



STORTINGET

Innst. 87 L

(2021–2022)

Innstilling til Stortinget
fra arbeids- og sosialkomiteen

Dokument 8:15 LS (2021–2022)

Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om Representantforslag fra stortingsrepresentantene Mimir Kristjánsson, Seher Aydar, Hege Bae Nyholt, Tobias Drevland Lund og Sofie Marhaug om å forby bemanningsbransjen, fjerne den generelle adgangen til midlertidige ansettelser og skjerpe arbeidstakerbegreper og arbeidsgiveransvaret

Til Stortinget

Bakgrunn

I dokumentet fremmes følgende lovforslag i del A:

«A.

Vedtak til lov
om endringer i arbeidsmiljøloven

I

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

§ 1-8 skal lyde:

§ 1-8 *Arbeidstaker og arbeidsgiver*

(1) Med arbeidstaker menes i denne lov enhver som utfører arbeid for og underordnet en annen. Ved avgjørelsen skal det blant annet legges vekt på om vedkommende stiller sin arbeidskraft til disposisjon, om det foreligger personlig arbeidsplikt, og om vedkommende er underordnet gjennom styring, ledelse og kontroll. Der det er rimelig tvil om klassifiseringen skal arbeidstakerforhold

legges til grunn med mindre oppdragsgiver sannsynliggjør at det foreligger et selvstendig oppdragsforhold.

(2) Med arbeidsgiver menes i denne lov enhver som har ansatt arbeidstaker, jf. første ledd. Det som i denne lov er bestemt om arbeidsgiver, skal gjelde tilsvarende for den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten. Et annet rettssubjekt enn den som er arbeidsgiver etter første punktum, kan pålegges delt arbeidsgiveransvar dersom det i vesentlig grad har utøvd arbeidsgiverfunksjoner.

Ny § 1-10 skal lyde:

§ 1-10 *Omgåelse*

(1) Disposisjoner og avtaler som innebærer en omgåelse av loven, kan settes til side av domstolene som ugyldige. I slike tilfeller fastsettes arbeidstakers rettsstilling ved dom.

(2) Ved vurderingen av om det foreligger omgåelse, skal det legges vekt på om disposisjonen eller avtalen helt eller delvis er motivert av, eller har som virkning, at arbeidstaker fratras rettigheter. Det kan også legges vekt på blant annet styrkeforholdet mellom partene og den økonomiske og velferdsmessige betydningen av disposisjonen eller avtalen.

§ 2-2 første ledd skal lyde:

(1) Når andre enn arbeidsgivers egne arbeidstakere, herunder innleide arbeidstakere eller selvstendige oppdragstakere, utfører arbeidsoppgaver i tilknytning til arbeidsgivers aktivitet eller innretning, skal arbeidsgiver, uavhengig av hvor arbeidet finner sted:

a) sørge for at egen virksomhet er innrettet og egne arbeidstakers arbeid er ordnet og blir utført på en slik måte at også andre enn egne arbeidstakere er sikret et fullt forsvarlig arbeidsmiljø,

- b) samarbeide med andre arbeidsgivere for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø,
 c) sørge for at innleid arbeidstakers arbeidstid er i samsvar med bestemmelsene i kapittel 10.

Ny § 8-4 skal lyde:

§ 8-4 *Informasjon og drøfting i konsern*

(1) Når en virksomhet tilhører et konsern som jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstakere, skal det etableres rammer for samarbeid, informasjon og drøfting mellom konsernet og arbeidstakerne i konsernet. Samarbeidsformen skal avtales mellom konsernet og et flertall av dets ansatte, eller mellom konsernet og én eller flere lokale fagforeninger som representerer et flertall av de ansatte i konsernet. Det kan etableres et samarbeidsorgan eller en annen tilsvarende samarbeidsform.

(2) Hvis planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegginger også kan få vesentlig betydning for sysselsettingen i flere virksomheter i konsernet, skal konsernledelsen så tidlig som mulig informere om og drøfte disse spørsmål med samarbeidsorganet etter første ledd. Konsernledelsen kan tilkalle representanter for ledelsen innen de virksomheter saken gjelder.

(3) Første og andre ledd kan fravikes i tariffavtale.

§ 14-2 første ledd skal lyde:

(1) Arbeidstaker som er sagt opp på grunn av virksomhetens forhold har fortrinnsrett til ny ansettelse i samme virksomhet, med mindre det gjelder en stilling arbeidstakeren ikke er kvalifisert for. *Tilhører arbeidsgiver et konsern eller en gruppe av virksomheter som er knyttet sammen gjennom eierinteresser eller felles ledelse, har arbeidstaker i tillegg fortrinnsrett til ny ansettelse i hele konsernet eller gruppen, med mindre det gjelder en stilling arbeidstakeren ikke er kvalifisert for. Fortrinnsrett etter andre punktum bortfaller hvis arbeidstaker ikke aksepterer tilbud om annet passende arbeid etter § 15-7 andre ledd tredje punktum.*

§ 14-3 fjerde ledd skal lyde:

(4) Fortrinnsrett etter § 14-2, med unntak av § 14-2 første ledd andre punktum og andre ledd første punktum, går foran fortrinnsrett for deltidsansatte.

§ 14-9 andre ledd bokstav f oppheves.

II

Loven trer i kraft straks.»

Det vises til dokumentet for nærmere redegjørelse for forslaget.

Komiteens behandling

Komiteen ba i brev av 21. oktober 2021 om statsrådets vurdering av forslaget. Statsrådets svarbrev av 2. november 2021 følger vedlagt.

Komiteen har avgitt to innstillinger, en S-del og en L-del. Anmodningsforslagene blir behandlet i Innst. 88 S (2021–2022).

Som ledd i komiteens behandling av representantforslaget ble det 18. november 2021 gjennomført høring i saken.

Følgende deltok på høringen:

- Næringslivets Hovedorganisasjon.
- Hovedorganisasjonen Virke.
- Norsk Industri.
- NHO Service og Handel.
- Sjømat Norge.
- Landsorganisasjonen i Norge.
- UNIO.
- Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund.
- Fellesforbundet.
- Akademikerne.

Komiteens merknader

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Tuva Moflag, Runar Sjøstad, Trine Lise Sundnes og Torbjørn Vereide, fra Høyre, Henrik Asheim, Anna Molberg og Aleksander Stokkebø, fra Senterpartiet, Eivind Drivenes og Per Olaf Lundteigen, fra Fremskrittspartiet, Dagfinn Henrik Olsen og Gisle Meininger Saudland, fra Sosialistisk Venstreparti, lederen Kirsti Bergstø, og fra Rødt, Mimir Kristjánsson, viser til Innst. 88 S (2021–2022) hvor flere av forslagene i Representantforslag 15 LS (2021–2022) fra representanter fra Rødt er omtalt. Komiteen merker seg at flere av lovforslagene er hentet fra NOU 2021:9 Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv. Komiteen viser til at denne offentlige utredningen nettopp har vært på høring, og at mange høringsinstanser har levert skriftlige høringsinnspill innen fristen for dette. Komiteen viser til at Arbeids- og sosialdepartementet vil gjennomgå disse høringsinnspillene og raskt følge opp forslag fra utvalget.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmet fra Rødt, foreslår på denne bakgrunn at representantforslagets L-del ikke vedtas.

Komiteens medlem fra Rødt viser til den pågående konflikten i SAS-konsernet, der SAS har endret selskapsstrukturen ved å opprette ulike datterselskaper som de tidligere ansatte ikke har fortrinnsrett til stillin-

gene i SAS-konflikten er et av mange eksempler på at arbeidsgivere organiserer seg på en måte som gjør det mulig å kvitte seg med ansatte og tariffavtaler og svekke lønns- og arbeidsvilkår. Dette medlem mener at det er viktig og at det haster å hindre omgåelse av fortrinnsretten i arbeidsmiljøloven. Dette medlem mener at ansatte som sies opp, skal ha fortrinnsrett til ny ansettelse i samme virksomhet – også gjeldende innenfor et konsern med flere underselskaper.

Dette medlem viser til at Fougner-utvalget har vurdert og foreslått konkrete lovendringer som vil sikre dette.

Dette medlem fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

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

Ny § 8-4 skal lyde:

§ 8-4 Informasjon og drøfting i konsern

(1) Når en virksomhet tilhører et konsern som jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstakere, skal det etableres rammer for samarbeid, informasjon og drøfting mellom konsernet og arbeidstakerne i konsernet. Samarbeidsformen skal avtales mellom konsernet og et flertall av dets ansatte, eller mellom konsernet og én eller flere lokale fagforeninger som representerer et flertall av de ansatte i konsernet. Det kan etableres et samarbeidsorgan eller en annen tilsvarende samarbeidsform.

(2) Hvis planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegginger også kan få vesentlig betydning for sysselsettingen i flere virksomheter i konsernet, skal konsernledelsen så tidlig som mulig informere om og drøfte disse spørsmål med samarbeidsorganet etter første ledd. Konsernledelsen kan tilkalle representanter for ledelsen innen de virksomheter saken gjelder.

(3) Første og andre ledd kan fravikes i tariffavtale.

§ 14-2 første ledd skal lyde:

(1) Arbeidstaker som er sagt opp på grunn av virksomhetens forhold har fortrinnsrett til ny ansettelse i samme virksomhet, med mindre det gjelder en stilling arbeidstakeren ikke er kvalifisert for. *Tilhører arbeidsgiver et konsern eller en gruppe av virksomheter som er knyttet sammen gjennom eierinteresser eller felles ledelse, har arbeidstaker i tillegg fortrinnsrett til ny ansettelse i hele konsernet eller gruppen, med mindre det gjelder en stilling arbeidstakeren ikke er kvalifisert for. Fortrinnsrett etter andre punktum bortfaller hvis arbeidstaker ikke aksepterer tilbud om annet passende arbeid etter § 15-7 andre ledd tredje punktum.*

§ 14-3 fjerde ledd skal lyde:

(4) Fortrinnsrett etter § 14-2, med unntak av § 14-2 første ledd andre punktum og andre ledd første punktum, går foran fortrinnsrett for deltidsansatte.»

Dette medlem viser til den nylig avsagte dommen i den såkalte Stendi-saken. Selv om lagmannsretten ga omsorgsarbeiderne medhold i at de har vært arbeidstakere, til tross for at de har blitt behandlet som oppdragstakere, viser denne saken at lovverket er for utydelig på dette området, og at det trengs en presisering av arbeidsgiver- og arbeidstakerbegrepet. Stendi-saken er et av mange eksempler på at bedrifter organiserer seg bort fra arbeidsgiveransvaret for å dumpe lønns- og arbeidsvilkår og svekke stillingsvernet arbeidstakere har etter arbeidsmiljøloven. I tillegg til i den private delen av helse- og omsorgssektoren er bruken av såkalte selvstendig oppdragstakere særlig utbredt innenfor transport- og kulturbransjen. Dette medlem mener at det er viktig og at det haster å tette smutthullene i loven som gjør det mulig for arbeidsgivere å unngå forpliktelser de har etter arbeidsmiljøloven. Dette medlem viser til at Fougner-utvalget har vurdert og foreslått konkrete lovendringer som vil tydeliggjøre når man regnes som arbeidstaker og gi en klarere definisjon på en arbeidsgiver samt hvordan tvilstilfeller skal vurderes.

Dette medlem fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

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

§ 1-8 skal lyde:

§ 1-8 Arbeidstaker og arbeidsgiver

(1) Med arbeidstaker menes i denne lov enhver som utfører arbeid for og underordnet en annen. *Ved avgjørelsen skal det blant annet legges vekt på om vedkommende stiller sin arbeidskraft til disposisjon, om det foreligger personlig arbeidsplikt, og om vedkommende er underordnet gjennom styring, ledelse og kontroll. Der det er rimelig tvil om klassifiseringen skal arbeidstakerforhold legges til grunn med mindre oppdragsgiver sannsynliggjør at det foreligger et selvstendig oppdragsforhold.*

(2) Med arbeidsgiver menes i denne lov enhver som har ansatt arbeidstaker, jf. første ledd. Det som i denne lov er bestemt om arbeidsgiver, skal gjelde tilsvarende for den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten. *Et annet rettssubjekt enn den som er arbeidsgiver etter første punktum, kan pålegges delt arbeidsgiveransvar dersom det i vesentlig grad har utøvd arbeidsgiverfunksjoner.*

Ny § 1-10 skal lyde:

§ 1-10 Omgåelse

(1) Disposisjoner og avtaler som innebærer en omgåelse av loven, kan settes til side av domstolene som

ugyldige. I slike tilfeller fastsettes arbeidstakers rettsstilling ved dom.

(2) Ved vurderingen av om det foreligger omgåelse, skal det legges vekt på om disposisjonen eller avtalen helt eller delvis er motivert av, eller har som virkning, at arbeidstaker fratras rettigheter. Det kan også legges vekt på blant annet styrkeforholdet mellom partene og den økonomiske og velferdsmessige betydningen av disposisjonen eller avtalen.

§ 2-2 første ledd skal lyde:

(1) Når andre enn arbeidsgivers egne arbeidstakere, herunder innleide arbeidstakere eller selvstendige *opdragstakere*, utfører arbeidsoppgaver i tilknytning til arbeidsgivers aktivitet eller innretning, skal arbeidsgiver, *uavhengig av hvor arbeidet finner sted*:

- a) sørge for at egen virksomhet er innrettet og egne arbeidstakers arbeid er ordnet og blir utført på en slik måte at også andre enn egne arbeidstakere er sikret et fullt forsvarlig arbeidsmiljø,
- b) samarbeide med andre arbeidsgivere for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø,
- c) sørge for at innleid arbeidstakers arbeidstid er i samsvar med bestemmelsene i kapittel 10.»

Dette medlem viser til hørings svar fra Jussbuss til NOU 2021:9 (Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv – Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering). Jussbuss er enig med flertallet i Fougner-utvalget om å lovfeste en gjennomskjæringsnorm ved omgåelser i arbeidsmiljøloven § 1-10. Jussbuss mener imidlertid at en slik gjennomskjæringsnorm bør kunne anvendes av en lavterskel tvistemekanisme for å ha en effektiv virkning. Dette medlem mener det er viktig å lytte til Jussbuss fordi de har omfattende erfaring med å føre saker for de mest sårbare arbeidstakerne. Jussbuss skriver følgende i hørings svaret:

«Som et argument mot en tvistemekanisme peker utvalget på at det kan være betenkelig at grunnleggende arbeidsrettslige spørsmål får sin avgjørelse i en nemnd. Til dette ønsker vi å bemerke at det også er betenkelig at den enkelte arbeider ikke har mulighet til å få sine grunnleggende arbeidsrettslige spørsmål avgjort overheadet fordi den økonomiske risikoen ved å ta en sak til domstolene er for stor. Ved innføringen av en eventuell tvistemekanisme kan de prinsipielt viktige og rettsavklarende sakene fortsatt gå til domstolene. Tvistemekanismen kan på sin side ha stor betydning for den enkelte i form av at man kan få avgjort en konkret sak.»

Dette medlem mener at Jussbuss sitt innspill er viktig.

Dette medlem fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen legge frem forslag om en gjennomskjæringsnorm ved omgåelser i arbeidsmiljøloven § 1-10 og at en gjennomskjæringsnorm skal kunne anvendes av en lavterskel tvistemekanisme, og komme tilbake til Stortinget på egnet måte.»

Dette medlem viser til LOs hørings svar til NOU 2021:9, der de skriver følgende:

«LO registrerer at flertallet ikke valgte en løsning med en generell utvidelse av arbeidsgiveransvaret, basert på konsernlovutvalgets innstilling (NOU 1996:6). Konsernlovutvalget foreslo en utvidelse av arbeidsgiverbegrepet til å omfatte 'ethvert annet foretak som kan utøve bestemmende innflytelse over arbeidsgiver'. I stedet for valgte flertallet i dette utvalget å foreslå en tilnærming med endringer i enkeltbestemmelser. Gitt en slik tilnærming, er det etter LOs oppfatning viktig å se disse ulike bestemmelsene i sammenheng. Endringsforslagene har åpenbart betydning hver for seg, men det er først når man ser på den samlede effekten av forslagene, at denne tilnærmingen kan bidra til å dekke opp for de endringene i selskapsorganisering som til dels begynner å bli utbredt.»

Videre skriver LO:

«For så vidt gjelder uttrykket 'en gruppe av virksomheter som er knyttet sammen gjennom eierinteresser eller felles ledelse' mener LO det bør omfatte konsernlignende virksomheter, kjeder og samvirke lag.»

Dette medlem mener at LO kommer med en viktig presisering, og fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen komme med forslag om å presisere i arbeidsmiljøloven § 14-2 første ledd at 'en gruppe av virksomheter som er knyttet sammen gjennom eierinteresser eller felles ledelse' også omfatter konsernlignende virksomheter, kjeder og samvirke lag.»

Forslag fra mindretall

Forslag fra Rødt:

Forslag 1

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

Ny § 8-4 skal lyde:

§ 8-4 Informasjon og drøfting i konsern

(1) Når en virksomhet tilhører et konsern som jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstakere, skal det etableres rammer for samarbeid, informasjon og drøfting mellom konsernet og arbeidstakerne i konsernet. Samarbeidsformen skal avtales mellom konsernet og et flertall av dets ansatte, eller mellom konsernet og én eller flere lokale fagforeninger som representerer et flertall av de

ansatte i konsernet. Det kan etableres et samarbeidsorgan eller en annen tilsvarende samarbeidsform.

(2) Hvis planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegginger også kan få vesentlig betydning for sysselsettingen i flere virksomheter i konsernet, skal konsernledelsen så tidlig som mulig informere om og drøfte disse spørsmål med samarbeidsorganet etter første ledd. Konsernledelsen kan tilkalle representanter for ledelsen innen de virksomheter saken gjelder.

(3) Første og andre ledd kan fravikes i tariffavtale.

§ 14-2 første ledd skal lyde:

(1) Arbeidstaker som er sagt opp på grunn av virksomhetens forhold har fortrinnsrett til ny ansettelse i samme virksomhet, med mindre det gjelder en stilling arbeidstakeren ikke er kvalifisert for. *Tilhører arbeidsgiver et konsern eller en gruppe av virksomheter som er knyttet sammen gjennom eierinteresser eller felles ledelse, har arbeidstaker i tillegg fortrinnsrett til ny ansettelse i hele konsernet eller gruppen, med mindre det gjelder en stilling arbeidstakeren ikke er kvalifisert for. Fortrinnsrett etter andre punktum bortfaller hvis arbeidstaker ikke aksepterer tilbud om annet passende arbeid etter § 15-7 andre ledd tredje punktum.*

§ 14-3 fjerde ledd skal lyde:

(4) Fortrinnsrett etter § 14-2, med unntak av § 14-2 første ledd andre punktum og andre ledd første punktum, går foran fortrinnsrett for deltidsansatte.

Forslag 2

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

§ 1-8 skal lyde:

§ 1-8 Arbeidstaker og arbeidsgiver

(1) Med arbeidstaker menes i denne lov enhver som utfører arbeid for og underordnet en annen. *Ved avgjørelsen skal det blant annet legges vekt på om vedkommende stiller sin arbeidskraft til disposisjon, om det foreligger personlig arbeidsplikt, og om vedkommende er underordnet gjennom styring, ledelse og kontroll. Der det er rimelig tvil om klassifiseringen skal arbeidstakerforhold legges til grunn med mindre oppdragsgiver sannsynliggjør at det foreligger et selvstendig oppdragsforhold.*

(2) Med arbeidsgiver menes i denne lov enhver som har ansatt arbeidstaker, jf. første ledd. Det som i denne lov er bestemt om arbeidsgiver, skal gjelde tilsvarende for den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten. *Et*

annet rettssubjekt enn den som er arbeidsgiver etter første punktum, kan pålegges delt arbeidsgiveransvar dersom det i vesentlig grad har utøvd arbeidsgiverfunksjoner.

Ny § 1-10 skal lyde:

§ 1-10 Omgåelse

(1) Disposisjoner og avtaler som innebærer en omgåelse av loven, kan settes til side av domstolene som ugyldige. I slike tilfeller fastsettes arbeidstakers rettsstilling ved dom.

(2) Ved vurderingen av om det foreligger omgåelse, skal det legges vekt på om disposisjonen eller avtalen helt eller delvis er motivert av, eller har som virkning, at arbeidstaker fratras rettigheter. Det kan også legges vekt på blant annet styrkeforholdet mellom partene og den økonomiske og velferdsmessige betydningen av disposisjonen eller avtalen.

§ 2-2 første ledd skal lyde:

(1) Når andre enn arbeidsgivers egne arbeidstakere, herunder innleide arbeidstakere eller selvstendige oppdragstakere, utfører arbeidsoppgaver i tilknytning til arbeidsgivers aktivitet eller innretning, skal arbeidsgiver, uavhengig av hvor arbeidet finner sted:

- sørge for at egen virksomhet er innrettet og egne arbeidstakers arbeid er ordnet og blir utført på en slik måte at også andre enn egne arbeidstakere er sikret et fullt forsvarlig arbeidsmiljø,
- samarbeide med andre arbeidsgivere for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø,
- sørge for at innleid arbeidstakers arbeidstid er i samsvar med bestemmelsene i kapittel 10.

Forslag 3

Stortinget ber regjeringen legge frem forslag om en gjennomskjæringsnorm ved omgåelser i arbeidsmiljøloven § 1-10 og at en gjennomskjæringsnorm skal kunne anvendes av en lavterskel tvistemekanisme, og komme tilbake til Stortinget på egnet måte.

Forslag 4

Stortinget ber regjeringen komme med forslag om å presisere i arbeidsmiljøloven § 14-2 første ledd at «en gruppe av virksomheter som er knyttet sammen gjennom eierinteresser eller felles ledelse» også omfatter konsernlignende virksomheter, kjeder og samvirkelag.

Komiteens tilråding

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

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

vedtak:

Dokument 8:15 LS (2021–2022) – Representantforslag fra stortingsrepresentantene Mimir Kristjánsson, Seher Aydar, Hege Bae Nyholt, Tobias Drevland Lund og Sofie Marhaug om å forby bemanningsbransjen, fjerne den generelle adgangen til midlertidige ansettelser og skjerpe arbeidstakerbegreper og arbeidsgiveransvaret – bokstav A – vedtas ikke.

Oslo, i arbeids- og sosialkomiteen, den 14. desember 2021

Kirsti Bergstø

leder

Per Olaf Lundteigen

ordfører



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENT

Statsråden

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

Deres ref
BSK/inv

Vår ref
21/3535-

Dato
2. november 2021

Representantforslag 15 LS (2021-2022) om å forby bemanningsbransjen, fjerne den generelle tilgangen til midlertidig tilsetjing og skjerpe arbeidstakeromgrepet og arbeidsgjevaransvaret

Eg viser til brev frå Stortingets arbeids- og sosialkomité av 21. oktober 2021 der det er bedt om min vurdering av representantforslag 15 LS (2021-2022) frå stortingsrepresentantane Kristjánsson, Aydar, Bae Nyholt, Drevland Lund og Marhaug.

Representantane sitt forslag handlar om fleire tema knytta til innleige, midlertidig tilsetjing og omgåing av arbeidsgjevaransvar. Dette er tema regjeringa også har merksemd om. Regjeringa meiner at heile og faste stillingar skal være hovudregelen i det norske arbeidslivet. Innleige og midlertidige tilsetjingar som fortrengrer faste tilsetjingar, og tilknytingsformer der hensikta er å omgå arbeidsgjevaransvaret, skaper aukande forskjellar i arbeidslivet og utryggleik for folk. Det er viktig å styrkje arbeidstakarrettane i eit arbeidsliv i endring.

Representantane foreslår fleire tiltak på innleigeområdet, mellom anna eit forskriftsfesta straksforbod mot innleige frå bemanningsføretak på byggeplassar i konkrete fylkjer, og eit lovforbod mot innleige frå bemanningsføretak.

Eg deler representantane si uro for utviklinga rundt innleige. Det har vore ein betydeleg vekst i bruken av innleige frå bemanningsføretak dei siste tiåra. Regjeringa meiner at direkte tilsetjingar med anstendige arbeidsvilkår må vere hovudregelen i norsk arbeidsliv. Ein praksis med omfattande bruk av innleige kan mellom anna føre til dårlegare lønns- og arbeidsvilkår for dei fast tilsette arbeidstakarane i næringane med mykje innleige, og det kan også svekke

fagkompetansen i desse næringane. Eg ønsker å stramme inn på bruken av innleigd arbeidskraft.

Departementet er derfor no i gang med eit regelverksarbeid for å avgrense bemanningsbransjens omfang og rolle. For å få til dette, kan ein nytte ulike tiltak. Dette må høyrast på vanleg måte. Arbeidet har høg prioritet, og departementet vil raskt følgje opp med forslag på dette området.

Representantforslaget omtalar også behovet for betre statistikk om innleige. Tal om bruken av innleige frå bemanningsføretak må setjast saman frå ulike datakjelder og kan vere krevjande å få oversyn over. I seinare år er det gjennomført fleire kartleggingsprosjekt for å analysere utviklinga i bruken av innleige og andre alternative tilknytingsformer i arbeidslivet. Her har både departementet og partane i arbeidslivet vore oppdragsgjevarar. Regjeringa vil styrke kunnskapsgrunnlaget for politikken og vil i samarbeid med partane leggje fram jamnlege kartleggingar av utviklinga i arbeidslivet knytta til organisasjonsgrad, tariffavtaledekning, innleige, faste og midlertidige tilsetjingar og andre tilknytingsformer.

Når det gjeld midlertidig tilsetjing, er eg einig med representantane i at den generelle tilgangen til midlertidig tilsetjing bør opphevast. Midlertidig tilsetjing bør avgrensast til arbeid som dekkjer eit midlertidig behov. Fleirtalet i Fougner-utvalet (NOU 2021: 9) gjorde framlegg om å oppheve den generelle tilgangen til midlertidig tilsetjing. Regjeringa vil om kort tid leggje fram et lovforslag for Stortinget om dette.

Representantane har også eit forslag om styrka offentleg arbeidsformidling. Eg viser her til at Arbeids- og velferdsetatens formidlingsinnsats skal bidra til at arbeidssøklarar og personar frå utsette grupper kjem i arbeid, og til at arbeidsgjevarar får dekkja sitt behov for arbeidskraft. Dette er ein viktig funksjon for at alle som kan og vil jobbe skal få høve til det, og for å bidra til at arbeidsmarknaden skal fungere godt. NAV samarbeider med arbeidsformidlingsetater i andre EØS-land (EURES-samarbeidet) for å leggje til rette for at verksemder i Noreg kan rekruttere arbeidstakarar frå EØS-land.

Eg er oppteken av at Arbeids- og velferdsetaten skal ha gode føresetnader for å kunne løyse sine samfunnsoppdrag, og arbeidsformidling er eit av områdene som er særskilt nemnd i regjeringsplattforma. Me held no på med å følgje opp to ulike oppmodingsvedtak knytta til arbeidsformidling i Arbeids- og velferdsetaten (oppmodingsvedtak nr. 223, 10. desember 2020 og oppmodingsvedtak nr. 906, 11. mai 2021). Disse vedtaka følgjer vi opp i samarbeid med Arbeids- og velferdsdirektoratet. Eg vil kome tilbake til Stortinget om oppfølginga av dette på eit seinare tidspunkt. Regjeringa vil saman med partane i arbeidslivet også jobbe aktivt for å bygge ein heiltidskultur i alle deler av arbeidslivet og har varsla tiltak for auka grunnbemanning på ulike områder.

I representantforslaget er det og med fleire forslag som blei fremma av fleirtalet i Fougner-utvalet. Utvalet har utgreia ulike tilknytingsformer i arbeidslivet og verksemdorganisering, og

mellom anna gjort framlegg om endring av arbeidsgjevar- og arbeidstakaromgrepet, ein ny regel om omgåing, ein definisjon av innleige og utvida arbeidstakarrettar i konsern.

Det er lagt fram mange gode forslag på dette området. Regjeringa ønskjer å gjere det vanskelegare å omgå arbeidsgjevaransvaret og sikre at den som i realiteten avgjer korleis arbeidet skal utførast, har rettar og pliktar som arbeidsgjevar. Regjeringa ser eit generelt behov for å innføre strengare reguleringar av tilknytingsformer og verksemdsorganiseringar der hensikta eller konsekvensen er å omgå arbeidsgjevaransvar, eller å svekke kollektivt avtalte eller lovfesta rettar. Høyringsfristen på NOU-en var 1. november, og regjeringa vil no raskt følgje opp forslag frå utvalet.

I tillegg kan eg nemne at internasjonalisering og aukinga i grensekryssande konsern, etter regjeringas syn også styrkjer behovet for tettare dialog og samarbeid mellom styresmaktene i andre land. Eg har derfor initiert eit nordisk samarbeid. På møte i Nordisk ministerråd i slutten av november vil eg starte dialogen med dei andre ministrane om korleis vi best kan arbeide med dette problemet saman, da me ser at nasjonale reglar ikkje aleine er tilstrekkeleg for å hindre omgåing.

Med helsing

A handwritten signature in blue ink. The signature consists of a large, stylized 'H' followed by 'Tajik' in a cursive script. The name 'Hadia' is written in a smaller, simpler font above the 'Tajik' part.

Hadia Tajik

