 000 (8,6 pst.) av arbeidstakerne i Norge midlertidig ansatt per tredje kvartal 2009. Andelen har vært relativt stabil det siste tiåret og noe nedadgående de siste par årene.

Bruk av midlertidige ansettelser vil for arbeidsgiver synes gunstig fordi antall ansatte kan dimensjoneres fleksibelt. For arbeidstakerne vil bruk av midlertidig ansettelse innebære et dårligere stillingsvern og manglende forutsigbarhet for arbeid og inntekt. Mye bruk av midlertidig ansatte vil ofte innebære en ekstra belastning på de fast ansatte.

Arbeidstilsynets tilsynserfaringer tilsier at mange virksomheter i overdreven grad løser løpende behov for arbeidskraft ved midlertidige ansettelsesforhold. Dette vil være i strid med loven og en omgåelse av stillingsvernet.

I norsk rett er hovedregelen fast ansettelse for et ubestemt tidsrom. Midlertidige arbeidsavtaler kan inngås dersom nærmere bestemte vilkår er oppfylt. Det er behov for tiltak for å øke bevisstheten om bru-

ken av midlertidige ansettelser, uten at man strammer inn på den formelle adgangen til å inngå midlertidige ansettelsesavtaler. Målsettingen er å redusere eventuelle ulovlige eller unødige midlertidige ansettelsesavtaler, herunder tilkallingsavtaler.

Beregning av ansettelsestid etter fireårsregelen – betydningen av fravær

I arbeidsmiljøloven av 2005 ble det innført en såkalt «fireårsregel» for midlertidig ansettelse, jf. § 14-9 femte ledd. Bestemmelsen innebærer at arbeidstakere som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år etter arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd bokstav a og b skal anses som fast ansatt.

I en dom av 7. mai 2009 (Rt. 2009 s. 578) la Høyesterett til grunn at en arbeidstakers sykefravær skulle gå til fradrag ved beregning av fireårsregelen i § 14-9 femte ledd. Høyesteretts avgjørelse gir grunn til å foreslå en presisering av lovbestemmelsen som avklarer at fravær ikke skal komme til fradrag i den formelle ansettelsestiden.

Ordlyden i arbeidsmiljøloven § 14-9 femte ledd ble endret i forbindelse med behandlingen av Ot.prp. nr. 54 (2008–2009) Lov om endringer i arbeidsmiljøloven (likestilling av arbeidstiden for skift- og turnusarbeidere mv.), jf. Innst. O. nr. 84 (2008–2009). Endringene som trådte i kraft 1. januar 2010 influerer ikke på de spørsmål som drøftes her.

1.3 Arbeidsgivers plikt til å drøfte bruken av midlertidige ansettelser med de tillitsvalgte

Departementets forslag

Norge har i forhold til andre land en strengere regulering av midlertidig ansettelse, samtidig som loven tillater bruk av ekstrahjelp når det er behov for det. I arbeidslivet er det i varierende grad reelle behov for midlertidige ansettelser. Lovreglene om adgangen til midlertidig ansettelse er tydelige nok, og definerer på en klar nok måte når det er anledning til å bruke midlertidig ansettelse. Høyesteretts praksis har bidratt til ytterligere klarhet. Det legges ikke nå opp til å foreslå endringer i de materielle vilkårene for midlertidig ansettelse.

Årsaken til at reglene om midlertidig ansettelse brytes skyldes ikke nødvendigvis et bevisst ønske om å omgå loven, men mangel på kunnskap om regelverket og bevissthet om at det kan være en fordel med fast ansettelse. Bevisstheten rundt ansettelsespolitikk og sammenhengen til arbeidsmiljølovens regler er ikke alltid til stede. Det bør derfor iverksettes tiltak med sikte på å øke arbeidsgivernes bevissthet rundt disse spørsmålene.

Det er grunn til å foreslå en plikt for arbeidsgiver, sammen med de tillitsvalgte, til å sette bruken av midlertidig ansettelse på dagsordenen. Dette vil bidra til økt bevissthet hos arbeidsgiverne om lovligheten av eventuelle midlertidige arbeidsavtaler, samt nødvendigheten av midlertidig ansettelse, også i tilfeller der lovens vilkår er oppfylt.

Det er arbeidsgiver som bestemmer ansettelser, om det skal være midlertidig eller fast. Det er arbeidsgivers plikt å sørge for at lovens vilkår er oppfylt før det ansettes midlertidig, og som må bære ansvaret i tilfelle brudd på loven. En drøftingsplikt forandrer ikke på disse forhold. Formålet med forslaget er å belyse det faktiske grunnlaget for og nødvendigheten av de midlertidige ansettelsene. Ved drøftingene får arbeidsgiver anledning til å klargjøre sine vurderinger for de tillitsvalgte.

Når det gjelder behovet for dokumentasjon vil det variere avhengig av hvilke sider av grunnlaget for de midlertidige ansettelsene partene er opptatt av å belyse i drøftingen, og departementet finner det ikke hensiktsmessig å fastsette konkret hvilken dokumentasjon som må legges frem.

Det foreslås følgende nytt tredje punktum i arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd:

«Arbeidsgiver skal minst en gang per år drøfte bruken av midlertidig ansettelse etter bestemmelsene i dette ledd med de tillitsvalgte.»

En slik bestemmelse må betraktes som en saksbehandlingsregel og vil som sådan ikke ha direkte betydning for lovligheten av en midlertidig ansettelse.

ARBEIDSTILSYNETS HÅNDHEVINGSKOMPETANSE

Det foreslås at partene skal gjennomføre reelle drøftinger om virksomhetens bruk av midlertidig ansettelse minst en gang per år. Drøftingen gjennomføres med de ansattes tillitsvalgte. Disse elementene må oppfylles uavhengig av om det også foreligger drøftingsplikt etter tariffavtale. Arbeidstilsynet skal kontrollere lovkravene og ikke kravene etter tariffavtalen. Arbeidstilsynet skal heller ikke kontrollere hva partene har drøftet eller resultatet av drøftingene.

At Arbeidstilsynet får tilsyns- og håndhevingskompetanse vil bidra til at drøftingen gjennomføres som tenkt og til at virksomheter som ikke har fokus på sin bruk av slike ansettelser, tvinges til å vurdere sin praksis. Det foreslås å gi Arbeidstilsynet kompetanse til å gi pålegg og treffe de enkeltvedtak som ellers er nødvendig for gjennomføring av kravet. Det foreslås tatt inn et tillegg om Arbeidstilsynets håndhevingskompetanse i arbeidsmiljøloven § 18-6 første ledd.

1.4 Betydningen av fravær ved beregning av ansettelsestid etter fireårsregelen i arbeidsmiljøloven § 14-9 femte ledd

Departementets forslag

BEREGNING AV ANSETTELSESTID ETTER FIREÅRS- REGELEN – BETYDNINGEN AV FRAVÆR

Det er generelt viktig at frister av den type som fireårsregelen representerer er mest mulig forutsigbar for partene. Gjeldende rett er ikke tilfredsstillende i så henseende og en avklaring av den rettslige situasjonen synes svært nødvendig.

Det er ulike syn på hvilke permisjoner og fravær som bør komme til fradrag. Mange mener at det bør gå en grense mellom lengre og kortere sykefravær. Flere mener at det må trekkes et skille mellom lovbestemte permisjoner og avtalte permisjoner, og at det ikke skal gjøres fradrag for lovbestemte, men bare for avtalte permisjoner.

Departementet kan ikke se at det foreligger sterke reelle hensyn for at sykefravær skal komme til fradrag ved beregning av fireårsregelen, heller det motsatte. På denne bakgrunn vil det heller ikke være i tråd med arbeidsmiljølovens formål at kortvarig eller langvarig sykefravær skal komme til fradrag ved beregning av fireårsregelen.

Når det gjelder individuelt avtalte permisjoner, som ikke er lovbestemte, vil virksomheten selv kunne styre omfanget av disse, og det er heller ikke sterke reelle hensyn som tilsier at slike permisjoner skal komme til fradrag

Det er svært gode grunner for å endre arbeidsmiljøloven § 14-9 femte ledd slik at det gjøres klart at arbeidstakers fravær ikke skal komme til fradrag ved beregning av fireårsregelen. Det foreslås derfor at arbeidsmiljøloven § 14-9 femte ledd gis følgende nytt siste punktum:

«Ved beregning av ansettelsestid etter andre punktum skal det ikke gjøres fradrag for arbeidstakers fravær.»

OVERGANGSBESTEMMELSE

Ut fra de vurderinger som er foretatt, også av Lovavdelingen i Justisdepartementet, foreslås det ikke en overgangsregel som gir lovforslaget anvendelse på fravær før ikrafttredelse av lovendringen.

Lovavdelingen har også vurdert hvorvidt lovforslagets anvendelse på sykefravær etter endringslovens ikrafttredelse i midlertidige ansettelsesforhold etablert før ikrafttredelsen, kan sies å utgjøre tilbakevirkning i strid med Grunnloven § 97. Lovavdelingen antar at en endring ikke er i strid med Grunnloven. For å avklare tvil omkring hvilke arbeidsforhold og hvilket fravær endringen skal gjelde, foreslås det at det tas inn en overgangsregel i ikrafttredelsesbe-

stemmelsen i endringsloven om at § 14-9 femte ledd tredje punktum skal gjelde for fravær etter ikrafttredelsen, også i tilfeller hvor ansettelsesforholdet ble etablert før ikrafttredelsen.

1.5 Økonomiske og administrative konsekvenser

Det legges til grunn at forslagene ikke innebærer økonomiske og administrative konsekvenser av vesentlig betydning.

Når det gjelder forslaget i arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd, om arbeidsgivers plikt til å drøfte med de tillitsvalgte bruken av midlertidige ansettelser, vil det få den konsekvens at det må settes av ressurser til dette.

Arbeidstilsynets tilsyn og håndheving av at drøftingsprosessen faktisk gjennomføres, forutsettes gjennomført i tilknytning til annet tilsyn og innenfor de eksisterende budsjettammer.

Når det gjelder forslaget som presiserer at det ikke skal gjøres fradrag for fravær ved beregning av fireårsregelen i arbeidsmiljøloven § 14-9 femte ledd, vil det i enkelte tilfeller innebære at en midlertidig ansatt på et tidligere tidspunkt har krav på fast ansettelse enn ifølge gjeldende rett. I realiteten innebærer ikke dette konsekvenser av betydning for virksomheten. Dersom virksomheten ikke skulle ha mulighet for å sysselsette arbeidstaker, vil det kunne gi grunnlag for oppsigelse.

2. Komiteens behandling

Som ledd i komiteens behandling av proposisjonen ble det 3. mai 2010 avholdt åpen høring i saken. Følgende deltok på høringen:

- NHO
- KS
- Arbeidsgiverforeningen Spekter
- HSH.

3. Komiteens merknader

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Tove Linnea Brandvik, Thor Erik Forsberg, Steinar Gullvåg, Kari Henriksen og Anette Trettebergstuen, fra Fremskrittspartiet, lederen Robert Eriksson, Vigdis Giltun og Laila Marie Reiertsen, fra Høyre, Sylvi Graham og Torbjørn Røe Isaksen, fra Sosialistisk Venstreparti, Karin Andersen, fra Senterpartiet, Geir Pollestad, og fra Kristelig Folkeparti, Kjell Ingolf Ropstad, viser til Prop. 104 L (2009–2010) om endringer i arbeidsmiljøloven (midlertidig ansettelse mv.).

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, mener at arbeidsmiljølovens restriktive bestemmelser om midlertidige ansettelser er med på å gi det norske arbeidslivet en særskilt kvalitet, både for arbeidsgiver og arbeidstaker. Hovedregelen om fast ansettelse gir bedrifter og virksomheter stabilitet gjennom en sterkere lojalitet fra arbeidstaker til arbeidsgiver. For arbeidstaker gir fast ansettelse trygghet for inntekt, mulighet til å anskaffe seg lån til bolig og forutsigbarhet til å kunne planlegge for seg og sin familie. Flertallet vil ikke akseptere at sårbare grupper på arbeidsmarkedet skal ha dårligere beskyttelse enn andre arbeidstakere. Det er derfor nødvendig med en presisering av regelverket.

Flertallet deler regjeringens ambisjon om å sikre at flest mulig får en fast ansettelse etter dagens bestemmelser i arbeidsmiljøloven. Det er ikke kunnskap nok om, eller nødvendig respekt for gjeldende regler alle steder i arbeidslivet. For å skape en sterkere bevissthet blant både arbeidsgiver og arbeidstaker er innføringen av årlig drøftelsesplikt for arbeidsgiver et godt virkemiddel.

Flertallet vil peke på behov for å styrke arbeidstilsynets kompetanse for å påse at arbeidsgiver følger opp sine forpliktelser etter aktuelle lovbestemmelser. Dette er særlig viktig i de delene av arbeidslivet hvor det er lav organisasjonsgrad blant de ansatte, og således et misforhold i styrke mellom partene.

Flertallet mener at høyesterettsdommen av 7. mai 2009 hvor det blir gitt fradrag ved sykdom ved den såkalte 4-årsregelen viser nødvendigheten av en presisering av dagens regelverk. Arbeidstakers sykdom skal ikke føre til forskjellsbehandling. Regjeringen er opptatt av å skape et mer inkluderende arbeidsliv. En slik presisering av 4-årsregelen er et viktig signal for arbeidslivet om hvordan det skal være rom for mennesker som i perioder kan rammes av dårlig helse.

Flertallet er opptatt av at omfanget av midlertidige ansettelser ikke skal være større enn rimelig og nødvendig. Generelt vil omfanget av midlertidige ansettelser, både i privat og offentlig sektor, påvirkes blant annet av produksjonens og arbeidsoppgavens karakter, arbeidsgivernes holdninger til fast ansettelse, lovverket og praktiseringen av dette. Flertallet ber regjeringen følge omfanget av midlertidige ansettelser nøye, og ta egnede initiativ dersom dette anses påkrevd. Flertallet vil understreke at det ikke minst er opptatt av offentlig sektor i denne sammenheng.

Flertallet slutter seg til regjeringens foreslåtte endringer.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre og Kristelig Folkeparti mener at bruken av midlertidige ansettelser skal

begrenses til relevante og nødvendige tilfeller der både virksomheten og den ansatte ser seg tjent med dette.

Disse medlemmer viser til forslagene i Prop. 104 L (2009–2010) der regjeringen blant annet legger vekt på å innføre en ordning med plikt for arbeidsgiver til å drøfte virksomhetens bruk av midlertidige ansettelser med de tillitsvalgte minste en gang pr. år. Regjeringen ønsker med dette forslaget å øke bevisstheten om virksomhetens bruk av midlertidig arbeidskraft. Disse medlemmer vil peke på at virksomheter med tariffavtaler allerede har bestemmelser etter Hovedavtalen i forhold til midlertidige ansettelser som vil dekke dette behovet. Disse medlemmer er redd for at et pålegg om drøftinger en gang i året vil gi mindre fleksibilitet og kanskje hindre en naturlig diskusjon om slike spørsmål utenom de årlige drøftelser. Disse medlemmer ser også at et pålegg om ytterligere byråkratiske tiltak vil øke mange bedrifters arbeidsbyrde og gjøre det vanskeligere å klare seg i et ellers tungt marked. Det er etter disse medlemmers mening uheldig, særlig i dagens marked med pågående finanskriser og vanskelige forhold for mange små bedrifter, å øke byrdene og gjøre det vanskeligere for virksomhetene å skaffe seg relevant arbeidskraft.

Ifølge ECON-rapport nr. 2009-112, Effekter av lovregulering av stillingsvern og arbeidstid, som er utarbeidet for Arbeidsdepartementet, er ECONs oppsummering at sterkere stillingsvern gir mindre gjennomstrømming i arbeidsmarkedet, svakere produktivtvekst og lavere sysselsetting blant utsatte grupper, men trolig gir mindre effekt på samlet sysselsetting.

Disse medlemmer er særlig opptatt av at grupper som har vanskelig for å komme inn på arbeidsmarkedet skal få bedre muligheter til å prøve seg i arbeidslivet og skaffe seg påkrevet erfaring. Ved å vanskeliggjøre bruken av midlertidig arbeidskraft er disse medlemmer redd for at for eksempel personer med funksjonsnedsettelse, med innvandrerbakgrunn og helseproblemer vil få sine muligheter til å prøve seg i arbeidslivet sterkt redusert. Det finnes mange eksempler på at personer som har hatt vanskelig for å komme i jobb har fått muligheter gjennom midlertidig ansettelse der de har kunnet praktisere sine kunnskaper og evner, prøve seg i et sosialt fellesskap og vise både seg selv og arbeidsgiveren positiv og relevant innsats.

Disse medlemmer merker seg at fra departementet er det kommet forslag om at Arbeidstilsynet skal få myndighet til å føre tilsyn med at det gjennomføres drøftinger mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte om bruken av midlertidige ansettelser. Arbeidstilsynet skal få anledning til å bruke de virkemidler som er tilgjengelige for å sikre at drøftelser blir gjennomført. Departementet mener det må settes makt bak kravet om å gjennomføre drøftelser dersom det skal virke.

Disse medlemmer ser det som unødvendig å innføre ekstra byråkrati og tilleggsoppgaver for et tilsyn som har mange viktige oppgaver som krever mye allerede. Samtidig blir det vanskelig skjønnsmessig å ta hensyn til når, hvorledes og med hvem det skal drøftes. Det vil være rom for ulike oppfatninger om hvorvidt drøftelsesplikten er oppfylt og pålegg fra Arbeidstilsynet synes som et lite hensiktsmessig virkemiddel.

Disse medlemmer oppfatter det tredje forslaget dit hen at alt fravær ved beregning av ansettelsestid etter fireårsregelen i arbeidsmiljøloven § 14-9 nytt ledd som at det ikke skal gjøres fradrag av noe fravær. Disse medlemmer viser til at personer som går inn i et midlertidig arbeidsforhold ofte gjør dette fordi det passer inn i deres livssituasjon, for eksempel at de planlegger familieførøkelse eller ved at militærtjeneste er nær forestående. Flexibilitet er nettopp en av hovedgrunnene samt det å prøve seg innen et yrke hvor man ikke er sikker på om en vil være i over tid. Disse medlemmer mener det kan virke urimelig at arbeidsgiver vil, i slike tilfeller, kunne bli pålagt betydelig ansvar for en arbeidstaker som skulle dekke et midlertidig behov, men som mot slutten av oppdraget går ut i permisjon og bidrar til at oppdraget blir lenger enn de 4 år som gir rett til fast ansettelse.

Disse medlemmer er av den oppfatning at korte sykefravær i løpet av oppdragets varighet ikke skal trekkes fra ved beregning av ansettelsesperioden.

Disse medlemmer vil påpeke at det i lovverket gjøres et skille mellom fast ansettelse og midlertidig ansettelse, gjennom at sistnevnte er tidsbestemt. Regjeringens forslag om at fravær ikke skal føre til fradrag i ansettelsestid bidrar til å utviske dette skillet, ved at tidsløpet forkortes. Det sentrale hensynet bak fireårsregelen om at det viser at det er konstant behov for arbeidskraften dersom arbeidstaker har vært i arbeid i fire år i virksomheten, slår ikke til dersom arbeidstaker har hatt ett eller flere langvarige fravær.

Disse medlemmer ønsker en generell forenkling av regelverket for midlertidige ansettelser. Under regjeringen Bondevik II ble det, med tilslutning fra Fremskrittspartiet, vedtatt en oppmykning i reglene for midlertidige ansettelser, hvor det ble innført en generell adgang til å benytte dette (samt en likestilling av privat og offentlig sektor). Samtidig ble det lagt en streng varighetsbegrensning på hvor lenge en kunne være midlertidig ansatt før dette utløste rett til fast ansettelse, maksimalt 12 måneder etter den generelle bestemmelsen. Andre arbeidstakere som har

vært midlertidig ansatt i mer enn fire år fikk også rett til fast ansettelse. Dette er etter disse medlemmers vurdering riktigere fremgangsmåte enn det som foreslås av regjeringen, da dette både gir et mer reelt vern for midlertidig ansatte – gjennom strengere varighetsbegrensning – samtidig som det også styrker næringslivets adgang til å benytte slik arbeidskraft. I et slikt regime vil heller ikke problemstillingene om fravær i forhold til ansettelsestid være like synlige.

4. Komiteens tilråding

Komiteen har for øvrig ingen merknader, viser til proposisjonen og råar Stortinget til å gjøre slikt

vedtak til lov

om endringer i arbeidsmiljøloven (midlertidig ansettelse mv.)

I

I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. gjøres følgende endringer:

§ 14-9 første ledd nytt tredje punktum skal lyde:

Arbeidsgiver skal minst en gang per år drøfte bruken av midlertidig ansettelse etter bestemmelsene i dette ledd med de tillitsvalgte.

§ 14-9 femte ledd tredje punktum skal lyde:

Ved beregning av ansettelsestid etter andre punktum skal det ikke gjøres fradrag for arbeidstakers fravær.

§ 18-6 første ledd første punktum skal lyde:

Arbeidstilsynet gir de pålegg og treffer de enkeltvedtak ellers som er nødvendige for gjennomføringen av bestemmelsene i og i medhold av kapittel 2 til kapittel 11 samt §§ 14-5 til 14-8, 14-9 første ledd tredje punktum, 15-2 og 15-15.

II

Loven trer i kraft fra den tid Kongen bestemmer.

§ 14-9 femte ledd tredje punktum gjelder for fravær som finner sted etter bestemmelsens ikrafttredelse, også i tilfeller hvor ansettelsesforholdet ble etablert før ikrafttredelsen.

Oslo, i arbeids- og sosialkomiteen, den 8. juni 2010

Robert Eriksson

leder

Laila Marie Reiertsen

ordfører

