



Innst. 210 L

(2015–2016)

Innstilling til Stortinget fra arbeids- og sosialkomiteen

Dokument 8:32 L (2015–2016)

Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om Representantforslag fra stortingsrepresentantene Per Olaf Lundteigen, Kjersti Toppe og Trygve Slagsvold Vedum om endring av lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.

Til Stortinget

Sammendrag

I dokumentet fremmes følgende forslag:

«I

I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) vert det gjort følgjande endring:

§ 14-12 andre ledd vert oppheva.

II

Endringa tek til å gjelde frå 1. juli 2016.»

Det vises til dokumentet for nærmere redegjørelse for forslaget.

Komiteens behandling

Komiteen ba i brev av 13. januar 2016 om statsrådens vurdering av forslaget. Statsrådets svarbrev av 2. februar 2016 følger vedlagt.

Komiteens merknader

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Dag Terje Andersen, Lise Christoffersen, Kjell Neergaard og

Rigmor Aasrud, fra Høyre, Stefan Heggelund, lederen Arve Kambe, Bente Stein Mathisen og Bengt Morten Wenstøb, fra Fremskrittspartiet, Odd Gunnar Tveit og Erlend Wiborg, fra Senterpartiet, Per Olaf Lundteigen, fra Venstre, Sveinung Rotevatn, og fra Sosialistisk Venstreparti, Kirsti Bergstø, viser til at forslagsstillerne ønsker å endre arbeidsmiljøloven ved å foreslå at § 14-12 andre ledd oppheves. Denne bestemmelsen gir rom for at tariffbundne virksomheter etter avtale med fagforening kan leie inn personell fra bemanningsbedrifter ut over lovens hovedregel om midlertidig behov.

Komiteens flertall, medlemmene fra Høyre, Fremskrittspartiet og Venstre, viser til at arbeidsmiljøloven sammen med hovedavtalen mellom NHO og LO, tariffavtaler og trepartssamarbeidet setter en meget god standard for norsk arbeidsliv. Hovedregelen i norsk arbeidsliv er faste ansettelser.

Flertallet vil presisere at den nye generelle adgangen til midlertidige ansettelser ikke gjelder ved innleie og dermed bruk av bemanningsbyråer. Flertallet er derfor uenig med forslagsstillerne som hevder at adgangen til å inngå lokal avtale om innleie ikke lenger er nødvendig på grunn av den nye regelen.

Flertallet viser til at den lovbestemmelsen som forslagsstillerne ønsker å fjerne, ble tatt inn i arbeidsmiljøloven i 2000. Flertallet mener at bestemmelsen bidrar til å sikre løsninger som er både i arbeidsgivers og arbeidstakers interesse. Dette gjelder særlig for industribedrifter i distriktene som ellers ville hatt problemer med å skaffe tilstrekkelig arbeidskraft. Norge opplever nå utfordrende tider for norsk industri og arbeidsliv. Den bestemmelsen som

forslagsstillerne nå ønsker fjernet, har bidratt til tryg- gere arbeidsplasser hos innleiebedriften og har mot- virket at arbeidsplasser flyttes ut av Norge. Flertallet vil derfor advare mot konsekvensene av for- slaget.

Flertallet viser til at det er bred politisk opp- slutning om EØS-avtalen i Norge, både et svært stort flertall i Stortinget, men også blant folket. Flertallet har også merket seg at partene i arbeidslivet er meget positive til EØS-avtalen. Denne formen for forpliktende økonomisk samarbeid gir Norge mulig- het til å rekruttere arbeidskraft som arbeidslivet har behov for og tilby konkurransedyktige produkter i et internasjonalt konkurranseutsatt marked. Flertallet er av den oppfatning at Norge hadde hatt færre arbeidsplasser, høyere kostnader, økt byråkrati, redu- serte skatteinntekter og reduserte eksportinntekter og økte importutgifter dersom ikke EØS-avtalen hadde vært gjeldende for Norges samarbeid med EU.

Flertallet viser til at Stortinget vedtok all- menngjøringsloven i forbindelse med oppstart av EØS-avtalen fra 1994 for å være forberedt på at flere arbeidsinnvandrere til Norge ikke skulle medføre so- sial dumping. Allmenngjøring av tariffavtaler inne- bærer at bestemte deler av en landsomfattende tariff- avtale, for eksempel bestemmelser om lønn, arbeids- tid og utgifter til reise, kost og losji, gjøres gjeldende for alle arbeidstakere som utfører arbeid innenfor ta- riffavtalens virkeområde. Bestemmelsene gis i form av en forskrift, og vil gjelde både for norske og uten- landske arbeidstakere. Det er per dags dato gjort ved- tak om allmenngjøring innenfor følgende områder: byggeplasser, elektrofag, fiskeindustribedrifter, godstransport på vei, jordbruks- og gartnerinæringe- ne, persontransport med turbil, renhold og skips- og verftsindustrien.

Etter allmenngjøringsloven § 11 fører Arbeidstil- synet tilsyn med at lønns- og arbeidsvilkår som føl- ger av vedtak om allmenngjøring, blir overholdt. Forskriften om informasjons- og påseplikt pålegger oppdragsgiver to sentrale plikter ved bruk av under- leverandører og entreprenører. Den første er plikt til å informere entreprenører eller underleverandører om lønns- og arbeidsvilkår og deretter plikt til å påse at allmenngjøringsforskrifter etterleves.

Forslagsstillerne viser til en rapport fra Manifest Analyse. Flertallet vil påpeke at dette ikke er en vitenskapelig rapport, men en politisk analyse. Flertallet er også kjent med at NHO Service hev- der rapporten bruker deres tall feil. Det hevdes at det blant annet ikke er tatt høyde for at organisasjonen i de senere år har fått svært mange nye medlemmer i forbindelse med implementeringen av vikarbyrådi- rektivet. Rapporten har heller ikke orientert om at man de fire siste kvartalene har hatt nedgang i aktivi- teten innen utleie til bygg og anlegg. Det hevdes også

at tallgrunnlaget i rapporten er svært feil, når man hevder dette gjelder 3 320 personer i Oslo-regionen. NHO Service har sjekket dette ut med sine medlems- bedrifter, som undersøkelsen er basert på, hvor tallet for 3. kvartal 2015 var 1 018, altså nærmere 1/3 av det oppgitte tallet. I tillegg bruker man kriseåret 2009 som sammenligningstall og får dermed en helt skjev utvikling, særlig når man vet hvordan prognosene for 2016 og 2017 er. Flertallet er også blitt gjort opp- merksom på at rapporten benytter tall fra 2015, men med lønnsopplysninger fra 2012, altså før likebe- handlingsprinsippet ble innført i 2013. Dette innebæ- rer i praksis at personell som arbeider via et beman- ningsbyrå, har rett til samme lønns- og arbeidsvilkår som om de var ansatt hos innleiebedriften.

Regjeringen fikk bred støtte da næringslivet ble gitt mulighet til unntak fra vikarbyrådirektivet i 2014 gjennom forskriftsendring som ble iverksatt fra 1. ju- li 2015. Nå blir likebehandling ansett som oppfylt ved at de innleide er omfattet av en tariffavtale inn- gått mellom bemanningsbyrået og en fagforening med minst 10 000 medlemmer. De ansatte i et be- manningsbyrå er gjennom egen tariffavtale sikret mot sosial dumping. De er videre trygge på skikkelige arbeidsvilkår som er fremforhandlet over tid. Flertallet påpeker at dette vil være et viktig insen- tiv til at en også på arbeidstakersiden organiserer seg i større grad. Det er bra for den norske modellen.

Flertallet understreker at dagens lovverk for- utsetter at det foreligger enighet mellom fagforening og arbeidsgiver i en bedrift med tariffavtale. Flertallet har merket seg at partene i arbeidslivet sam- arbeider godt om å løse dagens utfordringer og ak- septerer ikke premisset fra forslagsstillerne om at fagforeninger presses til å inngå slike avtaler.

Flertallet vil understreke at arbeidsmiljølo- ven gjelder for norsk arbeidsliv. Og den gjelder for alle sektorer, både innen bygg og anlegg, butikkvirk- somhet, kontorfag og store industribedrifter samt små bedrifter. Det er derfor uheldig å vedta generelle endringer for alle basert på en analyse for en enkelt næring.

Flertallet vil vise til at for mange ansatte er bemanningsbransjen en god inngang til arbeidslivet, og i disse tider med økt arbeidsledighet kan den også være en god mellomstasjon mellom arbeidsledighet og nytt fast arbeid. Dermed kan bransjen være en god bidragsyter i den omstillingen som Norge nå er i gang med. Regelverket som forslagsstillerne ønsker å fjerne, vil ha som konsekvens at det gjør det van- skeligere for norsk næringsliv å sikre seg kompetan- se og true gjennomføringsevnen til norske bedrifter som har vunnet anbud, og vil dermed sette de ordinæ- re arbeidsplassene ved disse bedriftene i fare.

Flertallet viser også til at statsråden ønsker å følge utviklingen og praksis med inn- og utleie av ar-

beidskraft sammen med andre tilknytningsformer i arbeidslivet og støtter denne tilnærmingen. Flertallet synes det er positivt at departementet har inngått forskningsavtaler som gjennom flere år skal gi økt kunnskap om ulike tilknytninger til arbeidslivet.

Flertallet er også fornøyd med at statsråden siden høsten 2015 har hatt en dialog med partene i arbeidslivet om utviklingen i ulike tilknytningsformer i arbeidslivet og ber statsråden fortsette med det.

Flertallet foreslår på denne bakgrunn at forslaget avvises og vedlegges protokollen.

Medlemene i komiteen frå Arbeidarpartiet vil slå ring om arbeidstakarane sine rettar. Vi skal verne om helse, tryggleik og velferd for arbeidstakarane. Det er grunnleggjande i vår samfunnsmodell og bidreg til verdiskaping, vekst og innovasjon.

Desse medlemene vil at det skal vere enkelt for arbeidstakarar å kome til Noreg for å bruke kompetansen sin her. Det må vere raskt og enkelt for både arbeidsgjevar og arbeidstakar å få nødvendige løyve slik at kompetent arbeidskraft kan hentast inn. Etter EU-utvidinga har talet på arbeidsinnvandrarar auka kraftig. Desse medlemene er positive til dette, men ser samstundes at det fører med seg utfordringar.

Auka arbeidsinnvandring har gjeve oss viktig arbeidskraft, men i delar av arbeidslivet har det også ført til problem med sosial dumping. Stor rørsle av arbeidskraft over landegrensene saman med utsetjing av arbeidsoppgåver legg aukande press på den norske arbeidslivsmodellen. EØS-avtalen er positiv for Noreg og har medverka til å styrkje rettane for mange arbeidstakarar i Europa og i Noreg. Desse medlemene vil aktivt utnytte handlingsrommet som ligg i avtalen, for å sikre at Noreg framleis vil kunne ha ei god arbeidslivsregulering. For desse medlemene er det viktig å sikre løns- og arbeidsvilkåra for alle arbeidrarar som jobbar i Noreg. Arbeidarpartiet vil arbeide for at nye EU-reglar ikkje legg hindringar i vegen for tiltak som Noreg har innført eller har planar om å innføre, til dømes gjennom handlingsplanane mot sosial dumping. Det er særleg viktig å sikre løns- og arbeidstakarar som tek del i grenseoverskridande etablering eller tenesteyting, og verne om kollektive rettar medrekna streikeretten.

Sosial dumping inneber at utanlandske arbeidstakarar blir utsette for brot på helse-, miljø- og tryggleiksreglar eller blir tilbydde løn som er uakseptabelt låg. Ålmenngjering av tariffavtalar er eit viktig verktoy for å kjempe mot sosial dumping. Desse medlemene vil leggje til rette for at ålmenngjering blir enklare å ta i bruk. Solidaransvar som gjev oppdragsgjevar ansvar for lønsplikt til underleverandørar, innsynsrett for tillitsvalde og sjå til-plikt for oppdrags-

gjevarar, er viktige element i ordninga og må behaldast.

Desse medlemene vil framleis jobbe for ordningar som sikrar tryggleiken for arbeidstakarane i løns- og arbeidsforhold. For å rette ein særleg innsats mot bransjar som er spesielt utsette for useriøsitet og sosial dumping, vil desse medlemene blant anna vidareutvikle treparts bransjeprogram som verkemiddel.

I avtaleforhold med lange leverandørkjeder aukar faren for utnytting av arbeidstakarar og sosial dumping. Røynsler med å avgrense talledd i ei kontraktkjede må brukast i fleire offentlege etatar og kommunar for å motkjempe useriøsitet og sosial dumping.

Når det gjeld bemanningsbransjen, viser desse medlemene til at bransjen har hatt ein betydeleg vekst dei siste 10–15 åra. Vi har dømer på verksemder der den faste bemanninga utgjer berre ein mindre del av totalbemanninga. Fleirtalet kan vere innleigde, og då som hovudregel utanlandske arbeidstakarar.

Desse medlemene viser til at føresetnaden for høvet til innleige frå bemanningsverksemder var at det skulle vere eit tilskot til den ordinære, fast tilsette bemanninga der det var eit midlertidig behov for arbeidskraft. I staden har bemanningsbransjen vekse til å bli ein vesentleg leverandør av billigare og i all hovudsak utanlandsk arbeidskraft til viktige delar av norsk arbeidsliv. Innleige inneber ei laus tilknytning til oppdragsgjevarane, der arbeidsgjevaransvaret blir pulverisert.

Desse medlemene meiner at eit for stort omfang av innleige utfordrar den norske arbeidslivsmodellen og fremjer konkurranse på lønsvilkår og ikkje på produktivitet. Ein konsekvens er at det blir vanskelegare å gjennomføre opplæring innan språk, HMS og fag. Når arbeidsgjevarar vel å satse på innleige i staden for direkte tilsettingar, undergrev dei eiga langsiktig kompetansebygging og verdiskaping. Desse medlemene vil difor at innleige i størst mogleg grad avgrensar seg til bruk av reelle vikarar og sesongtoppar. Det er viktig å sikre etterleving av likebehandlingsprinsippet ved bruk av innleige. Dei som blir leigde inn, skal ha minst like gode løns- og arbeidsvilkår som om dei var tilsette direkte hjå innleigar.

Desse medlemene vil poengtere at det er særst uheldig at regjeringa med sine støtteparti har fjerna moglegheita til kollektiv søksmålsrett ved innleige. Dette ville ha vore eit viktig verkty i kampen for eit seriøst arbeidsliv, og desse medlemene vil oppmode regjeringa til å snu og gjeninnføre denne moglegheita.

Sjølv om mange driv seriøst og ordentleg, er bemanningsbransjen òg prega av ulovlege og useriøse tilhøve, og bidreg til tilstandar i delar av arbeidslivet

som er uakseptable. Ein konkurranse basert på lågast mogleg lønsnivå bidreg til dette. Desse medlemmene ønskjer ikkje at det skal utvikle seg ein situasjon der fleire og fleire bemanningsforetak opplever at det er vanskeleg å klare seg i konkurransen dersom dei skal oppfylle krav etter lov og tariffavtale. Desse medlemmene meiner difor det er behov for ei strengare regulering av bemanningsbransjen.

Forhandlingsretten – og i siste omgang tillitsvalde sin rett gjennom lova til å seie nei til innleige – er eit viktig grunnlag for det arbeidet som blir gjort for å sikre ryddige vilkår ved innleige. Desse medlemmene meiner det bør utgreiast om det er lokale eller sentrale ledd som skal foreta ein slik godkjenning, om det bør innførast andre formar for avgrensingar og at forslaget uansett bør sendast på ordinær høyring. Samstundes er det behov for ein heilheitleg gjennomgang av regelverket kring innleige.

Desse medlemmene syner til sine merknader i forbindelse med handsaminga av Representantforslag 47 S (2015–2016) om tiltak for et anstendig arbeidsliv og mot sosial dumping.

Komiteens medlemmer fra Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti støtter lovforslaget om å oppheve arbeidsmiljøloven § 14-12 andre ledd. Lovbestemmelsen gir tariffbundne virksomheter adgang til å inngå lokal avtale om tidsbegrenset innleie fra virksomheter som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak) utover det som det kan avtales midlertidig ansettelse for etter arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd bokstav a til e. Lovforslaget fjerner adgangen foretak har til å erstatte arbeid av fast karakter med innleie fra bemanningsforetak. Bakgrunnen for lovforslaget er at forslagsstillerne meiner det er en uønska utvikling at fast ansatte erstattes av innleid arbeidskraft fra bemanningsforetak for å utføre arbeid av fast karakter.

Disse medlemmer vil vise til at nåværende § 14-12 andre ledd ble norsk lov med Stortingets behandling av Innst. O. nr. 34 (1999–2000). Fra Innst. O. nr. 34 (1999–2000) siteres følgende fra kap. 6.2.1 Generelle merknader – regulering av innleie, sitat:

«Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Kristelig Folkeparti, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti, meiner at en generell tillatelse til innleie av arbeidskraft bør gjelde for alle arbeidstakergrupper. Flertallet ønsker derimot å gi Regjeringen fullmakt på generelt grunnlag til å kunne unnta enkelte yrkesgrupper fra hovedregelen i perioder hvis viktige samfunnshensyn og situasjonen ellers krever det. (...)»

Disse medlemmer vil understreke at komiteens flertall utenom representantene fra Høyre og Fremskrittspartiet den gang ønsket å gi regjeringen fullmakt på generelt grunnlag til å kunne unnta yr-

kesgrupper fra hovedregelen i perioder hvis viktige samfunnshensyn og situasjonen ellers krevde det.

Disse medlemmer vil understreke at situasjonen i det norske arbeidslivet i flere bransjer og for flere yrkesgrupper nå er helt annerledes sammenlignet med hva som gjaldt da lovbestemmelsen ble vedtatt av Stortinget for over 15 år siden. Få forutså den utvikling som har vært i det norske arbeidsmarkedet i årene etterpå. Disse medlemmer vil eksemplifisere dette ved å sitere følgende fra artikkelen «EØS-utvidelsen og overgangsordninger» av daværende kommunal- og regionalminister Erna Solberg, sendt alle landets aviser 23. februar 2004:

«Regjeringen mener at det neppe vil bli stor tilstrømning av arbeidstakere fra nye medlemsland til Norge. (...)».

Disse medlemmer vil vise til at det i Norge bor over 170 000 flere personer fra øst- og sentraleuropeiske medlemsland i Den europeiske union (EU) enn det gjorde i 2003. I tillegg var nesten 40 000 lønnstakere fra EU-land i Øst-Europa sysselsatt på korttidsopphold i Norge i fjerde kvartal 2014. Dette viser omfanget av tilbudssjokket det norske arbeidsmarkedet har vært utsatt for etter EUs østutvidelser i 2004 og 2007, som følge av Norges deltakelse i Det europeiske økonomiske samarbeidsområdet (EØS) med fri bevegelse av personer, kapital, tjenester og varer. Det norske arbeidsmarkedet har med andre ord vært svært attraktivt for mange.

Disse medlemmer viser til at den store økningen i arbeidstilbudet etter at flere tidligere øst-blokkland ble medlemmer av EU fra 2004, den utvidede innleieadgangen i arbeidsmiljøloven § 14-12 andre ledd og tilhørende etterspørsel etter innleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak, har muliggjort omsetningsøkningen til bemanningsforetakene.

Disse medlemmer har forståelse for at arbeidsgivere har funnet det mer attraktivt å basere sin virksomhet på noe innleie fra bemanningsforetak fremfor egne fast ansatte. Dette fordi mange arbeidsgivere anser det mer lønnsomt for selskapet, i hvert fall på kort sikt under dagens konkurranseforhold i næringslivet. Disse medlemmer mener det beste for alle parter i norsk arbeidsliv er at virksomheter har en høy andel egne fast ansatte og supplerer løpende midlertidige behov for ekstra arbeidskraft med bruk av midlertidig ansatte. Disse medlemmer vil ta problemet i enkelte bransjer med den omfattende bruken av innleid arbeidskraft fra bemanningsforetak ved roten, og støtter derfor forslagsstillerne forslag om å oppheve adgangen tariffbundne virksomheter har til inngå lokal avtale om tidsbegrenset innleie fra bemanningsforetak utover det som følger av regelverket for bruk av midlertidig arbeidskraft. Disse medlemmer mener det er lite troverdig å

fremstå som forkjemper for fagutdanning og tilrettelegge for gode fremtidsmuligheter for faglærte om en samtidig forsvarer arbeidsmiljøloven § 14-12 andre ledd. Denne lovbestemmelsen reduserer beviselig etterspørselen etter faglært, norsk arbeidskraft ved at andelen fast ansatte i eksempelvis byggebransjen reduseres på bekostning av innleie av i hovedsak billigere, utenlandsk arbeidskraft fra bemanningsforetak.

Disse medlemmer mener Stortinget blant annet gjennom lovvedtak må legge til rette for at det for den enkelte bedrift skal lønne seg å ha egne fast ansatte fremfor innleid arbeidskraft fra bemanningsforetakene. Myndighetene må gjennom ulike virkemidler medvirke til å gjøre det bedriftsøkonomisk lønnsomt å velge egne ansatte fremfor innleie fra bemanningsforetak.

Disse medlemmer viser til at det er et stort omfang av arbeidskontrakter hos bemanningsforetakene som ikke gir trygghet for en fast arbeidsmengde og dermed lønn. Videre gir ansettelse i bemanningsforetak den ansatte dårligere samla arbeidsvilkår og lønn enn fast ansatte. Denne negative utviklingen er etter disse medlemmers syn så omfattende at den undergraver grunnleggende positive kvaliteter i det norske arbeidslivet. Kvaliteter som trygghet for inntekt og balanserte maktforhold mellom arbeidsgivere og arbeidsfolk undergraves, kvaliteter som også representanter for Høyre, Fremskrittspartiet og Venstre nevner i mange sammenhenger. Disse medlemmer kan ikke akseptere en utvikling hvor norske arbeidstakers trygghet for stilling og inntekt svekkes som følge av lovbestemmelser som ble utforma i ei anna tid, og som har gitt utilsikta virkninger for fagbevegelsen. Disse medlemmer arbeider for å fremme både interessene til de mange arbeidstakere i Norge som ønsker faste ansettelser og de mange arbeidsgivere som ønsker å satse på egne fast ansatte hvor kompetanse over tid bygges opp, noe som gir høyere produktivitet til beste for alle. Disse medlemmer sier derfor et rungende ja til de arbeidsgivere som satser på egne fast ansatte fremfor å kaste seg på innleiekarusellen. Disse medlemmer mener forslaget om å oppheve arbeidsmiljøloven § 14-12 andre ledd er et solidarisk forslag for svært mange arbeidstakere i det norske arbeidsmarkedet, samtidig som det er positivt for de mange arbeidsgivere som ønsker mer seriøsitet og rom for langsiktig kompetansebygging hos egne ansatte. Disse medlemmer er videre av den oppfatning at også den norske stat av hensyn til produktivitet utviklingen fremover er best tjent med at lovbestemmelsen blir opphevet.

Disse medlemmer mener det er grunnleggende feil at arbeid av fast karakter som tidligere er utført av fast ansatte, erstattes med innleid arbeidskraft fra bemanningsbyråer. Dette bidrar til økt nega-

tiv konkurranse hva gjelder arbeidstakers lønns- og arbeidsvilkår fordi bemanningsbyråer gjennomgående tilbyr sine ansatte langt lavere trygghet hva gjelder arbeidstid, lønn og stillingsbrøk. Midlertidig ansatte er i motsetning til innleide arbeidstakere tross alt ansatt hos oppdragsgiver. Slik sett vil midlertidig ansettelse være klart å foretrekke som supplement ved ekstra, midlertidig arbeidsbehov fremfor innleie fra bemanningsforetak.

Komiteens medlem fra Senterpartiet vil understreke at så lenge bemanningsforetakene lovlig kan benytte arbeidskontrakter hvor det heter «fast ansettelse uten lønn mellom oppdrag» vil ikke en tariffavtale inngått mellom bemanningsforetaket og en fagforening med minst 10 000 medlemmer hindre sosial dumping. Dette medlem viser til at det ved Stortingets behandling av Representantforslag 104 S (2014–2015), jf. Innst. 368 S (2014–2015), ikke var flertall for å be regjeringen endre regelverket slik at en virksomhet ikke kan ansette personer i faste stillinger 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 var heller ikke flertall i Stortinget for å be regjeringen fremme forslag til endringer i arbeidsmiljøloven slik at begrepet «fast ansatt» defineres i loven slik at det for «fast ansatt» må være forutberegnelighet for arbeidsplikt og lønn, samt et fullstendig stillingsvern etter loven. Det er med andre ord i dag fritt frem for bemanningsbransjens praksis med å tilby såkalte faste ansettelser uten lønn mellom oppdrag. Disse ovennevnte forslagene fikk bare støtte fra Senterpartiets representanter ved Stortingets behandling av Representantforslag 104 S (2014–2015), jf. Innst. 368 S (2014–2015) 17. juni 2015. Det var avklarende.

Komiteens medlem fra Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti merker seg at statsråden i sitt svarbrev til komiteen slår fast at den nye generelle adgangen til midlertidige ansettelser uten vilkår (§ 14-9 bokstav f), gjeldende fra 1. juli 2015, ikke gjelder ved innleie fra bemanningsbyråer. Disse medlemmer mener uavhengig av dette at behovet for å oppheve arbeidsmiljøloven § 14-12 andre ledd er nødvendig for å ta ondet ved roten.

Disse medlemmer viser videre til at statsråden i sin vurdering av lovforslaget skriver følgende om at Arbeidstilsynet fra 1. januar 2014 fikk myndighet til å føre tilsyn med regelverket på innleieområdet, sitat:

«Arbeidstilsynet kan nå kreve at virksomheten fremlegger dokumentasjon på at den er bundet av tariffavtale og at det er inngått avtale med tillitsvalgte.

Det må også dokumenteres at avtalen gjelder tidsbegrenset innleie og at de tillitsvalgte representerer et flertall av den arbeidstakerkategori innleien gjelder for. Arbeidstilsynet kan gi pålegg ved brudd på reglene.»

Disse medlemmer støttet at Arbeidstilsynet fikk denne myndigheten. Ifølge Arbeidstilsynets årsrapport for 2014 – som per dags dato er den siste publiserte – ble det gjennomført 39 tilsyn med «innleier/utleier» hvorav 23 medførte reaksjon. Det fremgår av årsrapporten at «En overvekt av tilsynene knyttet til innleie og utleie er gjennomført hos bemanningsforetak». Disse medlemmer merker seg at Arbeidstilsynet ikke benyttet myndigheten til å utøve mer tilsyn hos innleier vedrørende bruken av den utvidede adgangen til innleie, jf. arbeidsmiljøloven § 14-12 andre ledd. Disse medlemmer mener dette tilsynsrommet ikke medvirker tilstrekkelig til at dagens lovbestemmelse om utvidet innleieadgang blir fulgt. Videre vil disse medlemmer vise til at det av lovens forarbeider vedrørende Arbeidstilsynets påleggskompetanse vedrørende § 14-12 andre ledd, jf. Prop. 83 L (2012–2013), går frem at:

«Påleggskompetansen er etter forslaget begrenset til dokumentasjonsplikten i § 14-12 andre ledd andre punktum. Den omfatter ikke selve regelen om innleie i første punktum. Etter departementets oppfatning vil Arbeidstilsynet dermed ikke kunne pålegge en arbeidsgiver å rette forhold som er i strid med sistnevnte bestemmelse (eksempelvis ved å inngå avtale med tillitsvalgte). Påleggskompetansen innebærer imidlertid at Arbeidstilsynet vil kunne pålegge en arbeidsgiver å oppfylle dokumentasjonsplikten i § 14-12 andre ledd andre punktum.

Etter departementets oppfatning vil ikke Arbeidstilsynet kunne pålegge en arbeidsgiver å fremlegge annen dokumentasjon enn virksomheten faktisk har, ettersom Arbeidstilsynet ikke har påleggskompetanse når det gjelder selve lovligheten av innleien.»

Disse medlemmer viser til at Arbeidstilsynet først og fremst kan gi veiledning til partene på bakgrunn av eventuell informasjon og dokumentasjon som tyder på manglende oppfyllelse av vilkårene for innleie. Arbeidstilsynet har imidlertid ikke myndighet til å gi pålegg knyttet til lovligheten av innleie. Det er derfor en stor svakhet ved gjeldende lov at kollektiv søksmålsrett er opphevet.

Disse medlemmer registrerer at komiteens flertall fremholder som et argument imot nevnte lovforslag at § 14-12 andre ledd «... bidrar til å sikre løsninger som er både i arbeidsgiver og arbeidstakers interesser. Dette gjelder særlig for industribedrifter i distriktene som ellers ville hatt problemer med å skaffe tilstrekkelig arbeidskraft.», og at bestemmelsen «har bidratt til tryggere arbeidsplasser hos inn-

leiebedriften og har motvirket at arbeidsplasser flyttes ut av Norge».

Disse medlemmer har ikke problem med å forstå at det er i mange arbeidsgivers kortsiktige økonomiske interesse, gjennom bruk av arbeidsmiljøloven § 14-12 andre ledd, å erstatte faste ansatte med ekstern, innleid arbeidskraft til en lavere kostnad for arbeidsgiver, og hvor de innleide har dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn de fast ansatte hos arbeidsgiver. Disse medlemmer kan også se at det i noen tilfeller vil være i arbeidstakers kortsiktige interesse å være med på en slik løsning, fordi økt bruk av innleie fra bemanningsselskaper med tillitsvalgtes godkjenning fra arbeidsgivers side kan fremsettes som et vilkår for å sikre arbeid og dermed faste arbeidsplasser, samt i noen tilfeller gi grunnlag for bedre lønns- og arbeidsvilkår for de ikke innleide arbeidstakerne. Disse medlemmer vil derimot understreke at man som lovgiver også må gjøre seg opp en selvstendig mening om hvordan den i praksis ikke-avgrensa innleieadgangen som følger av arbeidsmiljøloven § 14-12 andre ledd påvirker norsk arbeidsliv over tid, og da særskilt utviklingen i enkeltbransjer. Disse medlemmer mener denne utvidede innleiebestemmelsen er svært negativ for både utviklingen av norsk arbeidsliv og særskilt utviklingen i enkeltbransjer, gitt disse medlemmers syn om at det norske samfunnet er best tjent med jevnbyrdige forhold i arbeidslivet.

Disse medlemmer vil understreke at dersom enkeltbedrifter i Norge til tider har problemer med å skaffe seg tilstrekkelig arbeidskraft, noe som har kjennetegnet blant annet petroleumsrelaterte bedrifter de siste årene, må den enkelte bedrift være villig til å tilby bedre lønns- og arbeidsvilkår for å rekruttere ønsket arbeidskraft. I en periode hvor en hel bransje opplever en høykonjunktur, vil derfor lønnskostnadene øke sammenliknet med andre bransjer. For den enkelte bedrift vil det i en slik situasjon fremstå som lukrativt dersom det samlede arbeidstilbudet utvides gjennom fri bevegelse av arbeidskraft over landegrensene, slik Det europeiske økonomiske samarbeidsområdet (EØS) legger til rette for. Disse medlemmer er imidlertid ikke enig med komiteens flertall i at det å erstatte fast ansatte med innleie sikrer arbeidsplasser på lengre sikt. For det første betinger en slik konklusjon at den enkelte bedrift også står sterkere hva gjelder kompetent arbeidskraft i etterkant. Dette må betviles siden innleide ikke sikrer kunnskapsbygging internt i bedriften. For det andre vil høy innleieandel også flytte oppmerksomhet og bevissthet i retning av organisering og arbeidsstyring av innleide arbeidstakere fremfor egenrekruttering av kvalifisert arbeidskraft inkludert bruk av lærlinger og kompetansebygging hos egne ansatte. Slik vil også konkurrerende bedrifter i sterkere grad måtte

konkurrere med dårligere lønns- og arbeidsvilkår som virkemiddel. Kompetent, fast ansatt arbeidskraft med høy produktivitet er et fortrinn for den enkelte bedrift – så vel som for samfunnet som helhet. Disse medlemmer ser det som selvsagt at det er en fordel både for samfunnet som helhet, så vel som arbeidstakere og arbeidsgivere, at bedrifter har en høy andel fast ansatte med høy kompetanse og produktivitet.

EØS-avtalen

Disse medlemmer viser til at mye har endret seg i det norske arbeidsmarkedet siden nåværende § 14-12 andre ledd i arbeidsmiljøloven ble vedtatt med Stortingets behandling av Ot.prp. nr. 70 (1998–1999), jf. Innst. O. nr. 34 (1999–2000). Med Norges åpne tilknytning til et europeisk arbeidsmarked hvor det er fri bevegelse av arbeidskraft innenfor Det europeiske økonomiske samarbeidsområdet (EØS) er tilbudssiden i det norske arbeidsmarkedet økt kraftig på 2000-tallet.

Disse medlemmer vil understreke at Senterpartiet var og er imot Norges tilslutning til EØS fordi nasjonal selvstendighet til blant annet å regulere det norske arbeidsmarkedet ble overført fra Stortinget til Den europeiske union (EU) i Brussel. Disse medlemmer viser til at utvidelsene av EU østover i 2004 og 2007 åpnet det norske arbeidsmarkedet for millioner av arbeidstakere i land med svært lave lønninger sammenlignet med lønningene i Norge. Disse medlemmer mener det er udiskutabelt at dette har medført en rekke nye problemer for den norske arbeidslivsmodellen med offentlig tilrettelagt jevnbyrdighet mellom partene i arbeidslivet. Den frie tilgangen av arbeidskraft fra EØS-området har også gitt økt arbeidslivskriminalitet, slik de offentlige etatene Arbeidstilsynet, Kriminalomsorgen, Kripo, Mattilsynet, Nav, Politiets utlendingsenhet, Skatteetaten, Tollvesenet, Utlendingsdirektoratet og Økokrim ser det (Arbeidsmarkeds-kriminalitet i Norge – Situasjonsbeskrivelse 2014):

«Fri flyt av arbeidskraft er i utgangspunktet en ønsket utvikling innenfor EU og EØS, men økt arbeidsinnvandring fører også til økt arbeidsmarkeds-kriminalitet, på grunn av den store tilgangen av (billig) utenlandsk arbeidskraft. Dette gir større spillerom for kriminelle aktører, på en måte som truer med å undergrave sentrale lønns- og arbeidsbetingelser i deler av norsk arbeidsliv, og som fører til omfattende svart arbeid og annen økonomisk kriminalitet.»

Disse medlemmer registrerer, men deler ikke flertallets «... oppfatning [av] at Norge hadde hatt færre arbeidsplasser, høyere kostnader, økt byråkrati, reduserte skatteinntekter, reduserte eksportinntekter og økte importutgifter dersom ikke EØS-avtalen hadde vært gjeldende for Norges sam-

arbeid med EU». Disse medlemmer merker seg at flertallet ikke finner det nødvendig å argumentere for sin oppfatning.

Disse medlemmer vil vise til at et formålstjenlig alternativ for Norge til dagens EØS-avtale er en oppdatert, likeverdig handelsavtale for import og eksport mellom Norge og EUs medlemsland, uten at norsk selvstendighet overkjøres gjennom EFTAs overvåkningsorgan ESA og EFTA-domstolen. Disse medlemmer vil også påpeke at WTO-regelverket, gjennom prinsippet om «most favored nation», ikke tillater et land eller en handelsblokk å tillegge særtoll på produkter fra bestemte land. Derfor ville Norge med svært få problemer få eksportert og importert varer og tjenester til og fra EUs medlemsland, også uten noen oppdatert handelsavtale med EU. Følgelig ville Norges eksportinntekter og Norges importutgifter i liten grad bli endret som følge av en utreden av EØS-avtalen.

Disse medlemmer stiller seg tvilende til flertallets oppfatning om at Norge ville hatt høyere kostnader og økt byråkrati dersom dagens EØS-avtale ikke hadde vært gjeldende. Disse medlemmer vil her vise til at det for Norge er knyttet betydelige kostnader til implementering, håndheving og etterlevelse av EØS-reglene. Disse medlemmer mener videre det ikke er gitt at de økonomiske kostnadene for Norge inkludert eget byråkrati ville ha vært høyere med en oppdatert, likeverdig handelsavtale for eksport og import mellom Norge og EU. Det som uansett er uomtvistelig, er at folkestyret taper når deler av lovgivers makt *outsources* til organer og institusjoner som ikke står ansvarlige overfor norske velgere.

Disse medlemmer merker seg at flertallet utelukkende legger til grunn at EØS-avtalen har gitt Norge økonomiske fordeler. Disse medlemmer vil vise til at produktivitetsveksten i Norge har vært lav – og fallende – det siste tiåret. Kjennetegn ved denne perioden er blant annet svært høy aktivitet i petroleumsrelatert næringsliv, svært stor EØS-innvandring og en lavere andel fast ansatte i flere bransjer.

Disse medlemmer vil videre vise til at tilbudssjokket som det norske arbeidsmarkedet har vært utsatt for som følge av den ikke-regulerte EØS-innvandringen etter utvidelsene av EU østover i 2004, ifølge Rapport nr. 2-2015 fra Senter for lønnsdannelse har gitt lavere produktivitetsvekst, lavere lønnsvekst og større inntektskiltnader. Disse medlemmer mener at dette er klart negative konsekvenser av gjeldende EØS-avtale.

Disse medlemmer forstår godt at den brede politiske alliansen av EØS-forsvarerne i Norge kjenner behov for å påpeke at uansett hva som kommer av motargumenter mot gjeldende EØS-avtale, så er det

intet alternativ til denne gitt den prestisjen de enkelte partier har knyttet til sitt standpunkt til avtalen. Avtalen er for enkelte partier å sammenligne med andre lands tro på hellige kuer.

Disse medlemmer vil vise til at Norges gjeldende forpliktelser på tjenesteområdet i WTO ikke omfatter arbeidsformidling. Av Særskilt vedlegg nr. 2 til St.prp. nr. 65 (1993–1994) fremgår det følgende under bokstav F Andre forretningstjenester bokstav k Arbeidsformidling, sitat:

«Arbeidsutleie er forbudt. Dispensasjon kan gis til virksomheter som driver arbeidsutleie innen bl.a. regnskap, kontor- og sekretærarbeid.»

Allmenngjøringsloven

Disse medlemmer viser til at lov om allmenngjøring av tariffavtale ble vedtatt i juni 1993 i forbindelse med at EØS-avtalen åpnet for Norges deltakelse i EØS-arbeidsmarkedsområdet fra 1. januar året etter. Målsettingen med allmenngjøringsloven var å sikre utenlandske arbeidstakere som arbeider i Norge likeverdige lønns- og arbeidsvilkår med de vilkår norske arbeidstakere har, og å hindre konkurransevridning til ulempe for det norske arbeidsmarkedet. Dette var en av forutsetningene for at Landsorganisasjonen i Norge aksepterte EØS-avtalen.

Disse medlemmer vil peke på at allmenngjøringsloven ergo ble vedtatt som et forsvarsverk mot de negative konsekvensene et større tilbud av utenlandsk arbeidskraft ville komme til å få på det norske arbeidsmarkedet, i form av press på lønns- og arbeidsvilkår for enkelte arbeidstakergrupper i det norske arbeidslivet. Disse medlemmer vil understreke at allmenngjøringsloven ikke ble tatt i bruk – ved at allmenngjøring fant sted – før etter de store utvidelsene av EU østover i 2004 og 2007. Allmenngjøringsloven var med andre ord en sovende lov i mer enn ti år fordi det var først med den store innlemmelsen av millioner av øst-europeiske arbeidstakere i EØS-arbeidsmarkedet at det norske arbeidsmarkedet for alvor fikk større og større problemer med å praktisere den norske arbeidslivsmodellen. Disse medlemmer imøteser at historikere som skal skrive de siste tiårs historie, ser på fri flyt-politikken som har vært ført med andre briller enn de i det politiske etablissement som tjener på dagens utvikling.

Disse medlemmer vil understreke at stadig flere bransjer blir allmenngjort etter hvert som de negative virkningene av fri bevegelse av arbeidskraft innenfor EØS-området gjør seg gjeldende i det norske arbeidsmarkedet. Slik får en stadig større del av norsk arbeidsliv innført en form for tariffesta minstelønn. Disse medlemmer viser til at denne utviklingen svekker insentivene ved å være fagorgani-

sert da en allmenngjort tariffavtale også omfatter ikke-fagorganiserte.

Fagbevegelsens makt reduseres etter hvert som en lavere andel fagorganiseres. Ansatte hos bemanningsbyråene har generelt en svært lav fagorganiseringsgrad, og bemanningsbyråenes økte omfang undergraver derfor den norske arbeidslivsmodellen, slik vi kjenner den.

Disse medlemmer vil videre vise til at EØS-tilhengernes kanskje sterkeste argument med hensyn til å forsvare utviklingen i lønns- og arbeidsvilkår i det norske arbeidsmarkedet er allmenngjøringsloven. Disse medlemmer mener dette er en glatt stein for EØS-tilhengerne å stå på da lovens bestemmelser er utsatt for et stadig press. Disse medlemmer vil her som eksempel vise til at overvåkningsorganet ESA har varslet omkamp om Høyesteretts dom i verftsaken som sa at allmenngjorte regler også gjelder for reise, kost og losji, fordi ESA mener dette er i strid med EØS-avtalen. Med andre ord: Det Brussel-lokaliserte overvåkningsorganet ESA, hvis finansiering i hovedsak kommer fra det norske statsbudsjettet, kan komme til å overprøve domsavsigelsen til den høyeste rettsinstansen i Norge.

Disse medlemmer er selvsagt en varm forsvarer av allmenngjøringsloven når Stortinget på vegne av det norske folk har valgt å gi fra seg kontrollen over vesentlige deler av tilbudssiden i det norske arbeidsmarkedet. Disse medlemmer mener derimot at nasjonal kontroll over adgangen for utenlandske arbeidstakere til det norske arbeidsmarkedet er den nødvendige løsningen for en sunn utvikling og kontroll av det norske arbeidslivet.

Referanser i representantforslaget

Disse medlemmer registrerer at komiteens flertall argumenterer imot tilvisningen til Manifest Analyse sin «Rapport nr. 4/2015 Fra sosial dumping til sammenbrudd?» i representantforslaget. I representantforslaget henvises det til rapporten som viser at både antallet og andelen fast ansatte fagarbeidere i tradisjonelt store entreprenørbedrifter har falt kraftig de siste årene, samtidig som det har vært en markant økning i andelen som leies inn fra bemanningsbyråer. Dette hovedpoenget i Manifest Analyse sin rapport er – uavhengig av at det enkelte tall på utleide til byggenæringen i «Oslo-regionen» er omtrentlig slik bemanningsbyråenes interesseorganisasjon NHO Service har påpekt – ikke tilbakevist av noen. Og det er dette som er kjernen. Videre er det også slik at bemanningsbyråer har kunder i andre bransjer enn innen byggebransjen, og at den utvikling som har vært overtydelig i byggebransjen, også utvikler seg i andre bransjer.

Disse medlemmer mener lovforslaget om å oppheve arbeidsmiljøloven § 14-12 andre ledd er både riktig og viktig.

Disse medlemmer fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«I

I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) vert det gjort følgjande endring:

§ 14-12 andre ledd vert oppheva.

II

Endringa tek til å gjelde frå 1. juli 2016.»

Komiteens medlem fra Sosialistisk Venstreparti mener at den alvorlige situasjonen med sosial dumping og useriøse forhold i arbeidslivet viser behovet for å ta nødvendige grep om bemanningsbransjens vekst og praksis med økt bruk av innleie. Dette medlem viser til Representantforslag 47 S (2015–2016) om tiltak for et anstendig arbeidsliv og mot sosial dumping. I representantforslaget fremmes forslag om å legge Telemarksmodellen til grunn for offentlige anskaffelser, samt at arbeidsmiljøloven § 14-12 (2) må endres, slik at avtaler om tidsbegrenset innleie bare kan inngås der det er hjemlet i en landsomfattende overenskomst. Intensjonen i forslaget er å bekjempe innleie som undergraver seriøse og ordnede forhold i arbeidslivet og er i så måte i tråd med forslaget om å oppheve arbeidsmiljøloven § 12-14 andre ledd. Etter dette medlems syn er hovedutfordringa å bekjempe innleie som erstatning

for faste ansettelser, dette må gjøres ved å begrense dagens adgang til innleie.

Forslag fra mindretall

Forslag fra Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti:

Forslag 1

I

I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) vert det gjort følgjande endring:

§ 14-12 andre ledd vert oppheva.

II

Endringa tek til å gjelde frå 1. juli 2016.

Komiteens tilråding

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

vedtak:

Dokument 8:32 L (2015–2016) – Representantforslag fra stortingsrepresentantene Per Olaf Lundteigen, Kjersti Toppe og Trygve Slagsvold Vedum om endring av lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. – vedlegges protokollen.

Oslo, i arbeids- og sosialkomiteen, den 15. mars 2016

Arve Kambe

leder og ordfører

VEDLEGG**Brev fra Arbeids- og sosialdepartementet v/statsråden til arbeids- og sosialkomiteen, datert 2. februar 2016****Svar til Stortinget vedr. representantforslag fra stortingsrepresentantene Per Olaf Lundteigen, Kjersti Toppe og Trygve Slagsvold Vedum (Dokument 8:32 L (2015-2016))**

Jeg viser til brev fra Stortingets arbeids- og sosialkomité 13. januar 2016 der det er bedt om min vurdering av Dokument 8:32 L (2015–2016). Forslaget går ut på å oppheve arbeidsmiljøloven § 14-12 andre ledd, som gir tariffbundne virksomheter adgang til å inngå lokal avtale om tidsbegrenset innleie fra bemanningsforetak. Forslagsstillerne mener arbeidsmiljøloven § 14-12 andre ledd innebærer en for sterk svekkelse av målet om at faste ansettelser skal være hovedregelen i norsk arbeidsliv.

La meg først understreke at det er bred politisk enighet om at faste ansettelser skal være hovedregelen i norsk arbeidsliv. Dette er også den klare hovedregelen i arbeidsmiljøloven. Ifølge arbeidsmiljøloven er innleie fra bemanningsforetak i utgangspunktet tillatt i samme utstrekning som det kan avtales midlertidig ansettelse. Dette følger av lovens § 14-12 første ledd. Den nye, generelle adgangen til midlertidig ansettelse uten vilkår, som trådte i kraft 1. juli 2015, gjelder ikke ved innleie. Det kan altså ikke leies inn fra bemanningsforetak på dette grunnlaget, slik forslagsstillerne synes å legge til grunn. En kan derfor ikke hevde at adgangen til å inngå lokal avtale om innleie ikke lenger er nødvendig på grunn av den nye regelen.

Arbeidsmiljøloven § 14-12 andre ledd gir en utvidet adgang til innleie for virksomheter som er bundet av tariffavtale. Ifølge regelen kan arbeidsgiver og tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategori innleien gjelder, inngå skriftlig avtale om tidsbegrenset innleie. Dette gjelder utover de tilfellene en kan ansette midlertidig. Regelen er i forarbeidene begrunnet med at en harmonisering med reglene om midlertidig ansettelse, i enkelte tilfeller kan gi en for restriktiv adgang til innleie, jf. Ot.prp. nr. 70 (1998–99) s. 45.

Adgangen til å leie inn arbeidstakere etter § 14-12 andre ledd er altså begrenset. Konkrete vilkår må være oppfylt for at regelen kan benyttes og innleien må være tidsbegrenset. Samtidig gir regelen virksomhetene en viss fleksibilitet til å ivareta særlige behov for innleie utover de situasjonene det kan benyt-

tes midlertidig ansettelse. Jeg kan ikke se at adgangen til å inngå avtale om innleie svekker lovens *hovedregel* om fast ansettelse, slik det hevdes.

For å styrke etterlevelsen av regelverket på innleieområdet, fikk Arbeidstilsynet fra 1. januar 2014 myndighet til å føre tilsyn med denne regelen. Arbeidstilsynet kan nå kreve at virksomheten fremlegger dokumentasjon på at den er bundet av tariffavtale og at det faktisk er inngått avtale med de tillitsvalgte. Det må også dokumenteres at avtalen gjelder tidsbegrenset innleie og at de tillitsvalgte representerer et flertall av den arbeidstakerkategori innleien gjelder. Arbeidstilsynet kan gi pålegg ved brudd på reglene.

Jeg er likevel enig i at det er grunn til bekymring for veksten i innleie i enkelte bransjer og sektorer enkelte steder i landet. Men ser en landet under ett, har likevel bruken av innleid arbeidskraft vært på et relativt stabilt nivå de siste årene, et sted mellom 1 og 2 pst. av arbeidsstyrken totalt. Å oppheve regelen vil ramme innleie generelt, noe som ikke nødvendigvis er ønskelig. Det kan være andre tiltak som er bedre egnet til å ivareta utfordringene i for eksempel byggebransjen.

Jeg er opptatt av å følge nøye med på utviklingen og praksis med ut-/innleie av arbeidskraft sammen med andre tilknytningsformer i arbeidslivet. Departementet har i denne sammenheng inngått en flerårig forskningsavtale med Fafo/SNF for å få økt kunnskap om ulike tilknytningsformer i arbeidslivet. Det er særlig fast ansettelse, midlertidig ansettelse, innleie og oppdrag/entreprise og samspillet mellom disse som skal følges over tid. Jeg viser også til regjeringens strategi mot arbeidslivskriminalitet der likebehandlingsreglene i arbeidsmiljøloven utredes, særlig med hensyn til etterlevelse og håndheving.

I tillegg har departementet siden høsten 2015 hatt en dialog med partene i arbeidslivet om utviklingen i ulike tilknytningsformer i arbeidslivet, ikke minst om ansettelsesavtaler i bemanningsbransjen. Etter mitt syn er det viktig at de ulike problemstillingene rundt både bemanningsbransjen og tilknytningsformer i arbeidslivet blir sett i sammenheng, og håndtert i god dialog med partene i arbeidslivet. Jeg mener derfor det ikke er hensiktsmessig å oppheve

§ 14-12 andre ledd i arbeidsmiljøloven, slik representantene har foreslått.

