



STORTINGET

Innst. 355 L

(2017–2018)

Innstilling til Stortinget
fra arbeids- og sosialkomiteen

Prop. 73 L (2017–2018)

Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om Endringer i arbeidsmiljøloven (fast og midlertidig ansettelse og innleie fra bemanningsforetak)

Til Stortinget

1. Sammendrag

1.1 Innledning

I proposisjonen fremmes forslag om endringer i arbeidsmiljøloven:

- En definisjon av hva fast ansettelse innebærer i arbeidsmiljøloven.
- En ny hjemmel for adgang til midlertidig ansettelse i bemanningsforetak.
- Endring i adgangen til å inngå lokal, tidsbegrenset avtale om innleie for bygge- og anleggsvirksomhet.

Det foreslås også en tydeliggjøring av krav til informasjon i arbeidsavtaler som skal gi forutsigbarhet for når arbeid skal utføres. I tillegg varsles det om et arbeid med sikte på å bedre håndhevingen på området.

Forslagene er særlig rettet mot bemanningsbransjen og utfordringer knyttet til leie av arbeidskraft. Det er særlig uklareheten omkring ansettelsesavtalene i bemanningsbransjen og omfanget i bruk av innleid arbeidskraft i enkelte bransjer, samt de negative konsekvensene av dette.

Formålet med forslagene er å sikre klarere rammer og større forutsigbarhet for både arbeidstakere og virksomheter i bemanningsbransjen, samt å få ned innleieandelen i bygge- og anleggsnæringen.

Med lovforslaget følges Stortingets anmodningsvedtak nr. 547 fra 15. mars 2018, jf. Innst. 131 S (2017–2018) og Innst. 132 L (2017–2018) opp. Det vises til at dette kommenteres særskilt under det enkelte punkt i proposisjonen.

I forslag til endringer i arbeidsmiljøloven, som ble sendt på høring med frist 29. september 2017, ble følgende endringer foreslått:

- En definisjon av hva fast ansettelse i arbeidsmiljøloven innebærer.
- En ny hjemmel for adgang til midlertidig ansettelse i bemanningsforetak.
- En skisse til forslag om kvote for antall innleide i den enkelte innleievirksomhet rettet mot visse bransjer.

Under de enkelte kapitlene i proposisjonen er det mer utfyllende gjort greie for høringsforslagene samt vist til høringsuttalelsene.

I proposisjonens kapittel 10 er merknader til de enkelte bestemmelsene gjort greie for.

Det vises til proposisjonens kapittel 3, hvor hovedtrekk i regulering og bruk av innleie fra bemanningsbransjen er nærmere redegjort for, herunder:

- Hovedtrekk i gjeldende regulering.
- Utviklingen i bruken av ulike tilknytningsformer i arbeidslivet, herunder
 - Midlertidige ansettelser.
 - Innleie fra bemanningsforetak.
 - Utvikling i omfanget av innleie til bygge- og anleggsnæringen.
 - Bruk av avtaler med tillitsvalgte.
 - Innleie mellom produksjonsbedrifter.

- Ansettelsesformer i bemanningsbransjen.
- Arbeidsmiljø, jobbkvalitet og tilknytning til arbeidsmarkedet.

Det er behov for mer kunnskap om bruken av innleie i norsk arbeidsliv. Datagrunnlaget som finnes, bygger på tall fra Statistisk sentralbyrå og opplysninger fra bemanningsbransjen selv. Dette gir indikasjoner på nivået for sysselsetting, den økonomiske aktiviteten i bransjen og ikke minst hvordan disse endrer seg over tid, men det kan også være aktivitet som ikke fanges opp i sysselsettingsstatistikken og bransjens egne tall. Innleide innen bygg og anlegg er en gruppe som er underrepresentert i flere undersøkelser.

Det ble i 2014 satt i gang en kartlegging av hvordan bruken av ulike tilknytningsformer i arbeidslivet utvikler seg. I den forbindelse er det også behov for å se nærmere på bruken av innleie innen bygg og anlegg, blant annet for å belyse regionale forskjeller. Det er tatt initiativ til et tilleggsoppdrag om dette i forbindelse med det pågående prosjektet om tilknytningsformer i arbeidslivet. Sluttrapporten fra prosjektet legges frem i løpet av høsten 2018.

Det gjennomføres også en kartlegging av hvilke ordninger og reguleringer knyttet til lønns- og arbeidsvilkår, herunder dekning av utgifter til reise, kost og losji, som gjelder for arbeidstakere som sendes fra et EØS-land til et annet i forbindelse med midlertidige tjenesteytelser (utsendte arbeidstakere). Kartleggingen er begrenset til et utvalg EØS-land, men skal i utgangspunktet dekke alle bransjer.

Når det gjelder reguleringer i andre land, vises det til proposisjonens kapittel 4, hvor forholdene i Sverige, Danmark og Tyskland er beskrevet.

I proposisjonens kapittel 5 under «EU-kommisjonens forslag til direktiv om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår» vises det til at Europakommisjonen 21. desember 2017 la frem forslag til direktiv om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår (COM-2017-797).

Formålet med direktivet er å forbedre arbeidsvilkårene ved å fremme sikrere og mer forutsigbare arbeidsforhold, samt å sikre et tilpasningsdyktig arbeidsmarked, jf. forslaget artikkel 1. Forslaget er en videreføring og bygger på gjeldende direktiv 91/533/EØF om arbeidsgiverens plikt til å informere arbeidstakeren om vilkårene i arbeidsavtalen eller arbeidsforholdet. Gjeldende direktiv er i norsk rett gjennomført i arbeidsmiljøloven §§ 14-5 til 14-8, som stiller krav til skriftlig arbeidsavtale og dens innhold.

Forslaget inneholder også regler om håndheving og tiltak som skal beskytte arbeidstaker mot gjengjeldelse når arbeidstaker hevder rett etter direktivet.

Direktivet er til behandling i EUs organer. Saken og utviklingen i EU følges opp.

1.2 Krav til fast ansettelse

1.2.1 Innledning

Det har utviklet seg en praksis med økt bruk av avtaleformer som ikke gir forutsigbarhet for arbeid og dermed ikke for lønnsinntekt. Dette gjelder særlig i bemanningsbransjen med avtaler om «fast ansettelse uten garantilønn», men også i andre bransjer. Det har hersket uenighet om hvorvidt denne type avtaler er lovlige faste ansettelser, eller om de i realiteten er midlertidige ansettelser som ikke alltid er i tråd med lovens vilkår for midlertidig ansettelse. For å skape større forutsigbarhet og klarhet bør begrepet «fast ansettelse» presiseres i arbeidsmiljøloven. Forslaget til definisjon bygger på departementets forståelse av gjeldende rett og presiserer og utfyller de ulike elementene nærmere. Særlig sentralt er at det kreves forutsigbarhet for arbeid med hensyn til arbeidsomfang, i tillegg til et reelt stillingsvern. Forslaget er i første omgang ment å sørge for forutsigbarhet og klarere rammer i bemanningsbransjen, men regelen vil gjelde for alle faste ansettelsesforhold og altså få betydning også utenfor bemanningsbransjen.

Det vises til proposisjonens kapittel 6.1, der gjeldende rett er redegjort for, herunder:

- Arbeidsmiljøloven om fast ansettelse.
- Nærmere om vilkår i avtaleforholdene.
- Rettspraksis.

1.2.2 Departementets forslag

Det foreslås å presisere i arbeidsmiljøloven hva som menes med en fast ansettelse: Ansettelsen må være løpende og tidsubegrenset, lovens regler om opphør av arbeidsforhold skal gjelde, og arbeidstaker må sikres forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang. Det er særlig fremveksten av ulike former for kontrakter uten forutsigbarhet for arbeid og praksisen i bemanningsbransjen med avtaler om «fast ansettelse uten garantilønn» som gjør det nødvendig med en slik presisering. Å definere fast ansettelse har også som formål å sikre at virksomhetene som satser på en egenbemanning, ikke blir utkonkurrert. Gjennom dette sikres det at hovedregelen om fast og forutsigbar ansettelse i alle bransjer videreføres.

Oppfatningen er at høringsinstansene har gitt bred støtte til forslaget formål, selv om det er litt ulike syn på det nærmere innholdet.

Det vises til lovforslagets § 14-9 nytt andre punktum.

Det foreslås videre at det i § 14-6 første ledd bokstav j inntas et nytt andre punktum som særlig presiserer informasjonsplikten i situasjoner der arbeidet skal utføres periodevis. I tillegg foreslås det her en endring som innebærer at ordet «avtalte» oppheves. Dette gjøres for å synliggjøre at arbeidstidens lengde og plassering skal

fremgå av arbeidsavtalen, uavhengig av hva som er avtalt mellom partene.

Som følge av forskyvning av ledd i § 14-9 fremmes forslag om endringer i andre bestemmelser i arbeidsmiljøloven som henviser til § 14-9, blant annet § 18-6 første ledd.

Det vises til anmodningsvedtak nr. 547 15. mars 2018, hvor Stortinget ber regjeringen vurdere å fremme forslag til endringer som sikrer blant annet:

«en tydelig definisjon av faste ansettelser, hvor fast ansettelse innebærer at ansettelsen er løpende og tidsubegrenset, og at lovens regler om opphør av arbeidsforhold gjelder, samt hvor det understrekes at fast ansettelse uten lønn mellom oppdrag ikke oppfyller lovens krav til fast ansettelse.»

I proposisjonens kapittel 6.3.1 og 6.3.2 er bakgrunn og formål, samt forslaget om fast ansettelse, nærmere redegjort for.

1.2.2.1 RETTSVIRKNINGER

Det er naturlig at eventuelle brudd på kravene til fast ansettelse bedømmes på samme måte som brudd på gjeldende bestemmelser om midlertidig ansettelse, jf. arbeidsmiljøloven § 14-11. Dersom arbeidsavtalen ikke oppfyller de vilkårene som er nevnt i § 14-9 første ledd om krav til hva en fast ansettelse innebærer, vil det isteden måtte anses som (gjentatt) midlertidig ansettelse. Dersom heller ikke vilkårene for å ansette midlertidig etter § 14-9 er oppfylt, og det altså ikke foreligger en lovlig midlertidig ansettelse, skal retten etter påstand fra arbeidstaker avsi dom for fast ansettelse med det innhold som er angitt i § 14-9 første ledd nytt andre punktum, blant annet et konkret og reelt stillingsomfang. Det var bred støtte for en slik rettsvirkning i høringen.

For at § 14-11 tydelig skal forholde seg til den nye regelen om hva fast ansettelse innebærer, bør det presiseres i § 14-11 første ledd at dom for fast ansettelse skal skje i samsvar med reglene i § 14-9 første ledd. Også overskriften i § 14-11 foreslås endret, for bedre å dekke bestemmelsens innhold.

1.3 Midlertidig ansettelse i bemanningsforetak

1.3.1 Innledning

Det er viktig å opprettholde fleksibiliteten som ligger i adgangen til å benytte vikarer ved andre arbeidstakers fravær, og bemanningsforetakene spiller en viktig rolle her. For å kunne videreføre en viss fleksibilitet for bemanningsforetakene når arbeidstaker skal leies ut for å fylle reelle vikariater i innleiebedriften, foreslås det en ny hjemmel for midlertidig ansettelse i bemanningsforetakene. Formålet er å sikre bemanningsforetakene ekstra fleksibilitet på grunn av en uforutsigbar oppdragsmengde til enhver tid når det gjelder utleie for å tre inn i vikariater. Adgangen gjelder kun for bemannings-

foretak, og kun for arbeidstaker som skal leies ut for å fylle reelle vikariater (arbeid for en annen eller andre) i innleiebedriften.

Det vises til proposisjonens kapittel 7.1, der gjeldende rett er redegjort for, herunder:

- Oversikt.
- Arbeid av midlertidig karakter.
- Vikariat.
- Generell adgang for midlertidig ansettelse i tolv måneder.
- Andre grunnlag for midlertidig ansettelse.
- Rett til fast ansettelse og fortrinnsrett til ny ansettelse.

1.3.2 Departementets forslag

Bemanningsforetak kan ha et uforutsigbart arbeidskraftbehov, ikke bare på grunn av varierende og uforutsigbar oppdragsmengde, men også på grunn av stor variasjon knyttet til oppdragstype med tilhørende variasjon i behov for kvalifikasjoner, utdanning og bakgrunn hos arbeidstakerne som skal utføre arbeidet.

Mye tyder på at bemanningsforetakene har større vansker med å forutse sitt arbeidskraftbehov enn mange andre bransjer. Bemanningsforetakenes kompetansebehov avhenger imidlertid helt av hva oppdragsgiverne (innleiebedriftene) har behov for, i tillegg må de skaffe vikar på kort varsel.

Det foreslås derfor en ny hjemmel for midlertidig ansettelse i bemanningsforetak for arbeidstakere som skal fylle vikariater i innleiebedriften, jf. § 14-9 nytt andre ledd bokstav g.

Det foreslås også en informasjonsplikt som innebærer at innleievirksomheten etter forespørsel fra bemanningsforetaket skal opplyse om hvorvidt innleid arbeidstaker skal utføre arbeid i stedet for en annen eller andre i innleievirksomheten.

Det presiseres at den nye hjemmelen for midlertidig ansettelse i bemanningsforetak heller ikke gjelder når innleiebedriften har sitt innleiebehov hjemlet i § 14-9 bokstav c, d, og e.

I proposisjonens kapittel 7.3.1 og 7.3.2 er bakgrunn og formål, samt forslaget om fast ansettelse, nærmere redegjort for.

1.3.2.1 RETTSVIRKNINGER

Det foreslås at lovens rettsvirkninger ved brudd på reglene om midlertidig ansettelse skal gjelde på vanlig måte. Konsekvensen av at vilkårene for midlertidig ansettelse etter den nye bestemmelsen ikke er oppfylt, vil dermed kunne være at arbeidstaker har krav på fast ansettelse i bemanningsforetaket, jf. § 14-11 første ledd.

Det foreslås videre at arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn tre år etter § 14-9 ny bokstav g, skal anses som fast ansatt slik

at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse.

Forståelsen av gjeldende rett foreslås presisert i lovteksten. Det foreslås også at ansettelse etter bokstav g i kombinasjon med ansettelse etter bokstav a, b eller f, på tilsvarende vis skal gi rett til fast ansettelse etter mer enn tre års ansettelse.

Det er videre naturlig at midlertidig ansatte etter den nye bestemmelsen, på lik linje med andre midlertidig ansatte, skal omfattes av regelen om fortrinnsrett til ny ansettelse i arbeidsmiljøloven § 14-2 andre ledd.

Det foreslås at hovedregelen om fortrinnsrett i tilknytning til midlertidig ansettelse også bør omfatte ny bokstav g.

Det foreslås ingen særskilte regler for eventuelle brudd på innleievirksomhetens opplysningsplikt overfor bemanningsforetaket med hensyn til om innleien gjelder vikariat. Her vil de alminnelige kontrakts- og erstatningsrettslige regler gjelde.

1.4 Innleie

1.4.1 Innledning

Bygge- og anleggsnæringen viser til stor økning i bruken av innleie. I høringsnotatet ble en skisse til forslag om kvote for antall innleide i den enkelte innleievirksomhet rettet mot visse bransjer fremmet, hvor bygge- og anleggsnæringen ble særlig omtalt. Intensjonen bak og formålet med en slik kvoteregulering var at det kan begrense omfanget av innleie, og gjennom dette støtte opp om faste og direkte ansettelser, forutsigbare lønns- og arbeidsvilkår og fortsatt god kompetanseutvikling og rekruttering av unge til bransjen(e). Forslaget møtte motstand i høringen, og det foreslås derfor ikke endringer her. Det vises til proposisjonens kapittel 8.3.1, der dette er nærmere redegjort for.

For å få ned innleieandelen i bygge- og anleggsnæringen foreslås det at det gjøres endringer i adgangen til å inngå tidsbegrenset avtale om innleie til bygge- og anleggsvirksomhet.

Både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden har påpekt at det forekommer en god del ulovlig innleie fra bemanningsforetak i bygg og anlegg. Flere har tatt til orde for at det bør innføres tiltak med sterkere tilsyn, kontroll og sanksjonering av eksisterende regler, i stedet for å gjøre endringer i vilkårene. Det vil derfor igangsettes et arbeid med å se nærmere på reglene for håndheving av innleiereglene, med sikte på tiltak for å forhindre ulovlig innleie. Det å sikre effektive håndhevingsmekanismer og sanksjoner, som er tilpasset vår tids arbeidslivsutfordringer, vil kunne være et målrettet tiltak for å begrense uønsket innleie.

Det vises til proposisjonens kapittel 8.1, der gjeldende rett er redegjort for, herunder:

- Vilkår for innleie.

- Likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår.
- Håndheving av innleiereglene i arbeidsmiljøloven.
- Arbeidsmarkedsloven.
- Vikarbyrådirektivet – restriksjoner.

1.4.2 Departementets forslag

Det foreslås en endring i adgangen til innleie etter § 14-12 andre ledd for så vidt gjelder bygge- og anleggsvirksomhet, da det er særlig innenfor dette området at omfanget av innleie er størst.

Bakgrunnen for forslaget er de senere års debatt om ønsket om å redusere omfanget av innleie. I tillegg har det vært pekt på at avtaleadgangen i § 14-12 andre ledd brukes på en annen måte, og i et langt større omfang, enn det som opprinnelig var tenkt av Blaaid-utvalget (NOU 1998:15) da bestemmelsen først ble innført i 2000. I tillegg var det også et tema da departementet diskuterte oppfølging av høringen med arbeidslivets parter høsten 2017.

Det vises også til Stortingets anmodningsvedtak nr. 547 fra 15. mars 2018, hvor Stortinget ber regjeringen vurdere å fremme forslag til endringer i denne bestemmelsen.

En regelendring på dette området vil være målrettet og kunne gi positive effekter på de utfordringer det særlig har vært fokus på rundt innleie.

Utviklingen av innleiemarkedet med tanke på utviklingen også i andre bransjer vil bli fulgt.

Det foreslås ikke endringer i adgangen til innleie etter hovedregelen i § 14-12 første ledd.

Det vises til proposisjonens kapittel 8.3 med underpunkt, der departementets vurderinger redegjøres nærmere for.

1.4.2.1 TILTAK MOT ULOVLIG INNLEIE – HÅNDHEVING

Det vil bli igangsett et arbeid med sikte på å bedre håndhevingen av reglene knyttet til innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak.

Arbeidsmiljøloven inneholder både offentligrettslige vernebestemmelser, særlig om helse, arbeidsmiljø og sikkerhet, og privatrettslige regler knyttet til de avtalerettslige sidene av arbeidsavtalen. Det er et grunnleggende skille mellom offentligrettslige og privatrettslige regler på arbeidsrettens område.

Det vises til proposisjonens kapittel 8.3.4, der temaer og problemstillinger som kan være aktuelle å vurdere i et videre arbeid vedrørende håndheving, er nærmere utdypet.

Et arbeid på håndheving vil også følge opp Stortingets anmodningsvedtak nr. 547 fra 15. mars 2018, hvor Stortinget ber regjeringen vurdere å fremme forslag til endringer som sikrer at «Arbeidstilsynet gis hjemmel til å føre tilsyn med innleie, og sanksjonsmuligheter ved ulovlig innleie». Arbeidet vil også følge opp Stortingets anmodningsvedtak nr. 862 fra 9. juni 2017, hvor Stortinget

get ber regjeringen «gjennomgå og vurdere hvordan Arbeidstilsynet kan ha en mer aktiv tilsynsrolle når det gjelder vilkårene knyttet til innleie av arbeidskraft, herunder likebehandlingsreglene». Disse spørsmålene vil måtte utredes i tråd med utredningsinstruksen, og regjeringen vil derfor komme tilbake til Stortinget om denne saken.

1.5 Økonomiske og administrative konsekvenser

1.5.1 Innledning

De økonomiske konsekvensene vil avhenge av hvor mye lovendringene vil påvirke tilpasningene i arbeidsmarkedet, i tillegg kommer utgifter til kontroll av lovendringene. Virkninger på tilpasninger i arbeidsmarkedet vil kunne ha virkninger for potensielle arbeidstakere, arbeidsgivere og samfunnet.

1.5.2 Samlet vurdering

De samfunnsøkonomiske kostnadene av forslagene vil avhenge av virksomhetenes vurdering av fordeler, risiko og kostnader. Det er mange forhold som spiller inn når det gjelder valg av tilknytningsformer. Faste ansettelser direkte i virksomheten er foretrukket og mest brukt. For enkelte arbeidsgivere kan imidlertid direkte ansettelse vurderes som mer byrde- og risikofylt enn innleie fra et bemanningsforetak. Dersom endringene fører til at innleie oppfattes som mer kostnadskrevende enn før, kan det føre til at noen virksomheter vil la være å hente inn arbeidskraft gjennom innleie eller i større grad velge å benytte seg av kontrakter med underleverandører.

Formålet med forslagene er å fremme ordnede og trygge arbeidsforhold for arbeidstakere, samtidig som virksomhetenes behov for fleksibilitet og tilgang på arbeidskraft ivaretas. Det er vanskelig å beregne de gevinstene samfunnet får av dette, men forutsigbare og ordnede forhold i arbeidslivet er et gode for samfunnet som helhet.

Ved endringene i arbeidsmiljøloven 1. juli 2015 ble det innført en generell adgang til midlertidig ansettelse i tolv måneder med visse begrensninger. Statistisk sentralbyrås Arbeidskraftundersøkelse viser at det har vært relativt små endringer i bruken av midlertidige ansettelser i tiden etterpå. Det fremmes nå forslag om, for særskilte situasjoner, en ny adgang til midlertidig ansettelse i bemanningsforetak ved utføring av vikaroppdrag hos virksomheten som leier inn arbeidskraft. Det antas ikke at forslaget vil ha noen vesentlig påvirkning på det samlede omfanget av midlertidige ansettelser i norsk arbeidsliv. Samlet sett er bruken av midlertidige ansettelser og innleie på et relativt lavt nivå i Norge sammenlignet med andre OECD-land (Nergaard 2016).

Det vises til proposisjonens kapittel 9, der følgende forhold er nærmere redegjort for:

- Presisering av «fast ansettelse».
- Ny hjemmel for midlertidig ansettelse i bemanningsforetak.
- Begrensninger i adgangen til innleie – § 14-12 andre ledd.

2. Komiteens merknader

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Lise Christoffersen, Arild Grande, Eigil Knutsen og Hadia Tajik, fra Høyre, Margret Hagerup, Heidi Nordby Lunde og Kristian Tonning Riise, 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 Prop. 73 L (2017–2018) Endringer i arbeidsmiljøloven (fast og midlertidig ansettelse og innleie fra bemanningsforetak).

Komiteen viser til at forslagene i lovproposisjonen spesielt retter seg mot bemanningsbransjen og utfordringer knyttet til leie av arbeidskraft. Det er særlig uklarheter omkring ansettelsesavtalene i bemanningsbransjen og omfanget av bruk av innleid arbeidskraft samt de negative konsekvensene av dette som behandles.

Komiteen vil understreke at regjeringens formål med forslagene er å sikre klarere rammer og større forutsigbarhet for både arbeidstakere og virksomheter i bemanningsbransjen, samt å få ned innleieandelen i bygge- og anleggsvirksomhet.

Komiteen viser til at Arbeids- og sosialdepartementet 29. juni 2017 sendte forslag til endringer i arbeidsmiljøloven om fast ansettelse, midlertidig ansettelse i og innleie fra bemanningsforetak på høring, med høringsfrist 29. september 2017. I høringsnotatet foreslo departementet følgende endringer i arbeidsmiljøloven: en definisjon av hva fast ansettelse i arbeidsmiljøloven innebærer, en ny hjemmel for adgang til midlertidig ansettelse i bemanningsforetak, samt en skisse til forslag om kvote for antall innleide i den enkelte innleievirksomhet rettet mot visse bransjer.

Komiteen viser også til at i Prop. 73 L (2017–2018) følger departementet opp Stortingets anmodningsvedtak nr. 547 fra 15. mars 2018, jf. Innst. 131 S (2017–2018) og Innst. 132 L (2017–2018).

Dette anmodningsvedtaket har følgende ordlyd:

«Stortinget ber regjeringen i den varslede proposisjonen om forslag til endringer i arbeidsmiljøloven om fast ansettelse, midlertidig ansettelse i og innleie fra bemanningsforetak vurdere å fremme forslag til endringer som sikrer:

- en tydelig definisjon av faste ansettelser, hvor fast ansettelse innebærer at ansettelsen er løpende og

tidsbegrenset, og at lovens regler om opphør av arbeidsforhold gjelder, samt hvor det understrekes at fast ansettelse uten lønn mellom oppdrag ikke oppfyller lovens krav til fast ansettelse.

- en plikt for arbeidsgiver til å gi forutsigbarhet for arbeid og inntekt gjennom en arbeidsplan og som forhindrer kontrakter der arbeidstakere er fast ansatt med den konsekvens at de må stå til disposisjon hele tiden og likevel ikke være sikret mer enn en deltidsjobb.
- at adgangen til innleie begrenses slik at kun virksomheter som er bundet av landsomfattende tariffavtale med fagforening med innstillingsrett, kan inngå skriftlig avtale om tidsbegrenset innleie, og at virksomheten og bemanningsforetaket på forespørsel fra Arbeidstilsynet skal fremlegge dokumentasjon på at virksomheten er bundet av tariffavtale med fagforening med innstillingsrett, og at det er inngått avtale med de tillitsvalgte.
- at Arbeidstilsynet gis hjemmel til å føre tilsyn med innleie og sanksjonsmuligheter ved ulovlig innleie.

Forslagene må fremmes på et tidspunkt som gjør det mulig for Stortinget å fatte vedtak innen sommeren 2018.»

Komiteen vil peke på at arbeidsmiljøloven – arbeidslivets vernelov – er en helt sentral del av folkevalgte sin mulighet til å realisere et velorganisert arbeidsliv.

Samtidig tar komiteen innover seg at endringer i arbeidsmiljøloven må sees i en helhet i forhold til annet lovverk, tariffavtaler og uskrevede regler som har stor betydning for hvordan arbeidsmarkedet og arbeidslivet fungerer til beste for både arbeidsgivere, arbeidstakere, selvstendig næringsdrivende og samfunnets interesser.

Komiteen har derfor et stort ansvar i å se de helhetlige konsekvensene for arbeids- og næringslivet ved endringer i arbeidsmiljøloven.

Komiteen vil peke på at Grunnloven § 110 trekker opp det overordnede formål som skal oppnås:

«Statens myndigheter skal legge forholdene til rette for at ethvert arbeidsdyktig menneske kan tjene til livets opphold ved arbeid eller næring. Den som ikke selv kan sørge for sitt livsopphold, har rett til støtte fra det offentlige.

Nærmere bestemmelser om ansattes medbestemmelsesrett på sin arbeidsplass fastsettes ved lov.»

Komiteen vil understreke at for å respektere Grunnlovens flaggparagraf om full sysselsetting kreves det en løpende politisk debatt om ulike virkemidler for å gi en nødvendig bevissthet, noe som må ligge til grunn for demokratiske beslutninger.

Komiteen peker på det felles politiske ansvar i å føre en økonomisk politikk med mål om full sysselsetting. Uten en slik grunnleggende politisk målsetting vil arbeidslivslovgivningen umulig kunne realisere et velorganisert arbeidsliv og et velfungerende arbeidsmarked.

Komiteen vil vise til at vi i Norge har klart å koble faste ansettelser og gode lønns- og arbeidsvilkår med høy produktivitet og fleksibilitet.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti viser til at i stedet for å bli med på en lavlønnskonkurranse som Norge ikke kan vinne, har vi satset på fagutdanning, kompetanseheving og videreutdanning og bygd opp under et arbeidsliv preget av demokrati og medbestemmelse. På den måten fremmer vi selvstendige arbeidstakere som samarbeider på tvers av fag- og utdanningsgrupper. Det gir norske bedrifter fleksibilitet og omstillingsevne, og en evne til å finne fremtidsrettede løsninger.

Disse medlemmer viser til at når fagbevegelsen i Norge har valgt en strategi for å samarbeide med arbeidsgiverne om bedriftens utvikling, har de gjort dette for å ivareta medlemmenes interesser. Organiserte bedriftseiere har en tilsvarende holdning for å ivareta bedriftens interesser. Politisk er det skrittvis – i nærmere hundre år – lagt til rette for dette gjennom stortingsvedtak. For fagbevegelsen er trygge og gode arbeidsplasser et mål, og bedriftens økonomi et middel for å nå dette målet. For eierne er bedriftens økonomi et mål, mens involvering og trivsel blant arbeidstakerne er et middel.

Disse medlemmer vil understreke at for fellesskapet Norge er dette avgjørende viktig for trepartssamarbeidet mellom arbeidsgivere, arbeidstakere og staten i norsk arbeidsliv.

Komiteens flertall, medlemmene fra Høyre, Fremskrittspartiet og Venstre, vil understreke at trepartssamarbeidet mellom arbeidstakere, arbeidsgivere og staten er viktig.

Flertallet viser til at regjeringen har fremlagt en proposisjon med konkrete og målrettede forslag til tiltak for de utfordringer som har vært påpekt i bygg- og anleggsbransjen, knyttet til innleie via bemanningsbyrå. Regjeringen har videre gitt en ny og tydelig definisjon av «fast ansettelse», som gjør at det stilles et tydelig krav om forutsigbarhet for arbeid i de aller fleste tilfellene. Videre merker flertallet seg at forslagene samtidig ivaretar en helt nødvendig fleksibilitet for både arbeidstakere og arbeidsgivere for å ta oppdrag og å leie inn nødvendig arbeidskraft.

Flertallet er tilfreds med at det foreslås å åpne for midlertidig ansettelse i bemanningsbyråer, slik at man sikrer fleksibilitet og muligheter for både bedrifter og arbeidstakere som ønsker og har behov for ansettelser av mer kortvarig karakter kan få det til. Flertallet viser til at departementets forslag til ny hjemmel kun kan benyttes når arbeidstaker skal leies ut for å utføre arbeid for en annen eller andre i innleievirksomheten (vikariat).

Flertallet vil understreke at denne hjemmelen til midlertidig ansettelse ikke skal uthule hovedregelen om fast ansettelse i arbeidslivet, og at hjemmelen vil bevare noe av fleksibiliteten i arbeidsmarkedet.

Det er viktig for flertallet å peke på at en slik hjemmel kan gi gode muligheter for å komme inn i arbeidslivet for dem som i dag står utenfor, som er et uttalt mål for regjeringen. Flertallet viser til at Nav har inngått intensjonsavtaler med flere store bemanningsbyråer for å sikre bedre jobbmuligheter for dem som i dag står tilknyttet Nav, og mener det er ett av mange viktige bidrag for å lykkes med inkluderingsarbeidet.

De siste par årene har det vist seg å være utfordringer knyttet til innleie via bemanningsbyrå til bygg- og anleggsbransjen, særlig i Oslo-området. Andelen innleie via byrå har imidlertid over tid vist seg å være stabil, på om lag 1,5–2 pst. av årsverkene i landet. For bygg- og anlegg har andelen ligget på om lag 7 pst., men vesentlig høyere i Oslo-området med 15 pst. Forhold som er avdekket de siste par årene, har vist at det er nødvendig å stramme inn for denne bransjen, for å sikre at hovedregelen om fast ansettelse ligger fast.

Regjeringen foreslår videre å stille krav om høyere avtalenivå for å leie inn etter arbeidsmiljøloven § 14-12 andre ledd til bygg- og anleggsbransjen. Tiltaket kan gi uheldige konsekvenser, særlig for bedrifter og arbeidstakere ansatt i bedrifter som ikke er tilknyttet organisasjoner av en slik størrelse at det vil være mulig å benytte hjemmelen, eller der bedriftsledelse og arbeidstakere har ulik oppfatning av driftssituasjon og behov. Likevel mener flertallet at situasjonen avdekket i bygg- og anleggsbransjen krever at man finner treffsikre tiltak som et flertall kan stille seg bak. Et kompromiss om å innføre krav om hevet avtalenivå for denne bransjen vil derfor flertallet stille seg bak.

Imidlertid merker flertallet seg at flere har uttrykt ønske om å stille tilsvarende krav til alle bransjer, noe som kan få store uheldige konsekvenser. Flertallet vil advare mot en slik løsning, da innleie ikke er et problem i andre bransjer i dag. Et generelt krav for alle bransjer vil kunne skape store utfordringer for norsk næringsliv, som er avhengig av å kunne leie inn over perioder, blant annet for å sikre god konkurransekraft i møte med utenlandske konkurrenter, eksempelvis i verftsindustrien.

Flertallet mener det blir viktig å følge utviklingen fremover for å sikre at tiltakene gir den ønskede effekten i bygg- og anleggsbransjen, eller om det vil være nødvendig med flere tiltak.

Flertallet mener et samlet storting vil bidra til å finne gode løsninger for å kunne håndheve et regelverk knyttet til innleie. Det er naturlig at man ser til Arbeidstilsynet og deres kompetanse i den sammenheng. Regjeringen viser i fremlagt proposisjon til at dette arbeidet nå vil igangsettes.

Flertallet viser til at regjeringen over tid har tatt flere store og viktige grep for å ta opp kampen mot arbeidslivskriminalitet. Flertallet viser til utfyllende merknader om kampen mot arbeidskriminalitet og ulike problemstillinger som er reist i forkant av denne proposisjonen i forbindelse med Stortingets behandling av Representantforslag 65 S (2017–2018) om å sikre et ryddig arbeidsliv, Representantforslag 58 S (2017–2018) om å forby innleie fra bemanningsbyråer i byggebransjen i Oslofjord-området og Representantforslag 59 S (2017–2018) om midlertidig forbud mot innleie, jf. Innst. 131 S (2017–2018).

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti viser til at det lov og avtaleverk som har ligget til grunn for et velorganisert arbeidsliv, har gitt fagbevegelsen både rettigheter og plikter til innflytelse over og samarbeid om bedriftens utvikling og strategier. Naturlig nok har arbeidsgiversiden prinsipielt alltid motsatt seg begrensninger i styringsretten, men erfaringene er i hovedsak at de har funnet seg godt til rette med bestemmelsene.

Årsaken er selvsagt at denne avtale- og lovregulerte samarbeidskulturen har medvirket til en mer felles virkelighetsforståelse. Dette har ført til en mer konstruktiv håndtering av motsetninger mellom arbeid og kapital. Konsekvensen er større engasjement om forbedring og utvikling av bedriftene fra de ansattes side.

Disse medlemmer vil påpeke at det er i denne samarbeidstradisjonen vi nå skal endre arbeidsmiljøloven for å ruste den til å styrke den norske modellen for å løse dagens problemer og møte kommende utfordringer.

Etter disse medlemmers vurdering får vi ikke innovasjon uten produksjon, faste ansettelser og et organisert arbeidsliv.

Tillit er en avgjørende konkurransefordel i det 21. århundre. Når et arbeid kan utføres basert på tillit, sparer bedriftene og samfunnet et enormt papir- og kontrollarbeid.

Disse medlemmer vil understreke at selvstendige, faglig dyktige og engasjerte arbeidstakere skaper et arbeidsliv basert på tillit fremfor kontroll. Dette gir resultater på mange områder:

- Bedriftsdemokrati er som alt annet demokrati tidkrevende. Men prosesser hvor de ansatte har fått ivarett sine interesser og bidratt med sin kunnskap, gir bedre og mer gjennomførbare beslutninger og produktivitetsutvikling.
- Det er arbeidstakerne som er den siste planleggeren og kontrolløren. Feil og mangler i arbeidsbeskrivelsen blir ofte oppdaget og ordnet av arbeidstakerne. Det gir bedre kvalitet.

- Dialogen og erfaringsutvekslingen mellom teoretisk og praktisk kompetanse bidrar i sum til at mange, små daglige forbedringer gir utvikling og forbedring av tjenester, produksjon og produkter. Med andre ord: Ingen innovasjon kan skje uten produksjon.
- Innleie og midlertidige ansettelser krever mer rutiner og kontrollerende ledelse. Et helsefremmende arbeidsliv bygger på arbeidstakere som har innflytelse og kontroll over egen arbeidshverdag.
- Ungdom velger bort yrker hvor usikkerhet, dårlig arbeidsmiljø og useriøsitet er en del av hverdagen. De som velger yrkesfag, vil velge yrker hvor de får utvikle sin faglige dyktighet, hvor den er etterspurt, og hvor de er stolte av sitt arbeid og yrke.
- Innleie og utsetting sikrer kortsiktig fleksibilitet, men utfordrer på sikt bedriftenes evne til omstilling og tilpasning. Fast ansatte med kompetanse og faglig selvtilitt gjør det lettere å snu seg raskt, håndtere uforutsette problemer og utvikle nye løsninger.

Enhver bedrift står overfor et veivalg om hvordan de ønsker å vedta lover for å lede arbeidet. Disse medlemmer vil understreke at det er Stortingets ansvar å lage regler for arbeidslivet slik at det legges til rette for at bedrifter som prioriterer faste ansettelser og et organisert arbeidsliv, blir lønnsomme.

Disse medlemmer merker seg at regjeringen har lagt frem lovforslag om endringer i arbeidsmiljøloven (fast og midlertidig ansettelse og innleie fra bemanningsforetak) hvor formålet blant annet er å avgrense innleie fra bemanningsforetak i bygge- og anleggsnæringen.

Det er fra disse medlemmers side viktig å få:

- En klar forståelse og lovregulering av faste ansettelser.
- Lovfestet at fast ansettelse uten garantilønn/lønn mellom oppdrag ikke er en lovlig ansettelseskontrakt.
- En klar avgrensning av midlertidige ansettelser.
- Klarere regler for lovlig innleie av arbeidsfolk fra bemanningsforetak.
- Klargjort i lov at fast ansatte i bemanningsforetak skal ha fast inntekt i henhold til stillingsprosent.
- Nødvendig lovgrunnlag for Arbeidstilsynet slik at de kan kontrollere og gi straffereaksjoner, slik at loven følges i bedriftens daglige arbeid.
- Lovregler som medvirker til at innleie av arbeidsfolk fra bemanningsforetak ikke skal være mer lønnsomt for bedrifter enn å ha egne ansatte. Dette var lagt til grunn i NOU 1998:15 Arbeidsformidling og utleie – Blaallid-utvalget – og stortingsflertallet når arbeidsmiljøloven blei endra ved stortingsbehandlingen av Innst. O. nr. 34 (1998–1999), jf. Ot.prp.

nr. 70 (1998–1999) den 17. desember 1999. Det vises her til følgende sitat på side 177 i NOU 1998:15 Arbeidsformidling og utleie:

«Men det vil alltid være en risiko for planlagt misbruk av innleie, f.eks. for å omgå arbeidsmiljølovens bestemmelser om prøvetid gjennom å prøve ut arbeidstakere ved innleie. Dessuten kan innleie også brukes som løsning på mer permanent arbeidskraftbehov. Virksomheter kan vurdere alternativer til fast bemanning og overveie om enhver variasjon i sysselsettingen i stedet skal møtes med innleie av arbeidskraft. Kostnadene ved å ha fast ansatte som ikke har arbeidsoppgaver hele tiden, kan være betydelige. Dette kan tale for å ha noen generelle restriksjoner på ut- og innleie av arbeidskraft for å hindre at innleie blir et alternativ til fast ansettelse.

På den annen side er innleie dyrere enn å ansette egne arbeidstakere. Vikarbyråene driver alminnelig forretningsdrift, og innleiebedriften må indirekte finansiere vikarbyråenes administrasjon og overskudd. I tillegg må innleiebedriften ofte lære opp vikaren. Rene bedriftsøkonomiske forhold kan dermed virke begrensende på omfanget.»

Disse medlemmer vil påpeke at ved Stortingets behandling av NOU 1998:15 Arbeidsformidling og utleie ble arbeidsmiljøloven endra med virkning fra 1. januar 2000. Det generelle forbudet mot innleie av arbeidsfolk fra bemanningsforetak ble tatt vekk, og det ble lagt til rette for bemanningsforetakene gjennom dagens § 14-12 (1) og § 14-12 (2).

Disse medlemmer vil understreke at konsekvensene av disse lovendringene har blitt helt annerledes enn det en forutså ved stortingsbehandlingen i 1999. Som tidligere vist var det ikke Blaallid-utvalgets forståelse at arbeidsgiverne skulle få billigere arbeidskraft når man leide inn fra bemanningsforetak – forståelsen var tvert imot; bruk av arbeidsfolk fra bemanningsforetak ville bli dyrere for arbeidsgiverne.

Disse medlemmer slutter seg til den beskrivelsen som Steinar Reiten (Kristelig Folkeparti) åpnet sitt første innlegg med i Stortinget 15. mars 2018, ved Stortingets behandling av Innst. 131 S (2017–2018) og Innst. 132 L (2017–2018):

«Omfanget av innleie i bygg- og anleggsnæringen og industrien har økt betydelig siden årtusenskiftet. Særlig etter EØS-utvidelsen i 2004 har andelen innleid arbeidskraft fra Øst-Europa økt kraftig i mange bransjer. Dette har gitt arbeidsgiverne økt fleksibilitet til å møte topper og bunner i produksjonen. Det har gitt arbeidsgiverne lavere kostnader, hvor de igjen i større grad kan basere produksjonen på innleid arbeidskraft når det er behov, enn på faste ansettelser. Samtidig har utviklingen mange og betydelige ulemper, som er blitt grundig belyst, både gjennom høringsen som komiteen arrangerte, og gjennom presseoppslag de siste månedene.

Kristelig Folkeparti mener derfor at de samfunnsmessige skadevirkningene ved dagens omfang av innleid arbeidskraft gjør det nødvendig med kraftfulle motiltak fra myndighetenes side. (...)»

Disse medlemmer vil påpeke at yrkesvalget til norsk ungdom er avgjørende for at alt arbeid skal kunne utføres med god kvalitet og produktivitet. Disse medlemmer mener derfor man må sikre rekruttering av fagfolk til alle fag.

Disse medlemmer slutter seg videre til følgende slutninger under kapittel 8.3.3 i proposisjonen:

«Departementet viser til at en utvikling med høy grad av innleie kan ha flere utfordringer, både for arbeidstakerne, for bransjene det gjelder og for arbeidsmarkedet generelt. En praksis med omfattende bruk av innleie kan blant annet svekke fagkompetanse og rekruttering av unge i en næring. Dette kan på sikt få konsekvenser for produktivitet og kvalitet.»

Disse medlemmer slutter seg derfor også til den holdning som stortingsrepresentant Steinar Reiten (Kristelig Folkeparti) fremførte i sitt siste innlegg i ovennevnte stortingsdebatt 15. mars 2018:

«Det har heller ikke vært sagt så mye om at vi har et problem med at ungdom faktisk skyr de næringene som har et særlig høyt innslag av innleid arbeidskraft, og næringen har selv klaget over at det er vanskelig å skaffe faglært kompetanse. Da har en jo egentlig skaffet seg ris til egen bak når en f.eks. sliter med å få ungdom til å søke på bygg og anlegg her i Østlands-området.»

Disse medlemmer vil sterkt understreke at fagutdanning i alle fag er avhengig av lærlingplasser. Altfor mange elever blir i dag gående uten lærlingplass etter 2 års utdanning. Elever med liten motivasjon for en teori- tung skolehverdag må gis mulighet for å kombinere lærlingplass og skole gjennom hele utdannelsesløpet frem til fagbrev.

Disse medlemmer vil påpeke det selvsagte i at lærlinger trenger å arbeide sammen med fast ansatte som har fagutdanning. Innleide arbeidsfolk fra bemanningsforetak kan aldri fylle denne lærerrollen.

Disse medlemmer har erfart at det i samband med spørsmål om rekruttering av fagfolk sies fra bedriftsledere at det er svært vanskelig/umulig å få rekruttert fagfolk. Dette gjelder langt mer enn for bygg- og anlegg. Slike eksempler har vi erfart fra en rekke arbeidsgivere/-takere som eksempelvis i fiskeforedling, lastebil og turbuss, handel- og restaurant, kabinpersonale, gartnere og røktere, reiseliv, renhold og i helsevesenet. Etter disse medlemmers vurderinger er det et symptom på at noe er grunnleggende feil når disse – for landet viktige bransjer – ikke kan tilby slike lønns- og arbeidsvilkår at ungdom finner det interessant nok til å ta slik fagutdanning. Konsekvensen av dette blir at slike bransjer i stadig større grad blir avhengig av mobil, utenlandsk arbeidskraft med usikre og dårligere lønns- og arbeidsvilkår. Dette har nå blitt en sjølførsterkende, negativ spiral nedover med hensyn til lønns- og arbeidsvilkår, noe som gir en tydelig todeling i norsk arbeidsliv. Konse-

kvensen blir videre for samfunnet at bedrifter som baserer seg på slik mobil arbeidskraft, i svært liten grad bidrar til lokalsamfunnsutvikling, noe som er kritisk nødvendig for store deler av landet med en svak eller negativ befolkningsutvikling.

2.1 Krav til fast ansettelse

2.1.1 Fast ansettelse

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti viser til at det har utviklet seg en praksis med økt bruk av avtaleformer som ikke gir forutsigbarhet for arbeid og dermed lønnsinntekt. Dette gjelder særlig i bemanningsbransjen med avtaler om «fast ansettelse uten garantilønn», men også i andre bransjer. Det har hersket uenighet om hvorvidt denne type avtaler er lovlige faste ansettelser, eller om de i realiteten er midlertidige ansettelser som ikke er i tråd med lovens vilkår for midlertidig ansettelse. For å skape forutsigbarhet og klarhet må begrepet «fast ansettelse» presiseres i arbeidsmiljøloven. Regjeringens forslag til definisjon bygger på departementets forståelse av gjeldende rett og presiserer og utfyller de ulike elementene nærmere. Særlig sentralt er at det kreves forutsigbarhet for arbeid med hensyn til arbeidsomfang og inntekt, i tillegg til et reelt stillingsvern. Forslaget i proposisjonen er ment å sørge for forutsigbarhet og klarere rammer i bemanningsbransjen, og vil også gjelde for alle faste ansettelsesforhold. Forslaget til definisjonen av fast ansettelse i § 14-9 (1) skal altså være så generell at den gir rom for dagens avtalefestede praksis utenom bemanningsbransjen, samtidig som dagens ansettelseskontrakter fra NHO Handel og Service, hvor det heter fast ansatt uten garantilønn/lønn mellom oppdrag, blir ulovlig.

Disse medlemmer viser til departementets presiseringer av faste ansettelser, hvor det heter om hovedinnholdet i proposisjonen på side 5:

«Forslagene er særlig rettet mot bemanningsbransjen og utfordringer knyttet til leie av arbeidskraft. Det er særlig uklarheten omkring ansettelsesavtalene i bemanningsbransjen, og omfanget i bruk av innleid arbeidskraft i enkelte bransjer, samt de negative konsekvensene av dette, som er bakgrunnen for departementets forslag.

Det har utviklet seg en praksis med økt bruk av avtaleformer som ikke gir forutsigbarhet for arbeid og dermed lønnsinntekt. Dette gjelder særlig i bemanningsbransjen med avtaler om «fast ansettelse uten garantilønn», men også i andre bransjer. (...) Særlig sentralt er at det kreves forutsigbarhet for arbeid med hensyn til arbeidsomfang, i tillegg til et reelt stillingsvern. Forslaget er i første omgang ment å sørge for forutsigbarhet og klarere rammer i bemanningsbransjen, men regelen vil gjelde for alle faste ansettelsesforhold og altså få betydning også utenfor bemanningsbransjen. (...)»

Videre heter det under «Departementets vurdering og forslag» i kapittel 6.3.1 side 24:

«Departementet har i tillegg fått innspill fra blant andre Arbeidstilsynet som tilsier at bruken av avtaler med liten eller ingen forutsigbarhet for arbeid og inntekt også vokser i andre bransjer, blant annet i restaurantbransjen, i renholdsbransjen og i varehandelen. Omfanget er ikke kartlagt konkret. Det dreier seg oftest om kontrakter hvor arbeidstaker ikke har noen garanti for å få arbeid, og hvor tildeling av arbeid utelukkende beror på arbeidsgivers behov.

(...)

Generelt kan utviklingen i retning av løsere tilknytningsformer enn tradisjonelle ansettelsesforhold, tilsi at det er større grunn enn før til å tydeliggjøre hva som skal til for at en ansettelse kan anses som fast etter loven.

(...)

Avtaler uten garanti for arbeid kan gi virksomhetene fordeler med hensyn til fleksibilitet og kostnadsbesparelser, særlig fordi arbeidstakerne kan tildeles arbeid i det øyeblikk virksomheten får behov for arbeidskraft, og det ellers ikke foreligger særlige forpliktelser. Risikoen for at det i et løpende arbeidsforhold finnes arbeid å utføre, overføres i slike arbeidsforhold helt til arbeidstakerne. Dette gir konkurransefordeler i forhold til virksomheter som satser på ordinære ansettelser hvor risikoen for arbeid i hovedsak ligger på virksomheten.»

Videre under kapittel 6.3.2 Nærmere om forslaget fast ansettelse:

«I lys av formålet om forutberegnelighet og klarhet, ordlyden i dagens bokstav j og kravet om at forhold av vesentlig betydning i arbeidsforholdet skal fremgå av arbeidsavtalen, må arbeidsavtalen etter departementets vurdering også i slike tilfeller gi informasjon om når arbeidsperioden(e), og dermed arbeidsplikt, faller.

(...)

Departementet foreslår å presisere at arbeidsavtalen i slike tilfeller må fastsette eller gi grunnlag for å beregne når arbeidet skal utføres, det vil si når arbeidstakeren har rett og plikt til å arbeide. Slik informasjon vil i disse tilfellene kunne gis gjennom en konkret angivelse i avtalen av de tidspunkter arbeidet skal utføres, eventuelt gjennom henvisning til en arbeidsplan etter § 10-3 eller til annen arbeidsplan eller ordning som gir forutsigbarhet for når arbeidet skal utføres og som utelukker at arbeidstaker må stå til disposisjon hele tiden og likevel ikke være sikret mer enn en deltidsjobb

(...)

Etter departementets oppfatning sikrer gjeldende regler, sammenholdt med de endringene som foreslås, at arbeidstakerne har tilfredsstillende forutsigbarhet for når arbeidstiden, og dermed arbeidsplikten, inntreffer.

(...)

Av andre temaer knyttet til definisjonen av fast ansettelse, vil departementet peke på at det avtalte arbeidsomfanget må være reelt på en slik måte at det er i samsvar med, og ikke lavere enn, det faktisk forventede arbeidskraftsbehovet som arbeidsgiver har ved ansettelsen. Ellers vil kravet til arbeidsomfang ha liten realitet. Det vil etter departementets syn ikke være i samsvar med bestemmelsen at det formelt avtales et svært lite arbeidsomfang, for eksempel en stillingsandel på 10 prosent, og at arbeidsgiver umiddelbart «bygger ut» arbeidsomfanget med merarbeid i stor eller varierende utstrekning. En slik varig, planlagt økning av arbeidsomfanget på ansettelsestidspunktet vil måtte vurderes som en omgåelse av kravet til reelt stillingsomfang. Det

vil dessuten kunne være i strid med vilkårene i arbeidsmiljøloven § 10-6 for å avtale merarbeid, jf. at slikt arbeid ikke må gjennomføres uten at det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for det.»

Disse medlemmer vil videre understreke følgende i departementets presisering av «fast ansettelse» i kapittel 9.2 Presisering av «fast ansettelse»:

«... Forslaget vil kunne oppfattes som en innstramming blant de virksomheter som i dag (eventuelt ulovlig) benytter faste kontrakter uten forutsigbarhet for arbeid og avtaler om «fast ansettelse uten garantilønn». Etter departementets syn vil slike kontrakter imidlertid også etter gjeldende rett kunne være i strid med lovens krav til fast ansettelse. ...»

Disse medlemmer merker seg at departementet her går svært langt i å hevde at dagens standard ansettelseskontrakt fra NHO Handel og Service er lovstridig i henhold til gjeldende lov. Dette er en viktig erkjennelse da regjeringen frem til nå har ment at det ikke har vært behov for lovendring, samt at de arbeidstakere som har ment at denne standard ansettelseskontrakten fra NHO Handel og Service var ulovlig, selv måtte prøve lovligheten av kontraktsformen ved å reise sak for domstolene.

Videre:

«For arbeidstakerne som får ansettelse vil forslaget kunne gi en positiv effekt. Faste ansettelser uten forutsigbarhet for arbeidsomfang vil ikke kunne videreføres. Dette vil samtidig bidra til at flere får større forutsigbarhet for arbeid og dermed inntekt. Bemanningsforetakene må i større grad enn i dag inngå avtaler om et konkret stillingsomfang, noe som vil innebære at de må bære en større del enn i dag av risikoen for at det er arbeid å utføre. Det er sannsynlig at endringen vil medføre at disse foretakene vil få høyere ansettelseskostnader enn tidligere. Direkte ansettelser vil dermed kunne fremstå som et mer eller like aktuelt alternativ for virksomhetene, sammenlignet med innleie av arbeidskraft. Forslaget vil kunne bidra til å redusere de konkurransemessige ulempene som virksomheter som satser på egenbemanning i dag opplever.»

Komiteens medlemmer fra Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti viser til ovennevnte sitater fra lovproposisjonen og støtter på denne bakgrunn departementets forslag til definisjon av «fast ansettelse» i arbeidsmiljøloven, jf. forslag til § 14-9 (1).

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet mener regjeringens forslag til definisjon av fast ansettelse i arbeidsmiljøloven, jf. forslag til § 14-9 (1), bør justeres til også å ta opp i seg behovet for at arbeidstakere som arbeider periodevis, også skal sikres forutsigbarhet knyttet til når arbeidet skal utføres.

Disse medlemmer fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«Ny § 14-9 første ledd skal lyde:

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 arbeidstaker sikres forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang. Arbeidstaker som arbeider periodevis, skal sikres forutsigbarhet for arbeidstid og arbeidsfri.»

2.1.2 Fast ansettelse – forutsigbarhet både for arbeid og inntekt

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti viser til anmodningsvedtak nr. 547 av 15. mars 2018, hvor Stortinget ba regjeringen om å vurdere endringer som sikrer:

«en plikt for arbeidsgiver til å gi forutsigbarhet for arbeid og inntekt gjennom en arbeidsplan og som forhindrer kontrakter der arbeidstakere er fast ansatt med den konsekvens at de må stå til disposisjon hele tiden og likevel ikke være sikret mer enn en deltidsjobb.»

Disse medlemmer viser til at regjeringen følger opp denne delen av anmodningsvedtaket gjennom en kombinasjon av forslag til § 14-9 (1) og § 14-6 (1) bokstav j.

Disse medlemmer viser til anmodningsvedtaket, samt departementets begrunnelse, og støtter på denne bakgrunn departementets forslag til ny § 14-6 (1) bokstav j.

Disse medlemmer mener at i utgangspunktet burde de to ovennevnte bestemmelsene være tilstrekkelig for å dekke innholdet i anmodningsvedtak nr. 547 av 15. mars 2018. Imidlertid har bemanningsbransjen gjennom sin praksis vist at lovgiver må være mer forutseende for å unngå omgåelser. Det er derfor nødvendig å foreta ytterligere lovendringer i tillegg til departementets forslag.

Disse medlemmer mener på denne bakgrunn det er nødvendig med et tillegg for å oppfylle referansen til inntekt i anmodningsvedtaket når det gjelder bemanningsbransjen. Dette kan sikres ved å presisere at kun fast ansatte i 100 pst. stilling i bemanningsforetak gis rett til gjennomsnittsberegning av arbeidstid på selvstendig grunnlag, jf. § 10-5.

Bemanningsforetak vil da selvsagt kunne fortsette å ansette personer i deltidsstillinger. Men ved slike ansettelser må det etter disse medlemmers mening være en innskrenkning i adgangen til gjennomsnittsberegning av arbeidstiden. Basert på disse medlemmers erfaring med hvordan bemanningsbransjen har misbrukt regelverket – som det også fremgår av proposisjonen – er det nødvendig å begrense denne adgangen for bemanningsforetakene. Deltidsansatte i bemanningsforetak med en bestemt stillingsbrøk må i henhold til

anmodningsvedtaket sikres forutsigbarhet for inntekt, slik at eksempelvis 30 pst. stilling gir 30 pst. lønn hver måned, jf. § 14-15 (1). Dette betyr at dersom det arbeides ut over 30 pst. stilling i en bestemt måned, skal bemanningsforetaket betale lønn for merarbeid og/eller overtid. For å sikre forutsigbarhet også for inntekt for disse deltidsansatte, jf. anmodningsvedtaket, mener disse medlemmer det er nødvendig med en egen lovhjemmel.

Disse medlemmer vil vise til at dette også underbygges av departementet i kapittel 6.3.2 Nærmere om forslaget fast ansettelse, hvor departementet skriver:

«... Det er etter departementets syn særlig viktig med forutsigbarhet i deltidstilfellene, fordi arbeidstaker må ha mulighet til å inngå andre arbeidsavtaler for å oppnå tilfredsstillende inntekt. Generelt vil det være viktig med forutsigbarhet også for å kunne ivareta andre forhold enn arbeid, for eksempel omsorgsforpliktelser.»

Disse medlemmer mener på denne bakgrunn at ny § 14-12 tredje ledd skal lyde:

«(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.»

Proposisjonen dekker det forhold at en arbeidstaker har sikkerhet for et reelt stillingsinnhold og dermed inntekt i løpet av et år. Men proposisjonen gir ikke forutsigbarhet for tidspunktet for når arbeidet skal utføres og dermed når lønn utbetales, dvs. sammenhengen mellom garantien for inntekt og når arbeidstaker må stille sin arbeidskraft til disposisjon.

Bemanningsforetakene har vært kreative i å gjennomsnittsberegne arbeidstid for deltidsansatte. Disse medlemmer mener proposisjonen fortsatt åpner for kreative gjennomsnittsberegninger som kan medføre at arbeidstakerne ikke sikres nødvendig forutsigbarhet for når de mottar lønn (tidspunkt for «inntekt»).

Det er viktig at kun fast ansatte i 100 pst. stilling i bemanningsforetakene gis rett til gjennomsnittsberegning av arbeidstid på selvstendig grunnlag, jf. § 10-5. Deltidsansatte i bemanningsforetak må derimot sikres inntekt i hver lønnsperiode tilsvarende stillingsbrøken, og skal ikke kunne gjennomsnittsberegne arbeidstid over flere lønnsperioder (f.eks. måneder). Dermed en arbeidstaker i bemanningsforetak har 50 pst. stillingsbrøk, åpner dette for at arbeidstakeren for eksempel jobber 100 pst. i 6 måneder og får tilsvarende utbetalt, men får null inntekt de resterende 6 månedene.

Med disse medlemmers forslag til ny § 14-12 (3) vil dette føre til at arbeidstakeren får 100 pst. lønn i 6 måneder (hvorav 50 pst. er mertid), og 50 pst. inntekt

resten av året. Arbeidstakeren sikres dermed den nødvendige forutsigbarheten for inntekt.

2.2 Midlertidig ansettelse i bemanningsforetak

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti viser til at regjeringens forslag til ny § 14-9 andre ledd bokstav g ble sendt på høring sommeren 2017. Denne lovparagrafen var ikke en del av Stortingets anmodningsvedtak nr. 547 av 15. mars 2018. Disse medlemmer vil vise til at samtlige arbeidstakerorganisasjoner som møtte på komiteens høring 24. april 2018, gikk imot dette forslaget. Disse medlemmer vil derfor på denne bakgrunn mene at denne lovhjemmelen i den sammenheng den nå står, ikke kan innføres. På denne bakgrunn går derfor disse medlemmer imot forslaget til ny § 14-12 (2) bokstav g.

2.3 Innleie

2.3.1 Innleie

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti vil vise til anmodningsvedtak nr. 547 av 15. mars 2018, hvor Stortinget ba regjeringen om å vurdere endringer som sikrer:

«at adgangen til innleie begrenses slik at kun virksomheter som er bundet av landsomfattende tariffavtale med fagforening med innstillingsrett, kan inngå skriftlig avtale om tidsbegrenset innleie, og at virksomheten og bemanningsforetaket på forespørsel fra Arbeidstilsynet skal fremlegge dokumentasjon på at virksomheten er bundet av tariffavtale med fagforening med innstillingsrett, og at det er inngått avtale med de tillitsvalgte.»

Videre viser disse medlemmer til departementets forslag til § 14-12 (2):

«§ 14-12 andre ledd skal lyde:

(2) I virksomhet som er bundet av tariffavtale 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. *For innleie til bygge- og anleggsvirksomhet gjelder første punktum bare dersom virksomheten er bundet av landsomfattende tariffavtale med fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven.* Virksomheten skal på forespørsel fra Arbeidstilsynet fremlegge dokumentasjon på at den er bundet av tariffavtale som nevnt i første eller andre punktum og at det er inngått avtale med de tillitsvalgte som nevnt i første punktum.»

Disse medlemmer ser behovet for å drøfte begrepet «landsomfattende tariffavtale med fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven.» Slik disse medlemmer ser det, er kjernen i forslaget nivået/størrelsen på partene i tariffavtalen. Dette er det arbeidstvistloven som regulerer. Innstillingsretten

fremgår av arbeidstvistloven § 39. Etter disse medlemmers vurdering gir departementets forslag til ordlyd grunnlag for uklarhet, samt at dersom formuleringen skal gjelde allment, vil den bli for snever. I stedet mener derfor disse medlemmer definisjonen i arbeidstvistloven § 1 bokstav e som definerer tariffavtale, må benyttes. Når man ser sammenhengen mellom arbeidstvistloven § 1 bokstav e og § 39 første ledd, defineres et nødvendig nivå på partene som kan inngå slik tariffavtale. På denne bakgrunn går disse medlemmer inn for at følgende formulering benyttes: «*tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven.*» Disse medlemmer vil understreke at denne formuleringen også vil dekke opp behovet for en lovtekst som omfatter hele norsk arbeidsliv.

Disse medlemmer vil vise til at det har vært stor oppmerksomhet om forholdene innen bygge- og anleggsnæringen, spesielt i Oslofjord-området. Årsaken til dette er selvsagt at det her er et stort, dokumentert omfang av innleie fra bemanningsforetak, samt at sentrale fagforeninger har lagt ned et stort arbeid for å få belyst dette, slik at det kan gjennomføres lovendringer. Etter disse medlemmers mening er omfanget av innleie stort og økende i flere andre bransjer, slik det også vises til i proposisjonen (restaurantbransjen, renholdsbransjen og i varehandelen). Det er også vel kjent at innleie fra bemanningsforetak har store konsekvenser for næringsmiddelindustri, kabinpersonale i luftfart, helsevesenet og verftsindustrien. På denne bakgrunn er det et utbredt krav fra fagbevegelsen at den nye lovteksten i arbeidsmiljøloven § 14-12 (2) skal gjelde alle bransjer. Disse medlemmer slutter seg til dette.

Disse medlemmer mener det er nødvendig ved innføringen av den nye bestemmelsen i § 14-12 (2) at det innføres en selvstendig plikt for bemanningsforetakene til å dokumentere at avtalen om innleien er lovlig inngått. Bemanningsforetakene må på lik linje med innleievirksomheten kunne fremlegge dokumentasjon på at det er inngått tariffavtale med fagforening med innstillingsrett, samt at det er inngått lokal avtale med tillitsvalgte om innleie. Dette ansvaret har allerede innleievirksomheten. Disse medlemmer mener på denne bakgrunn at ansvaret for å dokumentere at innleien er lovlig, skal ligge både hos innleievirksomheten og bemanningsforetaket. Dette vil også være i tråd med anmodningsvedtak nr. 547 av 15. mars 2018.

Disse medlemmer mener på denne bakgrunn at § 14-12 andre ledd skal lyde:

«I virksomhet som er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven 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 innleievirksomheten er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett og at det er inngått avtale med de tillitsvalgte som nevnt i første punktum.»

Disse medlemmer ser behov for å klargjøre at innleie fra bemanningsforetak i henhold til § 14-12 første ledd avgrenses til kun å gjelde vikariater, jf. forslag til § 14-9 andre ledd bokstav b. Bruk av innleie fra bemanningsforetak i henhold til § 14-12 første ledd skjer uten avtale med fagforening, og det er allment kjent at det er krevende å avgrense denne bruken etter § 14-9 første ledd bokstav a i forhold til det som kreves dersom innleie skjer i henhold til § 14-12 andre ledd. Disse medlemmer viser her til forslag under pkt. 2.5.

2.3.2 Tiltak mot ulovlig innleie – håndheving

Komiteens flertall, medlemmene fra Høyre, Fremskrittspartiet og Venstre, ser behovet for mekanismer som sikrer at myndighetene kan føre kontroll og håndheve bestemmelsene om ulovlig innleie.

Flertallet mener det er for tidlig å konkludere på hvordan en slik kontrollfunksjon kan implementeres, siden det blant annet ikke har vært gjennomført høring blant partene i arbeidslivet og de berørte aktørene. Flertallet mener derfor regjeringen må få anledning til å utrede et slikt forslag, samt vurdere hensiktsmessigheten av ulike modeller for å sikre mest mulig effektiv kontroll.

Flertallet fremmer derfor på denne bakgrunn følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen etablere en kontrollfunksjon som skal føre tilsyn med, gi pålegg om og treffe enkeltvedtak for å gjennomføre bestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 1-7, kapittel 2 til kapittel 11, samt §§ 14-1 a, 14-5 til 14-8, § 14-9 andre ledd bokstav f andre punktum og andre ledd siste punktum, § 14-12, § 14-12 a, § 14-15 femte ledd og §§ 15-2 og 15-15.»

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti har gjennom de tilrådte og foreslåtte endringene i loven klargjort hva arbeidsmiljøloven skal regulere på sentrale områder. Disse medlemmer vil understreke at disse lovreglene, som er klargjørende og mer entydige, vil føre til at partene i arbeidslivet og allmennheten lettere vil kunne si om de nye reguleringene i arbeidsmiljøloven blir fulgt eller ikke. Imidlertid er det behov for at Arbeidstilsynet gis lovhjemmel slik at de kan føre kontroll og utøve håndhevelse med at bestemmelsene blir fulgt.

Derfor er det behov for å utvide Arbeidstilsynets virkeområde når de nye reglene trer i kraft. Disse medlemmer er ikke uenig i departementets forslag til oppfølging av Stortingets anmodningsvedtak om at «Arbeidstilsynet gis hjemmel til å føre tilsyn med innleie, og sanksjonsmuligheter ved ulovlig innleie». Imidlertid mener disse medlemmer det er behov for å utvide Arbeidstilsynets virkeområde når de nye lovreglene trer i kraft. Bare på denne måten vil det statlige organet som har hovedansvaret for å påse at arbeidsmiljølovens bestemmelser blir fulgt, Arbeidstilsynet, kunne få gjort sin del av jobben for å få et mer seriøst arbeidsliv. På denne bakgrunn mener disse medlemmer § 18-6 første ledd første punktum skal lyde:

«(1) Arbeidstilsynet gir de pålegg og treffer de enkeltvedtak ellers som er nødvendig 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, og §§ 15-2 og 15-15.»

2.4 Økonomiske og administrative konsekvenser

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti vil for øvrig vise til merknadene i Innst. 131 S (2017–2018) angående kollektiv søksmålsrett og adgangen til midlertidige ansettelser, jf. ny § 14-12 (2) bokstav f.

2.4.1 Ikrafttredelse

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti går inn for at loven trer i kraft fra 1. januar 2019. Videre foreslår disse medlemmer en overgangsordning for kontrakter inngått før Stortingets endelige lovvedtak. Denne overgangsordningen varer frem til 1. juli 2019. Bakgrunnen for dette er at de virksomheter som allerede har inngått kontrakter, må få tid til å omstille seg.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet viser til Stortingets anmodningsvedtak nr. 547 fra 15. mars 2018. Disse medlemmer mener regjeringen kun delvis har fulgt opp vedtaket, og er kritiske til at regjeringen har lagt til elementer som svekker effekten av de innstramminger som foreslås. Disse medlemmer mener at Stortingets anmodningsvedtak best følges opp gjennom endrings- og tilleggsforslag knyttet til:

- En tydeligere definisjon av faste ansettelser med økt forutsigbarhet.
- En innstramming i adgangen til innleie for hele arbeidslivet regulert gjennom landsdekkende tariffavtaler.

- Tilsyn med innleie og utleie samt tydeligere sanksjonsmuligheter ved avdekkede lovbrudd.
- Like krav til faste ansettelser for bemanningsbransjen som for andre arbeidsgivere.

2.5 Forslag

2.5.1 Forslag fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«I

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

§ 10-5 første ledd tredje punktum oppheves.

§ 14-2 andre ledd andre punktum skal lyde:
Dette gjelder likevel ikke arbeidstaker som er midlertidig ansatt i vikariat etter § 14-9 andre ledd bokstav b.

§ 14-6 første ledd bokstav j skal lyde:

- j) lengde og plassering av den daglige og ukentlige arbeidstid. Dersom arbeidet skal utføres periodevis, skal arbeidsavtalen fastsette eller gi grunnlag for å beregne når arbeidet skal utføres.

§ 14-9 andre til syvende ledd skal lyde:

§ 14-9 Fast og midlertidig ansettelse

(2) Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås

- når arbeidet er av midlertidig karakter
- for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat)
- for praksisarbeid
- med deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med arbeids- og velferdsetaten
- 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 frem 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. Det samme gjelder for arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn tre år etter bokstav a og b i kombinasjon. Ved beregning av ansettelsestid skal det ikke gjøres fradrag for arbeidstakers fravær.

§ 14-11 overskriften skal lyde:

Virkninger av brudd på reglene om fast og midlertidig ansettelse

§ 14-11 første ledd skal lyde:

(1) Dersom det foreligger brudd på bestemmelsene i §§ 14-9 eller 14-10, skal retten etter påstand fra arbeidstaker avsi dom for at det foreligger et fast arbeidsforhold eller at arbeidsforholdet fortsetter, i samsvar med § 14-9 første ledd. I særlige tilfeller kan retten likevel, etter påstand fra arbeidsgiver, bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre dersom den etter en avveining av partenes interesser finner at det vil være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter.

§ 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. Innleier skal på forespørsel fra bemanningsforetaket opplyse om innleien gjelder et vikariat.

(2) I virksomhet som er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven 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 innleievirksomheten er bundet av tariffavtale inngått 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 innleievirksomheten.

(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 sjuende 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.

§ 14-14 første ledd første punktum skal lyde:

(1) Dersom det foreligger brudd på bestemmelsene i § 14-12, skal retten etter påstand fra den innleide arbeidstakeren avsi dom for at den innleide har et fast arbeidsforhold hos innleier i samsvar med § 14-9 første ledd.

§ 18-6 første ledd første punktum skal lyde:

(1) Arbeidstilsynet gir de pålegg og treffer de enkeltvedtak ellers som er nødvendig 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, og §§ 15-2 og 15-15.

II

Loven trer i kraft fra 1. januar 2019.

For § 14-12 andre ledd gis fra 1. januar 2019 til 1. juli 2019 overgangsregler for avtaler inngått før Stortingets endelige lovvedtak.»

2.5.2 Forslag fra Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti

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

§ 14-9 første ledd 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 arbeidstaker sikres forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang.

3. Forslag fra mindretall

Forslag fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti:

Forslag 1

I

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

§ 10-5 første ledd tredje punktum oppheves.

§ 14-2 andre ledd andre punktum skal lyde:

Dette gjelder likevel ikke arbeidstaker som er midlertidig ansatt i vikariat etter § 14-9 andre ledd bokstav b.

§ 14-6 første ledd bokstav j skal lyde:

j) lengde og plassering av den daglige og ukentlige arbeidstid. Dersom arbeidet skal utføres periodevis, skal arbeidsavtalen fastsette eller gi grunnlag for å beregne når arbeidet skal utføres.

§ 14-9 andre til syvende ledd skal lyde:

§ 14-9 Fast og midlertidig ansettelse

(2) Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås

- når arbeidet er av midlertidig karakter
- for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat)
- for praksisarbeid
- med deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med arbeids- og velferdsetaten
- 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 ar-

beid 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 fratrekken senest en måned før fratrekkes tidspunktet. 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 frem 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. *Det samme gjelder for arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn tre år etter bokstav a og b i kombinasjon*. Ved beregning av *ansettelsestid* skal det ikke gjøres fradrag for arbeidstakers *fravær*.

§ 14-11 overskriften skal lyde:

Virkninger av brudd på reglene om fast og midlertidig ansettelse

§ 14-11 første ledd skal lyde:

(1) Dersom det foreligger brudd på bestemmelsene i §§ 14-9 eller 14-10, skal retten etter påstand fra arbeidstaker avsi dom for at det foreligger et fast arbeidsforhold eller at arbeidsforholdet fortsetter, i *samsvar med § 14-9 første ledd*. I særlige tilfeller kan retten likevel, etter påstand fra arbeidsgiver, bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre dersom den etter en avveining av partenes interesser finner at det vil være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet *fortsetter*.

§ 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*. *Innleier skal på forespørsel fra bemanningsforetaket opplyse om innleien gjelder et vikariat*.

(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 innleievirksomheten.

(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 *sjuende 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*.

§ 14-14 første ledd første punktum skal lyde:

(1) Dersom det foreligger brudd på bestemmelsene i § 14-12, skal retten etter påstand fra den innleide arbeidstakeren avsi dom for at den innleide har et fast arbeidsforhold hos innleier i *samsvar med § 14-9 første ledd*.

§ 18-6 første ledd første punktum skal lyde:

(1) Arbeidstilsynet gir de pålegg og treffer de enkeltvedtak ellers som er nødvendig 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, og §§ 15-2 og 15-15.

II

Loven trer i kraft fra 1. januar 2019.

For § 14-12 *andre ledd* gis fra 1. januar 2019 til 1. juli 2019 overgangsregler for avtaler inngått før Stortingets endelige lovvedtak.

Forslag 2

§ 14-12 *andre ledd* skal lyde:

(2) I virksomhet som er bundet av tariffavtale *inngått med fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven* 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 *innleievirksomheten* er bundet av tariffavtale *inngått med fagforening med innstillingsrett* og at det er inngått avtale med de tillitsvalgte som nevnt i første punktum.

Forslag fra Arbeiderpartiet:*Forslag 3*

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

§ 14-9 første ledd 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 arbeidstaker sikres forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang. Arbeidstaker som arbeider periodevis, skal sikres forutsigbarhet for arbeidstid og arbeidsfri.*

Forslag fra Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti:*Forslag 4*

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

§ 14-9 første ledd 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 arbeidstaker sikres forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang.*

4. Komiteens tilråding

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

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

v e d t a k :

A.

v e d t a k t i l l o v

om endringer i arbeidsmiljøloven (fast og midlertidig ansettelse og innleie fra bemanningsforetak)

I

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

§ 10-5 første ledd tredje punktum skal lyde:

Avtale etter dette ledd kan ikke inngås med arbeidstaker som er midlertidig ansatt med grunnlag i § 14-9 *andre* ledd bokstav f.

§ 14-2 andre ledd andre punktum skal lyde:

Dette gjelder likevel ikke arbeidstaker som er midlertidig ansatt i vikariat etter § 14-9 *andre* ledd bokstav b.

§ 14-6 første ledd bokstav j skal lyde:

j) lengde og plassering av *den daglige* og ukentlige arbeidstid. *Dersom arbeidet skal utføres periodevis, skal arbeidsavtalen fastsette eller gi grunnlag for å beregne når arbeidet skal utføres.*

§ 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 arbeidstaker 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
- e) med idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten
- f) for en periode på inntil tolv måneder. Slike avtaler kan omfatte inntil 15 prosent av arbeidstakerne i virksomheten, avrundet oppover, likevel slik at det kan inngås avtale med minst én arbeidstaker *eller*
- g) mellom bemanningsforetak og arbeidstaker når arbeidstaker skal leies ut for å utføre arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat) hos innleier.

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 fratre-

den 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. Bestemmelsen i fjerde punktum gir likevel ikke grunnlag for ansettelse utover tolv måneder ved ansettelse etter *andre* ledd bokstav f.

(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, f og g, skal anses som fast ansatt slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse. *Det samme gjelder for arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn tre år etter andre ledd bokstav a, b, f eller g i kombinasjon.* Ved beregning av *ansettelsestid* skal det ikke gjøres fradrag for arbeidstakers fravær.

(8) Reglene i dette ledd gjelder ansettelser etter *andre* ledd bokstav f for arbeidsoppgaver av samme art innenfor virksomheten. Arbeidsgiver kan regne enheter med minst 50 ansatte som en egen virksomhet. Når en arbeidstaker som er midlertidig ansatt etter *andre* ledd bokstav f, ikke får videre ansettelse ved avtaleperiodens utløp, starter en karanteneperiode på tolv måneder for arbeidsgiveren. Arbeidsgiveren kan i karanteneperioden ikke foreta nye ansettelser som nevnt i første punktum.

§ 14-11 overskriften skal lyde:

Virkninger av brudd på reglene om fast og midlertidig ansettelse

§ 14-11 første ledd skal lyde:

(1) Dersom det foreligger brudd på bestemmelsene i §§ 14-9 eller 14-10, skal retten etter påstand fra arbeidstaker avsi dom for at det foreligger et fast arbeidsforhold eller at arbeidsforholdet fortsetter, *i samsvar med § 14-9 første ledd.* I særlige tilfeller kan retten likevel, etter påstand fra arbeidsgiver, bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre dersom den etter en avveining av partenes interesser finner at det vil være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter. Ved brudd på bestemmelsen om kvote i § 14-9 *andre* ledd bokstav f, kan retten avsi dom etter første punktum når særlige grunner tilsier det.

§ 14-12 første ledd skal lyde:

(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 a til e.* *Innleier skal på forespørsel fra bemanningsforetaket opplyse om innleien gjelder et vikariat.*

§ 14-12 andre ledd skal lyde:

(2) I virksomhet som er bundet av tariffavtale 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. *For innleie til bygge- og anleggsvirksomhet gjelder første punktum bare dersom virksomheten er bundet av landsomfattende tariffavtale med fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven.* Virksomheten skal på forespørsel fra Arbeidstilsynet fremlegge dokumentasjon på at den er bundet av tariffavtale som nevnt i første eller andre punktum, og at det er inngått avtale med de tillitsvalgte som nevnt i første punktum.

§ 14-12 fjerde ledd skal lyde:

(4) Ved innleie etter denne paragraf gjelder reglene i § 14-9 *sjuende* ledd tilsvarende.

§ 14-14 første ledd første punktum skal lyde:

(1) Dersom det foreligger brudd på bestemmelsene i § 14-12, skal retten etter påstand fra den innleide arbeidstakeren avsi dom for at den innleide har et fast arbeidsforhold hos innleier *i samsvar med § 14-9 første ledd.*

§ 18-6 første ledd første punktum skal lyde:

(1) Arbeidstilsynet gir de pålegg og treffer de enkeltvedtak ellers som er nødvendig 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 bokstav f andre punktum og *andre* ledd siste punktum, § 14-12 andre ledd *tredje* punktum, § 14-12 tredje ledd, § 14-15 femte ledd, og §§ 15-2 og 15-15.

II

Loven trer i kraft fra den tiden Kongen bestemmer.

B.

Stortinget ber regjeringen etablere en kontrollfunksjon som skal føre tilsyn med, gi pålegg om og treffe enkeltvedtak for å gjennomføre bestemmelsene i arbeids-

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

Oslo, i arbeids- og sosialkomiteen, 29. mai 2018

Erlend Wiborg

leder

Per Olaf Lundteigen

ordfører

