



## STORTINGET

# Innst. 97 L

(2020–2021)

Innstilling til Stortinget  
fra arbeids- og sosialkomiteen

Dokument 8:21 LS (2020–2021)

**Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om Representantforslag fra stortingsrepresentantene Arild Grande, Rigmor Aasrud, Lise Christoffersen og Elise Bjørnebekk-Waagen om et mer rettferdig arbeidsliv med faste stillinger**

Til Stortinget

### Bakgrunn

I dokumentet del A fremmes følgende forslag:

«Vedtak til lov

om endringer i arbeidsmiljøloven (justering av innleieregelverket)

#### I

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

§ 14-12 første ledd første punktum 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 *b*.

§ 17-1 nytt femte ledd skal lyde:

(5) Fagforening som har medlemmer i en virksomhet som har leid inn arbeidstaker fra bemanningsforetak, jf. § 14-12, 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.

#### II

Loven trer i kraft straks.»

### Komiteens behandling

Med bakgrunn i tematikken har komiteen vedtatt å samle merknadene til Representantforslag 12 S (2020–2021) fra stortingsrepresentant Bjørnar Moxnes om å forby bemanningsbyråer, fjerne den generelle tilgangen til midlertidig ansatte og skjerpe arbeidsgiveransvaret og Representantforslag 21 LS (2020–2021) fra stortingsrepresentantene Arild Grande, Rigmor Aasrud, Lise Christoffersen og Elise Bjørnebekk-Waagen om et mer rettferdig arbeidsliv med faste stillinger, i denne innstillingen.

Det vises til Representantforslag 12 S (2020–2021), jf. Innst 106 S (2020–2021) og Representantforslag 21 LS (2020–2021), jf. Innst. 98 S (2020–2021).

Komiteen ba i brev av 16. oktober 2020 om statsrådets vurdering av forslaget. Statsrådets svarbrev av 4. november 2020 følger vedlagt.

Som ledd i komiteens behandling av representantforslaget ble det åpnet for å komme med skriftlige innspill. På grunn av covid-19-situasjonen ble det bedt om skriftlige innspill i stedet for å avholde høring.

Følgende har kommet med skriftlige innspill:

- Sjømat Norge
- Byggenæringens Landsforening
- NHO Service og Handel
- NHO Reiseliv
- Norsk Arbeidsmandsforbund
- Fellesforbundet
- Næringslivets Hovedorganisasjon
- Fellesorganisasjonen
- Abelia.

## Komiteens merknader

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Elise Bjørnebekk-Waagen, Lise Christoffersen, Arild Grande og Rigmor Aasrud, fra Høyre, Margret Hagerup, Heidi Nordby Lunde og Kristian Tønning Riise, fra Fremskrittspartiet, Gisle Meininger Saudland og lederen Erlend Wiborg, fra Senterpartiet, Per Olaf Lundteigen, fra Sosialistisk Venstreparti, Solfrid Lerbrekk, og fra Kristelig Folkeparti, Torill Selsvold Nyborg, viser til Representantforslag 12 S (2020–2021) fra Bjørnar Moxnes om å forby bemanningsbyråer, fjerne den generelle tilgangen til midlertidig ansatte og skjerpe arbeidsgiveransvaret, samt Representantforslag 21 LS (2020–2021) fra stortingsrepresentantene Arild Grande, Rigmor Aasrud, Lise Christoffersen og Elise Bjørnebekk-Waagen om et mer rettferdig arbeidsliv med faste stillinger.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Arbeiderpartiet og Sosialistisk Venstreparti, viser til at hovedregelen i norsk arbeidsliv er og skal være fast ansettelse. Faste, hele stillinger gir arbeidstaker en lønn å leve av og trygghet i hverdagen. Flertallet vil understreke at midlertidige ansettelser benyttes relativt lite i norske virksomheter, og at andelen midlertidig ansatte er lavere enn gjennomsnittet for OECD- og EU-landene.

Et annet flertall, medlemmene fra Høyre, Fremskrittspartiet og Kristelig Folkeparti, viser videre til kartlegginger som er gjort av bruken av innleie i norsk arbeidsliv. Disse tyder på at innleide samlet sett utgjør mellom 1,5 til 2 pst. av alle sysselsatte. Stortinget har tidligere strammet inn reglene i arbeidsmiljøloven, ettersom det i enkelte deler av arbeidslivet var en praksis knyttet til utstrakt bruk av innleie som brøt med prinsippene om faste ansettelser og forutsetningene i arbeidsmiljøloven. Dette flertallet viser til at Stortinget behandlet en sak om innleie fra bemanningsbransjen og endringer i arbeidsmiljøloven i 2018, Prop. 73 L (2017–2018), jf. Innst. 355 L (2017–2018). I saken ble det foreslått og vedtatt flere innstramminger i adgangen til innleie. Stortinget vedtok også en definisjon av fast ansettelse. Det nye lovverket trådte i kraft 1. januar 2019. Stortinget fulgte også opp med å vedta tydeligere regler for håndheving av innleiebestemmelsene, jf. Prop. 61 LS (2019–2020), jf. Innst. 303 (2019–2020).

Dette flertallet viser til at et forbud mot innleie av arbeidskraft vil være svært uheldig for økonomien og næringslivet. Det vil gi lite rom for fleksibilitet når det gjelder virksomhetenes behov for å ta unna arbeidstopper og muligheten for å dekke bemanningsbehov som oppstår ved arbeidstakers fravær. Dette flertallet

viser blant annet til høringssvaret fra Sjømat Norge, hvor det står at «Fiskeindustrien opplever også at det kan være vanskelig å rekruttere arbeidskraft direkte, og at innleie fra bemanningsforetak i enkelte tilfeller er avgjørende for å sikre tilgang på arbeidskraft». Dette flertallet understreker at manglende adgang til å leie inn arbeidskraft vil kunne gå ut over fast ansatte ved at virksomhetene mister muligheten til å påta seg oppdrag.

Dette flertallet viser til at adgangen til å benytte innleie av arbeidskraft ble strammet inn med virkning fra 1. januar 2019. Det ble også innført en definisjon av «faste ansettelser» i arbeidsmiljøloven for å tydeliggjøre kravet om reelt stillingsvern og forutsigbarhet for arbeidsomfang. I tillegg ble det presisert at arbeidsgiver må gi informasjon som gir forutsigbarhet for når arbeidet skal utføres, også der arbeidstaker jobber perio-  
devis.

Dette flertallet viser til at tall fra bemanningsbransjen i NHO Service og Handel for andre halvår 2019 viser en nedgang i aktiviteten. Dette flertallet viser videre til at det i fjerde kvartal 2019 ble leid inn 22 pst. færre arbeidstimer til byggenæringen, sammenlignet med samme periode året før. I Oslo var nedgangen på hele 36 pst. Dette flertallet viser videre til at det i første halvdel av 2020, ifølge bransjens egne tall, har vært en ytterligere aktivitetsnedgang. Dette settes i sammenheng med nedstengningen av samfunnet i forbindelse med utbruddet av covid-19. Dette flertallet viser til at nedgangen som inntraff før nedstengningen, tyder på at innstramminger har hatt effekt.

Dette flertallet merker seg at partene har jobbet sammen for å sikre en god etterlevelse av regelverket. Dette flertallet peker på at Fellesforbundet (LO) og Byggenæringens Landsforening (NHO) har utarbeidet felles anbefalinger for godt innkjøp av innleid arbeidskraft i byggenæringen. Dette flertallet viser videre til tall fra medlemsbedriftene i bemanningsbransjen i NHO Service og Handel, som viser at det i løpet av fjoråret skjedde en betydelig endring i form av økte stillingsprosenter ved utleie til byggenæringen.

Dette flertallet understreker at håndhevingen av innleiereglene har blitt styrket fra 1. juli 2020, ved at Arbeidstilsynet, Petroleumstilsynet og Luftfartstilsynet har fått myndighet til å føre tilsyn med innleie- og likebehandlingsreglene og gi pålegg ved brudd. Dette flertallet mener at slike regelbrudd ikke bare er uheldig for den enkelte arbeidstaker, men at det også kan få samfunnsmessige konsekvenser og påvirke konkurranseforholdene for seriøse virksomheter som følger reglene. En styrket, offentlig håndheving på området skal derfor bidra til å redusere lovbrudd og omgåelser, samt øke bevisstheten om pliktene som gjelder. Dette flertallet viser til at regjeringen i statsbudsjettet for 2021 og Fremskrittspartiet i sitt alternative statsbud-

sjett for 2021 foreslår å øke bevilgningene til Arbeidstilsynet og Petroleumsstilsynet for å gi rom for en satsing på et seriøst og sikkert arbeidsliv, herunder skal det satses på styrket håndheving av innleie- og likebehandlingsreglene.

Dette flertallet viser til innføringen av den generelle adgangen til midlertidig ansettelse i 2015, og at det ikke ser ut til å ha ført til en økning i det samlede omfanget av midlertidige ansettelser. I 2013 var det ifølge Statistisk sentralbyrå 8,4 pst. midlertidig ansatte, mens andelen var 7,9 pst. i 2019.

Dette flertallet viser videre til Rapport 2020: 12 Atypisk arbeid i Norge 1995–2018 – Omfang, arbeidstakervelferd og overgangsrate, utført av Institutt for samfunnsforskning. Rapporten konkluderer med at andelen midlertidig ansatte svinger med konjunktorene, og at andelen innleie øker litt, men at det ikke har endret seg vesentlig i perioden 1995–2018. I intervallet er det ingen tegn til en økning i atypisk arbeid. Tvert imot er andelen fast ansatte høyere i 2018 enn i 1995. Analysen finner videre at midlertidige ansettelser i større grad fungerer som et «springbrett» inn i arbeidslivet, særlig for yngre aldersgrupper. Midlertidige ansettelser kan dermed være inngangsporten til fast ansettelse. Rapporten viser at nesten halvparten (45 pst.) av de midlertidig ansatte ender i fast jobb innen ett år.

Dette flertallet ser med glede på disse resultatene og viser til at dette også var noe av intensjonen bak dagens regelverk for midlertidige ansettelser. Dette flertallet viser til at regjeringen har satt ned et partsammensatt utvalg for å gå gjennom utviklingstrekk og eventuelle utfordringer når det gjelder bruken av tilknytningsformer i arbeidslivet, herunder innleie. Utvalget skal levere sin utredning i form av en NOU innen 1. juni 2021.

Dette flertallet viser videre til at departementet har satt i gang et forskningsprosjekt som skal kartlegge utviklingen i bruken av ulike tilknytningsformer i arbeidslivet. Her vil omfang og utvikling over tid i bruken av blant annet innleie fra bemanningsforetak bli belyst gjennom analyse av registerdata og utvalgsundersøkelser. Prosjektet vil pågå til og med 2022, og gjennomføres i samarbeid med partene i arbeidslivet.

Dette flertallet vil avslutningsvis bemerke at det ikke anser forslaget om å gjeninnføre kollektiv søksmålsrett som formålstjenlig, med tanke på den styrkede, offentlige håndhevingen på området. Dette flertallet vil også understreke at ordningen var omdiskutert da den var gjeldende rett i perioden 2013 til 2015. Flere aktører påpekte at ordningen brøt med grunnleggende rettsprinsipper. Dette flertallet mener hovedregelen i sivile saker etter tvisteloven er, og fortsatt bør være, forhandlings- og disposisjonsprinsippet: Hver arbeidstaker bør selv ha råderett over prosesshandlinger, påstander og anførsler som blir fremmet på egne

vegne. Dette flertallet viser også til høringsinnspillene, hvor flere av høringsinstansene fremhever at forslaget vil være konflikt- og prosessskapende.

Dette flertallet vil på denne bakgrunn avvise forslagene som fremmes i representantforslaget.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet og Sosialistisk Venstreparti vil understreke viktigheten av at alle skal ha et trygt og rettferdig arbeidsliv med hele, faste stillinger og en lønn å leve av.

Disse medlemmer viser til at da regjeringen innførte en generell adgang til midlertidige ansettelser i arbeidsmiljøloven i 2015, innebar dette en svekkelse av retten til fast stilling. Disse medlemmer påpeker at den økte bruken av innleie fra bemanningsforetak også er en utvikling som truer faste stillinger, og at innleie som presser ut faste ansettelser, ikke kan aksepteres. Disse medlemmer mener at arbeidsformidling ikke skal overlates til bemanningsbransjen, men være et ansvar for fellesskapet, og at den offentlige arbeidsformidlingen derfor må styrkes.

Disse medlemmer viser videre til at fagforeningene og de tillitsvalgte er viktige vaktbikkjer for at innleieregelverket overholdes. Ved å gjeninnføre muligheten for at fagforeningene kan reise sak på vegne av en arbeidstaker, sikrer man at ingen blir stående alene dersom de blir utnyttet i arbeidslivet.

Disse medlemmer viser til at det i deler av arbeidslivet finnes arbeidsgivere som forsøker å organisere seg vekk fra ansvar overfor arbeidstakere ved å bruke kreative selskapsstrukturer. I en del bedrifter har moderselskapet all makt over lønn og arbeidstid, mens de ansatte og deres nærmeste arbeidsledere ikke har noe de skal ha sagt. Disse medlemmer mener at den som har den faktiske bestemmende innflytelsen over arbeidsforholdet, også må ha et tydelig arbeidsgiveransvar. Det er også avgjørende å sikre at de ansattes lønns- og arbeidsvilkår ikke svekkes ved anbudsprosesser, oppsplitting av selskaper og andre endringer i selskapsstruktur.

Disse medlemmer viser til Rapport 2020:12 Atypisk arbeid i Norge 1995–2018 – Omfang, arbeidstakervelferd og overgangsrate, utført av Institutt for samfunnsforskning.

Disse medlemmer viser til rapporten dokumenterer forskjeller mellom ulike befolkningsgrupper i sannsynligheten for overgang til fast jobb og overgang ut av arbeidsmarkedet. Utsatte grupper på arbeidsmarkedet, som innvandrere og personer med grunnskole som høyeste utdanning, har lavere sannsynlighet enn gjennomsnittet for å gå fra midlertidig jobb til fast jobb og fra vikarbyråjobb til fast jobb. Disse medlemmer viser til at en viktig del av begrunnelsen bak regjeringens innføring av den generelle adgangen til midlertidig ansettelse i 2015 var en antagelse om at en slik oppmyk-

ning ville gjøre veien inn på arbeidsmarkedet lettere for disse utsatte gruppene.

Disse medlemmer vil videre peke på at rapporten viser at det har vært en økning i bruk av innleid arbeidskraft fra vikarbyrå i perioden, samtidig som man ser en synkende tendens de siste årene for at vikarbyråansatte går over til fast stilling. Det er også en høy andel som forsvinner ut av arbeidsstyrken året etter en vikarbyråjobb.

Disse medlemmer vil for øvrig understreke at det uavhengig av disse variasjonene har en egenverdi å stimulere til at folk blir fast ansatt fremfor innleid/midlertidig ansatt. Faste ansettelser har stor betydning for den enkelte arbeidstakers trygghet, for kompetansen i virksomhetene og for den norske økonomiens konkurransevne.

Disse medlemmer fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen fremme forslag om endringer i arbeidsmiljøloven som sikrer lovens formål med trygge arbeidsforhold ved å:

- sikre at den som reelt har bestemmende innflytelse over et arbeidsforhold, har rettigheter og plikter som arbeidsgiver.
- presisere hovedregelen om faste og direkte arbeidsforhold i norsk arbeidsliv.
- hindre at arbeidsgiver kan organisere seg bort fra arbeidsgiveransvaret.
- sikre at lønns- og arbeidsvilkår ikke svekkes ved anbudsprosesser, oppsplitting av selskaper og andre endringer i selskapsstruktur.»

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

«Vedtak til lov

om endringer i arbeidsmiljøloven  
(justering av innleieregelverket)

## I

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

§ 14-12 første ledd første punktum 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 b.

§ 17-1 nytt femte ledd skal lyde:

(5) Fagforening som har medlemmer i en virksomhet som har leid inn arbeidstaker fra bemanningsforetak, jf. § 14-12, kan reise søksmål i eget navn om lovlig-

heten av slik innleie. I tilknytning til slik sak vil begge parter ha rett til å kreve forhandlinger i tråd med reglene i § 17-3.

## II

Loven trer i kraft straks.»

«Stortinget ber regjeringen fremme lovforslag for å avvikle den generelle adgangen til midlertidige ansettelser i arbeidsmiljøloven § 14-9 andre ledd bokstav f.»

Disse medlemmer vil, som er strakstiltak støtte forslaget om å innføre et forbud mot innleie av arbeidskraft fra bemanningsbyrå på byggeplasser i fylkene Oslo og Viken, jf. arbeidsmiljøloven § 14-12 femte ledd.

Disse medlemmer fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen som ett strakstiltak, innføre et forbud mot innleie av arbeidskraft fra private virksomheter som ikke er produksjonsbedrifter, på byggeplasser i fylkene Oslo, Viken og Vestfold, jf. arbeidsmiljøloven § 14-12 femte ledd.»

Disse medlemmer har erfart at det i ulike deler av norsk nærings- og arbeidsliv er etablert ulike selskapskonstruksjoner som gjør det reelle arbeidsgiveransvaret uklart. Dette har blitt et økende problem i alt fra luftfart til varehandel og barnevernssektoren. Etter disse medlemmers mening er forslaget fra Rødt godt, som har referanse til «skattemessig gjennomskjæring», etter mønster av skatteloven § 13-2. Dette fordi det definerer, under to gitte forhold, at når en virksomhet benytter seg av arbeidskraft som ikke har status som arbeidstaker, skal den som utfører arbeidet, regnes som arbeidstaker.

Disse medlemmer fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen om å legge frem forslag hvor følgende tas inn i arbeidsmiljøloven: Hvis en virksomhet benytter seg av arbeidskraft som ikke har status som arbeidstaker, skal den som utfører arbeid, regnes som arbeidstaker hvis a) forholdet tilsier at formålet helt eller delvis har vært å omgå det vern en arbeidstaker har etter denne lov, eller b) vedkommende etter en totalvurdering har behov for vern som arbeidstaker.»

Disse medlemmer viser til Representantforslag 21 LS (2020–2021), som er fremmet av representanter fra Arbeiderpartiet, og viser til forslag om å styrke arbeidslivskompetansen i Nav og Navs rolle som arbeidsformidler. Det må presiseres at det er førstelinjens rolle som arbeidsformidler som må styrkes.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Høyre og Kristelig Folkeparti, fremmer følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen styrke arbeidslivskompetansen ved Nav-kontorene i kommunene og bydelene, og Navs rolle som arbeidsformidler.»

Komiteens medlem fra Senterpartiet viser til arbeidsmiljøloven § 14-9 (fast og midlertidig ansettelse). Her slås det fast i første ledd at arbeidstaker skal ansettes fast. Med fast ansettelse i arbeidsmiljøloven menes at ansettelsen er løpende og tidsbegrenset, at lovens regler om opphør av arbeidsforhold gjelder, og at arbeidstaker sikres forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang. I lovens andre ledd beskrives det når midlertidige ansettelser likevel kan inngås. Den viktigste lovlige adgangen til midlertidig ansettelse er a) når arbeidet er av midlertidig karakter og b) når arbeidet er i stedet for en annen eller andre (vikariat). Senterpartiet har siden arbeidsmiljøloven ble vedtatt i 1977, vært en sterk forsvarer av regelverket som begrenser omfanget av midlertidige ansettelser.

Dette medlem viser til at Senterpartiet var en drivkraft bak arbeidet som førte til at arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd nå har definert innholdet i fast ansettelse, og viser til forslag fra Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti i Innst. 355 L (2017–2018). I stortingsdebatten om denne innstillingen den 4. juni 2018 ble den samme realiteten som i dette forslaget fremmet av Kristelig Folkeparti. Kristelig Folkeparti sitt forslag ble vedtatt mot stemmene fra Høyre, Fremskrittspartiet og Venstre. Den utløsende saken for denne lovendringen var den arbeidskontrakten som NHO Service og Handel tilrådte overfor bemanningsselskapene, med tittelen «Fast ansettelse uten lønn mellom oppdrag». I samme innstilling fremmet Senterpartiet, Arbeiderpartiet og Sosialistisk Venstreparti forslag om at Arbeidstilsynet skulle få lovhemmel til å håndheve innleiebestemmelsene. Dette forslaget ble imidlertid nedstemt av Høyre, Fremskrittspartiet, Kristelig Folkeparti og Venstre. Denne håndhevingsparagrafen ble så tatt opp igjen i Representantforslag 57 L (2018–2019). Ved behandling av saken, i Innst. 185 L (2018–2019), falt forslaget mot stemmene til Høyre, Fremskrittspartiet, Kristelig Folkeparti og Venstre.

Neste trekk i denne føljetongen var så at regjeringen i Prop. 61 LS (2019–2020), jf. Innst. 294 L (2019–2020), foreslo samme realitet når det gjelder å gi Arbeidstilsynet nødvendig hjemmel til å følge opp bemanningsselskapene. Dette ble så endelig vedtatt enstemmig 2. juni 2020. Håndhevingen av det nye lovverket, som trådte i kraft 1. januar 2019, ble altså vedtatt med ikrafttredelse fra 1. juli 2020.

Dette medlem vil understreke at denne prosessen er helt betegnende for det enorme arbeidet som må utføres for å stramme opp innleieregelverket. Dette har skjedd gjennom sterk opinionspåvirkning fra fagbevegelsen, opposisjonens forslag og oppfølging fra de fremste opposisjonspartiene på Stortinget. Dette arbeidet ble altså kronet med seier til slutt, etter mange års arbeid.

Dette medlem har lenge arbeidet for å stramme inn bruken av bemanningsbyråer som erstatter fast eller midlertidig ansatte i produksjonsbedrifter. Dette medlem har tidligere tatt opp forslag om å endre arbeidsmiljøloven § 14-12 første ledd, slik at bruk av bemanningsbyrå etter denne paragraf bare er lovlig for å dekke midlertidige ansettelser i produksjonsbedrifter etter § 14-9 andre ledd bokstav b (vikariater). Ved en slik lovendring vil bemanningsbyråer i disse tilfellene fungere som vikarbyråer som har fast ansatte og som leier disse arbeidstakerne ut til produksjonsbedriftene for å dekke vikariat, enten det er ved for eksempel sykdom, fødsel eller utdanning.

Dette medlem har, som tidligere beskrevet, vært en sterk forsvarer av arbeidsmiljølovens regler som begrenser omfanget av midlertidige ansettelser. Senterpartiet stemte derfor mot å utvide den generelle adgangen til midlertidige ansettelser etter arbeidsmiljøloven § 14-9 andre ledd bokstav f. Senterpartiet støtter derfor dette forslaget.

Dette medlem har tidligere foreslått å oppheve arbeidsmiljøloven § 14-12 andre ledd. Bakgrunnen for dette er å få mer ordnede arbeidsforhold hvor bedriftene baserer seg på egne fast ansatte og tar arbeidstopper gjennom egne midlertidige ansettelser. Denne lovendringen vil innebære at dagens bemanningsbyråer etter loven blir vikarbyråer, og i tillegg kan drive arbeidsformidling slik som intensjonen var ved behandlingen av Blaalid-utvalgets innstilling (NOU 1998:15). Dette medlem vil påpeke at det er en rekke bedrifter som benytter seg av bemanningsselskaper i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-12 andre ledd i dag. Det er derfor viktig og nødvendig at bedriftene og arbeidslivet gis tid til omstilling slik at behovet for fagarbeidere i de ulike virksomhetene kan dekkes uten å benytte bemanningsselskaper.

Dette medlem fremmer på denne bakgrunn følgende forslag, i tråd med det Senterpartiet fremmet i Representantforslag 94 L (2017–2018):

«Stortinget ber regjeringen fremme forslag om å oppheve arbeidsmiljøloven § 14-12 andre ledd. Det må gis nødvendig tid til omstilling, slik at bedriftene kan skaffe egne fagutdannede personer.»

Komiteens medlem fra Sosialistisk Venstreparti understreker viktigheten av et trygt og orga-

nisert arbeidsliv og støtter forslagene i Representantforslag 12 S (2020–2021) om å forby bemanningsbyråer, fjerne den generelle tilgangen til midlertidig ansatte og skjerpe arbeidsgiveransvaret og Representantforslag 21 LS (2020–2021) om et mer rettferdig arbeidsliv med faste stillinger. Dette medlem understreker at bruk av innleid av arbeidskraft skaper et utrygt arbeidsliv. Dette fører med seg en større risiko for sosial dumping, arbeidslivskriminalitet og ulykker. Et ryddig arbeidsliv er nødvendig for å hindre utnytting av arbeidere, begrense svart arbeid og sikre partene i arbeidslivet innsyn i lønns- og arbeidsforhold. Norges høye produktivitet er bygget på et arbeidsliv med faste ansettelse og et godt samarbeid mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte. Med færre fast ansatte faller også andelen fagorganiserte. Bemanningsbyråene presser ned lønningene for å vinne oppdrag, og deres tilstedeværelse undergraver fast ansettelse som normen i norsk arbeidsliv. Som et forsøk på å redusere bruken av ulovlig innleie vedtok den rød-grønne regjeringen i 2013 at fagforeninger kunne gå til søksmål mot arbeidsgiver for å fastslå om denne leide inn arbeidskraft ulovlig. Denne retten fjernet Høyre-Fremskrittspartiet-regjeringen da den svekket arbeidsmiljøloven i 2015. Dette medlem slutter seg til forslag om å gjeninnføre kollektiv søksmålsrett. Dette medlem viser til en Fafo-rapport fra februar 2020 som konkluderte med at mange virksomheter bryter reglene, og at tusenvis av arbeidstakere med midlertidige kontrakter egentlig skulle vært fast ansatt.

Dette medlem viser til innspill fra Fellesorganisasjonen (FO), Fellesforbundet, Norsk Arbeidsmandsforbund (NAF), Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund (NNN) og Norsk Sykepleierforbund (NSF) om at det er nødvendig med kraftigere tiltak for å unngå at nye innleieregler omgås, og sikre at hovedregelen i arbeidsmiljøloven om faste ansettelse blir fulgt. Faste, trygge ansettelse gir forutsigbarhet for de ansatte og hever kvaliteten på arbeidet som utføres. Utstrakt bruk av innleie, midlertidige ansettelse og løsarbeid er med på å underminere den norske arbeidslivsmodellen. Dette medlem viser til NHOs bemanningsbarometer fra 2019. Etter at bemanningsbyråene ble tillatt i 2000, har det vært en voldsom vekst i antall bemanningsbyråer i Norge, ikke minst etter at vikarbyrådirektivet trådte i kraft i 2012. Over 1 000 bedrifter leverte bemanningstjenester i det norske markedet i 2019.

Ifølge SSBs register er det 38 000 personer som på et gitt tidspunkt mottar lønn fra et firma som leverer arbeidskrafttjenester. Hvis en summerer hva de samme firmaene oppgir til Foretaksregisteret i Brønnøysund, er det 167 000 ansatte. 10 000 fagarbeidere gikk ut i streik i 2017 for å forby bemanningsbyråer innen bygg og anlegg i Oslo og Akershus. Byggebransjen bruker innleie for å dekke varige behov, ikke for å ta topper og sesongvariasjoner. Det ødelegger for den norske modellen, ved

at innleide fra bemanningsbyråer erstatter fast ansatte i produksjonsbedriftene. Helsesektoren er et annet område som har hatt problemer med innleie. Orange helse-saken er et eksempel på dette, hvor 50 kommuner hadde leid inn vikarer fra selskapet, men ikke sjekket lønnen til vikarene de leide inn. Over 200 selskaper har brukt vikarbyrået. Selskapet er organisert i lavskattland og har hatt transaksjoner gjennom skatteparadis. De fleste helsearbeiderne har vært organisert gjennom litauiske arbeidskontrakter. Dette har skjedd til tross for at forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter sier at de som leies, inn ikke skal ha dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn en ansatt ved et sykehus eller i en kommune. Kommunene har ikke fulgt opp sin plikt til å sjekke at forskriftene er fulgt når de har leid inn vikarer. En annen sektor som er sterkt utsatt for bemanningsbyråenes inntog, er hotellbransjen. Før covid-19-pandemien var om lag en tredjedel av de ansatte i flere hotellkjeder ansatt som ekstrahjelp uten garantert arbeidstid i bransjen. Flere fagforeninger har gitt uttrykk for kraftig bekymring for effekten av koronakrisen, hvordan den rammer de ansatte og forverrer deres arbeidsvilkår ytterligere. Arbeidsmiljøloven åpner i dag for «å forby innleie av visse arbeidstakergrupper eller på visse områder når viktige samfunnshensyn tilsier det». Det innebærer at Arbeids- og sosialdepartementet innfører en forskrift, som ikke må behandles i Stortinget. Denne åpningen i loven har aldri blitt brukt før. Dette medlem mener det er nødvendig å kun tillate rene vikarbyråer, mens vanlig arbeidsformidling igjen bør bli et offentlig ansvar. Dette medlem viser til Sosialistisk Venstrepartis alternative statsbudsjett for 2021, hvor Arbeidstilsynet styrkes med 35 mill. kroner.

Dette medlem fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen komme tilbake til Stortinget med en plan for å avvike bemanningsbransjen.»

«Stortinget ber regjeringen fremme forslag om forbud mot innleie av arbeidskraft fra private virksomheter som ikke er produksjonsbedrifter.»

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet og Sosialistisk Venstreparti fremmer følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen sørge for at arbeidsformidling skal være et offentlig ansvar.»

«Stortinget ber regjeringen styrke ansattes rettigheter i statsansatteloven, særlig knyttet til fast stilling og stillingsvern.»

«Stortinget ber regjeringen gjeninnføre adgangen til mindretallsanke ved ansettelse.»

## Forslag fra mindretall

### Forslag fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti:

#### Forslag 1

#### Vedtak til lov

om endringer i arbeidsmiljøloven  
(justering av innleieregelverket)

#### I

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

§ 14-12 første ledd første punktum 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 b.

§ 17-1 nytt femte ledd skal lyde:

(5) Fagforening som har medlemmer i en virksomhet som har leid inn arbeidstaker fra bemanningsforetak, jf. § 14-12, 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.

#### II

Loven trer i kraft straks.

#### Forslag 2

Stortinget ber regjeringen fremme lovforslag for å avvikle den generelle adgangen til midlertidige ansettelser i arbeidsmiljøloven § 14-9 andre ledd bokstav f.

#### Forslag 3

Stortinget ber regjeringen som ett strakstiltak, innføre et forbud mot innleie av arbeidskraft fra private virksomheter som ikke er produksjonsbedrifter, på byggeplasser i fylkene Oslo, Viken og Vestfold, jf. arbeidsmiljøloven § 14-12 femte ledd.

#### Forslag 4

Stortinget ber regjeringen om å legge frem forslag hvor følgende tas inn i arbeidsmiljøloven: Hvis en virksomhet benytter seg av arbeidskraft som ikke har status som arbeidstaker, skal den som utfører arbeid, regnes som arbeidstaker hvis a) forholdet tilsier at formålet helt eller delvis har vært å omgå det vern en arbeidstaker har etter denne lov, eller b) vedkommende etter en totalvurdering har behov for vern som arbeidstaker.

### Forslag fra Arbeiderpartiet og Sosialistisk Venstreparti:

#### Forslag 5

Stortinget ber regjeringen fremme forslag om endringer i arbeidsmiljøloven som sikrer lovens formål med trygge arbeidsforhold ved å:

- sikre at den som reelt har bestemmende innflytelse over et arbeidsforhold, har rettigheter og plikter som arbeidsgiver.
- presisere hovedregelen om faste og direkte arbeidsforhold i norsk arbeidsliv.
- hindre at arbeidsgiver kan organisere seg bort fra arbeidsgiveransvaret.
- sikre at lønns- og arbeidsvilkår ikke svekkes ved anbudsprosesser, oppsplitting av selskaper og andre endringer i selskapsstruktur.

#### Forslag 6

Stortinget ber regjeringen sørge for at arbeidsformidling skal være et offentlig ansvar.

#### Forslag 7

Stortinget ber regjeringen styrke ansattes rettigheter i statsansatteloven, særlig knyttet til fast stilling og stillingsvern.

#### Forslag 8

Stortinget ber regjeringen gjeninnføre adgangen til mindretallsanke ved ansettelser.

### Forslag fra Senterpartiet:

#### Forslag 9

Stortinget ber regjeringen fremme forslag om å oppheve arbeidsmiljøloven § 14-12 andre ledd. Det må gis nødvendig tid til omstilling, slik at bedriftene kan skaffe egne fagutdannede personer.

### Forslag fra Sosialistisk Venstreparti:

#### Forslag 10

Stortinget ber regjeringen komme tilbake til Stortinget med en plan for å avvikle bemanningsbransjen.

#### Forslag 11

Stortinget ber regjeringen fremme forslag om forbud mot innleie av arbeidskraft fra private virksomheter som ikke er produksjonsbedrifter.

## **Komiteens tilråding**

Komiteens tilråding fremmes av komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Fremskrittspartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti.

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

**v e d t a k:**

Stortinget ber regjeringen styrke arbeidslivskompetansen ved Nav-kontorene i kommunene og bydelene, og Navs rolle som arbeidsformidler.

Oslo, i arbeids- og sosialkomiteen, den 26. november 2020

**Erlend Wiborg**

leder

**Margret Hagerup**

ordfører





DET KONGELIGE  
ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENT

Statsråden

Arbeids- og sosialkomiteen i Stortinget  
Stortinget  
Postboks 1700 Sentrum  
0026 OSLO

Deres ref

Vår ref

Dato

20/3931-

4. november 2020

## **Svar til Stortinget - representantforslag 21 LS (2020-2021) om et mer rettferdig arbeidsliv med faste stillinger**

Jeg viser til brev fra Stortingets arbeids- og sosialkomite av 16. oktober 2020 der det bes om en vurdering av representantforslag 21 LS (2020–2021) fra stortingsrepresentantene Arild Grande, Rigmor Aasrud, Lise Christoffersen og Elise Bjørnebekk-Waagen. Jeg viser i denne forbindelse også til min vurdering av representantforslag 12 S (2020-2021) sendt 28. oktober 2020, som delvis berører de samme temaene.

Det er bred enighet om at fast ansettelse skal være hovedregelen i norsk arbeidsliv. Fast ansettelse er hovedregelen også i praksis. Fafo anslo i 2018 at 1,5-2 prosent av alle årsverk ble utført av innleide fra bemanningsforetak. Når det gjelder midlertidig ansettelse, ser innføringen av den generelle adgangen i 2015 ikke ut til å ha ført til noen økning i det samlede omfanget av midlertidige ansettelser. Dette underbygges av at det i 2013 ifølge Statistisk sentralbyrå var 8,4 prosent midlertidig ansatte, mens andelen var 7,9 prosent i 2019.

Representantene foreslår blant annet en presisering av at hovedregelen i norsk arbeidsliv er faste og direkte arbeidsforhold. Dette følger allerede av arbeidsmiljøloven § 14-9. Fra 1. januar 2019 ble det også innført en definisjon av begrepet "fast ansettelse", for å tydeliggjøre at dette krever reelt stillingsvern og forutsigbarhet for arbeidsomfang.

Adgangen til innleie ble også strammet inn med virkning fra 1. januar 2019, for å møte utfordringer knyttet til økende innleie og underbygge hovedregelen om faste og direkte ansettelser. En ytterligere innstramming, slik representantene foreslår, mener jeg er lite

hensiktsmessig og vil gi for lite fleksibilitet blant annet når det gjelder virksomhetenes behov for å ta unna arbeidstopper.

Fra 1. juli i år har håndhevingen av innleiereglene blitt styrket, ved at Arbeidstilsynet, Petroleumstilsynet og Luftfartstilsynet har fått myndighet til å føre tilsyn med reglene og gi pålegg ved brudd. Regjeringen foreslår i statsbudsjettet for 2021 å øke bevilgningene til Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet med til sammen 52 mill. kroner for å gi rom for en satsing på et seriøst og sikkert arbeidsliv, herunder skal det satses på styrket håndheving av innleie- og likebehandlingreglene. Å gjeninnføre kollektiv søksmålsrett, slik representantene foreslår, vil det etter mitt syn være lite behov for med en styrket, offentlig håndheving på området. Ordningen, som gjaldt i perioden 2013 til 2015, var også svært omdiskutert. Flere pekte på at den brøt med grunnleggende prinsipper i vårt rettssystem, og den ble også lite brukt.

Flere av representantenes forslag er rettet mot at arbeidsgivere på ulike måter omgår sitt ansvar overfor arbeidstakere. Jeg vil her vise til at regjeringen har satt ned et partssammensatt utvalg om fremtidens arbeidsliv, som går gjennom utviklingstrekk og eventuelle utfordringer når det gjelder bruken av tilknytningsformer i arbeidslivet. Utvalget skal gjennomgå rammeverket for ulike tilknytningsformer for de som utfører arbeid, og også rammeverket for arbeidsgiveransvar og organisering av arbeid og virksomhet. Herunder kan utvalget vurdere hvordan ulike organisasjonsformer og virksomhetsmodeller påvirker ansvar og plikter for den som tilbyr arbeid, og hvorvidt lovens arbeidsgiverbegrep er tilstrekkelig tydelig og hensiktsmessig. Utvalget skal levere sin utredning innen 1. juni 2021.

Som omtalt i mitt brev til komiteen 28. oktober 2020, har departementet også satt i gang et forskningsprosjekt som skal kartlegge utviklingen i bruken av ulike tilknytningsformer i arbeidslivet. De første resultatene legges fram denne høsten. Det er viktig å se på spørsmål på disse områdene samlet og i samarbeid med partene i arbeidslivet. Regjeringen følger utviklingen tett.

Med hilsen



Henrik Asheim



