

FLEKSIBEL TILGANG TIL ARBEIDSKRAFT

Advokat Frode Martin Toftenvåg

# Agenda

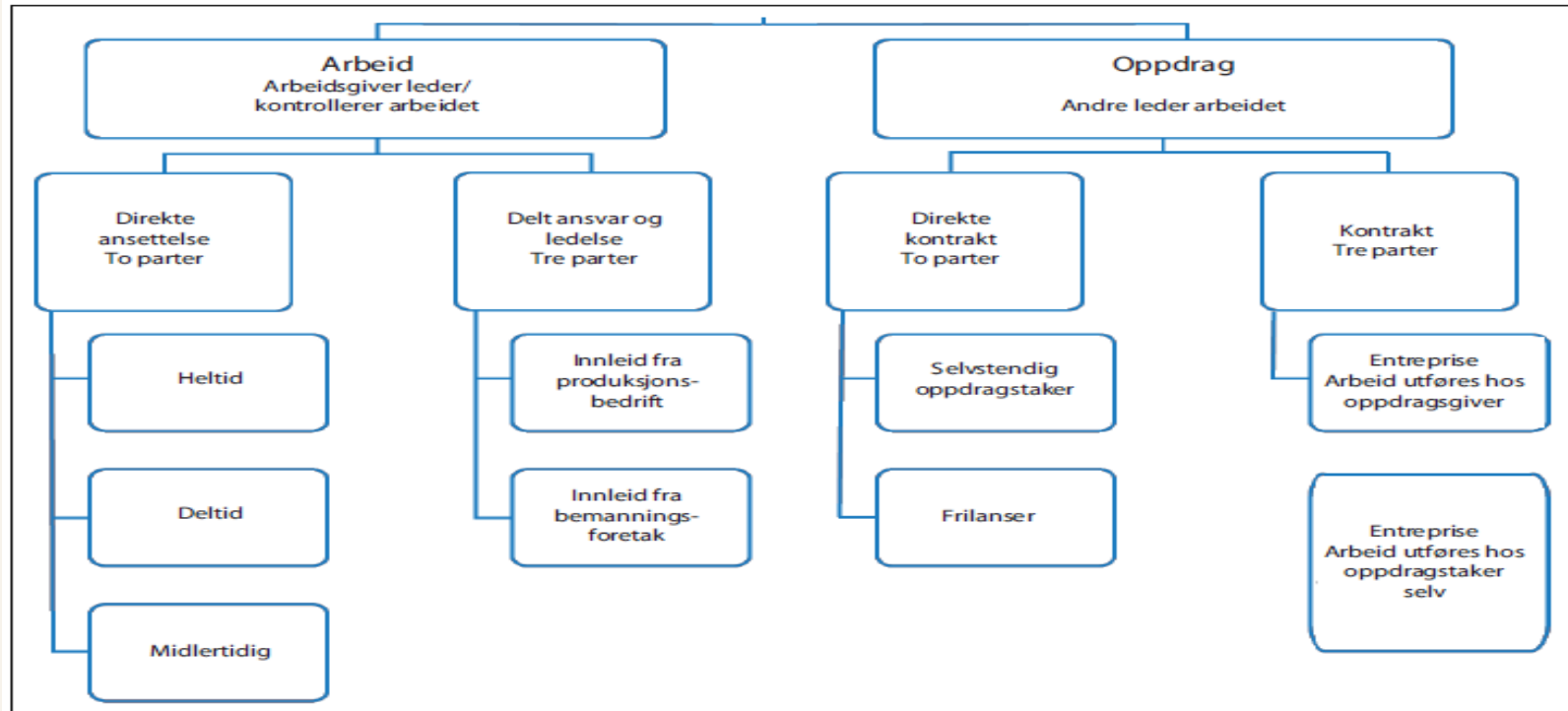
- Tilknytningsformer og fleksibilitet
- Politisk bakteppe
- Gjennomførte og foreslåtte endringer på arbeidslivsfeltet
- Endringene – veien videre

# *Tilknytningsformer og fleksibilitet*

## *Alt henger sammen med alt*

- Virksomheters tilgang på arbeidskraft kan organiseres på ulike måter («tilknytningsformer»)
- «Den norske modellen» etablerer et felles utgangspunkt – men rommer ulikt syn på vekting av fleksibilitet og arbeidervern
- Den rettslige reguleringen av ulike tilknytningsformer på arbeidslivsfeltet er både sammensatt og tett integrert
- Endringer i det politiske landskapet (borgerlige vs sosialistiske regjering) leder normalt til gjennomgripende endringer i rammelovgivningen på arbeidslivsfeltet

# Tilknytningsformer



Figur 5.1 Ulike tilknytninger ved utføring av arbeid

Kilde: Cappelli og Keller, 2013.

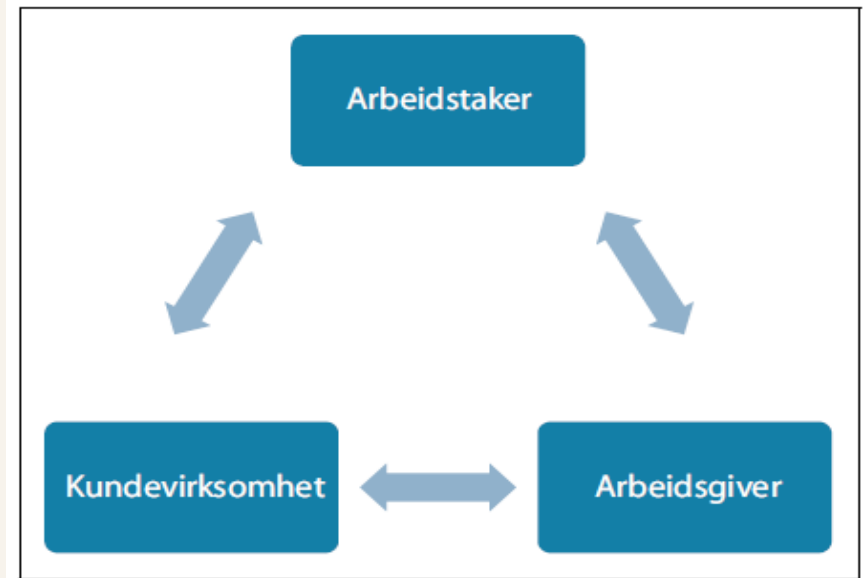
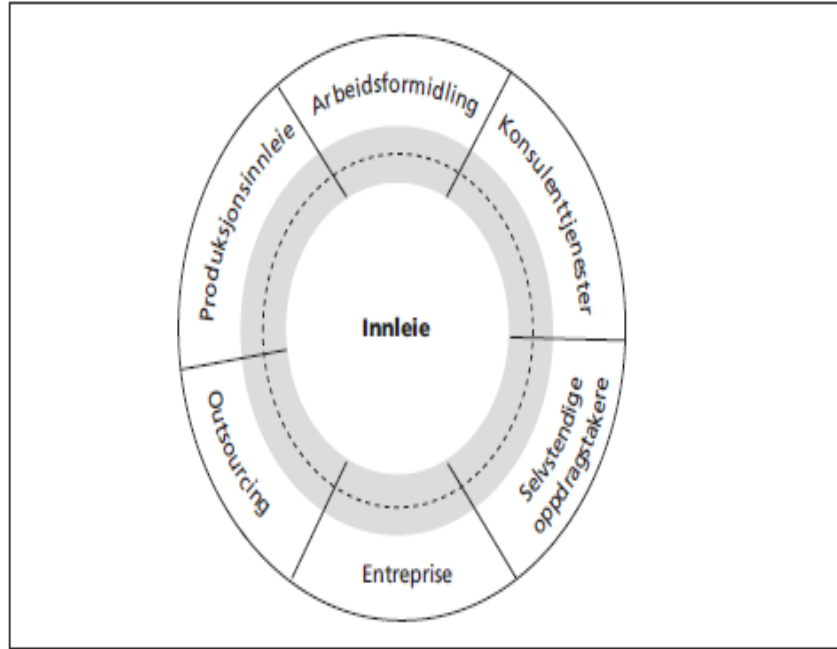
# Grensesnittutfordringer – Arbeidstaker eller oppdragstaker ?

Tabell 8.1 Skjematisk oversikt over hvilke regler som kommer til anvendelse på henholdsvis arbeidstakere, selvstendig næringsdrivende og frilansere

Regelverk	Arbeidstakere	Selvstendig næringsdrivende	Frilansere
Uføretrygd	Ja	Ja	Ja
Sykepenger	Fra første dag. Ytes med 100 prosent av grunnlaget.	Etter 16 dager. Ytes med 80 prosent av grunnlaget. Kan tegne tilleggsforsikring for 100 prosent av grunnlaget og/ eller fra første dag.	Etter 16 dager. Ytes med 100 prosent av grunnlaget. Kan tegne tilleggsforsikring for 100 prosent av grunnlaget fra første dag.
Arbeidsavklaringspenger	Ja	Ja	Ja
Pleiepenger	Ja	Ja	Ja
Omsorgspenger (syke barn)	Ja	Etter ti dager.	Etter ti dager.
Alderspensjon fra folketrygden	Ja	Ja	Ja
Tjenestepensjon	Ja, obligatorisk.	Ja, frivillig.	Ja, frivillig.
Dagpenger	Ja, etter tre ventedager.	Nei	Som for ansatte dersom inntekten er utbetalt og innberettet som lønn.
Yrkesskadetrygd	Ja	Nei, men kan tegne frivillig forsikring.	Nei, men kan tegne frivillig forsikring.
Yrkesskadeforsikring	Ja	Nei	Nei
Arbeidsmiljøloven, blant annet HMS, arbeidstid, permisjoner, stillingsvern	Ja	Nei (med noen unntak for regler om arbeidsmiljø og diskriminering).	Nei (med noen unntak for regler om arbeidsmiljø og diskriminering).

# Grensesnittutfordringer – Innleie eller entrepris ?

Figur 1.1 Gråsoner mellom innleie og annet tjenstekjøp.



Figur 5.2 Trepartsrelasjonen ved innleie av arbeidskraft og bruk av entrepriser

# *Politisk bakteppe*



# Støre lover storrengjøring i arbeidslivet

Statsminister Jonas Gahr Støre (Ap) satte arbeidslivspolitikken helt på topp i sin tiltredelseserklæring.



## *Endret politisk landskap*

- Stortingsvalg 2021 – Fra Regjeringen Solberg til Regjeringen Støre
- Statsminister Støre satte arbeidslivspolitikken helt på topp i sin tiltredelseserklæring – lovet «storrengjøring i arbeidslivet»
- Rengjøringsliste = Hurdalsplattformen

# Hurdalsplattformen

FOR EN REGJERING UTGÅTT FRA  
ARBEIDERPARTIET OG SENTERPARTIET

2021-2025



Arbeiderpartiet



Senterpartiet

## *Hurdalsplattformen og arbeidslivsfeltet – Organisert arbeidsliv*

- Øke organisasjonsgraden ved å gi virksomheter som er bundet av landsomfattende tariffavtale med fagforening med innstillingsrett, ytterligere unntak og rettigheter
- Gjeninnføre en kollektiv søksmålsrett for å forhindre ulovlig innleie og arbeidslivskriminalitet, og vurdere kollektiv søksmålsrett på flere områder

# Hurdalsplattformen

FOR EN REGJERING UTGÅTT FRA  
ARBEIDERPARTIET OG SENTERPARTIET

2021-2025



Arbeiderpartiet



Senterpartiet

## *Hurdalsplattformen og arbeidslivsfeltet – Arbeidstakeres rettigheter*

- Fjerne den generelle adgangen til midlertidige ansettelsler
- Stramme inn på muligheten til å omgå arbeidsgiveransvaret og sikre at den som i realiteten bestemmer hvordan arbeidet skal utføres, har rettigheter og plikter som arbeidsgiver
- Sette i gang et lovarbeid for å begrense bemanningsbransjens omfang og rolle.
- Gjeninnføre en kollektiv søksmålsrett for å forhindre ulovlig innleie og arbeidslivskriminalitet.
- Sikre at lønns- og arbeidsvilkår styrkes ved anbudsprosesser, oppsplitting av selskaper og andre endringer i selskapsstruktur

# Hurdalsplattformen

FOR EN REGJERING UTGÅTT FRA  
ARBEIDERPARTIET OG SENTERPARTIET

2021-2025



Arbeiderpartiet



Senterpartiet

## *Hurdalsplattformen og arbeidslivsfeltet – Arbeidslivskriminalitet*

- Utarbeide en Norgesmodell med nasjonale seriøsitetskrav for alle offentlige anskaffelser
- Styrke arbeidstilsynet og samarbeidet mellom de viktigste etatene på området, slik at kapasiteten til å føre stedlige tilsyn øker betydelig
- Øke Arbeidstilsynets bruk av overtredelsesgebyr
- Utrede muligheter for å gi fagbevegelsen økt myndighet og flere verktøy for å bekjempe arbeidslivskriminalitet
- Styrke allmenngjøringsordningen

# Hurdalsplattformen

FOR EN REGJERING UTGÅTT FRA  
ARBEIDERPARTIET OG SENTERPARTIET

2021-2025



Arbeiderpartiet



Senterpartiet

## *Hurdalsplattformen og arbeidslivsfeltet – Heltid*

- Gjennomføre et heltidsløft i tett samarbeid med kommuner, helseforetak og partene i arbeidslivet, blant annet ved å stimulere til lokalt partssamarbeid om heltidskultur, spre kunnskap om lokale løsninger som har vært vellykkede
- Styrke fortrinnsretten til økt stilling og styrke retten til heltid i lovverket ved at arbeidsgiver må dokumentere at det er behov for deltidsstillinger

# Er det behov for en storrengjøring?

- Partssammensatt utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering – avgitt 23. juni 2021
- Funn:
  - Situasjonen i norsk arbeidsliv; høy stabilitet og gode arbeidsforhold for de fleste. God evne til omstilling
  - Stor grad av konsensus rundt de grunnleggende utgangspunkter
  - Representantene for arbeidsgiverorganisasjonene (NHO, Virke, Spekter, KS) fant gjennomgående ikke behov for endringer



# Er det behov for en storrengjøring forts. ?

- Funn forts:
  - Representantene for arbeidstakerorganisasjonene (LO, YS, Unio, Akademikern) og «nøytrale» medlemmer foreslo begrensede endringer i gjeldende regulering av tilknytningsformer:
    - Presisering av arbeidsgiverbegrepet (grensen mot oppdragstakere)
    - Oppheve den generelle adgangen til midlertidig ansettelse / rett til fast ansettelse etter tre år ved midlertidig ansettelse for å utføre arbeid av midlertidig karakter
    - Innta definisjon av innleie i arbeidsmiljøloven for å tydeliggjøre grensen mellom innleie og entrepriser
    - Lovfeste en norm for gjennomskjæring av disposisjoner som innebærer omgåelse av loven



# Er det behov for en storrengjøring ?

- NOU 2021:9 Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv gir ikke støtte for en slik situasjonsbeskrivelse
- Den norsk arbeidslivmodellen bygger på relativt stor konsensus – stabilitet over tid til tross for skiftende regjeringer
- Politisk kontroversielle forslag har begrenset levetid
- Drivere for bevegelse:
  - LO har stor innflytelse på Arbeiderpartiets arbeidslivspolitik
  - Styrking av fagforeningenes posisjon i 3-partssamarbeidet
  - Ulikt syn på balansepunktet mellom arbeidervern og fleksibilitet i arbeidslivet
  - Skepsis til alternative tilknytningsformer for arbeidskraft (særlig innleie fra bemanningsforetak)
  - Utvikling i tariffavtaledekningen i privat sektor en utfordring for den norske modellen (vekst i bransjer hvor kollektive organisasjoner står svakere).



**Arbeidsgiver-organisasjoner ut mot Store: – Sverter det norske arbeidslivet**



*Gjennomførte og foreslåtte endringer på arbeidslivsfeltet*

# Generell adgang til midlertidig ansettelse opphevet

- Arbeidsmiljølovens § 14-9 andre ledd bokstav f opphevet med virkning 1. juli 2022
- Følger opp Hurdalsplattformen
- Støtte hos flertallet i NOU 2021:9



The screenshot shows a news article from the website 'FriFagbevegelse'. The article title is 'Det skal bli vanskeligere å ansette midlertidig. Nå vil regjeringa endre loven'. The author is 'Frode Rønning' and the article was published on 03.12.2021 at 13:03. The article text states: 'Regjeringen vil fjerne den generelle adgangen til midlertidige ansettelser, varsler arbeidsminister Hadia Tajik.' There is a photo of Hadia Tajik, the Minister of Labour, and a small box in the bottom right corner that says 'Ledige jobber i arbeiderbevegelsen'.

FriFagbevegelse Debatt Søk Meny

Arbeidsminister Hadia Tajik (Aq). Arkivfoto  
Jan-Erik Ostlie

Midlertidige ansettelser:

**Det skal bli vanskeligere å ansette midlertidig. Nå vil regjeringa endre loven**

NTB  
Frode Rønning  
Publisert 03.12.2021 13:03  
Oppdatert 07.12.2021 14:13

Regjeringen vil fjerne den generelle adgangen til midlertidige ansettelser, varsler arbeidsminister Hadia Tajik.

Ledige jobber i arbeiderbevegelsen

# Kollektiv søksmålsrett gjeninnført

- Regler om kollektiv søksmålsrett for fagforeninger om ulovlig innleie gjeninnført i arbeidsmiljøloven kapittel 17 med virkning fra 1. juli 2022
- Følger opp Hurdalsplattformen
- Ikke støtte i NOU 2021:9



Arbeids- og sosialminister Hadia Tajik (Ap) er i gang med å oppfylle et valgløfte hun ga til fagbevegelsen. (Foto: Terje Pedersen/NTB)

## Overkjører Advokatforeningen og gjeninnfører kollektiv søksmålsrett for fagforeninger

Etter kritikk fra blant annet Advokatforeningen og Akademikerne, fjernet den forrige regjeringen fagforeningenes særskilte adgang til å reise kollektive søksmål om ulovlig innleie av arbeidskraft.

# Styrking av retten til heltid

- Ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 14-1b til styrking av retten til heltid trådte i kraft 1. januar 2023.
- Lovfesting av heltid som norm
- Lovfesting av plikt til å dokumentere behov for deltid
- Lovfesting av plikt til å drøfte spørsmålet om deltidsansettelse med tillitsvalgte
- Følger opp Hurdalsplattformen
- Ikke støtte i NOU 2021:9

## **§ 14-1 b. Ansettelse på heltid og deltid**

(1) Arbeidstaker skal som hovedregel ansettes på heltid.

(2) Før arbeidsgiver fatter beslutning om ansettelse i deltidsstilling, skal arbeidsgiver skriftlig dokumentere behovet for deltidsansettelse. Dokumentasjonen skal være tilgjengelig for tillitsvalgte, og spørsmålet om deltidsansettelse skal drøftes med de tillitsvalgte.

# Styrking av fortrinnsretten for deltidsansatte

- Endringer i arbeidsmiljøloven § 14-3 (styrking av retten til heltid) trådte i kraft 1. januar 2023.
- Lovfesting av deltidsansattes fortrinnsrett til utvidet stilling ved innleie av arbeidskraft i § 14-3 (1)
- Lovfesting av deltidsansattes fortrinnsrett til ekstravakter og lignende i § 14-3 (2)
- Følger opp Hurdalsplattformen
- Ikke støtte i NOU 2021:9

## § 14-3. Fortrinnsrett for deltidsansatte

(1) Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse eller innleie i virksomheten. Fortrinnsretten kan også gjelde en del av en stilling.

(2) Deltidsansatte har fortrinnsrett til ekstravakter og lignende i virksomheten fremfor at arbeidsgiver ansetter eller leier inn arbeidstakere til dette arbeidet. Arbeidsgiver kan etter drøftinger med tillitsvalgte avgrense virkeområdet for utøvelse av fortrinnsretten etter dette leddet til en eller flere enheter med til sammen minst 30 ansatte. Etter avtale med tillitsvalgte kan det fastsettes et annet eller snevrere virkeområde. Fortrinnsretten etter dette leddet gjelder også for midlertidig deltidsansatte.

(3) Fortrinnsrett etter denne paragrafen er betinget av at arbeidstaker er kvalifisert og at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten.

(4) Før arbeidsgiver fatter beslutning om ansettelse i stilling som arbeidstaker krever fortrinnsrett til etter første ledd, skal spørsmålet så langt det er praktisk mulig drøftes med arbeidstaker, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det.

(5) Fortrinnsrett etter [§ 14-2](#), med unntak av [§ 14-2](#) andre ledd første punktum, går foran fortrinnsrett for deltidsansatte.

(6) Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter første ledd avgjøres av tvisteløsningsnemnda, jf. [§ 17-2](#).

## *Innstramming i regelverket for inn- og utleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak - oversikt*

- Generell innstramming i adgangen til innleie fra bemanningsforetak ved at adgangen til innleie «når arbeidet er av midlertidig karakter» oppheves
- Geografisk avgrenset forbud mot innleie fra bemanningsforetak for bygningsarbeid på byggeplasser
- Styrking av innleid arbeidstakers rett til fast ansettelse i innleievirksomheten utvidet til å gjelde all innleie fra bemanningsforetak (også innleie som skjer etter avtale med tillitsvalgte)
- Ny bestemmelse som skal tydeliggjøre grensen mellom innleie og entrepriser
- Ny godkjenningsordning for bemanningsforetak

# *Oppheving av adgangen til innleie fra bemanningsforetak ved arbeid av midlertidig karakter*

- Adgangen til innleie fra bemanningsforetak for å dekke arbeid av midlertidig karakter (situasjoner som omfattes av aml. § 14-9 andre ledd bokstav a) oppheves med virkning fra 1. april 2023.
  - Varslet overgangsordning på 3 måneder for inngåtte kontrakter med inn/utleie fra bemanningsforetak
- Tillatt innleie fra bemanningsforetak:
  - Samme adgang som tidligere hvis virksomheten er bundet av tariffavtale med innstillingsrett og det inngås avtale med tillitsvalgte
  - Fortsatt adgang til innleie for å dekke vikariater
- Følger opp Hurdalsplattformen
- Forslaget er meget kontroversielt og savner støtte i NOU 2021:9

§ 14-12 første ledd skal lyde:

(1) Innleie av arbeidstaker fra virksomhet som har til formål å drive utleie, er tillatt i samme utstrekning som det kan avtales midlertidig ansettelse etter § 14-9 andre ledd bokstav b til e.

# *Oppheving av adgangen til innleie fra bemanningsforetak ved arbeid av midlertidig karakter - unntak*

- Innført nytt 7. ledd i aml. § 14-12 som gir departementet adgang til å gi forskrift med regler om tidsbegrenset innleie av **helsepersonell** for å sikre forsvarlig drift av helse- og omsorgstjenesten og **spesialkompetanse**
  - Forslag til forskrift har vært på høring – høringsfrist 22. november 2022.
  - Departementet tar sikte på at forskriftsbestemmelsen trer i kraft samtidig som lovendringene.
  - NB – Innst. 108 L 2022-2023 5. desember 2022: *«(...) Forskriften må gi en snevrere adgang til innleie enn det som har vært på høring. Det skal stilles krav til drøftinger mellom partene ved bruk av unntakshjemmelen».*
- Kultur:
  - Innst. 108 L 2022-2023 5. desember 2022: *«Likevel vil flertallet anmode regjeringen i samarbeid med partene i arbeidslivet å vurdere hvorvidt event- / arrangementsbransjen har behov for et unntak for tidsbegrenset innleie.»*
- Jordbruk (avløserlag):
  - Innst. 108 L 2022-2023 5. desember 2022: *«(...) det er viktig å få gjennomført det omtalte utredningsarbeidet raskt slik at særregulering kan tre i kraft fra 1. juli 2023»*



# *Geografisk avgrenset forbud mot innleie fra bemanningsforetak for bygningsarbeid på byggeplasser*

- Arbeidsmiljøloven § 14-12 femte ledd gir Departementet adgang til å gi forskrift som forbyr innleie av visse arbeidstakergrupper eller på visse områder når viktige samfunnshensyn tilsier det.
- Departementet varsler i Innst. 108 L 2022-2023 at det vil bli gitt en forskrift som innebærer forbud mot innleie fra bemanningsforetak innenfor byggenæringen
  - Bransjemessig avgrensning («bygningsarbeid på byggeplasser»)
  - Geografisk avgrensning – Oslo, Viken og tidligere Vestfold
- Varslet at forskrift vil bli fastsatt med virkning fra 2023 – med overgangsordninger for allerede bindende kontrakter.
- Varslet at forbudet skal evalueres innen utløpet av 2024

# Innleide arbeidstakers rett til fast ansettelse hos innleier utvidet

- Arbeidsmiljøloven § 14-12 fjerde ledd endres med virkning fra 1. april 2023.
- Utvider innleide arbeidstakers rett til fast ansettelse til også å omfatte arbeidstakere som er innleid i medhold av aml. § 14-12 andre ledd (avtale med tillitsvalgte i virksomhet bundet av tariffavtale med fagforening med innstillingsrett)
- Rett til fast ansettelse ved sammenhengende innleie etter aml. § 14-12 i mer enn 3 år.
- Ytterligere tilstramminger?
  - Innst. 108 L 2022-2023 5. desember 2022: «(...) Flertallet understreker at grunnbemanningslæren også må gjelde for innleide arbeidstakere og at regjeringen må komme tilbake til Stortinget med nødvendige lovendringsforslag for å rette opp i dette».

§ 14-12 fjerde ledd skal lyde:

(4) Arbeidstaker som har vært sammenhengende innleid etter denne paragraf i mer enn tre år, har rett til fast ansettelse hos innleier slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse. Ved beregningen skal det ikke gjøres fradrag for arbeidstakers fravær.

# *Ny bestemmelse som skal tydeliggjøre grensen mellom innleie og entrepriser*

- Arbeidsmiljøloven § 14-12 får et nytt femte ledd med virkning fra 1. april 2023. Ny bestemmelse som skal klargjøre grensen mellom innleie og entrepriser.
- Klargjøring søkes gjennom lovfesting av momenter i vurderingen
  - Momenter av særlig vekt: Ansvar for arbeidsresultatet og arbeidsledelsen
  - Ytter momenter som kan tale for innleie: (i) Leveres det i hovedsak arbeidskraft, (ii) utføres arbeid i nær tilknytning til oppdragsgivers virksomhet, (iii) dekker arbeidet et vedvarende arbeidskraftsbehov, (iv) utføres arbeidet innenfor oppdragsgivers kjerne- eller hovedaktivitet
- Departementet skal i samråd med partene utarbeide en praktisk og juridisk veileder for bruk av innleie og entrepriser

## § 14-12 nytt femte ledd skal lyde:

(5) Ved vurderingen av om en oppdragsavtale mellom to virksomheter 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 til oppdragsgivers virksomhet, om arbeidet dekker et vedvarende arbeidskraftsbehov hos oppdragsgiver og om arbeidet skjer innenfor oppdragsgivers kjerne- eller hovedaktivitet.

## *Ny bestemmelse som skal tydeliggjøre grensen mellom innleie og entreprise forts.*

- Bygger på flertallets forslag i NOU 2021:9
- Departementet ønsker et tydeligere skille mellom hva som er levering av ren bemanning i form av innleie (stille arbeidskraft til disposisjon) og hva som er levering av en resultatforpliktelse i form av en entreprise
- Vil medføre materielle endringer i gjeldende rett
  - Reklassifisering av «bemanningsentrepriser» særlig i faresonen
  - Ikke ment å omfatte administrative funksjoner og støttefunksjoner som regnskap, HR, økonomi, renhold og kantine

# Presisering av arbeidstakerbegrepet

- I Prop. 14 L 2022-2023) fremsetter Regjeringen forslag til endringer i arbeidstakerbegrepet i aml. § 1-8
  - Bygger på flertallets forslag i NOU 2021:9
  - Tildelt Arbeids- og sosialkomiteen 22. november 2022. Frist for å avgi innstilling 14. februar 2023. Foreløpig dato for første gangs behandling i Stortinget 21. februar 2023
- Formål å gjøre arbeidstakerbegrepet tydeligere, bedre egnet til å fange opp omgøelser og å unngå gråsonetilfeller og tvil
  - Klargjøre grensen mellom arbeidstakere og oppdragstakere.
  - Kjerne = partsrelasjoner preget av maktubalanse, underordning og avhengighet

## *Presisering av arbeidstakerbegrepet forts.*

- Forslag å endre ordlyden i § 1-8 første ledd første punktum fra «i annens tjeneste» til «arbeid for og underordnet en annen» for å synliggjøre avhengighets- og underordningselementet
- Forslag å lovfeste de tre mest sentrale momentene for arbeidstakerklassifisering ;
  - At vedkommende løpende stiller sin arbeidskraft til disposisjon (konsumerer risiko for arbeidsresultatet)
  - At vedkommende har en personlig arbeidsplikt
  - At vedkommende er underlagt styring, ledelse og kontroll
- Hvorvidt det foreligger et arbeidsforhold skal fremdeles bero på en formålsorientert helhetsvurdering - andre momenter kan inngå i vurderingen
- Presumsjonsregel for arbeidstakerklassifisering
  - Det skal legges til grunn at det foreligger et arbeidstakerforhold med mindre oppdragsgiver gjør det overveiende sannsynlig at det foreligger et selvstendig oppdragstakerforhold.
  - Presumsjon = Forhøyet beviskrav + bevisbyrde (sml. aml. § 15-9)
  - Skal ikke påvirke den rettslige vurderingen (herunder vekting av momenter og subsumsjon)

## *Lovfesting av omgåelsesnorm ?*

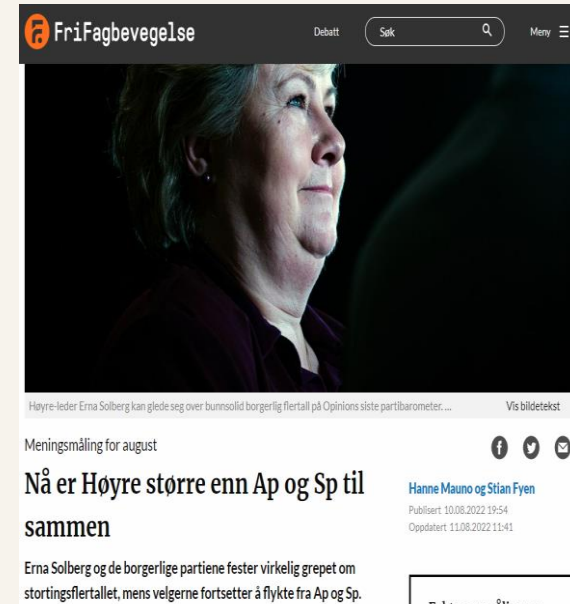
- I NOU 2021:9 fremsatte flertallet forslag til lovfesting av en generell gjennomskjæringsnorm som gir domstolene anledning til å sette disposisjoner eller avtaler som innebærer omgåelse av loven til side som ugyldige.
- I Prop. 14 L 2022-2023) uttrykker Departementet usikkerhet rundt behovet for lovfesting av en omgåelsesnorm og mener under enhver omstendighet at slik lovfesting krever mer utredning.
- Departementet varsler at man har igangsatt et utredningsarbeid for å vurdere behovet for og konsekvensene av lovfesting av en arbeidsrettslig omgåelsesnorm.

*Endringene – veien videre*



# Har endringene begrenset varighet ?

- Gjennomførte og foreslåtte lovendringer i betydelig grad preget av ideologi
- Fra tre-parts samarbeid til to-parts samarbeid
- Politisk kontroversielle forslag har begrenset levetid
- Endringsforslag i faresonen?
  - Oppheving av adgangen til innleie fra bemanningsforetak ved arbeid av midlertidig karakter
  - Geografisk avgrenset forbud mot innleie fra bemanningsforetak for byggenæringen
  - Kollektiv søksmålsrett for fagforeninger om ulovlig innleie



FriFagbevegelse Debatt  Meny

Høyre-leder Erna Solberg kan glede seg over bunnsolid borgerlig flertall på Opinions siste partibarometer... [Vis bildetekst](#)

Meningsmåling for august [f](#) [t](#) [m](#)

## Nå er Høyre større enn Ap og Sp til sammen

Hanne Mauno og Stian Fyen  
Publisert: 10.08.2022 19:54  
Oppdatert: 11.08.2022 11:41

Erna Solberg og de borgerlige partiene fester virkelig grepet om stortingsflertallet, mens velgerne fortsetter å flykte fra Ap og Sp.

## *Hva er virksomhetenes alternativer ?*

- Behovet for tilgang på arbeidskraft er i begrenset grad påvirket av endringene i rammelovgivningingen på arbeidslivsfeltet
- Bedriftenes alternativer:
  - Øke grunnbemanningen med flere fast ansatte – enten heltid eller deltid
  - Økt bruk av overtid og/eller gjennomsnittsberegning
  - Innleie fra produksjonsbedrift
  - Midlertidige ansettelser
  - Utsetting av oppdrag / entrepriser

# *Endringer i rammelovgivning utløser behov for overordnet og koordinert bemanningsstrategi*

- Materielle endringer (begrensninger i arbeidsgivers styringsrett):
  - Generell adgang til midlertidig ansettelse opphevet
  - Adgang til innleie fra bemanningsforetak når arbeidet er av midlertidig karakter oppheves
  - Innsnevring av tilgang til arbeidskraft gjennom bemanningsentrepriser ol.
  - Lovfesting av deltidsansattes fortrinnsrett til utvidet stilling ved innleie av arbeidskraft
  - Lovfesting av deltidsansattes fortrinnsrett til ekstravakter og lignende
  - Styrking av retten til fast ansettelse hos innleier
- Saksbehandlingskrav og drøftingsplikter:
  - Plikt til å dokumentere behovet for deltid / drøfte behovet for deltid med tillitsvalgte
- Oppfølging og tilsyn:
  - Arbeidstilsynet fått utvidet kompetanse – økt fokus og prioritering
  - Kollektiv søksmålsrett for fagforeninger om ulovlig innleie

*Takk for oppmerksomheten !*



Frode Martin Toftvåg

Partner

Mobil: 920 45 476

E-post: [fmt@adeb.no](mailto:fmt@adeb.no)