



STORTINGET

Innst. 132 L

(2017–2018)

Innstilling til Stortinget
fra arbeids- og sosialkomiteen

Dokument 8:60 L (2017–2018) og Dokument 8:94 L (2017–2018)

Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om to representantforslag som omhandler adgangen til bruk av midlertidige ansettelse og innleie fra bemanningsforetak

Til Stortinget

1. Sammendrag

1.1 Innledning

Komiteen behandler i innstillingen to representantforslag som omhandler adgangen til bruk av midlertidige ansettelse og innleie fra bemanningsforetak.

1.2 Representantforslag 60 L (2017–2018) fra stortingsrepresentantene Arild Grande, Hadia Tajik, Lise Christoffersen, Siv Henriette Jacobsen, Øystein Langholm Hansen og Jonas Gahr Støre om fjerning av utvidet adgang til midlertidig ansettelse

I dokumentet fremmes følgende forslag:

«Vedtak til lov

om endring i i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (fjerning av utvidet adgang til midlertidig ansettelse)

I

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

§ 14-9 første ledd annet punktum bokstav f oppheves.

II

Loven trer i kraft straks.»

Det vises til dokumentet for nærmere redegjørelse for forslaget.

1.3 Representantforslag 94 L (2017–2018) fra stortingsrepresentantene Sigbjørn Gjelsvik, Geir Adelsten Iversen, Per Olaf Lundteigen, Kjersti Toppe, Willfred Nordlund og Siv Mossleth om endring av arbeidsmiljølova § 14-12 (reduisert høve til bruk av innleidd arbeidskraft fra bemanningsforetak)

I dokumentet fremmes følgende forslag:

«Vedtak til lov

om endringer i arbeidsmiljøloven (reduisert høve til bruk av innleidd arbeidskraft fra bemanningsforetak)

I

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

§ 14-12 andre leddet vert oppheva.

Noverande § 14-12 tredje leddet vert andre leddet og skal lyde:

Arbeidsgiver skal minst én gang pr. år drøfte bruken av innleid arbeidskraft etter første ledd, herunder praktiseringskravet om likebehandling, med de tillitsvalgte.

Noverande § 14-12 fjerde leddet vert tredje leddet.

§ 14-12 femte leddet vert oppheva.

II

Endringane tek til å gjelde frå 1. juli 2018.»

Det vises til dokumentet for nærmere redegjørelse for forslaget.

2. Komiteens behandling

Komiteen ba i brev av 23. november 2017 og 20. desember 2017 om statsrådens vurdering av forslagene. Statsrådets svarbrev av 18. desember 2017 og 19. januar 2018 følger vedlagt innstillingen.

Som ledd i komiteens behandling av Representantforslag 94 L (2017–2018) ble det vedtatt å avholde felles høring 18. januar 2018 i følgende saker:

- Representantforslag 58 S (2017–2018) fra stortingsrepresentant Bjørnar Moxnes om å forby innleie fra bemanningsbyråer i byggebransjen i Oslofjordområdet.
- Representantforslag 59 S (2017–2018) fra stortingsrepresentantene Arild Grande, Hadia Tajik, Svein Roald Hansen, Lise Christoffersen og Jonas Gahr Støre om midlertidig forbud mot innleie.
- Representantforslag 65 S (2017–2018) fra stortingsrepresentantene Solfrid Lerbrekk, Audun Lysbakken og Nisrin El Morabit om å sikre et ryddig arbeidsliv.

Når det gjaldt Representantforslag 60 L (2017–2018) ble det 12. februar 2018 avholdt høring. Følgende deltok på den høringen:

- NHO
- Byggenæringens Landsforening
- LO
- UNIO
- Fagforbundet
- EL og IT Forbundet
- Norsk Arbeidsmandsforbund
- Parat
- Norges Handikapforbund.

3. Komiteens merknader

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Lise Christoffersen, Arild Grande, Eigil Knutsen og Hadia Tajik, fra Høyre, Margret Hagerup, Heidi Nordby Lunde og Eli Wathne, fra Fremskrittspartiet, Hanne Dyveke Søttar og lederen Erlend Wiborg, fra Senterpartiet, Per Olaf Lundteigen, fra Sosialistisk Venstreparti, Solfrid Lerbrekk, og fra Venstre, Terje Breivik, viser til Representantforslag 60 L (2017–2018) om fjerning av utvidet adgang til midlertidig ansettelse og Representantforslag

94 L (2017–2018) om endring av arbeidsmiljølova § 14-12 (reduisert høve til bruk av innleigd arbeidskraft frå bemanningsføretak).

Komiteen viser til sine respektive partiers merknader i forbindelse med Stortingets behandling av Representantforslag 58 S (2017–2018) om å forby innleie fra bemanningsbyråer i byggebransjen i Oslofjordområdet, Representantforslag 59 S (2017–2018) om midlertidig forbud mot innleie, Representantforslag 65 S (2017–2018) om å sikre et ryddig arbeidsliv, jf. Innst. 131 S (2017–2018).

Komiteens flertall, medlemmene fra Høyre, Fremskrittspartiet og Venstre, støtter ikke lovforslagene fremmet i Representantforslag 60 L (2017–2018) og 94 L (2017–2018).

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet og Sosialistisk Venstreparti fremmer følgende forslag:

«I

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

§ 14-9 første ledd annet punktum bokstav f oppheves.

II

Loven trer i kraft straks.»

Velorganisert arbeidsliv krev strengere arbeidsmiljølov

Medlemene i komiteen fra Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti viser til lovforslag framsett i Representantforslag 60 L og 94 L (2017–2018) med tilhøyrande grunngjeving.

Desse medlemmene viser vidare til Innst. 131 S (2017–2018) for gjennomgang og argumentasjon for lovforslaga om endringar i arbeidsmiljølova som desse medlemmene set fram nedanfor.

Desse medlemmene vil understreke behovet for faste tilsetningar i norsk arbeidsliv. Eit velorganisert arbeidsliv er føresetnaden for eit trygt familieliv. Dette krev ei strengare lovgjeving enn i dag.

Arbeidsmiljølova må difor etter desse medlemmene sitt syn endrast slik at:

- Faste tilsetningar blir definerte som laupande og tidsavgrensa, med lova sine reglar for oppseiingsvern, samt føreseielegheit for eit reelt stillingsomfang, jf. § 14-9 (1).
- Bruk av mellombelse tilsetningar blir redusert, og arbeidsmiljølova § 14-9 (1) bokstav f blir oppheva.
- Innleige frå bemanningsføretak i høve § 14-12 (1) vert avgrensa til vikariat, jf. ny § 14-9 (2) bokstav b.

- Innleie frå bemanningsforetak i høve § 14-12 (2) vert avgrensa til verksemd som er bunden av tariffavtale med fagforeining med innstillingsrett.
- Det skal bli umogleg for bemanningsforetak å bruka tilsettingsforma fast tilsett utan løn mellom oppdrag, jf. ny § 14-9 (3).
- Kollektiv søksmålsrett blir gjeninnført for fagforeiningar som har medlemmer i ei verksemd som har leigd inn arbeidsfolk frå bemanningsforetak, jf. ny § 14-12 (7)
- Arbeidstilsynet sitt høve til å gje pålegg og andre vedtak etter § 18-6 i arbeidsmiljølova blir utvida og skal òg gjelda innleie frå bemanningsforetak etter § 14-12 første til sjette ledd i tillegg til kravet om likebehandling av løns- og arbeidsvilkår ved utleie frå bemanningsforetak etter § 14-12 a.

Desse medlemmene set på denne bakgrunn fram følgjande forslag:

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

I

§ 14-9 skal lyde:

§ 14-9. *Fast og midlertidig ansettelse*

(1) Arbeidstaker skal ansettes fast. *Med fast ansettelse menes i denne lov at ansettelsen er løpende og tidsubegrenset, at lovens regler om opphør av arbeidsforhold gjelder, og at arbeidstakeren sikres forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang.*

(2) *Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås:*

- a) når arbeidet er av midlertidig karakter,
- b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat),
- c) for praksisarbeid,
- d) med deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med arbeids- og velferdsetaten, eller
- e) med idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten.

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

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

(4) Landsomfattende arbeidstakerorganisasjon kan inngå tariffavtale med en arbeidsgiver eller en arbeidsgiverforening om adgang til midlertidig ansettelse innenfor en nærmere angitt arbeidstakergruppe som

skal utføre kunstnerisk arbeid, forskningsarbeid eller arbeid i forbindelse med idrett. Dersom tariffavtalen er bindende for et flertall av arbeidstakerne innenfor en nærmere angitt arbeidstakergruppe i virksomheten, kan arbeidsgiver på samme vilkår inngå midlertidig arbeidsavtale med andre arbeidstakere som skal utføre tilsvarende arbeid.

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

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

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

§ 10-5 første ledd siste punktum vert oppheva.

§ 14-11 første ledd tredje punktum vert oppheva.

§ 14-12 skal lyde:

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

(1) Innleie av arbeidstaker fra virksomhet som har til formål å drive utleie, er tillatt i samme utstrekning som det kan avtales midlertidig ansettelse etter § 14-9 *andre* ledd bokstav b.

(2) I virksomhet som er bundet av tariffavtale med fagforening med innstillingsrett kan arbeidsgiver og tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategori innleien gjelder, inngå skriftlig avtale om tidsbegrenset innleie uten hinder av det som er bestemt i første ledd. Virksomheten og bemanningsforetaket skal på forespørsel fra Arbeidstilsynet fremlegge dokumentasjon på at virksomheten er bundet av tariffavtale med fagforening med innstillingsrett og at det er inngått avtale med de tillitsvalgte som nevnt i første punktum.

(3) Kun fast ansatte i 100 pst. stilling i bemanningsforetak gis rett til gjennomsnittsberegning av arbeidstid på selvstendig grunnlag, jf. § 10-5. Deltidsansatte i bemanningsforetak kan følge arbeidstidsordningen i innleiebedriften.

(4) Arbeidsgiver skal minst én gang pr. år drøfte bruken av innleid arbeidskraft etter første og andre ledd, herunder praktiseringen av kravet om likebehandling, med de tillitsvalgte.

(5) Ved innleie etter denne paragraf gjelder reglene i § 14-9 syvende ledd tilsvarende.

(6) Departementet kan i forskrift forby innleie av visse arbeidstakergrupper eller på visse områder når viktige samfunnshensyn tilsier det.

(7) *Fagforening som har medlemmer i en virksomhet som har leid inn arbeidstaker fra bemanningsforetak, kan reise søksmål i eget navn om lovligheten av slik innleie. I tilknytning til slik sak vil begge parter ha rett til å kreve forhandlinger i tråd med reglene i § 17-3.*

§ 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 § 1-7, kapittel 2 til kapittel 11 samt §§ 14-1 a, 14-5 til 14-8, 14-9 andre ledd siste punktum, 14-12 første til og med sjette ledd, 14-12 a, 14-15 femte ledd, 15-2 og 15-15.

II

Endringane tek til å gjelde frå 1. juli 2018.»

4. Forslag fra mindretall

Forslag fra Arbeiderpartiet og Sosialistisk Venstreparti:

Forslag 1

I

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

§ 14-9 første ledd annet punktum bokstav f oppheves.

II

Loven trer i kraft straks.»

Forslag fra Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti:

Forslag 2

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

I

§ 14-9 skal lyde:

§ 14-9. *Fast og midlertidig ansettelse*

(1) Arbeidstaker skal ansettes fast. *Med fast ansettelse menes i denne lov at ansettelsen er løpende og tidsubegrenset, at lovens regler om opphør av arbeidsforhold gjelder, og at arbeidstakeren sikres forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang.*

(2) *Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås:*

- a) når arbeidet er av midlertidig karakter,
- b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat),
- c) for praksisarbeid,
- d) med deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med arbeids- og velferdsetaten, eller
- e) med idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten.

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

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

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

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

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

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

§ 10-5 første ledd siste punktum vert oppheva.

§ 14-11 første ledd tredje punktum vert oppheva.

§ 14-12 skal lyde:

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

(1) Innleie av arbeidstaker fra virksomhet som har til formål å drive utleie, er tillatt i samme utstrekning som det kan avtales midlertidig ansettelse etter § 14-9 andre ledd bokstav b.

(2) I virksomhet som er bundet av tariffavtale med fagforening med innstillingsrett kan arbeidsgiver og tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategori innleien gjelder, inngå skriftlig avtale om tidsbegrenset innleie uten hinder av det som er bestemt i første ledd. Virksomheten og bemanningsforetaket skal på forespørsel fra Arbeidstilsynet fremlegge dokumentasjon på at virksomheten er bundet av tariffavtale med fagforening med innstillingsrett og at det er inngått avtale med de tillitsvalgte som nevnt i første punktum.

(3) Kun fast ansatte i 100 pst. stilling i bemanningsforetak gis rett til gjennomsnittsberegning av arbeidstid på selvstendig grunnlag, jf. § 10-5. Deltidsansatte i bemanningsforetak kan følge arbeidstidsordningen i innleiebedriften

(4) Arbeidsgiver skal minst én gang pr. år drøfte bruken av innleid arbeidskraft etter første og andre ledd, herunder praktiseringen av kravet om likebehandling, med de tillitsvalgte.

(5) Ved innleie etter denne paragraf gjelder reglene i § 14-9 syvende ledd tilsvarende.

(6) Departementet kan i forskrift forby innleie av visse arbeidstakergrupper eller på visse områder når viktige samfunnshensyn tilsier det.

(7) Fagforening som har medlemmer i en virksomhet som har leid inn arbeidstaker fra bemanningsforetak, kan reise søksmål i eget navn om lovligheten av slik innleie. I tilknytning til slik sak vil begge parter ha rett til å kreve forhandlinger i tråd med reglene i § 17-3.

§ 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 § 1-7, kapittel 2 til kapittel 11 samt §§ 14-1 a, 14-5 til 14-8, 14-9 andre ledd siste punktum, 14-12 første til og med sjette ledd, 14-12 a, 14-15 femte ledd, 15-2 og 15-15.

II

Endringane tek til å gjelde frå 1. juli 2018.

5. Komiteens tilråding

Komiteens tilråding fremmes av komiteens medlemmer fra Høyre, Fremskrittspartiet og Venstre.

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

vedtak:

I

Dokument 8:60 L (2017–2018) – Representantforslag fra stortingsrepresentantene Arild Grande, Hadia Tajik, Lise Christoffersen, Siv Henriette Jacobsen, Øystein Langholm Hansen og Jonas Gahr Støre om fjerning av utvidet adgang til midlertidig ansettelse – vedtas ikke.

II

Dokument 8:94 L (2017–2018) – Representantforslag fra stortingsrepresentantane Sigbjørn Gjelsvik, Geir Adelsten Iversen, Per Olaf Lundteigen, Kjersti Toppe, Willfred Nordlund og Siv Mossleth om endring av arbeidsmiljølova § 14-12 (reduert adgang til bruk av innleid arbeidskraft fra bemanningsforetak) – vedtas ikke.

Oslo, i arbeids- og sosialkomiteen, den 1. mars 2018

Erlend Wiborg

leder og ordfører

VEDLEGG 1**Brev fra Arbeids- og sosialdepartementet v/statsråd Anniken Hauglie til arbeids- og sosialkomiteen, datert 18. desember 2017****Svar til Stortinget vedr. representantforslag 60 L (2017-2018) om fjerning av utvidet adgang til midlertidig ansettelse**

Jeg viser til brev fra Stortingets arbeids- og sosialkomité 23. november 2017, der det er bedt om min vurdering av representantforslag 60 L (2017-2018) fra stortingsrepresentantene Grande, Tajik, Christoffersen, Jacobsen, Langholm Hansen og Gahr Støre. Forslaget går ut på å oppheve arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd andre punktum bokstav f.

Hovedregelen i norsk arbeidsliv skal være og er fast ansettelse. I norske virksomheter benyttes midlertidige ansettelser relativt sett lite. Andelen midlertidig ansatte er lavere enn gjennomsnittet for OECD-landene og EU-landene.

Virksomhetene har behov for å ansette noen midlertidig, særlig ved fravær og arbeidsstopper. Den generelle adgangen til midlertidig ansettelse åpner for at det kan ansettes midlertidig i en periode uten noen bestemt grunn. Til gjengjeld er adgangen tidsbegrenset og det gjelder både karantene- og kvoteregler. Begrensningene skal hindre at varige arbeidsoppgaver utføres av en eller flere midlertidig ansatte over tid eller i slik utstrekning at fast ansettelse ikke lenger er hovedregelen i en virksomhet. Det er også innført en begrensning på adgangen til å inngå individuelle avtaler om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden for arbeidstakere ansatt på det generelle grunnlaget.

Den generelle adgangen til midlertidig ansettelse fyller flere formål. Formålet da den ble innført var ikke bare å gi virksomhetene en ekstra mulighet til ansette midlertidig. Det var også å lette adgangen til arbeidsmarkedet for personer som tilhører grupper hvor arbeidsgiver kan oppleve risiko knyttet til ansettelsen. Det var særlig tenkt på arbeidssøkere og personer som er nykommere i arbeidsmarkedet og som kan ha problemer med å dokumentere sin kompetanse, for eksempel nyutdannede, nyankomne innvandrere eller yrkeshemmede. Det ble vurdert at det var behov for å gjøre det lettere for flere innen særlig disse gruppene å prøve seg i arbeid. I den utstrekning midlertidige ansettelser bidrar til at flere får mulighet til å prøve seg i arbeidslivet, er det positivt og i samsvar med et av formålene med lovendringen. Midlertidig ansettelse kan i slike tilfeller også være en vei inn til fast ansettelse. Tall fra Statistisk sentralbyrås Arbeidskraftundersøkelse (AKU) fra før lovendringen i 2015 viser at halvparten av de midlertidig ansatte oppnår fast ansettelse etter ett år, og 60 prosent

får fast ansettelse etter 21 måneder. 30 pst. kommer fra arbeidsledighet eller har vært ledig på et tidspunkt.

Så langt ser det ikke ut til at andelen midlertidige ansettelser har endret seg i særlig grad etter at den generelle adgangen til midlertidig ansettelse ble innført i 2015. AKU viser at 9,1 prosent (227 000) var midlertidig ansatt i tredje kvartal 2017. Det var en svak nedgang fra 9,4 prosent i tredje kvartal 2016.

På oppdrag fra Arbeids- og sosialdepartementet gjennomføres det flere kartlegginger av omfang og hvordan midlertidige ansettelser og andre tilknytningsformer i arbeidslivet utvikler seg. Fafo har gjort en utdypende undersøkelse i AKU 4. kvartal 2016 for å måle eventuelle endringer etter lovendringen 2015. Resultatene viser at det så langt ikke er skjedd vesentlige endringer. Det gjennomføres en tilsvarende undersøkelse i år. Resultatene fra forskningsprosjektet vil foreligge i løpet av 2018. Institutt for samfunnsforskning gjennomfører også en undersøkelse av midlertidige ansettelser innen grupper med svakere tilknytning til arbeidslivet, hvor resultatene også vil foreligge i 2018. For øvrig nevnes at en kartlegging Fafo har gjort på oppdrag fra KS i 2017 viser at den generelle adgangen til midlertidig ansettelse er lite brukt i kommunesektoren.

På bakgrunn av forholdene ovenfor mener jeg at det ikke er noen grunn til å oppheve adgangen til midlertidig ansettelse etter arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd andre punktum bokstav f.

VEDLEGG 2**Brev fra Arbeids- og sosialdepartementet v/statsråd Anniken Hauglie til arbeids- og sosialkomiteen, datert 19. januar 2018****Svar til Stortinget vedr. representantforslag 94 L (2017-2018) om endring av arbeidsmiljøloven § 14-12 (reduisert adgang til bruk av innleid arbeidskraft fra bemanningsforetak)**

Jeg viser til brev fra Stortingets arbeids- og sosialkomité 20. desember 2017 der det bes om min vurdering av representantforslag 94 L (2017-2018) fra stortingsrepresentantene Sigbjørn Gjelsvik, Geir Adelsten Iversen, Per Olaf Lundteigen, Kjersti Toppe, Wilfred Nordlund og Siv Mossleth. Forslaget innebærer at arbeidsmiljøloven § 14-12 andre ledd oppheves, at bestemmelsens tredje og fjerde ledd blir andre og tredje ledd, samt at femte ledd oppheves.

Jeg deler forslagsstillernes bekymring for utviklingen rundt innleie, særlig innenfor enkelte bransjer. En utvikling med høy grad av innleie kan innebære utfordringer både for arbeidstakerne, for bransjene det gjelder og for arbeidsmarkedet generelt.

Ingen skal være i tvil om at regjeringen mener at faste og direkte ansettelser skal være hovedregelen i norsk arbeidsliv. Dette er bakgrunnen for at vi hadde tre forslag om endringer i arbeidsmiljøloven på høring i 2017, som nettopp tok sikte på å møte problemstillinger knyttet til bemanningsbransjen og innleie. I høringen foreslo vi blant annet å presisere innholdet i fast ansettelse i loven, for særlig å tydeliggjøre at slike ansettelser må gi forutsigbarhet for arbeid. Vi skisserte også en mulig kvoteløsning for å begrense innleie fra bemanningsforetak der slik innleie er mest omfattende.

Bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 14-12 andre ledd er i forarbeidene begrunnet med at en totalharmonisering med reglene om midlertidig ansettelse kan gi en for restriktiv adgang til innleie, jf. Ot. prp. nr. 70 (1998-99) side 45. Det å oppheve adgangen til å inngå avtaler helt, vil ramme muligheten til å avtale innleie i alle deler av arbeidslivet. Det er store ulikheter i bruk av innleie fra bemanningsforetak innenfor ulike bransjer, og det kan være særlige og legitime behov for innleie utover det som følger av adgangen etter § 14-12 første ledd. Jeg er derfor opptatt av å ha tiltak som kan bøte på problemstillinger vi ser på noen områder i dag, samtidig som virksomhetene sikres en viss fleksibilitet.

Høringen av de nevnte forslagene var ferdig i månedsskiftet september/oktober 2017 og departementet jobber nå med oppfølgingen. Departementet har hatt møte og samtaler med partene i arbeidslivet i forbindelse med oppfølgingen. Jeg er opptatt av å finne gode løsninger på dette området og mener det er viktig at høringsinnspill og videre oppfølging vurderes grundig. Jeg

tar sikte på å komme tilbake til Stortinget med en sak i løpet av første halvår 2018. Jeg mener på denne bakgrunn at det ikke bør fattes vedtak i Stortinget om å oppheve § 14-12 andre ledd om adgang til å inngå lokale avtaler om innleie nå.

Jeg legger for øvrig til grunn at det ikke har vært meningen å foreslå å oppheve det materielle innholdet i § 14-12 gjeldende femte ledd, men at dette foreslås som en lovteknisk konsekvens av at andre ledd foreslås opphevet. Gjeldende femte ledd inneholder en forskriftshjemmel for departementet til å forby innleie av visse arbeidstakergrupper eller på visse områder når viktige samfunnshensyn tilsier det.

