



Statsråden

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

Deres ref

Vår ref
25/1535-

Dato
24. april 2025

**Svar på representantforslag 174 S (2024-2025) fra
stortingsrepresentantene Mimir Kristjánsson, Marie Sneve Martinussen,
Sofie Marhaug og Hege Bae Nyholt om å forby innleie**

Jeg viser til brev fra komiteen av 11. april der det bes om en vurdering av
Representantforslag 174 S (2024-2025) om å forby innleie.

Regjeringen ønsker et organisert og trygt arbeidsliv der hele, faste og direkte stillinger er den klare hovedregelen. Et slikt arbeidsliv gagnar både arbeidstakerne, virksomhetene og samfunnet for øvrig.

Med formål å sikre faste stillinger, som bygger opp om topartsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, har regjeringen tatt initiativ til en rekke innstramninger i adgangen til å leie inn fra bemanningsforetak de senere år. Blant annet er det gjennomført endringer i arbeidsmiljøloven som innebærer at det ikke lenger er adgang til innleie til arbeid av «midlertidig karakter», og innført et forbud mot innleie til bygningsarbeid på byggeplasser i Oslo, Viken og tidligere Vestfold. I tillegg er det innført regler som styrker innleide arbeidstakers rett til fast ansettelse i innleievirksomheten, og grensen mellom hhv. entreprise og innleie har blitt tydeliggjort. Den 1. januar 2024 ble det også innført en egen godkjenningsordning for bemanningsforetak.

For å undersøke om regelendringene virker etter sin hensikt, har Arbeids- og inkluderingsdepartementet gitt Fafo og Samfunnsøkonomisk analyse i oppdrag å foreta en følgeevaluering av virkningene. Prosjektet vil pågå til og med november 2026. Første delrapportering (Fafo-notat 2024:22) foreligger, og viser blant annet at bruken av innleid arbeidskraft har gått ned i en rekke bransjer. Innen bygg i Oslo-området har nedgangen naturlig nok vært størst, men også utenfor dette området har det vært en reduksjon i innleie i

bygg og anlegg. Videre fremgår det av rapporten at mange som tidligere var utleid nå har fått jobb i produksjonsbedriftene, og at disse i hovedsak går over til faste og hele stillinger. I rapporten gis det imidlertid uttrykk for at det er vanskelig å si hvor mye av innleiedgangen som skyldes regelendringene og hva som skyldes konjunkturedgangen og andre endringer. Fafo peker på at det i perioden har vært et aktivitetsfall i deler av byggebransjen som sannsynligvis ville ha ført til redusert innleie også uten regelendringene. De understreker derfor at det er behov for å følge utviklingen videre, gjerne i en periode der aktiviteten tar seg opp igjen.

Etter min vurdering er det ikke hensiktsmessig med ytterligere innstramminger i innleieregelverket nå. Gjeldende regelverk bør få virke over tid og evalueringen av innstramningene bør avvantes før man eventuelt gjør ytterligere endringer.

Avtaleadgangen i arbeidsmiljøloven § 14-12 andre ledd gir en viss adgang for partene i tariffbundne virksomheter til selv å avklare om innleie er et egnet virkemiddel på arbeidsplassen, samtidig som de må forholde seg til de nærmere vilkårene i loven og eventuelle andre forpliktelser på området. Regelen sikrer at de som blir berørt får innflytelse på beslutninger om innleie, og kan også stimulere til økt fagorganisering og tariffavtaledekning.

I januar 2024 gjennomførte jeg et møte med partene for å diskutere praktiseringen av bestemmelsen og samspillet mellom lovens bestemmelser og tariffavtalene. I dette møtet ble også behovet for en bred gjennomgang av arbeidsmiljølovens bruk av begrepene «tillitsvalgt» og «tariffavtale» diskutert. Partenes tilbakemelding var at omgåelse av fagforeningstillitsvalgte er lite utbredt, samt at tariffavtalene i de fleste tilfeller begrenser adgangen til å inngå avtale med andre representanter. På denne bakgrunn ble det inntatt en presisering i Veilederen for innleie av arbeidskraft som bidrar til å tydeliggjøre at tariffavtalen kan sette begrensninger for adgangen til å inngå avtale med andre enn fagforeningstillitsvalgte som ble sendt til partene for tilbakemelding.

Jeg ser på nåværene tidspunkt ikke behov for en gjennomgang eller endring av arbeidsmiljølovens bruk av begrepene «tillitsvalgt» og «tariffavtale». Arbeidsmiljøloven er en generell vernelov. Forslaget om å innsnevre tillitsvalgsbegrepet til kun å omfatte tillitsvalgte som er valgt av og blant de organiserte, vil slå uheldig ut i virksomheter uten eller med få organiserte. Det sentrale med involvering av tillitsvalgte er og bør være at de som berøres av det aktuelle spørsmålet er representert. Når det gjelder begrepet «tariffavtale» er det definert i arbeidstvistloven § 1 bokstav e, og nærmere presisert gjennom rettspraksis fra Arbeidsretten.

Jeg er opptatt av at arbeidsmiljøloven ikke omgås eller misbrukes. Regjeringen har nylig foreslått en rekke endringer i arbeidsmiljøloven som skal gjøre det lettere å avdekke og følge opp virksomheter som bevisst omgår regelverket. Målet er å gi Arbeidstilsynet bedre tilgang på informasjon, gjøre det enklere å gjennomføre tilsyn og gi mer effektive sanksjonsmuligheter. Disse lovforslagene må ses i sammenheng med regjeringens samlede

tiltak mot arbeidslivskriminalitet og sosial dumping. Siden 2022 har regjeringen styrket Arbeidstilsynet med 90 millioner kroner, og i 2022 kom handlingsplanen mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet med flere omfattende tiltak. For å styrke etterlevelsen og bidra til at flere brudd på innleiereglene bringes inn for domstolene, har vi også innført kollektiv søksmålsrett for fagforeninger på innleieområdet.

I kjølvannet av Fougnerutvalgets innstilling, utredet departementet behovet for å lovfeste en generell omgåelsesnorm. Utredningen viste at domstolene i all hovedsak er i stand til å slå ned omgåelser uten en slik norm, gjennom utvidende, innskrenkende eller analogisk tolkning. Utfordringen ligger følgelig ikke i at lovgivningen ikke rammer omgåelse, men i manglende etterlevelse av dagens regler og at få saker bringes inn for domstolene.

Med hilsen



Tonje Brenna