



DET KONGELIGE  
ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENT

Statsråden

Stortingets president  
Ekspedisjonskontoret  
Stortinget  
0026 OSLO

Deres ref

Vår ref

Dato

15/115-

20.01.2015

**Spørsmål til skriftlig besvarelse nr 448/2015 fra stortingsrepresentant Lise Christoffersen**

Jeg viser til brev 13. januar 2015 fra Stortingets president. Stortingsrepresentant Lise Christoffersen har stilt meg følgende spørsmål til skriftlig besvarelse:

*Hvilken konklusjon har statsråden trukket om hvordan han vil gå videre med å avklare om såkalt fast ansettelse uten garantilønn er i tråd med gjeldende regelverk?*

Svar:

Jeg har nå hatt nyttige møter om saken med både Fellesforbundet og NHO Service, og fått informasjon om bruken og utviklingen av fast ansettelse uten garantilønn i bemanningsbransjen. Saken reiser ulike spørsmål, både juridisk og faktiske. Forbundene har mulighet til å få avklart konkrete saker ved å støtte sine medlemmer økonomisk og juridisk.

Jeg ønsker ryddige forhold i arbeidslivet, også i bemanningsbransjen. Reglene i arbeidsmiljøloven gjelder her som ellers. Loven oppstiller to former for ansettelse, fast og midlertidig (herunder åremål), og hvor fast ansettelse er den klare hovedregel. Alle ansettelser må skje innenfor rammene for disse formene. Arbeidstilsynet gir informasjon om regelverket og organisasjonene støtter i praksis ofte faglig og økonomisk opp om den enkelte arbeidstaker som ønsker å gå til sak om hvorvidt en ansettelse er lovlig.

I tråd med vårt rettssystem er det *domstolene* som må ta stilling til om den enkelte arbeidsavtale er i samsvar med loven, og derved fastslår grensene i lovgivningen. I følge rettspraksis er det de reelle sidene av arbeidsforholdet som er avgjørende for den rettslige vurderingen, ikke hva forholdet omtales som. De konkrete vurderinger foretas mest hensiktsmessig av domstolene, og jeg anser det ikke som hensiktsmessig eller mulig å

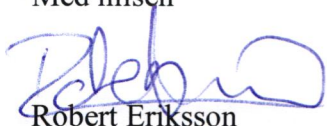
regulere alle sidene av en ansettelse i en slik grad at det ikke oppstår grensespørsmål i det enkelte tilfelle.

Jeg mener likevel at det er viktig å følge utviklingen og praksis med ut-/innleie av arbeidskraft nøye, særlig sammenlignet med bruk av andre tilknytningsformer i arbeidslivet.

Departementet har derfor inngått en flerårig forskningsavtale for å fremskaffe økt kunnskap om ulike tilknytningsformer i arbeidslivet, og eventuelle effekter av nytt regelverk. Det er særlig fast ansettelse, midlertidig ansettelse, innleie og oppdrag/entrepriser og samspillet mellom disse formene som skal følges over tid.

I regi av regjeringens strategi mot arbeidslivskriminalitet skal dessuten de generelle utviklingstrekk som preger bemanningsbransjen redegjøres for, og likebehandlingsreglene i arbeidsmiljøloven utredes, særlig mht etterlevelse og håndheving.

Med hilsen



Robert Eriksson