



Innst. 368 S

(2014–2015)

Innstilling til Stortinget fra arbeids- og sosialkomiteen

Dokument 8:104 S (2014–2015)

Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om representantforslag fra stortingsrepresentantene Per Olaf Lundteigen, Heidi Greni, Liv Signe Navarsete og Kjersti Toppe om å forby visse typer ansettelseskontrakter i norskregistrerte foretak

Til Stortinget

Sammendrag

I dokumentet fremmes følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen endre regelverket slik at norskregistrerte foretak ikke kan ansette personer på kontrakter som inneholder formuleringer som 'fast ansatt uten garantilønn', 'fast ansatt uten rett til lønn', 'fast ansatt uten lønn mellom oppdrag' og formuleringer med tilsvarende mening.»

Det vises til dokumentet for nærmere redegjørelse for forslaget.

Komiteens behandling

Komiteen ba i brev av 6. mai 2015 om statsrådens vurdering av forslaget. Statsrådens svarbrev av 28. mai 2015 følger vedlagt.

I forbindelse med komiteens behandling av representantforslaget ble det 27. mai 2015 avholdt høring. Følgende deltok på høringen:

- LO.
- Fagforbundet.
- Fellesforbundet.
- Byggnæringens Landsforening.
- El & IT forbundet.

Komiteens merknader

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Dag Terje Andersen, Fredric Holen Bjørdal, Lise Christoffersen og Anette Trettebergstuen, fra Høyre, Stefan Heggelund, lederen Arve Kambe, Bente Stein Mathisen og Bengt Morten Wenstøb, fra Fremskrittspartiet, Hege Jensen og Erlend Wiborg, fra Senterpartiet, Per Olaf Lundteigen, fra Venstre, Gunhild Berge Stang, og fra Sosialistisk Venstreparti, Kirsti Bergstø, mener at Representantforslag 104 S (2014–2015) om å forby visse typer ansettelseskontrakter i norskregistrerte foretak, peker på en utfordrende utvikling i dagens arbeidsmarked.

Komiteen deler forslagsstillernes bekymring for utviklingen i deler av arbeidsmarkedet med økende tendens til bruk av kontraktsformer av typen «fast ansettelse uten garantilønn». Komiteen merker seg at det under komiteens høring var bred enighet om at lovens intensjon for faste ansettelser ikke ivaretas av disse kontraktsformene.

Komiteen anser at dette understøttes av forarbeidene til Prop. 74 L (2011–2012) Endringer i arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven mv. – (likebehandling ved utleie av arbeidstakere og tiltak i den forbindelse mv.), der denne kontraktsformen beskrives på side 45, sitat:

«Uten tilstrekkelig garantilønn og forutsigbarhet med hensyn til tilgang på oppdrag, vil en «fast ansettelse» i vikarbyrå i realiteten ikke innebære mer enn midlertidig ansettelse.»

Komiteens flertall, medlemmene fra Høyre, Fremskrittspartiet og Venstre, viser til at det er behov for fleksible løsninger i et

moderne arbeidsmarked og at innleie fra bemanningsbransjen er et alternativ til midlertidige ansettelser for mange bedrifter.

Flertallet er opptatt av at alle arbeidsforhold må basere seg på ordnede betingelser der arbeidsmiljølovens bestemmelse om fast ansettelse er hovedregel.

Flertallet har notert seg at det er en bred oppslutning blant partene i arbeidslivet om at dagens lovverk er tilstrekkelig. Flertallet har også merket seg at det i arbeidslivet finnes ulike oppfatninger og ber statsråden bidra til en felles forståelse av hvordan regelverket skal tolkes.

På denne bakgrunn ber flertallet statsråden sammen med partene i arbeidslivet om å vurdere disse spørsmål.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti peker på at det er behov for fleksible løsninger i et moderne arbeidsmarked, men at denne fleksibiliteten må basere seg på ordnede arbeidsforhold der fast ansettelse er den klare hovedregelen. Disse medlemmers oppfatning er at en forutsetning for å kunne definere en ansettelse som fast er at den inneholder en forpliktende stillingsstørrelse med en avklart arbeidsplikt og rett til lønn, samt at denne har et stillingsvern slik som gjelder for alle faste stillinger.

Disse medlemmer viser til Dokument nr. 15:194 (2014–2015) og Dokument nr. 15:448 (2014–2015) om samme tema.

Disse medlemmer viser til at praksisen med kontrakter av typen «fast ansatt uten lønn imellom oppdrag» er i strid med Sortingets oppfatning av begrepet fast ansettelse.

Disse medlemmer fremmer med grunnlag i denne forståelsen følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen følge opp saken i tett samarbeid med partene i arbeidslivet, og om nødvendig presisere regelverket.»

Komiteens medlem fra Senterpartiet viser til at bakgrunnen for representantforslaget er et politisk ønske om å hindre at foretak registrert i Norge kan gi fast ansettelse til personer hvor det ikke betales lønn mellom oppdrag, eller hvor en person er fast ansatt uten garantilønn. Slike ansettelser er utbredt i bemanningsbransjen, og en svært stor andel av de som omfattes av slike kontrakter er utenlandske borgere fra EØS-området.

Dette medlem vil vise til at kombinasjonen av østutvidelsene av Den europeiske union (EU) i 2004 og 2007 og en ikke-regulert EØS-innvandring til Norge, har gitt et tilbudssjokk i det norske arbeids-

markedet det siste tiåret. Dette tilbudssjokket, sammen med at selskaper i enkelte bransjer har økt innleieandelen fra bemanningsforetak vesentlig, har medvirket sterkt til bemanningsforetakenes store vekst det siste tiåret.

Dette medlem registrerer at det synes å være en forståelse av at det ikke er nødvendig med endringer i dagens regelverk for å fastslå at ansettelseskontrakter med formuleringer som «fast ansatt uten garantilønn», «fast ansatt uten rett til lønn», «fast ansatt uten lønn mellom oppdrag» ikke er å regne som faste ansettelser.

Dette medlem vil vise til at lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) ikke definerer hva som menes med «fast ansatt». I arbeidsmiljøloven § 14-9. Midlertidig ansettelse første ledd første punktum heter det: «(1) Arbeidstaker skal ansettes fast». Dette medlem vil vise til at hovedregelen er at arbeidstaker skal ansettes fast. Om dette er det bred enighet i Norge, både på arbeidsgiversiden og på arbeidstakersiden så vel som blant de politiske partiene.

Dette medlem vil vise til lov om arbeidstviser (arbeidstvistloven) § 1. Definisjoner hvor de ulike begrepene i denne loven klargjøres. Dette medlem vil fremheve at en slik klargjøring av vesentlige begreper som er brukt i loven og som er vesentlig for lovens forståelse, er både viktig og nødvendig. Dette medlem vil videre vise til at begrepene «arbeidstaker» og «arbeidsgiver» defineres i arbeidsmiljøloven § 1-8.

På bakgrunn av at det er uenighet mellom (representanter for) arbeidsgiversiden og (representanter for) arbeidstakersiden om lovens forståelse av hvilke krav som knyttes til at arbeidstaker skal ansettes fast, mener dette medlem det er nødvendig å få en politisk avklaring av denne uenigheten. Dette medlem mener videre det er avgjørende at en slik avklaring gjøres i arbeidsmiljøloven, slik at det i arbeidsmiljøloven defineres hva som menes med at arbeidstaker skal ansettes fast. Dette medlem vil understreke at «fast ansatt» er et grunnleggende begrep i norsk arbeidsliv. Dette medlem mener at en definisjon av «fast ansatt» bør gjøres i lovens første kapittel. Tilsvarende bør det, etter dette medlems syn, også i samme kapittel defineres hva som menes med «midlertidig ansatt».

Dette medlem vil understreke at det med fast ansettelse skal være en løpende plikt for arbeidstaker til å tilby sin arbeidskraft og utføre arbeidet, at ansettelsesforholdet skal gi trygghet for inntekt for arbeidstaker, samt at det skal være et fullstendig stillingsvern etter loven. Dette medlem vil videre understreke at det med midlertidige ansettelser skal gjelde tilsvarende krav, men at midlertidige ansettelser skal være av fastsatt, avgrenset varighet.

Dette medlem vil vise til Fafo-rapport 2015:10 «Tilkallingsvikarar i norsk arbeidsliv» hvor det under kapittel 1.2 Definisjoner, begreper og avgrensninger heter, sitat:

«Definisjoner og avgrensninger med utgangspunkt i kontraktstype

Tilsligelsesavtaler er en avtale om lønns- og arbeidsvilkår der verken arbeidstid- eller stillingsprosent er angitt i kontrakten. Arbeidstaker vil etter avtalen bli tilkalt for å jobbe når det oppstår behov for ekstra arbeidskraft i virksomheten. Begrepet «tilsligelsesavtale» må i denne sammenheng forstås som en avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver hvor arbeidstaker ikke arbeider til faste tider, men blir «tilsagt» arbeid når arbeidsgiver har behov for ekstra arbeidskraft. Begrepet «tilsligelsesavtale» finnes ikke i arbeidsmiljøloven, men er godt etablert i juridisk teori. Evju skriver at definisjonen på en tilsligelsesavtale er «at arbeidstakeren kan tilkalles når arbeidsgiveren har

behov, men uten noen rett til arbeid ut over dette, og ofte, også uten noen plikt til å ta imot den enkelte tilsligelse». Videre skriver han om tilsligelsesavtaler at «de kan dels ha form av midlertidig ansettelser, dels kan de i formen være 'faste' ansettelsesavtaler» (Evju 2005:2).»

Dette medlem mener ansettelseskontrakter hvor arbeidstaker er «fast ansatt uten garantilønn», «fast ansatt uten rett til lønn» eller «fast ansatt uten lønn mellom oppdrag» må anses som ulovlige midlertidige ansettelser i henhold til ovennevnte krav til definisjon av henholdsvis fast og midlertidig ansatt. Realiteten for arbeidstaker og arbeidsgiver i disse avtalene innebærer at dette medlems syn er at slike avtaler best kan karakteriseres som tilkallingsavtaler for denne gruppen arbeidstakere.

Dette medlem fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen fremme forslag til endringer i arbeidsmiljøloven slik at begrepet 'fast ansatt' defineres i loven slik at det for 'fast ansatt' må være forutberegnelighet om utsikt til arbeid og lønn, samt et fullstendig stillingsvern etter loven.»

«Stortinget ber regjeringen fremme forslag til endringer i arbeidsmiljøloven for å definere begrepet 'midlertidig ansatt'.»

«Stortinget ber regjeringen endre regelverket slik at en virksomhet ikke kan ansette personer på kontrakter som inneholder formuleringer som 'fast ansatt

uten garantilønn', 'fast ansatt uten rett til lønn', 'fast ansatt uten lønn mellom oppdrag' og formuleringer med tilsvarende mening.»

Forslag fra mindretall

Forslag fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti:

Forslag 1

Stortinget ber regjeringen følge opp saken i tett samarbeid med partene i arbeidslivet, og om nødvendig presisere regelverket.

Forslag fra Senterpartiet:

Forslag 2

Stortinget ber regjeringen fremme forslag til endringer i arbeidsmiljøloven slik at begrepet «fast ansatt» defineres i loven slik at det for «fast ansatt» må være forutberegnelighet om utsikt til arbeid og lønn, samt et fullstendig stillingsvern etter loven.

Forslag 3

Stortinget ber regjeringen fremme forslag til endringer i arbeidsmiljøloven for å definere begrepet «midlertidig ansatt».

Forslag 4

Stortinget ber regjeringen endre regelverket slik at en virksomhet ikke kan ansette personer på kontrakter som inneholder formuleringer som «fast ansatt uten garantilønn», «fast ansatt uten rett til lønn», «fast ansatt uten lønn mellom oppdrag» og formuleringer med tilsvarende mening.

Komiteens tilråding

Komiteen har for øvrig ingen merknader, viser til representantforslaget og rår Stortinget til å gjøre følgende

vedtak:

Dokument 8:104 S (2014–2015) – representantforslag fra stortingsrepresentantene Per Olaf Lundteigen, Heidi Greni, Liv Signe Navarsete og Kjersti Toppe om å forby visse typer ansettelseskontrakter i norskregistrerte foretak – vedlegges protokollen.

Oslo, i arbeids- og sosialkomiteen, den 9. juni 2015

Arve Kambe

leder

Dag Terje Andersen

ordfører

Vedlegg

Brev fra Arbeids- og sosialdepartementet v/statsråden til arbeids- og sosialkomiteen, datert 28. mai 2015

Svar til Stortinget vedr. representantforslag fra stortingsrepresentantene Per Olaf Lundteigen, Heidi Greni, Liv Signe Navarsete og Kjersti Toppe (Dokument 8:104 S (2014–2015))

Jeg viser til brev fra Stortingets arbeids- og sosialkomité 6. mai 2015 der det bes om min vurdering av Dokument 8:104 S (2014–2015). Forslaget går ut på å forby kontrakter som inneholder formuleringer som ”fast ansatt uten garantilønn”, ”fast ansatt uten rett til lønn”, ”fast ansatt uten rett til lønn mellom oppdrag” og formuleringer med tilsvarende mening i norskregistrerte foretak. Forslagsstillerne mener hensynet til utviklingen i deler av arbeidslivet, særlig bemanningsbransjen, tilsier at det bør gjøres slike lov-/regelverksendringer.

La meg først understreke at regjeringen er opptatt av å ha et seriøst og ordnet arbeidsliv der faste ansettelser er hovedregelen. Vernebestemmelsene i arbeidsmiljøloven skal sikre gode og anstendige arbeidsforhold. For regjeringen er det også viktig med ryddige forhold i bemanningsbransjen. Arbeidsmiljøloven gjelder her som i arbeidslivet for øvrig.

Arbeidsmiljøloven oppstiller to former for ansettelse, fast og midlertidig, og hvor fast ansettelse er den klare hovedregel. Alle ansettelser må skje innenfor rammene for disse formene. Arbeidsmiljøloven inneholder ingen egen definisjon av fast ansettelse, men i rettspraksis er det i noen tilfeller uttrykt noe om den nedre grensen for hva som etter loven må anses som fast ansettelse. Et eksempel er ”Bråthen-dommen” (Rt. 2005 s. 826), hvor Høyesterett kom til at en arbeidstaker som etter arbeidsavtalen skulle være ”ekstrahjelp ved behov” var ulovlig midlertidig ansatt. Avtalen innebar en omgåelse av arbeidsmiljølovens regulering av adgangen til å avtale midlertidige ansettelsesforhold.

Jeg mener at det i utgangspunktet er domstolene som må ta stilling til om den enkelte arbeidsavtale – herunder ordninger kalt ”fast ansettelse uten garantilønn” og lignende – er i samsvar med loven. Dette er i tråd med vårt rettssystem. I følge rettspraksis er det

de reelle sidene av arbeidsforholdet som er avgjørende for den rettslige vurderingen, ikke hva forholdet omtales som. Det er den enkelte arbeidstaker som må følge opp eventuelle brudd på dagens regler om ansettelse og oppsigelse. Organisasjonene kan støtte den enkelte faglig og økonomisk i slike saker. Arbeidstilsynet gir også informasjon om regelverket og hvordan det skal forstås.

Samtidig mener jeg at det er grunn til å følge med på utviklingen av ansettelsesformene i bemanningsbransjen, og det er viktig å følge utviklingen og praksis med ut-/innleie av arbeidskraft nøye, særlig sammenlignet med bruk av andre tilknytningsformer i arbeidslivet. Jeg har nå mottatt flere henvendelser om bruken av ordninger som ”fast ansettelse uten garantilønn”, både fra Stortinget, Fellesforbundet og NHO Service. Jeg har også hatt nyttige møter med de to sistnevnte og jeg har fått informasjon om bruken og utviklingen av denne typen ansettelseskontrakter. Temaet reiser ulike spørsmål, både juridiske og faktiske.

Departementet har i denne sammenheng inngått en flerårig forskningsavtale med Fafo for å fremskaffe økt kunnskap om ulike tilknytningsformer i arbeidslivet, og eventuelle effekter av nytt regelverk. Det er særlig fast ansettelse, midlertidig ansettelse, innleie og oppdrag/entrepriser og samspillet mellom disse formene som skal følges over tid. I regi av regjeringens strategi mot arbeidslivskriminalitet skal dessuten de generelle utviklingstrekk som preger bemanningsbransjen redegjøres for, og likebehandlingsreglene i arbeidsmiljøloven utredes, særlig med hensyn til etterlevelse og håndheving.

Vi har også under planlegging flere prosjekter på dette feltet. Etter mitt syn er det viktig at de ulike problemstillingene rundt både bemanningsbransjen og tilknytningsformer i arbeidslivet ses i sammenheng med hverandre, og håndteres i god dialog med partene i arbeidslivet. Jeg mener det er lite hensiktsmessig med lovendringer på dette området nå slik representantene har foreslått.