



Det juridiske fakultet

Innstramminger i adgangen til innleie fra bemanningsforetak

Hvilken adgang har virksomhetene til å foreta innleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak, etter innstramming og hvilke mulige arbeidsrettslige utfordringer og konsekvenser fører innstrammingen med seg?

Jenny Alise Fredriksen
Masteroppgave i rettsvitenskap, JUR-3902, mai 2023

Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	1
1.1	Avhandlingens tema, problemstilling og aktualitet.....	1
1.2	Begrepsavklaring.....	4
1.2.1	Innleie og utleie.....	4
1.2.2	Bemanningsforetak.....	4
1.2.3	Arbeidstaker og arbeidsgiver.....	4
1.2.4	Virksomhet.....	5
1.3	Avgrensning.....	6
1.4	Rettskildebildet og metode.....	6
1.5	Avhandlingens videre fremstilling.....	7
2	Innleie fra bemanningsforetak.....	8
2.1	Arbeidsmiljølovens formål og hovedregel.....	8
2.2	Generelt om innleieregelverket.....	10
2.3	Viktige avgrensninger.....	11
2.3.1	Grensen mellom innleie og entrepris.....	11
2.3.2	Innleie fra virksomhet som ikke har til formål å drive utleie (produksjonsbedrift).....	14
2.4	Innleie fra bemanningsforetak/vikarbyrå.....	16
2.4.1	Utvidet rett til fast ansettelse.....	18
2.4.2	Unntaket for innstramningen av inneleie fra bemanningsforetak.....	19
2.5	Forbudet mot innleie fra bemanningsforetak for bygningsarbeid på byggeplasser i Oslo, Viken og tidligere Vestfold.....	20
3	Potensielle virkninger av lovendringene.....	24
3.1	Generelt.....	24
3.2	Økt bruk av midlertidige ansettelser og ekstrahjelper uten stillingsprosent.....	26
3.3	Økt bruk av deltidsansatte.....	32
3.4	Økt bruk av permitteringsinstituttet og nedbemanninger.....	34
3.5	Bruk av overtid og gjennomsnittsberegning.....	36
3.6	Utsetting av oppdrag, utleie av egne arbeidstakere eller innleie fra produksjonsbedrift.....	38
3.7	Tilgangen til utenlandsk arbeidskraft.....	39
3.8	Hva er bemanningsbyråenes alternativ?.....	41
4	Er lovendringen i strid med Norges internasjonale forpliktelser etter EØS-avtalen?.....	42
4.1	Generelt om Norges forpliktelser etter EØS-avtalen.....	42
4.2	Forbudet mot ulovlige restriksjoner på tjenestefriheten i EØS-avtalen.....	44
4.3	Forbudet mot ulovlige restriksjoner på vikararbeid i vikarbyrådirektivet.....	47

4.4	Sammenfattet om vilkårene for å innføre forbud eller restriksjoner etter Norges forpliktelse til EU	49
4.4.1	Er forbudet mot innleie fra bemanningsforetak ved arbeid av midlertidig karakter i samsvar med EØS-rettslige forpliktelser?.....	50
4.4.2	Er forbudet mot innleie fra bemanningsforetak til bygningsarbeid på byggeplasser i Oslo, Viken og tidligere Vestfold, i samsvar med EØS-rettslige forpliktelser?.....	53
5	Avslutning	54
	Referanseliste	56
	Lover	56
	Direktiver og forordninger	56
	Forarbeider	56
	Rettsavgjørelser	57
	Juridisk litteratur	58
	Nettsteder	58

1 Innledning

1.1 Avhandlingens tema, problemstilling og aktualitet

Hovedregelen i norsk arbeidsliv er at arbeidstaker skal ansettes fast og på heltid.¹ Denne hovedregelen er det bred enighet om, både blant de forskjellige politiske partiene og aktørene i arbeidslivet. Det har imidlertid vært uenighet rundt hvor stor adgangen til å gjøre unntak for hovedregelen bør være. Innleie av arbeidskraft er en fleksibel måte virksomheter kan tilknytte seg arbeidskraft på. Arbeidsgiver har gjennom innleie mulighet til å tilpasse arbeidsstyrken til svingende behov og økt arbeidsmengde, uten å måtte ansette arbeidstakere fast. Adgangen til innleie fra bemanningsforetak er nedfelt i arbeidsmiljøloven (videre forkortet aml.) § 14-12.² Bestemmelsen gir virksomhet adgang til å leie inn arbeidskraft fra bemanningsforetak, etter visse vilkår.

Innleieregelverket er et politisk omstridt tema som de siste tiårene har vært gjenstand for kontinuerlig debatt og utvikling. Frem til år 2000 var arbeidsutleie, med visse unntak, underlagt et generelt forbud. I år 2000 skjedde det en liberalisering av innleieregelverket gjennom en lovendring. Regelverket gikk fra å være underlagt et generelt forbud, til å få en regulert adgang. Det var nå innenfor alle yrker adgang til å leie ut, mens innleie var begrenset til visse situasjoner.³

I ettertid har regelverket gjennomgått en rekke språklige og materielle endringer, som har ført til det regelverket vi har i dag. Sett tilbake på innleieregelverkets historie, kan man se en tendens av at endringer i regelverket skjer i takt med regjeringsskiftene. Hvor den politiske høyresiden og arbeidsgiverorganisasjonene har stått på en side, med et ønske om et regelverk som åpner for alternative tilknytningsformer, som innleie og midlertidig ansettelse. Mens den politiske venstreside og arbeidstakerorganisasjonene har stått på den andresiden, med et ønske om et regelverk som i større grad bygger på faste og direkte ansettelser og mer restriktiv adgang til alternative tilknytningsformer.

¹ Jf. Aml. 14-1 b og 14-9 (1)

² Lov av 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

³ Skjønberg, Hognestad, Hotvedt, Arbeidsrett (2022) s. 245

I de senere årene har det vært rettet ekstra stort fokus på enkelte bransjers økte bruk av innleie, særlig innenfor bygg- og anleggsbransjen. Fokuset har også vært rettet mot en omfattende bruk av innleid arbeidskraft fra Øst-Europa og bekymring rundt økt sosial dumping.⁴

Denne avhandlingen omhandler innstramningen i arbeidsmiljølovens regler om adgangen til innleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak. Den vesentlige innstramningen ble vedtatt av stortinget 16. desember 2022, med ikrafttredelse 1. april 2023.⁵

Innstramningen har vært en fanesak for LO og den politiske venstresiden og var en del av arbeiderpartiets 100-dagersplan. Planen besto av 40 punkter som arbeiderpartiet ville sette i gang i løpet av de første hundre dagene etter vunnet valg.⁶ Innstramningen er et resultat og en oppfølging av dagens regjerings punkt i Hurdalsplattformen, om å begrense bemanningsbransjens omfang og rolle.⁷ Dette til tross for at Norges innleieregelverk er svært restriktivt i forhold til andre europeiske land.⁸ Innstramningen er en del av regjeringens arbeid for å sikre arbeidslivets hovedregel om hele og faste stillinger, sikring av norske lønns- og arbeidsvilkår i alle deler av arbeidslivet, motvirke økende ulikhet, styrke arbeidstakernes rettigheter, samt å fremme et organisert arbeidsliv og et forsterket trepartssamarbeid.⁹ Målet er at innstramningen skal bidra til å styrke et regelverket som bygger opp topartsforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.¹⁰

Ved innleie oppstår det et tre-partsforhold, mellom arbeidstaker, utleier (arbeidsgiver) og innleier.¹¹ Dette er etter regjeringens syn en tilknytningsform som utfordrer arbeidslivets hovedregel og de sentrale reguleringsmekanismer i lov og tariffavtaler, som gir vern for arbeidstaker.¹² Et stort problem er også virksomheter som omgår regelverket. En nærmere inngåelse i hva et «tre-partsforhold» innebærer vil komme senere i avhandlingen.

⁴ Skjønberg, Hognestad, Hotvedt, *Arbeidsrett* (2022) s. 246

⁵ <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/na-bli-det-nye-regler-for-innleie-av-arbeidskraft/id2970261/>

⁶ <https://www.arbeiderpartiet.no/aktuelt/arbeiderpartiets-100-dagersplan/>

⁷ Prop. 131 L (2021-2022) s. 5

⁸ NOU 2021: 9 s. 139

⁹ Prop. 131 L (2021-2022) s. 5

¹⁰ Prop. 131 L (2021-2022) s. 20

¹¹ Prop. 131 L (2021-2022) s. 5

¹² Skjønberg, Hognestad, Hotvedt, *Arbeidsrett* (2022) s. 246

Den politiske motsetningen på høyresiden mener det er viktig for virksomhetene å ha den mulighet for fleksibilitet, som innleie fra bemanningsforetak gir. Innleie er et viktig virkemiddel til å dekke midlertidige behov for bedriftene, og er for mange virksomheter et viktig alternativ fremfor midlertidig ansettelser, entrepriser, bruk av egen arbeidskraft gjennom overtid og gjennomsnittsberegning av arbeidstid, mm.¹³

Etter deres syn er den største utfordringen i norsk arbeidsliv akkurat nå mangelen på arbeidskraft. I følge tall fra NAV mangler norske virksomheter 70 000 arbeidstakere.¹⁴ Innstramming i innleieadgangen vil gjøre det vanskeligere for bedriftene å finne den nødvendige arbeidskraften. Videre vil det gjøre Norge mindre attraktivt for utenlandsk arbeidskraft, som er viktig for å få det norske arbeidslivet til å gå rundt.

Innstrammingen har også et EØS-rettslig side. Norge har gjennom EØS-avtalen forpliktet seg til å opprettholde et regelverk som er i samsvar med tjenestefriheten i EØS-avtalens artikkel 36 og EUs vikarbyrådirektiv (Europaparlamentets- og rådsdirektiv 2008/104/EF om vikararbeid). Både forskjellige aktører og Eftas overvåkningsorgan (ESA) har stilt spørsmålsteget ved om innstrammingen er i tråd med disse internasjonale forpliktelser. ESA sendte 10. februar 2023 brev til Arbeids- og inkluderingsdepartementet med 15 spørsmål, og diverse underspørsmål, knyttet til innstrammingen. Regjeringen fikk frist til 10 mars til å besvare ESAs henvendelse, men fikk utsatt frist til 5. mai. Hvilken konklusjon ESA kommer til, kan ha følger for innstrammingens fremtid.

Avhandlingens overordnede problemstilling er en vurdering og tolkning av hvilken adgang virksomhetene har til å foreta innleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak etter innstramming og hvilke mulige arbeidsrettslige utfordringer og konsekvenser innstrammingen fører med seg. Under dette knytter det seg flere underproblemstillingen som søkes besvart: i hvor stor grad vil lovgivers formål og ønskede virkninger med innstrammingen nås, hvilke konsekvenser vil innstrammingen ha for norsk arbeidsliv, hvilke arbeidsrettslige alternativer har virksomhetene og bryter innstrammingen med Norges internasjonale forpliktelser?

¹³ <https://hoyre.no/politikk/var-politikk/arbeidsliv-og-velferd/>

¹⁴ <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/nyheter/norske-virksomheter-mangler-70.000-arbeidstakere>

1.2 Begrepsavklaring

1.2.1 Innleie og utleie

Begrepene «innleie» og «utleie» er begreper som i praksis benyttes om hverandre.

Legaldefinisjon av utleie fremkommer av arbeidsmarkedslovens §25 (2).¹⁵ Det følger av bestemmelsen at utleier som arbeidsgiver leier ut arbeidstakere til en oppdragsgiver, som har arbeidstaker under sin ledelse.

Begrepet innleie har ikke en egen legaldefinisjon i lovgivningen. Innleier er motparten til utleier, og en definisjon av begrepet kan dermed også tolkes ut av arbeidsmarkedslovens §25 (2).¹⁶ Innleie er altså når en virksomhet leier inn arbeidstakere, fra en annen virksomhet, og har disse under sin ledelse.¹⁷

1.2.2 Bemanningsforetak

En definisjon av bemanningsforetak kan tolkes ut fra tittelen til aml. §14-12, sett i lys av legaldefinisjon av utleie i arbeidsmarkedslovens §25 (2). Et bemanningsforetak er altså en virksomhet som har til formål å leie ut sine arbeidstakere til en oppdragstaker, hvor arbeidstakeren er underlagt oppdragsgivers ledelse.

1.2.3 Arbeidstaker og arbeidsgiver

Begrepet «arbeidstaker» er legaldefinert i aml §1-8 (1). Bestemmelsen fastslår at en arbeidstaker er «enhver som utfører arbeid i annens tjeneste».¹⁸ Definisjon har et fleksibelt preg. Begrunnelsen for dette er lovgivers ønske om at begrepet skal kunne tilpasses utviklingen i arbeidslivet.¹⁹

En arbeidsgiver er «enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste», jf. aml., 1-8 (2). Også denne definisjonen er vid, for å fange opp hvem som er ansvarlig overfor arbeidstaker. Definisjon tar utgangspunkt i ansettelsesforholdet og at arbeidstaker er under arbeidsgivers ledelse. Dette er noe som blir problematisert i forhold til regelverket om innleie

¹⁵ Lov av 10. desember 2004 nr. 76 om arbeidsmarkedstjenester (arbeidsmarkedsloven)

¹⁶ Ot. prp nr. 62 (2003-2004) s. 36

¹⁷ Prop. 131 L (2021-2022) s. 40

¹⁸ Se også lov av 29. april 1988 nr. 21 om ferie (ferieloven) §2 nr. 1 og lov av 27. januar 2012 nr. 9 om arbeidstvister (arbeidstvistloven) §1 bokstav a.

¹⁹ NOU 2004: 5 s. 163

av arbeidskraft fra bemanningsforetak og arbeidsgiveransvaret. I innleieforhold vil arbeidstakeren være under innleies daglige kontroll, ledelse og dermed tjeneste. En videre redegjørelse for denne problematikken vil fremkomme senere i avhandlingen.

Det er likevel viktig å understreke at arbeidsgiverbegrepet er et relativt begrep, som kan ha forskjellig innhold i ulik lovgivning.²⁰ Denne avhandlingen er på arbeidsmiljølovens område, og det er dermed denne definisjonen det tas utgangspunkt i i denne avhandlingen.

1.2.4 Virksomhet

Arbeidsmiljøloven omfatter «virksomhet som sysselsetter arbeidstaker, med mindre annet er uttrykkelig fastsatt i loven», jf. aml. §1-2 (1). Loven inneholder ikke noen legaldefinisjon av begrepet. Hva som anses som «virksomheten» etter de forskjellige bestemmelsene i loven, har vært gjenstand for diskusjon. Den grunnleggende funksjonen til begrepet er å fastslå objektet for arbeidsrettslige verneregler.²¹ Virksomhetsbegrepet benyttes i en rekke av arbeidsmiljølovens regler. Hva som ligger i begrepet skal i hver enkelt bestemmelse tolkes konkret, i lys av de hensynene som bestemmelsen er ment å ivareta. Om en slik tolkning ikke gir noen holdepunkter for en særskilt forståelse, er utgangspunktet at man faller tilbake på den generelle forståelsen av lovens virksomhetsbegrep i aml. §1-2(1). Denne angir begrepets nedre grense.

I tidligere lovgivning ble begrepet «bedrift» benyttet. Selv om det er blitt foretatt en begrepsendring i loven, utgjør ikke dette en realitetsendring. Begrepene skal forstås likt. Det foreligger tre minimumskrav som må være oppfylt, for at en organisering av aktiviteter skal regnes som en virksomhet, etter den nedre grense. Disse er utledet av forarbeidene til arbeidervernloven av 1936.²² Aktiviteten må ikke være ubetydelig, den må ha en viss varighet og det må foreligge en fast organisasjon. Gjennom rettspraksis har det også kommet frem et ekstra krav som normalt må foreligge for at virksomhetskravet skal være oppfylt. Dette relaterer seg til at virksomhetens formål søkes oppnådd ved underordning av personer under en annens vilje.²³

²⁰ Se feks. Lov av 13. juni 1969 nr. 26 om skadeserstatning (skadeerstatningsloven) §2-1 og lov av 17. juni 2005 nr. 67 om betaling og innkreving av skatte- og avgiftskrav (skattebetalingsloven) §4-1

²¹ Skjønberg, Hognestad og Hotvedt, *Arbeidsrett* (2022), s. 93

²² Ot. prp. Nr. 31 (1935) s. 7-8

²³ Jf. Rt. 1981 s. 899 Snekker

1.3 Avgrensning

Ut fra avhandlingens tema, problemstilling og begrensning i oppgavens omfang, vil reglene om likebehandling, opplysningsplikt, innsynsrett og solidaransvar ikke bli drøftet i avhandlingen. Innholdet i den utvidede retten til fast ansettelse og unntaksreglene som er vedtatt vil bare kort gjøres rede for. Selv om innstrammingen inneholder en ny godkjenningsordning for bemanningsforetak og overgangsregler vil ikke disse omfattes av avhandlingen. Heller ikke endringer som er gjort i statsansatteloven og arbeidsmarkedsloven.²⁴

1.4 Rettskildebildet og metode

Avhandlingen tar utgangspunkt i alminnelig norsk rettskildelære og juridisk metode. Avhandlingen bygger på en rettsdogmatisk analyse av adgangen til innleie fra bemanningsforetak. «Rettsdogmatikk» er en fremstilling av innholdet i gjeldende rett.²⁵

Avhandlingens problemstilling og fremstilling er også av rettspolitisk karakter. En rettspolitisk vurdering er en drøftelse av hvordan retten burde være, også kaldt «de lege ferenda». En del av problemstilling er å identifisere og drøfte utfordringer med gjeldende rett, etter innstrammingen i regelverket. I avhandlingen drøftes blant annet hvilke konsekvenser regelendringen vil kunne få for arbeidsgiver, arbeidstaker og samfunnet. Og på denne bakgrunn vurderes det om gjeldende rett virker i tråd med sitt formål og hensikten bak lovendringen.

Arbeidsretten reguleres av arbeidsmiljøloven.²⁶ Siden avhandlingens problemstilling i stor grad knytter seg til å fastlegge regelverkets innhold de lege lata vil loven, forarbeidene og forskrifter knyttet til arbeidsretten, være av stor betydning. Siden avhandlingen er knyttet til en helt ny lovendring/innstramming i regelverket, vil Prop. 131 L (2021-2022) være av sentral betydning. Innstrammingen har også ført med seg en endring i forskrift om innleie fra bemanningsforetak av 1. november nr. 33. Denne vil også være fremkomme av avhandlingen.

Norge har også forpliktet seg til internasjonale avtaler, blant annet EØS-avtalen. Siden mange av reglene om innleie i arbeidsmiljøloven på flere punkter er en gjennomføring av EUs

²⁴ Lov av 16. juni 2017 nr. 67 om statens ansatte mv. og lov av 10. desember 2004 nr. 76 om arbeidsmarkedstjenester

²⁵ Skoghøy, *Rettsanvendelse* (2018) s. 25.

²⁶ Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) av 17. juni 2005 nr. 62

vikarbyrådirektiv, har avtalen og direktivet ekstra stor betydning på dette området.²⁷ Ved vurderingen av innholdet i Norges EØS-rettslige forpliktelser, er EU-domstolen og EFTA-domstolens tolkning av regelverkets innhold svært viktig. EU-domstolens autorative tolkning utfyller innholdet i de skrevne regler. Den autorative karakter gjør at andre EU-institusjoner, nasjonale myndigheter og domstoler plikter å legge til grunn deres tolkning ved utøvelse.²⁸ Domstolens vurdering av vilkårenes innhold vil dermed tillegges stor vekt i avhandlingen.

Høyesterett har avsagt dommer på innleieområdet, men disse vil ikke være sentrale kilder i denne avhandlingen. Avhandlingen skal som nevnt omhandle en regelendring, det vil følgelig ikke være mange dommer som uttaler seg spesifikt på dette området. Avgjørelser fra høyesterett vil likevel ha betydning for deler av avhandlingen.

Selve lovendringen/innstrammingen er ikke omtalt mye i juridisk teori, da endringen trådte i kraft i 2023. Juridisk teori vil likevel være viktig for å fastsette hvordan retten var før innstrammingen og hvilke hensyn som ligger bak. Den er også viktig i avhandlingens deler om virkningene ved innstrammingen og den EØS-rettslig problemstillingen.

Innstramningen av innleieadgangen fra bemanningsforetak har som nevnt vært gjenstand for omfattende debatt. Både offentlige og private aktører har uttalt seg på deres syn på regelverket. Det har følgelig kommet mange artikler, uttalelser og publiseringer om temaet. Disse vil også være viktig for å danne et helhetlig bilde av problemstillingen og sette det hele i perspektiv.

1.5 Avhandlingens videre fremstilling

Avhandlingen består av fem kapitler som alle inneholder drøftelser, som søker å besvare avhandlingens problemstilling. Kapitlene inneholder underproblemstillinger som både direkte og indirekte knyttes opp mot avhandlingens overordnede problemstilling og tema.

Kapittel 2 inneholder en drøftelse av innleieregelverket knyttet til bemanningsforetak. Til dette vil det være hensiktsmessig å drøfte arbeidsmiljølovens hovedregel om faste, hele og direkte ansettelser. Det vil også være hensiktsmessig å fremheve innleieregelverket, som

²⁷ Europaparlaments- og rådsdirektiv 2008/104/EF om vikararbeid.

²⁸ Sejersted, Arnesen, Rognstad og Kolstad, EØS-rett,(2011) s.54 og 55

sådan og de avgrensninger som foreligger for å klargjøre innstrammingens nedslagsfelt. Unntakene og den utvidede retten til fast ansatte vil også bli vurdert i dette kapitlet.

I kapittel 3 skal innstrammingens praktiske betydning og potensielle virkninger drøftes. Kapitlet har blant annet til formål å fremheve både tilsiktede og utilsiktede virkninger av lovendringen og hvilke betydning disse vil ha for arbeidsgivere og arbeidstakere i arbeidslivet. Dette vil bli sett opp mot lovgivers formål og intensjon med lovendringen.

I kapittel 4 drøftes innstrammingen opp mot Norges forplikter etter EØS-avtalen. I kapittel 5 sammenfattes vurderingene om er gjort, opp mot avhandlingens problemstilling.

2 Innleie fra bemanningsforetak

2.1 Arbeidsmiljølovens formål og hovedregel

For en helhetlig forståelse av arbeidsmiljølovens og innleieregelverkets oppbygning er arbeidsmiljølovens formål og hovedregel viktig. Arbeidsmiljølovens formål kommer til uttrykk i aml. §1-1. Bestemmelsen lister opp en rekke formål som søkes oppfylt med loven. Disse kan sammenfattes som et formål om å sikre trygge ansettelsesforhold og et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon for den enkelte arbeidstaker. Formålsbestemmelsen legger også vekt på likebehandling av arbeidstakere og at loven skal bidra til et inkluderende arbeidsliv.²⁹ Formålsbestemmelsen knytter seg altså opp mot verneformålet til arbeidsmiljøloven, hvor utjevning av maktbalansen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er i fokus. Arbeidstaker regnes som den svakere part i partsforholdet og de sentrale interesser loven søker å verne om ovenfor arbeidstaker er helse, økonomi, privatliv, mening, likebehandling og medbestemmelse.³⁰

Som formålsbestemmelse er hensikten å vise til hvilke intensjon og målsetting arbeidsmiljøloven har som helhet. Bestemmelsen gir uttrykk for hvilke hensyn og vurderinger som skal legges til grunn og vektlegges ved tolkningen av lovens øvrige bestemmelser.³¹ Av bestemmelsen kan det ikke utledes direkte rettigheter eller plikter ovenfor den enkelte. Rettighetene og pliktene kommer til uttrykk av de øvrige bestemmelsene i loven. På denne

²⁹ <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/arbeidsmiljolooven/id447107/>

³⁰ Skjønberg, Hognestad, Hotvedt, Arbeidsrett individuelle og kollektive emner, 2022, s. 52-55. Se også, Hotvedt 2016a s. 91-99

³¹ Ot. prp. Nr. 49 (2004-2005) s. 68

måten kan man si at formålsbestemmelsen er lovgivers programerklæring, for hva de har ønsket å oppnå med loven.³²

Hovedregelen i norsk arbeidsliv er at arbeidstakere skal ansettes fast og på heltid. Regelen om fast ansettelse fremgår av aml. §14-9 (1) første punktum. Videre i bestemmelsens andre punktum fremkommer det at «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.» Som det fremkommer av bestemmelsen, søker hovedregelen å sikre forutsigbarhet for arbeidstakeren.

Det fremkommer av aml. §14-1 b. (1) at «Arbeidstaker skal som hovedregel ansettes på heltid.» Arbeidsgiver kan altså bare unntaksvis ansette på deltid, dersom behovet for en slik ansettelse dokumenteres skriftlig. Dokumentasjonen skal være tilgjengelig for de tillitsvalgte i virksomheten, og behovet for deltidsansettelse må også drøftes med disse, før det fattes beslutning.

Disse bestemmelsene har som mål å sikre den enkelte arbeidstaker. Sett i lys av arbeidsmiljølovens formålsbestemmelse, har lovgiver vurdert at fast og hel ansettelse er den tilknytningsformen som i størst grad sikrer lovens formål.

Hovedregelen støtter opp under regjeringens ønske, om et arbeidsliv der regelverket bygger opp under og styrker topartsforhold mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.³³ Med topartsforhold menes at det foreligger en direkte arbeidsavtale mellom arbeidstaker og den virksomhet arbeidstaker utfører arbeidet i. Et slikt system skaper etter departementets syn trygghet og forutsigbarhet i forhold til arbeidssituasjon og inntekt, ovenfor den enkelte arbeidstaker. Det vil også bidra til at virksomheter investerer i arbeidstakernes kompetanse og gjøre dem mer produktiv, omstillings- og konkurransedyktig. Disse faktorene er ikke bare positiv for begge partene i arbeidsforholdet, de er også positiv for samfunnet som en helhet.³⁴

³² NOU 2016:4 punkt 3.3.1 se punkt 3.3.1

³³ Prop. 131 L (2021-2022) s. 20

³⁴ Prop. 131 L (2021-2022) s. 5

2.2 Generelt om innleieregelverket

Ettersom fast og hel ansettelse er hovedregelen i norsk arbeidsliv vil andre tilknytningsformer, som midlertidig ansettelse og innleie, bare kunne anvendes unntaksvis, etter bestemte vilkår.³⁵

I motsetning til ved midlertidig ansettelse, vil det ved innleie oppstå et trepartsforhold. I et slikt forhold foreligger det ikke en direkte arbeidsavtale mellom arbeidstaker og den virksomheten arbeidstaker utfører arbeidet i. Arbeidsavtaleinngåelsen og arbeidsavtalerelasjonen ligger altså i en virksomhet, mens den sentrale arbeidsgiverfunksjonen, som daglig styring, ledelse og kontroll, utøves av en annen virksomhet. Reell arbeidsgiver fungerer altså mest som et mellomledd, mellom arbeidstaker og virksomheten som leier inn.³⁶

Dette betyr at selv om det er innleier som i det daglige, er den som står nærmest arbeidstaker, er det utleier som er ansvarlig i forhold til de arbeidsgiverplikter som følger av arbeidsmiljøloven. Innleier står likevel ikke uten ansvar. Innleier har blant annet ansvar for å sikre at innleid arbeidstaker har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, jf. aml. §2-2. Avtaleforholdet mellom utleier og innleier reguleres av alminnelige kontraktsrettslige regler.³⁷

Ved innstrammingen av innleieregelverket har regjeringen problematisert at stillingsvernreglene, vernetjeneste i virksomhetene og systemet hvor tillitsvalgte er arbeidstakers representant, ikke får like stor aktualitet og virkeområde ved trepartsforhold.³⁸ Tilknytningsformen samsvarer etter departementets syn dårlig med sentral lovgivning, tariffavtaler og de sentrale elementene i den norske arbeidslivsmodellen. Arbeidstakers hverdag og vurdering av arbeidstakers arbeid ligger i stor grad utenfor formell arbeidsgivers kontroll. Dette er sett på som et problem med tanke på arbeidsgiveransvaret og arbeiderkollektivet.³⁹

³⁵ Prop. 131 L (2021-2022) s. 22 6.1

³⁶ Prop. 131 L (2021-2022) s. 20

³⁷ Skjønberg, Hognestad, Hotvedt, *Arbeidsrett individuelle og kollektive emner*, 2022, s. 245

³⁸ Prop. 131 L (2021-2022) s. 20

³⁹ Prop. 131 L (2021-2022) s. 20

Det kan sies at innleieregelverket har to hovedfunksjoner. For det første er regelverket lagt opp slik at det prøver å begrense forekomsten av innleie. For det andre søker regelverket å løse de dilemma som oppstår ved trepartsforhold. Dette gjøres ved å klargjøre ansvarsforholdene- hvem som har ansvar for hva av utleier og innleier i innleietilfeller.

Det foreligger et indre skille i innleieregelverket. Lovgiver har foretatt et skille mellom innleie fra virksomhet som har til formål å drive med utleie (bemanningsforetak),⁴⁰ og innleie fra virksomhet som ikke har til formål å drive med utleie (produksjonsbedrift).⁴¹ Det foreligger forskjellige vilkår og plikter knyttet til disse formene for innleie, disse vil bli behandlet i avhandlingens 2.3.2 og 2.4.

2.3 Viktige avgrensninger

I tillegg til det indre skillet i innleieregelverket, foreligger det også et ytre skille. Dette skillet handler om grensen mellom innleie og entrepriser. På grunn av den nære tilknytningen mellom entrepriser, innleie fra produksjonsbedrift og innleie fra bemanningsforetak er det viktig å fastslå hva som skiller disse regelsettene og arbeidssituasjonene fra hverandre. For å gjøre dette vil det i det følgende redegjøres for innholdet i det ytre skillet (grensen mellom innleie og entrepriser), og det indre skillet (innleie fra produksjonsbedrift). Dette vil tydeliggjøre hvilke arbeidssituasjoner som faller inn under hvilke regelsett og da hvilket nedslagsfelt lovendringen har. Dette vil gi en mer helhetlig forståelse ved drøftelsen og besvarelsen av avhandlingens problemstilling.

2.3.1 Grensen mellom innleie og entrepriser

Grensedragningen mellom hva som er innleie og hva som er entrepriser kan være vanskelig å trekke. Det er klare likhetstrekk mellom typetilfellene. Arbeidskraften kan for eksempel i begge tilfeller være en sentral del av leveransen, og det dreier seg i begge tilfellene ofte om en arbeidstaker som er ansatt hos arbeidsgiver, men utfører arbeidet hos en annen virksomhet.⁴²

Grensen mellom innleie og entrepriser var frem til lovendringen avhandlingen omhandler, basert på ulovfestet rett. Ut fra forarbeider og rettspraksis var det utarbeidet flere kriterier som

⁴⁰ Se aml. §14-12

⁴¹ Se aml. §14-13

⁴² Skjønberg, Hognestad, Hotvedt, Arbeidsrett individuelle og kollektive emner, 2022, s. 250

sulle drøftes for å fastslå om det forelå et entrepriserforhold. Disse var om ledelsen av arbeidet var hos entreprenøren og ikke hos oppdragiver, at antall arbeidstakere som ble benyttet på oppdraget var uvedkommende for oppdragsgiver, at det var avtalt fast pris, at oppdraget var klart avgrenset, at entreprenøren hadde et selvstendig ansvar for resultatet og at entreprenøren nyttet egne materialer og verktøy.⁴³

Kriteriene som er nevnt utgjorde ikke en uttømmende liste, men var momenter som skulle drøftes i en helhetsvurdering. De sentrale kriteriene ved vurderinger var hvem som hadde ansvar for ledelsen og resultatet av det arbeidet som ble utført. De øvrige kriteriene som er nevnt hadde i hovedsak som formål å motvirke forsøk på omgåelser.⁴⁴ Ved grensedragningen var det ikke avgjørende at en entreprise kan gå ut på levering av en løpende tjeneste.⁴⁵

Ved lovendringen kom departementet frem til at det var nødvendig, og svært hensiktsmessig, å foreta en tydeliggjøring av den rettslige avgrensningen mellom innleie og entreprise. Dette fordi det har stor betydning for hvilke rettigheter og plikter som gjør seg gjeldende for virksomheten som får et arbeid utført, og for arbeidstakeren som utfører arbeidet.⁴⁶ En konsekvens av innstrammingen i innleieregelverket kan være at virksomhetene benytter alternative måter å fylle sitt arbeidskraftsbehov. Dette er noe som etter departementets syn kan føre til økt bruk av entrepriser og underentrepriser, og økt risiko for at virksomhetene forsøker å omgå regelverket. Dette for eksempel gjennom at virksomheter klassifiserer et forhold som entreprise, selv om det reelt sett er snakk om innleie av arbeidskraft.⁴⁷

Departementet har i forarbeidene uttrykket at lovfestingen av vurderingsmomentene, vil gjøre en grensedragning mellom innleie og entreprise lettere og mer tilgjengelig for brukerne av loven. Videre vil dette også motvirke feilklassifiseringer, omgåelse av regelverket og forenkle tilsynsmyndighetenes kontroll med innleiereglene.⁴⁸

Grensen mellom innleie og entreprise fremkommer nå av aml. §14-12 (5), hvor det fremkommer at: «Ved vurderingen av om en oppdragsavtale mellom to virksomheter

⁴³ Ot.prp.nr. 70 (1998-1999), som bygger på NOU 1998:15 (Blaalid-utvalget)

⁴⁴ Jf. HR-2018-2371- A (Norwegian) avsnitt 80

⁴⁵ Se. HR-2018-2371- A (Norwegian) og Rt-2013-998 (Quality People)

⁴⁶ Prop. 131 L (2021-2022) s. 40 og 41

⁴⁷ Prop. 131 L (2021-2022) s. 43

⁴⁸ Prop. 131 L (2021-2022) s. 44

innebærer innleie, skal det særlig legges vekt på om oppdragsgiver har ledelsen av arbeidet og ansvar for resultatet. Andre relevante forhold er blant annet om det i hovedsak skal leveres arbeidskraft, om arbeidet skjer i nær tilknytning oppdragsgivers virksomhet, om arbeidet dekker et vedvarende arbeidskraftsbehov hos oppdragsgiver og om arbeidet skjer innenfor oppdragsgivers kjerne- eller hovedaktivitet.»

Det fremkommer av forarbeidene at momentene også etter lovfestingen ikke utgjør en uttømmende liste. Momentene er fortsatt ment til å inngå som en del i en helhetsvurdering, hvor momentene må ses i sammenheng og ikke utgjør kumulative vilkår. Hvilken relevans og vekt som tilfaller de forskjellige momentene vil variere ut fra hvordan oppdragsforholdet er organisert. Hva oppdragsforholdet formelt er klassifisert som er heller ikke avgjørende, det er altså det reelle forholdet som er aktuelt i bedømmelsen.⁴⁹ At oppdragstaker har ansvaret for arbeidsledelsen og for arbeidsresultatet er de sentrale momentene for at det foreligger en entreprise.⁵⁰ Dette er en kodifisering av gjeldende rett, og departementet har uttalt at de dermed må tolkes i lys av de allerede foreliggende forarbeider og tidligere rettspraksis.

Selv om disse momentene foreligger må det tas en vurdering av momentene som fremkommer av bestemmelsens annet punktum foreligger. Disse momentene tester om den aktuelle oppdragsavtalen utfordrer formålet med loven, om trygge ansettelsesforhold, i slik grad at innleiereglene bør komme til anvendelse.⁵¹ Dersom alle momentene etter annet punktum foreligger, taler dette i retning at avtalen er å regne som innleie. Dette til tross for at oppdragstaker har ansvaret for arbeidsledelsen og for arbeidsresultatet.⁵²

I motsetning til innleie, hvor det sentrale er leveranse av arbeidskraft, er det sentrale i entrepriser resultatforpliktelsen. Hvor arbeidet utføres er ikke avgjørende, men det vil ha betydning i tvilstilfeller. Ved innleie vil normalt arbeidet utføres hos oppdragsgiver, med oppdragsgivers utstyr og blant oppdragsgivers arbeidstakere. I vurderingen om det foreligger et vedvarende behov for arbeidskraft er det som må vurderes hva som er oppdragsgivers behov, ikke om avtalen i seg selv er tidsbegrenset. Et vedvarende behov vil si at mer permanent eller tidsbegrenset behov for utførelse av arbeidet. Disse momentene vil være

⁴⁹ Prop 131 L (2021-2022) s. 67

⁵⁰ Jf. aml. §14-12 (5) første punktum

⁵¹ Prop 131 L (2021-2022) s.66 og 67

⁵² Prop. 131. L (2021-2022) punkt 8.4 og 8.5

særlig relevante ved avgrensning mot entrepriser om levering av løpende tjenester, hvor arbeidskraft gjerne er det bærende elementet i leveransen.⁵³

Endringen som er gjort med innførelsen av skillet mellom entreprise og innleie, i lovs form, kan tenkes å være en utvidelse av innleiebegreper, og dermed gi en snevrere adgang til entrepriser. Situasjoner som tidligere ville falt inn under entrepriser, vil nå kunne bli regnet som innleie. I disse situasjonene vil begrensningene i arbeidsmiljølovens regler om innleie være gjeldede, med de restriksjoner og plikter de medbringer.

2.3.2 Innleie fra virksomhet som ikke har til formål å drive utleie (produksjonsbedrift)

Adgangen til innleie fra virksomhet som ikke har til formål å drive utleie (produksjonsbedrift) fremkommer av aml. §14-13. Reglene for denne typen innleie er ikke like begrenset, som ved innleie fra bemanningsforetak etter aml. §14-12. Bestemmelsens første ledd stiller likevel en rekke vilkår som må være oppfylt for at det skal være adgang til denne typen innleie og for at en virksomhet skal regnes som en produksjonsbedrift.

For det første må den innleide arbeidstakeren være fast ansatt hos utleier. Hva som innebærer fast ansettelse fremgår av avhandlingens punkt 2.1. For det andre kan virksomheten som leier ut ikke ha til formål å drive utleie. For at dette vilkåret skal være oppfylt må utleien skje innenfor de samme fagområder som utgjør utleiers hovedbeskjeftigelse. Det skal altså være en måte for virksomhetene å benytte seg av overskuddsarbeidskraft innenfor det virksomheten normalt driver med. Et eksempel er at rørleggere utgjør hovedbeskjeftigelsen i et rørleggerfirma. Vilkaeret motvirker omgåelse av regelverket og sørger for at arbeidstakerne er ansatt i virksomheten i hovedsak for å utføre arbeid for arbeidsgiveren.

Utleieaktiviteten kan heller ikke omfatte mer enn 50 prosent av de fast ansatte hos utleier. I dette er også administrativt ansatte inkludert.⁵⁴ Utleien skal altså ikke være for omfattende. Foreligger det en utleieandel på over 50% vil under halvparten av virksomhetens ansatte arbeide direkte i virksomheten, det vil da være vanskelig å hevde at virksomhetens hovedbeskjeftigelse er at arbeidstakerne utfører arbeid i egen bedrift.

⁵³ Prop 131 L (2021-2022) s. 67

⁵⁴ Jf. NOU 1998:15 kapittel 5.1.7

For det tredje foreligger det et krav om at arbeidsgiver skal foreta drøftelse med tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategori innleien gjelder, før beslutning om innleie foretas.

Vilkårene utgjør kumulative vilkår.⁵⁵ Hvis disse ikke er oppfylt vil det ikke være grunnlag for innleie etter bestemmelsen og virksomheten vil anses å være en virksomhet som har til formål å drive med utleie. Gyldigheten må da vurderes ut fra vilkårene i aml. §14-12.⁵⁶ Det er likevel viktig å understreke at det ikke er slik at man automatisk kan leie inn når disse vilkårene er oppfylt. Høyesterett har uttrykt at vilkårene kun "minimumskrav".⁵⁷

I Rt. 2013. s. 1730 YIT (52) uttalte høyesterett at «hovedformålet med §14-3 er å tilgodese utleiebedrifters behov for å kunne leie ut egne produksjonsansatte arbeidstakere når de ellers ville blitt midlertidig overflødige i egen bedrift», de kom videre i avgjørelsen til at både ansettelsen i utleieselskapet og utleien til innleieselskapet var begrunnet i innleieselskapets behov. Høyesterett uttalte at bestemmelsens formål står sentralt i vurderingen, og at det avgjørende er de reelle forhold som foreligger, ikke hva utleier selv har oppgitt.⁵⁸ Høyesterett foretok en konkret vurdering av arbeidsutleien i virksomheten, opp mot bestemmelsens formål. I foreliggende sak konkluderte høyesterett med at tilfellet lå såpass fjernt fra det bestemmelsen var ment å omfatte, bestemmelsen fikk følgelig ikke anvendelse på leieforholdet.⁵⁹ Forarbeidene tyder også på at hvis virksomheten foretar utleie av et visst omfang hyppig eller over lengre tid, er dette noe som taler for at de kravet til at de ikke kan ha til formål å drive utleie ikke er oppfylt.

Hva som anses som «virksomheten» etter bestemmelsen har vært gjenstand for diskusjon. Førstvoterende drøftet problemstillingen i Rt. 2013 s. 1730 YIT, men tok aldri endelig stilling til problemstillingen. I dommens avsnitt 45 uttalte førstvoterende at «mye kan tale for at virksomhetsbegrepet i §14-13 må forstås som den juridiske enhet.» Uttalelsen var basert både forskjellige primære og sekundære rettskilder i øvrig lovgivning.⁶⁰

⁵⁵ Ot. prp. Nr. 70 (1998-1999) s. 50

⁵⁶ Ot. prp. Nr.70 (1998-1999) s. 50

⁵⁷ Jf. Rt. 2013. s. 1730 YIT

⁵⁸ Ot.ptp. nr. 70 (1998-1999) kapittel 6.3.3.2

⁵⁹ Rt. 2013. s. 1730 YIT avsnitt 48 flg.

⁶⁰ Ot. prp. Nr.70 (1998-1999) s. 50

Ut fra avhandlingens omfang og problemstilling vil det ikke bli gjort en mer grundig og dyptgående drøftelse av aml. §14-13. Bestemmelsens femte ledd er likevel viktig å fremheve, da denne viser til at aml. §14-12 femte ledd om grensen mellom innleie og entrepriser, også gjelder ved innleie fra produksjonsbedrift.

2.4 Innleie fra bemanningsforetak/vikarbyrå

Aml. §14-12 regulerer adgangen til å leie inn arbeidskraft fra bemanningsforetak. Etter bestemmelsens første ledd er «Innleie av arbeidskraft fra virksomhet som har til formål å drive utleie, (...) tillatt i samme utstrekning som det kan avtales midlertidig ansettelse etter §14-9 andre ledd bokstav b til e.» Etter aml. §14-9 annet ledd kan det gjøres avtale om midlertidig ansettelse:

- «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 velferdsstaten
- e. med idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten.»

Begrunnelsen for den nærmere tilknytningen mellom innleie fra bemanningsforetak og midlertidig ansettelse begge blir brukt av virksomheter for å dekke et midlertidig arbeidskraftbehov, og er følgelig alternative tilknytningsformer.⁶¹ En av begrunnelsene til parallell regulering, og ikke større adgang for innleie, enn midlertidig ansettelse, er å hindre økt benyttelse av innleie. Dette vil svekke lovens hovedregel om fast ansettelse og topartsforhold.⁶²

Før lovendringen som trådte i kraft fra 1. april var det også adgang for innleie når arbeidet var av midlertidig karakter, etter aml. §14-9 annet ledd bokstav a. Adgangen er nå begrenset til

⁶¹ Ot. prp. Nr. 49 (2004-2005) s. 221

⁶² <https://www.regjeringen.no/no/sub/eos-notatbasen/notatene/2008/mars/vikarbyradirektivet/id2432770/>

vikariater (b), praksisarbeid (c), arbeidsmarkedstiltak (d), ved arbeid i forbindelse med idrett (e), og ved avtale med tillitsvalgt, jf. §14-12 (2). Videre. I avhandlingen vil fokuset være rundt bestemmelsens boksta a og b.

§14-12 (2) gir en utvidet adgang til bruk av innleie fra bemanningsforetak. Adgangen er begrenset til virksomheter som er «..bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven.», altså fagforening med minst 10 000 medlemmer. Ved forståelsen av begrepet «tariffavtale» skal forståelsen av tariffbegrepet i arbeidstvistloven §1 bokstav e legges til grunn.⁶³

I disse tilfellene kan arbeidsgiver inngå skiftelig avtale om tidsbegrenset innleie, med tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategori innleie gjelder. Denne avtalen er ikke bundet av bestemmelsens første ledd, og kan dermed lovlig gå ut på innleie for arbeid av midlertidig karakter, da den ikke er bundet av restriksjonene bokstav b til e. Departementet mener kravene i bestemmelsen, både i henhold til tariffbinding og tidsbegrensningen, jobber mot utbredelsen av innleieavtaler som ikke er forenelig med lovens formål, da blant annet innleiet av for lang varighet.⁶⁴

Det er likevel viktig for virksomheten og bemanningsforetaket å huske at på forespørsel fra Arbeidstilsynet er de pliktig å fremlegge dokumentasjon på at innleievirksomheten er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett, i tillegg til dokumentasjon på at det er inngått avtale med de tillitsvalgte, jf 14-12 (2) annet punktum. Om nødvendig kan de også gi pålegg om dette, jf. aml. 18-6 (1) Den generelle avtaleadgangen ble vedtatt for å gi mer fleksibilitet i de tilfeller første ledd er for restriktiv for virksomhetens behov.⁶⁵

Etter bestemmelsens tredje ledd er arbeidsgiver bundet til å drøfte bruken av innleie etter første og andre ledd med de tillitsvalgte, minst en gang per år. Det er altså alle sider av den samlede bruken som skal drøftes.⁶⁶ Her blir kravet om likebehandling dratt frem som spesielt viktig. Det fremkommer av forarbeidene at formålet med drøftingsplikten er «å belyse det faktiske grunnlaget for og nødvendigheten av innleien, samt å skape en bevissthet rundt

⁶³ Ot. prp. Nr. 70 (1998-1999) s. 45

⁶⁴ Prop. 74. L (2011-2012) s. 38

⁶⁵ Ot.prp. nr. 70 (1998-1999) punkt 6.3.3.4

⁶⁶ Prop. 74. L (2011-2012) s. 93

beslutningsgrunnlaget for innleien og den videre anvendelsen av innleid arbeidskraft.»⁶⁷ Det fremkommer videre at det ikke stilles noen krav til enighet om bruken av innleie mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte.

I hvor stor grad lovgivers formål og ønskede virkninger med innstrammingen faktisk nås og hvilke konsekvenser innstrammingen vil ha for norsk arbeidsliv vil fremkomme av drøftelsene i del 3 og 4.

2.4.1 Utvidet rett til fast ansettelse

Arbeidstaker som har vært sammenhengende innleid i mer enn tre år, etter aml. §14-12, har rett til fast ansettelse hos innleier, jf. §14-12 (4). Denne bestemmelsen er en styrket rett til fast ansettelse, enn før lovendringen som trådte i kraft 1. april. Før lovendringen var retten til fast ansettelse hos innleier den samme som retten til fast ansettelse ved midlertidig ansettelse.

Arbeidstaker som hadde vært sammenhengende innleid i mer enn fire år etter bokstav a i aml. §14-9 annet ledd, eller i mer enn tre år etter bokstav b og tidligere f i §14-9 annet ledd hadde rett til fast ansettelse. (Det samme gjaldt for arbeidstaker som hadde vært innleid i mer enn tre år etter andre ledd bokstav a, b eller tidligere f i kombinasjon.?) Det gjaldt ingen rett til fast ansettelse ved avtalt innleie etter aml. §14-12 (2).

Etter lovendringen har innleid arbeidstaker rett til fast ansettelse hos innleier etter tre år, uavhengig av bakgrunnen/hvilken type innleie det er snakk om. Regelverket gjør nå ingen forskjell om innleie er begrunnet i vikariat, praksisarbeid, deltakelse i arbeidsmarkedstiltak, jobb innen idrett eller avtalt innleie med tillitsvalgt. Det er ikke slik at den innleide arbeidstaker er nødt til å fremsette krav om fast ansettelse, men det er også viktig å presisere at det er en «rett» til fast ansettelse. Innleide arbeidstaker kan selv velge om den ønsker å være fast ansatt hos innleier eller i virksomheten den er innleid av.⁶⁸

Det følger av forarbeidene at retten til fast ansettelse hos innleier er en viktig mekanisme for å forhindre misbruk av innleieinstituttet. Lovgiver søker også gjennom denne bestemmelsen å styrke rettigheten mot fast ansettelse i topartsforhold, som er lovens hovedregel. Det uttales at det er prinsipielt uheldig om arbeidstaker over en lengre periode har vært innleid i virksomheten, og at dette kan indikere på et stabilt behov for arbeidskraft. Det å da få fast

⁶⁷ Prop. 74. L (2011-2012) s. 93

⁶⁸ Prop 131 L (2021-2022) s.38

ansettelse er betegnet som en viktig rettighet for arbeidstakeren, ved at den får direkte ansettelse i den virksomheten den utfører arbeid i.⁶⁹ Departementet har også uttrykt at lovendringen er i bra samspill med vikarbyrådirektivets formål, om å stimulere vikaransattes adgang til fast ansettelse hos innleier. For å oppnå dette skal medlemsstatene i lovgivningen jobbe for å sikre at vikararbeid hos en og samme innleievirksomhet ikke ender opp med å bli en permanent situasjon for den vikaransatte.⁷⁰

2.4.2 Unntaket for innstrammingen av inneleie fra bemanningsforetak

I forbindelse med opphevelsen av adgangen til inneleie fra bemanningsforetak for arbeid av midlertidig karakter, ble det vedtatt inntakelse av et nytt sjuende ledd i aml. §14-12, som lyder slik:

«(7) Departementet kan i forskrift gi regler om tidsbegrenset inneleie av helsepersonell for å sikre forsvarlig drift av helse- og omsorgstjenesten, og om tidsbegrenset inneleie av spesialkompetanse, som avviker fra bestemmelsen i første ledd.»

Det er altså gitt adgang til at departementet gjennom forskrift kan gi adgang unntaksvis for inneleie som avviker fra bestemmelsens første ledd, altså for eksempel til arbeid av midlertidig karakter. Unntaket kan gis til, for det første inneleie av helsepersonell, for å sikre forsvarlig drift av helse- og omsorgstjenester. For det andre til inneleie av spesialister, hvor arbeidstakere med spesialkompetanse som skal utføre rådgivnings- og konsulenttjeneste i klart avgrenset prosjekt. Departementet benyttet denne adgangen så snart dette ble avgjort, og kunngjorde forskriften, FOR-2022-12-20-2355, 21. desember 2022, med ikrafttredelse 1. april 2023. Forskriften utgjorde en endring i forskrift om inneleie fra bemanningsforetak, FOR-2013-01-11-33.

2.4.2.1 Inneleie av helsepersonell, for å sikre forsvarlig drift- og omsorgstjenester

Forskriften utgjorde en endring i forskriftens §3 og gir etter paragrafens bokstav a, lik adgang til inneleie helsepersonell for å sikre forsvarlig drift for å sikre forsvarlig drift av helse- og omsorgstjenester, som adgangen til avtale om midlertidig ansettelse etter aml. §14-9 andre ledd bokstav a. Videre fremkommer det at arbeidsgiver er pliktig å drøfte behovet for inneleie med de tillitsvalgte, før det besluttes å utføres inneleie etter adgangen forskriften gir.

⁶⁹ Prop 131 L (2021-2022) s.37

⁷⁰ Prop 131 L (2021-2022) s.38

Av forskriftens andre ledd spesifiserer departementet at med helsepersonell i paragrafens bokstav a menes personell som omfattes av helsepersonelloven §3. Departementet har også i bestemmelsens tredje ledd gitt et krav om at innleier må dokumentere grunnlaget for innleie etter denne bestemmelsen når tillitsvalgte ber om det.

2.4.2.2 Innleie av arbeidstakere med spesialkompetanse

Etter forskriftens §3 bokstav b er også innleie av arbeidstakere med spesialkompetanse som skal utføre rådgivnings- og konsulenttjeneste i klart avgrenset prosjekt, fra bemanningsforetak tillatt uavhengig av vilkårene i aml. §14-12. Videre i bestemmelsens andre ledd er det fastslått at med rådgivnings- og konsulenttjeneste menes levering av spesialisert kunnskap og rådgivning innenfor et bestemt fagområde.

Også ved innleie av arbeidstaker med spesialkompetanse skal innleie dokumentere grunnlaget for innleie etter denne bestemmelsen når tillitsvalgte ber om det.

2.5 Forbudet mot innleie fra bemanningsforetak for bygningsarbeid på byggeplasser i Oslo, Viken og tidligere Vestfold

En av de sentrale delene av innstrammingen av innleieregelverket var å opprette et totalforbud mot innleie fra bemanningsforetak for bygningsarbeid på byggeplasser i Oslo, Viken og tidligere Vestfold. Departementet har adgang til å gjennom forskrift forby innleie av visse arbeidstakergrupper eller på visse områder når viktige samfunnshensyn tilsier det, jf. aml. §14-12 (6). Bakgrunnen for denne adgangen var et ønske om å sikre myndighetene en mulighet til å håndtere eventuelle uønskete resultater av innleie. Vurderingen som må tas må gjøres på bakgrunn av samfunnsmessige kriterier, særlig arbeidsmarkedsmessige forhold, av arbeidsmarkedsmyndighetene, jf. ot.prp. nr. 70 (1998-1999) side 43.

Forskriften ble gjennomført etter denne lovhjemmelen, og ble sammen med unntaket for helsepersonell og spesialistunntaket, inntatt som endring i forskrift av 11. januar 2013 nr. 33 om innleie fra bemanningsforetak. Forbudet fremkommer av forskriftens §4 og i tillegg til å forby bygningsarbeid på byggeplasser i det avgrensede området, spesifiserer den hva som menes med disse to begrepene.

Hva som menes med bygningsarbeid fremkommer av bestemmelsens andre avsnitt, hvor det listes opp en rekke former for arbeid som faller inn under begrepet bygningsarbeid. Hva som

regnes som bygningsarbeid er det etter bestemmelsen oppføring av bygninger, innrednings-, utsmykkings-, og installasjonsarbeid, montering og demontering av prefabrikkerte elementer, riving, demontering, ombygging og istandsetting, sanering og vedlikehold, utenom arbeid som er rutinemessig eller mindre omfattende, graving, sprenging og annet grunnarbeid i tilknytning byggeplass, og annet arbeid som utføres i tilknytning til byggearbeid.

Videre av bestemmelsens tredje ledd fremgår enhver arbeidsplass hvor det utføres midlertidig eller skiftende bygningsarbeid av et visst omfang er å regne som en byggeplass.

Departementet har begrunnet forskriften med at det spesielt innenfor denne arbeidstakergruppen, innenfor dette området, foreligger et behov for å redusere andelen innleide arbeidstakere og dermed et behov for å øke andelen arbeidstakere som er fast ansatt i virksomhetene. I forarbeidene viser de til det de mener er «viktige samfunnshensyn som tilsier» et behov for forbud og hvordan et slikt forbud vil motvirke de uønskede resultatene innleie, innenfor denne arbeidstakergruppen, innenfor dette området, fører med seg.⁷¹

Ut fra alle undersøkelsene departementet legger frem i forarbeidene tyder tallene klart på at det foreligger høyest bruk av innleid arbeidskraft innenfor bygg og anleggsnæringen, og videre foreligger det høyeste antallet innenfor det geografisk avgrensede området forskriften gjelder for.⁷² Dette er begrunnelsen for at det er akkurat denne arbeidstakergruppen og dette geografiske området forskriften gjelder for. Den høye andelen med innleie innenfor næringen og i dette geografiske området har holdt seg høyt, til tross for at det over år har vært høyt fokus på å få ned tallene, forbedre arbeidsforholdene og innføring av forskjellige tiltak.⁷³

Undersøkelser gjort viser også at innleie i mange situasjoner benyttes selv om virksomheten ikke har adgang til det etter regelverket. Et forbud vil er etter departementets syn være nødvendig for å rette opp i dagens tilstand. I tillegg til den generelle innstramningen, vil den bransjemessig og geografiske forbudet rettet mot næringen med størst konsentrasjon av bruk av innleie, på sikt skape en varig endring i virksomhetenes bemanningsmetode. Dette vil etter

⁷¹ Prop 131 L (2021-2022) s.23

⁷² Prop 131 L (2021-2022) s.25 og 26

⁷³ Prop 131 L (2021-2022) s. 27

departementets syn føre til at bruken av faste ansettelse øker, som igjen motvirker de negative virkningene innleie fører med seg.⁷⁴

Departementet har som utgangspunkt i deres undersøkelser kommet til at bruk av innleie har negative virkninger på arbeidsmiljøet i bedriften. Videre svekker bruk av innleie arbeidstakernes adgang til medvirkning. Medvirkning er både en rett og en plikt som fremkommer av aml. §2-3, og skal være et virkemiddel for å sikre et godt arbeidsmiljø. Dette skjer ved at arbeidstaker og arbeidsgiver samarbeider om å finne gode løsninger i virksomheten, gjennom at arbeidstakers synspunkt og innspill blir hørt og vurdert nøye før arbeidsgiver tar endelige beslutninger. Denne rettigheten ogplikten er et viktig virkemiddel i oppfyllelsen av arbeidsmiljølovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, da det legges stor vekt på dette i mange av lovens bestemmelser. Medvirkning fra arbeidstakere skal blant annet bidra til et godt arbeidsmiljø for arbeidstakerne i virksomheten. Det skal gi dem mulighet til å påvirke og ha kontroll over egen arbeidssituasjon. Det skal bidra til personlig og faglig utvikling, og skal gi en følelse hos arbeidsgiver av å bli sett og hørt. Medvirkning bidrar også til en balanse i maktstrukturer og stabilitet i arbeidsmiljøet og gir arbeidstakerne eierskap til virksomheten og arbeidsoppgavene de har innad i virksomheten. Videre skal det føre til økt produktivitet og god drift.⁷⁵

Hvis det foreligger en svekket adgang til medvirkning vil dette føre til en svekkelse på alle disse punktene, og kan videre føre til at det foreligger forhold i virksomheten som bidrar til uheldig fysisk og /eller psykisk belastning som ikke kommer frem i lyset. Arbeidsgiver har da vanskeligere for å foreta seg tiltak for å ivareta et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.⁷⁶

Ved høy andel av innleie vises det også til at det er en lavere andel arbeidstakere som er fagorganisert.⁷⁷ Som fagorganisert blir arbeidstakerne en del av en sammenslutning av arbeidstakere, som sammen jobber for å fremme sine interesser overfor arbeidsgiver. Som fagorganisert står arbeidstakerne sterkere, med en organisasjon i ryggen som tilbyr støtte, skolering og bistand, og kan bistå i forhandlinger med virksomheten om bedre lønns- og arbeidsvilkår.⁷⁸

⁷⁴ Prop 131 L (2021-2022) s. 27

⁷⁵ <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/medvirkning/>

⁷⁶ <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/medvirkning/>

⁷⁷ Prop 131 L (2021-2022) s. 26

⁷⁸ <https://www.fellesforbundet.no/globalassets/dokumenter/brosjyremateriell-utgitt-av-fellesforbundet/derfor-bor-du-vare-organisert-norsk.pdf-924878.pdf>

En annen negativ virkning av høye innleieandelen som det vises til er svakheter rundt rekrutteringer i næringen, gjennom dårlige lærlingeordninger og mindre bruk av fagarbeidere. Ved faste ansettelser vil også virksomhetene i høyere grad investere arbeidstakernes kompetanseutvikling, opplæring, og ha et større fokus rundt etablering av gode lærlingeordninger.⁷⁹ Et forbud vil etter departementets syn ikke bare føre til høyere grad av organiserte arbeidstakere i virksomheten og men også økt bruk av tariffavtaler i næringen som helhet.

En følge av høy bruk av innleie vil følgelig føre til høyere konsentrasjon av de negative virkningene. Et forbud vil etter departementets syn føre til at de nevnte negative virkningene motvirkes og styrke næringens etterfølgelse av hovedregelen om fast ansettelse og de positive virkningene som medfølger. Det vil på lang sikt øke seriositeten i næringen, og føre til at næringen endrer sin måte å tilnærme seg arbeidskraft med større fokus på egenbemanning, og da endre hvordan metoder som benyttes for å bygge opp driften og rekrutteringsmetodene som benyttes for dette. Arbeidstilsynet har også uttrykket at et forbud vil gjøre det enklere for Arbeidstilsynet å håndheve regelverket.⁸⁰

Forbudet har i all hovedsak fått støtte fra hovedorganisasjonene på arbeidstakersiden, som bruker mye av den samme argumentasjon for forbudet, som departementet gjør. Hovedorganisasjonene på arbeidsgiversiden har derimot vært mot forbudet og kommer dermed med veldig ulik argumentasjon.

Hovedorganisasjonene på arbeidsgiversiden viser blant annet til ett totalforbud for innleie fra bemanningsbyrå innen for denne næringen vil være svært inngripende for virksomhetene, og at det vil være et uforholdsmessig tiltak som vil ha uønskede konsekvenser.⁸¹ Byggenæringen kjennetegnes med å være prosjektbasert og anbudsbasert, noe som fører til uforutsigbarhet knyttet til oppdragsmengde og oppdragstidspunkt. Byggeprosjekter kan både stoppe opp, bli forsinket og øke i omfang. Oppdragsgivers plan kan også variere. Denne uforutsigbarheten kan gjøre det vanskelig for virksomheten å planlegge hvilket behov det har for arbeidskraft, og adgangen til innleie fra bemanningsforetak er dermed et virkemiddel i denne

⁷⁹ Prop 131 L (2021-2022) s. 26

⁸⁰ Prop 131 L (2021-2022) s. 27

⁸¹ Prop 131 L (2021-2022) s. 23

uforutsigbarheten. Dette gjelder både til å få inn riktig mengde arbeidskraft og for å få inn kvalifisert arbeidskraft til rett tid.

Departementet viser i forarbeidene til at dette kan forklare den hyppige bruken av innleie i bransjen. Men mener at andre deler av norsk arbeidsliv som også er oppdrags- og prosjektbasert ikke bruker innleie i like stor grad, slik at det bør vær mulig å øke grunnbemanningen og ta i bruk faste ansettelse i større grad, også i bygg- og anleggsbransjen.⁸²

I hvor stor grad lovgivers formål og ønskede virkninger med innstrammingen faktisk nås og hvilke konsekvenser innstrammingen vil ha for norsk arbeidsliv vil fremkomme av drøftelsene i del 3 og 4.

3 Potensielle virkninger av lovendringene

3.1 Generelt

Innstrammingen som nå er gjort i innleieregelverket utgjør et omfattende inngrep i arbeidsgivers mulighet til å leie inn arbeidskraft og er dermed en ytterligere begrensning i deres styringsrett. Et slikt inngripende tiltak vil følgelig ha konsekvenser for arbeidsgivers muligheter til å dekke sitt arbeidskraftsbehov. Dette vil også potensielt påvirke hvilke arbeidsrettslige virkemidler som vil bli benyttet og hvilken fremgangsmåte ved rekruttering virksomhetene velger å ta i bruk fremover.

Innstrammingen har slik det fremkommer tidligere i avhandlingen en del tilsiktede virkninger. Innstrammingen har som mål å begrense bemanningsbransjens omfang gjennom å sikre hele og faste stillinger i topartsforhold, mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Begrunnelsen for dette er at denne måten å tilknytte seg arbeidskraft skaper trygghet og forutsigbarhet for arbeidstakerne. Det vil også bidra til mer produktive, omstillingsdyktige og konkurransedyktige virksomheter, for eksempel gjennom at virksomhetene investerer i de ansattes kompetanse i større grad. Innstrammingen tar også sikte på å sikre norske lønns- og arbeidsvilkår, motvirke ulikhet, styrke arbeidstakers rettigheter, fremme et organisert

⁸² Prop 131 L (2021-2022) s. 27

arbeidsliv og et forsterke trepartssamarbeid.⁸³ Disse momentene må samlet sett ses på som målet med innstrammingen og den tilsiktede virkningen.

I tillegg til de tilsiktede virkningene kan også utilsiktede virkninger forekomme. Spørsmålet blir i hvilken grad lovgivers formål blir nådd gjennom innstrammingen. Arbeidsmiljøloven åpner unntaksvis for diverse andre tilknytningsformer enn faste og hele stillinger. Vil innstrammingen føre til flere faste og hele stillinger, eller vil innstrammingen skyve problemet over på andre regelsett som også bare skal gjelde unntaksvis?

Etter innstrammingen har virksomhetene forskjellige alternativer til å oppfylle sitt arbeidskraftsbehov. De kan for det første øke grunnbemanningen med flere faste ansettelser, som er et av hovedformålene med innstrammingen. Denne måten å tilknytte seg arbeidskraft på kan for mange virksomheter ikke være ønskelig eller hensiktsmessig i forhold til det behovet de ønsker dekt. Begrunnelsen for bruken av innleie er ofte et behov for å dekke et midlertidig arbeidskraftsbehov. For byggearbeid på byggeplasser i Oslo, Viken og tidligere Vestfold, hvor det nå foreligger et totalforbud mot innleie fra bemanningsforetak, kan dette også for dem være et dårlig alternativ, da måten næringen er bygget opp på fører til stor usikkerhet rundt behovet for arbeidskraft. Dette fordi de kan vinne anbud av forskjellig størrelse og omfang, og start og sluttdato for prosjekt kan forandres. I disse situasjonene er det stor sjanse for at virksomhetene velger andre alternativer enn økt grunnbemanning gjennom fast ansettelse, for å fylle sitt behov.

Ved bruk av allerede ansatt arbeidskraft har arbeidsmiljøloven åpnet for at arbeidsgiver på visse vilkår kan benytte seg av overtid og gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstid. Dette er en måte arbeidsgivere i større grad kan utnytte allerede ansatt arbeidskraft mer fleksibelt. Gjennomsnittsberegning gjør at en arbeidstaker kan jobbe mindre i perioder det er mindre å gjøre, og mere i perioder hvor det er mye å gjøre.

Selv om adgangen til innleie fra bemanningsforetak for arbeid av midlertidig karakter er fjernet og det foreligger et totalforbud for innleie fra bemanningsforetak byggearbeid på byggeplasser i Oslo, Viken og tidligere Vestfold, er adgangen til midlertidig ansettelse fortsatt den samme. Arbeidsgiver kan dermed velge å ansette midlertidig, om vilkårene for dette er

⁸³ Prop. 131 L (2021-2022) s. 5

oppfylt. Det samme gjelder ansettelse av arbeidstakere på deltid og ekstrahjelper/tilkallingsvikarer uten fast stillingsprosent.

Innstramningen gjelder heller ikke for innleie fra produksjonsbedrift. Arbeidsgivere har fortsatt mulighet til å leie inn fra en slik bedrift, etter visse vilkår. De har også mulighet til å leie ut egne arbeidstakere etter samme bestemmelse og vilkår. Eventuelt kan de velge å sette ut oppdrag som entrepriser.

Økte direkte ansettelser i virksomheter hvor behovet for arbeidskraften bare er midlertidig kan potensielt føre til at flere virksomheter går til permittering og nedbemanning av ansatte. Dette fører med seg flere utfordringer både for arbeidsgiver og arbeidstaker, herunder kan det føre til store kostnader for arbeidsgiveren og stor usikkerhet for arbeidstakerne.

Innstramningen vil også ha stor innvirkning på bemanningsbyråene, som får en stor begrensning i sin virksomhet. Denne begrensningen vil føre til at bemanningsbyråene må foreta en omstilling og betydelig omorganisering av sin virksomhet.

I det følgende skal de potensielle virkningene av innstramningen drøftes, sett opp mot formålet med innstramningen i innleieregelverket. Hvis de nevnte virkningene blir en realitet, oppfylles formålet med innstramningene i tilstrekkelig grad?

3.2 Økt bruk av midlertidige ansettelser og ekstrahjelper uten stillingsprosent

Det kan reises spørsmål om regelendringen vil medføre økt bruk av midlertidige ansettelser og økt bruk av ekstrahjelper/tilkallingsvikarer uten fast stillingsprosent. Selv om det ikke lengre er adgang til å leie inn arbeidstakere fra bemanningsbyråer ved arbeid av midlertidig karakter, og for bygningsarbeid ved byggeplasser i Oslo, Viken og tidligere Vestfold, er adgangen til midlertidig ansettelse uendret. Det er fortsatt adgang til å ansette midlertidig etter visse vilkår, også i situasjoner der det dreier seg om arbeid av midlertidig karakter, jf. aml. §14-9 andre ledd.

Slik det fremgår tidligere i avhandlingen fremkommer de sentrale tilfellene hvor det er adgang til midlertidig ansettelse av aml. §14-9 andre ledd. Dette er et unntak for hovedregelen om fast ansettelse i aml. §14-9 første ledd. De mest relevante punktene for sammenhengen er bestemmelsens punkt a) som gir adgang til å gjøre avtale om midlertidig ansettelse «når arbeidet er av midlertidig karakter».

Hva som ligger i «arbeid av midlertidig karakter» og hva som skal tillegges vekt i vurderingen fremkommer av forarbeider og rettspraksis. At arbeidet er av midlertidig karakter skal tolkes strengt og vil bero på en konkret helhetsvurdering.⁸⁴ I denne vurderingen har høyesterett uttalt at det skal legges vesentlig vekt på stillingsvernreglene. Dette fordi disse utgjør lovgivers begrunnelse for den begrensede adgangen til å ansette midlertidig.⁸⁵

Arbeidets karakter og at arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten er momenter som kan gi grunnlag for midlertidig ansettelse i en virksomhet. Disse utgjør ikke kumulative vilkår.⁸⁶ Foreligger det en markert forskjell i arbeidsmengde gjennom kortvarige og uforutsette arbeidstopper, eventuelt forutsette topper gjennom sesongarbeid, taler dette for at arbeidet er av midlertidig karakter.⁸⁷ Vilkåret er hovedsakelig ikke oppfylt om det foreligger en generell eller jevn variasjon i arbeidsmengde i virksomheten.⁸⁸

Om det foreligger forhold som gjør det nødvendig med en tidsbegrenset arbeidsavtale må vektlegges i vurderingen om arbeidet er av midlertidig karakter.⁸⁹ I denne vurderingen er det spesielt tre momenter som er relevante for drøftelsen. For det første må det ses på hvor lenge arbeidstaker skal være midlertidig ansatt. Jo kortere arbeidstaker skal være ansatt, jo mer taler for at arbeidet faktisk bærer preg av å midlertidighet.⁹⁰ For det andre må det ses på om arbeidstakers arbeidsoppgaver vil være klart avgrenset.⁹¹ For det tredje må det ses på om oppgavene som skal utføres i arbeidet krever særlige kvalifikasjoner.⁹²

⁸⁴ Prop.39 L (2014-2015) s. 103, se også Rt. 2001 s. 1413 Norsk folkehjelp s. 1416

⁸⁵ Rt. 1991 s. 872 Avdelingsleder, se også Skjønberg, Hognestad, Hotvedt, Arbeidsrett individuelle og kollektive emner, 2022, side 211

⁸⁶ Prop.39 L (2014-2015) s. 103, se også Rt. 2001 s. 1413 Norsk folkehjelp s. 1416

⁸⁷ Ot. prp. Nr 41 1975-1976 s. 71 og LG-2013-97744, se også Skjønberg, Hognestad, Hotvedt, Arbeidsrett individuelle og kollektive emner, 2022, s. 211

⁸⁸ Ot. prp nr. 49 (2004-2005) s. 214

⁸⁹ Ot. prp. Nr. 50 (1993-1994) s. 165

⁹⁰ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 214

⁹¹ Skjønberg, Hognestad, Hotvedt, Arbeidsrett individuelle og kollektive emner, 2022, s. 211

⁹² Prop. 39 L (2014-2015) s. 135.

Det kan være vanskelig for arbeidsgivere å avgjøre om de har adgang til å ansette midlertidig etter bestemmelsen. Vurderingen av om arbeidet er av midlertidig karakter er svært skjønnsmessig. Selv Arbeidstilsynet har pekt på at den skjønnsmessige karakteren ved bestemmelsen gjør det vanskelig for dem å føre tilsyn med om det foreligger lovlig adgang for virksomheten til å benytte seg av bestemmelsen.⁹³ Deres tilsynskompetanse ligger til bruken ved innleie, men deres vurdering av bestemmelsen kan også brukes ved midlertidig ansettelse ettersom bestemmelsen har blitt forstått likt ved innleie og midlertidig ansettelse. Både Arbeidstilsynets og departementets inntrykk er at virksomhetene kan misforstå og misbruke adgangen.⁹⁴ Dette kan føre til at bestemmelsen også brukes til å dekke permanente behov for arbeidskraft.

Det er svært viktig for arbeidsgiverne at de foretar en korrekt vurdering av disse momentene. Konsekvensen av ulovlig bruk av midlertidig ansettelse er at arbeidstaker kan kreve fast ansettelse hos arbeidsgiveren, jf. aml. §14-11 (1). Bestemmelsen fastsetter også et unntak for at arbeidstaker skal få fast ansettelse, dersom dette vil være åpenbart urimelig etter en avveining av partenes interesser. Ut fra ordlyden «åpenbart» er dette en snever unntaksregel. Arbeidstaker kan også kreve erstatning ved ulovlig innleie, jf. aml. §14-11 (2).

En midlertidig ansatt gjennom vikariat kan også ha krav på fast ansettelse gjennom grunnbemanningslæren. Læren går ut på at om det foreligger et fast og varig behov for vikarer, må virksomheten utvide sin grunnbemanning fremfor å ansette midlertidig. Grunnbemanningslæren er opparbeidet gjennom rettspraksis, der Rt. 1989 s. 1116 («Statfjord»), Rt. 2006 s. 1158 («Ambulansedommen») og Rt. 2009 s. 578 («Sykehuset Innlandet») er sentral. Dommene oppstiller tre kriterier kumulative vilkår som kan gi grunnlag for å kreve fast ansettelse i en virksomhet. For det første må virksomheten ha et fast og varig behov for vikarer, for det andre kreves det tilstrekkelig tilknytning mellom arbeidstakeren og virksomheten og for det tredje må økt grunnbemanning ikke utgjøre en vesentlig ulempe for virksomheten.⁹⁵

⁹³ Prop. 131 L(2021-2022) s.31

⁹⁴ Prop. 131 L(2021-2022) s.25

⁹⁵ https://www.lo.no/hva-vi-mener/lo-advokatene/nyheter-fra-lo-advokatene/grunnbemanningslaren_trygghet_for_arbeidstakeren/

Et interessant spørsmål er om at den fortsatte adgangen til midlertidig ansettelse ved arbeid av midlertidig karakter gjør at virksomhetene i stedet for å ansette fast og på heltid i de situasjoner de tidligere leide inn, velger å ansette midlertidig etter denne bestemmelsen.

Videre om dette fører til at målet med innstrammingen ikke oppnås i like stor utstrekning som er ønsket av lovgiver.

Departementet har i forarbeidene vist til behovet for å redusere innleieandelen, øke andelen fast ansatte, styrke rekrutteringen av fagarbeidere og øke organisasjonsgraden.⁹⁶ De ønsker å motvirke at virksomhetene baserer et permanent bemanningsbehov gjennom innleie og å gjøre regelverket enklere å praktisere og håndheve.⁹⁷ Det er klart at innstrammingen vil føre til at innleieandelen reduseres, da den er blitt klart begrenset. Men med en fortsatt adgang til midlertidig ansettelse av arbeid av midlertidig karakter, er det store muligheter for at virksomhetene som tidligere valgte innleie velger å ansette midlertidig. Departementet viser til adgangen for midlertidig ansettelse er en fleksibilitetsmekanisme som fortsatt foreligger for virksomhetene. De legger videre til grunn at siden denne tilknytningsformen er en direkte ansettelse i topartsforhold, legger denne i større grad et grunnlag for tillit, utvikling og samarbeid, enn hva innleie gjør.⁹⁸ Men er dette egentlig tilfellet?

Når det kommer til arbeid av midlertidig karakter har ikke innstrammingen ført til noe større klargjøring i hva som ligger i begrepet. Bestemmelsens skjønnsmessige karakter er den samme. Som nevnt er Arbeidstilsynets og departementets inntrykk at virksomhetene kan misforstå og misbruke adgangen etter bestemmelsen.⁹⁹ Noe som kan føre til at bestemmelsen også brukes ved permanent behov for arbeidskraft. I forarbeidene uttrykker departementet at det etter deres syn foreligger en utbredt misforståelse i virksomheter om at prosjektarbeid alltid vil havne under kategorien «arbeid av midlertidig karakter.» At et arbeid er organisert som et prosjekt eller som et enkeltstående oppdrag, er ikke i seg selv tilstrekkelig for at arbeidet oppfyller kravene til å være av «midlertidig karakter».¹⁰⁰

Da bestemmelsen har hatt samme betydning og innhold for innleie og for midlertidig ansettelse, er det ingen grunn til å tro at virksomhetene som misforstod og misbrakte adgangen til innleie etter bestemmelsen, ikke vil begå samme feil ved midlertidige ansettelser.

⁹⁶ Prop. 131 L (2021-2022) S. 22

⁹⁷ Prop. 131 L (2021-2022) S. 22

⁹⁸ Prop. 131 L(2021-2022) s.28

⁹⁹ Prop. 131 L(2021-2022) s.25

¹⁰⁰ Ot.prp.nr.49 (2004–2005) side 21-22

Hvis en virksomhet aktivt har gått inn for å omgå innleieregelverket, er det nærliggende å tro at de samme virksomhetene vil gjøre det samme ved midlertidige ansettelse. Behovet for å dekke et midlertidig arbeidskraftsbehov vil som sagt være det samme for virksomhetene, selv om adgangen til innleie er blitt ytterligere begrenset. Når behovet er midlertidig vil det for mange virksomheter være mest nærliggende å tenke at midlertidig ansettelse er den korrekte løsningen.

I forarbeidene vurderer departementet det slik at midlertidig ansettelse er å foretrekke fremfor innleie, på grunnlag av flere hensyn. Etter departementets syn gir midlertidig ansettelse i større grad grunnlag for tillit, samarbeid, medvirkning og kompetanseutvikling. Det foreligger også en fortrinnsrett til ny ansettelse etter aml §14-2 (2), som ikke foreligger ved innleie.¹⁰¹ Dette er en vurdering som også kan føre til at flere virksomheter velger å benytte seg av midlertidig ansettelse. Når lovgiver uttaler at dette er en ansettelsesform som foretrekkes fremfor innleie, kan virksomheter som søker å fylle det midlertidige arbeidskraftbehovet kanskje gi uttalelsen større betydning enn hva lovgiver mente.

Departementet viser også til at organisasjonsgraden blant innleide arbeidstakere er lav og at dette påvirker partsrelasjonene i innleievirksomheten. Dette kan videre føre til en svekkelse i muligheten til å få etablert tariffavtaler og svekke betydningen til de etablerte organisasjonene.¹⁰²

Det vises i forarbeidene ikke til hvilken organisasjonsgrad som foreligger blant midlertidige ansatte. Men på samme måte som for innleide arbeidstakere, arbeider arbeidstakere som er ansatt midlertidig bare for en periode i den virksomheten. Selv om disse er direkte ansatt i virksomheten, vil den midlertidige karakteren av arbeidsforholdet, kunne tenkes å føre til de samme virkningene som ved innleie. I forarbeidene til lovendringen som fjernet den generelle adgangen til midlertidig ansettelse (tidligere bokstav f) viser departementet til en levekårsundersøkelse om arbeidsmiljø gjort av SSB fra 2019. Undersøkelsen viser at også arbeidstakere som er midlertidig ansatt i langt mindre grad er fagorganisert. Sammenlignet med faste ansatte er organisasjonsgraden blant midlertidig ansatte 16 prosentpoeng lavere.¹⁰³

¹⁰¹ Prop. 131 L(2021-2022) s. 32

¹⁰² Prop. 131 L(2021-2022) s. 22

¹⁰³ Prop. 35 L (2021-2022) s. 7

Samme undersøkelse viser også at arbeidstakere som er midlertidig ansatt sammenlignet med faste ansatte opplever svakere tilknytning til arbeidsplassen, mindre grad av selvbestemmelse, og har mindre kjennskap knyttet til de ordninger som er knyttet til medvirkning og medbestemmelse i virksomheten.¹⁰⁴

Departementet viser i forarbeidene til lovendringen til en kartlegging gjort av SINTEF i 2017. Her fremgikk det ut fra deres undersøkelser at det tydet på at midlertidig ansettelse og innleie som tilknytningsform har mere å si for ulykkesrisiko enn nasjonaliteten på arbeidstakeren.¹⁰⁵ Undersøkelsen skilte ikke mellom midlertidig ansettelse og innleie. Dette tyder på at det ikke nødvendigvis er noe lavere ulykkesrisiko ved bruk av midlertidige ansettelser, enn det som fremkommer ved innleie.

Departementet viser også til at hyppig utskiftning av arbeidstakerne kan ha negative virkninger på arbeidsmiljøet for de faste ansatte i virksomheten, i form av blant annet ekstrabelastning.¹⁰⁶ Hvis de virksomhetene som tidligere benyttet seg av innleie velger å bruke midlertidig ansettelse i samme grad, kan utskiftningen tenkes å være den samme. Dette vil i realiteten ikke utgjøre en forskjell for de faste ansatte.

Midlertidig ansatte vil etter endt kontrakt gå tilbake til en jobbsøkersituasjon. Innleide derimot er fortsatt ansatt i bemanningsforetaket når innleieperioden i virksomheten er over. Bemanningsforetaket har da ansvar for å finne nytt arbeid for arbeidstakeren. Departementet viser til dette at bemanningsforetakene ofte benytter seg av gjennomsnittsberegning av arbeidstiden. Noe som kan føre til at når arbeidstakeren har arbeidet den avtalte stillingsprosenten, ikke har noen garanti for at få tildelt flere oppdrag. Departementet viser videre til at det ut fra deres kunnskap er vanlig praksis at arbeidstakerne ikke mottar lønn mellom oppdrag.¹⁰⁷ Realiteten er uansett at arbeidstaker havner i en uheldig situasjon hvor de er mellom «oppdrag», og står uten arbeid.

Departementet har i forarbeidene til lovendringene gitt uttrykk for at de etter innstrammingen vil følge nøye med på om utviklingen går i en retning hvor det blir en økt bruk av ulovlige midlertidige ansettelser. Hvordan dette skal gjøres fremkommer ikke. Som det fremkommer tidligere i punktet har både departementet og Arbeidstilsynet pekt på at den skjønnsmessige

¹⁰⁴ Prop. 35 L (2021-2022) s. 7

¹⁰⁵ Prop. 131 L(2021-2022) s. 15

¹⁰⁶ Prop. 131 L(2021-2022) s. 22

¹⁰⁷ Prop. 131 L(2021-2022) s. 32

karakteren ved bestemmelsen, om «arbeid av midlertidig karakter», gjør det vanskelig å føre tilsyn.¹⁰⁸ Hvordan dette løses fremover vil dermed være svært spennende.

3.3 Økt bruk av deltidsansatte

I tillegg til hovedregelen om fast ansettelse foreligger det også en hovedregel om at arbeidstakere skal ansettes på heltid, jf. aml. §14-1 b. (1). Hva som menes med heltid og deltid fremgår av forarbeidene Prop.133 L (2021–2022) s. 34. Det fremkommer at med «heltid» menes «det som er normal arbeidstid i vedkommende yrke, faggruppe eller bransje. Hva som er normal arbeidstid, kan følge av enten arbeidsmiljøloven §10-4, praksis eller tariffavtaler. I mange tariffavtaler er det for eksempel avtalt en alminnelig arbeidstid på 37,5 timer per uke for full stilling.»

Videre fremkommer det at det med «deltid» menes «..ansettelsesforhold med avtalt arbeidstid som er lavere enn normal arbeidstid i vedkommende yrke, faggruppe eller bransje.»

I motsetning til ved bruk av midlertidig ansettelse foreligger det ikke noe forbud eller rettslig begrensning for virksomhetene når det kommer til å fravike hovedregelen om heltidsansettelse, utover at det foreligger en dokumentasjonsplikt.¹⁰⁹ Dokumentasjonsplikten går ut på at arbeidsgiver, før det tas beslutning om ansettelse på deltid, skriftlig må dokumentere behovet for en slik ansettelse.¹¹⁰ Hva som utgjør et «behov» kan både være forhold på arbeidsgivers side og arbeidstakers side og dette skal drøftes med de tillitsvalgte i virksomheten.¹¹¹ Spørsmålet blir da om de tillitsvalgte må være enig i behovet for deltidsansettelse.

Ut fra ordlyden «drøfte» er virksomheten pliktig å foreta samtaler med tillitsvalgte, hvor begge sider kommer med sine innvendinger i saken. Det fremkommer av andre bestemmelser i arbeidsmiljøloven at det må inngås «avtale» med tillitsvalgte. Ut fra dette kan bestemmelsen tolkes som at det ikke trenger å være enighet med tillitsvalgte før det fattes beslutning.

Ansettelse på deltid er altså en måte knytte til seg arbeidstakere på som ikke har like mange vilkår som midlertidig ansettelse. Med færre vilkår åpner dette for en videre adgang til å

¹⁰⁸ Prop. 131 L(2021-2022) s.31

¹⁰⁹ Prop.133 L (2021–2022) s. 34

¹¹⁰ Aml. § 14-1 b) (2)

¹¹¹ Prop.133 L (2021–2022) s. 34

benytte seg av bestemmelsen. Ansettelsesformen kan dekke virksomhetens behov for arbeidskraft for eksempel knyttet til å få fylt opp en turnus, dekke sykefravær, unngå store kostnader til overtid hos de heltidsansatte og dekke svingninger i arbeidsmengden.

Ansettelsesformen gir altså arbeidsgiverne større fleksibilitet. I virksomheter som har et midlertidig behov for ansatte vil en økt grunnbemanning basert på flere deltidsansatte, i stedet for få heltidsansatte, kunne gi større muligheter for å dekke det midlertidige behovet.

Arbeidstakere som har lavere stillingsprosent enn hva de ønsker vil ofte være interessert i å jobbe mere, og arbeidsgiver kan dermed benytte seg av disse i større grad i de perioder hvor behovet øker.

Begrunnelsen for at heltid har blitt fastlagt som en hovedregel i lov, er departementets ønske om at virksomhetene i større grad skal ansette på heltid, fremfor å bruke deltid når dette ikke er nødvendig. Dette kan videre begrunnes i formålet med arbeidsmiljøloven i aml. §1-1.

Arbeidsmiljøloven inneholder flere bestemmelser som skal bidra til å hindre unødvendig bruk av deltid, og at arbeidstakeren forblir i deltidsstilling ufrivillig. Arbeidsgiver er for det første pliktig til å drøfte bruken av deltidsansettelse med de tillitsvalgte, minst en gang i året, jf. aml. §14-1 a). For det andre har deltidsansatt arbeidstaker fortrinnsrett til utvidet stilling, ekstra vakter, mv. jf. aml. §14-3. Ved brudd på fortrinnsregelen har deltidsansatt arbeidstaker rett til å få avsagt dom for ansettelse i stillingen, med mindre dette finnes urimelig og erstatning, jf. aml. §14-4. For det tredje har deltidsansatt arbeidstaker rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid jf. §14-4 a og b.

Begrunnelsen for alle disse vernereglene er at mange jobber ufrivillig på deltid.¹¹² Ved endringen av innleiereglene har departementet i forarbeidene vist til at arbeidstakere gjennom fast ansettelse har en større trygghet og forutsigbarhet når det kommer til fremtidig arbeidssituasjon og inntekt.¹¹³ Spørsmålet blir da om dette i tilstrekkelig grad blir oppnådd hvis virksomheten beslutter å ansette arbeidstakere på deltid, som et alternativ for heltidsansettelse.

Hvis en arbeidstaker arbeider ufrivillig deltid vil arbeidstakeren konstant være på utkikk etter flere vakter og mulighet for utvidet stilling. Som deltidsansatt har arbeidstaker ofte ikke faste arbeidstimer eller en fast timeplan. Arbeidstakere som jobber deltid vil ut fra deres stilling

¹¹² <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/deltidsarbeid-blir-forskjellene-utjevnet>

¹¹³ Prop. 131 L (2021-2022) s. 5

følgelig ha lavere inntekt enn en arbeidstaker som jobber heltid. Dette medfører mange ulemper tilknyttet økonomiske forpliktelser og kan oppleves som en stor stressfaktor. En deltidsansatt vill også ut fra sin arbeidsmengde ikke stille like sterkt i forhold til pensjonsordninger. Denne tilknytningen til arbeidslivet gir for arbeidstaker mangel på stabilitet i arbeidet og kan føre til økonomisk usikkerhet.

Gjennom deltidsansettelse er arbeidstaker mindre til stede på arbeidsplassen enn de heltidsansatte. Dette kan medføre at arbeidstakeren ikke blir tatt med i viktige beslutninger eller får like stor mulighet for innvirkning på virksomheten. Dette kan også begrense mulighetene for arbeidsgiver når det kommer til opplæring og utvikling på arbeidsplassen. En deltidsansatt kan også føle seg mindre tilknyttet arbeidsplassen og sine kollegaer, fordi den er mindre til stede. Dette kan ha negative innvirkninger på arbeidsmiljøet.

3.4 Økt bruk av permitteringsinstituttet og nedbemanning

En konsekvens av at virksomhetenes adgang til innleie begrenses og at de heller må øke rekrutteringen av fast ansatte, kan være at de får et større antall ansatte enn selskapet har behov for på mer varig basis. Hvis en virksomhet for eksempel har et varierende behov for arbeidstakere, ut fra hvilke oppdrag den får fra kunden, vil behovet for arbeidskraft variere. I perioder kan det være et omfattende behov for arbeidstakere, men i andre perioder kan det være et veldig lavt behov. Å ha arbeidstakere som har rett til ett visst antall timer og følgelig en viss lønn, er generelt svært kostnadsfullt for en arbeidsgiver. I perioder hvor arbeidsgiver må betale lønn til arbeidstaker, uten å ha store inntekter inn i virksomheten, kan dette ha store konsekvenser for lønnsomheten i virksomheten. I slike situasjoner kan dette føre til at arbeidstaker ønsker å redusere antallet arbeidstakere, enten midlertidig eller permanent. Arbeidsrettens regelverk åpner for en slik løsning, gjennom permittering og nedbemanning.

Ved permittering er arbeidsgiver midlertidig fritatt sin lønnsplikt og arbeidstaker midlertidig fritatt arbeid. Reglene for å gå til permittering av ansatte er i svært liten grad lovbestemt. Reglene baserer seg i hovedsak på sedvane som er utarbeidet gjennom ulovfestet rett og fremkommer i hovedsak gjennom tariffavtaler. En tariffavtale har i hovedsak bare virkning mellom partene i avtalen, det er likevel vanlig praksis at virksomheter som ikke er bundet av tariffavtale benytter seg av reglene i hovedavtalen mellom NHO og LO. Den ulovfestede permitteringsadgangen har av Høyesterett blitt knyttet til denne hovedavtalen.

For det første må det foreligge saklig grunn som gjør det nødvendig for virksomheten å gå til permittering. Dette må være knyttet til forhold på virksomhetens side eller arbeidssituasjon, ikke forhold knyttet til den ansatte. For det andre foreligger det et krav om at virksomheten må ha prøvd alternative tiltak som med rimelighet kan kreves, for å unngå å måtte gå til permittering av ansatte. Hvis det for eksempel foreligger en nødvendig kostnadsreduksjon, i forhold til virksomhetens videre drift, taler dette for at det foreligger et nødvendig grunnlag for permittering.

For det tredje er permittering en ordning som begrenses til midlertidig og forbigående arbeidsmangel. Hvis årsaken til permittering er av varig karakter, vil det ikke være hensiktsmessig å gå til permittering, behovet vil heller kunne løses gjennom nedbemanning.

Ved vurdering av å gå til permittering skal behovet dokumenteres skriftlig. Virksomheten må ved vurderingen av hvilke ansatte som skal permitteres lengden av permitteringen og om ansatte skal permitteres helt, eller bare delvis. Det foreligger hovedsakelig ikke et drøftingskrav om permittering med tillitsvalgte, dette fremkommer likevel av de fleste tariffavtaler. Med hensyn til arbeidsmiljølovens formål og forholdet til de ansatte, bør dette likevel gjennomføres, også når det ikke er et krav.

Reglene for nedbemanning fremkommer av aml. §15-7 (2). Bestemmelsen er negativt formulert og gir uttrykk for når oppsigelse som skyldes driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak ikke er tillatt. Ut fra bestemmelsen kan det tolkes tre vilkår for at nedbemanning skal være tillatt. Det må for det første foreligge et saklig behov. Eksempler på et slikt behov er reduserte inntekter, overkapasitet, tilpasning av kostnader i forhold til skjerpet konkurranse, endret kunde- eller produktportefølje og redusert ordreinnfang. Sakligheten begrenser seg ikke til at bedrifter som går med underskudd.

For det andre må virksomheten ha foretatt en interesseavveining mellom behovet og den ulempen oppsigelse har for arbeidstaker. Det er ikke tilstrekkelig å foreta en overordnet interesseavveining for alle ansatte som faller inn under nedbemanningen. Det må ses på hver enkelt ansatt. For det tredje kan det ikke foretas nedbemanning dersom arbeidsgiver har annet passende arbeid til arbeidstakeren.

Det kan for arbeidstakere være svært krevende å bli permittert eller oppsagt på grunnlag av forhold på virksomhetens side. Virkningene for arbeidstakerne kan føre til økonomisk utrygghet for de ansatte. I noen virksomheter kan arbeidstakerne være klar over at det i både korte og lengre perioder, kan oppstå situasjoner hvor deres arbeidskraft ikke lengre er nødvendig for arbeidsgiveren. Disse kan over tid oppleve en frykt for at de vill miste sitt arbeid. For eksempel i byggebransjen, hvor innstrammingen har vært mest omfattende, kan dette på sikt medføre en vanskelighet for rekruttering. Hvis det blir en utbredt tendens hvor virksomhetene går til rekruttering av mange nye faste ansatte før et prosjekt, for å så gå til permittering og nedbemanning når oppdraget er utført, kan dette få konsekvenser. Et viktig moment for arbeidstakere er sikkerhet rundt arbeid og inntekt. Færre vil trekkes mot og ønske å jobbe i en bransje, hvor permittering og nedbemanning hyppig kan være en aktualitet.

Bruk av permitteringer og nedbemanning kan også føre til stress og redusert trivsel for arbeidstakeren, som videre føre til redusert arbeidsmoral. Dette er også noe som kan berøre de ansatte som ikke blir permittert eller nedbemannet. Dette kan medføre en generell usikkerhet og et redusert arbeidsmiljø for hele virksomheten.

Gjennom permittering og nedbemanning blir flere arbeidstakere avhengig av offentlig støtte og dagpenger etter dagpengeregelverket. Økt behov for permittering og nedbemanning kan derfor bli et samfunnsmessig problem og en stor kostnad for samfunnet.

Adgangen til permittering og nedbemanning vil for virksomhetene likevel være et svært viktig virkemiddel, både som en sikkerhet i forkant av faste ansettelser og når/om permittering og nedbemanning blir nødvendig.

3.5 Bruk av overtid og gjennomsnittsberegning

Etter innstrammingen av innleieregelverket vil det for mange virksomheter ikke være en gunstig løsning å ansette flere arbeidstakere, hverken fast eller på heltid. En større utnyttelse av allerede rekruttert arbeidskraft, kan for disse være en løsning som i større grad er tilpasset virksomhetens generelle arbeidskraftsbehov. Adgangen til bruk av gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstid fremkommer av aml. §10-5. Bestemmelsen åpner for en annen fordeling av arbeidstiden enn hva som er normalt. Dette gjør at en arbeidstaker kan jobbe mer enn grensen for alminnelig arbeidstid i noen perioder, mot tilsvarende mindre i andre

perioder. Arbeidstiden kan likevel ikke overstige lovens grenser i gjennomsnitt. For at bestemmelsen kan bli gjort gjeldene, må arbeidsgiver inngå skiftelig avtale med arbeidstaker.

Adgangen til bruk av overtid fremkommer av aml. §10-6 og definerer overtid som arbeid som går ut over arbeidsmiljølovens grense for alminnelig arbeidstid.¹¹⁴ Den alminnelig arbeidstid er normalt ni timer i løpet av et døgn.¹¹⁵ For at overtid skal kunne benyttes må det foreligge et særlig og tidsavgrenset behov for overtiden. Før overtid benyttes skal det, om mulig, drøftes med arbeidsgivers tillitsvalgte om bruken er nødvendig. Etter ordlyden er det altså ikke et absolutt krav til drøftelse, bare hvis det er mulig.

Bruk av overtid og gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstid kan føre med seg både positive og negative konsekvenser for arbeidsgiver og arbeidstaker. Bruk av overtid og gjennomsnittsberegning kan blant annet føre til økt produksjon og fleksibilitet. Adgangen til bruk av overtid og gjennomsnittsberegning gir arbeidsgiver muligheten til å øke produksjonen og fleksibiliteten i virksomheten, ved å utnytte de ressursene han allerede har tilgjengelig. Dette kan være særlig nyttig i bransjer som opplever svingninger i arbeidsmengden, enten det er sesongbasert eller prosjektbasert. Et eksempel på en slik bransje er bygningsbransjen, som spesielt har fått begrensninger etter lovendringen. Dette kan dermed for mange virksomheter være et sentralt verktøy for unngå forsinkelser i prosjekter og avslag på anbud. Ved å benytte seg av overtid og gjennomsnittsberegning kan arbeidsgiver respondere raskt på svingningene i etterspørselen og opprettholde en jevn produksjon, uten å måtte gå til for eksempel midlertidige ansettelser.

Høy bruk av overtid og gjennomsnittsberegning kan likevel føre økt risiko for ulykker og feil. Dette kan være spesielt relevant i bransjer hvor det er behov for stor konsentrasjon eller fysisk arbeid, for eksempel innen helsevesenet, transport eller bygg og industri. Arbeidsgiver må være oppmerksom på risikoen for utmattelse og feil kan føre til at ansatte også opplever en dårligere arbeidsmiljø. Det kan også føre til at flere ansatte blir skadet eller utslitt og dermed blir sykemeldt. Dette kan med også kostnader for bedriften og synke produksjonshastigheten. Dersom arbeidsgiver bruker overtid for mye, eller dersom han ikke gjør riktig gjennomsnittsberegning, kan også føre til økte kostnader.

¹¹⁴ Jf. aml. §10-6 (2)

¹¹⁵ Jf. Aml, §10-4 (1)

Bruk av overtid og gjennomsnittsberegning kan på den andre siden også være kostnadsbesparende. Ved å utnytte de ansatte som allerede er rekruttert, kan arbeidsgiver redusere kostnader knyttet til ny rekruttering og opplæring av nye ansatte. Dette kan være spesielt gunstig for små og mellomstore virksomheter som har begrensede ressurser. Men det kan også øke arbeidsgivers kostnader, knyttet til lønn og andre tilleggssytelser.

Adgangen til denne typen praksis kan arbeidsgiver oppleve å ha en bedre kontroll over arbeidstiden og arbeidsplanleggingen. Dette kan være nyttig for å tilpasse arbeidstiden etter virksomhetens behov, for eksempel ved å tilpasse arbeidstiden ut fra kundenes etterspørsel eller endringer i produksjonsbehovet. Ved å ha en bedre kontroll over arbeidstiden kan arbeidsgiver også unngå situasjoner hvor ansatte jobber for mye eller for lite, noe som kan påvirke produktiviteten og lønnsomheten til virksomheten negativt.

Bruk av overtid og gjennomsnittsberegning av arbeidstid kan også føre til motivasjon og engasjement blant de ansatte. Ved å tilby arbeidstakerne muligheten til å jobbe overtid og dermed øke lønnen, kan dette føre til at arbeidstaker føler større tilknytning til jobben sin og at de har større innflytelse i virksomheten. Dette kan også tolkes som at arbeidsgiver setter pris på arbeidet den ansatte gjør og ønsker å belønne dem for ekstra innsats. Dette kan bidra til å øke ansattes tilfredshet og lojalitet. Men det er også klart at denne ordningen ikke passer for alle. Bruk av overtid og gjennomsnittsberegning kan også føre til at andre ansatte blir mer utmattet og mindre engasjert. Dette kan redusere arbeidstakernes tilfredshet og motivasjon på lang sikt. Det kan også føre til konflikter med arbeidstidsreguleringer og arbeidsavtaler. Arbeidsgiver må være oppmerksom på at det kan være grenser for hvor mye overtid ansatte ønsker og kan jobbe, og at det ikke kan fravikes lovens bestemmelser om maksimal arbeidstid.

3.6 Utsetting av oppdrag, utleie av egne arbeidstakere eller innleie fra produksjonsbedrift

Adgangen til innleie fra virksomhet som ikke har til formål å drive med utleie og hva som ligger i en entrepriser, fremkommer av avhandlingens punkt 2.3.1 og 2.3.2. Disse

bestemmelsene åpner for forskjellige alternativer for bedriftene etter innstrammingen. De kan for det første i perioder hvor virksomheten har mindre å gjøre leie ut sine egne arbeidstakere eller sette ut oppdrag som entreprise. Gjennom å være en virksomhet som ikke har til formål å drive med utleie, har de en mye bredere adgang til å leie ut sine arbeidstakere enn hva bemanningsforetakene har. Selv om hva som faller under entreprise er strammet inn, er det fortsatt en bred adgang til bruken av denne ordningen.

Disse regelsettene gir en fleksibilitet hos arbeidsgiver, som gagnar både arbeidstaker og arbeidsgiver. Det kan tenkes at arbeidstaker primært ønsker å jobbe i den bedriften den er ansatt i, og ikke lånes ut eller utføre arbeid hos en annen virksomhet. Hvis arbeidsgiver ikke har behov for arbeidstakers arbeidskraft på tidspunktet, vil fleksibiliteten regelsettene gir, kunne motvirke at arbeidsgiver går til permitteringer og nedbemanning av ansatte. En markant økning i virksomheter som foretar utleie og innleie av arbeidskraft som eller gjennom produksjonsbedrift vil likevel være mot regelendringens mål om direkte ansettelse i topartsforhold. Som det fremkommer av avhandlingens punkt 2.3.2 er konsekvensen av at virksomheten går utover sin adgang til å drive utleie som produksjonsbedrift at den regnes som et bemanningsforetak. En for stor anvendelse vil altså kunne føre til ulovlig utleie og innleie fra produksjonsbedrift.

3.7 Tilgangen til utenlandsk arbeidskraft

Utenlandsk arbeidskraft har for norsk sysselsetting lenge vært viktig. Norge fremstår for mange som et attraktivt land å reise til for å arbeide, dette gjelder spesielt etter utvidelsen av EU i 2004 og 2007. Av utenlandske arbeidstakere velger mange å bosette seg i Norge, men det finnes også utenlandske arbeidstakere som pendler til Norge for å utføre arbeid, enten det er daglig pendling, eller for perioder. Disse utgjør også en viktig sysselsatt gruppe. Arbeidsinnvandrere utgjør bare en liten del av alle sysselsatte i Norge, men er likevel svært viktig for norsk økonomi. Av alle sysselsatte utgjorde utenlandske pendlere ca. 5% i 2021 og arbeidsinnvandrere utgjorde 6% i 2020.¹¹⁶

¹¹⁶ <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/den-grenselose-arbeidskraften>

Antallet sysselsatte har fra 2007 til 2021 økt med ca 290 000 personer, dette utgjør en vekst på ca 11,5%. Av denne veksten utgjør arbeidsinnvandrere nesten halvparten.¹¹⁷ Andre tall viste en økt sysselsetting i Norge med 189 000 fra 2008 til 2019. I samme periode hadde antallet norske sysselsatte gått ned med 33 000 arbeidstakere, en økning fra Øst-Europa på 118 787 arbeidstakere og en samlet økning med Øst-Europa, Asia og Afrika på over 200 000 arbeidstakere. I disse tallene er det tatt med bosatte sysselsatte i Norge og arbeidskraft som kommer på korttidsopphold. Disse tallene kan tolkes som at den økte sysselsettingen i Norge har kommet fra utlandet.¹¹⁸

Det er uansett klart at Norge og norske bedrifter er avhengig av utenlandsk arbeidskraft. Bruk av bemanningsbyråer kan være et viktig hjelpemiddel for å få tilgang til å rekruttere utenlandsk arbeidskraft. Som igjen kan være svært viktig for bedrifter som trenger å fylle sitt arbeidskraftsbehov raskt og effektivt. Bemanningsbyråene kan ha en omfattende database med kvalifiserte arbeidstakere fra hele verden, som de kan videreformidle etter bedrifters behov. Dette kan være spesielt nyttig for bedrifter som har behov for arbeidskraft med spesielle kvalifikasjoner eller som trenger å fylle midlertidige eller sesongbaserte stillinger.

Når bedrifter bruker bemanningsbyråer for å rekruttere utenlandsk arbeidskraft, kan byrået ta seg av mange av de praktiske detaljene rundt rekrutteringsprosessen. Dette inkluderer annonsering av stillingen, screening av søknader, verifisering av kvalifikasjoner og erfaring, og håndtering av arbeidskontrakten og eventuelle arbeidstillatelser og oppholdstillatelser. Det er imidlertid viktig å merke seg at det er en rekke lover og regler som må følges når man rekrutterer utenlandsk arbeidskraft. Arbeidstakerne må ha nødvendige arbeidstillatelser og oppholdstillatelser, og arbeidsforholdene deres må være i samsvar med norske regler og standarder. Bemanningsbyråer har et ansvar for å sikre at arbeidstakerne de rekrutterer er kvalifiserte og har nødvendige arbeidstillatelser, og at arbeidsforholdene deres er i samsvar med norske regler og standarder. Bedrifter som bruker bemanningsbyråer må også følge norske lover og regler når det gjelder arbeidskontrakter, lønn, arbeidstid og arbeidsvilkår. Gjennom likebehandlingsprinsippet hadde også innleide arbeidstakere forskjellige rettigheter som like lønnsvilkår. Bruk av bemanningsbyråer for å rekruttere utenlandsk arbeidskraft kan derfor være et nyttig verktøy for bedrifter.

¹¹⁷ <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/den-grenselose-arbeidskraften>

¹¹⁸ <https://www.vg.no/nyheter/innenriks/i/86EPV2/saa-avhengig-er-norge-av-arbeidsinnvandrere>

Når adgangen til innleie fra bemanningsbyrå for arbeid av midlertidig karakter er fjernet og det er et totalforbud for innleie bygningsarbeid på byggeplasser i Oslo, Viken og gamle Vestfold, vil alle de praktiske tingene som for eksempel nødvendige arbeidstillatelser, oppholdstillatelser osv. måtte bli utført av virksomheten som ansetter selv, eventuelt av arbeidstaker selv. Også prosessen med å finne riktige arbeidstakere fra utlandet må i større grad utføres av virksomhetene selv, eventuelt må den utenlandske arbeidstakeren finne frem til de virksomheter som ansetter og sende ut separate søknader. Dette kan for virksomheten gjøre prosessen med å ansette utenlandsk arbeidskraft lengre, og mer kostbar og ressurskrevende. Dette kan også gjøre at søkeprosessen til norske arbeidsplasser blir lengre for den utenlandske arbeidstakeren.

En konsekvens av dette kan være at utenlandske arbeidstakeren ikke søker til Norge i like høy grad for å finne arbeidstakere. Blir det mindre attraktivt og vanskeligere for utenlandske arbeidstakere både å få og å finne arbeid i Norge, vill det bli vanskeligere for virksomheter å sikre seg utenlandske arbeidstakere.

3.8 Hva er bemanningsbyråenes alternativ?

Som det fremkommer av avhandlingen, har innstrammingen ført til en omfattende begrensning i bemanningsbyråenes virksomhet. Innstrammingen gjør at bemanningsforetakene i hovedsak bare har adgang til å leie ut arbeidskraften sin hvis det dreier seg om vikariater, og hvis det er til en virksomhet med tariffavtale med fagforening med innstillingsrett, hvor det foreligger avtale med tillitsvalgte.

For bemanningsbyråene som baserer mye av sin virksomhet rundt utleie av håndverkene til virksomheter som driver med bygningsarbeid på byggeplasser i Oslo, Viken og tidligere Vestfold har deres virksomhet blitt begrenset i enda større grad.

Alternativet for disse kan være å endre sin virksomhet til å i større grad drive med rekruttering. Som rekrutteringsbyrå er virksomheten en annen form for personalformidler enn som bemanningsbyrå. Arbeidstakerne virksomheten formidler ansettes ikke fast hos dem. Arbeidstakeren formidles videre til den virksomheten som har arbeidskraftsbehovet, og ansettes direkte der. Rekrutteringsbyrået fungerer som mellomledd mellom arbeidsgivere og

arbeidssøkere, og tilbyr en rekke tjenester som inkluderer for eksempel annonsering av stillinger, søk etter potensielle kandidater, screening av søknader og intervjuer. De kan også hjelpe virksomheten som søker arbeidstakere med å gjennomføre bakgrunnssjekker, verifisere referanser og sikre at det blir fulgt lovlig og etiske ansettelsesprosedyrer. Dette kan spare tid og ressurser for arbeidsgiveren som er på utkikk etter arbeidskraft, da hele prosessen foretas av en profesjonell virksomhet på området og kan øke sjansene for å finne og ansette riktig kvalifiserte kandidater.

Bruk av rekrutteringsbyråer kan også for arbeidssøkere være nyttige, da dette kan gi mulighet til å få tilgang til stillinger som kanskje ikke er annonsert offentlig, og gi dem en inngang til arbeidsgivere som ellers ikke ville hatt. Rekrutteringsbyrå driver også ofte med karriererådgivning og hjelp til å forbedre både CV og jobbsøknader.

4 Er lovendringen i strid med Norges internasjonale forpliktelser etter EØS-avtalen?

4.1 Generelt om Norges forpliktelser etter EØS-avtalen

Norge inngikk EØS-avtalen i 1992, med ikrafttredelse 1. januar 1994. Avtalen er Norges viktigste tilknytningsform til EU, og den største og mest omfattende økonomiske avtalen Norge har inngått.¹¹⁹ Formålet til EØS-avtalen er å skape et sterkere økonomisk forhold mellom EU og EØS-landene og styrke handelen mellom disse.¹²⁰ Avtalen gir Norge, Island og Liechtenstein tilgang til EUs indre marked, som sikrer de fire friheter: fri bevegelse for personer, varer, tjenester og kapital. Den sikrer også like konkurransevilkår på disse områdene. For norske borgere og bedrifter betyr dette at de skal bli behandlet på samme måte, som andre borgere og bedrifter innad i EU, og motsatt.¹²¹ Avtalen gir dermed norske bedrifter adgang til et marked med 30 land og omlag 450 millioner mennesker.¹²²

¹¹⁹ <https://www.regjeringen.no/no/tema/europapolitikk/fakta-115259/ofte-stilte-sporsmal/id613868/>

¹²⁰ <https://www.stortinget.no/no/Stortinget-og-demokratiet/Arbeidet/EUEOS-arbeid/>

¹²¹ <https://www.regjeringen.no/no/tema/europapolitikk/fakta-115259/ofte-stilte-sporsmal/id613868/>

¹²² <https://www.regjeringen.no/no/tema/europapolitikk/eos1/id115261/>

Avtalen inneholder også blant annet bestemmelser knyttet til sosialpolitikk, forbrukerbeskyttelse, miljøvern og likestilling.¹²³ Den jobber også med å tilrettelegge for samarbeid på diverse områder som forskning, innovasjon, utdanning, turisme og kultur.¹²⁴ EØS-avtalen omfatter likevel ikke alle områder innenfor EUs politikk og regelverk. Utenriks-, finans-, landbruks-, og fiskeripolitikk er eksempler på politiske områder som ikke inngår i EØS-avtalen, men som er en del av EU-samarbeidet.¹²⁵ Norge har også mulighet til å reservere seg mot noen av EUs regler og politikk innenfor visse områder.

Gjennom EØS-avtalen har ikke Norge direkte innflytelse på utformingen av EUs regler og politikk. Norge har likevel gjennom avtalen forpliktet seg til å implementere og følge EUs lover, regler og politikk, innenfor de områder som omfattes av avtalen. Dette for å opprettholde tilgangen til det indre markedet. EØS-avtalen oppdateres og utvides fortløpende, og er dermed en dynamisk avtale. Siden avtalen er basert på et felles regelverk, som skal bli praktisert likt innenfor hele EØS-området (altså EU- og EØS-landene), betyr dette at forordninger og direktiver som regulerer det indre markedet skal inntas i EØS-avtalen og deretter gjennomføres i norsk rett, så snart de er vedtatt i EU.¹²⁶ Norge har også valgt å gi bestemmelser som er implementert i norsk rett, for å oppfylle norske forpliktelser etter EØS-avtalen, høyere rang. Dette vil si at bestemmelser implementert fra EØS-avtalen vil gå foran annen norsk lovgivning, om det oppstår motstrid mellom bestemmelsene, jf. EØS-loven §2.

Tiltak som begrenser adgangen til innleie fra bemanningsforetak i byggenæringen og ved arbeid av midlertidig karakter, må etter Norges forpliktelser etter EØS-avtalen være i samsvar med avtalens krav og bestemmelser. Det har med innstramningen i adgangen til innleie fra vikarbyrå blitt problematisert om innstramningen er i tråd med Norges forpliktelse til EØS-avtalen, herunder også vikarbyrådirektivet (2008/104/EF). Gjennom EØS-avtalen har Norge blant annet forpliktet seg til en fri bevegelighet av tjenester og de rettigheter og plikter som fremkommer av vikarbyrådirektivet. Spørsmålet blir da om Norge har adgang til å foreta de innstramminger som er foretatt, eller om disse strider med de forpliktelser som fremkommer av EØS-avtalen. I det følgende vil først innholdet/vilkårene i prinsippet om fri bevegelighet

¹²³ <https://www.stortinget.no/no/Stortinget-og-demokratiet/Arbeidet/EUEOS-arbeid/>

¹²⁴ <https://www.regjeringen.no/no/tema/europapolitikk/fakta-115259/ofte-stilte-sporsmal/id613868/>

¹²⁵ <https://www.stortinget.no/no/Stortinget-og-demokratiet/Arbeidet/EUEOS-arbeid/>

¹²⁶ <https://www.regjeringen.no/no/tema/europapolitikk/fakta-115259/ofte-stilte-sporsmal/id613868/>

av tjenester og vikarbyrådirektivet bli drøftet, deretter vil vilkårene bli sammenfattet og sett opp mot innstramningen gjennomført i innleieregelverket.

4.2 Forbudet mot ulovlige restriksjoner på tjenestefriheten i EØS-avtalen

Fri bevegelse av tjenester er som nevnt en av de fire grunnleggende frihetene i EUs indre marked. Reglene for denne friheten er nedfelt i EØS-avtalen artikkel 36 og 37. Artikkel 36 nr. 1 lyder slik:

«Innen rammen av bestemmelsene i denne avtale skal det ikke være noen restriksjoner på adgangen til å yte tjenester innen avtalepartenes territorium for statsborgere i en av EFs medlemsstater eller en EFTA-stat som har etablert seg i en annen av EFs medlemsstater eller EFTA-stat enn tjenesteytelsens mottager.»

Bestemmelsen oppstiller en hovedregel som forbyr enhver «restriksjon» i tjenestefriheten. En restriksjon beskriver EF-domstolen som et tiltak som kan føre til at en skatteyter «avholder», «avskrekker» eller gjør det «mindre attraktivt» for vedkommende å bruke sin rett til fri bevegelse.¹²⁷ Spørsmålet blir da om innstramningen i adgangen til innleie av arbeidskraft utgjør en slik restriksjon.

Ved å fjerne adgangen til å leie inn arbeidskraft fra bemanningsbyråer ved arbeid av midlertidig karakter og fastsette et totalforbud mot innleie fra bemanningsforetak for bygningsarbeid på byggeplasser i Oslo, Viken og tidligere Vestfold, blir bemanningsforetakenes virkeområde i stor grad begrenset. Som det fremkommer av avhandlingens punkt 3.7 kan dette føre til at tilgangen på utenlandsk arbeidskraft (da også arbeidskraft fra andre EØS-land) i større grad blir begrenset. Et svært restriktivt regelverk på dette området kan gjøre det vanskelig for arbeidstakere og arbeidsgivere fra andre EØS-land å sette seg inn i regelverket og de begrensinger som foreligger. Et slikt regelverk kan dermed både gjøre det «mindre attraktivt» og gjøre det mer vanskelig for utenlandsk arbeidskraft å utføre arbeid i Norge. Dette kan videre føre til at arbeidstakerne avholder seg fra å søke jobb i Norge. En av momentene som departementet fremhever i forarbeidene, er bemanningsbransjens høye andel av utenlandske arbeidstakere.¹²⁸ Dette fremstår ut fra deres

¹²⁷ NOU 2009: 4 kapittel 6

¹²⁸ Prop. 131 L (2021-2022) s. 14

argumentasjon som et problem, som også taler sterkt i retning av at innstrammingen er ment som en restriksjon. I sammenheng med departementets EØS-rettslige bemerkninger anfører de også selv at innstrammingen utgjør en restriksjon.¹²⁹

Selv om hovedregelen oppstiller et totalforbud kan en restriksjon i den frie bevegelighet av tjenester likevel være lovlig på nærmere vilkår. Vilkårene for at det unntaksvis kan foreligge restriksjoner fremkommer dels direkte av EØS-avtalen og dels av EF-domstolens og EFTA-domstolens praksis.¹³⁰

EØS-avtalen artikkel 39, jf. artikkel 33, åpner for at det kan gjøres restriksjoner i den frie bevegelighet av tjenester hvis denne restriksjonen er begrunnet i hensynet til offentlig orden, sikkerhet og folkehelsen. Ordlyden «og» i bestemmelsen taler for at disse er kumulative vilkår. Rettspraksis fra EU-domstolen og EFTA-domstolen viser likevel at det bare er nødvendig at et av forholdene foreligger.¹³¹ Ut fra ordlyden i bestemmelsen «offentlig orden, sikkerhet og folkehelsen», sett i lys av lovendringens art og begrunnelser, vil ikke denne unntaksbestemmelsen være treffende på foreliggende tilfelle. Det vil derfor ikke være relevant for avhandlingen å gå inn på innholdet i den lovfestede unntaksregelen. Spørsmålet blir da om den ulovfestede unntaksregelen gir adgang foreliggende lovendring.

Rettspraksis har etablert en adgang til å gjøre unntak fra forbudet mot restriksjoner. Det følger av rettspraksis at en restriksjon likevel kan være lovlig dersom tvingende allmenne hensyn taler for en slik restriksjon. For at denne unntaksregelen skal gjøres gjeldende må restriksjonen være egnet, nødvendig og proporsjonalt til å sikre det hensyn restriksjon har til formål å sikre.¹³² Hvis det finnes mindre inngripende tiltak for å nå det tvingende allmenne hensynet, er altså ikke restriksjonen lovlig etter EØS-avtalen.

En restriksjon etter denne unntaksregelen er heller ikke lovlig om den virker diskriminerende på grunnlag av nasjonalitet.¹³³ Dette kommer av ikke-diskrimineringsprinsippet, som foreligger i EØS-retten. Prinsippet går ut på at det er forbudt å foreta forskjellsbehandling på grunnlag av statsborgerskap når det kommer til de fire friheter.¹³⁴ «Indirekte

¹²⁹ Prop. 131 L (2021-2022) s. 61 og 62

¹³⁰ Ot. prp. Nr. 92 (2008-2009) kapittel 3

¹³¹ Se for eksempel: sak 30/77, Bouchereau

¹³² C-55/94, Gebhard, premiss 37

¹³³ Ot. prp. Nr. 92 (2008-2009) kapittel 3

¹³⁴ Jf. EØS-avtalen artikkel 4

forskjellsbehandling» faller også inn under dette forbudet. Med dette menes restriksjoner som i seg selv ikke gjør noe forskjell på nasjonalitet, men som rent faktisk utgjør en mer ugunstig situasjon for borgere fra andre EØS-stater.¹³⁵ Hvis et bemanningsbyrå fra et annet EØS-land midlertidig ønsker å tilby sin tjeneste i et annet land vil det være ekstra vanskelig for disse å tilpasse seg de norske særregler.

For at innstramningene skal være i tråd med EØS-avtalen må det ut først og fremst fra drøftelsen over foreligge tvingende allmenne hensyn som taler for en slik innstramming. Innstrammingen må også være egnet, nødvendig og proporsjonal i forhold til å sikre de hensyn departementet hadde til formål å sikre, gjennom innstrammingen.

Det er også viktig å presisere at siden tjenestefriheten etter EØS-avtalens artikkel 36 omhandler adgangen til å yte tjenester i en annen avtaleparts territorium, må det foreligge et grenseoverskridende element for at beskyttelse etter bestemmelsen kan påberopes. Dette har betydning ved at norske bemanningsforetak som tilbyr sin tjeneste og har sin virksomhet innad i Norge, ikke kan påberope seg beskyttelse etter bestemmelsen. Utenlandske bemanningsforetak som midlertidig ønsker å leie ut arbeidstakere i Norge har derimot adgang til å påberope seg beskyttelse etter bestemmelsen. Spørsmålet blir da om utenlandske bemanningsforetak har en større beskyttelse enn norske når det kommer til innstrammingen.

EU- og EØS-retten tillater såkalt omvendt diskriminering. Dette vil i prinsippet si at norske bemanningsforetak vil være bundet av den innstrammingen Norge har foretatt i innleieregelverket. Mens utenlandske bemanningsforetak fra EU/EØS vil kunne påberope ulovlig restriksjon på tjenestefriheten, og dermed ikke være omfattet av innstrammingen- hvis restriksjonen er ulovlig.¹³⁶

¹³⁵ NOU 2009: 4 kapittel 6

¹³⁶ NOU 2022:8 kapittel 1

4.3 Forbudet mot ulovlige restriksjoner på vikararbeid i vikarbyrådirektivet

Reglene om innleie i arbeidsmiljøloven er på mange punkter en gjennomføring av EUs vikarbyrådirektiv.¹³⁷ Direktivet har flere formål, disse fremgår av direktivets formålsbestemmelse i artikkel 2:

«Formålet med dette direktiv er å sikre vern av vikarer og å forbedre kvaliteten på vikararbeid ved å sikre at prinsippet om likebehandling, som fastsatt i artikkel 5, anvendes på vikarer og ved å anerkjenne vikarbyråer som arbeidsgivere, samtidig som det tas hensyn til behovet for å opprette egnede rammer for bruk av vikararbeid med sikte på å bidra effektivt til å skape arbeidsplasser og til å utvikle fleksible arbeidsformer.»

Det sentrale er altså å beskytte vikarer, å forbedre kvaliteten på vikararbeidet og å danne rammer for bruken av vikararbeid, som effektivt kan bidra til å skape arbeidsplasser og til å utvikle fleksible arbeidsformer. Fortalen understreker disse momentene, se spesielt punkt 11 og 12. Når det vises til bruk av vikarer fra vikarbyrå etter vikarbyrådirektivet, må dette forstås likt med innleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak.

Det sentrale virkemiddelet for å oppnå direktivets formål er likebehandlingsprinsippet, som fremkommer av direktivets artikkel 5. Likebehandlingsprinsippet går ut på at vikarer skal minimum ha samme arbeids- og ansettelsesvilkår som om de hadde hatt direkte ansettelse i virksomheten. I artikkelens bokstav a og b oppstilles det videre vern mot forskjellsbehandling og diskriminering. I grove trekk kan disse tolkes som et totalforbud mot forskjellsbehandling og diskriminering. Det kan for eksempel ikke gjøres forskjell på grunnlag av kjønn, religion, etnisitet, etc. I norsk lovgivning er likebehandlingsprinsippet gjennomført i hovedsak ved arbeidsmiljøloven §14-12 a). Tiltak som sikrer etterlevelsen av dette fremkommer av arbeidsmiljøloven §§14-12 b) og 14-12 c).

Et annet virkemiddel for å oppnå direktivets formål fremkommer av direktivets artikkel 4. Denne bestemmelsen oppstiller et forbud mot å sette forbud eller restriksjoner på adgangen til å benytte vikararbeid, med mindre det foreligger allmenne hensyn som tilsier et slikt forbud eller restriksjon. I vurderingen om det foreligger allmenne hensyn skal det vurderes om forbudet eller restriksjonen har til formål å verne vikarer, å sikre sikkerhet og helse på

¹³⁷ Europaparlamentets- og rådsdirektiv 2008/104/EF om vikararbeid

arbeidsplassen eller at det foreligger et behov for å sikre et velfungerende arbeidsmarked og forebygge misbruk.¹³⁸

Etter fortalens punkt 22 er denne bestemmelsen et uttrykk for tjenestefriheten, som fremkommer av EØS-avtalens artikkel 36. Forståelsen av bestemmelsen må således gjøres på samme måte som forståelsen av den alminnelige restriksjonslære som fremkommer av avhandlingens punkt 4.2. Dette innebærer at restriksjonen i tillegg til å være begrunnet i tvingende allmenne hensyn, må virke på en ikke-diskriminerende måte og også være egnet og nødvendig for å oppnå formålet med restriksjonen.¹³⁹

Vikarbyrådirektivet har ut fra sin karakter ikke det samme krav om at det må foreligge et grenseoverskridende element, og norske vikarbyråer og vikarer skal på lik linje med utenlandske vikarbyråer og vikarer være beskyttet etter direktivet.

Når vikarbyrådirektivet skulle gjennomføres i norsk rett måtte Norge som medlemsstat gjennomgå den norske lovgivningen, tariffavtaler og praksis for å vurdere om det forelå eventuelle restriksjoner på bruken av eller forbud mot vikararbeid. Om dette forelå måtte det vurderes om disse var begrunnet i de hensyn som åpner for restriksjon eller forbud.¹⁴⁰

Gjennomgangen skulle og ble gjort i samråd med partene i arbeidslivet. Det ble da vurdert at begrensningene i innleieadgangen etter aml. §14-12 første ledd var å anse som restriksjon. Videre ble det vurdert at denne var tillatt etter vikarbyrådirektivets krav om «allmenne hensyn» og at den var egnet til å oppnå formålet og ikke gikk lengre enn nødvendig. Loven kunne derfor opprettholdes slik den var.¹⁴¹

Departementet vurderte også adgangen til å forby innleie av visse arbeidsgrupper eller på visse områder gjennom forskrift, jf. aml. §14-12 (6). Adgangen var på dette tidspunktet ikke blitt benyttet, men departementet konkluderte med at også denne bestemmelsen kunne opprettholdes, men at det bare kan anvendes i tråd med EØS-avtalens krav til allmenne

¹³⁸ <https://lovdata.no/static/NLX3/3200810104.pdf>

¹³⁹ Sak C-424/97 (Haim II) avsnitt 57

¹⁴⁰ Jf. vikarbyrådirektivets artikkel 4 andre ledd

¹⁴¹ Prop. 74 L (2011-2012) s. 43-45

hensyn, egnethet og proporsjonalitet. Departementets begrunnelse for denne restriksjon var den samme som for bestemmelsens første ledd.¹⁴²

I vurderingen av om restriksjonene var begrunnet i allmenne hensyn, var egnet til å oppnå formålet og ikke gikk lengre enn nødvendig, hadde departementet flere argumenter.

Departementet viste til at restriksjonen var begrunnet i målet om å styrke graden av faste ansettelse og jobbe mot uforutsigbarhet i arbeidsforhold. Som tidligere nevnt i avhandlingen var begrunnelsen for at adgangen til innleie er begrenset til de reglene som gjelder for midlertidig ansettelse, at det ikke skal være større adgang til å leie inn (som utgjør et trepartsforhold), enn midlertidig ansettelse (som utgjør et topartsforhold). Begge disse tilknytningsformene er alternative tilknytningsformer i forhold til fast ansettelse. En videre adgang til innleie enn midlertidig ansettelse ville etter departementets syn undergrave formålet med at midlertidig ansettelse er en unntaksregel.¹⁴³ Noe som videre ville ført til at virksomheter ved midlertidig behov, heller ville valgt å leie inn arbeidstakere, enn å ansette midlertidig. Flere arbeidstakere vil følgelig bli tilknyttet sin arbeidsgiver gjennom et trepartsforhold, enn gjennom et topartsforhold. Utover dette var departementets begrunnelse da, langt på vei den samme som ved den innstrammingen som nå er foretatt. Ut fra disse momentene konkluderte departementet med at disse hadde til formål å «forebygge misbruk» og styrke et «velfungerende arbeidsmarked».¹⁴⁴

4.4 Sammenfattet om vilkårene for å innføre forbud eller restriksjoner etter Norges forpliktelse til EU

For at disse bestemmelsene, med deres vilkår, i det hele tatt skal være relevant må innstrammingen utgjøre en restriksjon eller forbud. Innstrammingen som nå er vedtatt og innført i norsk rett er vesentlig mer inngripende for bemanningsforetakene, de ansatte hos bemanningsforetakene og de virksomhetene som benytter seg av bemanningsforetakene ved å leie inn deres arbeidstakere, enn den restriksjonen som allerede forelå i loven. For at

¹⁴² <https://www.regjeringen.no/no/sub/eos-notatbasen/notatene/2008/mars/vikarbyradirektivet/id2432770/>

¹⁴³ <https://www.regjeringen.no/no/sub/eos-notatbasen/notatene/2008/mars/vikarbyradirektivet/id2432770/>

¹⁴⁴ <https://www.regjeringen.no/no/sub/eos-notatbasen/notatene/2008/mars/vikarbyradirektivet/id2432770/>

innstrammingene skal være i tråd med EØS-avtalen må flere vilkår være oppfylt, jf. drøftelsen over i punkt 4.2 og 4.3 være flere vilkår oppfylt.

En sammenfatning av vilkårene som må være oppfylt for at det kan gjøres forbud eller restriksjoner for fri bevegelse av tjenester og for vikarbeid er for det første at det må foreligge «tvingende allmenne hensyn» som tilsier en slik restriksjon. Ut fra vikarbyrådirektivet må hensynet være tilknyttet vern av vikarer, HMS på arbeidsplassen, at det bidrar til et velfungerende arbeidsmarked og til å forebygge misbruk. For det andre foreligger det et krav til egnethet. Den restriksjonen som er innført må være egnet til å oppnå det målet som restriksjonen har til formål å nå. For det tredje er det et krav til nødvendighet. Restriksjonen må være nødvendig til å oppnå det målet som restriksjonen har til formål å nå. Hvis en mindre inngripende restriksjon på tjenestefriheten og bruken av vikarbeid kan føre til at formålet med restriksjonen nås, er ikke restriksjonen nødvendig. For det fjerde må restriksjonen ha et klart formål og skal ikke virke vilkårlig.

Spørsmålet blir da om disse vilkårene faktisk er oppfylt, slik departementet konkluderer med i forarbeidene.

4.4.1 Er forbudet mot innleie fra bemanningsforetak ved arbeid av midlertidig karakter i samsvar med EØS-rettslige forpliktelser?

Hva som ligger i innstrammingen av adgangen til innleie fra bemanningsforetak for arbeid av midlertidig karakter fremkommer av avhandlingens del 2.4. Innstrammingen har i grove trekk ført til at innleie av denne typen i hovedsak er begrenset til vikarbeid og ved avtale med tillitsvalgte, i virksomheter som er bundet av tariffavtale med fagforening med innstillingsrett, jf. aml. §14-12 (1).

Departementet bygger argumentasjonen sin på at innstrammingen er begrunnet av «tvingende allmenne hensyn», på formålet med innstrammingen. Som det fremkommer av avhandlingens punkt 2.4 har innstrammingen flere formål. Det overordnede formålet kan sammenfattes som et mål om å begrense bruken av innleie og bemanningsforetak i norsk arbeidsliv.

Innstrammingen er på denne måten et virkemiddel for å sikre at fast og direkte ansettelse er den sentrale ansettelsesformen i norsk arbeidsliv. Det vises også til de negative virkningene departementet mener innleie fører med seg, som at innleide kan ha lavere lønn. Videre at innleie fører til dårligere lønnsutvikling, arbeidsmiljø og organisasjonsgrad i

innleievirksomheten, at innleie fører til mindre grad av medvirkning i virksomheten fra arbeidstakers side og lavere tillit til virksomheten. Dette er momentene som etter departementets syn motvirker et velfungerende arbeidsmarked og at innstrammingen dermed er begrunnet i «tvingende allmenne hensyn».¹⁴⁵

Departementet viser her til de krav som stilles til vern av vikarer, HMS, velfungerende arbeidsmarked og til å forebygge misbruk. En svært viktig del av vikarbyrådirektivets formål kommer likevel ikke godt frem av departementets vurderinger. Nemlig annerkjennelsen av vikarbyråer som arbeidsgivere. Ved innstrammingen ble ett av de to hovedadgangene til bemanningsbyråenes virksomhet fjernet. Dette utgjør altså en svært inngripende restriksjon og kan hevdes å motvirke ett av hovedformålene med direktivet. Dette taler for at det skal tungtveiende grunner til for at en slik restriksjon skal kunne være lovlig på grunn av «tvingende allmenne hensyn».

Departementet viser også til direktivets åpning for at nasjoner kan «opprette egnede rammer for bruk av vikararbeid, med sikte på å bidra effektivt til å skape arbeidsplasser og til å utvikle fleksible arbeidsformer.» Tidligere i forarbeidene viser departementet til at innleie av arbeidskraft både gir flere arbeidstakere adgang til arbeidslivet og at innleie fra bemanningsforetak er en fleksibel arbeidsform.¹⁴⁶ Disse positive sidene ved innleie fremheves også av direktivets fortale punkt 11. Spørsmålet blir da hvor langt de bør gå ved opprettelsen av «egne rammer», som går så sterkt imot innleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak som tilknytningsform.

Departementet viser til at EU-domstolen og direktivet har anerkjent at hovedregelen i arbeidslivet skal være faste ansettelser. Dette åpner likevel ikke for hvilken som helst innstramming, hvor denne hovedregelen er begrunnelsen.

På den ene siden er det klart at innstrammingen er egnet til å redusere bruken av innleie. Ved å fjerne adgangen til å benytte bemanningsforetak for å leie inn arbeidskraft til arbeid som er av midlertidig karakter, vil virksomheten følgelig ikke lengre ha samme innleieadgang. Hensynet bak innstrammingen er i hovedsak de samme som de som ble lagt til grunn ved

¹⁴⁵ Prop. 131 L s. 62

¹⁴⁶ Prop. 131 L s. 11 flg.

restriksjonsvurderingen som ble gjort ved innførelsen av vikarbyrådirektivet.¹⁴⁷ Dette tyder på at departementet mener at den tidligere restriksjonen ikke var tilstrekkelig egnet for å oppnå hensynet.

Det kan reises spørsmål om de negative virkningene departementet fremhever at innleie fra bemanningsforetak førere med seg, faktisk fjernes eller reduseres ved lovendringen. Som det blir fremhevet i avhandlingens del 3, kan virksomhetene fortsatt velge andre tilknytningsformer enn faste og hele ansettelser. Behovet for arbeidskraft for arbeid som er av midlertidig karakter vil ikke endre seg, selv om regelverket for innleie er strammet inn. Som det fremkommer av drøftelsene under hvert punkt i del 3 vil bruk av disse tilknytningsformene ikke fullt ut oppfylle de mål lovgiver har søkt løst ved innstrammingen. Selv om målet om å begrense bemanningsforetakenes omfang og rolle bli redusert, vil ikke dette være tilstrekkelig. For denne sammenhengen vil det mest sentrale være om innstrammingen er egnet til at de negative virkningene departementet påpeker blir tilstrekkelig redusert.

Departementet har i forarbeidene ikke grundig gjennomgått alternative måter å nå formålet med innstrammingen. Forarbeidene viser at de heller på grunnlag av kort argumentasjon har avfeid de forslag forskjellige parter i arbeidslivet har presentert. Da formålet med vikarbyrådirektivet er så sterkt, bør mindre inngripende tiltak og konsekvensutredning for å beskytte vikarbyrådirektivets formål være en mer omfattende og sentral del av departementets vurdering. Departementet uttrykker i forarbeidene at «...andre alternative virkemidler ikke vil være *like* egnet for å oppnå formålet om å redusere bruken av innleie som fortrenger faste ansettelser» (egen kursiv).¹⁴⁸ En tolkning av «ikke like egnet» kan indikere at departementet mener dette er den beste måten å oppnå formålet på. Dette betyr likevel ikke at alternative og mindre inngripende virkemidler ikke er egnet.

Departementet legger i sin argumentasjon stor vekt på å begrense bemanningsbransjens rolle, fremfor andre konkrete løsninger som vil minske de negative virkningene. Det kan settes spørsmålsteget ved om innstrammingen er et utslag av nåværende regjerings syn på adgangen til å gjøre unntak fra hovedregelen om fast, hel og direkte ansettelse, fremfor en reell negativ utvikling for denne typen virksomhet for øyeblikket. I 2019 kom det et krav til fast ansettelse

¹⁴⁷Prop. 131 L s. 63

¹⁴⁸ Prop. 131 L s. 64

og sikkerhet for arbeidstakere i bemanningsforetak «i form av et reelt stillingsomfang». Videre fikk tilsynsmyndighetene i 2020 en utvidet adgang til å føre tilsyn med innleieferhold. Dette er tiltak som allerede har trådt i kraft, og som på sikt kan føre til at innleieandelen går ned og gir en sikrere arbeidshverdag for innleide arbeidstakere.

Etter dette foreligger det etter mitt syn forhold og mangler ved departementets vurdering, om taler for at det ikke foreligger en lovlig adgang til å gjøre foreliggende restriksjon, i forhold til Norges forpliktelse til EØS-avtalen.

4.4.2 Er forbudet mot innleie fra bemanningsforetak til bygningsarbeid på byggeplasser i Oslo, Viken og tidligere Vestfold, i samsvar med EØS-rettslige forpliktelser?

De samme argumenter og drøftelser som er gjort i avhandlingens punkt 4.4.1 vil også gjøre seg gjeldende for denne delen av innstrammingen. Det er likevel egne momenter som må belyses og vurderes i denne delen. Innstrammingen som er gjort for bygningsarbeid på byggeplasser utgjør et totalforbud, som følgelig er enda mere inngripende, enn den generelle innstrammingen. Dette taler for at det bør foreligge ekstra tungtveiende grunner for å foreta en slik restriksjon.

Når det kommer til denne delen av innstrammingen av innleieregelverket viser departementet til at innleie innenfor denne næringen og spesielt innenfor dette område er særdeles høyt. Det vises til at det ved høy konsentrasjon av innleie i næringen, vil medføre høy konsentrasjon av de negative konsekvensene ved bruk av innleie.¹⁴⁹ Dette kan tolkes som at departementet vurderer at «tvingende allmenne hensyn» spesielt gjør seg gjeldende for denne næringen, i dette området.

De benytter disse momentene også for å fremheve at det er nødvendig med et forbud, for å skape en markant og varig endring i næringen.¹⁵⁰ Det fremkommer likevel ikke at departementet i særlig grad har vurdert andre alternativer. Departementet uttaler at «... det ikke er mulig å oppnå *tilsvarende* beskyttelse gjennom mindre inngripende tiltak» (egen

¹⁴⁹ Prop. 131 L (2021-2022) s. 26 og 62

¹⁵⁰ Prop. 131 L (2021-2022) s. 62

kursiv).¹⁵¹ På samme måte som departementets vurdering ved den generelle innstrammingen, kan dette tolkes som at departementet vurderer at dette er den beste måten å nå formålet med innstrammingen. Dette betyr likevel ikke at mindre inngripende tiltak kan oppnå beskyttelse.

Det er klart at et totalforbud mot innleie vil føre til at innleie andelen i næringen går ned. Selv om departementet fremhever at det på grunn av høy konsentrasjon i denne næringen, foreligger et behov for forbud, kan det stilles spørsmålstegn med hvorfor dette faktisk er nødvendig. Også virksomhetene i bygg og anleggsbransjen er avhengig av å fylle midlertidige behov for arbeidskraft gjennom vikarer. Hvilke virkninger det generelle forbudet ville hatt for denne næringen er uvisst. Men da denne begrenser seg til vikartilfeller, er det grunn til å tro at denne alene kunne ført til mindre bruk av innleie i næringen. Dette ville videre ført til en mindre konsentrasjon av de negative virkningene.

Etter dette foreligger det etter mitt syn forhold og mangler ved departementets vurdering, om taler for at det ikke foreligger en lovlig adgang til å gjøre foreliggende restriksjon, i forhold til Norges forpliktelse til EØS-avtalen.

5 Avslutning

Som fremkommer av avhandlingen vil lovendringen med stor sannsynlighet føre til en utvikling i arbeidslivet hvor bruk av midlertidige ansettelser, ekstrahjelper uten stillingsprosent, deltidsansatte, overtid, gjennomsnittsberegning av arbeidstid og innleie fra produksjonsbedrift, vil øke hos virksomhetene. Som tidligere nevnt vil ikke virksomhetenes midlertidige arbeidskraftsbehov falle bort, selv om det ikke lengre er adgang til å dekke behovet for slik type arbeidskraft gjennom innleie fra bemanningsforetak. Siden arbeidskraftsbehovet som ønskes dekt ikke er av varig karakter og er av varierende omfang, vil disse formene for tilknytning til arbeidskraft, fremfor fast og hel ansettelse, være av de mest hensiktsmessige for arbeidsgiver.

Hvis virksomheten i stedet beslutter å øke grunnbemanningen i slike situasjoner, er det stor sannsynlighet for at arbeidslivet vil se en utvikling av at virksomhetene hyppigere velger/blir

¹⁵¹ Prop. 131 L (2021-2022) s. 63

nødt til å sette ut oppdrag gjennom entrepriser, leie ut egne arbeidstakere og i verste fall måtte permittere og/eller foreta nedbemanning av antall arbeidstakere i virksomheten. Etter mitt syn vil de utilsiktede virkninger som er nevnt over ikke føre til at lovgivers formål og ønskede virkning med lovendringen nås i tilstrekkelig grad.

I hvor stor grad virkningene fremhevet i avhandlingen faktisk blir utviklingen i arbeidslivet gjenstår likevel å se. Slik jeg ser det ville for eksempel en klargjøring i hva som ligger i «arbeid av midlertidig karakter» etter aml. §14-9 (2) a) i større grad kunne gitt utslag i forhold til lovgivers formål. Siden dette også ville hatt virkninger ved midlertidige ansettelser, ville muligheten til å forskyve problematikken fremhevet ved innleie over til andre tilknytningsformer, i langt større grad blitt begrenset. For seriøse aktører som følger lovgivningen vil dette ha minsket sjansen for å misforstå regelverket. For useriøse aktører ville dette gjort det vanskeligere å maskere innleie som midlertidig ansettelse.

I forhold til Norges internasjonale forpliktelser er det klart at det kan stilles spørsmålsteget ved om innstramningen bryter med Norges forpliktelser etter EØS-avtalen. Hvilken konklusjon ESA kommer til etter departementets svar på henvendelsen vil bli svært interessant. Hvis ESA er uenig i departementets vurderinger og begrunnelser kan Norge risikere at ESA bringer saken til Efta-domstolen, som igjen kan føre til at Norge dømmes for brudd på internasjonale forpliktelser. Det kan stilles spørsmålsteget med hvorfor departementet valgte gjennomføre lovendringen før saken var ferdig behandlet av ESA. Da overgangsperioden har startet vil det for øyeblikket foregå en omfattende omstilling og endring i både bemanningsbyrående og i de forskjellige virksomhetene som berøres av innstramningen. Hvis efta-domstolen finner at lovendringen bryter med Norges internasjonale forpliktelser vil lovvedtaket potensielt bli opphevet og virksomhetene vil da ha gått gjennom en tidkrevende og kostbar prosess som kunne vært unngått.

Referanseliste

Lover

Lov av 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.
(arbeidsmiljøloven)

Lov av 16. juni 2017 nr. 67 om statens ansatte mv. (Statansetteloven)

Lov av 10. desember 2004 nr. 76 om arbeidsmarkedstjenester

Lov av 10. desember 2004 nr. 76 om arbeidsmarkedstjenester (arbeidsmarkedsloven)

lov av 29. april 1988 nr. 21 om ferie (ferieloven)

lov av 27. januar 2012 nr. 9 om arbeidstvister (arbeidstvistloven)

Lov av 13. juni 1969 nr. 26 om skadeserstatning (skadeerstatningsloven)

Lov av 17. juni 2005 nr. 67 om betaling og innkreving av skatte- og avgiftskrav
(skattebetalingsloven)

Direktiver og forordninger

Europaparlaments- og rådsdirektiv 2008/104/EF om vikararbeid.

Den europeiske unions pakt om grunnleggende rettigheter, 12. desember 2007

Avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde, 2. mai 1992

Traktaten om den europeiske union, 7. februar 1992

Traktaten om den europeiske unions virkemåte, 25. mars 1957

Forarbeider

Prop.133 L (2021–2022)

Prop. 35 L (2021-2022)

Prop. 39 L (2014-2015)

Prop. 74. L (2011-2012)

Ot. prp. Nr. 92 (2008-2009)

Ot. prp. Nr. 56 (2006-2007)
Ot.prp. nr. 49 (2004-2005)
Ot. prp nr. 62 (2003-2004)
Ot.prp. nr. 70 (1998-1999)
Ot. prp. Nr. 50 (1993-1994)
Ot. prp. Nr 41 (1975-1976)
Ot. prp. Nr. 31 (1935)

NOU 2022:8
NOU 2021: 9
NOU 2016:4
NOU 2009:4
NOU 2004: 5
NOU 1998:15

Rettsavgjørelser

HR-2018-2371- A (Norwegian)
Rt-2013-998 (Quality People)
Rt. 2013. s. 1730 YIT (52)
Rt. 2001 s. 1413 Norsk folkehjelp s. 1416
Rt. 1991 s. 872 Avdelingsleder
Rt. 1981 s. 899 Snekker

LG-2013-97744

Sak 30/77, Bouchereau
C-55/94, Gebhard,
Sak C-424/97 (Haim II)

Juridisk litteratur

Skjønberg, Alexander Næss, Hognestad, Eirik og Hotvedt, Marianne Jenum, Arbeidsrett individuelle og kollektive emner, 3. utgave 1. opplag 2022, Gyldendal Norsk Forlag AS.

Skoghøy, Jens Edvin A., Rett og rettsanvendelse, 2018, Universitetsforlaget.

Skoghøy, Jens Edvin A., Tvisteløsning, 4. utgave, 2022, Universitetsforlaget.

Fanebust, Arne, Innføring i arbeidsrett: Den individuelle del, 4. utgave, 2015, Universitetsforlaget.

Fredrik Sejersted mfl. (Finn Arnesen, Ole- Andreas Rognstad og Olav Kolstad), «EØS- rett». 3. utgave, Oslo, Universitetsforlaget, 2011.

Nettsteder

<https://www.regjeringen.no/no/sub/eos-notatbasen/notatene/2008/mars/vikarbyradirektivet/id2432770/> sist besøkt 08.05.2023 kl. 08:22

<https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/na-bli-det-nye-regler-for-innleie-av-arbeidskraft/id2970261/> sist besøkt 19.05.2023 kl. 20:50

<https://www.arbeiderpartiet.no/aktuelt/arbeiderpartiets-100-dagersplan/> sist besøkt 05.05.2023 kl. 19:55

<https://hoyre.no/politikk/var-politikk/arbeidsliv-og-velferd/> sist besøkt 02.05.2023 kl. 09:00

<https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/nyheter/norske-virksomheter-mangler-70.000-arbeidstakere> sist besøkt 28.04.2023 kl. 20:20

<https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/medvirkning/> sist besøkt 28.04.2023 kl. 09:10

<https://www.fellesforbundet.no/globalassets/dokumenter/brosjyremateriell-utgitt-av-fellesforbundet/derfor-bor-> sist besøkt 04.05.2023 kl. 13:50

<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/deltidsarbeid-blir-forskjellene-utjevnet> sist besøkt 02.04.2023 kl. 10:25

<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/den-grenselose-arbeidskraften> sist besøkt 28.04.2023 kl. 18:40

<https://www.vg.no/nyheter/innenriks/i/86EPV2/saa-avhengig-er-norge-av-arbeidsinnvandrere> sist besøkt 25.04.2023 kl. 22:20

<https://www.regjeringen.no/no/tema/europapolitikk/fakta-115259/ofte-stilte-sporsmal/id613868/> sist besøkt 01.05.2023 kl. 20:00

<https://www.stortinget.no/no/Stortinget-og-demokratiet/Arbeidet/EUEOS-arbeid/> sist besøkt 02.05.2023 kl. 12:30

<https://www.regjeringen.no/no/tema/europapolitikk/eos1/id115261/> sist besøkt 03.05.2023 kl. 14:10

<https://lovdata.no/static/NLX3/3200810104.pdf> sist besøkt 14.05.2023 kl. 20:00

https://www.lo.no/hva-vi-mener/lo-advokatene/nyheter-fra-lo-advokatene/grunnbemanning-slaren_trygghet_for_arbeidstakeren/ sist besøkt 09.05.2023 kl. 13:40

<https://www.arbeiderpartiet.no/politikken/innleie-av-arbeidskraft/> sist besøkt 04.05.2023 kl. 12:20

<https://www.virke.no/arbeidsgiverstotte/ansettelse/innleie/> sist besøkt 15.05.2023 kl. 12:50

<https://www.simploer.no/artikler/slik-blir-reglene-for-midlertidig-ansatte/> sist besøkt 20.04.2023 kl. 08:20

<https://www.nhosh.no/contentassets/778d47187317439aa695762645dc32e9/vedlegg-horingssvar-nho-service-og-handel.pdf> sist besøkt 12.05.2023 kl. 14:30

<https://www.finansavisen.no/jus/2023/02/18/7986465/store-endringer-i-adgangen-til-innleie-av-arbeidskraft> sist besøkt 18.05.2023 kl. 11:10

<https://www.adecco.no/om-oss/> - sist besøkt 19.05 kl 08:20

