



DET KONGELIGE  
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

Statsråden

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

Deres ref

Vår ref

Dato

24/1707-

15.05.2024

## **Representantforslag 154 S (2023-2024) fra stortingsrepresentantene Molberg, Asheim, Helleland, Bjørlo og Melby**

Jeg viser til brev 30. april 2024 der Stortingets arbeids- og sosialkomité ber om statsrådets vurdering av forslaget i dokument 8:154 S (2023-2024).

I forslaget vises det til at selvstendige konsulenter opplever å miste oppdrag fordi de ikke er omfattet av innleiereglene og godkjenningsordningen for bemanningsforetak. Videre er det vist til at adgangen til å inngå oppdragsavtaler er lite brukt og at det særlig i IKT-prosjekter er mest vanlig å leie inn spesialkompetanse. Representantene foreslår derfor å sikre at enkeltpersonforetak og aksjeselskap med eier som eneste ansatt godkjennes som bemanningsforetak.

Jeg vil starte med å si at jeg har forståelse for at denne saken har engasjert mange. Det er selvsagt ingen god situasjon å oppleve at man mister oppdrag eller utelukkes som aktuell tjenesteyter, dersom dette skjer. Samtidig reiser saken spesielle problemstillinger om tilknytningsformer i arbeidslivet, og om reguleringen av forholdet mellom selvstendige som skal utføre et arbeid og den som skal motta arbeidet.

Innstrammingene i innleiereglene og innføringen av den nye godkjenningsordningen har tydeliggjort at det har vært en praksis hvor flere har lagt til grunn at enkeltpersonforetak og aksjeselskap der eieren er eneste person, kan anses som et bemanningsforetak som det kan leies inn fra etter reglene i arbeidsmiljøloven.

Som det fremgår av departementets veileder til innleiereglene, og mine tidligere svar på spørsmål om dette temaet, vil det ved kjøp av tjenester fra en virksomhet som består av kun én person, enten i form av et enkeltpersonforetak eller et aksjeselskap der eieren er eneste

person, ikke foreligge et slikt trepartsforhold som inn- og utleiereglene retter seg mot. Dette innebærer at innleiereglene og godkjenningsordningen rettslig sett ikke er relevante for slike virksomheter. De trenger ingen godkjenning for å kunne drive lovlig, og står fritt til å levere sine tjenester uten å se hen til vilkårene for innleie. I forholdet til den som skal motta tjenesten, er derimot spørsmålet om grensen mellom oppdragstakere og arbeidstakere, relevant.

Selvstendige som yter tjenester til en oppdragsgiver er en naturlig del av det norske arbeidsmarkedet. Hvilken tilknytningsform det skal være mellom den som yter en tjeneste, og den som mottar tjenesten, kan imidlertid reise ulike problemstillinger, noe som blant annet ble belyst av Fougnerutvalget i NOU 2021: 9 og i Prop. 14 L (2022-2023) om arbeidstakerbegrepet og arbeidsgiveransvar. Hovedavveiningen i slike topartsrelasjoner er om det foreligger et selvstendig oppdragsforhold, som faller utenfor arbeidsmiljøloven, eller om den som yter tjenesten i realiteten er arbeidstaker hos oppdragsgiveren og omfattet av lovens vern. Stortinget, med både Høyre og Venstres tilslutning, vedtok i 2023 å tydeliggjøre grensen mellom oppdragstakere og arbeidstakere, og å innføre en presumsjonsregel i arbeidsmiljøloven, blant annet for å hindre omgåelser av arbeidsgiveransvar. Et viktig formål var å sikre at andelen som befinner seg i en gråsoner mellom arbeidstaker og oppdragstaker, er lavest mulig. Uklarhet og tvil rundt tilknytningsform er uheldig for begge parter i et kontraktsforhold, og korrekt klassifisering er av stor betydning for den enkeltes rettigheter i lovverket.

Jeg mener det er viktig at en ikke mister dette av syne når man nå diskuterer tilknytningsformen til selvstendige som jobber under styring og ledelse hos en oppdragsgiver. Særreguleringer av dette - som det i praksis i så fall kan bli spørsmål om her - kan reise både prinsipielle og praktiske problemstillinger.

Å gi selvstendige adgang til arbeide under oppdragsgivers ledelse- og kontroll, men samtidig fastholde at de ikke skal anses som arbeidstakere hos oppdragsgiveren, vil blant annet kunne innebære at man i praksis gir selvstendige konsulenter et «unntak» fra arbeidstakerbegrepet i arbeidsmiljøloven. En slik «mellomkategori» i arbeidslivet reiser derfor ulike prinsipielle spørsmål.

Representantene mener videre at situasjonen enkelt kan løses ved at Arbeidstilsynet får en instruks om at enkeltpersonforetak og aksjeselskap med eier som eneste ansatt automatisk blir godkjent som bemanningsforetak. Dette ville imidlertid ikke være noen fullstendig løsning i denne saken. Selv om disse virksomhetene skulle fått mulighet til å søke om godkjenning som bemanningsforetak, vil de fortsatt ikke være omfattet av arbeidsmiljøloven og innleiereglene, og en slik løsning kan da gi et misvisende signal om at de likevel er omfattet.

Dersom man skulle se på løsninger for regulering som innebærer at selvstendige konsulenter skal kunne leies inn som fra bemanningsforetak, vil det i seg selv reise flere spørsmål knyttet til avgrensninger og eventuelle utilsiktede konsekvenser. Eksempler på slike spørsmål er hvilke selskapsformer som i så fall skal omfattes – kun aksjeselskap eller

også enkeltpersonforetak. Et annet tema er avgrensning av bransjer og situasjoner. Saken har en tilknytning til «spesialistunntaket» - det vil si adgangen til «innleie av arbeidstakere med spesialkompetanse som skal utføre rådgivnings- og konsulenttjeneste i klart avgrenset prosjekt». Dette unntaket omfatter imidlertid ikke bare IKT-bransjen, som det har vært mye fokus på nå, men også konsulenter og rådgivere innenfor flere ulike bransjer. Forholdet til innleiereglene for offentlige virksomheter i statsansatteloven, som ikke har et tilsvarende unntak for spesialister, er blant andre temaer det i så fall også må ses nærmere på. Dette er bare eksempler på spørsmål og avgrensninger en slik sak kan reise.

Som nevnt har jeg forståelse for at flere konsulenter opplever at det har skjedd en endring i deres situasjon, slik saken har utviklet seg, og at denne kan være utfordrende. Jeg er opptatt av å lytte til dette og til innspill om praktiske løsninger, men mener samtidig at man må ha bevissthet rundt de ulike nevnte konsekvenser og utfordringer som en slik sak reiser. Departementet har fokus på denne saken og jobber aktivt med denne i dialog med arbeidslivets parter og andre berørte aktører om de ulike problemstillingene som er oppstått.

Med hilsen



Tonje Brenna