



DET KONGELIGE ARBEIDS-
OG ADMINISTRASJONSDEPARTEMENT

Ot.prp. nr. 62

(2003–2004)

Om lov om arbejdsmarkedstjenester
(arbejdsmarkedsløven)

Innhold

1	Proposisjonens hovedinnhold	5	6.5.3	Departementets vurderinger	21
1.1	Innledning	5	6.6	Rådet for Aetat	21
1.2	Aetats organisering og oppgaver	5	6.6.1	Departementets forslag	21
1.3	Brukerrettigheter og saksbehandlingsregler	5	6.6.2	Høringsinstansenes syn	21
1.4	Aetats oversikt over ledige stillinger og arbeidsgivers meldeplikt	6	6.6.3	Departementets vurderinger	22
1.5	Privat arbeidsformidling og utleie	6	6.7	Samarbeid med andre etater og private	22
1.6	Sanksjoner	6	6.7.1	Departementets forslag	22
1.7	Utøvelse av statens partsstilling og tvangsgrunnlag for utlegg	6	6.7.2	Høringsinstansenes syn	22
			6.7.3	Departementets vurderinger	22
2	Bakgrunnen for lovforslaget	7	7	Forholdet til forvaltningsloven	24
2.1	Behovet for lovendringer	7	7.1	Innledning	24
2.2	Høringen	7	7.2	Ulike avgjørelser i Aetat – forholdet til forvaltningsloven	24
3	Gjeldende lov og gjeldende arbeidsmarkedspolitik	9	7.3	Partsbegrepet, jf. forvaltningsloven § 2 første ledd bokstav e)	25
3.1	Gjeldende lov	9	7.3.1	Departementets forslag	25
3.1.1	Bakgrunn for sysselsettingsloven av 1947	9	7.3.2	Høringsinstansenes syn	27
3.1.2	Kort om sysselsettingsloven	9	7.3.3	Departementets vurderinger	27
3.2	Gjeldende arbeidsmarkedspolitik	11	7.4	Særlige hensyn ved tiltak der det foretas en ansettelse eller arbeidsgiver avgjør hvem som skal få en tiltaksplass	27
4	Lovens navn	12	7.5	Aetats utvelgelse av hvem som er aktuelle for en konkret tiltaksplass	28
5	Formål, oppgaver og virkemidler ..	13	7.6	Avgjørelser rettet mot tiltaksarrangører	28
5.1	Departementets forslag	13	7.6.1	Departementets forslag	28
5.2	Høringsinstansenes syn	13	7.6.2	Høringsinstansenes syn til punktene 7.4, 7.5 og 7.6	29
5.3	Departementets vurderinger	13	7.6.3	Departementets vurderinger	29
6	Arbeidssøkers rettigheter og plikter	15	8	Arbeidsgivers rettigheter og plikter	30
6.1	Generelt	15	8.1	Generelt om arbeidsmarkedsetatens samarbeid med arbeidsgivere	30
6.1.1	Departementets forslag	15	8.2	Rett og plikt til å melde ledige stillinger til Aetat	30
6.1.2	Høringsinstansenes syn	15	8.3	Meldeplikt ved masseoppsigelser	31
6.1.3	Departementets vurderinger	15	8.3.1	Departementets forslag	31
6.2	Registrering	15	8.3.2	Høringsinstansenes syn	32
6.2.1	Departementets forslag	15	8.3.3	Departementets vurderinger	32
6.2.2	Høringsinstansenes syn	16	8.4	Nekting av registrering eller andre tjenester	33
6.2.3	Departementets vurderinger	16	8.4.1	Departementets forslag	33
6.3	Behovsvurdering	16	8.4.2	Høringsinstansenes syn og departementets vurderinger	34
6.3.1	Departementets forslag	16	9	Privat arbeidsformidling og utleie av arbeidskraft	35
6.3.2	Høringsinstansenes syn	18	9.1	Innledning	35
6.3.3	Departementets vurderinger	19			
6.4	Frister	19			
6.4.1	Departementets forslag	19			
6.4.2	Høringsinstansenes syn	20			
6.4.3	Departementets vurderinger	20			
6.5	Brukermedvirkning	20			
6.5.1	Departementets forslag	20			
6.5.2	Høringsinstansenes syn	21			

9.2	Begrepene privat arbeidsformidling og utleie av arbeidstakere	35	11.1.1	Departementets forslag	46
9.2.1	Departementets forslag	35	11.1.2	Høringsinstansenes syn	46
9.2.2	Høringsinstansenes syn	35	11.1.3	Departementets vurderinger	47
9.2.3	Departementets vurderinger	36	12	Statens partsstilling i innkrevingsaker	50
9.3	Kravet om at virksomheter skal registreres som aksjeselskap eller allmennaksjeselskap, eller få stilt garanti	36	12.1	Generelt om statens partsstilling i innkrevingsaker	50
9.3.1	Departementets forslag	36	12.2	Spesielt om Statens innkrevingsentral	50
9.3.2	Høringsinstansenes syn	37	13	Tvangsgrunnlag for feilutbetalte ytelser	51
9.3.3	Departementets vurderinger	37	13.1	Generelt om tilbakekreving	51
9.4	Krav om betaling fra oppdragsgiver i tilknytning til formidlings- og utleietjenester	37	13.1.1	Departementets forslag	51
9.4.1	Departementets forslag	37	13.1.2	Høringsinstansenes syn	51
9.4.2	Høringsinstansenes syn	38	13.1.3	Departementets vurdering	51
9.4.3	Departementets vurderinger	38	13.2	Generelt om Aetats inndrivelse av feilutbetalte ytelser	51
9.5	Formidling av sjøfolk – spesielle regler	39	13.2.1	Departementets forslag	51
9.5.1	Departementets forslag	39	13.2.2	Høringsinstansenes syn	52
9.5.2	Høringsinstansenes syn	39	13.2.3	Departementets vurdering	52
9.5.3	Departementets vurderinger	39	13.3	Forskuttering av dagpenger under arbeidsløshet ved konkurs	52
9.6	Plassering av bestemmelsene om privat arbeidsformidling og utleie av arbeidstakere i lovteksten	39	13.4	Forskuddsbetaling av dagpenger og kursstønad i forbindelse med jul og påske	52
9.6.1	Departementets forslag	39	14	Forholdet til arbeidet med en samordning av Aetat, trygdeetaten og sosialtjenesten	53
9.6.2	Høringsinstansenes syn	40	14.1	Departementets forslag	53
9.6.3	Departementets vurderinger	40	14.2	Høringsinstansenes syn	53
10	Sanksjoner	41	14.3	Departementets vurderinger	53
10.1	Nekting av hjelp fra Aetat	41	15	Økonomiske og administrative konsekvenser	55
10.1.1	Departementets forslag	41	16	Merknader til de enkelte bestemmelser	56
10.1.2	Høringsinstansenes syn	41	16.1	Forslag til ny lov om arbeidsmarkedstjenester (arbeidsmarkedsloven)	56
10.1.3	Departementets vurderinger	41	16.2	Forslag til endringer i lov om folketrygd	61
10.2	Utestengning	42	16.3	Forslag til endringer i lov om anke til Trygderetten	62
10.2.1	Departementets forslag	42	16.4	Forslag til endringer i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø	62
10.2.2	Høringsinstansenes syn	43	16.5	Forslag til endringer i lov om lønnsplikt under permittering	62
10.2.3	Departementets vurderinger	43	Forslag til lov om arbeidsmarkedstjenester (arbeidsmarkedsloven)	64	
10.3	Straff ved brudd på opplysnings- og meldeplikt m.v.	43			
10.3.1	Departementets forslag	43			
10.3.2	Høringsinstansenes syn	43			
10.3.3	Departementets vurderinger	43			
10.4	Straff ved brudd på vilkårene for privat arbeidsformidling og utleie av arbeidstakere	44			
10.4.1	Departementets forslag	44			
10.4.2	Høringsinstansenes syn	44			
10.4.3	Departementets vurderinger	44			
11	Saksbehandlingsregler	46			
11.1	Forholdet mellom saksbehandlingsreglene i sysselsettingsloven og folketrygdloven	46			



DET KONGELIGE ARBEIDS-
OG ADMINISTRASJONSDEPARTEMENT

Ot.prp. nr. 62

(2003–2004)

Om lov om arbeidsmarkedstjenester (arbeidsmarkedsloven)

*Tilråding fra Arbeids- og administrasjonsdepartementet av 16. april 2004,
godkjent i statsråd samme dag.
(Regjeringen Bondevik II)*

1 Proposisjonens hovedinnhold

1.1 Innledning

Arbeids- og administrasjonsdepartementet fremmer i proposisjonen forslag til ny lov om arbeidsmarkedstjenester (arbeidsmarkedsloven) til erstatning for lov av 27. juni 1947 nr. 9 om tiltak til å fremme sysselsetting.

Det foreslås en generell modernisering av loven der det er lagt vekt på å klargjøre de ulike aktørenes rettigheter og plikter for å styrke brukernes reelle rettssikkerhet. Samtidig foreslås det en presisering i forhold til enkelte av forvaltningslovens saksbehandlingsregler.

1.2 Aetats organisering og oppgaver

Aetats organisering ble gjennomgått i Ot.prp. nr. 70 (2001–2002). Forslagene ble vedtatt ved lov om endringer i sysselsettingsloven av 21. juni 2002. Bestemmelsen om at det skulle opprettes fylkesarbeidskontorer ble opphevet. Videre ble det blant annet lovfestet at kompetansen til å opprette og nedlegge den lokale representasjonen av Aetat tilhører Aetat Arbeidsdirektoratet. Det foreslås ingen endringer i disse reglene og organiseringen av Aetat drøftes heller ikke i denne proposisjonen.

En lovfesting av Aetats sentrale oppgaver vide-

reføres med enkelte mindre justeringer i forhold til i dag. Det betyr at Aetats ansvar for å forvalte folketrygdytelsene under folketrygdlovens kapitler 4 og 11 (dagpenger under arbeidsløshet og ytelser under yrkesrettet attføring) videreføres og at Aetat fortsatt skal ha ansvar for å gjennomføre arbeidsmarkedspolitikken, herunder bistå arbeidssøkere med å få jobb, bistå arbeidsgivere med å skaffe arbeidskraft og forebygge og dempe skadevirkningene av arbeidsledighet.

1.3 Brukerrettigheter og saksbehandlingsregler

Verken i sysselsettingsloven eller i forskrift om arbeidsmarkedstiltak gis det rettskrav på tiltaksplass eller andre arbeidsmarkedstjenester. Derimot har yrkeshemmede som fyller kravene i folketrygdlovens kapittel 11, krav på yrkesrettet attføring såfremt det er nødvendig og hensiktsmessig. Departementet foreslår ikke å endre på dette. For brukerne, arbeidssøkere og arbeidsgivere, er det viktig at loven gir best mulig informasjon om hvilken service de kan forvente å få av Aetat. Departementet ønsker derfor å lovfeste Aetats plikt til å gi service på en tydeligere måte enn i dag.

Et av målene med lovrevisjonen er å presisere

sysselsettingslovens regler og Aetat's service i forhold til forvaltningsloven. Forvaltningsloven vil gjelde for Aetat på samme måte som i dag, men for enkelte av Aetat's tjenesterelaterte avgjørelser foreslås det blant annet en presisering og innsnevring av forvaltningslovens enkeltvedtaksbegrep og partsbegrep. Videre foreslås det at saksbehandlingsreglene for dagpenger under arbeidsløshet og ytelser under yrkesrettet attføring samles i folketrygdloven.

1.4 Aetat's oversikt over ledige stillinger og arbeidsgivers meldeplikt

For at Aetat skal kunne få tilstrekkelig informasjon om ledige stillinger har sysselsettingsloven en bestemmelse som pålegger arbeidsgiver en plikt til å melde ledige stillinger til Aetat. Departementet foreslo i høringen å fjerne meldeplikten, og i stedet lovfeste at Aetat har rett til å innhente opplysninger om ledige stillinger, herunder fra (stillings-)databaser. Fordi en slik rett må antas å være uforenlig med EUs databasedirektiv (96/9 RF), vil departementet ikke videreføre høringsforslaget på dette punktet.

1.5 Privat arbeidsformidling og utleie

Privat arbeidsformidling og utleie av arbeidstakere ble tillatt f.o.m. 1. juli 2000. Sysselsettingsloven §§ 26 og 27 samt forskrift hjemlet i disse bestemmelsene setter visse krav til virksomheter som vil drive slik virksomhet. Departementet vil foreslå at enkelte av kravene som er satt i lov, oppheves. I tillegg foreslås enkelte andre endringer.

1.6 Sanksjoner

Gjeldende sysselsettingslov har flere ulike sanksjoner ved overtredelser av bestemmelsene i sysselsettingsloven og folketrygdloven. Departementet har foretatt en gjennomgang av disse og vil foreslå visse endringer. Dette innebærer blant annet at dagens bestemmelse om bortvisning ikke videreføres i ny lov og at dagens bestemmelse om utestenging mykes noe opp.

1.7 Utøvelse av statens partsstilling og tvangsgrunnlag for utlegg

Det foreslås presisert i lovteksten at Aetat får fullmakt til å utøve statens partsstilling ved tvangsforretning for namsmannen og annen rettslig inndrivning og sikring av Aetat's pengekrav mot privatpersoner. Denne fullmakten kan delegeres til Statens Innkrevningssentral. Som i dag bør departementet utøve statens partsstilling ved alminnelige søksmål.

I tilfeller der det etterbetales lønn eller erstatning for lønn for tidsrom som allerede Aetat har utbetalt dagpenger for eller Aetat har utbetalt forskudd på dagpenger, attføringsytelser eller stønad under opplæring i forbindelse med jul/nyttår og påske, kan det oppstå krav om tilbakebetaling. For å lette inndrivelsen av disse kravene foreslår departementet at de gis direkte tvangsgrunnlag.

Statens Innkrevningssentral gis kompetanse som særnamsmann for raskt å kunne avbryte en løpende foreldelsesfrist ved å kunne avholde utleggsforretning i krav som har direkte tvangsgrunnlag etter lov om arbeidsmarkedstjenester.

2 Bakgrunnen for lovforslaget

2.1 Behovet for lovendringer

Det har lenge vært behov for en fullstendig revisjon av sysselsettingsloven fordi den på flere punkter er lite tidsmessig. Både i Ot.prp. nr. 70 (1998–1999) og i Ot.prp. nr. 70 (2001–2002) ble det varslet en fullstendig gjennomgang av sysselsettingsloven.

Behovene for endringer gjelder særlig der gjeldende lovgivning ikke er i samsvar med de oppgaver Aetat har i dag og der gjeldende bestemmelser ikke håndheves eller lenger anses rimelige. Videre er det behov for en opprydding og klargjøring av rekkevidden av forvaltningslovens saksbehandlingsregler på avgjørelser om arbeidsmarkedstiltak. Det er også et behov for en opprydding i reglene om saksbehandling for henholdsvis saker etter folketrygdloven og etter loven om arbeidsmarkedstjenester.

2.2 Høringen

Arbeids- og administrasjonsdepartementet sendte 29. august 2003 et høringsnotat med forslag til en ny lov om arbeidsmarkedstjenester på høring til følgende instanser:

Statsministerens kontor
 Departementene
 Rikstrygdeverket
 Statens helsetilsyn
 Datatilsynet
 Konkurransetilsynet
 Trygderetten
 Regjeringsadvokaten
 Stortingets ombudsmann for forvaltningen
 Aetat Arbeidsdirektoratet
 Arbeidsforskningsinstituttet AS
 Direktoratet for arbeidstilsynet
 Statens arbeidsmiljøinstitutt STAMI
 Landsorganisasjonen i Norge
 Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund
 Akademikerne
 Utdanningsgruppenes Hovedorganisasjon
 Oljearbeidernes Fellessammenslutning
 Næringslivets Hovedorganisasjon
 Finansnæringens arbeidsgiverforening
 Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon

Arbeidsgiverforening NAVO
 Bedriftsforbundet
 Arbeidssamvirkenes Landsforening
 Finansnæringens Hovedorganisasjon
 Norges Rederiforbund
 Kommunenes Sentralforbund
 Det norske Arbeiderparti
 Fremskrittspartiet
 Høyres Hovedorganisasjon
 Kristelig Folkeparti
 Kystpartiet
 Miljøpartiet de Grønne
 Norges Kommunistiske Parti
 Pensjonistpartiet
 Rød Valgallianse
 Senterpartiets Hovedorganisasjon
 Sosialistisk Venstreparti
 Venstres Hovedorganisasjon
 Arbeidsmiljøsentret
 Arbeidssøkendes Interesseorganisasjon
 Arbeidssøkerforbundet
 Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon
 Innvandrernes Landsorganisasjon
 Norges Handikapforbund
 Norsk Attføringsforum
 Bemannings- og rekrutteringsbransjens forening
 Norsk Omskoleringsforbund
 Seniorforum for attføring
 Rådet for psykisk helse
 Samarbeidsforum for funksjonshemmedes organisasjoner
 Senter mot etnisk diskriminering
 Statens råd for funksjonshemmede
 Den Norske Advokatforening
 Forum for Arbeid med Bistand
 Juridisk rådgivning for kvinner
 Juss-Buss
 Jussformidlingen i Bergen
 Landsrådet for arbeid til yrkeshemmede
 Likestillingsombudet
 Likestillingssenteret
 Rådet for funksjonshemmede
 Sametinget

Høringsfristen ble satt til 28. november 2003. Følgende instanser har avgitt realitetsuttalelse:
 Justis- og politidepartementet

Kommunal- og regionaldepartementet
 Samferdselsdepartementet
 Sosialdepartementet
 Utdannings- og forskningsdepartementet
 Kultur- og kirkedepartementet
 Rikstrygdeverket
 Datatilsynet
 Trygderetten
 Aetat Arbeidsdirektoratet
 Arbeidsforskningsinstituttet
 Direktoratet for arbeidstilsynet
 Utlendingsdirektoratet
 Landsorganisasjonen i Norge
 Den norske dataforening
 Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund
 Akademikerne
 Utdanningsgruppenes Hovedorganisasjon
 Næringslivets Hovedorganisasjon
 Servicebedriftenes Landsforening
 Attføringsbedriftene
 Norges Ingeniørorganisasjon
 Finansnæringens arbeidsgiverforening
 Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon
 Finansnæringens Hovedorganisasjon
 Norges Rederiforbund
 Kommunenes Sentralforbund
 Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon
 Innvandrernes Landsorganisasjon
 Norsk Forbund for Utviklingshemmede
 Senter mot etnisk diskriminering
 Statens råd for funksjonshemmede

Den Norske Advokatforening
 Likestillingsombudet
 Karrieresenteret ved Universitetet i Oslo

Barne- og familiedepartementet, Finansdepartementet, Fiskeridepartementet, Forsvarsdepartementet, Helsedepartementet, Landbruksdepartementet, Miljøverndepartementet, Nærings- og handelsdepartementet, Utenriksdepartementet, Helsetilsynet, Konkurransetilsynet og Arbeidsgiverforeningen NAVO har uttalt at de ikke har merknader til høringsnotatet.

Innholdet i høringsuttalelsene blir stort sett behandlet i tilknytning til de enkelte punktene i lovforslaget som uttalelsene tar opp.

Som en kort sammenfatning kan en si at høringsinstansene gjennomgående er positive til forslagene i høringsnotatet. Flere av høringsinstansene uttrykker at det er positivt at sysselsettingsloven revideres og at det ryddes opp i regelverket. Mange høringsinstanser er positive til forslaget om en rett for den enkelte bruker til å få vurdert sitt behov for arbeidsmarkedstjenester, samt til forslaget om brukermedvirkning. Ingen av høringsinstansene går imot disse forslagene. Det er delte meninger blant høringsinstansene til forslaget om å oppheve arbeidsgivers meldeplikt og til forslaget om å oppheve visse krav til virksomheter som driver privat formidling og utleie. Noen høringsinstanser er skeptiske til å fjerne dagens bestemmelse om at arbeidsgivere og arbeidstakere på visse vilkår kan nektes bistand fra Aetat.

3 Gjeldende lov og gjeldende arbeidsmarkedspolitik

3.1 Gjeldende lov

3.1.1 Bakgrunn for sysselsettingsloven av 1947

Interessen for en landsomfattende arbeidsformidling meldte seg i slutten av 1930 - årene, på bakgrunn av den store arbeidsledigheten i mellomkrigstiden. Da obligatorisk trygd ved arbeidsledighet ble gjennomført i 1939 var det forutsatt at trygdens apparat måtte suppleres med offentlig arbeidsformidling i alle kommuner. Da sysselsettingsloven, forsinket av annen verdenskrig, kom i 1947, var formålet å bygge opp et landsomfattende system for offentlig arbeidsformidling samt å bygge opp en organisasjon med særskilt ansvar for å følge utviklingen av sysselsettingen. Dette har bakgrunn i det politiske målet om å sikre full sysselsetting.

I 1954 fikk Grunnloven i § 110 en uttrykkelig bestemmelse om det offentliges ansvar i forbindelse med sysselsetting. Grunnlovens § 110 første ledd lyder:

«Det paaligger Statens Myndigheter at lægge Forholdene til Rette for at ethvert arbejdsdygtigt Menneske kan skaffe seg Udkomme ved sit Arbeide.»

Norge har også ratifisert ILO – konvensjoner på området. Konvensjon nr. 2 og nr. 88 setter krav om at de ratifiserende stater skal ha en offentlig arbeidsformidling. Nr. 88 setter også visse krav til organiseringen av arbeidsformidlingen. Videre er konvensjon nr. 122 om sysselsettingspolitikk en viktig konvensjon på den generelle sysselsettings- og arbeidsmarkedspolitikken område fordi konvensjonen setter krav om at de ratifiserende stater fører en aktiv politikk utformet for å fremme full og produktiv sysselsetting. Internasjonale konvensjoner og Grunnloven setter visse rammer for hva en ny lov kan og bør inneholde.

3.1.2 Kort om sysselsettingsloven

Lov om tiltak til å fremme sysselsetting (sysselsettingsloven) er grunnlaget for en landsdekkende offentlig arbeidsmarkedsetat og arbeidsmarkedspolitikken struktur. Loven har regler om organisering av Aetat, dens hovedoppgaver og virkemidler samt saksbehandlingsregler.

3.1.2.1 Organisering

Aetat Arbeidsdirektoratet er øverste organ i Aetat og ble opprettet som fast institusjon ved sysselsettingsloven. Aetat Arbeidsdirektoratet skal nøye følge utviklingen av sysselsettingsforholdene i landet, virke for jevn og tilstrekkelig sysselsetting og være departementets rådgiver i saker om sysselsetting og arbeidsledighet. Aetat består videre av ett kontor i hvert fylke og lokale arbeidskontorer. Lov om endringer i sysselsettingsloven av 21. juni 2002, jf. Ot.prp. nr. 70 (2001–2002), hadde blant annet til formål at loven ikke lenger i detalj skulle angi hvordan Aetat skal være organisert. Som nevnt ble blant annet departementets fullmakt til å opprette og nedlegge lokale enheter lagt til Aetat Arbeidsdirektoratet. Direktoratet har etter dette gjennomført enkelte organisatoriske endringer, blant annet at ett Aetat lokal i hvert fylke har ansvaret for oppfølging og koordinering av virksomheten i eget fylke.

3.1.2.2 Hovedoppgaver og virkemidler

Aetats hovedoppgaver etter gjeldende sysselsettingslov er å hjelpe arbeidssøkere med å få jobb, hjelpe arbeidsgivere ved rekruttering og omstilling samt forebygge og dempe skadevirkningene av arbeidsledighet. Virkemidlene er informasjon og veiledning til arbeidssøkere og arbeidsgivere, formidling av arbeidskraft og opplæring/kvalifisering av arbeidstakere og arbeidsledige gjennom ulike former for arbeidsmarkedstiltak. Aetat forvalter trygdeytelsene dagpenger under arbeidsløshet etter folketrygdloven kapittel 4 og ytelser under yrkerettet attføring etter folketrygdloven kapittel 11. Aetat forvalter også ventelønnsordningen, dvs. ordningen med rett til ventelønn for statsansatte etter oppsigelse, jf. tjenestemannsloven § 13 nr. 6.

Aetat skal bidra til at arbeidssøkere er godt informert om arbeidsmarkedet og gir blant annet informasjon om ledige stillinger. Overfor arbeidsgivere gis det informasjon om aktuelle arbeidssøkere. Aetat registrerer alle offentlig utlyste stillinger og sprer informasjon om disse via Aetat lokal, internett, tekst-tv og telefon (grønn linje).

Yrkeshemmede arbeidssøkere, langtidsledige og andre arbeidssøkere som er usikre på valg av

yrke eller som har behov for kvalifisering, tilbys veiledning enkeltvis eller i grupper. Målet med veiledningen er å stimulere den enkeltes egenaktivitet og mestringsevne for å gi arbeidssøkerne et godt grunnlag for å foreta et yrkesvalg eller valg i forbindelse med kvalifisering. Videre skal Aetat gi yrkesveiledning overfor ungdom og andre. Tidligere var det egne saksbehandlere med ansvar for yrkesveiledning. I dag er yrkesveiledningen en integrert del av Aetats generelle veiledningsarbeid. Ungdom og voksne med rett til videregående opplæring har rett til yrkesveiledning fra skolen. Aetats ansvar er derfor i første rekke å samarbeide med skolemyndighetene og å gi yrkesveiledning til ungdom som faller ut av skolen og voksne som ikke har rett til yrkesveiledning etter opplæringslova.

Aetat yter formidlingsbistand, både til faste stillinger og til vikariater. Arbeidssøkerorientert formidling tar utgangspunkt i arbeidssøkerens kvalifikasjoner og ønsker om jobb. Aetat søker etter og velger ut aktuelle stillinger og ber deretter arbeidssøker ta kontakt med eller møte til konferanse hos en arbeidsgiver, eventuelt sende formell søknad på konkrete stillinger. Arbeidsgiverorientert formidling tar utgangspunkt i arbeidsgivers krav til/ønsker om kvalifikasjoner i en stilling. Aetat søker etter og velger ut aktuelle arbeidssøkere. Aetat kan også bistå norske arbeidsgivere i rekrutteringsfremstøt mot andre land.

3.1.2.3 Forvaltning av arbeidsmarkedstiltak

Syssetningsloven gir departementet hjemmel til å fastsette forskrifter om arbeidsmarkedstiltak, herunder om ytelser i forbindelse med arbeidsmarkedstiltak. Ny forskrift om arbeidsmarkedstiltak trådte i kraft 1. januar 2002. I den nye forskriften ble tiltaksstrukturen forenklet og bestemmelsene er samlet i én forskrift. Arbeidsmarkedstiltakene består nå av følgende tiltak: lønnstilskudd, arbeidspraksis (i ordinær og skjermert virksomhet), tiltak i arbeidsmarkedsbedrift, opplæring, midlertidig syssetningstiltak (syssetningstiltak for langtidsledige og yrkeshemmede samt vikar plass), varig tilrettelagt arbeid, arbeid med bistand og bedriftsintern opplæring (BIO).

Enkelte tiltak er forbeholdt såkalte yrkeshemmede, jf. nedenfor, men for øvrig er målgruppene for tiltakene vidt definert. Dette sikrer den nødvendige fleksibilitet i bruken av tiltakene.

Målet med arbeidsmarkedstiltakene er å bidra til å øke muligheten for å få og beholde arbeid og å opprettholde arbeidsevnen ved langvarig ledighet, gjennom blant annet kvalifisering og arbeidstrening.

Tiltaket bedriftsintern attføring (BIA) ble overført til trygdeetaten f.o.m. 1. januar 2002.

I henhold til forskriften om arbeidsmarkedstiltak er yrkeshemmede i en særstilling enten ved at enkelte tiltak er forbeholdt yrkeshemmede eller ved at tilskudd til tiltak for yrkeshemmede er høyere eller mer langvarig enn ved tiltak for andre.

Som yrkeshemmet regnes personer som har vansker med å få eller beholde ordinært arbeid, og hvor evnen til å utføre inntektsgivende arbeid er nedsatt eller mulighetene til valg av yrke eller utdanning er innskrenket på grunn av sykdom, skade eller lyte eller på grunn av sosiale mistilpasninger (avvikende atferd som følge av rusmisbruk, kriminalitet osv.). For å omfattes av folketrygdloven kapittel 11 må evnen til å utføre arbeid være *varig* nedsatt og yrkes-/utdanningsvalget være *vesentlig* innskrenket.

3.1.2.4 Forvaltning av folketrygdytelser, saksbehandlingsregler

Aetat forvalter folketrygdytelsene dagpenger under arbeidsløshet (kapittel 4) og yrkesrettet attføring (kapittel 11). Foruten å gi en viss inntektssikring ved arbeidsledighet og sykdom, er målet at mottakerne skal komme i lønnet arbeid. Aetats forvaltning av disse folketrygdytelsene henger nøye sammen med Aetats tjenesteproduksjon og rolle som forvalter av regelverket. Vilklarene for ytelsene er blant annet utformet for å balansere hensynet til velferd med hensynet til å gi klare insentiver og plikter knyttet til at lønnet arbeid er målet på kort eller lengre sikt.

Videre har syssetningsloven en del egne saksbehandlingsregler vedrørende behandlingen av saker om stønad under arbeidsmarkedstiltak og ytelser etter folketrygdloven kapittel 4 og 11. Deler av disse saksbehandlingsreglene er overlappende med folketrygdlovens saksbehandlingsregler. I tillegg har syssetningsloven i §§ 35 og 36 bestemmelser om tilbakekreving av feilutbetalte ytelser (§ 35) utestengning fra dagpenger under arbeidsløshet og kursstønad (§ 36). Utestengning behandles under avsnittet om sanksjoner i punkt 10.2 og tilbakekreving av feilutbetalte ytelser behandles i punkt 12 og 13.

3.1.2.5 Privat arbeidsformidling og utleie av arbeidskraft

Syssetningsloven §§ 26 og 27 satte opprinnelig forbud mot å drive privat arbeidsformidling og utleie av arbeidskraft. F.o.m 1. juli 2000 har slik virksomhet vært tillatt. Innleie ble regulert i arbeidsmil-

jøloven og tjenestemannsloven. Formelle krav til virksomheter som driver arbeidsformidling og utleie av arbeidskraft ble beholdt i sysselsettingsloven §§ 26 og 27. Med hjemmel i disse bestemmelsene ble det opprinnelig gitt en forskrift vedrørende registrering mv. for virksomheter som driver privat arbeidsformidling og utleie av arbeidstakere, men denne ble opphevet med virkning fra 1. februar 2003.

Med arbeidsformidling menes i denne forbindelse all aktiv kobling mellom arbeidssøker og arbeidsgiver med sikte på å etablere et arbeidsforhold. Utleie av arbeidstakere vil si leie av arbeidstakere fra en arbeidsgiver (utleier) til en oppdragsgiver (innleier) der de innleide er underlagt oppdragsgivers ledelse.

Gjeldende bestemmelser setter krav om at virksomhet som vil drive formidling av arbeidskraft eller utleie av arbeidstakere enten må være registrert som aksjeselskap eller allmennaksjeselskap, eller stille garanti fra bank eller forsikringsselskap tilsvarende de egenkapitalkrav som gjelder for aksjeselskap. Enkelte virksomheter som driver formidling, er unntatt fra disse kravene.

Sysselsettingsloven §§ 26 og 27 setter forbud mot å kreve betaling av arbeidssøkere for formidlingstjenester og forbud mot å ta betalt av arbeidstakere for utleietjenester. For utleievirksomhet er det videre forbud mot å begrense arbeidstakerens rett til å ta fast arbeid hos innleier når leieforholdet er avsluttet, og en virksomhet kan ikke leie ut en arbeidstaker til en av arbeidstakerens tidligere arbeidsgivere før det har gått seks måneder siden arbeidstakeren sluttet hos denne.

3.2 Gjeldende arbeidsmarkedspolitik

Arbeidsmarkedstiltakene er utviklet og dimensjonert ut fra arbeidsmarkedets behov og arbeidssøkernes behov for tjenester. Arbeidsmarkedstiltakene er hjemlet i sysselsettingsloven og forskriftsfestet, men den aktuelle bruk, dimensjonering og prioritet følger arbeidsmarkedsutviklingen. Midler til tiltakene bevilges hvert år over statsbudsjettet. Den dynamikk som ligger i å tilpasse virkemidlene etter arbeidsmarkedsutviklingen, er viktig å ta vare på. Dette lar seg bedre gjøre innenfor rammene av økonomiske virkemidler knyttet til årlige statsbudsjetter, enn lovgivning. Ingen arbeidsløse har rett til tiltak, men bestemte prioriterte grupper, i dag særlig ungdom under 20 år som er uten skoleplass eller arbeid, kan regne med å få tiltak som ledd i den politikk som er ført overfor denne gruppen; ungdomsgarantien. Andre prioriterte grupper er langtidsledige og arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn.

Personer som fyller kravene til yrkesrettet attføring i folketrygdloven kapittel 11, er i en noe annen rettsstilling. Såfremt vilkårene er oppfylt, har disse rettskrav på attføringsytelser (attføringspenger, eventuelt også attføringsstønader) i forbindelse med attføringstiltak.

Avgjørende for omfang og innretning av arbeidsmarkedstiltakene er derfor Stortingets årlige budsjettvedtak basert på regjeringens forslag i St.prp. nr. 1. Forslaget til ny lov om arbeidsmarkedstjenester endrer ikke på forholdet mellom statsbudsjettet og arbeidsmarkedspolitikken. Det er ønskelig å videreføre statsbudsjettets grunnleggende betydning for utformingen av arbeidsmarkedspolitikken.

4 Lovens navn

Dagens lov heter «*Lov om tiltak til å fremme sysselsetting*». Navnet kan gi assosiasjoner til arbeidsmarkedspolitikken slik den var utformet de første årene, med nærmest utelukkende fokus på ren formidling av arbeid. Sysselsettingsloven er den loven

som regulerer dagens arbeidsmarkedspolitik i sin helhet. Det foreslås at den får en ny tittel som svarer mer med dette, «*Lov om arbeidsmarkedstjenester*».

5 Formål, oppgaver og virkemidler

5.1 Departementets forslag

Departementets forslag innebærer enkelte justeringer i forhold til dagens regulering på dette området, se også vedlagt forslag til lovtekst.

Loven bør ha en formålsbestemmelse om høy sysselsetting og lav arbeidsledighet. Loven må hjemle en offentlig arbeidsmarkedsetat og definere dens hovedoppgaver. Det bør lovfestes at Aetat har ansvaret for gjennomføringen av arbeidsmarkedspolitikken, herunder å bistå arbeidssøkere med å få jobb, bistå arbeidsgivere med å skaffe arbeidskraft samt forebygge og dempe skadevirkningene av arbeidsløshet.

Loven bør også angi de viktigste virkemidlene som kan anvendes overfor ulike brukergrupper. Mer konkret betyr dette lovfesting av Aetats plikt til å gi informasjon til arbeidssøkere og arbeidsgivere om arbeidsmarkedet, sørge for veiledning og kvalifisering av brukerne, formidle arbeidssøkere til ledig arbeid, bistå arbeidsgivere ved rekruttering og omstilling, organisere og gjennomføre arbeidsmarkedstiltak og forvalte ytelser i forbindelse med arbeidsmarkedstiltak.

Departementet foreslår å ta inn en hjemmel for departementet til å bestemme at lovens virkemidler kan anvendes utenfor landets grenser når dette er hensiktsmessig for å fremme lovens mål. Dette vil gi Aetats arbeid for å styrke tilgangen på arbeidskraft i Norge gjennom å benytte ulike virkemidler utenfor landets grenser, en klarere hjemmel. Departementet vil også kunne gi nærmere forskrifter om slike tjenester som ytes som følge av internasjonale forpliktelser. Anvendelse av loven utenfor landets grenser må være i samsvar med folkeretten.

Aetats ansvar for å forvalte dagpenger under arbeidsløshet og ytelser under yrkesrettet attføring i henhold til folketrygdloven kapittel 4 og 11, videreføres. Det foreslås også at det skal gå fram av loven at Aetat skal føre kontroll med forvaltningen av disse ytelsene. Departementet legger til grunn at Aetat dermed ikke trenger å søke om konsesjon etter personopplysningsloven § 33 når det trekkes ut et visst antall ytelsessaker for nærmere kontroll, som eventuelt sendes videre til et særskilt kontrollorgan for videre oppfølging, og kobler sine registre mot Lånkassens register over hvem som mottar studielån.

De fleste av Aetats oppgaver og tjenester vil gjelde overfor registrerte arbeidssøkere og overfor arbeidsgivere i visse sammenhenger, se nærmere nedenfor under punkt 6, 7 og 8. Aetat har også en rolle overfor publikum generelt, og departementet ønsker gjøre dette tydeligere ved å lovfeste at den som henvender seg til Aetat har rett til informasjon om hvilke tjenester Aetat kan tilby.

5.2 Høringsinstansenes syn

Samferdselsdepartementet, Rikstrygdeverket, Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon, Statens råd for funksjonshemmede og Kommunenes Sentralforbund er positive til at det nedfelles en formålsparagraf i loven.

Sosialdepartementet påpeker at formålsbestemmelsen kan virke litt snever på bakgrunn av den nære sammenhengen mellom arbeidsmarkedspolitikken og den sosiale velferdspolitikken. En bør forsøke å fange opp at arbeidslinjen i velferdspolitikken er et sentralt element i arbeidsmarkedspolitikken og omvendt.

Senter mot etnisk diskriminering savner henvisning til hvordan loven skal være et aktivt virkemiddel for å sysselsette de med spesielle vanskeligheter på arbeidsmarkedet.

Aetat påpeker at det er vesentlig å få fram i formålsbestemmelsen at Aetat ikke kan skape et inkluderende arbeidsliv, men aktivt vil være med å bidra til dette. *Aetat* påpeker videre at lovens § 3 bør knyttes til lovens formål.

Rikstrygdeverket bemerker at ansvaret for yrkeshemmede ikke er spesifikt omtalt i bestemmelsen om Aetats oppgaver, og mener at denne oppgaven bør synliggjøres bedre.

5.3 Departementets vurderinger

Dersom formålsbestemmelsen i en lov om arbeidsmarkedstjenester skulle angi innholdet i velferdspolitikken, ville en etter departementets syn bevege seg for langt på siden av det loven regulerer. Videre kan departementet ikke se tilstrekkelig behov for at

det sies noe mer i formålsbestemmelsen om arbeidslinjen i arbeidsmarkedspolitikken enn det som allerede er foreslått.

Når det gjelder ønsket om at det sies mer i proposisjonen om hvordan loven skal være et aktivt virkemiddel for å sysselsette de med spesielle vanskeligheter på arbeidsmarkedet, er dette, slik lovforslaget er utformet, mer et tema i den løpende politikken enn i lovforslaget. Departementet kan derfor komme tilbake til dette, men i så fall i en annen sammenheng enn i denne lovproposisjonen.

Departementet er enig i at Aetat ikke alene kan skape et inkluderende arbeidsliv, men aktivt bør være med på å bidra til dette. Dette fremkommer også i forslaget til formålsbestemmelse. Aetat foreslår likevel en noe omformulert lovtekst, der målet om et inkluderende arbeidsliv språklig flyttes til sist i setningen. Departementet kan ikke se at Aetats forslag endrer meningsinnholdet i det forslaget som har vært på høring og finner det derfor ikke hensiktsmessig å omformulere bestemmelsen.

Departementet kan ikke se at det er nødvendig å knytte bestemmelsen om Aetats utøvelse av arbeidsmarkedspolitikken direkte opp mot lovens formålsbestemmelse. Formålsbestemmelsen er generell og gjelder dermed for Aetats utøvelse av arbeidsmarkedspolitikken.

Rikstrygdeverket har, som nevnt, foreslått at Aetats ansvar for yrkeshemmede og andre brukergrupper med problemer på arbeidsmarkedet bør synliggjøres i bestemmelsen om Aetats oppgaver. Rikstrygdeverket bemerker at dette burde være mulig uten at en kommer på et uønsket detalj-

eringsnivå. Departementet er enig i at det kan være viktig at Aetats ansvar overfor ulike brukere og brukergrupper kommuniseres. Etter departementets syn hører dette heller hjemme i andre sammenhenger enn i lovforslaget, ettersom det å være betegnet som yrkeshemmet eller å tilhøre en annen brukergruppe ikke har noen rettslige konsekvenser. De som ofte blir betegnet som yrkeshemmede, er personer som har rettigheter etter regelverket om yrkesrettet attføring, samt visse grupper som på noen punkter står i en særstilling i henhold til forskriften om arbeidsmarkedstiltak. Det er for øvrig noe uklart hva som ligger i begrepet yrkeshemmet, og det utløser ingen rettigheter å bli betegnet som yrkeshemmet. De som har rettigheter etter regelverket om yrkesrettet attføring, har disse rettighetene uavhengig av om de kalles yrkeshemmede. Å være yrkeshemmet gir ikke krav på arbeidsmarkedstiltak, selv om tiltaksregelverket til dels setter yrkeshemmede i en spesiell stilling. Departementet påpeker for øvrig at begrepet yrkeshemmet ikke ellers er benyttet i lovforslaget. På denne bakgrunn er det etter departementets syn ikke ønskelig at en i loven kategoriserer og lister opp ulike typer brukere, herunder yrkeshemmede, når dette ikke har noen rettslig betydning. Å omtale ulike brukergrupper i loven vil dessuten kunne binde opp Aetats ansvarsområde, for eksempel i forhold til andre etaters ansvarsområder, mer enn det som er ønskelig. Særlig i en fase der forholdet mellom Aetat, trygdeetaten og sosialtjenesten er under utredning, kan dette være uheldig.

6 Arbeidssøkers rettigheter og plikter

6.1 Generelt

6.1.1 Departementets forslag

Interne retningslinjer og metodeveiledning i Aetat sikrer i dag langt på vei gode saksbehandlingsrutiner på sentrale områder. Departementet ser likevel et behov for å klargjøre for brukerne hva de har krav på og kan forvente av service fra Aetat og hvilke begrensninger som gjelder i deres formelle rettigheter.

Departementet vil derfor foreslå at Aetats registrering av arbeidssøkere, avklaring av arbeidssøkeres kompetanse og vurdering av behov for tjenester reguleres i loven. Dette vil styrke informasjon og forutberegnelighet og brukernes medinnflytelse og rettssikkerhet.

De nevnte forslagene gjelder individuelle rettigheter i søkerprosessen. I tillegg foreslår departementet en bestemmelse i loven som også på et generelt plan bidrar til å sikre brukermedvirkning i Aetat, se nedenfor under punkt 6.5.

6.1.2 Høringsinstansenes syn

Næringslivets Hovedorganisasjon konstaterer at forslaget om behovsvurdering styrker arbeidssøkeres rettigheter, men savner at det i denne sammenheng sies noe om arbeidssøkernes plikter. *Aetat* foreslår at det tas inn en ny lovbestemmelse om at arbeidssøkeren ved forskrift skal kunne pålegges visse plikter, også utenom de konkrete pliktene som er nevnt i enkelte av lovbestemmelsene, for eksempel plikten til å sende inn meldekort.

6.1.3 Departementets vurderinger

Når det i forbindelse med forslaget om behovsvurdering er sagt lite om arbeidssøkernes plikter, skyldes dette at slike plikter i første rekke fremgår av andre regler enn reglene i lovforslaget. Arbeidssøkers plikter er i hovedsak knyttet til de konkrete ytelser eller tjenester den enkelte arbeidssøker mottar. Disse pliktene kan være regulert i de ulike bestemmelser i lov om arbeidsmarkedstjenester eller i andre lover, som for eksempel folketrygdloven. En arbeidssøker som mottar dagpenger har

for eksempel plikt til å være reell arbeidssøker, noe som innebærer en plikt til ta imot tilbud om arbeid eller arbeidsmarkedstiltak. Disse pliktene fremgår av dagpengereglene i folketrygdlovens kapittel 4 med forskrifter. Lov om arbeidsmarkedstjenester regulerer arbeidssøkers plikter blant annet i bestemmelsene om arbeidssøkers opplysningsplikt overfor Aetat mv. Departementet kan derfor ikke se at det er behov for en særskilt bestemmelse som omhandler arbeidssøkers plikter overfor Aetat ut over dette.

6.2 Registrering

6.2.1 Departementets forslag

Enhver som ønsker det, kan i dag la seg registrere hos Aetat som arbeidssøker. Sysselsettingsloven stiller i dag ingen krav til aktivitet for at en person skal kunne fortsette å være registrert i Aetats register. I praksis vil imidlertid Aetat ta ut vedkommende av registeret dersom han eller hun ikke lenger kan anses som arbeidssøker.

De ulike arbeidssøkere er i svært ulike situasjoner i forhold til arbeidsmarkedet. De har derfor ulike behov for etatens service og tjenestetilbud. For at den service og de tjenester som Aetat kan tilby skal utnyttes så effektivt som mulig, må etaten vite en del om arbeidssøkeren. Det vil si at Aetat må kunne be om å få nødvendige og relevante opplysninger for å kunne gi hensiktsmessig bistand, og for at Aetat skal kunne registrere lovpålagte statistikkopplysninger. Arbeidssøkerne må derfor fremvise nødvendig dokumentasjon slik som attester og vitnemål, sertifikater og lignende som er relevante for jobbsøkingen.

Departementet foreslår å lovfeste dagens praksis vedrørende registrering i ny lov om arbeidsmarkedstjenester, slik at det slås fast at enhver har rett til å la seg registrere som arbeidssøker i Aetats register. For å sikre at personer som ikke lenger er eller ønsker å være arbeidssøkere, ikke blir stående som arbeidssøkere i registeret, kan det være behov for å innføre en plikt til å bekrefte registreringen med jevne mellomrom for at registreringen ikke skal inaktiveres.

De fleste arbeidssøkere er allerede omfattet av en meldeplikt. Det praktiseres imidlertid ikke meldeplikt overfor personer som deltar på arbeidsmarkedstiltak, og som verken søker eller mottar dagpenger, ventelønn eller ventestønad. Det samme gjelder personer som er vurdert å ha behov for attføringsbistand eller varig tilrettelagt bistand og som ikke søker eller mottar noen av de nevnte økonomiske ytelsene. For øvrig har personer som mottar attføringsytelser meldeplikt, men disse er ikke å anse som arbeidssøkere under selve attføringen.

Meldeplikten for arbeidssøkere er et viktig redskap for å følge opp den enkelte arbeidssøker med tilbud om jobb eller tiltak, men også for å gi grunnlag for korrekte utbetalinger av dagpenger eller andre økonomiske ytelser. Meldeplikten er også viktig for at Aetat skal kunne finne fram til reelle arbeidssøkere til arbeidsgivere som etterspør arbeidskraft. Videre er meldeplikten sentral for å utarbeide ledighetsstatistikk. Departementet foreslår å lovfeste at alle registrerte arbeidssøkere må melde seg til Aetat for å bekrefte registreringen som arbeidssøker, også personer som i dag ikke er omfattet av en meldeplikt. Etter departementets syn er det ikke tilstrekkelig begrunnet at enkelte mindre grupper holdes utenfor meldeplikten. Sett i forhold til den nytten en gjennomført meldeplikt vil ha, er det rimelig å pålegge et slikt minimum av aktivitet for å fortsatt stå registrert som arbeidssøker.

Departementet vil samtidig foreslå at dagens generelt utformede bestemmelse i sysselsettingsloven § 37 om opplysningsplikt presiseres, slik at det angis mer konkret hvilke personer og instanser som har opplysningsplikt. En opplysningsplikt for arbeidssøkere, arbeidstakere, arbeidsgivere, offentlig myndighet, utdanningsinstitusjoner, Statens lånekasse for utdanning, forsikringsselskaper, banker, private pensjonsordninger og utleie- og formidlingsaktører vil dekke de personer og instanser Aetat har behov for å hente opplysninger fra.

6.2.2 Høringsinstansenes syn

Landsorganisasjonen i Norge og *Statens råd for funksjonshemmede* er positive til dette forslaget, men Statens råd for funksjonshemmede påpeker at meldeplikten bør være én gang per måned. *Attføringsbedriftene* og *Norges Ingeniørorganisasjon* skjønner ikke behovet for en slik meldeplikt for alle grupper arbeidssøkere og er tvilende til om forslaget er hensiktsmessig.

6.2.3 Departementets vurderinger

Det er viktig at alle grupper arbeidssøkere jevnlig melder seg for Aetat slik at Aetat kan ha en fullstendig

oversikt over hvem som er arbeidssøkere til enhver tid, og for å raskt kunne korrigere de aktuelle ytelsesutbetalingene til arbeidssøkeren. Når det gjelder den praktiske gjennomføringen av meldeplikten, er det lagt opp til Aetat skal kunne bestemme hvordan og hvor ofte meldingen skal gis.

6.3 Behovsvurdering

6.3.1 Departementets forslag

I forbindelse med registreringen i Aetats register over arbeidssøkere, foretas det i de fleste tilfeller en registreringssamtale. Registreringssamtalen gir oversikt over arbeidssøkerens kvalifikasjoner og kan også omfatte veiledning om arbeidsmarkedet samt en uformell vurdering av vedkommendes muligheter på arbeidsmarkedet og en viss informasjon om hvilken bistand som er hensiktsmessig og mulig fra Aetats side. I mange tilfeller kan det allerede i den første samtalen være nokså klart hva som er hensiktsmessig og nødvendig bistand fra Aetats side. For mange arbeidssøkere vil det i første omgang være nødvendig og hensiktsmessig å aktivt søke arbeid på egenhånd, eventuelt kombinert med formidlingsbistand fra Aetat.

For andre kan det ta lengre tid å finne fram til hva slags bistand det er behov for, og i enkelte tilfeller er bruk av egne avklaringstiltak nødvendig. For andre igjen vil en i utgangspunktet kurant arbeidssøkerprosess som viser seg å trekke i langdrag, kunne begrunne et større behov for tjenester enn det som i første omgang syntes å foreligge. Vurderingene og avgjørelsene av dette vil følgelig variere tilsvarende fra å være kortfattede til forholdtvis omfattende. Noen kan også ha behov for tjenester fra eksterne instanser. Aetat henviser da arbeidssøkeren til relevant instans.

I dag blir den løpende vurderingen av arbeidssøkernes behov for bistand foretatt på en uformell måte i den forstand at saksbehandleren legger opplysninger om søkeren slik som utdanning, erfaring, yrkesønsker, samt saksbehandlerens vurderinger av dette, inn i etatens edb-system uten at det blir fattet noe formelt vedtak som underrettes arbeidssøkeren. Opplysningene og vurderingene som er gjort, kan endres under arbeidssøkingprosessen.

Felles for de vurderingene Aetat foretar tidlig eller underveis i en arbeidssøkerprosess, er at de har stor betydning for hvilke tjenester arbeidssøkeren senere får tilbud om. Vurderingene vil ha betydning for hvilke ledige stillinger arbeidssøkeren vil bli forsøkt formidlet til, om vedkommende kan få tilbud om hjelp til å utarbeide en individuell

handlingsplan (som innebærer en mer konkret og tilpasset plan for hvordan arbeidssøkeren skal kunne komme i arbeid på sikt), om vedkommende kan få mer individuelt tilpasset veiledning eller bli forsøkt søkt inn på aktuelle arbeidsmarkedstiltak.

I løpet av en arbeidssøkerprosess kan det være aktuelt å ta stilling til om arbeidssøkeren er å anse som yrkeshemmet, og i så fall har behov for tiltak spesielt rettet inn mot yrkeshemmede.

Mange arbeidssøkere kan selv være i tvil om egne ønsker og behov. Aetat har ikke kapasitet til å tilby en full analyse av enhver arbeidssøker, med personlighetstester, ferdighetstester osv. Men Aetat kan gjennom systematisk samtale og dokumentasjon gi veiledning tilpasset den enkeltes situasjon, samt vurdere hvilket behov den enkelte arbeidsledige sannsynligvis har for Aetats tjenester. Erfaring viser at den enkeltes motivasjon og realistiske forventninger til Aetats og egen rolle i en arbeidssøkerprosess er viktig for å nå målet om å komme i arbeid.

Fordi det som vurderes i forbindelse med en registreringssamtale og videre samtaler i en arbeidssøkerprosess, ofte vil være av avgjørende betydning for hvilke tjenestetilbud arbeidssøkeren senere får, ønsker departementet å styrke disse vurderingenes formelle karakter. Departementet foreslår derfor at alle arbeidssøkere skal ha krav på en skriftlig behovsvurdering.

Konkret foreslås det at Aetat i en slik behovsvurdering skal ta stilling til:

- om arbeidssøkeren har behov for de tjenester Aetat forvalter for å skaffe seg eller beholde arbeid,
- hvilke tjenester som i så fall er å anse som nødvendige og hensiktsmessige,
- når det skal skje en oppfølging i saken dersom målet om arbeid ikke blir nådd,
- hvilken aktivitet som er forventet fra arbeidssøkerens side.

Den behovsvurderingen Aetat foretar, må ses i forhold til tilgjengelige og relevante virkemidler i Aetat og situasjonen på arbeidsmarkedet. Det er ikke forutsatt at behovsvurderingen skal gi krav på en konkret tjeneste, men den vil kunne forplikte Aetat til en konkret innsats eller form for service.

Det at disse vurderingene endres fra å være uformelle som i dag, til å gis en formell karakter gjennom et skriftlig vedtak, vil klargjøre rollene, bidra til å gi realistiske forventninger og skjerpe bevisstheten rundt prosessen både hos arbeidssøkeren og saksbehandleren i Aetat. Dersom arbeidssøkeren har behov for bistand fra andre offentlige organer eller eksterne instanser, vil dette komme tydeligere fram.

Et formelt vedtak vil motvirke feil i registreringer både når det gjelder objektive fakta og skjønnspregede vurderinger fordi brukeren ofte kan være den beste kvalitetssikrer av vurderinger av egen person. Departementet antar at formelle vedtak vil føre til at brukerne vil bli mer tilfredse og at Aetat vil måtte håndtere færre uformelle beklagelser.

Det forutsettes at arbeidssøkeren, blant annet på bakgrunn av samtale med saksbehandleren, normalt vil være kjent med bakgrunnen for Aetats vurdering. Et vedtak om behovsavklaring kan derfor være kortfattet og gis uten en samtidig begrunnelse. Har arbeidssøkeren likevel behov for det, kan en etterfølgende begrunnelse kreves. Et formelt vedtak vil derimot innebære en adgang til å klage i henhold til forvaltningslovens klageregler over vurderingenes innhold, dersom saksbehandler og bruker ikke er enige. Muligheten til å få overprøvet skjønnsvurderinger vil gi økt rettssikkerhet og vil dessuten kunne ha en skjerpende effekt på de vurderingene som foretas i første omgang.

En rett til å få en behovsvurdering bør etter departementets vurdering omfatte alle som ønsker å registrere seg som arbeidssøkere. Dette skyldes at det ville være vanskelig å fastsette enkle og praktiske avgrensingskriterier for hvem som er berettiget til en behovsvurdering. Samtidig er det klart at hovedmålgruppen for Aetats tjenester fortsatt vil være personer som har vært arbeidsledige en tid og/eller har særlige vansker med å skaffe eller beholde arbeid, for eksempel på grunn av sykdom. For andre enn disse personene/gruppene er det imidlertid sannsynlig at en behovsvurdering ofte vil være svært enkel og konkludere med at personene anses å ha lite eller ikke noe behov for Aetats tjenester.

I Aetats gjeldende rutiner er det nedfelt at en arbeidssøker som har vært til registreringssamtale, skal følges opp både på kort og lengre sikt. Det skal avtales med søkeren hvilke aktiviteter som skal foregå fram til neste møte hos Aetat og gjøres avtale om nytt møte/oppfølging. Det er et mål at arbeidssøkeren skal innkalles til ny samtale eller følges opp på annen måte innen tre måneder.

Dette skal blant annet ivareta arbeidssøkerens behov for å få revurdert sin situasjon på arbeidsmarkedet, at handlingsplaner blir utarbeidet/revurdert etter behov, at søkere som har gjennomført og avsluttet kvalifisering gis oppdatert informasjon om jobbsøking, vurderes og eventuelt avklares i forhold til vikararbeid samt sikres videre oppfølging fra Aetat. Oppfølgingen kan også motvirke at noen blir gående arbeidsledige i lengre tid i den tro at de vil få et tilbud fra Aetat, enten om arbeid eller arbeidsmarkedstiltak, mens Aetat på sin side bare av-

venter situasjonen og regner med at arbeidssøkeren har uendret behov for service eller skaffer seg arbeid på egen hånd.

Selv om et behovsvurderingsvedtak ikke vil gi rettskrav på tiltak eller en annen konkret tjeneste, vil det kunne forplikte Aetat til å følge opp med de aktuelle virkemidlene som er til rådighet. For dem som har fått et vedtak om at de foreløpig har lite eller intet behov for Aetats tjenester, vil det på et senere stadium i ledighetsperioden kunne oppstå økt behov for Aetats tjenester.

I oppfølgingen av arbeidssøkerne bør det tas stilling til om arbeidssøkerens behov for bistand fra Aetat har endret seg. Arbeidsledighetsperiodens lengde, helsemessige forhold eller endringer i arbeidsmarkedet, kan begrunne at det må foretas en ny behovsvurdering. Foreligger det vesentlige endringer i arbeidssøkerens situasjon i forhold til arbeidsmarkedet, av individuell eller markedsmessig art, bør det derfor foretas en ny behovsvurdering, som nedfelles i et nytt vedtak.

På den annen side kan endringer i arbeidssøkerens situasjon gjøre behovet for bistand mindre eller føre til at bistandsbehovet må anses som bortfalt. Det mest aktuelle eksempelet her er at arbeidssøkeren er kommet i arbeid, eller er gått over fra å søke arbeid til å søke utdanning. I slike tilfeller vil det opprinnelige vedtaket om behov ikke lenger være bindende for Aetat.

Departementet legger til grunn at Arbeidsrådgivningskontorene, som er en del av Aetat, konsekvensfritt kan registrere sensitive personopplysninger som kommer fram i forbindelse med utredning av brukere, slik opplysningene blir registrert i dag.

6.3.2 Høringsinstansenes syn

Mange av høringsinstansene er positive til å innføre en rett for den enkelte bruker til å få vurdert sitt behov for arbeidsmarkedstjenester. Dette gjelder *Landsorganisasjonen i Norge*, *Kommunenes Sentralforbund*, *Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund*, *Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon*, *Norges Ingeniørorganisasjon*, *Statens råd for funksjonshemmede*, *Senter mot etnisk diskriminering*, *Attføringsbedriftene*, *Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon*, *Innvandrerne Landsorganisasjon* og *Norsk Forbund for Utviklingshemmede*. Aetat er også positive til forslaget og uttaler at «det er prinsipielt fornuftig å lovfeste retten til en behovsvurdering for arbeidssøkerne». Aetat har imidlertid behov for enkelte avklaringer i forhold til bestemmelsens innhold og i forhold til den praktiske gjennomføringen, se nærmere nedenfor.

Ingen av høringsinstansene går imot at det inn-

føres en rett for brukerne til å få vurdert sine behov. Enkelte av høringsinstansene har nærmere kommentarer til innholdet i og betydningen av forslaget eller har kommentarer til omtalen av forslaget.

Senter mot etnisk diskriminering mener at behovsvurderingen bør knyttes opp mot Aetats plikt til å samarbeide med andre etater (jf. lovforslagets § 6). Attføringsbedriftene mener at det bør innføres et rettskrav på tiltaksplass eller andre arbeidsmarkedstjenester for langtidsledige. Utdannings- og forskningsdepartementet foreslår at det skal fremgå av bestemmelsen at det skal «foretas en vurdering av om arbeidssøkeren har rett til opplæring etter opplæringslova» og at «arbeidssøkere med rettigheter etter opplæringslova skal informeres om hva retten består i og hvordan retten kan tas ut». Akademikerne mener det er uheldig at en behovsvurdering skal gis status som enkeltvedtak og dermed kunne påklages etter forvaltningslovens regler. Datatilsynet noterer at behovsvurderingen er formulert som en rett for den enkelte og ikke en plikt. Landsorganisasjonen i Norge, Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon, Norsk Forbund for Utviklingshemmede og Norges Ingeniørorganisasjon uttaler at det er viktig at det avsettes nok ressurser i Aetat til å gjennomføre de oppgaver forslaget innebærer.

Når det gjelder Aetats behov for enkelte avklaringer knyttet til innhold og praktisering av bestemmelsen, uttales at det er viktig at behovsvurderingen kan operasjonaliseres som en integrert del av førstegangssamtalen og senere oppfølgingssamtaler og ikke som en selvstendig vurdering i etterkant. Aetat mener videre at vurderingen ikke bør gi rett til konkrete navngitte tjenester/aktiviteter. Brukeren vil gjennom behovsvurderingen kunne få avdekket hvilket bistandsnivå han eller hun vil ha behov for og informasjon om hvilke virkemidler som generelt følger av dette bistandsnivået. Videre pekes på at ved dagens uformelle vurderinger av den enkelte arbeidssøkers behov opererer Aetat internt med ulike kategorier av servicebehov, f.eks. ordinær arbeidssøkerbistand, kvalifiseringsbistand og attføringsbistand. Brukerne vurderes opp mot disse kategoriene, og kategoriene sier igjen noe om hvilke typer bistand som normalt er aktuelt. Aetat ser for seg at denne praksis vil kunne fortsette, forutsatt at det er forenlig med individuell behandling. Når det gjelder personer med rett til yrkesrettet attføring, anser Aetat at retten til behovsvurdering vil være oppfylt gjennom vurderingene som skal foretas i henhold til folketrygdloven §§ 11–5 og 11–6. På bakgrunn av sine kommentarer, foreslår Aetat enkelte endringer i bestemmelsens ordlyd.

6.3.3 Departementets vurderinger

Svært mange av høringsinstansene ønsker innføringen av en rett for brukerne til å få vurdert sine behov for arbeidsmarkedstjenester velkommen. Departementet vil derfor holde fast ved sitt forslag, om enn med noen justeringer, i all hovedsak av fremstillingsmessig art.

Forslaget innebærer at alle brukere vil være sikret å få en vurdering av sine behov for arbeidsmarkedstjenester. Forslaget betyr imidlertid ikke at den enkelte bruker vil få rettskrav på konkrete arbeidsmarkedstiltak eller andre arbeidsmarkedstjenester. Midler til arbeidsmarkedstiltakene bevilges hvert år over statsbudsjettet, vurdert ut fra arbeidsmarkedsutviklingen. Det er etter departementets syn viktig å ta vare på den dynamikken som ligger i å tilpasse virkemidlene etter arbeidsmarkedsutviklingen.

Vurderingen av den enkelte brukers behov i henhold til den foreslåtte bestemmelsen vil måtte anses som enkeltvedtak i forvaltningslovens forstand og vil følge forvaltningslovens regler for enkeltvedtak. Det er fra departementets side også tilsett og ønsket at behovsvurderingene skal følge reglene for enkeltvedtak, med de rettigheter dette gir arbeidssøkerne. Departementets forslag innebærer at brukernes rettssikkerhet og innflytelse styrkes hva angår de vurderinger som gjøres av brukernes behov for bistand og tjenester. Forslaget om rett til en behovsvurdering bygger på allerede etablert praksis i Aetat. Departementet ser for seg at behovsvurderingen i de fleste tilfeller vil kunne skje som en del av første gangs samtale med den enkelte arbeidssøker. Dersom det skal foretas ny behovsvurdering på et senere tidspunkt, vil dette for eksempel kunne skje som en del av en oppfølgingssamtale i Aetat. Behovsvurderingen skal som hovedregel være skriftlig. Dette følger av forvaltningsloven § 23. Utover kravene til enkeltvedtak som følger av forvaltningsloven, foreslås det imidlertid ingen andre formkrav til behovsvurderingen.

Retten til en behovsvurdering vil ikke gi rett til konkrete arbeidsmarkedstiltak eller andre konkrete ytelser eller tjenester. Det brukeren kan kreve, er en individuell vurdering av om, og i så fall hva slags bistand og hvilke tjenester, som anses nødvendige og hensiktsmessige i forhold til målet om å komme i arbeid. Når Aetat i vurderingen nevner konkrete arbeidsmarkedstiltak som aktuelle, må det normalt forutsettes at Aetat skal arbeide med det mål at vedkommende faktisk vil bli tilbudt slike tiltak. Dette betyr likevel ikke at vedkommende bruker vil ha rettskrav på det eller de tiltak det vises til.

Når det gjelder yrkeshemmede eller andre personer med rett til yrkesrettet attføring, vil de vurderinger som gjøres i henhold til folketrygdloven §§ 11–5 og 11–6 normalt tilfredsstillende de krav som stilles i den foreslåtte bestemmelsen om behovsvurdering, slik at det ikke vil være påkrevet med noen behovsvurdering i tillegg til vurderingene etter folketrygdloven.

Som en del av sitt generelle veiledningsarbeid, driver Aetat yrkesveiledning overfor visse grupper. Personer som har rett til videregående opplæring har rett til yrkesveiledning fra skolen/utdanningsinstitusjonen. Aetats ansvar er i første rekke å samarbeide med skolemyndighetene og gi yrkesveiledning til ungdom som faller ut av skolen og voksne som ikke har rett til yrkesveiledning etter opplæringslova. På denne bakgrunnen kan det ofte være viktig å bringe på det rene om vedkommende bruker av Aetat har rettigheter etter opplæringslova. Det er ikke lagt opp til at Aetat skal ha ansvaret for opplæringslova, slik at etaten skal foreta vurderinger av i hvilken utstrekning arbeidssøkeren eventuelt har rett til opplæring etter opplæringslova. Utover den generelle veiledningsplikten som følger av forvaltningsloven, kan departementet heller ikke se at det er Aetats oppgave å informere om innholdet i retten etter opplæringslova og hvordan denne skal tas ut. Å presisere eller utdype innholdet av rettigheter etter opplæringslova hører mest naturlig hjemme i de organer som har til oppgave å forvalte denne loven.

6.4 Frister

6.4.1 Departementets forslag

Departementet har vurdert å innføre konkrete frister for når behovsvurderingen skal foretas. Aetats tjenestetilbud vil i mange tilfeller være knapphetsgoder. Tilgjengeligheten vil blant annet avhenge av Aetats ressurser og antallet arbeidsledige og yrkeshemmede. Avgjørelsens individuelle og skjønnsmessige karakter kan også gjøre det lite hensiktsmessig å innføre konkrete frister. For å kunne innrette ressursene der det er størst behov for det, kreves en fleksibel løsning. Etter departementets syn er forvaltningslovens generelle krav om at saken skal avgjøres «uten ugrunnet opphold» tilstrekkelig i disse sakene, jf. forvaltningsloven § 11 a.

Dette innebærer at det kan bli fattet et vedtak i eller i etterkant av den første registreringssamtalen. De fleste av de ordinære arbeidssøkerne vil selv være tjent med og trolig innstilt på at de i den første perioden selv søker arbeid, kombinert med

at Aetat søker å få dem formidlet til ledige stillinger på bakgrunn av registrerte kvalifikasjoner. I disse tilfellene vil behovsavklaringsvedtaket gå ut på nettopp dette. En mer konkret vurdering av hvilke tjenester som kan være nødvendige og hensiktsmessige, vil i slike tilfeller komme som en følge av oppfølgingen dersom det viser seg at brukeren får en lengre ledighetsperiode enn det var grunn til å anta.

Hvis uavklarte forhold hos arbeidssøkeren medfører at forutsetningene for å treffe et faglig begrunnet vedtak ikke foreligger ved registrerings samtalen, må Aetat sammen med brukeren få usikkerhetsmomentene klargjort så langt som mulig før det fattes vedtak.

Dagens praksis legger opp til at en oppfølging av den første registreringssamtalen skal skje innen tre måneder. Dette er i de fleste tilfeller et godt utgangspunkt, men departementet ønsker ikke å lovfeste noe bestemt tidspunkt for når oppfølgingen skal skje. Tidspunktet for når oppfølging er hensiktsmessig vil variere fra bruker til bruker og må også ses i lys av arbeidsmarkedet til enhver tid. I de fleste tilfeller bør det gå en viss tid. I den første perioden etter registrering vil det ofte være mest hensiktsmessig at arbeidssøkeren bruker tiden på å søke ny jobb uten at Aetat tar i bruk spesielle tiltak eller virkemidler.

For brukerne kan det imidlertid være viktig å vite når de kan forvente at Aetat vil ta et initiativ i deres sak. Det foreslås derfor å lovfeste at det i behovsavklaringsvedtaket skal fastsettes en frist for når videre oppfølging skal skje. I tillegg vil departementet foreslå en bestemmelse om at det ved vesentlige endringer i arbeidssøkerens situasjon i forhold til arbeidsmarkedet, skal foretas en ny behovsvurdering.

6.4.2 Høringsinstansenes syn

Få av høringsinstansene har konkrete merknader til spørsmålet om frister for behovsvurderingen og for den videre oppfølging etter dette.

Innvandrernes Landsorganisasjon uttaler at

«det er bra å lovfeste at behovsavklaringsvedtaket angir nytt tidspunkt for samtale».

Aetat har kommentarer angående den konkrete formuleringen i lovforslaget om behovsvurdering, der det sies at det i vurderingen skal fastsettes et tidspunkt for ny samtale. Aetat er skeptisk til at det skal fastsettes konkrete oppfølgingstidspunkter, men foreslår i stedet at behovsvurderingen knyttes til en frist for når oppfølging skal finne sted. Det uttales at oppfølgingen av arbeidssøkere må skje i for-

hold til en helhetsvurdering av søkerens aktivitet og behov til enhver tid og tilpasses dynamikken i arbeidsmarkedet.

6.4.3 Departementets vurderinger

Departementet ser at det i en del tilfeller kan være uheldig å måtte fikse et bestemt tidspunkt for når oppfølging skal skje og at det gir mer fleksibilitet at det settes en frist for oppfølgingen. Etter å ha vurdert spørsmålet på nytt, har departementet kommet til at bestemmelsen om behovsvurdering bør omformuleres i tråd med merknadene fra Aetat slik at det skal settes en frist, ikke et konkret tidspunkt, for når oppfølging skal finne sted.

6.5 Brukermedvirkning

6.5.1 Departementets forslag

Etter kommunalkomiteens forslag i forbindelse med behandling av Ot.prp. nr. 70 (2001–2002) om endringer i sysselsettingsloven, jf. Innst.O. nr. 77, vedtok Stortinget å be Regjeringen legge fram forslag som sikrer brukermedvirkning i Aetat. Komiteen pekte blant annet på «at brukermedvirkning som metode er godt egnet til å videreutvikle og kvalitetssikre tjenestetilbudet som tilbys» og viser til gode erfaringer blant annet med de sentrale brukerutvalgene i Aetat. Komiteen mener at brukermedvirkning må lovfestes i sysselsettingsloven «slik at Aetat blir pålagt å sikre brukernes rettigheter og interesser blant annet gjennom et formalisert samarbeid med brukernes organisasjoner.»

Brukermedvirkning, i betydningen brukernes innflytelse på sin egen sak, er et grunnfestet prinsipp i Aetat og har en sentral plass i metodebeskrivelser, styringsdokumenter, kvalitetssikringssystemet og i opplæringen av de ansatte.

Aetat etablerte i 2001 et nasjonalt brukerforum, med representanter fra flere av de store brukerorganisasjonene. Målet er å styrke kommunikasjonen og å trekke brukerorganisasjonene bedre inn i arbeidet med planlegging, utvikling og evaluering av tjenestetilbudet til Aetat.

Departementet foreslår at det lovfestes en plikt som bidrar til å sikre brukermedvirkning i Aetat, jf. lovforslagets § 4. Etter departementets syn bør en likevel ikke binde helt opp i lovteksten hvordan brukermedvirkningen konkret skal sikres. Det kan i dag synes hensiktsmessig at brukermedvirkningen skjer ved en modell som knyttes opp mot det nye nasjonale brukerforumet, eventuelt også ved å bygge dette ut med lokale brukerfora. Aetat bør

imidlertid ha mulighet til å benytte seg av andre modeller som gir like gode eller bedre løsninger.

6.5.2 Høringsinstansenes syn

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund, Landsorganisasjonen i Norge, Statens råd for funksjonshemmede, Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon, Aetat, Rikstrygdeverket, og Norsk forbund for Utviklingshemmede er positive til at prinsippet om brukermedvirkning lovfestes.

Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon foreslår å presisere lovteksten slik at det fremgår klare at Aetat skal ha et samarbeid med brukerorganisasjonene på systemnivå, og at dette skal integreres i Aetats drift.

6.5.3 Departementets vurderinger

Departementets forslag om brukermedvirkning er en styrking og videreføring av dagens praksis. Brukermedvirkning inkluderes i dag i etatens arbeid som en metodisk tilnærming på individnivå. På overordnet nivå praktiseres brukermedvirkning blant annet gjennom sentrale og lokale brukerfora, brukerundersøkelser, og brukerpanel ved utvikling og testing av nye tjenester.

Aetat bør ha muligheter til å kunne videreutvikle en hensiktsmessig strategi for styrking av brukermedvirkning for de ulike områder, og regelverket bør også åpne for at det i tiden fremover kan tas i bruk nye modeller for brukermedvirkning. Departementet anser det derfor ikke som hensiktsmessig å binde opp i lovteksten hvordan den konkrete brukermedvirkningen skal sikres.

6.6 Rådet for Aetat

6.6.1 Departementets forslag

I henhold til gjeldende sysselsettingslov er det opprettet et partssammensatt råd for Aetat, se lovens § 2. I Rådet for Aetat er de store arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene representert. Her drøftes gjennomføringen av arbeidsmarkedspolitikken på et mer overordnet nivå. Fra ulike hold er det blitt reist spørsmål om hensiktsmessigheten av dette forumet, blant annet fra partene i arbeidslivet. Hovedorganisasjonene har påpekt at de er mer opptatt av en dialog på politisk nivå om arbeidsmarkedspolitikken. Regjeringen har imøtekommet dette ønsket fra partene i arbeidslivet og har etablert *Arbeidslivspolitisk råd* under ledelse av arbeids- og administrasjonsministeren.

I det arbeidslivspolitiske rådet er arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene i Kontaktutvalget for inntektsoppgjørene representert. Fra myndighetene deltar lederne i både Aetat Arbeidsdirektoratet og Direktoratet for Arbeidstilsynet. Rådet drøfter aktuelle spørsmål innenfor det samlede arbeidslivsområdet.

Gjennom opprettelsen av Arbeidslivspolitisk råd ble det lovpålagte rådet for Aetat mindre viktig for partenes mulighet til å drøfte gjennomføringen av arbeidsmarkedspolitikken med Aetat. Departementet er videre av den oppfatning at det bør være opp til arbeidsdirektøren selv å vurdere behovet for et eventuelt råd for Aetat og den eventuelle sammensetningen av dette.

På denne bakgrunn og sett i sammenheng med forslaget om en brukermedvirkningsbestemmelse, jf. punkt 6.5, foreslår departementet at plikten til å opprette et råd ikke videreføres i forslaget til ny lov om arbeidsmarkedstjenester. Departementet har vurdert om plikten i gjeldende lovs § 2 bør endres ved at det sies at departementet/arbeidsdirektøren «kan» oppnevne et råd for Aetat. Det er imidlertid ikke nødvendig med noen lovhjemmel for å opprette et slikt råd. Hensikten med bestemmelsen måtte i så fall være å fastsette rådets sammensetning, oppgaver osv. Departementet kan ikke se at det er tilstrekkelig behov for en slik bestemmelse og foreslår derfor at gjeldende lovs § 2 oppheves.

6.6.2 Høringsinstansenes syn

Det er delte meninger blant høringsinstansene til forslaget om å oppheve den lovbestemte plikten til å opprette et råd for Aetat, det vil si forslaget om å oppheve § 2. *Næringslivets Hovedorganisasjon, Attføringsbedriftene, Aetat* og *Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund* er enige i at plikten til å opprette et råd for Aetat oppheves. Aetat Arbeidsdirektoratet og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund forutsetter imidlertid at Aetat viderefører tett kontakt med partene i arbeidslivet. *Landsorganisasjonen i Norge* tar ikke direkte standpunkt til forslaget om å oppheve § 2, men sier at Arbeidslivspolitisk råd ikke er noen god erstatning for dagens lovfestede plikt til å opprette et råd for Aetat. *Kommunenenes Sentralforbund, Arbeidsforskningsinstituttet* og *Norges Ingeniørorganisasjon* er uenige i forslaget om å oppheve § 2. Kommunenenes Sentralforbund uttaler at rådet for Aetat har en viktig funksjon som møteplass og dialogarena. Arbeidsforskningsinstituttet sier at dagens råd bør styrkes med representanter fra brukerorganisasjoner. Norges Ingeniørorganisasjon påpeker at Arbeidslivspolitisk råd bygger på en politisk beslutning og at spørsmålet om dette rådet

skal bestå, vil bero på den til enhver tid styrende regjeringens politiske sammensetning.

6.6.3 Departementets vurderinger

Departementet er enig i at det er viktig at Aetat har en god kontakt med partene i arbeidslivet. En slik kontakt gir blant annet viktige innspill og korrektiler til Aetats arbeid. Aetat sier selv i sitt hørings-svar at «Aetat er avhengig av å ha utstrakt kontakt med partene og ønsker å utvikle ulike samarbeidsformer». Aetat mener likevel at «lovfestingen av en spesiell kontaktform [er] lite hensiktsmessig og unødig rigid» og støtter derfor forslaget om å oppheve dagens § 2.

Departementet er enig i at et politisk oppnevnt råd ikke uten videre kan erstatte dagens råd etter § 2. I hvilken grad Arbeidslivspolitisk råd, eventuelt et annet politisk oppnevnt råd, fungerer som en tilfredsstillende erstatning for dagens råd, har imidlertid ikke vært avgjørende for departementets forslag om å oppheve dagens § 2.

Departementet er enig med Aetat i at en lovfesting av en bestemt kontaktform er unødig rigid. Etter departementets syn bør det ikke bindes opp i lov i hvilke former kontakten mellom Aetat og arbeidslivets parter skal foregå. Dette bør Aetat i samarbeid med partene vurdere fortløpende. Hvilke kontaktformer som er hensiktsmessige vil kunne variere over tid og vil blant annet være avhengig av andre arenaer for kontakt.

Departementet påpeker dessuten at det ikke er nødvendig med noen lovhjemmel verken for å opprette et råd for Aetat som i dag eller å etablere andre kontaktformer. Kontakten mellom Aetat og partene i arbeidslivet kan fritt organiseres uten å forankre dette i en lovbestemmelse.

På denne bakgrunn mener departementet at dagens lovbestemte plikt til å opprette et råd for Aetat bør oppheves. For øvrig peker departementet på at Aetat selv er svært opptatt av en god kontakt med partene i arbeidslivet og ønsker å utvikle ulike samarbeidsformer.

6.7 Samarbeid med andre etater og private

6.7.1 Departementets forslag

Det er foreslått en ny bestemmelse som fastslår at Aetat skal samarbeide med andre når dette kan bidra til å løse de oppgavene som etaten er pålagt. Forslaget følger opp dagens vektlegging av Aetats

samarbeid med andre offentlige etater og private aktører.

Samarbeidet med andre offentlige instanser er i dag dels regulert ved avtaler og dels ved rundskriv fra de ansvarlige departementene. I forbindelse med moderniseringen av sysselsettingsloven er det naturlig å ta inn en egen bestemmelse om samarbeid. Aetat skal samarbeide med andre både om generell oppgaveløsning og i konkrete enkeltsaker når dette er nødvendig for å ivareta etatens oppgaver. De konkrete oppgavene kan følge av andre lover enn denne nye loven. Det vises for øvrig til utkastet til ny lovs § 21, folketrygdloven § 25–10 og sosialtjenesteloven § 3–2 som pålegger etatene å gi gjensidig bistand i klientsaker.

Eksempler på offentlige samarbeidspartnere for Aetat er trygdeetaten, sosialtjenesten, helsetjenesten, innvandringsmyndighetene, utdanningsmyndighetene og kriminalomsorgen. I tillegg kommer kommunene som både er samarbeidspartnere som arbeidsgivere og i forbindelse med utarbeidelse og gjennomføring av introduksjonsprogram i henhold til lov om introduksjonsordning. I forbindelse med sistnevnte lovs ikrafttreden er det utarbeidet retningslinjer med kravene til samarbeid mellom kommunen og Aetat. De hyppigst forekommende private samarbeidspartnere er arbeidsgivere.

6.7.2 Høringsinstansenes syn

Statens råd for funksjonshemmede, Arbeidsforskningsinstituttet, Senter mot etnisk diskriminering, Norsk Forbund for Utviklingshemmede og Aetat er positive til at det tas inn en slik bestemmelse i loven.

Aetat påpeker at etatens samhandling med tiltaksarrangører primært dreier seg om et forhold mellom bestiller og leverandør, og at dette derfor er en annen type samhandling enn det som reguleres i samarbeidsbestemmelsen. De ber derfor om at tiltaksarrangører ikke nevnes blant samarbeidspartnere under beskrivelsen av denne bestemmelsen. Servicebedriftenes Landsforening ber om at bemanningsselskaper nevnes som eksempel.

Kommunenes Sentralforbund foreslår at plikt til samarbeid skal skje når det er nødvendig for å ivareta brukerens behov og ikke for å ivareta etatens oppgaver.

6.7.3 Departementets vurderinger

Aetat har som bestiller av tjenesten et profesjonelt forhold til de ulike leverandører av tiltakstjenester. Det er derfor ikke naturlig å omtale samhandling med tiltaksarrangører under beskrivelsen av bestemmelsen om samarbeid. Departementet kan ik-

ke se at det er nødvendig å nevne bemanningsselskaper særskilt i forbindelse med Aetats generelle plikt til samarbeid med ulike private aktører på arbeidsmarkedet.

En plikt til samarbeid når dette kan bidra til å løse de oppgavene som Aetat er pålagt, vil i tillegg til å omfatte samarbeid som er nødvendig for å ivareta brukerens behov også omfatte samarbeid med of-

fentlige etater og private aktører blant annet for å forebygge og dempe skadevirkningene av arbeidsledighet. Det er behov for samarbeid i alle disse tilfellene, og departementet kan derfor ikke se at det vil være hensiktsmessig å stramme inn bestemmelsen til kun å omfatte den form for samarbeid som er nødvendig for å ivareta den enkelte brukerens behov.

7 Forholdet til forvaltningsloven

7.1 Innledning

Etter gjeldende sysselsettingslov gjelder forvaltningsloven med de særlige bestemmelser som er gitt i sysselsettingsloven. I tilfeller hvor det treffes enkeltvedtak, får saksbehandlingsreglene i forvaltningslovens kapitler IV-VI anvendelse.

En betydelig del av Aetats virksomhet i dag går ut på å treffe vedtak om folketrygdytelsene dagpenger under arbeidsløshet og ytelser under yrkesrettet attføring. Slike vedtak er i regelen enkeltvedtak i forvaltningslovens forstand og avgjøres etter saksbehandlingsreglene i forvaltningsloven og enkelte særskilte bestemmelser i folketrygdloven og sysselsettingsloven. Videre er vedtak knyttet til stønader i forbindelse med tiltaksdeltakelse vanligvis å anse som enkeltvedtak etter forvaltningsloven.

Annerledes er det med avgjørelser og aktiviteter knyttet til bruken av arbeidsmarkedstiltakene. Slike aktiviteter og avgjørelser har tidligere i liten utstrekning vært betraktet som enkeltvedtak i forvaltningslovens forstand.

Det har imidlertid skjedd en bevisstgjøring vedrørende innholdet i enkeltvedtaksbegrepet, herunder i juridisk teori og praksis, som viser at begrepet er mer omfattende enn tidligere lagt til grunn. Videre har nye oppgaver og ansvarsområder blitt lagt til Aetat gjennom 1990-tallet uten at det har vært fokus på forvaltningslovens anvendelsesområde.

Endel av de avgjørelser etaten tar i forbindelse med tjenester som ytes til arbeidsledige, er nok i dag å anse som enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven. For eksempel vil avgjørelser om inntak på arbeidsmarkedstiltak ofte være å anse som enkeltvedtak.

Den faktiske og rettslige situasjonen på dette feltet er imidlertid ikke tilstrekkelig avklart slik departementet ser det. I arbeidet med forslaget til ny lov har departementet derfor sett nærmere på de ulike virkemidlene i arbeidsmarkedspolitikken i forhold til forvaltningslovens regler om enkeltvedtak.

I det følgende gjøres det nærmere rede for en del typer avgjørelser Aetat tar og i hvilken utstrekning forvaltningslovens saksbehandlingsregler kommer til anvendelse før det gås nærmere inn på behovene for presiseringer og innsnevring av rekkevidden av forvaltningslovens regler.

7.2 Ulike avgjørelser i Aetat – forholdet til forvaltningsloven

Som nevnt er vedtak Aetat treffer i saker om dagpenger og om ytelser til yrkesrettet attføring i all hovedsak enkeltvedtak etter forvaltningsloven. Det er for enkelte av de øvrige avgjørelser og aktiviteter det har hersket uklarhet om forholdet til forvaltningslovens saksbehandlingsregler. Departementet vil nedenfor peke på ulike typer avgjørelser det her er snakk om.

Avgjørelser knyttet til ren formidling av arbeid er etter departementets vurdering vanligvis ikke å anse som enkeltvedtak. Aetats formidlingstjeneste innebærer i all hovedsak at man gjennom Aetats edb-program søker etter kvalifikasjoner hos arbeidssøkere eller søker etter hvilke kvalifikasjoner som er etterspurt fra arbeidsgivere. Aetats formidlingstjeneste virker i dag sammen med og i tillegg til Aetats IT baserte selvhjelpssystemer og andre private møteplasser og formidlingstjenester som arbeidssøkere og arbeidsgivere oppfordres til og står fritt til å benytte seg av. Aetats aktiviteter knyttet til formidling innebærer vanligvis ikke en utøvelse av offentlig myndighet og vil ofte ikke anses som direkte bindende for arbeidssøkers eller arbeidsgiveres rettigheter eller plikter.

Vurderinger knyttet til hvilke personer som skal komme inn på arbeidsmarkedstiltak, eller om en person kan ha behov for spesielle typer tiltak vil imidlertid i mange tilfeller være å anse som enkeltvedtak.

Et par tiltak har en avklart rettslig status i forhold til forvaltningsloven. For vedtak om tiltaket bedriftsintern opplæring (BIO) er reglene for forvaltningslovens enkeltvedtaksbegrep gjennomført i de interne rutinene, og det er klagerett på vedtakene. Dette tiltaket bygger på søknad fra arbeidsgiverne om midler til henholdsvis opplæring og attføring. Tiltaksmidlene som ytes, går oftest til bedriftsinterne prosesser hvor målgruppen er arbeidstakere som ikke er registrerte arbeidsledige eller yrkeshemmede. Tiltaket skiller seg dermed ut fra de øvrige tiltakene Aetat forvalter og vil ikke inngå i den videre drøftelsen om arbeidsmarkedstiltakene og forholdet til forvaltningsloven.

Videre er forvaltningslovens anvendelse på ved-

tak knyttet til arbeidsmarkedsopplæringskurs (AMO) avklart. I forskrift av 19. februar 1993 er det fastsatt unntak fra klageadgangen og begrunnelsesplikten. Unntaket ble først og fremst begrunnet i at avgjørelser om AMO er masseavgjørelser på bakgrunn av mange vedtak per år.

For de øvrige avgjørelsene Aetat tar, er den rettslige situasjonen ikke fullt ut avklart.

Med hjemmel i gjeldende sysselsettingslov §§ 15–17 er det gitt forskrifter om arbeidsmarkeds tiltak, både for ordinære arbeidssøkere og for yrkeshemmede. (forskrift av 20. desember 2001 nr. 1544). Målgruppene for de ulike tiltakene er vidt definert, med unntak av enkelte tiltak som fortsatt er forbeholdt yrkeshemmede.

Nivået på arbeidsmarkeds tiltakene (kap. 1594) er styrt av rammebevilgninger. Dette innebærer at det ikke er knyttet rettigheter til deltakelse på ordinære arbeidsmarkeds tiltak. Bevilgningen til arbeidsmarkeds tiltakene er tilpasset situasjonen på arbeidsmarkedet og innretningen i arbeidsmarkeds politikken. Tiltaksomfanget er normalt høyere i perioder med høy arbeidsledighet enn i perioder med lav ledighet. Tiltakene er også utformet for i størst mulig grad å ivareta individuelle behov, men arbeidssøkere kan risikere å ikke få tilbud om tiltak dersom den totale rammen ikke tillater det. Attføringsytelsene (kap. 2543) er derimot styrt av rettigheter etter attføringsregelverket, det vil si at midler automatisk blir utløst dersom en person har rett til attføring.

Overfor ordinære arbeidssøkere er praksis i Aetat at en den første tiden normalt nøyer seg med å gi informasjon og veiledning, i tillegg til eventuelle dagpengeutbetalinger. Det legges normalt ikke opp til at personer med korte ledighetsperioder skal tilbys tiltak. Begrunnelsen er i første rekke at det er u hensiktsmessig å bruke offentlige midler på den tilpasning som skjer mellom tilbud og etterspørsel i en tidlig ledighetsfase. Også for personer med lengre ledighetsperioder kan en finne de samme begrunnelser. Aetat skal foreta en løpende vurdering av hensynet til individenes behov for bistand og muligheten for at bistanden kan lykkes i form av overgang til arbeid samtidig som det legges vekt på arbeidsmarkeds politikken prioritering av ulike grupper, hensyn til det lokale arbeidsliv og arbeidskraftsbehov.

Tiltakene er på denne bakgrunn ikke organisert slik at plassene fylles opp etter en søknadsordning. Tiltaksdeltakerne blir i stedet anvist av Aetat lokal til passende tiltaksplasser. Det er således opp til det enkelte arbeidskontor å vurdere om den enkelte arbeidsledige bør få tiltak og i så fall hvilke tiltak som er aktuelle.

De fleste arbeidsmarkeds tiltakene forutsetter at det finnes en tiltaksarrangør som er interessert i og villig til å ta inn arbeidssøkeren. Den endelige avgjørelsen av hvem som skal komme med på de ulike tiltakene ligger derfor ikke utelukkende hos Aetat, men tas ofte i samråd mellom Aetat, arbeidssøkeren selv og en aktuell tiltaksarrangør (evt. arbeidsgiver). Aetat kan for eksempel ikke pålegge arbeidsgiver å ansette en arbeidssøker med lønns tilskudd.

Praksis gjenspeiler at arbeidsmarkeds tiltak er et knapphetsgode. Ut fra de gitte politiske prioriteringene vurderes det hvem som skal få de tilgjengelige tilbudene. Som nevnt benyttes ikke en generell søknadsordning før inntak på tiltak, blant annet fordi dette ville kunne gå på bekostning av de markeds vurderinger som er nødvendige for å kunne føre en aktiv arbeidsmarkeds politikk. Forvaltningen av arbeidsmarkeds tiltakene og tiltaks midlene er et viktig virkemiddel både overfor enkeltindivider og i forhold til utviklingen på arbeidsmarkedet i et større perspektiv.

Forvaltningslovens saksbehandlingsregler vil kunne bidra til en grundig saksforberedelse og et rettfærdig resultat. Partsstatus etter forvaltningsloven sikrer en viss merinnflytelse over egen sak og innsyn i det avgjørelsesgrunnlag og skjønn som har vært utøvet.

På den annen side kan det være spørsmål om en ved anvendelsen av forvaltningslovens saksbehandlingsregler for alle avgjørelser oppnår det som er hensikten ved reglene. I noen tilfeller kan det også være spørsmål om de administrative og praktiske konsekvenser kommer i konflikt med gjennomføringshensyn i arbeidsmarkeds politikken.

Departementet vil derfor i det følgende se nærmere på ulike typer avgjørelser for å kartlegge eventuelle behov for presiseringer og innsnevring i virkeområdet for forvaltningslovens saksbehandlingsregler. Vi vil se nærmere på enkelte spørsmål knyttet til å anses som part under punkt 7.3, og spørsmål knyttet til at avgjørelser anses som enkeltvedtak under punktene 7.4, 7.5 og 7.6.

7.3 Partsbegrepet, jf. forvaltningsloven § 2 første ledd bokstav e)

7.3.1 Departementets forslag

Det er ikke uten videre gitt hvem som er part eller parter i henhold til en avgjørelse om tiltaksplass og som derfor har partsrettigheter etter forvaltningsloven. Spørsmålet kommer på spissen for registrerte arbeidsledige som ikke blir søkt inn på aktuelle ar-

beidsmarkedstiltak. Fordi forvaltningen av arbeidsmarkedstiltak ikke foretas etter søknadsordninger, treffes det i dag ikke noe vedtak om avslag overfor registrerte arbeidsledige som ikke får tilbud om plass på tiltak.

En part i forvaltningslovens forstand er en person som en avgjørelse retter seg mot eller som en sak ellers direkte gjelder. Hvorvidt en avgjørelse om en tiltaksplass direkte gjelder alle de arbeidssøkere som ved en slik avgjørelse ikke kommer i betraktning, vil blant annet ha sammenheng med om arbeidssøkeren er i en reell konkurransesituasjon i forhold til tiltaksplassen.

En korrekt anvendelse av partsbegrepet innebærer antakelig at det må foretas en individuell vurdering av hvem som er å anse som parter i den enkelte avgjørelse om bruken av arbeidsmarkedstiltak. Etter det departementet kan forstå vil en ofte kunne få vedtak med et stort og til dels uhåndterlig antall parter. Det er dessuten spørsmål om det er en hensiktsmessig bruk av etatens ressurser å måtte vurdere om det foreligger et enkeltvedtak for alle registrerte arbeidsledige hver gang det skal tas en avgjørelse om en tiltaksplass.

Også dersom en skulle komme til at det ikke anses påkrevet å foreta en individuell vurdering av hvem som anses som parter, men forstår partsbegrepet slik at det for eksempel omfatter alle arbeidssøkere ved et arbeidskontor eller i distriktet, vil en få vedtak med et stort antall parter.

Departementet har på denne bakgrunn vurdert om det bør foretas en avgrensning av forvaltningslovens partsbegrep i saker etter den nye loven om arbeidsmarkedstjenester. Blant annet har vi sett på i hvilken grad de ulike partsrettighetene gir en reell rettssikkerhet og virkninger på etatens ressursbruk.

Partsstatus etter forvaltningsloven medfører en viss rett til å gjøre seg kjent med forhold som gjelder andre parter, jf. forvaltningsloven §§ 18 og 19. Opplysninger om andre parter – særlig den part som har fått tilbud om en tiltaksplass – kan også tenkes å være en nødvendig del av en begrunnelse for vedtaket. De forhold det legges vekt på i disse sakene er ofte av en slik art at de ikke bør meddeles videre. Yrkeshemmede kan ha en diagnose og/eller være vurdert som yrkeshemmet på bakgrunn av for eksempel sosiale mistilpasninger. Etter departementets vurdering gir ikke forvaltningsloven § 19 tilfredsstillende vern i slike situasjoner. Også når det gjelder mindre følsomme opplysninger mener departementet at det ikke er ønskelig å legge til rette for situasjoner der parter argumenterer mot hverandre om riktigheten av personlige opplysninger og disses relevans i forhold til vedkommendes muligheter i arbeidsmarkedet.

En part som ikke allerede ved søknad eller på annen måte har uttalt seg i en sak, skal i henhold til forvaltningsloven § 16 varsles før vedtak treffes. Varsel skal som hovedregel gis skriftlig. Er dette særlig byrdefullt eller dersom saken haster, kan varsel gis muntlig eller på annen måte. Forhåndsvarsel kan blant annet unnlates dersom varsel ikke er praktisk mulig eller dersom parten på forhånd har hatt rimelig foranledning til å uttale seg, jf. § 16 tredje ledd.

Partsbegrepet i forvaltningsloven vil, uten noen form for avgrensning, som nevnt kunne gi et stort antall parter i en sak om tiltaksplass. Selv om en kunne nøye seg med å gi varsel muntlig eller på annen måte i henhold til § 16 andre ledd, er det tvilsomt om også denne form for forhåndsvarsel innebærer en hensiktsmessig bruk av etatens ressurser i forhold til det en kan oppnå ved varslingen.

I dag kunngjøres de ulike opplæringstiltakene via Aetats informasjonskanaler, slik som for eksempel aetat.no eller ved informasjon i Aetats lokaler. Dette kan etter omstendighetene innebære en form for varsel i henhold til § 16 andre ledd. Tilsvarende kunngjøring av de øvrige arbeidsmarkedstiltakene ville imidlertid være praktisk vanskelig ettersom hovedparten av tiltakene er individuelt tilpasset og også til dels individuelt opprettet.

Partsstatus etter forvaltningsloven gir videre en klagerett. En praktisk viktig konsekvens av å skulle anse andre enn dem som har fått tilbud om en tiltaksplass som parter, vil være at den eller de som mener seg forbigått kan klage over vedtaket. En slik klagerett ville imidlertid i mange tilfeller ha liten verdi for klageren. Selv om klageren gis medhold, vil det etter departementets vurdering bare helt unntaksvis være aktuelt å omgjøre vedtaket slik at den begunstigede må tas ut av en tiltaksplass til fordel for klageren. Dette gjelder selv om en tenker seg en ordning der en i forbindelse med tilbud om tiltaksplass rutinemessig tar det forbehold at plassen tildeles under forutsetning av at andre interesserte ikke får medhold i en klage. Et vidt partsbegrep og en vid tolkning av begrepet rettslig klageinteresse kan derfor innebære at det settes inn mye ressurser, i mange tilfeller til liten nytte.

Departementet mener på denne bakgrunn at det bør foretas en avgrensning av hvem som er å anse som parter ved avgjørelser knyttet til arbeidsmarkedstiltak. Dette kan gjøres på ulike måter.

En mulighet er å avgrense partsbegrepet til å bare gjelde målgruppen/personkretsen for det aktuelle tiltaket. Dette vil imidlertid i begrenset grad løse de ovenfor nevnte problemene. Målgruppene for de enkelte arbeidsmarkedstiltak er i hovedsak definert meget vidt og omfatter ofte et meget stort

antall registrerte arbeidsledige. En annen mulighet kan være å avgrense partsbegrepet geografisk. Da antallet registrerte ledige kan være stort innenfor små geografiske områder, er det også tvilsomt om dette vil være hensiktsmessig og gi et praktisk håndterbart antall parter. De praktiske problemene knyttet til dette forsterkes av at igangsetting av tiltak og tildeling av tiltaksplasser skjer løpende gjennom hele året og at det ofte er og bør være kort tid mellom etablering og oppstart av et tiltak eller en tiltaksplass.

Departementet har kommet til at forvaltningslovens partsbegrep bør avgrenses slik at det fremgår klart av loven at dersom det er flere som har behov for eller ønsker den samme tjenesten, skal de likevel ikke regnes som parter i samme sak, og herunder ikke ha rett til å klage over at en annen har fått tjenesten.

7.3.2 Høringsinstansenes syn

Høringsinstansenes merknader til punkt 7.3 er delvis gitt både til dette punktet og til punktene 7.4, 7.5 og 7.6, se under punkt 7.6.2. *Kommunenes Sentralforbund* og *Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon* støtter forslaget til en presisering og inn snevring av forvaltningslovens partsbegrep. *Justisdepartementet* har ingen materielle innvendinger til forslaget om særregler i forhold til forvaltningslovens enkeltvedtaks- og partsbegrep. *Innvandrerne landsorganisasjon* er imot at forvaltningslovens partsbegrep blir innsnevret. *Datatilsynet* finner det lite tilfredsstillende at det ikke er laget konkrete merknader til særreglene i forhold til forvaltningsloven.

7.3.3 Departementets vurderinger

Når det gjelder begrunnelsen for forslaget til presiseringer og innsnevninger i hvem som skal anses som parter etter forvaltningsloven, vises det til beskrivelsen av dette under punkt 7.3. Som det fremgår der er forslaget blant annet begrunnet i at de personer/den gruppen som unntas fra partsbegrepet normalt ikke ville ha noe stort behov for å bli behandlet som parter i forvaltningslovens forstand. Et partsbegrep uten begrensninger ville innebære at Aetat måtte bruke relativt store ressurser på å gi de nevnte personene formelle rettigheter etter forvaltningsloven. Forslaget om presiseringer og innsnevninger i partsbegrepet, bør dessuten ses i sammenheng med forslaget om å innføre en rett til behovsvurdering, som innfører nye brukerrettigheter som i større grad treffer brukernes behov enn de rettigheter etter forvaltningsloven som det foreslås å gjøre unntak fra.

7.4 Særlige hensyn ved tiltak der det foretas en ansettelse eller arbeidsgiver avgjør hvem som skal få en tiltaksplass

For visse arbeidsmarkedstiltak er det en arbeidsgiver som har det avgjørende ordet for om en person får plass på tiltaket. Slik departementet ser det, er dette for noen tiltak nødvendig for at det i det hele tatt skal kunne etableres tiltaksplasser. De aktuelle arbeidsgivere kan ofte ha liten interesse av å samarbeide med Aetat for å etablere tiltaksplasser dersom de ikke skulle få ta den endelige avgjørelsen av hvem som gis tiltaksplass.

I de tiltakene der det skjer en ansettelse, må det vurderes i det enkelte tilfellet om denne er å anse som utøvelse av offentlig myndighet og dermed eventuelt være et enkeltvedtak. Hensyn som kan tale for å betrakte ansettelsen som et enkeltvedtak, er for eksempel at en tiltaksplass skal ivareta et offentlig formål; å bidra til at folk kommer i arbeid. Hensyn som kan tale mot dette er for eksempel at Aetat ikke kan instruere en bedrift om at en bestemt person skal ansettes. Andre relevante hensyn kan være i hvilken grad ansettelsen ligner en vanlig ansettelsessituasjon og hvordan støtten til arbeidsgiver er utformet. De ovenfor nevnte hensyn gjøre seg gjeldende i ulik grad i forhold til ulike tiltak.

Vurderingen av om ansettelsen må betraktes som et enkeltvedtak vil kunne variere med hva slags tiltak det er snakk om. Ved ansettelse i en privat bedrift mot en kompensasjon i form av lønnstilskudd til bedriften vil en nok sjelden kunne si at bedriften treffer et vedtak på vegne av forvaltningen på en slik måte at det anses som utøvelse av offentlig myndighet. På den annen side vil ansettelse i en arbeidsmarkedsbedrift for yrkeshemmede antakelig ofte være å anse som utøvelse av offentlig myndighet.

Det fremgår av forvaltningsloven § 3 andre ledd at vedtak i ansettelsessaker er unntatt fra reglene om begrunnelse, klage, samt reglene om omgjøring i § 35 tredje ledd. De øvrige reglene for enkeltvedtak kommer likevel til anvendelse, for eksempel reglene om forhåndsvarsel, partsinnsyn og underretning om vedtaket.

I den grad en arbeidsgivers avgjørelse om ansettelse er å anse som et enkeltvedtak, er det etter departementets syn ikke hensiktsmessig at arbeidsgiveren i disse sakene må følge forvaltningslovens regler om forhåndsvarsel, underretningsplikt mv. Faren er stor for at et slikt system fra arbeidsgivers side vil oppleves som tungvint og byråkratisk og dermed svekke motivasjonen for et samarbeid med Aetat ved senere anledninger. Det samme gjel-

der de tiltak som er lagt til en arbeidsplass uten at det foretas en ansettelse, men der det likevel er arbeidsgiver som har den endelige avgjørelsen av hvem som skal tildeles plass.

På denne bakgrunn bør det etter departementets mening presiseres at avgjørelser som arbeidsgiver tar i saker om ansettelse, oppsigelse eller avskjed når det gjelder arbeidsmarkedstiltak ikke skal anses som enkeltvedtak etter forvaltningsloven.

7.5 Aetats utvelgelse av hvem som er aktuelle for en konkret tiltaksplass

Før en tildeling av en tiltaksplass, også der dette skjer ved at en arbeidsgiver foretar en ansettelse, velger Aetat normalt ut en eller flere kandidater som kan være aktuelle. Arbeidsgivere forholder seg normalt til den personen eller det utvalget de får presentert. Aetats utvelgelse vil derfor oftest være avgjørende for å komme i betraktning. Disse avgjørelsene har dermed også vedtaks karakter og vil ofte være å anse som enkeltvedtak etter forvaltningsloven.

Selv om den enkelte arbeidssøker normalt vil være tilfreds med å ha blitt valgt ut som aktuell for en tiltaksplass, kan vedkommende ha reelt behov for rett til innsyn og mulighet til å overprøve Aetats avgjørelse. Sammenhengen mellom tiltaksforvaltningen og dagpengeregelverket er slik at en arbeidsledig med rett til dagpenger kan få et tidsbegrenset bortfall av dagpengene dersom vedkommende uten rimelig grunn nekter å delta på arbeidsmarkedstiltak, jf. folketrygdloven § 4–20. Selv om avgjørelser om tidsbegrenset bortfall av dagpenger følger forvaltningslovens regler for enkeltvedtak, kan det også være behov for å få overprøvd avgjørelsen om å være aktuell for en konkret tiltaksarrangør. Sammen med den foreslåtte retten til behovsvurdering gir rettighetene etter forvaltningsloven arbeidssøkeren en mulighet til innflytelse i egen sak.

Praktiske konsekvenser av at avgjørelsen om å bli plukket ut som aktuell for en konkret tiltaksplass anses som et enkeltvedtak, er at vedkommende skal få skriftlig beskjed om at han eller hun er plukket ut. Videre vil vedkommende ha krav på en etterfølgende begrunnelse og kan eventuelt klage dersom han eller hun ikke er interessert i den aktuelle tiltakslassen.

For å kunne opprettholde et visst tempo og unngå situasjoner der arbeidsgiver ansetter en person

som senere får medhold i en klage om at vedkommende ikke har plikt til å delta på tiltaket, bør klagefristen settes til tre uker som er den alminnelige frist i forvaltningsloven. Fristen vil dermed bli kortere enn etter spesialregelen i sysselsettingsloven om 6 ukers klagefrist, se lovforslagets § 17.

7.6 Avgjørelser rettet mot tiltaksarrangører

7.6.1 Departementets forslag

Også avgjørelser overfor tiltaksarrangør/arbeidsgiver kan i flere tilfeller være å anse som enkeltvedtak. Et unntak er arbeidsmarkedso pplæringskurs som anses som kjøp av tjenester. Her følges regelverket for offentlige anskaffelser ved valg av kurstilbyder.

Arbeidsmarkedstiltakenes mål og begrunnelse er å styrke den enkelte arbeidssøkers stilling på arbeidsmarkedet. De ulike arbeidsmarkedstiltakene er ikke opprettet av hensynet til bedriftene eller deres ansatte. (Dette gjelder med unntak av tiltaket BIO, der det er etablert en søknadsordning. For dette tiltaket er det etablert interne rutiner som slår fast at forvaltningslovens regler for enkeltvedtak skal følges.) Den økonomiske støtten til arbeidsgiver bør kompensere for de utgifter tiltaket medfører. Også av hensyn til EØS-avtalens regler om statsstøtte er det ønskelig å videreføre denne praksis. Enten tilskuddet er utformet som en utgiftsdekning eller et lønns subsidium, er formålet å kompensere for ulempen ved å ta inn personer som ellers ikke ville blitt ansatt eller tatt inn i bedriften.

Også for mulige enkeltvedtak overfor arbeidsgivere har departementet vurdert om det er rimelig og hensiktsmessig at forvaltningslovens saksbehandlingsregler skal komme til anvendelse fullt ut.

De aktuelle arbeidsgivere er sentrale samarbeidspartnere for Aetat, og deres vurderinger og prioriteringer er viktige i denne sammenheng. Ettersom den økonomiske støtten skal være kompensierende, er det imidlertid vanskelig å se at en arbeidsgiver i kraft av å være tiltaksarrangør i en konkret sak har et reelt behov for å få styrket sin rettssikkerhet gjennom en anvendelse av forvaltningslovens regler om forhåndsvarsel, dokumentinnsyn, begrunnelse og klage. Arbeidsgivers egeninteresse i denne støtten er ikke nødvendigvis et hensyn som bør gi grunnlag for eksempel klagerett.

Når Aetat tar initiativ overfor det lokale næringsliv for å opprette en tiltaksplass, tas det utgangspunkt i kunnskaper om de ulike arbeidsgi-

vere, lediges ønsker og behov mv. På den bakgrunn rettes konkrete forespørsler til arbeidsgivere. I de tilfeller arbeidssøker selv får kontakt med en potensiell arbeidsgiver, vil Aetat sjelden ha praktisk mulighet til å finne fram til andre arbeidsgivere som eventuelt ville kunne ha interesse i å være tiltaksarrangør. Dette taler mot å anvende regelen om forhåndsvarsel.

Etter departementets vurdering taler de ovenfor nevnte grunner for at en unntar avgjørelser overfor tiltaksarrangører fra forvaltningslovens enkeltvedtaksbegrep, og departementet foreslår et slikt unntak i forslaget til ny lovs § 16. Videre bør partsbegrepet, etter departementets vurdering, også i forhold til tiltaksarrangører/arbeidsgivere avgrenses slik som omtalt under 7.3. Det vil si at i saker om tildeling av tiltaksmidler bør partsstatus i alle fall begrenses til tiltaksarrangører som har søkt om tiltaksmidler eller godkjenning, samt tiltaksarrangører som på initiativ fra Aetat lokal har sagt ja til å stå som tiltaksarrangør, mot at de ytes en økonomisk kompensasjon.

7.6.2 Høringsinstansenes syn til punktene 7.4, 7.5 og 7.6

Merknadene til punktene 7.4, 7.5 og 7.6 er delvis gitt felles med merknader til punkt 7.3, se under punkt 7.3.2. *Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon* og *Kommunenes Sentralforbund* støtter eller har ingen merknader til forslagene om presiseringer og innsnevring av forvaltningslovens enkeltvedtaks- og partsbegrep. *Justisdepartementet* har ingen materielle innvendinger til forslaget om særregler i forhold til forvaltningslovens enkeltvedtaks- og partsbegrep. *Datatilsynet* finner det lite tilfredsstillende at det ikke er laget konkrete merknader til særreglene i forhold til forvaltningsloven.

7.6.3 Departementets vurderinger

Når det gjelder begrunnelsen for forslaget til presiseringer og innsnevring av forvaltningslovens enkeltvedtaksbegrep, vises det til beskrivelsen under punktene 7.4, 7.5 og 7.6. Forslaget bør også ses i sammenheng med forslaget om å innføre en rett til behovsvurdering, som innfører nye brukerrettigheter som i større grad treffer brukernes behov enn de rettigheter etter forvaltningsloven som det foreslås å gjøre unntak fra.

8 Arbeidsgivers rettigheter og plikter

8.1 Generelt om arbeidsmarkeds-etatens samarbeid med arbeidsgivere

Aetatens service skal være brukerorientert og tilpasset både arbeidssøkernes og arbeidsgivernes behov. Å opprettholde og utvikle kontakten med arbeidsgiverne er en viktig forutsetning for alt formidlingsarbeid, og er derfor av betydning både for arbeidsgiverne og arbeidssøkerne.

For arbeidsgivere er det viktig at de raskt kan finne arbeidskraft med passende kvalifikasjoner. Dette har naturligvis betydning for den samlede sysselsettingen i landet. På lang sikt er det mye som tyder på at rekrutteringsproblemer er en viktig begrensning for videre sysselsettingsvekst. Ved utarbeidelsen av lovforslaget legges det til grunn at Aetat skal fortsette å yte bistand overfor arbeidsgivere, enten gjennom egenproduserte tjenester eller gjennom kjøp av tjenester fra private aktører.

Det har i ulike perioder oppstått et økt behov for arbeidskraft, og det har da vært hensiktsmessig å benytte arbeidsmarkedspolitiske virkemidler utenfor landets grenser for å styrke tilgangen på arbeidskraft i Norge. Innenfor de sektorer det er mangel på innenlandske arbeidssøkere, er det ønskelig at Aetat fortsatt kan bistå arbeidsgivere med formidling av arbeidskraft fra utlandet. Ny lov om arbeidsmarkedstjenester bør derfor inneholde en hjemmel for å fortsette med dette når det er hensiktsmessig for å bidra til å nå lovens mål.

8.2 Rett og plikt til å melde ledige stillinger til Aetat

Dagens sysselsettingslov har i § 12 en bestemmelse som med noen unntak pålegger arbeidsgiver en plikt til å melde ledige stillinger til Aetat. Begrunnelsen for bestemmelsen er at Aetat må kjenne til ledige jobber for å kunne drive sitt formidlingsarbeid overfor arbeidsledige.

Meldeplikten i § 12 bidrar til at Aetat har en stillingsbase som omfatter nær alle offentlig utlyste stillinger. Arbeidsgivere har glede av stillingsbasen ved at de ledige jobbene gis stor spredning. Samti-

dig er en slik tilgang til alle ledige stillinger av stor betydning for arbeidssøkerne. Det gir også grunnlag for Aetat til å kunne tilvise kompetente arbeidssøkere, tiltaksdeltakere og yrkeshemmede til relevante stillinger. Stillingsbasen bidrar til at den offentlige arbeidsmarkedspolitikken og til at det norske arbeidsmarkedet fungerer som ett marked. Det fører til at det er mange arbeidssøkere som til enhver tid vurderer og søker på stillinger i hele landet, noe som reduserer tiden vakansene blir stående ledige. Dette bidrar igjen til at arbeidsledigheten er lavere enn en ellers kunne hatt, sammenliknet med en situasjon hvor det eksisterte flere baser, men som hver for seg bare dekket deler av arbeidsmarkedet.

For å kunne utarbeide statistikk om utviklingen på arbeidsmarkedet, er det nødvendig at Aetat har informasjon om alle ledige stillinger i sin stillingsbase. Det statistiske materialet danner grunnlag for utformingen av arbeidsmarkedspolitikken, herunder vurderingen av om spesielle tiltak bør igangsettes. Uten meldeplikten som et utgangspunkt, vil myndighetene miste et av sine verktøy for å følge etterspørselen på arbeidsmarkedet.

Overtredelse av dagens meldeplikt er straffesanksjonert etter sysselsettingsloven § 40 første ledd, bokstav b). Selv om bestemmelsen brytes i stort omfang, har Aetat Arbeidsdirektoratet ikke anmeldt arbeidsgivere som ikke oppfyller meldeplikten.

Selv om dagens meldeplikt bare delvis håndheves, har Aetat likevel en god oversikt over antall ledige stillinger. Dette skyldes delvis at en del arbeidsgivere melder inn ledige stillinger. Aetat har blant annet utarbeidet et elektronisk skjema som gjør at arbeidsgivere med tilgang til internett, enkelt og uten mye tidsbruk kan melde inn ledige stillinger til Aetat. For å redusere belastningen på arbeidsgivere som ikke selv tar direkte kontakt med Aetat for å melde ledige stillinger, legger Aetat selv inn mange av stillingene ved å hente dem ut manuelt fra offentlig tilgjengelige publikasjoner/baser. Aetat har organisert en egen tjeneste ved Aetat Servicesenter i Mo i Rana som gjør dette. Dagens ordning kan synes tungvint, men Aetatens erfaring med ordningen er god.

På bakgrunn av at meldeplikten bare delvis håndheves, har departementet vurdert om melde-

plikten slik den er utformet i gjeldende lovs § 12 bør fjernes.

Grunnloven § 110 legger begrensninger på hvilke løsninger som kan velges. I henhold til Grunnloven § 110 påligger det myndighetene «å legge forholdene til rette for at ethvert arbeidsdyktig Menneke kan skaffe sig Udkomme ved sitt Arbeide». Grunnlovens krav til myndighetene om å legge forholdene til rette, innebærer at en må skaffe en viss informasjon om tilbuds- og etterspørselssiden i arbeidsmarkedet. Også ILO-konvensjon nr. 88 om ordning av arbeidsformidlingen stiller visse krav til Aetat i forbindelse med innhenting av opplysninger om ledige stillinger.

For at Aetat skal nå målet om ha tilnærmet full oversikt over ledige stillinger, må Aetat til dels skaffe informasjon fra andre som publiserer ledige stillinger. For å legge bedre til rette for dette kan en tenke seg at arbeidsgivers meldeplikt erstattes med en hjemmel for Aetat til å kunne innhente opplysninger om ledige stillinger uavhengig av hvor de er annonsert og hva slags medium de er annonsert i. En slik løsning forutsetter at dette kan skje uten hinder av bestemmelser om opphavsrett, som gir andre aktører enerett til å formidle opplysningene og dermed adgang til å ta seg betalt for formidlingen av eller å nekte å utlevere informasjonen om ledige stillinger.

På denne bakgrunn foreslo departementet i høringen å fjerne meldeplikten og samtidig lovfeste at Aetat har rett og plikt til å innhente opplysninger om og registrere ledige stillinger uten hinder av nærmere angitte regler i åndsverkloven, det vi si i form av et unntak fra åndsverkloven § 43.

I ettertid har Kultur- og kirkedepartementet anført at et slikt forslag ikke kan antas å være i overensstemmelse med EUs databasedirektiv (96/9 EF). Arbeids- og administrasjonsdepartementet har på denne bakgrunn kommet til at forslaget om å oppheve meldeplikten og forslaget om retten til å innhente og registrere stillingsopplysninger ikke videreføres.

En vurdering av alternative løsninger til den foreslåtte modellen forutsetter utredninger både av praktiske og rettslige muligheter som vil kreve relativt mye tid. Departementet anser det ikke som hensiktsmessig å foreta slike så vidt omfattende utredninger på dette tidspunktet.

Selv om Aetat ikke alene baserer seg på meldeplikten for å skaffe tilveie de nødvendige opplysninger om ledige stillinger, bør en etter departementets vurdering ikke fjerne meldeplikten uten å erstatte denne med en tilfredsstillende alternativ løsning. Som nevnt skaffer Aetat selv til veie mange av stillingsopplysningene. Videre har Aetat lagt til ret-

te for at arbeidsgivere kan melde stillinger til Aetat uten særlige kostnader via internett. Det må likevel påregnes at mange arbeidsgivere ikke av eget initiativ melder alle ledige stillinger til Aetat. En kan i disse tilfellene ikke alene basere seg på ordningen med at Aetat legger stillingsopplysninger manuelt inn i sine registre. For å kunne opprettholde en nasjonal stillingsbase med tilnærmet full oversikt over ledige stillinger, bør Aetat fortsatt ha mulighet til å kunne kreve å få de nødvendige stillingsopplysninger direkte av arbeidsgiver. Departementet foreslår på denne bakgrunn at dagens system med meldeplikt for arbeidsgiver videreføres.

8.3 Meldeplikt ved masseoppsigelser

8.3.1 Departementets forslag

Sysselsettingsloven har siden den ble vedtatt i 1947 hatt en bestemmelse om varslingsplikt/meldeplikt ved masseoppsigelser, nå lovens § 14.

EUs rådsdirektiv av 17. februar 1975 om tilnærming av medlemsstatenes lovgivning ved masseoppsigelser ble implementert i norsk lovgivning i 1992. Rådsdirektivet innebærer at så vel arbeidstakerne som myndighetene skal varsles ved planlagte masseoppsigelser. Det kom inn en ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven, § 56 A, og sysselsettingsloven § 14 ble noe endret.

Varslingsbestemmelsene i sysselsettingsloven § 14 og arbeidsmiljøloven § 56 A overlapper delvis hverandre, dog omhandler ikke arbeidsmiljøloven § 56 A varsel ved permitteringer.

Arbeidsmiljøloven § 56 A inneholder enkelte regler som gjelder Aetats rolle ved masseoppsigelser, herunder kompetanse til i visse tilfeller å forlenge fristen/tidspunktet for når de planlagte masseoppsigelserne får virkning, se arbeidsmiljøloven § 56 A nr. 6 og nr. 7. Formålet med varslingsplikt til offentlig myndighet (Aetat) er først og fremst sysselsettingshensyn. Aetat skal så tidlig som mulig kunne arbeide med formidling til nytt arbeid. De reglene som gjelder varslingsplikten til Aetat, bør derfor stå i lov om arbeidsmarkedstjenester. Det vil si at hovedparten av arbeidsmiljøloven § 56 A nr. 6 og nr. 7 bør flyttes til den nye lovens § 8.

I gjeldende lovs § 14 skal det i tillegg til varsel om oppsigelse eller permittering uten lønn av minst 10 arbeidstakere, også varsles dersom arbeidstakerne «i mer enn 4 uker vil få sin ukentlige arbeidstid innskrenket til under 30 timer.» Det er ikke noe krav etter EUs rådsdirektiv om varsel til offentlig myndighet om de arbeidstakere som får redusert arbeidstid. Departementet foreslo i høringen at

denne bestemmelsen skulle tas ut av loven med den begrunnelse at en ikke kunne se at det lenger er behov for varsel til Aetat ved så vidt begrensede innskrenkninger i arbeidstiden.

I dagens § 14 siste ledd sies det at en slik melding som omtalt i paragrafen ikke fritar «arbeidsgiveren for å gi arbeidstakeren varsel som fastsatt i lov, arbeidsavtale eller arbeidsreglement». Dette må anses som så åpenbart at verken informasjons hensyn eller andre hensyn tilsier at en tilsvarende bestemmelse videreføres i ny lov.

Varslingsplikten omfatter også permitteringer. Det foreslås derfor at det tas inn i lov om lønnsplikt under permittering en henvisning til arbeidsmiljøloven § 56 A og til ny lov om arbeidsmarkedstjenester § 8.

8.3.2 Høringsinstansenes syn

Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon er positive til en bedre samordning av bestemmelsene vedrørende masseoppsigelser i arbeidsmiljøloven og ny lov om arbeidsmarkedstjenester, men poengterer viktigheten av at reguleringen av masseoppsigelser må få en utfyllende plass i arbeidsmiljøloven. *Aetat* mener primært at det er mest hensiktsmessig å samle bestemmelsene om masseoppsigelser i arbeidsmiljøloven. Forutsatt at det beholdes en bestemmelse i ny lov om arbeidsmarkedstjenester, har *Aetat* noen mindre merknader, hovedsakelig av språklig art. *Landsorganisasjonen i Norge* og *Norges Ingeniørorganisasjon* er negative til forslaget om å fjerne meldeplikten overfor *Aetat* i tilfeller der minst 10 arbeidstakere i mer enn 4 uker vil få sin ukentlige arbeidstid innskrenket til under 30 timer. I stedet for helt å fjerne denne meldeplikten, foreslår *Aetat* at det opprettholdes en meldeplikt ved innskrenkning av ukentlig arbeidstid med mer enn 50 %. *Vegdirektoratet* mener at *Aetat* bør være en sentral aktør ved oppsigelser og omstillinger også i offentlig virksomhet. *Servicebedriftenes Landsforening* uttaler at det for store bemanningsselskaper kan være ressurskrevende å holde oppdatert hvor mange som er sagt opp eller permittert til enhver tid over hele landet og at det kan vurderes om plikten bør avgrenses til fylkes- eller kommunenivå. *Direktoratet for arbeidstilsynet* påpeker at virkeområdet for bestemmelsen i forslaget til lov om arbeidsmarkedstjenester er innskrenkende i forhold til virkeområdet for arbeidsmiljøloven § 56 A og lov om lønnsplikt under permittering.

8.3.3 Departementets vurderinger

Departementet ser at det ville kunne ha visse fordeler å samle bestemmelsene vedrørende masseopp-

sigelser i arbeidsmiljøloven, kanskje særlig fordi arbeidsgivere i større grad forholder seg til denne loven enn til sysselsettingsloven. Departementet har vurdert å samle all regulering vedrørende masseoppsigelser i arbeidsmiljøloven, men har kommet til å ville opprettholde oppdelingen mellom de to lovene. For det første viser arbeidsmiljøloven § 56 A til den relevante bestemmelsen i lov om arbeidsmarkedstjenester og sier at arbeidsgiver har plikt til å gi *Aetat* tilsvarende melding som skal gis til arbeidstakernes tillitsvalgte. Det vil derfor ikke være vanskelig for arbeidsgiver å finne fram til den aktuelle bestemmelsen i loven om arbeidsmarkedstjenester. Som nevnt er formålet med melding til offentlig myndighet (*Aetat*) først og fremst sysselsettingshensyn. I den forbindelse er det, på bakgrunn av EUs rådsdirektiv av 17. februar 1975, gitt enkelte regler om *Aetats* rolle ved masseoppsigelser, blant annet at *Aetat* kan forlenge fristen/tidspunktet for når planlagte masseoppsigelser får virkning og at *Aetat* skal benytte tiden før oppsigelsene får virkning til å finne løsninger på de problemer oppsigelsene reiser. Disse reglene passer etter departementets syn ikke så godt i arbeidsmiljøloven og er foreslått plassert i loven om arbeidsmarkedstjenester. På et par punkter er reglene om meldeplikt til *Aetat* gitt et videre virkeområde enn arbeidsmiljølovens regler. Dette gjelder ved permitteringer uten lønn og ved masseoppsigelser eller permitteringer av arbeidstakere som omfattes av lov om statens tjenestemenn. På denne bakgrunn mener departementet at det er hensiktsmessig å opprettholde oppdelingen av bestemmelsen vedrørende masseoppsigelser mellom arbeidsmiljøloven og loven om arbeidsmarkedstjenester (sysselsettingsloven i dag).

Etter en ny vurdering har departementet kommet til at en bør beholde bestemmelsen om meldeplikt der minst 10 arbeidstakere i mer enn 4 uker vil få sin ukentlige arbeidstid innskrenket, men reservere meldeplikten for tilfeller der arbeidstiden innskrenkes med minst 50 %. Det er et vilkår for rett til dagpenger at vanlig arbeidstid er redusert med minst 50 %, slik at det er disse tilfellene som primært vil være aktuelle for *Aetats* arbeid.

Departementet kan ikke se at det er vesentlig vanskeligere for et bemanningsselskap å holde orden på hvor mange av bemanningsselskapets ansatte som planlegges oppsagt, eventuelt er oppsagt, enn det er for andre større virksomheter som driver på landsbasis. Det bemerkes i denne forbindelse at dersom virksomheten er spredt i flere distrikter, er det tilstrekkelig at melding gis til *Aetat* i det distriktet der virksomheten har sitt hovedsete.

Som direktoratet for arbeidstilsynet helt korrekt peker på, innebar siste ledd i den bestemmel-

sen som ble foreslått i høringen, at meldeplikten til Aetat ville få et noe snevrere virkeområde enn meldeplikten etter arbeidsmiljøloven. Bestemmelsen tilsvarte gjeldende sysselsettingslov § 14 tredje ledd, der det blant annet fremgår at meldeplikten til Aetat ikke omfatter virksomheter i jordbruk, skogbruk, fangst og fiskeri og opplegg av skip i utlandet. Departementet foreslo ikke endringer i virkeområde for meldeplikten til Aetat og problematiserte derfor ikke spørsmål knyttet til dette. Dagens regelverk inneholder til dels de samme ulikhetene når det gjelder virkeområde.

Departementet har vurdert spørsmålet om virkeområde for bestemmelsene om masseoppsigelser på nytt. Ved vurderingen må en naturligvis påse at virkeområdet ikke er snevrere enn virkeområdet for EUs rådsdirektiv av 17. februar 1975. Virkeområdet for dagens sysselsettingslov § 14 har i hovedsak stått uendret fra lovens tilblivelse (1947) og er ikke blitt endret i forbindelse med gjennomføringen av EUs rådsdirektiv. Departementet kan heller ikke se at det i denne forbindelse ble vurdert om virkeområdet for § 14 burde harmoniseres med virkeområdet for reglene om masseoppsigelser som ble tatt inn i arbeidsmiljøloven.

Reglene om masseoppsigelser i arbeidsmiljøloven gjelder alle typer virksomheter, så langt de er omfattet av arbeidsmiljølovens virkeområde i lovens § 2. Etter arbeidsmiljøloven § 2 nr. 2 bokstav a) og b) er sjøfart, fangst, fiske og militær luftfart som omfattes av luftfartsloven unntatt fra loven. Virkeområdet for sivil luftfart og annen statsluftfart med offentligrettslig formål er regulert i særskrift til arbeidsmiljøloven med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 2 nr. 4.

Departementet kan ikke se at det lenger er grunn til at virkeområdet for bestemmelsene om meldeplikt som er plassert i lov om arbeidsmarkedstjenester, skal være snevrere enn bestemmelsene om meldeplikt i arbeidsmiljøloven. I de tilfellene arbeidsgiver har en meldeplikt overfor arbeidstakernes tillitsvalgte, må det dessuten antas å være lite byrdefullt å overholde en tilsvarende meldeplikt overfor Aetat.

På denne bakgrunn foreslår departementet å fjerne den særskilte bestemmelsen om virkeområde i dagens sysselsettingslov § 14 tredje ledd. For å sikre den samme fleksibilitet som i dag, bør imidlertid bestemmelsen om at Aetat kan fastsette innskrenkninger i meldeplikten beholdes.

8.4 Nekting av registrering eller andre tjenester

8.4.1 Departementets forslag

Sysselsettingsloven § 13 slår fast at arbeidsgivere eller arbeidssøkere som ikke lenger fyller rimelige krav i forbindelse med formidlingen, kan bli nektet hjelp av arbeidsformidlingen for en kortere eller lengre tid. Bestemmelsen ble tatt inn som en ordens- og disiplinærregel, men kan også benyttes overfor arbeidsgivere som det kan dokumenteres at driver ulovlig virksomhet, eller stiller ulovlige krav i forbindelse med utvelgelse eller ansettelse av arbeidskraft formidlet fra Aetat.

Departementet har vurdert om bestemmelsen i gjeldende lovs § 13 bør videreføres. Slik departementet ser det, er det særlig spørsmål om å vurdere en bestemmelse om at Aetat kan nekte å registrere ledige stillinger eller yte andre tjenester dersom arbeidsgiver driver ulovlig virksomhet.

Det er naturligvis uheldig dersom Aetat yter tjenester overfor arbeidsgivere som foretar ulovlige handlinger og dette oppfattes som en form for aksept av ulovlighetene.

På den annen side er det ikke ønskelig at Aetat skal ha noen alminnelig kontrollfunksjon overfor arbeidsgiveres virksomhet. Et alternativ kunne være å foreslå en bestemmelse om at Aetat kan nekte å yte tjenester der det kan dokumenteres at arbeidsgiver bryter bestemmelser om diskriminering i arbeidslivet. En særlig praktisk situasjon er der arbeidsgiver gjennom stillingsannonseringen eller på annen måte bryter bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 55 A om diskriminering ved ansettelse. I henhold til denne bestemmelsen kan ikke en arbeidsgiver ved stillingsutlysningen eller på annen måte kreve at søkerne skal gi opplysninger om hvordan de stiller seg til politiske, religiøse eller kulturelle spørsmål, eller om de er medlemmer av lønnsstakeorganisasjoner. Tilsvarende forbud gjelder opplysninger om søkerens seksuelle legning. Arbeidsgiveren må heller ikke forskjellsbehandle søkere på grunn av rase, hudfarge, nasjonal eller etnisk opprinnelse, homofil legning, homofil samlivsform eller funksjonshemming.

Etter en nærmere vurdering har imidlertid departementet kommet til at det ikke er ønskelig å innføre en særskilt bestemmelse om nekting av tjenester i tilfeller der arbeidsgiver driver ulovlig virksomhet. På bakgrunn av den foreslåtte bestemmelsen i § 2 første ledd om at loven bare omfatter de som driver «lovlig virksomhet», vil Aetat i mange tilfeller kunne avslå å yte tjenester i disse tilfellene. Utover dette er det etter departementets syn ikke

hensiktsmessig at Aetat i alle saker skal ha plikt til å vurdere om det foreligger brudd på konkrete bestemmelser om ulovlige aktiviteter.

8.4.2 Høringsinstansenes syn og departementets vurderinger

For høringsinstansenes merknader og departementets vurderinger vises det til proposisjonens punkter 10.1.2 og 10.1.3.

9 Privat arbeidsformidling og utleie av arbeidskraft

9.1 Innledning

Nytt regelverk vedrørende privat arbeidsformidling og utleie av arbeidskraft trådte i kraft 1. juli 2000. Formelle krav til virksomheter som driver arbeidsformidling og utleie av arbeidskraft ble beholdt i sysselsettingsloven §§ 26 og 27. Det har i løpet av den tiden disse nye reglene har vært i kraft, vist seg å være behov for å gjøre visse endringer.

9.2 Begrepene privat arbeidsformidling og utleie av arbeidstakere

9.2.1 Departementets forslag

Gjeldende lovtekst inneholder ingen definisjoner av begrepene arbeidsformidling og utleie av arbeidskraft.

Arbeidsformidling har aldri vært definert i lov. I tidligere forarbeider fremgår det at arbeidsformidling vil si at en mellommann knytter kontakt mellom en arbeidssøker og en arbeidsgiver i den hensikt å etablere et arbeidsgiver/arbeidstakerforhold. I forbindelse med Ot.prp. nr. 70 (1998–99), ble det lagt til grunn at arbeidsformidlingsbegrepet i utgangspunktet skal omfatte all aktiv koblingsbistand, herunder headhunting. Unntatt fra dette er imidlertid formidling via baser på internett over arbeidssøkere og arbeidsgivere. Det ble ikke i denne forbindelse diskutert om definisjonen av arbeidsformidling burde tas inn i lovteksten.

I den tidligere sysselsettingsloven § 27 var forbudet mot å leie ut arbeidskraft formulert på følgende måte:

«Det er forbudt å drive virksomhet som går ut på å stille egne tilsatte til disposisjon for en oppdragsgiver når disse er underlagt oppdragsgiverens ledelse og oppdragsgiveren selv har tilsatte til å utføre arbeid av samme art eller driver en virksomhet hvor slikt arbeid inngår som et naturlig ledd.»

I den nye sysselsettingsloven § 27 er det ikke gitt noen beskrivelse av hva som menes med utleie av arbeidskraft. Det ble heller ikke drøftet i Ot.prp. nr. 70 (1998–99) om en beskrivelse av utleie skulle

stå i den nye lovteksten. I forbindelse med de nye reglene for innleie ble følgende sagt:

«Departementet legger til grunn at selv om innleie er et nytt begrep i arbeidsmiljøloven, er det innholdsmessig ment å dekke den samme situasjon som utleie, slik begrepet generelt er beskrevet i gjeldende sysselsettingslov § 27.»

Det kan derfor legges til grunn at den tidligere beskrivelsen av utleie fremdeles gjelder, både i forhold til innleie og utleie.

På bakgrunn av forarbeider og tidligere lovtekst er det mulig å angi kjernen av hva som ligger i begrepene arbeidsformidling og utleie av arbeidskraft. På enkelte områder er det imidlertid uklare grenser for hvilke aktiviteter som må anses å falle utenfor disse begrepene. For arbeidsformidling gjelder dette hovedsakelig avgrensningen mot oppdragsformidling, og på utleiområdet er det ofte vanskelig å avgrense mot entrepriser.

Når det gjelder avgrensningen av *privat* arbeidsformidling i forhold til arbeidsformidling generelt, fremgår følgende av Ot.prp. nr. 67 (1992–93):

«All arbeidsformidling som drives av andre enn den statlige arbeidsformidlingen, er etter loven å anse som privat, dvs. at også kommuner rammes av forbudet.»

Selv om forbudet mot privat arbeidsformidling nå er opphevet, finner departementet fremdeles å kunne legge til grunn denne forståelsen av privat arbeidsformidling.

Departementet vil foreslå at gjeldende definisjoner av privat arbeidsformidling og utleie av arbeidskraft tas inn i loven. Dette vil ikke løse de ovenfor nevnte avgrensningsproblemer, men vil ivareta hensynet til informasjon og brukervennlighet på enn bedre måte enn i dag. I tillegg er det aktuelt å ta inn en hjemmel i loven til å avgrense begrepene nærmere ved forskrift. Høringsinstansene ble bedt om å vurdere behovet for en slik hjemmel.

9.2.2 Høringsinstansenes syn

Norges Ingeniørorganisasjon og Næringslivets Hovedorganisasjon er positive til at definisjonene tas inn i loven.

Datatilsynet mener at det bør fremgå om det er tilsiktet at headhuntere/rekrutteringsbyrå vil være omfattet av reglene.

Servicebedriftenes Landsforening mener at det er stort behov for legaldefinisjoner av arbeidsleie- og formidling, særlig av hensyn til informasjon og brukerveiledning. Landsforeningen mener imidlertid at departementets forslag til definisjon av utleie blir for vid og intetsigende, og mener dessuten at det er bedre å bruke «arbeidsleie» som et fellesbegrep for utleie og innleie. De finner heller ikke definisjonen av arbeidsformidling tilfredsstillende da den ikke avgrenser mot headhunting.

Rederiforbundet er positiv til at definisjonen som antas å gjelde gjengis i selve lovteksten og at denne begrenses til kjernen av begrepet. Forbundet går imidlertid imot at forvaltningen skal kunne fastsette viktige avgrensninger i forskrifts form. Ytterligere definisjon av begrepene må eventuelt tas inn i selve lovteksten.

Justisdepartementet påpeker at det blant annet av hensyn til privates rettsstilling bør være en hjemmel til å presisere innholdet i forskrift. Dette gjør det mer forsvarlig å operere med vide definisjoner.

9.2.3 Departementets vurderinger

Arbeidsformidlingsbegrepet omfatter i utgangspunktet all aktiv koblingsbistand, herunder headhunting. Unntatt fra dette er formidling via baser på internett over arbeidssøkere og arbeidsgivere. Denne forståelsen fremgår som nevnt i punkt 9.2.1 i Ot.prp. nr. 70 (1998–99), og det at definisjonen av privat arbeidsformidling nå foreslås tatt inn i lovteksten endrer ikke dette. Departementet finner det ikke nødvendig å uttrykkelig avgrense mot headhunting i lovteksten.

Siden det kun er utleie av arbeidskraft som reguleres i denne loven, foreslås det at dette begrepet benyttes og at arbeidsleie ikke innføres som et nytt begrep i loven. I definisjonen av utleie vil imidlertid også definisjonen av innleie ligge implisitt.

Som det fremgår i punkt 9.2.1 er departementet oppmerksom på at de foreslåtte definisjonene ikke løser avgrensningsspørsmålene. Departementet mener likevel at informasjonsbehovet vil bli tilfredsstillende dekket gjennom de definisjonene som er foreslått og opprettholder disse forslagene.

Departementet går inn for at det gis forskriftshjemmel i bestemmelsen slik at det om nødvendig kan gis en ytterligere presisering av definisjonen i forskrift.

9.3 Kravet om at virksomheter skal registreres som aksjeselskap eller allmennaksjeselskap, eller få stilt garanti

9.3.1 Departementets forslag

Kravet om at virksomheter skal registreres som aksjeselskap eller allmennaksjeselskap eller få stilt garanti, gjelder formidlingsvirksomheter unntatt statlige og kommunale institusjoner, arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner samt ideelle organisasjoner som er organisert på en annen måte. Utleievirksomheter som har til formål å drive utleie må også oppfylle dette kravet. Det var Blaalidutvalget i NOU 1998:15 som foreslo at dette kravet skulle gjelde, og forslaget ble fulgt opp av departementet i Ot.prp. nr. 70 (1998–99). Bakgrunnen var å sikre seriøsitet i virksomheter som driver privat arbeidsformidling og utleie av arbeidskraft, samt at det skal være et hinder for etablering av useriøse bedrifter i denne bransjen. Departementet er imidlertid i tvil om kravet om garanti er hensiktsmessig i forhold til det å sikre seriøsitet i formidlings- og utleievirksomheter.

Det er i praksis problemer knyttet til det å få stilt garanti. Bankene er ikke villige til å stille åpne garantier, dvs. garantier hvor det ikke er nærmere spesifisert hvem de er rettet mot. Da Aetat Arbeidsdirektoratet var mottaker av meldingene som formidlings- og utleievirksomhetene skulle sende før de startet opp sin virksomhet, måtte derfor garantien stilles overfor direktoratet. I perioden meldingene ble sendt Brønnøysundregistrene, ble garantiene stilt overfor dem. I praksis var det imidlertid aldri aktuelt for disse instansene å benytte garantiene.

Opphevelsen av forskrift vedrørende registrering mv. for virksomheter som driver privat arbeidsformidling og utleie av arbeidstakere 1. februar 2003 innebærer at det nå verken er en offentlig instans som garantien kan rettes mot eller som kan kontrollere at garantien faktisk er stilt.

Garantikravet medfører at det i praksis blir opp til banker og forsikringsselskap å vurdere hvilke formidlings- og utleievirksomheter som skal anses tilstrekkelig seriøse til å drive slik virksomhet. Ordningen sikrer trolig ikke likebehandling av virksomheter. Videre kan det stilles spørsmål ved om den vurderingen som gjøres av banker og forsikringsselskap i denne forbindelse er egnet til å sikre at det kun er de useriøse virksomhetene som hindres i å starte opp.

I utgangspunktet vil ansatte i en utleievirksomhet faller inn under lønnsgarantiordningen i samme

utstrekning som andre ansatte. Det kan imidlertid hende at innleievirksomheten kan anses å ha et delt arbeidsgiveransvar sammen med utleievirksomheten, slik at førstnevnte hefter solidarisk for lønnsforpliktelsene. De utleide vil i slike tilfeller ikke få lønnsgarantidekning da de har krav på lønn hos innleier. Kravet om garanti vil derfor heller ikke i slike tilfeller ha betydning som sikkerhet for ansattes lønn.

Dersom kravet om garanti fjernes, vil formidlings- og utleievirksomheter måtte organiseres som aksjeselskap eller allmennaksjeselskap. Dette vil være en innsnevring i forhold til i dag, og vil etter departementets mening gi en for snever mulighet til å drive utleie- og innleievirksomhet. Dersom kravet om garanti fjernes, må derfor kravet om aksjeselskap eller allmennaksjeselskap etter departementets oppfatning også fjernes.

Departementet foreslo på bakgrunn av ovenstående at kravet om at virksomheter skal registreres som aksjeselskap eller allmennaksjeselskap eller få stilt garanti oppheves. Dette vil innebære at det ikke stilles andre krav til organiseringen av formidlings- og utleievirksomheter enn andre virksomheter.

9.3.2 Høringsinstansenes syn

Norges Rederiforbund, Næringslivets Hovedorganisasjon og Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon stiller seg positive til at kravet om at virksomheter skal registreres som aksjeselskap eller allmennaksjeselskap, eller få stilt garanti, blir opphevet.

Norges Ingeniørorganisasjon, Landsorganisasjonen i Norge, Servicebedriftenes Landsforening og Utlendingsdirektoratet går i mot forslaget. Norges Ingeniørorganisasjon mener at dette forslaget til øke muligheten for etablering av useriøse selskaper som utnytter arbeidstakere. Landsorganisasjonen i Norge viser til at problemet med useriøse utleiefirmaer er klart økende, ikke minst i forbindelse med utnytting av svake grupper av utenlandsk arbeidskraft. Servicebedriftenes Landsforening mener at det er formålstjenlig med en terskel for nyetableringer. Utlendingsdirektoratet peker på at endringen kan gjøre det vanskelig for andre å vurdere seriositeten i forhold til den enkelte bemanningsbedrift.

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund påpeker at utviklingen må følges nøye, og dersom man får en uheldig utvikling på grunn av fjerningen av kravene, må særskilte krav/godkjenningsordninger vurderes.

9.3.3 Departementets vurderinger

Det å stille krav om at virksomheter skal registreres som aksjeselskap eller allmennaksjeselskap, eller få stilt garanti, er etter departementets oppfatning ikke avgjørende i forhold til å sikre seriositet i formidlings- og utleiebransjen. Forslaget om å oppheve disse kravene opprettholdes derfor. Departementet vil samtidig peke på at det om nødvendig i forskrift kan fastsettes nærmere vilkår for melding, rapportering, tilsyn, organisering og drift av formidlings- og utleievirksomheter.

9.4 Krav om betaling fra oppdragsgiver i tilknytning til formidlings- og utleietjenester

9.4.1 Departementets forslag

Departementet er gjort kjent med at utleier i enkelte tilfeller krever betaling fra innleier dersom sistnevnte har ønsket å ansette vedkommende som har vært innleid etter at innleieperioden er avsluttet.

Etter departementets oppfatning kan det stilles spørsmål ved om slike tilfeller rammes av gjeldende bestemmelse om at virksomhet som har leiet ut en arbeidstaker, ikke kan begrense arbeidstakerens rett til å ta arbeid hos innleier når leieforholdet er avsluttet.

I NOU 1998:15 side 121, punkt 10.3.1 under avsnittet «Spesielle krav i forhold til trepartsrelasjonen» er følgende uttalt:

«Bestemmelsen om at utleievirksomheten ikke har adgang til å begrense arbeidstakerens rett til å kunne ta arbeid hos innleiefirmaet sikrer den utleide samme frihet til å velge nye arbeidsgivere som andre arbeidstakere nyter. Denne bestemmelsen er ikke ment å være til hinder for fast ansettelse av vikarer i vikarbyrået, med de gjensidige oppsigelsesfrister dette medfører. Men utleievirksomheten har ikke adgang til å binde opp arbeidstakerens rett til å begynne hos andre arbeidsgivere utover det som følger av alminnelige oppsigelsesregler.»

Gjeldende bestemmelse omhandler forholdet mellom partene i utleieforholdet etter at leieforholdet er opphørt, jf. «...har leiet...» og «... når leieforholdet er avsluttet.» Hva som ligger i uttrykket «leieforholdet er avsluttet» kan synes noe uklart. Ut i fra formålet med bestemmelsen, jf. ovenfor, finner imidlertid departementet at det er arbeidsavtalen mellom utleier og arbeidstaker som er avgjørende for når «leieforholdet er avsluttet» etter sysselsetningsloven § 27 annet ledd nr. 1. Leieforholdet an-

ses derfor avsluttet når arbeidstakeren fratrer i henhold til arbeidsavtalen med utleier.

En ulovlig begrensning av arbeidstakerens «rett» til å ta arbeid hos innleier, vil typisk være et forbud i arbeidsavtalen mot å ta ansettelse hos innleier, som har virkning også etter at arbeidsforholdet hos utleier er lovlig avsluttet. En klausul i avtalen mellom utleier og innleier om at innleier må betale utleier noe ekstra dersom arbeidstaker ansettes hos innleier etter at «leieforholdet er avsluttet», vil etter departementets mening også innebære en slik begrensning i arbeidstakerens «rett» til å ta ansettelse hos innleier. Gebyret blir etter departementets oppfatning et hinder for arbeidstaker i å skifte arbeidsgiver, noe som i hvert fall indirekte må sies å innebære en begrensning i arbeidstakers «rett». Formålet med bestemmelsen innebærer etter departementets mening at også dette tilfellet må omfattes av bestemmelsen.

Departementet finner det imidlertid hensiktsmessig å gjøre endringer i ordlyden for å tydeliggjøre bestemmelsens innhold. Forslaget går ut på at ordet «rett» erstattes med «mulighet» for å tydeliggjøre at også andre begrensninger enn kontraktsklausuler som direkte forbyr ansettelse hos innleier, omfattes av bestemmelsen. Det foreslås dessuten å presisere at det er etter at ansettelsesforholdet hos utleier er avsluttet, det ikke kan legges begrensninger på arbeidstakerens muligheter til å ta arbeid hos innleier.

I gjeldende bestemmelse brukes begrepet «ta fast arbeid». Etter departementets oppfatning skal ikke dette oppfattes som kun å gjelde fast arbeid i snever forstand, men skal forstås som ansettelse i motsetning til innleie. Departementet finner imidlertid at ordet «fast» bør fjernes slik at det blir tydelig at også midlertidige ansettelser, herunder vikariater, er omfattet.

Departementet er også gjort kjent med at det i kontrakten som er inngått mellom et formidlingsbyrå og oppdragsgiver er satt vilkår om at oppdragsgiver må betale en avgift til formidlingsbyrået dersom personen som blir formidlet blir ansatt på nytt hos oppdragsgiver uten at formidlingsbyrået er blitt benyttet.

Gjeldende regelverk har ingen bestemmelser som regulerer dette spørsmålet. Sett hen til bestemmelsen som gjelder i utleiesituasjoner, kan det stilles spørsmål ved om det bør innføres en bestemmelse som hindrer slik praksis på formidlingsområdet. Da departementet er usikker på behovet for regulering på dette området og hvordan en eventuell bestemmelse om dette bør utformes ble det i høringsrunden bedt om høringsinstansenes erfaring med slike vilkår i praksis og deres vurdering av be-

hovet for en eventuell begrensning av adgangen til å sette slike vilkår.

9.4.2 Høringsinstansenes syn

Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon og Norges Ingeniørorganisasjon støtter forslaget. *Norges Ingeniørorganisasjon* mener at samme begrensning bør gjelde også ved formidling.

Norges Rederiforbund mener at det ofte er saklige grunner for slike kontraktsbestemmelser om betaling i kontrakt mellom innleier og utleier, og meget uheldig dersom man skal innskrenke adgangen for utleier til å ta slik betaling. *Servicebedriftenes Landsforening* mener at forslaget verken er rimelig eller fornuftig sett fra bemanningsbransjens side. Etter foreningens oppfatning er det kun klausuler i arbeidskontrakter eller kundekontrakter som forbyr arbeidstaker ansettelse i kundebedrift etter at innleieforholdet er avsluttet, som er i strid med selssettingsloven § 27 annet ledd nr. 1. Det å ta betalt kan ikke være i strid med denne bestemmelsen. Foreningen peker på at det synes å være etablert en praksis blant bemanningsbyråer med å ta betalt av innleier dersom sistnevnte selv ansetter en innleid vikar etter en kort leieperiode. Den foreslåtte endringen vil medføre at det ikke lenger vil være adgang til dette, og bemanningsbransjen må endre sin alminnelige praksis slik at utleier ikke lenger skal kunne hindre innleiere i å vederlagsfritt tilby innleide vikarer ansettelse etter korte oppdragsperioder på for eksempel en uke. Dette vil medføre at korte utleieoppdrag må prises høyere. Foreningen mener dessuten at departementet uriktig antar at oppsigelsesfristen i arbeidsavtalen mellom utleier og arbeidstaker i disse tilfellene vil være til hjelp for bemanningsselskapene. *Landsorganisasjonen i Norge* mener at forslaget vil være svært uheldig ved at det kan hindre arbeidstakere i å få fast arbeid i en ordinær virksomhet.

Aetat foreslår at «ansettelsesforholdet hos utleier» endres tilbake til «leieforholdet» slik som i gjeldende rett.

9.4.3 Departementets vurderinger

Som det fremgår av pkt. 9.4.1 er krav om at innleier må betale utleier noe ekstra dersom arbeidstaker ansettes hos innleier etter at et utleieoppdrag er avsluttet, etter departementets oppfatning også i strid med gjeldende bestemmelse. De foreslåtte endringene er derfor presiseringer i ordlyden for å tydeliggjøre innholdet i bestemmelsen. Av hensyn til at arbeidstaker ikke på noen måte skal hindres i å ansettes i en ordinær stilling hos innleier, finner de-

partementet det riktig å foreta en presisering ved at «rett» endres til «mulighet».

For å ivareta hensynet til at også utleier skal kunne ha en forutsigbarhet og inntjeningsmulighet for sine arbeidstakere, opprettholder departementet også forslaget om å endre ordlyden til «ansettelsesforholdet hos utleier». Selv om tilsetningsforhold i praksis er noe annerledes i denne bransjen enn i andre, finner departementet at dette vil bidra til at utleiers rådighet over sine ansatte i utgangspunktet blir tilnærmet likestilt med andre arbeidsgivere.

Departementet finner ikke at det i høringsrunden er fremkommet opplysninger som tilsier at det bør finnes en tilsvarende bestemmelse når det gjelder privat formidling og fremmer derfor ikke forslag om dette.

9.5 Formidling av sjøfolk – spesielle regler

9.5.1 Departementets forslag

I tidligere ILO-konvensjon nr. 9 var det et forbud mot å formidle sjøfolk. I ILO-konvensjon nr. 179 er det åpnet for slik formidling, men den må være «i samsvar med et system for lisensiering eller sertifisering eller annen form for regulering», jf. artikkel 2 nr. 2. Det er videre i konvensjonen satt visse vilkår som virksomheter som formidler sjøfolk må følge. Det forutsettes også at reglene følges opp av en offentlig myndighet.

Konvensjon nr. 179 er ratifisert og trådte i kraft for Norges del 11. juni 2000. Da forbudet mot privat formidling ble opphevet 1. juli 2000, er det nå tillatt å formidle sjøfolk på lik linje med andre yrkesgrupper. I formidlings- og utleieforskriften som trådte i kraft 1. juli 2000, ble det opprinnelig tatt inn spesielle regler for sjømenn slik at forpliktelsene etter konvensjon nr. 179 kunne oppfylles. I ettertid vurderte departementet det imidlertid slik at sysselsettingsloven § 26 ikke gir hjemmel til å gi spesielle regler for formidling av enkelte yrkesgrupper i forskrift. Forskriftsbestemmelsen er derfor opphevet.

Det er på denne bakgrunn nødvendig å ta inn en bestemmelse i den nye loven som gir hjemmel til i forskrift å gi spesielle bestemmelser vedrørende formidling av sjøfolk slik ILO-konvensjon nr. 179 forutsetter.

9.5.2 Høringsinstansenes syn

Norges Rederiforbund anser det som lite ønskelig at det skal være opp til forvaltningen å fastsette hvilke regler som skal gjennomføre Norges forpliktelser i

henhold til ILO-konvensjon nr. 179, da de frykter at den kan bli fastsatt særnorske og tyngende regler som rederinæringen i andre land ikke er underlagt. Forbundet mener derfor at reglene som skal gjelde for sjøfolk på dette området inntas i selve lovteksten og undergis politisk behandling.

Servicebedriftenes Landsforening mener at dersom arbeidsformidling av sjøfolk skal reguleres i denne loven, vil det også være naturlig å omtale arbeidsutleie av sjøfolk, som blant annet er regulert i sjømannsloven § 3 nr. 1 tredje ledd.

9.5.3 Departementets vurderinger

Etter departementets oppfatning vil innholdet i ILO-konvensjon nr. 179 legge klare føringer på hvilke regler som må fastsettes i forskrift når det gjelder formidling av sjøfolk, slik at det ikke i særlig grad vil bli overlatt til forvaltningen å fastsette disse. Dette vil dessuten være såpass detaljerte bestemmelser at de også av rent lovtekniske grunner bør fastsettes i forskrift. Departementet opprettholder derfor forslaget om å innføre forskriftshjemmel.

Departementet kan ikke se at bestemmelsen i sjømannsloven som *Servicebedriftenes Landsforening* henviser til er av en slik art at den bør ta inn i lov om arbeidsmarkedstjenester. Departementet ser heller ikke at det er nødvendig å omtale utleie av sjøfolk generelt.

9.6 Plassering av bestemmelsene om privat arbeidsformidling og utleie av arbeidstakere i lovteksten

9.6.1 Departementets forslag

De øvrige bestemmelsene i forslaget til lov om arbeidsmarkedstjenester gjelder Aetats virksomhet. De foreslåtte bestemmelsene om privat arbeidsformidling og utleie av arbeidskraft har ingen tilknytning til Aetats virksomhet og skal heller ikke håndheves av Aetat. Det er samtidig ikke andre steder i gjeldende lovverk hvor disse bestemmelsene passer bedre. Det er uaktuelt å vedta disse bestemmelsene i en egen lov.

For å markere at bestemmelsene om privat arbeidsformidling og utleie av arbeidstakere er forskjellig fra resten av loven, vil departementet foreslå at de plasseres i et eget kapittel til sist i loven og at bestemmelser om definisjoner og virkeområde i tilknytning til formidling og utleie plasseres i dette kapitlet.

9.6.2 Høringsinstansenes syn

Servicebedriftenes Landsforening mener at de fleste arbeidsgivere og ansatte har vanskelig for å se helheten i de generelle bestemmelsene om arbeidsleie i dagens sysselsettingslov sammen med bestemmelsene om innleie i arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven. Etter foreningens oppfatning er arbeidsmiljøloven kap. XI B åpenbart et mer naturlig sted å regulere dette enn i denne loven.

Aetat er av den oppfatning at reglene knyttet til formidling og utleie av arbeidskraft passer dårlig i en forvaltnings-/servicelov, og at de heller burde vært plassert i arbeidsmiljøloven ved å gjøre endringer i denne. Dersom dette ikke er mulig, er direktoratet enig i at bestemmelsene plasseres i et eget kapittel sist i loven.

9.6.3 Departementets vurderinger

Arbeidsmiljøloven regulerer partenes rettigheter og plikter i et arbeidsforhold, herunder arbeidsgivers adgang til innleie av arbeidstakere og midlertidig ansettelse. Det er ikke naturlig å utvide arbeidsmiljøloven til å omfatte bestemmelser som stiller objektive krav til virksomheter som ønsker å etablere og drive privat formidling eller utleie av arbeidstakere, herunder krav til at det ikke kan tas betaling av arbeidssøker/arbeidstaker for formidlings-/utleietjenesten. Arbeidsmiljøloven og sysselsettingslovens någjeldende regler om privat ar-

beidsformidling og arbeidsutleie representerer ulike reguleringsregimer, med ulike målgrupper og til dels forskjellige formål. Arbeidsmiljøloven regulerer rettsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker og har som mål å sikre trygge tilsetningsforhold, mens gjeldende bestemmelser i sysselsettingsloven har til hensikt å regulere arbeidsmarkedet, samt hvilke aktører som kan etablere seg i markedet.

Departementet er i utgangspunktet enig i at reglene om utleie og innleie av arbeidskraft av hensyn til tilgjengeligheten ideelt sett burde vært samlet på ett sted i lovverket. Det er imidlertid av nevnte grunner ikke hensiktsmessig å samle disse bestemmelsene, samt bestemmelser knyttet til etablering og drift av privat arbeidsformidling, i arbeidsmiljøloven.

Departementet mener at det er mest nærliggende at bestemmelser om privat arbeidsformidling og utleie av arbeidskraft plasseres i en ny lov om arbeidsmarkedstjenester. Departementet kan ikke se at det skulle være andre lover hvor disse bestemmelsene passer bedre. Departementet opprettholder derfor forslaget om å plassere bestemmelsene i ny lov om arbeidsmarkedstjenester. Fordi dette er særegne bestemmelser som ikke har noen direkte sammenheng med de øvrige bestemmelsene i loven, foreslår departementet at bestemmelsene tas inn i et eget kapittel sist i loven.

10 Sanksjoner

10.1 Nekting av hjelp fra Aetat

10.1.1 Departementets forslag

Gjeldende sysselsettingslov har i § 13 en bestemmelse om at arbeidsgivere og arbeidstakere som ikke fyller rimelige krav i samband med formidlingen, kan bli nektet hjelp av arbeidsformidlingen for en kortere eller lengre tid.

I forarbeidene til bestemmelsen (Sosiallovkomiteens innstilling til Lov om arbeidsformidling av 1939) omtales den som en nødvendig «ordens- og disiplinærregel» for de tilfeller der en arbeidstaker eller arbeidsgiver er så «umulig» at arbeidsformidlingen må kunne si fra at de ikke vil ha mer å gjøre med vedkommende. Herunder går også de tilfeller da en arbeidsgivers forhold ved anonym avertering gir mistanke eller visshet om at det gjelder lyssky formål. Det ble bemerket at det ved utøvelsen av bestemmelsen ville være snakk om rent skjønn.

Det skal svært mye til for at en arbeidsgiver eller en arbeidssøker kan sies å ikke lenger fylle rimelige krav i forbindelse med formidlingen, slik at vedkommende kan nektes bistand. Bestemmelsen brukes bare i svært graverende tilfeller. Utgangspunktet er en opptreden som vil kunne rammes av straffebestemmelser. Et vedtak om å nekte bistand skal nærmest fremstå som et sikkerhetstiltak. Bestemmelsen kan også anvendes når det kan dokumenteres at en arbeidsgiver driver ulovlig virksomhet, eller stiller ulovlige krav i forbindelse med utvelgelse eller ansettelse av arbeidskraft formidlet fra Aetat.

Ettersom bestemmelsen i praksis bare anvendes i de tilfeller der det foreligger ulovlige forhold, forhold som vil kunne rammes av straffebestemmelser eller forhold som reguleres av Aetats rett til å styre over egne lokaler, mener departementet at behovet for bestemmelsen er lite. Bestemmelsen i gjeldende sysselsettingslov § 13 foreslås på denne bakgrunn ikke videreført i ny lov.

10.1.2 Høringsinstansenes syn

Aetat, Senter mot etnisk diskriminering, Landsorganisasjonen i Norge, Norges Ingeniørorganisasjon, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund og Innvandrernes

Landsorganisasjon mener at sanksjonsbestemmelsen i gjeldende sysselsettingslov § 13 bør beholdes.

Innvandrernes Landsorganisasjon og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund uttrykker at de er skeptiske til at denne sanksjonsbestemmelsen fjernes, da dette vil redusere Aetats mulighet til å motvirke diskriminering i arbeidslivet. *Likestillingsombudet* mener at den foreslåtte § 2 ikke vil være tilstrekkelig for å kunne nekte arbeidsgivere tjenester i mange av tilfellene der arbeidsgiver gjennom stillingsannonser bryter bestemmelser i arbeidsmiljøloven § 55 A om diskriminering ved ansettelse. De påpeker videre at det ikke det henvises til kjønn i § 55 A, men i likestillingsloven § 4.

Aetat foreslår at det utformes en bestemmelse tilsvarende gjeldende sysselsettingsloven § 13. De bemerker at det er tvilsomt at gjentatt misbruk av tilgangen på gratis telefon eller internett i jobbsentrene er straffbart. Av praktiske grunner og av hensyn til øvrige brukere bør det i slike tilfeller kunne reageres med bortvising og eventuelle kortvarige utestengninger. Videre påpeker de at arbeidsgivere som diskriminerer ved ansettelser bryter arbeidsmiljøloven § 55 A, men at denne bestemmelsen ikke legger opp til straffesanksjoner, og at det bør være en oppgave for Aetat å motvirke diskriminering på arbeidsmarkedet.

10.1.3 Departementets vurderinger

Det er ikke lagt opp til at Aetat skal ha som oppgave å drive kontroll av arbeidsgiver med sikte på å avdekke eventuelle lovbrudd. Arbeidsgivere som driver ulovlig på en eller annen måte vil kunne nekte hjelp uavhengig av om loven har en bestemmelse tilsvarende gjeldende sysselsettingsloven § 13 eller ikke. Det følger av lov om arbeidsmarkedstjenester § 2 at virkeområdet for loven, og dermed for Aetats tjenestetilbud, kun omfatter lovlig virksomhet.

Et annet spørsmål er om arbeidsgivere som ikke driver ulovlig, men «anstøtelig» virksomhet kan nektes bistand. Dette er vel en så vidt vanskelig skjønnsområde, det kommer an på øyet som ser hva som kan vekke anstøt, at det etter departementets vurdering vil være vanskelig å gi en generell lovregulering på dette området.

Aetat mener de har behov for en klar hjemmel for å kunne nekte bistand til personer som for eksempel går til fysisk angrep på ansatte eller publikum i Aetats lokaler, eller kunne hindre gjentatt misbruk av tilgangen på gratis telefon eller internett i jobbsentrene.

Det selvstendige behovet for en bestemmelse tilsvarende gjeldende sysselsettingsloven § 13 antas å være svært lite i forhold til anvendelse av bestemmelsen overfor arbeidssøkere i de tilfeller der det foreligger straffbare forhold. Fysiske angrep på personer eller gjenstander og trusler vil være forhold som vil kunne rammes av straffelovens bestemmelser. Departementet gjør for øvrig oppmerksom på at verken trykdetaten eller sosialetaten har egne lovbestemmelser om gir hjemmel for å kunne stenge brukerne ute fra sine lokaler eller å kunne nekte dem hjelp for en kortere eller lengre tid.

Når det gjelder gjentatt misbruk av Aetats tilbud om gratis bruk av telefon, internett, og lignende kan dette unngås ved at Aetat gir retningslinjer for akseptabel bruk av denne type tjenester i jobbsentrene. Dersom arbeidssøkeren ikke forholder seg til de gjeldende retningslinjer, vil Aetat kunne nekte dem å benytte seg av de aktuelle tilbudene i jobbsentrene.

10.2 Utestengning

10.2.1 Departementets forslag

Etter gjeldende lovs § 36 kan en person som har gitt uriktige opplysninger om forhold som har betydning for retten til dagpenger under arbeidsløshet eller for retten til tilskudd under opplæring, forutsatt at vedkommende var klar over eller burde vært klar over dette, utestenges fra retten til stønad, helt eller delvis, for et tidsrom på inntil to år. Det samme gjelder dersom vedkommende har unnlatt å gi opplysninger av betydning for retten til stønad. Bestemmelsen har sin bakgrunn i at dagpenger under arbeidsløshet er en tillitsbasert ytelse der Aetat er helt avhengig av at det gis riktige opplysninger på meldekortene som skal sendes inn hver fjortende dag. Utestengningstiden fastsettes etter dagens praksis med utgangspunkt i feilutbetalingens størrelse og slik at bestemmelsens maksimumsperiode bare benyttes i de groveste tilfellene.

Disse forholdene vil ofte også rammes av generelle straffebestemmelser. Dersom en mottaker av ytelse eller stønader har gitt uriktige opplysninger eller har fortiet opplysninger i den hensikt å skaffe seg en uberettiget vinning, vil forholdet i utgangs-

punktet rammes av straffeloven § 270 om bedrageri.

For mindre alvorlige forhold, selv om disse anses å omfattes av en eller flere straffebestemmelser, kan påtale av forholdet fra Aetats side vurderes som uønsket. En straffeforfølgning kan for eksempel virke unødige hard sett i forhold til ressursene en vil måtte bruke på straffeforfølgningen.

For de tilfeller der straffeforfølgning ikke er praktisk, er det etter departementets vurdering behov for en administrativ reaksjon. Departementet ser ikke grunn til å fjerne den gjeldende bestemmelsen i § 36, men dels bør den totale utestengningstiden gjøres kortere, dels bør tiden for utestengning konkretiseres noe mer. Dagens maksimale utestengningstid på to år er etter departementets vurdering for lang. Etter departementets syn bør ikke utestengning kunne skje i mer enn i seks måneder. Videre mener departementet at utestengningstiden ved første gangs utestengning ikke bør overstige tolv uker. Bare ved gjentakelser bør den kunne fastsettes til inntil seks måneder, og den maksimale utestengningstiden bør være reservert for de groveste tilfellene.

28. februar 2003 avsa Høyesterett en kjennelse om at et vedtak om utestengning i medhold av sysselsettingsloven § 36 sperrer for senere bedragerisak etter straffeloven. Etter kjennelsen forbeholdes vedtak om utestengning de sakene som ikke begjæres påtalt. Begjæring om påtale og den etterfølgende muligheten for domfellelse må likevel ikke bli oppfattet som en mildere reaksjon enn utestengning. Dette taler også for at maksimal utestengningstid reduseres i forhold til gjeldende regelverk. Samtidig legges det til grunn at Aetat nøye vurderer hvor grensen for påtalebegjæring bør ligge.

§ 36 gjelder i dag både for mottakere av dagpenger og «tilskudd under opplæring» (individstønad). Departementet foreslår å begrense anvendelsesområdet for bestemmelsen til dagpenger. Etter departementets syn vil en utestengning fra retten til tilskudd under opplæring eller en eventuell utestengning fra retten til attføringsytelser kunne få uønskede konsekvenser. I begge de nevnte tilfellene vil mottakeren av ytelsen normalt være under opplæring eller i en form for arbeid, og en eventuell utestengning fra livsoppholdsyttelsen i en slik situasjon vil kunne få til dels alvorlige følger for opplærings- eller attføringsopplegget. Videre er det i dagpengesaker bestemmelsen om utestengning har vist seg å være praktisk. Utestengning kommer i praksis svært ofte til anvendelse i tilfeller der dagpengemottakeren har latt være å oppgi at han eller hun har hatt arbeidsinntekt som skulle ha medført trekk eller bortfall av dagpenger.

10.2.2 Høringsinstansenes syn

Aetat har i høringsuttalelsen uttalt at de ønsker et reaksjonssystem som er noe mer nyansert enn det som er foreslått. De foreslår at reaksjonen første gang bør kunne settes kortere enn åtte uker dersom sakens karakter skulle tilsi det slik praksis er i dag. De foreslår også at reaksjonen første gang må kunne settes vesentlig høyere enn åtte uker dersom beløpets størrelse eller lignende skulle tilsi det.

Aetat påpeker videre at det i dag ikke praktiseres delvis bortfall av ytelsen når en person utestenges fra retten til av dagpenger under arbeidsløshet. De kan ikke se at en slik delvis bortfall av ytelsen vil være hensiktsmessig, og foreslår derfor at alternativet om delvis utestengning fjernes fra bestemmelsen.

10.2.3 Departementets vurderinger

Etter gjeldende utestengningsbestemmelse, kan medlemmet utestenges fra fire uker inntil to år. Etter departementets vurdering bør det være et skille mellom første og andre gangs overtredelse. Inntil tolv ukers utestengning er da en tilstrekkelig reaksjon for første gangs overtredelser. Departementet kan ikke se at det er noen grunn for at ikke perioden, slik som i dag, må kunne settes til fire uker dersom sakens karakter tilsier dette. Bestemmelsen justeres derfor slik at personen kan utestenges i inntil tolv uker ved første gangs overtredelse.

Bestemmelsen om delvis utestengning er ikke blitt praktisert, og Aetat anser det heller ikke som særlig praktisk å skulle anvende delvis utestengning. Departementet foreslår derfor at bestemmelsen om delvis utestengning tas ut av forslag til ny § 4–28 i folketrygdloven.

10.3 Straff ved brudd på opplysnings- og meldeplikt m.v.

10.3.1 Departementets forslag

Departementet foreslår å videreføre bestemmelsene om straff i gjeldende sysselsetningslov med enkelte endringer. Etter gjeldende § 40 kan straff idømmes i form av bøter eller fengsel i inntil 3 måneder, eller begge deler. Departementet kan ikke se behovet for å videreføre adgangen til å idømme fengselsstraff, og foreslår at en eventuell straff bare skal kunne gis som bøtestraff.

Av gjeldende sysselsetningslov § 40 første ledd, bokstav d) fremgår det at straff kan idømmes den

som ikke i rett tid gir slike meldinger og opplysninger som blir krevd med hjemmel i loven, eller som til bruk for Aetat Arbeidsdirektoratet eller andre organer med hjemmel i loven, gir uriktige eller ufullstendige opplysninger.

Også folketrygdloven har i § 25–12 en bestemmelse om straff for å gi uriktige opplysninger og for ikke å gi nødvendige opplysninger. Forhold som er straffbare etter disse bestemmelsene vil ofte også omfattes av straffebestemmelser i straffeloven.

Folketrygdloven § 25–12 gjelder imidlertid bare opplysninger vedrørende rettigheter og plikter etter folketrygdloven. På Aetats område vil det si dagpenger under arbeidsløshet og yrkesrettet attføring. Fordi Aetats målgruppe er videre enn dette og også inkluderer tiltaksdeltakere uten folketrygdytelser, kan det være behov for en videreføring av en egen straffebestemmelse for brudd på opplysningsplikten overfor Aetat. Det foreslås en slik straffebestemmelse i lovforslagets § 28.

Dagens plikt for arbeidsgiver til å melde ledige stillinger i § 12 omfattes av straffebestemmelsen i gjeldende lovs § 40 første ledd, bokstav b). Arbeidsgivers meldeplikt for ledige stillinger foreslås videreført i sin nåværende form. Brudd på en slik eventuell meldeplikt vil være omfattet av den foreslåtte straffebestemmelsen § 28 første ledd, bokstav a).

Videre er også brudd på dagens meldeplikt ved masseoppsigelser i § 14 omfattet av straffebestemmelsen i § 40 første ledd, bokstav b). Forslaget til ny § 28 første ledd, bokstav a) innebærer også straffeansvar ved brudd på forslaget til ny bestemmelse om meldeplikt ved masseoppsigelser.

Departementet legger til grunn at påtalebestemmelsen er tilstrekkelig til å unngå konsesjonsplikt etter personopplysningsloven § 33 når Aetat på samme måte som i dag fører et lukket register over hvilke saker som vurderes påtalt og hvilke saker som faktisk blir påtalt.

10.3.2 Høringsinstansenes syn

Aetat gjør oppmerksom på at forslaget ikke er koordinert med forslagene i NOU 2002:4 (ny straffelov).

Justisdepartementet mener at forslaget bør koordineres bedre med forslagene i NOU 2003:15 (fra bot til bedring). De bemerker videre at det er uklart hvilket skyldkrav som gjelder for det andre straffealternativet i § 28 første ledd bokstav b).

10.3.3 Departementets vurderinger

Departementet har ikke tatt sikte på å koordinere forslaget til straffebestemmelser i ny lov om arbeidsmarkedstjenester fullt ut med de forslagene

som ligger i NOU 2002:4 om ny straffelov, det vises likevel til de justeringer som er gjort i forhold til dette under punkt 10.4.3. Når en ny straffelov er vedtatt, vil straffebestemmelsene i ny lov om arbeidsmarkedstjenester om nødvendig bli justert i henhold til den nye straffeloven.

I NOU 2003:15 defineres en sanksjon som en negativ reaksjon som kan ilegges av offentlig myndighet med hjemmel i lov, som retter seg mot en begått overtredelse av lov, forskrift eller individuell avgjørelse, og som har et hovedsakelig eller vesentlig pønalt formål. Utvalget anbefaler at overtredelsesgebyr, tap av offentlig ytelse og formell advarsel kan være aktuelle sanksjonsbestemmelser på trykdeområdet. Etter departementets vurdering vil blant annet formell advarsel og overtredelsesgebyr også kunne være aktuelle sanksjoner, dersom vi skulle ønske å erstatte mindre alvorlige overtredelser på andre områder enn trykdeområdet med sanksjoner.

NOU 2003:15 har nylig vært på høring, og de generelle rammene for sanksjonene er derfor enda ikke fastlagt. Departementet ser det derfor ikke som naturlig å innføre nye sanksjonsformer på Aetats område før de generelle rammene for sanksjonen er endelig fastlagt. Når de konkrete forslag til sanksjoner fra NOU 2003:15 er vedtatt vil det være naturlig å foreta en gjennomgang av straffebestemmelsene i ny lov om arbeidsmarkedstjenester for å se om disse bør justeres i henhold til de nye formene for sanksjoner. Departementet opprettholder derfor sitt forslag til straffebestemmelse i ny lov § 28.

10.4 Straff ved brudd på vilkårene for privat arbeidsformidling og utleie av arbeidstakere

10.4.1 Departementets forslag

Overtredelser av alle bestemmelsene i sysselsettingsloven §§ 26 og 27 er i dag straffesanksjonert, og disse bør etter departementets vurdering fortsatt være straffesanksjonert. Som redegjort for under punkt 9.3 foreslår imidlertid departementet at gjeldende vilkår om registrering som aksjeselskap eller allmennaksjeselskap, eller garantistillelse fra bank eller forsikringsselskap oppheves. Det er derfor følgende vilkår som foreslås videreført:

- Forbudet mot å ta betalt av henholdsvis arbeidssøker/arbeidstaker.
- Utleier kan ikke begrense arbeidstakers mulighet til å ta arbeid hos innleier etter at ansettelsesforholdet hos utleier er avsluttet.

- En arbeidstaker kan ikke leies ut til sin tidligere arbeidsgiver før det har gått seks måneder etter at arbeidstakeren sluttet hos denne.

I gjeldende § 40 i sysselsettingsloven hvor overtredelser av §§ 26 og 27 er sanksjonert, fremgår det at disse overtredelsene kan straffes med bøter eller med fengsel i inntil 3 måneder eller begge deler. Det vil i praksis kun være bøter som er aktuell straffereaksjon ved overtredelser av dette regelverket. Departementet vil derfor foreslå at alternativet med fengsel ikke videreføres i den nye loven.

Det fremgår videre av sysselsettingsloven § 40 at påtale bare finner sted etter begjæring fra Aetat Arbeidsdirektoratet eller den det bemyndiger. Departementet vil foreslå å endre dette slik at påtalekompetansen ikke legges eksklusivt til en bestemt instans. Overtredelsene bør i stedet undergis ubetinget offentlig påtale slik at enhver kan anmelde forholdet. Enkeltpersoner og fagforeninger vil da få anledning til å gå direkte til politiet med aktuelle saker, og politiet kan behandle disse uten at de først må sende dem til en annen offentlig instans for vurdering.

10.4.2 Høringsinstansenes syn

Landsorganisasjonen i Norge er positive til de foreslåtte endringene i påtalereglene.

Aetat påpeker at henvisningene i § 29 a) bør spesifiseres på samme måte som i b) og c), eventuelt kun henvises til at «brudd på §§ 26 [29] og 27 [30] eller bestemmelser gitt i medhold av disse straffes med..». De påpeker videre at det ikke fremgår av bestemmelsen hvem som har påtalekompetanse.

Servicebedriftenes Landsforening har ikke innvendinger mot endringsforslaget men peker på at straffebestemmelsen kun er knyttet til utleier, i motsetning til gjeldende bestemmelse i sysselsettingsloven der overtredelser er straffbare både for utleier og innleier.

Justisdepartementet påpeker at krav til skyld er helt utelatt i § 29. Dette må etter departementets oppfatning reguleres uttrykkelig i bestemmelsen.

Utdanningsgruppene Hovedorganisasjon støtter forslaget om at straff kun skal kunne gis som bøtstraff. Organisasjonen savner imidlertid en drøfting og argumentasjon i høringsnotatet om hvorfor disse sakene skal undergis offentlig påtale – sett i lys av hvilke andre forhold som er undergitt offentlig påtale.

10.4.3 Departementets vurderinger

Departementet har på bakgrunn av merknadene valgt å endre forslaget til ny straffebestemmelse.

Bestemmelsen utformes på samme måte som gjeldende bestemmelse i sysselsettingsloven § 40 første ledd bokstav a, det vil si ved at straffebestemmelsen henviser til de bestemmelsene hvor vilkårene for formidling og utleie av arbeidskraft er fastsatt. En slik henvisning vil også innebære at innleier kan bli strafferettslig ansvarlig der bestemmelsene også involverer denne parten.

Det fremgår av straffeloven § 77 at straffbare handlinger er undergitt offentlig påtale med mindre annet uttrykkelig er bestemt. Som det fremgår under punkt 10.4.1 ønsket departementet å foreslå at denne hovedregelen skulle gjelde ved overtredelse av formidlings- og utleiereglene. Det ble derfor ikke «uttrykkelig bestemt» noe om påtale i den foreslåtte bestemmelsen.

Departementet ønsker ikke at Aetat Arbeidsdi-

rektoratet skal ha noen rolle ved oppfølgingen av overtredelser av dette regelverket, og departementet opprettholder derfor forslaget om å oppheve Aetat Arbeidsdirektoratets eksklusive påtalekompetanse. Departementet mener likevel det er grunn til å sette som vilkår for påtale at allmenne hensyn tilsier at forholdet forfølges. Dette vil gi mer samsvar mellom påtalereglene i denne straffebestemmelsen og andre straffebestemmelser med lav strafferamme. Bestemmelsene i §§ 26 og 27 er dessuten av en slik art at det ved overtredelser av disse synes hensiktsmessig å vurdere om allmenne hensyn tilsier en straffeforfølgning.

I forslag til lovtekst som ble sendt på høring var det ingen uttrykkelig bestemmelse om skyldkrav. Departementet foreslår at både forsettlig og uakt-som overtredelse skal være straffesanksjonert.

11 Saksbehandlingsregler

11.1 Forholdet mellom saksbehandlingsreglene i sysselsettingsloven og folketrygdloven

11.1.1 Departementets forslag

Det rettslige utgangspunktet er at bestemmelsene i forvaltningsloven som hovedregel gjelder for Aetats saksbehandling med mindre annet er bestemt.

Folketrygdlovens generelle kapitler gjelder i utgangspunktet for dagpenger under arbeidsløshet (kapittel 4) og ytelser under yrkesrettet attføring (kapittel 11). Det er gjort et generelt unntak for tilfeller der «sysselsettingsloven har tilsvarende bestemmelser». Videre er det fastsatt konkrete unntak i enkelte bestemmelser. Reguleringen er ulik for henholdsvis folketrygdloven kapittel 4 og 11 uten at forskjellene har en klar begrunnelse. Det er videre en rekke gjentakelser i sysselsettingsloven og folketrygdloven, henvisninger mellom lovene og en del mindre og delvis ubegrunnede forskjeller mellom hva som gjelder for dagpenger under arbeidsløshet, ytelser under yrkesrettet attføring, øvrige ordninger i folketrygdloven og stønad ved deltakelse på arbeidsmarkedstiltak. I noen tilfeller er det ikke tilstrekkelig klargjort hvilke av saksbehandlingsreglene i folketrygdloven som skal gjelde for dagpenger under arbeidsløshet og yrkesrettet attføring.

Departementets vurdering er at det vil være en fordel for brukerne dersom saksbehandlingsreglene for dagpenger under arbeidsløshet og attføringsytelser står i folketrygdlovens generelle kapitler, og at saksbehandlingsreglene for de to ytelsene i størst mulig grad er like. Samtidig med forslaget til lov om arbeidsmarkedstjenester ønsker vi derfor også å fremme forslag om endringer i folketrygdloven kapitlene 4, 21, 22 og 25, slik at mesteparten av saksbehandlingsreglene som gjelder for dagpenger under arbeidsløshet og ytelser under yrkesrettet attføring samles i folketrygdloven.

Det nærmere innhold i de enkelte endringer fremgår av forslag til lovttekst i vedlegget, samt merknadene til disse.

11.1.2 Høringsinstansenes syn

Justisdepartementet, Sosialdepartementet og Rikstrygdeverket mener det vil være en fordel for brukerne at saksbehandlingsreglene for dagpenger og attføringsytelser samles i folketrygdloven. *Justisdepartementet* og *Rikstrygdeverket* mener det er ønskelig at departementet går gjennom lovforslaget med sikte på ytterligere forenkling av forholdet mellom saksbehandlingsreglene i folketrygdloven og i lov om arbeidsmarkedstjenester.

Aetat bemerker at overskriften i § 16 om forholdet til forvaltningsloven bør presiseres slik at det kommer fram at bestemmelsen gjelder avgjørelser om arbeidsmarkedstiltak og disses forhold til forvaltningsloven, samt at hovedregelen om at inntak på tiltak er enkeltvedtak bør stå i loven. *Aetat* foreslår også at dagens forskriftsbestemmelse som unntar arbeidsmarkedsopplæringskurs (AMO) fra begrunnelse og klage bør tas inn i denne bestemmelsen.

Justisdepartementet og *Datatilsynet* mener at overskriftene til §§ 19–21 ikke er helt dekkende.

Datatilsynet foreslår at § 19 første ledd formuleres slik at *Aetat* har rett til å gi pålegg om at opplysninger skal gis, alternativt å endre overskriften til «Innhenting av opplysninger» og endre andre ledd slik: «de som *Aetat* ber om opplysninger, plikter å gi opplysningene uten godtgjørelse». Det hevdnes videre at § 21 andre ledd andre setning er uklar. Det at en person løses fra sin taushetsplikt medfører ikke uten videre at personen kan gi opplysninger fra seg. Det følger av personopplysningsloven at det må foreligge behandlingsgrunnlag. De foreslår følgende formulering: «Opplysninger kan bare gis etter samtykke fra klienten eller med hjemmel i lov.»

Videre foreslår *Datatilsynet* at det bør fremgå av folketrygdloven § 21–3 at det er tilstrekkelig at opplysningene gis til ett av organene. *Datatilsynet* bemerker at de savner en begrunnelse av behovet for å legge til i folketrygdloven § 21–4 at opplysninger kan hentes fra utdanningsinstitusjoner og Statens lånekasse. De finner at forslaget ikke er tilstrekkelig begrunnet og at endringen ikke bør finne sted.

Rett til ventestønad er ikke forenlig med deltakelse i utdanning. *Aetat* ønsker derfor å inkludere utdanningsinstitusjoner og Statens Lånekasse for

utdanning i listen slik at de kan kontrollere vilkårene for denne ytelsen og for å kunne beregne mulige krav om tilbakebetaling ved feilutbetalt ytelse. De mener videre at det i saker om brudd på reglene om utleie og formidling vil kunne være behov for å innhente opplysninger fra fagforeninger og utleieaktører.

Etter *Aetats* vurdering overlappes bestemmelsen om opplysningsplikt overfor sosialtjenesten delvis av samarbeidsbestemmelsen i § 6 og forvaltningsloven § 13b nr. 5, slik at bestemmelsen kun vil ha selvstendig betydning i forhold til opplysninger om arbeidsforhold. *Aetat* foreslår derfor at innholdet i bestemmelsen forenkles. *Aetat* mener også det ville være en stor fordel om den enkelte saksbehandler kunne forholde seg til en bestemmelse eller til en lov når det gjelder opplysningsplikt, utlevering og taushetsplikt.

Rikstrykdeverket bemerker at § 21 kun gjelder sosialetaten, og spør hvorfor ikke tilsvarende bestemmelse foreslås overfor trygdeetaten.

Aetat mener at folketrygdloven § 21–4 medfører en begrensning i *Aetats* rett til å innhente opplysninger forhold til dagens situasjon ved at bestemmelsen kun gjelder «ved behandling av krav om ytelse eller kontroll av løpende ytelse». *Aetat* mener det bør fremgå klart av loven at det også gjelder tidligere utbetalte ytelse.

Aetat mener at det vil innebære en vesentlig endring for *Aetat* dersom folketrygdloven § 21–9 i sin helhet gjøres gjeldende for dagpenger og attføringsytelser. Også *Rikstrykdeverket* påpeker at taushetsbestemmelsene i folketrygdloven § 21–9 er strengere enn forvaltningslovens bestemmelser. Dersom bestemmelsen i sin helhet gjøres gjeldende for dagpenger og attføringsytelser vil dette innnevne *Aetats* mulighet til å gi Trygdeetaten og sosialetaten opplysninger. De påpeker videre at bruken av «trygdens organer» gjør at det vil være tilstrekkelig som grunnlag for utlevering av opplysninger mellom trygdeetat og *Aetat* at dette er nødvendig for å fremme *Aetats* oppgaver og omvendt.

Sosialdepartementet og *Trygderetten* påpeker at det kan se ut til at alle *Aetats* vedtak nå skal kunne ankes til Trygderetten, og ber om at dette presiseres i lovforslaget.

Rikstrykdeverket mener at det ikke uten videre er klart at «trygdens organer» er ment å bety trygdeetaten og *Aetat*. De foreslår derfor ta dette defineres nærmere i folketrygdloven kapittel 20.

11.1.3 Departementets vurderinger

I lovforslaget er saksbehandlingsreglene for dagpenger under arbeidsløshet og attføringsytelser i

størst mulig grad forsøkt samlet folketrygdloven. Bestemmelsene om tilbakekreving mv. for dagpenger og attføringsytelser er materielle regler og ikke saksbehandlingsregler. Disse bestemmelsene er ikke foreslått overført til folketrygdloven for disse ytelsene.

For å kunne kreve tilbakebetalt feilutbetalte tiltaksmidler er det nødvendig å ha hjemmel for tilbakekreving og tvangsgrunnlag i den nye loven. Departementet ser at det kunne være hensiktsmessig å regulere all tilbakekreving av folketrygdtytelser i folketrygdloven, men dersom folketrygdloven § 22–15 skulle gjøres gjeldende for tilbakekreving av dagpenger og attføringsytelser ville det være nødvendig å gjøre en rekke spesialtilpasninger i bestemmelsen for saker som gjelder dagpenger og attføringsytelser i folketrygdloven § 22–15. Dette ville gjøre bestemmelsen svært komplisert og uoversiktlig. Det ville heller ikke være tilfredsstillende å regulere tilbakekreving av dagpenger og attføringsytelser i en egen bestemmelse i folketrygdloven. Bestemmelser om tilbakekreving av feilutbetalt ytelse vil uansett måtte videreføres i den nye loven for så vidt gjelder tiltaksytelsene. Det ville være vanskelig for *Aetats* saksbehandlere å skulle håndtere to ulike bestemmelser ved behandlingen av denne type saker. Det er derfor mest hensiktsmessig at bestemmelsene om tilbakebetaling mv. reguleres i ny lov om arbeidsmarkedstjenester for alle ytelse som *Aetat* administrerer.

Det er i dag gitt forskriftsbestemmelser som unntar arbeidsmarkedsopplæringskurs fra forvaltningslovens regler om begrunnelse og klage. Disse forskriftene omfatter ikke bare vedtak om opptak til arbeidsmarkedsopplæringskurs, men også andre typer enkeltvedtak. Departementet anser det som naturlig at denne type bestemmelser blir gitt i forskrifter som er hjemlet i forvaltningsloven. Departementet anser det ikke som hensiktsmessig å ta denne type unntaksbestemmelser inn i lov om arbeidsmarkedstjenester.

Overskriftene til §§ 19–21 er endret på bakgrunn av Justisdepartementets og Datatilsynets merknader. Departementet har også omformulert § 19 første ledd i henhold til Datatilsynets merknader.

Rett til ventestønad og dagpenger under arbeidsløshet er ikke forenlig med deltakelse i utdanning. For å kunne vurdere vilkårene for disse ytelsene og for å kunne vurdere mulige krav om tilbakebetaling ved feilutbetalt ytelse vil *Aetat* kunne ha behov for å innhente opplysninger fra utdanningsinstitusjoner og Statens lånekasse for utdanning. Etter gjeldende bestemmelse om unntak fra taushetsplikt i sysselsettingsloven § 37 kan *Aetat* inn-

hente opplysninger fra utdanningsinstitusjoner og Statens lånekasse for utdanning dersom dette er nødvendig for at Aetat skal kunne utføre sine gjøremål etter loven. Departementet mener at det bør gå fram av folketrygdloven § 21–4 og av lov om arbeidsmarkedstjenester § 19 at Aetat skal kunne kreve opplysninger fra utdanningsinstitusjoner og Statens lånekasse for utdanning. De foreslåtte bestemmelsene om privat formidling og utleie har ingen tilknytning til Aetats virksomhet og skal heller ikke håndheves av Aetat. Aetat vil derfor ikke ha behov for å innhente opplysninger fra fagforeninger og utleieaktører.

Bestemmelsen i § 21 overlapper ikke samarbeidsbestemmelsen § 6. Samarbeidsbestemmelsen i § 6 regulerer Aetats plikt til samarbeid med andre organer for å kunne løse de oppgaver som Aetat i lov er pålagt å løse, mens § 21 gjelder Aetats bistand og opplysningsplikt til sosialetaten for å sikre at sistnevnte får de opplysninger som er nødvendige for å kunne løse sine lovpålagte oppgaver. Lov om arbeidsmarkedstjenester tilsvarende bestemmelsen i folketrygdloven § 25–10 som regulerer bistand og opplysningsplikt overfor sosialetaten i forbindelse med saker etter folketrygdloven. Verken folketrygdloven eller lov om arbeidsmarkedstjenester har tilsvarende bestemmelser om utveksling av opplysninger mellom Aetat og trygdeetaten.

Departementet er enig i at begrepet «de erklæringer og attester» i folketrygdloven § 21–3 bør byttes ut med begrepet «dokumenter». Begrepet dokumenter vil slik departementet vurderer det, være mer dekkende for begge etaters behov.

Departementet er enig i at det bør gå klart fram av folketrygdloven § 21–4 at retten til å innhente opplysninger ikke bare gjelder for krav om ytelser og for løpende ytelser, men at den også gjelder i forhold til tidligere utbetalte ytelser. Departementet foreslår derfor at dette presiseres i lovbestemmelsen.

Folketrygdloven § 21–9 gjelder i dag for attføringsytelser i den grad forvaltningsloven eller selssetningsloven ikke har tilsvarende bestemmelser. Dette innebærer at første ledd, andre ledd og tredje ledd første punktum ikke gjelder for attføringsytelser i dag, da forvaltningsloven har tilsvarende bestemmelser.

I forhold til sosialetaten, vil ikke endringen ha noen betydning, da Aetat etter folketrygdloven § 25–10 kan gi sosialetaten opplysninger om stønadssaker uten hinder av taushetsplikt. Denne bestemmelsen vil gjelde i forhold til dagpengesaker og attføringssaker. Etter tredje ledd andre punktum kan Aetat og trygdeetaten utveksle opplysninger i attføringssaker uten hinder av taushetsplikten.

Etter gjeldende regler om taushetsplikt kan Aetat gi andre forvaltningsorganer opplysninger om en persons forbindelse med Aetat, om avgjørelser som er truffet og ellers slike opplysninger som det er nødvendig å gi for å fremme Aetats oppgaver etter lov, instruks eller oppnevningssgrunnlag.

Ved at folketrygdloven § 21–9 i sin helhet gjøres gjeldende for Aetats behandling av stønadssaker etter folketrygdloven kapittel 4 og 11 vil Aetats taushetsplikt i slike saker bli noe strengere enn det Aetat er vant til når det gjelder å kunne gi opplysninger i dagpengesaker etter kapittel 4 til trygdeetaten, og i forhold til å kunne gi andre forvaltningsorganer enn trygdeetat og sosialetat taushetsbelagte opplysninger når dette ikke er nødvendig for at Aetat skal kunne utføre sine lovpålagte oppgaver eller for å forebygge vesentlig fare for liv og helse.

Departementet anser det som uheldig å stramme inn taushetsplikten overfor trygdeetaten før arbeidet med samordning av Aetat, trygdeetaten og sosialtjenesten er ferdig utredet. For å ikke legge noen hindringer i veien for dette arbeidet foreslår departementet at det presiseres i folketrygdloven § 21–9 at det også i dagpengesaker skal kunne utveksles opplysninger mellom Aetat og trygdeetaten uten hinder av taushetsplikten.

Når det gjelder muligheten til å kunne gi andre forvaltningsorganer enn sosialetat og trygdeetat taushetsbelagte opplysninger når dette ikke er nødvendig for at Aetat skal kunne utføre sine lovpålagte oppgaver eller for å forebygge vesentlig fare for liv og helse, kan ikke departementet se at Aetat skulle ha større behov for å gi ut taushetsbelagte opplysninger enn hva trygdeetaten har. Det er heller ingen av høringsinstansene som har bemerket at en slik innstramning av Aetats taushetsplikt vil kunne ha negativ virkning for dem.

Sosialdepartementet og *Trygderetten* har påpekt at det fremstår som uklart hvorvidt alle Aetats vedtak nå skal kunne ankes til Trygderetten. Det har ikke vært departementets hensikt å utvide Trygderettens saklige ansvarsområde til også å gjelde vedtak om behovsvurdering og vedtak om individstønad etter lov om arbeidsmarkedstjenester. Departementet har derfor presisert dette i § 21–12A i folketrygdloven.

Begrepet «trygdens organer» brukes i folketrygdloven i dag. Det skulle derfor ikke være noe behov for en nærmere definisjon av hvilke etater som er omfattet av begrepet «trygdens organer».

Aetat, *Justisdepartementet*, *Sosialdepartementet*, *Datatilsynet* og *Trygderetten* har kommet med enkelte konkrete forslag til endringer og rettinger i ordlyden i de enkelte saksbehandlingsbestemmelser. Bestemmelsene er gjennomgått og i all hoved-

sak endret i tråd med de merknadene departementet har mottatt.

Departementet gjør oppmerksom på at det på bakgrunn av den vedtatte overføringen av vedtaks-

myndighet fra trygdeetat til Aetat i attføringssaker i etterkant av høringen er gjort ytterligere endringer folketrygdloven § 21–14.

12 Statens partsstilling i innkrevingsaker

12.1 Generelt om statens partsstilling i innkrevingsaker

Aetat treffer regelmessig vedtak som stifter pengekrav mot privatpersoner. Viktigst er vedtak om tilbakebetaling etter feilaktig utbetaling av ytelser etter sysselsettingsloven § 35 første ledd. Aetat kan i disse tilfellene trekke i fremtidige ytelser eller inndrive kravet etter reglene i skattebetalingsloven, vanligvis gjennom trekk i lønn og lignende.

Det var i flere år praksis at Aetat lokal selv foresto innkrevingen av feilutbetalte ytelser. Nå inndrives de fleste krav gjennom Statens innkrevingsentral (SI). Det er krav med tvangsgrunnlag eller krav som innbetales frivillig som kan oversendes dit for innkreving. Så lenge avgjørelsen om bruk av tvangsmidler er et enkeltvedtak etter forvaltningsloven § 2, er den omfattet av delegeringsadgangen i forvaltningsloven. Spørsmålet om partsevne og lovlig stedfortrederskap blir først aktuelt dersom saken om tvangsfullbyrdelse må inn for den alminnelige namsmyndighet.

Også i andre tilfeller enn i § 35 første ledd kan feil utbetalt ytelse kreves tilbake når dette ikke vil virke urimelig, jf. § 35 andre ledd. Tilbakebetalingskrav etter denne bestemmelsen er begrenset til det beløp som er i behold når vedkommende blir kjent med at utbetalingen er feilaktig. Det er ikke tvangsgrunnlag for slike krav. Dersom skyldneren ikke betaler frivillig, må Aetat få dom for kravet i Forliksrådet.

Spørsmålet om hvem som har partsevne og kan opptre som lovlig stedfortreder i saker om inndri-

ving og sikring av krav er imidlertid ikke tilstrekkelig avklart og bør reguleres i en ny lov.

Praktiske hensyn taler etter departementets vurdering for at det organ som har truffet et vedtak også kan iverksette tvangsfullbyrdelse. Det kan være lite formålstjenlig at departementet skal utøve statens partsstilling ved inndrivelse og sikring av krav som er knyttet til saker Aetat behandler. Departementet foreslår derfor at det presiseres i forslaget til ny lov at Aetat skal ha fullmakt til å utøve statens partsstilling ved tvangsforretning for namsmannen og annen rettslig inndrivning og sikring av krav, herunder behandling i Forliksrådet.

12.2 Spesielt om Statens innkrevingsentral

Statens innkrevingsentral (SI) har siden 1995 hatt innkrevingsansvaret for krav som gjelder feilutbetalte dagpenger. Fra og med 2002 har SI også forestått innkrevingen av feilutbetalte attføringsytelser.

Ettersom hovedvekten av feilutbetalte dagpenger og attføringsytelser kreves tilbake av SI, bør denne ha tilsvarende fullmakt som Aetat til å tvangsinn drive kravene for å kunne utføre sine oppgaver for Aetat på en rasjonell måte.

For å fjerne mulig tvil om at SI kan foreta de nødvendige skritt i forbindelse med innkrevingen, foreslås det at SI skal kunne utøve partsstillingen på samme måte som Aetat ved innkreving av krav.

13 Tvangsgrunnlag for feilutbetalte ytelser

13.1 Generelt om tilbakekreving

13.1.1 Departementets forslag

Den foreslåtte bestemmelsen om tilbakekreving i lov om arbeidsmarkedstjenester inneholder i hovedsak det samme som dagens sysselsettingslov § 35, men er redigert og systematisert bedre, blant annet ved at enkelte ledd er flyttet og at tvangsgrunnlag er tatt direkte inn i bestemmelsen. I tillegg er bestemmelsen gjennomgått språklig slik at den i størst mulig grad er blitt tilpasset ordlyden i folketrygdloven § 22–15. Bestemmelser om renter og foreldelse er tatt inn på samme måte som er gjort i folketrygdloven.

13.1.2 Høringsinstansenes syn

Aetat bemerker at forslaget til tredje ledd i bestemmelsen om tilbakekreving innebærer en vesentlig rettsendring i forhold til dagens bestemmelse ved at det forutsettes at det er gitt informasjon om at tilbakekreving skal kunne skje i disse tilfellene.

Aetat mener videre at bestemmelsen om renter burde oppheves på linje med andre bestemmelser som ikke praktiseres, med mindre forslaget om å beholde bestemmelsen er et ønske om at den skal praktiseres i fremtiden.

13.1.3 Departementets vurdering

Tredje ledd i tilbakekrevingensbestemmelsen er en videreføring av dagens bestemmelse i sysselsettingsloven § 35 fjerde ledd og forutsettes å ha samme innhold som denne. I tillegg foreslås det at dagens adgang til å kunne kreve tilbake for mye utbetalt forskuddsbetaling av dagpenger, attføringsytelser og ytelser utbetalt etter denne lov blir regulert direkte i lov om arbeidsmarkedstjenester. I lovforslaget som ble sendt på høring, ble det foreslått at denne type krav skulle gis direkte tvangsgrunnlag under forutsetning av at det er gitt informasjon om et mulig tilbakebetalingskrav. Justis- og politidepartementet og Finansdepartementet har påpekt at det ikke er vanlig å oppstille en slik forutsetning og at dette heller ikke bidrar til å styrke skyldnerens posisjon. Arbeids- og administrasjonsdepartementet

har vurdert spørsmålet på nytt og kommet til at informasjon om muligheten for tilbakekreving likevel ikke bør oppstilles som et vilkår for tvangsgrunnlag. Dersom skyldneren er forpliktet til å tilbakebetale en ytelse, kan han eller hun være like godt tjent med at kravet søkes inndrevet direkte, som med at *Aetat* reiser søksmål mot vedkommende for å få tilbakebetalingsplikten fastslått i dom.

Folketrygdloven § 22–17 har en tilsvarende bestemmelse om at det kan kreves renter ved tilbakekreving av feilutbetalte beløp for de folketrygdytelsene trygdeataten administrerer. Etter departementets vurdering bør det også være mulig å kunne kreve renter for de tilsvarende ytelsene som *Aetat* administrerer. Det vil ikke være hensiktsmessig at det her gjøres ubegrunnet forskjell på de ulike folketrygdytelsene. Det utbetales ikke renter når folketrygdeytelser etterbetales og hovedregelen er derfor at det heller ikke bør beregnes renter ved tilbakekreving av feilutbetalte beløp. Det kan tenkes at det gjøres unntak fra hovedregelen i særlig grove tilfeller der medlemmet har bedratt trygden for et betydelig beløp.

13.2 Generelt om Aetats inndrivelse av feilutbetalte ytelser

13.2.1 Departementets forslag

Inndrivelsen av Aetats krav i forbindelse med feilutbetalte ytelser skjer gjennom SI. SI kan bare inndrive krav med tvangsgrunnlag eller krav som innbetales frivillig.

Krav som ikke har tvangsgrunnlag forsøkes inndrevet ved at skyldneren inngår en tilbakebetalingsavtale. Dersom skyldneren nekter å betale, må *Aetat* skaffe tvangsgrunnlag for kravet ved dom i Forlikrådet. Dette er ressurskrevende og når kravet er lite er det sjelden prosessøkonomisk lønnsomt å skaffe tvangsgrunnlag. Dersom mange små krav ikke blir inndrevet, kan det beløp som må avskrives totalt, bli stort.

Bakgrunnen for at ikke alle tilbakebetalingskrav har tvangsgrunnlag er at det er en prinsipiell forskjell på vedtakene etter gjeldende sysselsettingslov § 35 første ledd, som er gitt tvangsgrunn-

lag, og vedtakene etter § 35 andre og fjerde ledd. I førstnevnte tilfelle er det gjort en feil som mottakeren av ytelsen eller noen som har handlet på dennes vegne, forsto eller burde ha forstått. Ved tilbakekreving etter § 35 andre og fjerde ledd er det ikke noe vilkår at mottakeren av ytelsen, eventuelt den som har handlet på mottakerens vegne, har eller burde ha forstått at utbetalingen bygger på en feil. Tilbakekreving etter andre ledd skjer etter en skjønnspreget vurdering av om vilkårene for tilbakekreving er tilstede. Adgangen til tilbakekreving er dessuten begrenset til det beløp som er i behold når vedkommende blir kjent med at utbetalingen var feilaktig. Dette taler for at slike krav ikke bør ha direkte tvangsgrunnlag, og at grunnlaget for kravet eventuelt kan prøves ved domstolsbehandling. Departementet ser ikke grunn til å endre gjeldende rett på dette området.

Når det gjelder tilbakekreving etter § 35 fjerde ledd, er det imidlertid grunn til å se nærmere på spørsmålet om tvangsgrunnlag. Dette gjelder tilfeller der dagpenger er forskuttert ved konkurs, samt når dagpenger under arbeidsløshet, attføringspenger og stønad til deltakere på arbeidsmarkedstiltak i forbindelse med jul og påske er gitt som forskudd.

13.2.2 Høringsinstansenes syn

Sosialdepartementet bemerker at hjemmel for trekk i fremtidige ytelser ikke er kommet med i bestemmelsen om innkreving og tvangsgrunnlag og at bestemmelsen må omformuleres dersom det skal være klar hjemmel til lønnstrekk for Statens innkrevningssentral.

Aetat påpeker at det i lovforslaget forutsettes at Statens innkrevningssentral skal kunne foreta innkrevningen. Det er ikke alle tilbakekrevingssaker som overføres til Statens innkrevningssentral for innkreving, og *Aetat* ønsker derfor å opprettholde dagens adgang til selv å kunne trekke i ytelser. De bemerker videre at tvangsgrunnlaget i seg selv ikke gir rett til å kunne trekke i ytelser, og at hjemmel for trekk i løpende ytelser bør tas inn i bestemmelsen. *Aetat* påpeker i tillegg at de ser behov for at Statens Innkrevningssentral får kompetanse som særnamsmann for raskt å kunne avbryte en løpende foreldelsesfrist ved å kunne avholde utleggsforretning for slike krav selv.

13.2.3 Departementets vurdering

I dagens tilbakekrevingsbestemmelse i sysselsetningsloven følger det av henvisningen til skattebeta-

lingsloven at det er en motregningsadgang. Det fremgår videre av samme bestemmelse at det feilutbetalte beløpet kan trekkes i fremtidige ytelser. Det har ikke vært hensikten å endre dette. Bestemmelsen er derfor rettet slik at det nå fremgår av lovbestemmelsen at *Aetat* og Statens innkrevningssentral har adgang til å kreve inn beløpet ved trekk i fremtidig ytelse og ved motregning.

Departementet ser behov for at Statens innkrevningssentral får kompetanse som særnamsmann for raskt å kunne avbryte en løpende foreldelsesfrist ved å kunne avholde utleggsforretning for slike krav selv. Det foreslås derfor at dette presiseres i lovbestemmelsen i tråd med *Aetats* anbefalinger.

13.3 Forskuttering av dagpenger under arbeidsløshet ved konkurs

Når dagpenger forskutteres ved konkurs, jf. forskrift om dagpenger § 2–1, blir mottakeren gjort oppmerksom på at dagpengene skal betales tilbake dersom vedkommende i ettertid mottar lønn eller erstatning for lønn for samme periode som det er utbetalt dagpenger for. Når det fattes vedtak om tilbakekreving av slike krav, har den som har mottatt dagpenger vært klar over at et slikt vedtak kan bli fattet. På denne bakgrunn er det etter departementets vurdering ubetenkelig at slike krav gis tvangsgrunnlag.

13.4 Forskuddsbetaling av dagpenger og kursstønad i forbindelse med jul og påske

Også ved forskuddsutbetalinger i forbindelse med jul og påske, jf. forskrift om dagpenger §§ 10–2 og 10–3, forskrift om ytelser under yrkesrettet attføring § 5–2 og forskrift om arbeidsmarkedstiltak § 10–13, gis det fylldig informasjon til mulige mottakere av forskudd om at et eventuelt for høyt forskudd vil bli krevd tilbake. Tilsvarende informasjon gis ved forskuddsbetaling av attføringspenger. Ved utbetaling av forskudd på slike ytelser vil mottakeren være klar over et eventuelt tilbakebetalingskrav i ettertid. På denne bakgrunn foreslår departementet at også disse kravene gis tvangsgrunnlag.

14 Forholdet til arbeidet med en samordning av Aetat, trygdeetaten og sosialtjenesten

14.1 Departementets forslag

Høsten 2001 ba Stortinget Regjeringen om å utrede spørsmålet om én felles etat for sosial-, arbeidsmarkeds- og trygdeetaten. På bakgrunn av dette avga Regjeringen sin utredning i form av St.meld. nr. 14 (2002–2003) Samordning av Aetat, trygdeetaten og sosialtjenesten. Stortinget behandlet meldingen 13. mai 2003, sendte meldingen tilbake og ba Regjeringen om å komme tilbake med en ytterligere utredning av «ulike modeller for én felles velferdsetat bestående av dagens Aetat, trygdeetaten og sosialetaten».

Denne reformen er et sentralt element i Regjeringens modernisering av offentlig forvaltning og prioriteres høyt. Regjeringen legger nå opp til at spørsmålet om samordning av Aetat, trygdeetaten og sosialtjenesten skal legges fram for Stortinget igjen i god tid før stortingsvalget i 2005. Det er satt ned et utredningsutvalg med en bredt sammensatt referansegruppe for å utrede ulike organisasjonsmodeller. Utvalget skal levere sin rapport senest sommeren 2004. Rapporten vil deretter bli sendt på bred høring og være utgangspunktet for fremleggelsen av saken for Stortinget. Det legges til grunn at dette reformarbeidet kan medføre større omorganiseringer og endringer av velferdsforvaltningen, både vedrørende Aetat, sosialtjenesten og trygdeetaten. Endringen kan også ha betydning på andre områder. Aetat spiller for eksempel en viktig rolle i kompetanse- og utdanningspolitikken. Det er derfor viktig at også utdanningssektoren trekkes inn i arbeidet.

Forslaget til ny lov om arbeidsmarkedstjenester inneholder i likhet med gjeldende lov bestemmelser om hovedoppgaver, virkemidler og saksbehandlingsregler for en landsdekkende offentlig arbeidsmarkedsetat – i dag Aetat. Lovforslaget vil danne et bedre utgangspunkt for de lovendringene en samordning vil nødvendiggjøre. Lovforslaget inneholder, som i dag, bare hovedprinsippene for organiseringen av Aetat. Videre har lovforslaget i svært liten grad bestemmelser som angir hvilket nivå i Aetat som har ansvaret for de ulike funksjoner og oppgaver. I lovforslaget angis bare de hovedoppgaver som skal tilligge Aetat, i motsetning til gjeldende lov som har nokså detaljerte bestemmelser om Aetats oppgaver. På denne bakgrunn vil eventu-

elle endringer i Aetats organsiering medføre betydelig enklere lovendringer enn tilfellet er etter gjeldende lov.

En viktig del av samordningsarbeidet vil være å gjennomgå regelverket for ytelser og tjenester. Arbeidet vil blant annet omfatte organisasjonsuavhengige forhold som insentivstruktur, mulighet for individuell brukerretting, målretting og forenkling. I forslaget til ny lov om arbeidsmarkedstjenester vil departementet derfor ikke foreslå endringer i regelverket for ytelser og tjenester som kommer i konflikt med eller vanskeliggjør det forestående arbeidet.

Departementet vil i denne forbindelse peke på at forslaget om en rett for brukerne av Aetat til å få vurdert sine behov for arbeidsmarkedstjenester, se omtalen under punkt 6.3 og forslaget til § 11, ikke innfører noen rett til konkrete ytelser. Etter gjeldende regler foreligger det ikke noe rettskrav på tilkøpsplass eller andre arbeidsmarkedstjenester. Det foreslås ikke å endre på dette. Forslaget om retten til en behovsvurdering går ikke lenger enn til å lovfeste at brukerne skal gis rett til en vurdering av sine behov for tjenester. Forslaget innebærer langt på vei en lovfesting av gjeldende praksis. Forslaget er videre et resultat av en opprydning i forholdet til forvaltningsloven.

14.2 Høringsinstansenes syn

Hovedparten av høringsinstansene har ingen merknader til forholdet til arbeidet med en samordning av Aetat, trygdeetaten og sosialtjenesten. Noen høringsinstanser er usikre på om det kan være et problem å foreta en revisjon av sysselsettingsloven nå, før samordningsarbeidet er ferdig. Et par av høringsinstansene, Finansnæringens Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge mener at en bør avvente lovarbeidet til arbeidet med en samordning av Aetat, trygdeetaten og sosialtjenesten er ferdig.

14.3 Departementets vurderinger

Lovforslaget vil verken legge begrensninger eller føringer på arbeidet med en samordning av Aetat,

trygdeetaten og sosialtjenesten. Bakgrunnen for lovarbeidet er et årelangt arbeid med å modernisere sysselsettingsloven av 1947, herunder å finne løsninger på det problem at en statsetat på flere punkter ikke følger forvaltningslovens regler. Arbeidet med nye lovforslag var praktisk talt ferdig da spørsmålet om å samordne Aetat, trygdeetaten og sosialtjenesten kom på dagsordenen. Som en følge av dette ble det foretatt nye vurderinger for å være sikker på at lovforslagene ikke ville komme i konflikt med samordningsarbeidet.

Forholdet er at lovforslaget vil gjøre det lettere å gjennomføre et arbeid med en samordning av Aetat, trygdeetaten og sosialtjenesten. Dersom en skulle beholde den gamle sysselsettingsloven av 1947, som på flere punkter er overmoden for en revisjon, ville dette tvert imot komplisere og gjøre samordningsarbeidet vedrørende Aetat, trygdeetaten og sosialtjenesten vanskeligere.

Lovforslaget inneholder bare hovedprinsippene for organisering av Aetat. Videre angis bare de hovedoppgaver som skal tilligge Aetat, i motsetning

til gjeldende lov som har nokså detaljerte bestemmelser om Aetats oppgaver. Når det gjelder regler om saksbehandling og taushetsplikt, som vil være sentrale ved en samordning av etatene, foreslås endringer som gjennomgående bringer reglene mer samsvar med de andre etaters, særlig trygdeetatens, tilsvarende regler.

For øvrig peker departementet på at det vil ta tid før arbeidet med en samordning av Aetat, trygdeetaten og sosialtjenesten vil kunne munne ut i lovendringsforslag. Når det gjelder spørsmålet om en eventuell ny organisering, skal det nedsatte utredningsutvalget levere sin rapport til 30. juni 2004. Denne vil bli sendt på høring før det deretter vil være aktuelt å fremme forslag om lovendringer. Når det gjelder gjennomgangen av regelverket for ytelser og tjenester, vil en neppe foreslå endringer før spørsmålet om en eventuell ny organisering er besluttet. Gjennomgangen av regelverket for ytelser og tjenester vil tidsmessig derfor trolig måtte komme etter at organiseringsspørsmålene er klarlagt.

15 Økonomiske og administrative konsekvenser

Forslagene om rett til registrering og behovsvurdering bygger langt på vei på dagens arbeidsform ved Aetat lokal. Isolert sett vil forslagene innebære en viss økning av behovet for administrative ressurser i forhold til tidligere, fordi det etableres rettigheter som omfatter alle arbeidssøkere.

Det har vist seg vanskelig å gjøre sikre beregninger av det økte behovet for administrative ressurser som følger av lovforslaget. Usikkerheten skyldes blant annet at det er vanskelig å anslå antall arbeidssøkere som blir berørt og hvilken ekstra tidsbruk som behøves for å utføre de ekstra oppgavene. Ressursbehovet vil også henge sammen med hvilke rutiner og tekniske løsninger det legges opp til i arbeidet. For å sikre at brukerne gis de rettigheter og får den rettssikkerhet som forslaget legger opp til, vil departementet følge konsekvensene av iverksettingen av forslaget.

Det samlede behovet for administrative ressurser i Aetat vil være under stadig endring, avhengig

av nivået på arbeidsledigheten og hvilken service som til enhver tid skal tilbys ulike grupper på ulike områder, samt av tekniske løsninger og rutiner. Lovforslaget innfører ikke rettigheter til tiltaksplasser eller andre arbeidsmarkedstjenester. Behovet for administrative ressurser vil fortsatt være avhengig av de nevnte faktorene uavhengig av lovforslaget.

Det legges opp til at personellressurser i Aetat skal frigjøres gjennom forenkling og effektivisering. Selv om behovsvurderingen kan kreve mer innsats og ressurser ved etablering av nye rutiner m.v., er ikke det av et slikt omfang at etaten må tilføres nye ressurser.

Det legges derfor til grunn at ny lov om arbeidsmarkedstjenester i seg selv ikke får budsjettmessige konsekvenser, men at ressursbehovet gradvis innpasses de eksisterende budsjetttrammer. Eventuelle økninger på lengre sikt vil inngå i vurderingen av de årlige budsjetttrammer.

16 Merknader til de enkelte bestemmelser

16.1 Forslag til ny lov om arbeidsmarkedstjenester (arbeidsmarkedsloven)

Kapittel 1 Formål og virkeområde

Til § 1

Formålet med loven er å bidra til at arbeidsmarkedet skal fungere best mulig ved at sysselsettingen i befolkningen er høy og arbeidsledigheten holdes på et lavt nivå, og gjennom dette også bidra til et inkluderende arbeidsliv. Med et inkluderende arbeidsliv menes et arbeidsliv som i størst mulig grad gir alle mennesker med en viss arbeidsevne mulighet til å skaffe seg lønnet arbeid. Loven skal herunder bidra til at arbeidssøkere får jobb og at arbeidsgivere får arbeidskraft og at skadevirkninger av arbeidsledighet forebygges og dempes.

Til § 2

Loven legger grunnlaget for gjennomføringen av arbeidsmarkedspolitikken i Norge. Det er i utgangspunktet ikke aktuelt at de rettigheter og plikter som loven oppstiller skal gjelde for andre enn de som har lovlig opphold i Norge og de som driver lovlig virksomhet her. I første ledd, andre punktum foreslås det imidlertid at Aetat i tillegg skal yte tjenester til andre rettssubjekter når dette følger av internasjonale forpliktelser. De tjenester en særlig tenker på er Aetats forpliktelser i henhold til det såkalte EURES-samarbeidet. EURES (European Employment Services network) er et forpliktende samarbeid mellom EØS-landenes arbeidsformidlere, der Aetat blant annet skal gi informasjon og bistand til arbeidssøkere og arbeidsgivere i andre EØS-land.

Bestemmelsene i loven foreslås i utgangspunktet å gjelde for Svalbard og Jan Mayen, men slik at Kongen kan fastsette særlige tilpasningsregler. I perioder med økt behov for arbeidskraft, har det vært hensiktsmessig å benytte ulike arbeidsmarkedspolitiske virkemidler utenfor landets grenser for å styrke tilgangen på arbeidskraft i Norge. Tredje ledd i forslaget gir departementet en klarere hjemmel til dette når det finnes hensiktsmessig for å bidra til å nå lovens målsetting. Forskrift av 22.

desember 1997 om stønad under opplæring i norsk og samfunnskunnskap av helsepersonell i utlandet med sikte på formidling til Norge, er i dag fastsatt med hjemmel i den alminnelige tiltakshjemmel i § 17.

Kapittel 2 Aetat

Til § 3

Forslaget til ny § 3 svarer i stor grad til gjeldende § 6. Gjeldende bestemmelse om at det skal være særlige tjenester for yrkesrettledning og for attføring av yrkeshemmede arbeidssøkere ved de Aetat lokal som Aetat Arbeidsdirektoratet bestemmer, foreslås ikke videreført fordi attføringsarbeidet i dag er organisert som en integrert del av Aetats øvrige virksomhet.

Til § 4

Bestemmelsen er en oppfølging av Stortingets pålegg i Innst. O. nr. 77 (2001–2002) om å legge fram et forslag som sikrer brukermedvirkning i Aetat. For den nærmere bakgrunnen for bestemmelsen, vises det til omtalen under punkt 6.5.

Til § 5

Bestemmelsen innebærer en videreføring av gjeldende lovs § 1 og § 6 første ledd. Beskrivelsen av Aetats oppgaver er forenklet. Dette skyldes i første rekke at dagens beskrivelse anses som unødvendig detaljert. I stedet for å liste opp en rekke både generelle og konkrete oppgaver, er hensikten med bestemmelsen å angi målene for Aetats arbeid, samt de sentrale oppgavene som Aetat har ansvaret for. Bestemmelsen i nest siste ledd innebærer at gjeldende § 11, første ledd videreføres.

Til § 6

Det finnes ingen tilsvarende bestemmelse i gjeldende sysselsettingslov. Forslaget stadfester dagens vektlegging av Aetats samarbeid med andre offentlige etater og private aktører. Samarbeidet med andre offentlige instanser er i dag dels regulert ved avtaler og dels ved rundskriv fra de ansvar-

lige departementene. I forbindelse med moderniseringen av sysselsettingsloven er det naturlig å ta inn en egen bestemmelse om samarbeid i loven. Aetat skal samarbeide med andre både om generell oppgaveløsning og i konkrete enkeltsaker når dette er nødvendig for å ivareta etatens oppgaver. Det vises for øvrig til utkastet til ny lovs § 21, folketrygdloven § 25–10 og sosialtjenesteloven § 3–2 som pålegger etatene å gi gjensidig bistand i klientsaker.

Eksempler på offentlige samarbeidspartnere for Aetat er trygdeetaten, sosialtjenesten, helsetjenesten, innvandringsmyndighetene, utdanningsmyndighetene og kriminalomsorgen. I tillegg kommer kommunene som både er samarbeidspartnere som arbeidsgivere og i forbindelse med utarbeidelse og gjennomføring av introduksjonsprogram i henhold til lov om introduksjonsordning. De hyppigst forekommende private samarbeidspartnere er arbeidsgivere.

Kapittel 3 Arbeidsgivers meldeplikt

Til § 7

Bestemmelsen er i samsvar med gjeldende sysselsettingslov § 12. Det er gjort enkelte språklige endringer som ikke er ment å ha betydning for innholdet.

Til § 8

Bestemmelsen viderefører gjeldende § 14, men det er gjort enkelte endringer blant annet for å oppnå en bedre samordning med arbeidsmiljøloven § 56 A. Når bestemmelsen benytter begrepet arbeidsgiver, er dette ment ha samme innhold som begrepet arbeidsgiver etter arbeidsmiljøloven. Som det fremgår av første ledd skal arbeidsgiver sende tilsvarende melding til Aetat som arbeidsgiver skal sende til arbeidstakernes tillitsvalgte etter arbeidsmiljøloven § 56 A nr. 3. Fristen for å sende melding er den samme som etter denne bestemmelsen, det vil si tidligst mulig og senest samtidig med at arbeidsgiver innkaller til drøftinger med arbeidstakernes tillitsvalgte. Meldeplikten etter loven om arbeidsmarkedstjenester går imidlertid på et par punkter lenger enn meldeplikten etter arbeidsmiljøloven. For det første skal melding til Aetat også gis dersom arbeidstakerne vil bli permittert uten lønn. Videre skal Aetat gis melding ved masseoppsigelser eller permitteringer av arbeidstakere som omfattes av tjenestemannsloven. Av andre ledd fremgår at meldingen skal gis til Aetat i det distriktet virksomheten ligger. Dersom virksomheten er spredt i flere distrikter, med flere lokale enheter av Aetat, er det

tilstrekkelig at melding gis til Aetat i det distriktet der virksomheten har sitt hovedsete. Det vil deretter være opp til Aetat å gi de nødvendige opplysninger til eventuelle andre lokale enheter av Aetat. I bestemmelsens tredje og fjerde ledd foreslås tatt inn hovedparten av reglene i arbeidsmiljøloven § 56 A nr. 6 og 7. Gjeldende § 14 siste ledd om at slik melding som omtalt i paragrafen ikke fritar arbeidsgiveren fra annen varslingsplikt, foreslås ikke videreført. Sistnevnte forhold må anses som så åpenbart at verken informasjonshensyn eller andre hensyn tilsier at en tilsvarende bestemmelse videreføres i ny lov. Gjeldende bestemmelse om meldeplikt dersom arbeidstakeren «i mer enn 4 uker vil få sin ukentlige arbeidstid innskrenket til under 30 timer» foreslås endret slik at meldeplikt inntreer når ukentlig arbeidstid er innskrenket med mer enn 50 %.

Kapittel 4 Informasjon, registrering og behovsvurdering

Til § 9

Det foreslås en ny bestemmelse som presiserer at Aetat skal gi publikum som henvender seg, generell informasjon om de tjenester Aetat kan tilby.

Til § 10

Den foreslåtte bestemmelsen er ny, men fastsetter langt på vei det som i dag er Aetats praksis. Registreringen vil omfatte nødvendig og relevant kompetanse i henhold til søkerens jobbønsker. Hensikten med registreringen er å raskt kunne finne fram til konkrete og aktuelle stillinger arbeidssøkeren kan søke på. De registrerte opplysningene skal også tilrettelegge for at Aetat skal kunne finne fram til aktuelle arbeidssøkere når en arbeidsgiver etter spør arbeidskraft.

Til § 11

Den foreslåtte retten til behovsvurdering er ikke avgrenset til helt eller delvis ledige, men gjelder i prinsippet for alle som har registrert seg som arbeidssøkere. Det dreier seg om en rett, ikke en plikt for den enkelte. Innholdet i behovsvurderingen vil etter omstendighetene kunne variere sterkt. I noen tilfeller vil behovsvurderingen være svært enkel og konkludere med at det for tiden ikke anses nødvendig eller hensiktsmessig å ta i bruk spesielle tiltak eller virkemidler overfor vedkommende arbeidssøker. For en person som allerede er i lønnet arbeid vil det normalt ikke anses nødvendig og

hensiktsmessig med Aetats tjenester ut over det å stå registrert som arbeidssøker. Dersom spesielle forhold gjør seg gjeldende vil det imidlertid, på samme måte som i dag, kunne være riktig at Aetat gir bistand også til personer som helt eller delvis er i lønnet arbeid. For en person som har store vansker med å få lønnet arbeid og har lite hensiktsmessig kompetanse, kan behovsvurderingen bli mer omfattende og konkludere med at det bør settes i verk flere virkemidler. Det kan for eksempel være aktuelt å utarbeide en kvalifiseringsplan som inneholder konkrete tiltak med formål å bringe vedkommende i arbeid.

Også yrkeshemmede som har rett til yrkesrettet attføring etter folketrygdloven kapittel 11, kan registrere seg som arbeidssøkere og dermed ha rett til behovsvurdering. For denne gruppen antas det at retten til skriftlig behovsvurdering har liten selvstendig betydning. Det følger av folketrygdloven § 11–6 om nødvendig og hensiktsmessig attføringstiltak, at det skal foretas en vurdering av vedkommendes behov for tjenester.

En ønsker ikke å innføre bestemte krav til en viss prosent ledighet. Dette har sammenheng med at Aetats skjønn bør være fritt når det gjelder hvilke virkemidler som bør settes inn overfor den enkelte for å bidra til at arbeidsmarkedet fungerer best mulig.

Bakgrunnen for plikten til å gi informasjon om når og hvordan de aktuelle virkemidlene kan bli iverksatt, er å bidra til å gi brukerne realistiske forventninger om hva vedkommende kan forvente fra Aetats side.

«Vesentlige endringer» som gir rett til ny behovsvurdering etter siste ledd kan være knyttet til at vedkommende arbeidssøker blir langtidsledig eller får helsemessige problemer.

For øvrig vises til omtalen av bestemmelsen under punkt 6.3.

Kapittel 5 Arbeidsmarkedstiltak

Til § 12

§§12 og 13 tilsvarende gjeldende sysselsettingslov §§ 15, 16 og 17.

Til § 13

§§ 12 og 13 tilsvarende gjeldende sysselsettingslov §§ 15, 16 og 17.

Kapittel 6 Saksbehandlingsregler

Til § 14

Den foreslåtte § 14 er en ren informasjonsbestemmelse og er dermed strengt tatt unødvendig. Pedagogisk sett kan det være heldig at en for sakene som avgjøres etter denne loven, slår fast utgangspunktet om at bestemmelsene i forvaltningsloven gjelder med mindre annet er bestemt. Ettersom Aetat også behandler mange saker etter folketrygdloven, og en del av de innarbeidete saksbehandlingsreglene etter forslaget er plassert i en annen lov enn tidligere, foreslås det at den likevel tas med.

Til § 15

Bestemmelsen svarer til deler av gjeldende § 30 i sysselsettingsloven. Bestemmelsen om hvor krav om dagpenger under arbeidsløshet og ytelser under yrkesrettet attføring skal settes fram, reguleres i folketrygdloven §§ 21–14 og 21–15.

Til § 16

De foreslåtte unntakene fra forvaltningsloven er nye. Om bakgrunnen og begrunnelsen for bestemmelsen, vises det til omtalen under punkt 7.3, 7.5 og 7.6.

Til § 17

Det foreslås at fristen for klage settes til 6 uker for alle vedtak Aetat fatter etter loven. For å unngå forsinkelser ved igangsetting av tiltak foreslås det likevel at den alminnelige klagefristen etter forvaltningsloven skal gjelde for vedtak om utplukking av aktuelle kandidater for en tiltaksplass hos en arbeidsgiver.

Til § 18

Bestemmelsen tilsvarende gjeldende lovs § 32 andre ledd.

Til § 19

Denne bestemmelsen innsnevrer Aetats rett til å innhente informasjon i forhold til gjeldende lovs § 37 i den forstand at opplysningene bare kan innhentes fra nærmere angitte kilder. Taushetsplikt er et grunnleggende rettssikkerhetsprinsipp. Unntakene fra taushetsplikt bør derfor etter departementets syn ikke gjøres videre enn nødvendig. Unntaket bør også være så klart som mulig avgrenset slik at det dekkes av unntaket i personopplysningslo-

ven § 20 om at den som det registreres opplysninger om, ikke har krav på varsel når innsamlingen eller formidlingen av opplysningene er uttrykkelig fastsatt i lov. Folketrygdloven har heller ikke noen generelt utformet opplysningspliktbestemmelse. Bestemmelsen omfatter alle de informasjonskildene som det kan innhentes opplysninger fra etter folketrygdloven § 21–4. For at Aetat skal kunne ivareta alle sine oppgaver etter lov om arbeidsmarkedstjenester må de i tillegg kunne innhente opplysninger fra arbeidssøkere og arbeidstakere. Det foreslås i tillegg at det skal kunne innhentes opplysninger fra private tiltaks- og formidlingsaktører.

Formuleringen «utføre sine oppgaver etter den loven» inkluderer etatens statistikkarbeid. «Arbeidssøker» omfatter så vel nåværende som tidligere arbeidssøkere slik at opplysningsplikten også omfatter misbruksaker.

Til § 20

Bestemmelsen er en videreføring av gjeldende lovs § 38, med unntak av mindre språklige justeringer, samt endring av hjemmelshenvisningen for administrasjon av ordningen dagpenger under arbeidsløshet for fiskere og fangstmenn.

Til § 21

Bestemmelsen tilsvarende gjeldende lovs § 39, men er endret noe språklig for å harmonere med ordlyden i den parallelle bestemmelsen i folketrygdloven § 25–10 om trygdens organers plikt til å gi opplysninger til sosialtjenesten.

Kapittel 7 Tilbakekreving mv.

Til § 22

Bestemmelsen tilsvarende gjeldende sysselsettingslov § 35 med enkelte endringer. Ordlyden er noe endret og er nå mer i tråd med bestemmelsen i folketrygdloven § 22–15 om tilbakekreving etter feilaktig utbetaling. Begrepet «stønad» dekker i gjeldende bestemmelse om tilbakekreving både ytelser under yrkesrettet attføring, dagpenger og tilskudd i forbindelse med arbeidsmarkedstiltak. Begrepet foreslås erstattet med «ytelse», som er mer dekkende etter dagens terminologi.

Siste ledd i forslaget gjelder fradrag for merskatt. Bestemmelsen tilsvarende gjeldende § 35 tredje ledd. Rekkefølgen i dagens bestemmelse gir imidlertid en ubegrunnet forskjell mellom ulike tilbakebetalingskrav. Ved å plassere bestemmelsen til sist i paragrafen gjøres det klart at tilbakebetalingskrav som er hjemlet i første, andre og tredje ledd i forslaget til ny lovtekst skal behandles likt med hensyn til fradrag for merskatt.

Adgangen til forskuttering ved jul/nyttår og påske er i dag regulert i forskrifter (forskrift om dagpenger under arbeidsløshet, forskrift om ytelser under yrkesrettet attføring og forskrift om arbeidsmarkedstiltak). Lovforslaget innebærer at bestemmelsene om tilbakekreving i disse forskriftene vil være unødvendige.

Bestemmelsene om innkreving og tvangsgrunnlag er skilt ut i en egen bestemmelse, jf. forslaget til § 23.

Bestemmelsen om renter er en videreføring av gjeldende § 35 første ledd siste punktum, med noen språklige justeringer. Rentefoten foreslås ikke endret, og er for øvrig lik rentefoten i henhold til folketrygdloven § 22–17. Renter ved etterbetaling av ytelser etter folketrygdloven kapittel 4 og 11, reguleres i § 22–17 første ledd. Renter ved feilutbetalinger for begge grupper reguleres etter denne bestemmelsen.

Til § 23

Vedtaket om tilbakebetaling av feilutbetalte dagpenger og attføringsytelser vil i de aller fleste tilfellene fattes med hjemmel i § 22 første ledd. Slike krav har i dag tvangsgrunnlag og dette foreslås videreført. I tillegg foreslås det at krav om tilbakebetaling etter tredje ledd også skal ha tvangsgrunnlag. Dette omfatter tilfeller hvor det etterbetales lønn, eller erstatning for lønn, for tidsrom det allerede er utbetalt dagpenger for, som for eksempel der dagpenger er forskuttet i forbindelse med konkurs. Også tilbakekreving av for mye utbetalt forskuddsbetaling av dagpenger, attføringsytelser og ytelser som er utbetalt etter denne lov omfattes av tvangsgrunnlaget, se § 22 tredje ledd. Etter gjeldende praksis vil dette være aktuelt for tilbakebetalingskrav ved forskuttering av dagpenger, attføringspenger eller kursstønad som er forskuttet i forbindelse med jul og påske. Krav etter lovforslagets § 22 andre ledd foreslås ikke å gis tvangsgrunnlag. Dagens adgang til å innfordre krav i form av motregning videreføres. For den nærmere bakgrunnen og begrunnelsen for bestemmelsen, vises til punkt 13.

Statens innkrevningsentral gis kompetanse som særnamsmann for raskt å kunne avbryte en løpende foreldelsesfrist ved å kunne avholde utleggsforretning i krav som har direkte tvangsgrunnlag etter lov om arbeidsmarkedstjenester.

Til § 24

Forslaget til bestemmelsen om statens partsstilling gjelder både saker etter denne loven og etter folketrygdloven. Spørsmålene om hvem som represente-

rer Aetat ved inndrivning og sikring av krav bør reguleres samlet i ny lov om arbeidsmarkedstjenester, og ikke deles opp mellom denne loven og folketrygdloven.

Av andre ledd fremgår det at i saker om inndrivning og sikring av krav utøver Aetat lokal eller Statens innkrevingssentral statens partsstilling. Dette vil etter lovforslaget i praksis særlig omfatte saker om tvangsinnndrivelse for namsmannen eller namsretten. Også i saker der det ikke foreligger tvangsgrunnlag for kravet, og der saken bringes inn for Forlikrådet for å skaffe slikt tvangsgrunnlag, vil Aetat lokal utøve statens partsstilling.

Siste ledd slår fast det som i dag også er utgangspunktet, nemlig at departementet opptrer på vegne av staten ved alminnelige søksmål. Dette leddet passer derfor strengt tatt ikke inn under overskriften til bestemmelsen, men foreslås likevel tatt inn for å gi informasjon og for å unngå eventuelle uklarheter.

Kapittel 8 Privat arbeidsformidling og utleie av arbeidstakere

Til § 25

Det er i gjeldende lovtekst ikke gitt definisjoner av begrepene privat arbeidsformidling og utleie av arbeidstakere. Med grunnlag i forarbeider, tidligere lovtekst og praksis er det imidlertid mulig å angi kjernen av disse begrepene. Av hensyn til informasjon og brukervennlighet foreslår departementet å ta inn definisjonene i lovteksten. Departementet foreslår dessuten at det gis forskriftshjemmel i bestemmelsen slik at det om nødvendig kan gis en ytterligere presisering av definisjonen. For øvrig vises til omtalen under punkt 9.2.

Virkeområdet for bestemmelsene i kapittel 8 er all virksomhet som drives i Norge. Det er etter departementets oppfatning nødvendig med en egen bestemmelse om virkeområdet for dette kapitlet da lovens generelle virkeområde i § 2 kun gjelder virksomheter som driver lovlig virksomhet i Norge. Virksomheter som driver i strid med bestemmelsene om privat arbeidsformidling og utleie av arbeidstakere, for eksempel krever betaling fra arbeidssøkere, kan ikke sies å drive lovlig virksomhet. Ved å angi virkeområdet til å være alle virksomheter som drives i Norge, vil bestemmelsene gjelde for virksomheter som opptrer i strid med disse.

Til § 26

Første og andre ledd tilsvarende gjeldende bestemmelser i sysselsettingsloven § 26 tredje og fjerde ledd. De øvrige bestemmelsene i gjeldende § 26 fo-

reslås opphevet. Det vises til den nærmere omtalen av bakgrunnen for forslaget under punkt 9.3.

I tredje ledd foreslås en hjemmel til i forskrift å fastsette spesielle regler for formidling av sjøfolk. Det vises til den nærmere omtalen av dette under punkt 9.5.

Til § 27

Innholdet svarer til gjeldende bestemmelser i sysselsettingsloven § 27 andre og tredje ledd. Det er imidlertid gjort enkelte mindre språklige endringer. I første ledd nr. 1 er det gjort mer omfattende språklige endringer i teksten for å tydeliggjøre innholdet i bestemmelsen. Det vises til punkt 9.4 hvor det er redegjort for disse endringene.

Bestemmelsen i gjeldende § 27 første ledd foreslås opphevet, og i denne forbindelse vises det til den nærmere omtalen av dette under punkt 9.3.

Kapittel 9 Straff

Til § 28

Forslaget til straffebestemmelse i § 28 viderefører deler av gjeldende § 40. Det foreslås at en eventuell straff bare skal kunne gis som bøtestraff. Bestemmelsen er delvis formulert likt med folketrygdloven § 25–12. Sistnevnte bestemmelse vil gjelde for saker om dagpenger og attføringsytelser etter folketrygdloven. Av folketrygdloven § 25–12 andre ledd fremgår det at den som forsettlig eller uaktsomt forsømmer å gi opplysning eller melding som vedkommende «er pålagt» etter loven, straffes. Etter den tilsvarende bestemmelsen i lov om arbeidsmarkedstjenester i første ledd bokstav a) kan straff idømmes den som «etter bestemmelse eller pålegg» forsettlig eller uaktsomt forsømmer å gi opplysning eller melding. Dette innebærer at brudd på meldeplikten i lovforslagets §§ 7 og 8 omfattes av straffebestemmelsen. Etter første ledd bokstav b) kan straff idømmes den som mot bedre vitende gir uriktige opplysninger eller den som mot bedre vitende holder tilbake opplysninger som er viktige for rettigheter eller plikter etter lov om arbeidsmarkedstjenester. Påtalekompetansen foreslås som i dag lagt til Aetat Arbeidsdirektoratet.

Til § 29

Om bakgrunnen for bestemmelsen vises det til punkt 10.4.

Kapittel 10 Sluttbestemmelser

Til § 30

Det foreslås at Kongen gis myndighet til å bestemme når loven skal tre i kraft.

Departementet har gjennomgått gjeldende forskriftsbestemmelser og kommet til at disse ligger innenfor forskriftshjemlene i den nye loven. Meningen er at gjeldende forskrifter skal videreføres og ikke skal måtte vedtas på nytt.

16.2 Forslag til endringer i lov om folketrygd

Til § 4–28

Gjeldende bestemmelse «Saksbehandling m.m.» foreslås opphevet og erstattet med en bestemmelse om utestengning. Bestemmelsen erstatter gjeldende sysselsettingslov § 36 om utestengning. Det foreslås imidlertid at utestengning bare skal gjelde i saker om dagpenger, og ikke lenger ved ytelse etter den nye loven om arbeidsmarkedstjenester. Bestemmelsen hører derfor mest naturlig hjemme i folketrygdloven kapittel 4. For den nærmere bakgrunn og begrunnelse for bestemmelsen vises det til punkt 10.2.

Til § 21–3

Ved å endre «trygdeetaten» til «trygdens organer» fastslås det at bestemmelsen skal gjelde både for yrkesrettet attføring (som i dag) og dagpenger under arbeidsløshet.

Det legges til grunn at «opplysninger» vil omfatte all den informasjonen som Aetat i dag kan innhente med hjemmel i sysselsettingsloven § 37. Første ledd omfatter medlemmets plikt til å gi opplysninger på forespørsel fra trygdens organer og omfatter både opplysninger som er nødvendige når kravet settes fram og senere. Medlemmets løpende opplysningsplikt om endrede forhold fremgår av andre ledd, og medlemmets plikt til å gi opplysninger som er nødvendige for å vurdere om vedkommende fortsatt har rett til ytelsen, går fram av tredje ledd.

Til § 21–4

Bestemmelsen omhandler innhenting av opplysninger fra andre enn medlemmet. Det legges til grunn at «arbeidsgivere» også vil omfatte andre som utfører arbeidsgivers oppgaver eller opptrer på vegne av dem, som for eksempel regnskapsførere og bostyrere. Se for øvrig merknaden til § 21–3.

Til § 21–5

Ved å endre trygdeetaten til trygdens organer gjøres bestemmelsen også gjeldende for saker etter kapittel 4 og 11.

Til § 21–6

Endringen er kun ment som en presisering av gjeldende praksis.

Til § 21–9

De deler av bestemmelsen som har tilsvarende bestemmelser i forvaltningsloven, gjelder i dag ikke for dagpenger og attføringsytelser. Det følger av endringene at bestemmelsen vil gjelde for både ytelse under yrkesrettet attføring (som i dag) og dagpenger under arbeidsløshet.

Til § 21–10

Bestemmelsen i tredje ledd svarer innholdsmessig til gjeldende bestemmelse i sysselsettingsloven § 32 andre ledd, og til § 18 i ny lov om arbeidsmarkedstjenester. Bestemmelsen er ny i folketrygdloven, men er en konsekvens av forslaget om å flytte alle sysselsettingslovens saksbehandlingsregler for ytelse etter folketrygdloven kapittel 4 og 11 til folketrygdlovens generelle kapitler.

Til § 21–12A

Bestemmelsen er ny og er en parallellbestemmelse til folketrygdloven § 21–12 om klage og anke i trygdesaker, på trygdeetatens område. Tredje ledd viderefører gjeldende sysselsettingslov § 32 tredje ledd.

Til § 21–14

Tredje og fjerde ledd om hvor krav skal settes fram viderefører dagens sysselsettingslov § 31.

Til § 21–15

Tredje ledd erstatter dagens sysselsettingslov §§ 30 og 34.

Til § 22–14

For di fleste krav Aetat inndriver oversendes Statens innkrevingsentral, vil endringen ha liten praktisk betydning.

Til § 22–15

Av siste ledd fremgår det at bestemmelsen ikke gjøres gjeldende for dagpenger under arbeidsløshet og ytelse under yrkesrettet attføring. Av hensyn til en enhetlig og effektiv behandling av feilutbeta-

lingssaker i Aetat beholdes en felles bestemmelse om tilbakekreving for både dagpenger under arbeidsløshet, ytelser under yrkesrettet attføring samt ytelser i forbindelse med arbeidsmarkedstiltak i ny lov om arbeidsmarkedstjenester.

Til § 25–10

Siste ledd i dagens bestemmelse er tatt ut, slik at § 25–10 vil gjelde for dagpenger under arbeidsløshet og ytelser under yrkesrettet attføring.

16.3 Forslag til endringer i lov om anke til Trygderetten

Til § 11

Endringene foreslås som følge av den navneendring som er gjennomført i Aetat.

Til § 23

Etter bestemmelsen i trygderettsloven § 23 er det ved søksmål det organ som var ankemotpart ved sakens behandling i Trygderetten, søksmålet skal rettes mot. For Aetat har det fram til i dag vært Aetat fylke, mens det på trygdeetatens område er gjort unntak slik at Rikstrygdeverket skal anses som part. Etter ny organisering blir det Aetat Arbeidsdirektoratet som er ankemotpart. I praksis har likevel slike saker blitt oversendt og behandlet ut fra en betraktning om at det er departementet som skal utøve statens partsevne også i disse sakene, med Regjeringsadvokaten som prosessfullmektig. Det foreslås at ordlyden i trygderettsloven § 23 endres i tråd med denne praksis.

16.4 Forslag til endringer i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø

Til § 56 A

De foreslåtte endringene i § 56 A henger sammen med forslaget til § 8 i lov om arbeidsmarkedstjenester og har bakgrunn i et ønske om å rydde opp mel-

lom de to bestemmelsene. De reglene som gjelder meldeplikten til Aetat, foreslås flyttet til loven om arbeidsmarkedstjenester. Reglene som mer direkte gjelder arbeidstakerne, bør fortsatt stå i arbeidsmiljøloven. Hovedparten av reglene i någjeldende § 56 A nr. 6 og 7 foreslås flyttet til lov om arbeidsmarkedstjenester. Regelen om at planlagte masseoppsigelser tidligst får virkning 30 dager etter at Aetat er underrettet foreslås å stå i begge lover, og er foruten i loven om arbeidsmarkedstjenester, nå plassert i § 56 A nr. 5. I samme bestemmelse foreslås dessuten en henvisning til reglene om Aetats adgang til å forlenge denne fristen. Regelen i § 56 A nr. 7 siste punktum hører hjemme i arbeidsmiljøloven og foreslås flyttet til nr. 2 siste punktum. Når ordet «Arbeidsformidlingen» forekommer i lovteksten, er dette erstattet med «Aetat», som er den korrekte betegnelsen i dag.

16.5 Forslag til endringer i lov om lønnsplikt under permittering

Til § 3 A

Det foreslås en ny bestemmelse i lov om lønnsplikt under permittering som viser til den meldeplikt arbeidsgiver har etter den nye loven om arbeidsmarkedstjenester § 8. Denne meldeplikten er en videreføring av meldeplikten etter gjeldende sysselsetningslov § 14. Ved å ta inn en henvisning til meldeplikten i lov om arbeidsmarkedstjenester vil bestemmelsen være lettere tilgjengelig for arbeidsgiver som skal foreta permitteringer.

Arbeids- og administrasjonsdepartementet

t i l r å r :

At Deres Majestet godkjenner og skriver under et framlagt forslag til proposisjon til Stortinget om lov om arbeidsmarkedstjenester (arbeidsmarkedsloven).

Vi HARALD, Norges Konge,

s t a d f e s t e r :

Stortinget blir bedt om å gjøre vedtak til lov om arbeidsmarkedstjenester (arbeidsmarkedsloven) i samsvar med et vedlagt forslag.

Forslag

til lov om arbeidsmarkedstjenester (arbeidsmarkedsloven)

Kapittel 1 Formål og virkeområde

§ 1 Formål

Lovens formål er å bidra til å oppnå et inkluderende arbeidsliv gjennom et velfungerende arbeidsmarked med høy yrkesdeltakelse og lav arbeidsledighet.

§ 2 Virkeområde

Kapittel 1–7 gjelder for alle personer med lovlig opphold i riket og for alle som driver lovlig virksomhet i Norge. Aetat skal også yte tjenester til andre rettssubjekter når dette følger av internasjonale forpliktelser.

Kongen kan fastsette særlige regler for Svalbard og Jan Mayen.

Departementet kan gi forskrift om at virkemidler med hjemmel i denne lov kan anvendes utenfor landets grenser når dette er hensiktsmessig for å fremme lovens formål, og om tjenester Aetat yter som følge av internasjonale forpliktelser.

Kapittel 2 Aetat

§ 3 Aetats oppbygging

Aetat utøver den offentlige arbeidsmarkedspolitikken under styring av departementet.

Aetat Arbeidsdirektoratet leder Aetats virksomhet. Arbeidsdirektøren har den daglige ledelsen av Aetat Arbeidsdirektoratet.

Aetat skal være representert på de steder som Aetat Arbeidsdirektoratet bestemmer.

§ 4 Brukermedvirkning

Aetat skal sørge for at brukerrepresentanter blir hørt i forbindelse med planlegging og evaluering av Aetats tjenester.

§ 5 Aetats hovedoppgaver

Aetat har ansvaret for gjennomføringen av arbeidsmarkedspolitikken ved å bistå arbeidssøkere med å få jobb, bistå arbeidsgivere med å skaffe arbeidskraft og forebygge og dempe skadevirkningene av arbeidsledighet.

Sentrale oppgaver er å innhente informasjon om arbeidsmarkedet, gi informasjon til arbeidssø-

kere og arbeidsgivere om arbeidsmarkedet, veilede brukerne, formidle og kvalifisere arbeidssøkere til arbeid, bistå arbeidsgivere ved rekruttering og omstilling, organisere og gjennomføre arbeidsmarkedstiltak og forvalte ytelser etter folketrygdloven kapittel 4 og 11, tjenestemannsloven § 13 nr. 6 og loven her. Det skal føres kontroll med forvaltningen av disse ytelsene.

De tjenester Aetat tilbyr etter denne lov skal være vederlagsfrie.

Departementet kan gi nærmere bestemmelser om Aetats virksomhet og kan pålegge Aetat andre oppgaver enn dem som følger av denne bestemmelsen.

§ 6 Samarbeid

Aetat skal samarbeide med andre når dette kan bidra til å løse de oppgavene som etaten er pålagt.

Kapittel 3 Arbeidsgivers meldeplikt

§ 7 Arbeidsgivers plikt til å melde ledige stillinger

Arbeidsgiver skal straks melde ledig stilling til Aetat. Blir det med en gang satt en inn i stillingen, faller meldeplikten bort.

Meldeplikten gjelder ikke når stillingen er blitt ledig på grunn av lockout eller streik som er godkjent av hovedsammenslutning for de arbeidsgivere eller arbeidstakere konflikten gjelder, og den ikke er kjent ulovlig ved dom.

En arbeidsgiver som har henvendt seg til Aetat for å få arbeidskraft, skal straks melde fra til Aetat dersom oppdraget faller bort.

Arbeidsgiver som selv ønsker å annonsere etter arbeidskraft uten å oppgi sitt navn, skal samtidig med melding etter første ledd oppgi grunnen til en slik fremgangsmåte.

Kongen kan gi forskrift om unntak fra bestemmelsene i første ledd for ledige stillinger i staten, fylkeskommuner, kommuner og hel- og halvoffentlige institusjoner. Kongen kan videre gi forskrift om i hvilken utstrekning disse skal benytte Aetat når de skal tilsette arbeidstakere.

§ 8 *Arbeidsgivers meldeplikt og Aetats oppfølging ved masseoppsigelser og permitteringer*

Arbeidsgiver som vurderer å gå til masseoppsigelser, jf. arbeidsmiljøloven § 56 A nr. 1, skal tidligst mulig og senest samtidig med at arbeidsgiver innkaller til drøftinger, gi Aetat melding som fastsatt i arbeidsmiljøloven § 56 A nr. 3. Tilsvarende melding skal gis Aetat dersom arbeidstakerne vil bli permittert uten lønn eller i mer enn 4 uker vil få sin ukentlige arbeidstid innskrenket med mer enn 50 prosent. Melding skal også gis ved masseoppsigelser eller permitteringer av arbeidstakere som omfattes av tjenestemannsloven.

Meldingen skal gis til Aetat i det distriktet virksomheten ligger.

Planlagte masseoppsigelser får tidligst virkning 30 dager etter at Aetat er underrettet. Dersom det er nødvendig for å få til slik avtale som nevnt i arbeidsmiljøloven § 56 A nr. 2, kan Aetat forlenge fristen etter første punktum med inntil 30 dager. Dersom Aetat endrer denne fristen, skal det gis skriftlig melding til arbeidsgiver om dette. Fristen kan ikke forlenges når en virksomhet opphører som følge av en rettsavgjørelse.

Aetat skal benytte fristen etter tredje ledd, første eller andre punktum, til å finne løsninger på de problemer som de planlagte oppsigelsene reiser. Departementet kan i forskrift gi nærmere regler om hvordan retten til utsettelse av oppsigelser skal nyttes og Aetats rolle ved utsettelse.

Aetat Arbeidsdirektoratet kan fastsette innskrenkninger i meldeplikten.

Kapittel 4 Informasjon, registrering og behovsvurdering

§ 9 *Informasjon om Aetats tjenester*

Enhver som henvender seg til Aetat har rett til informasjon om retten til å registrere seg som arbeidssøker, hvilke tjenester Aetat tilbyr og hvilke ytelser den forvalter.

§ 10 *Registrering som arbeidssøker*

Enhver som omfattes av denne lov har rett til å bli registrert som arbeidssøker hos Aetat.

For å ha rett til å stå registrert, må arbeidssøker melde seg til Aetat på slik måte og så ofte som Aetat bestemmer.

§ 11 *Behovsvurdering*

Registrerte arbeidssøkere har rett til å få vurdert sitt behov for bistand og tjenester fra Aetat. Vurderingen skal ta utgangspunkt i arbeidssøke-

rens real- og formalkompetanse, sett i forhold til mulighetene på arbeidsmarkedet.

Det skal vurderes om bistand utover Aetats ordinære formidlings- og oppfølgingsbistand anses nødvendig og hensiktsmessig. Ved vurderingen skal Aetat blant annet ta i betraktning søkerens helse, alder og ledighetsperiode sett i forhold til situasjonen på arbeidsmarkedet. Slik bistand kan blant annet omfatte virkemidler som veiledning, avklaring, handlingsplanlegging eller kvalifisering. Det skal angis hvilke virkemidler som kan være aktuelle og når disse antas å kunne tas i bruk. Det skal fastsettes en frist for når videre oppfølging skal skje.

Ved vesentlige endringer i arbeidssøkerens situasjon i forhold til arbeidsmarkedet, skal Aetat foreta en ny behovsvurdering.

Kapittel 5 Arbeidsmarkedstiltak

§ 12 *Arbeidsmarkedstiltak*

Arbeidsmarkedstiltak skal utformes og organiseres i samsvar med lovens formål, de mål og retningslinjer som ligger til grunn for Stortingets bevilgninger, tildelingsbrev fra departementet og forskrifter.

Departementet kan gi nærmere regler om arbeidsmarkedstiltakene og fastsette nærmere formål, innhold, personkrets og organisering av tiltakene.

§ 13 *Ytelser til gjennomføring av arbeidsmarkedstiltak*

Departementet kan fastsette nærmere vilkår for og størrelsen på ytelser til tiltaksdeltakere, og vilkår for og størrelsen på tilskudd til tiltaksarrangører. Departementet kan gi bestemmelser om arbeidsgivers lønnsplikt overfor deltakere i tiltak.

Departementet kan gi nærmere regler om tilskudd i oppholdsperioder mellom dagpenger og tiltak og mellom ulike tiltak og om vilkårene for og størrelsen på slikt tilskudd.

Kapittel 6 Saksbehandlingsregler

§ 14 *Generelle saksbehandlingsregler*

Forvaltningsloven gjelder med de særregler som er fastsatt i loven her.

I saker som gjelder dagpenger under arbeidsløshet og ytelser under yrkesrettet attføring gjelder saksbehandlingsreglene mv. i folketrygdloven kapittel 21, 22 og 25.

§ 15 *Hvor krav om stønad skal settes fram*

Krav om stønad i forbindelse med arbeidsmarkedstiltak etter kapittel 5 i denne loven, settes fram

for Aetat på vedkommendes bosted eller oppholdssted.

§ 16 *Begrepene part og enkeltvedtak i visse saker*

Flere som har behov for eller ønsker den samme tjenesten, regnes ikke som parter i samme sak, og kan ikke klage over at en annen har fått tjenesten.

Aetats avgjørelser overfor en tiltaksarrangør om etablering av en tiltaksplass regnes ikke som enkeltvedtak etter forvaltningsloven. Det samme gjelder for avgjørelser som arbeidsgiver treffer på vegne av Aetat om inntak på arbeidsmarkedstiltak eller opphør av tiltaksforholdet.

§ 17 *Klagefrist*

Fristen for å klage over enkeltvedtak er seks uker fra det tidspunkt underretning om vedtaket er kommet fram til vedkommende part. For Aetats tildeling av tiltaksplass hos en arbeidsgiver gjelder likevel tre ukers klagefrist fra det tidspunkt underretning om vedtaket er kommet fram til arbeidssøker.

§ 18 *Underretning om vedtak*

Departementet kan gi forskrifter om at underretning om vedtak ikke behøver å gis når vedtaket gjelder stans av ytelse av grunner som er åpenbart kjent for parten, og det er gitt forhåndsorientering om at retten til ytelse bortfaller i slike tilfeller.

§ 19 *Opplysningsplikt overfor Aetat*

Aetat kan pålegge arbeidssøkere, arbeidstakere, arbeidsgivere, offentlige myndigheter, utdanningsinstitusjoner, Statens lånekasse for utdanning, forsikringsselskaper, banker, private pensjonsordninger og tiltaks- og formidlingsaktører å gi opplysninger som er nødvendige for at Aetat skal kunne utføre sine oppgaver etter denne loven.

De som blir pålagt å gi opplysninger, plikter å gjøre dette uten godtgjørelse. Opplysningene skal gis uten ugrunnet opphold og uten hinder av taushetsplikt.

§ 20 *Særlige begrensninger i taushetsplikten*

Lovhjemlet taushetsplikt er ikke til hinder for at opplysninger om utbetalte ytelser kan gis til skattemyndighetene for kontrollformål.

Lovhjemlet taushetsplikt er heller ikke til hinder for nødvendig utveksling av opplysninger i ytelsessaker mellom Aetats organer og det eller de organer som er fastsatt med hjemmel i folketrygdloven § 21–15 tredje ledd.

§ 21 *Bistand og opplysningsplikt overfor sosialtjenesten*

Aetat skal gi sosialtjenesten bistand i klientsaker.

Aetat skal i sitt arbeid være oppmerksom på forhold som bør føre til tiltak fra sosialtjenestens side, og skal av eget tiltak gi sosialtjenesten opplysninger om slike forhold. Opplysninger kan bare gis etter samtykke fra klienten eller med hjemmel i lov.

Opplysninger om ytelsessaker og arbeidsforhold kan gis uten hinder av taushetsplikt.

Aetats plikter etter paragrafen her gjelder tilsvarende i forhold til kommunenes virksomhet etter lov 6. juli 2003 nr. 80 om introduksjonsordning for nyankomne innvandrere.

Kapittel 7 Tilbakekreving mv.

§ 22 *Tilbakekreving*

Dersom noen har mottatt en ytelse i strid med redelighet og god tro, kan beløpet kreves tilbakebetalt. Feil utbetalt ytelse kan også kreves tilbakebetalt dersom mottakeren eller noen som har handlet på dennes vegne, uaktsomt har gitt feilaktige eller mangelfulle opplysninger. Det samme gjelder dersom utbetalingen skyldes en feil fra Aetat eller annet organ som foretar utbetaling på Aetats vegne, og mottakeren burde ha forstått dette.

I andre tilfeller enn nevnt i første ledd kan det som er utbetalt for mye, kreves tilbake dersom særlige grunner gjør det rimelig. Ved vurderingen av om det foreligger særlige grunner, skal det blant annet legges vekt på hvor lang tid det er gått siden den feilaktige utbetalingen fant sted og om vedkommende har innrettet seg i tillit til utbetalingen. Kravet om tilbakebetaling etter dette leddet er begrenset til det beløp som er i behold når vedkommende blir kjent med at utbetalingen var feilaktig.

Dersom det etterbetales lønn eller erstatning for lønn for tidsrom det allerede er utbetalt dagpenger under arbeidsløshet for, kan det for mye utbetalte beløp for samme tidsrom kreves tilbakebetalt. Dersom ytelser etter folketrygdloven kapittel 4 og 11 eller ytelser etter denne lov utbetales som forskudd, kan det som er utbetalt for mye, kreves tilbake.

Dersom feilutbetalingen har medført høyere utlignet skatt, herunder trygdeavgift, kan tilbakebetalingsbeløpet reduseres med den merskatten som skyldes feilutbetalingen.

Aetat kan fra utbetalingstidspunktet kreve renter med 0,5 prosent pr. måned ved tilbakekreving av ytelser etter første ledd første punktum. Det kan ellers ikke kreves renter.

§ 23 *Innkreving og tvangsgrunnlag*

Aetat Arbeidsdirektoratet kan bestemme at innkreving skal skje gjennom Statens innkrevingsentral.

Krav på tilbakebetaling etter § 22 første og tredje ledd er tvangsgrunnlag for utlegg.

Aetat og Statens innkrevingsentral kan inndrive krav som nevnt i andre ledd ved trekk i lønn og andre liknende ytelser etter reglene i dekningsloven § 2–7. Innkrevingsentralen kan også inndrive kravet ved å stifte utleggspant for kravet dersom pantoretten kan gis rettsvern ved registrering i et register eller ved underretning til en tredjeperson, jf. panteloven kapittel 5, og utleggsforretningen kan holdes på innkrevingsentralens kontor etter tvangsfullbyrdsloven § 7–9 første ledd. Innkreving kan videre skje ved motregning etter reglene i lov 21. november 1952 nr. 2 om betaling og innkreving av skatt.

§ 24 Statens partsstilling i innkrevings saker

Ved tvangsforretning for namsmannen og annen rettslig inndrivning og sikring av krav som skriver seg fra Aetats virksomhet, utøver Aetat lokal statens partsstilling. Dersom kravet innkreves gjennom Statens innkrevingsentral, jf. § 23 første ledd, utøver denne statens partsstilling.

Aetat Arbeidsdirektoratet kan bestemme at direktoratet eller Statens innkrevingsentral skal overta utøvelsen av partsstillingen i enkeltsaker, i grupper av saker eller på bestemte stadier ved inndrivningen eller sikringen av kravet.

I forhandlinger om gjeldsordning etter gjeldsordningsloven utøver Aetat lokal statens partsstilling med mindre annet er bestemt i medhold av andre ledd.

Ved alminnelige søksmål som er knyttet til Aetats virksomhet utøves statens partsstilling av departementet. Departementet kan delegere utøvelsen av partsstillingen til Aetat Arbeidsdirektoratet i enkeltsaker.

Kapittel 8 Privat arbeidsformidling og utleie av arbeidstakere

§ 25 Definisjoner og virkeområde

Med privat arbeidsformidling menes all aktiv kobling mellom arbeidssøker og arbeidsgiver som utføres av andre enn Aetat i den hensikt å etablere et arbeidsgiver/arbeidstakerforhold.

Med utleie av arbeidstakere menes leie av arbeidstakere fra en arbeidsgiver (utleier) til en oppdragsgiver (innleier) der de innleide er underlagt oppdragsgivers ledelse.

Departementet kan gi nærmere bestemmelser om hva som menes med privat arbeidsformidling og utleie av arbeidstakere.

Bestemmelsene i dette kapitlet gjelder virksomhet som drives i Norge.

§ 26 Privat arbeidsformidling

Virksomhet som driver privat arbeidsformidling, kan ikke kreve betaling av arbeidssøkeren for formidlingstjenesten.

Departementet kan i forskrift fastsette nærmere vilkår for melding, rapportering, tilsyn, organisering og drift av formidlingsvirksomheten, og kan i særlige tilfeller gjøre unntak fra forbudet i første ledd.

Departementet kan i forskrift fastsette særlige regler for virksomheter som driver formidling av sjøfolk.

§ 27 Utleie av arbeidstakere

Virksomheter som leier ut arbeidstakere må oppfylle følgende betingelser:

1. Virksomhet som har leiet ut en arbeidstaker, kan ikke begrense arbeidstakerens mulighet til å ta arbeid hos innleier etter at ansettelsesforholdet hos utleier er avsluttet.
2. Virksomheten kan ikke leie ut en arbeidstaker til en av arbeidstakerens tidligere arbeidsgivere før det har gått seks måneder siden arbeidstakeren sluttet hos denne.
3. Virksomheten kan ikke kreve betaling av arbeidstakeren for utleietjenester.

Departementet kan i forskrift fastsette nærmere vilkår for melding, rapportering, tilsyn, organisering og drift av utleievirksomheten.

Kapittel 9 Straff

§ 28 Straff for å gi uriktige opplysninger og for å ikke gi nødvendige opplysninger

Dersom forholdet ikke går inn under strengere straffebud, straffes med bøter

- a) den som etter bestemmelse eller pålegg med hjemmel i denne loven plikter å gi opplysninger og meldinger, men som forsettlig eller uaktsomt forsømmer å gjøre dette,
- b) den som mot bedre vitende gir uriktige opplysninger eller holder tilbake opplysninger som er viktige for rettigheter eller plikter etter denne loven.

Påtale etter denne bestemmelsen finner bare sted etter krav fra Aetat Arbeidsdirektoratet eller den det gir fullmakt.

§ 29 Straff for overtredelse av bestemmelser fastsatt eller med hjemmel i §§ 26 og 27

Dersom forholdet ikke går inn under strengere straffebud, straffes med bøter den som forsettlig eller uaktsomt overtrer de bestemmelser som er fastsatt i eller med hjemmel i §§ 26 og 27.

Overtredelser etter første ledd påtales bare dersom allmenne hensyn tilsier dette.

Kapittel 10 Sluttbestemmelser

§ 30 Ikrafttredelse

Loven trer i kraft fra den tid Kongen bestemmer.

§ 31 Endringer i annen lovgivning

Fra den tid loven her trer i kraft, gjøres følgende endringer i annen lovgivning:

1. Lov 27. juni 1947 nr. 9 om tiltak til å fremme sysselsetting oppheves.

2. I lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd gjøres følgende endringer:

I oversikten, innledningsvis i kapittel 4, strykes det siste strekpunktet, slik det lyder i dag. Nytt siste strekpunkt skal lyde:

– utestengning står i § 4–28.

§ 4–28 skal lyde:

Utestengning

Dersom et medlem har gitt uriktige opplysninger om forhold som har betydning for retten til dagpenger under arbeidsløshet og vedkommende var klar over eller burde vært klar over dette, kan Aetat gjøre vedtak om å utestenge vedkommende fra retten til dagpenger i inntil tolv uker første gang og inntil 26 uker ved gjentakelser innen de siste tre årene. Det samme gjelder dersom vedkommende har unnlatt å gi opplysninger av betydning for retten til stønad.

Departementet kan gi nærmere forskrifter om utestengningstidens lengde.

§ 21–3 skal lyde:

Medlemmets opplysningsplikt

En person som krever en ytelse, plikter å gi de opplysninger og levere de dokumenter som er nødvendige for at trygdens organer skal kunne vurdere om vedkommende har rett til ytelsen. Den som mottar en ytelse, plikter å underrette trygdens organer om endringer i forhold som kan være avgjørende for om vedkommende fortsatt har rett til ytelsen eller for å kunne kontrollere ytelsens størrelse.

Trygdens organer kan kreve at den som mottar eller har mottatt en ytelse, gir de opplysninger og leverer de dokumenter som er nødvendige for å kontrollere ytelsens størrelse eller vilkårene for rett til ytelsen.

Trygdens organer kan kreve at den som krever eller mottar en ytelse, lar seg undersøke eller intervju av lege eller annen sakkyndig dersom de finner at det er nødvendig.

§ 21–4 skal lyde:

Innhenting av opplysninger og uttalelser

Ved behandling av krav om ytelse eller kontroll av løpende ytelse og tidligere utbetalte ytelse etter denne loven har trygdens organer rett til å innhente nødvendige opplysninger fra behandlingspersonell og andre som yter tjenester for trygdens regning. Det samme gjelder i forhold til arbeidsgiver, tidligere arbeidsgivere, offentlig myndighet, bank, forsikringsselskap, privat pensjonsordning, utdanningsinstitusjon, samt Statens lånekasse for utdanning. De som blir pålagt å gi opplysninger, plikter å gjøre dette uten godtgjørelse.

De som gir behandling eller yter tjenester for trygdens regning, plikter etter krav fra trygdens organer å gi de erklæringer og uttalelser som er nødvendige for at trygdens organer skal kunne vurdere rettigheter og plikter etter denne loven. Det samme gjelder andre særskilt sakkyndige. I en legeerklæring om sykefravær plikter legen å opplyse om en sykdom eller en skade kan ha sammenheng med arbeidssituasjonen.

Trygdens organer kan pålegge helseinstitusjoner, fengsler og boformer for heldøgns omsorg og pleie å gi rutinemessige meldinger om innskriving og utskrivning av klienter.

De som blir pålagt å gi opplysninger, erklæringer og uttalelser, plikter å gjøre dette uten ugrunnet opphold og uten hinder av taushetsplikt.

Trygdens organer har videre rett til å innhente nødvendige opplysninger ved bevisopptak etter reglene i tvistemålsloven, eller ved politiet.

§ 21–5 skal lyde:

Bistand fra barnevernstjenesten, sosialtjenesten og kommunale organer etter lov om introduksjonsordning for nyankomne innvandrere

Barnevernstjenesten, sosialtjenesten og kommunale organer etter lov 4. juli 2003 nr. 80 om introduksjonsordning for nyankomne innvandrere plikter å innhente opplysninger og gi uttalelser til trygdens organer om forhold som har betydning for behandlingen av saker etter denne loven.

Departementet gir forskrifter om samarbeid mellom trygdens organer og barnevernstjenesten, sosialtjenesten og kommunale organer etter lov 4. juli 2003 nr. 80 om introduksjonsordning for nyankomne innvandrere.

§ 21–6 nytt fjerde punktum skal lyde:

Adgangen til å fastsette nytt dagpengegrunnlag er uttømmende regulert i § 4–16.

§ 21–9 tredje ledd skal lyde:

Opplysninger til andre forvaltningsorganer, se forvaltningsloven § 13 b nr. 5 og 6, kan gis bare når det er nødvendig for å fremme trygdens oppgaver eller for å forebygge vesentlig fare for liv eller alvorlig skade på noens helse. I saker om dagpenger under arbeidsløshet etter kapittel 4 og yrkesrettet attføring etter kapittel 11 kan nødvendige opplysninger utveksles mellom Aetat og trygdeetaten uten hinder av taushetsplikten. En brukerkontakt som nevnt i § 15–12 femte ledd, kan få oppgitt navn og adresse på enslige forsørgere som mottar overgangsstønad innenfor brukerkontaktens virkeområde, uten hinder av taushetsplikten.

§ 21–10 nytt tredje ledd skal lyde:

Departementet kan gi forskrifter om at underretning om vedtak ikke behøver å gis når vedtaket gjelder stans av dagpenger eller ytelser under yrkesrettet attføring av grunner som er åpenbart kjent for medlemmet, og det er gitt forhåndsorientering om at retten til ytelse bortfaller i slike tilfeller.

§ 21–12 A skal lyde:

Klage og anke i trygdesaker – Aetat

Aetats vedtak etter folketrygdloven kan påklages til det nærmest overordnede forvaltningsorgan. Klagen fremsettes for det forvaltningsorgan som har truffet vedtaket.

Vedtak i klagesak etter folketrygdloven kapittel 4 og 11, og vedtak i klagesak etter arbeidsmarkedsloven § 22 om ytelser etter folketrygdloven kan ankes inn for Trygderetten etter bestemmelsene i lov 16. desember 1966 nr. 9 om anke til Trygderetten. Fristen for klage og anke er seks uker.

Vedtak som nevnt i bestemmelsen her, kan ikke bringes inn for de alminnelige domstolene før mulighetene til å klage og anke er nyttet fullt ut.

§ 21–14 skal lyde:

Ytelser ved yrkesrettet attføring

Aetat gjør vedtak om forhold som etter andre ledd i paragrafen her ikke skal avgjøres av trygdeetaten.

Trygdeetaten gjør vedtak om

- a) de medisinske vilkår etter § 11–11 tredje ledd,*
- b) hvorvidt særreglene i § 11–20 kommer til anvendelse.*

Krav om ytelser etter folketrygdloven kapittel 11 settes fram for Aetat på vedkommendes bosted.

En person som oppholder seg i utlandet skal sette fram krav for det organ Aetat Arbeidsdirektoratet bestemmer.

§ 21–15 skal lyde:

Dagpenger under arbeidsløshet

Aetat gjør vedtak om dagpenger under arbeidsløshet etter kapittel 4.

Krav om dagpenger under arbeidsløshet settes fram for Aetat på vedkommendes bosted eller oppholdssted.

Dagpenger under arbeidsløshet for fiskere og fangstmenn etter § 4–18 behandles av de organer og etter de regler som departementet bestemmer.

Lovhjemlet taushetsplikt er ikke til hinder for nødvendig utveksling av opplysninger i ytelsessaker mellom Aetats organer og de organer som er fastsatt med hjemmel i tredje ledd.

§ 22–14 femte ledd skal lyde:

Trekk etter § 22–15 tredje ledd og avregning etter § 22–16 tredje ledd avbryter foreldelse. Det samme gjelder for trekk etter arbeidsmarkedsloven § 23. Dersom slikt trekk opphører, varer virkningen av avbrutt foreldelse i ett år etter at trekket opphørte.

§ 22–15 femte ledd skal lyde:

For dagpenger under arbeidsløshet etter kapittel 4 og ytelser under yrkesrettet attføring etter kapittel 11 gjelder arbeidsmarkedsloven §§ 22 og 23.

§ 25–10 femte ledd oppheves.

3. I lov 16. desember 1966 nr. 9 om anke til Trygderetten gjøres følgende endringer:

§ 11 første ledd skal lyde:

Anke til Trygderetten skal fremsettes skriftlig eller muntlig til vedkommende trygdekontor når det gjelder vedtak etter lovgivning som hører under Rikstrygdeverket, til Aetat i vedkommendes distrikt når det gjelder vedtak etter lovgivning som hører under Aetat Arbeidsdirektoratet, og for øvrig til den institusjon som saken hører under.

§ 11 tredje ledd skal lyde:

Trygdekontor, Aetat eller vedkommende annen institusjon som mottar muntlig anke, skal sørge for å sette den opp skriftlig og underskrive den sammen med den ankende part.

§ 23 fjerde skal lyde:

Departementet skal anses som part i relasjon til bestemmelsen i andre og tredje ledd etter lovgivning som hører under Aetat Arbeidsdirektoratet.

Nåværende fjerde ledd blir nytt femte ledd.

4. I lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. gjøres følgende endringer:

§ 56 A skal lyde:

Informasjon ved masseoppsigelser

1. Med masseoppsigelser menes oppsigelser som foretas overfor minst 10 arbeidstakere innenfor et tidsrom på 30 dager, uten at oppsigelsene er begrunnet i de enkelte arbeidstakeres forhold. Andre former for opphør av arbeidskontrakter som ikke er begrunnet i de enkelte arbeidstakeres forhold, skal tas med i beregningen såfremt minst fem sies opp.
2. Arbeidsgiver som vurderer å gå til masseoppsigelser, skal så tidlig som mulig innlede drøftinger med arbeidstakernes tillitsvalgte med sikte på å komme fram til en avtale for å unngå masseoppsigelser eller for å redusere antall oppsagte. Dersom oppsigelser ikke kan unngås skal de uheldige sidene ved dem søkes redusert. Drøftingene skal omfatte mulige sosiale tiltak med sikte på blant annet støtte til omplassering eller omskolering av de oppsagte. Arbeidstakernes representanter kan la seg bistå av sakkyndige. *Arbeidsgiver har plikt til å innlede drøftinger selv om de planlagte oppsigelsene skyldes andre enn arbeidsgiver og som har beslutningsmyndighet overfor denne, f.eks. en konsernledelse.*
3. Arbeidsgiver har plikt til å gi arbeidstakernes tillitsvalgte alle relevante opplysninger, herun-

der skriftlig melding om grunnene til eventuelle oppsigelser, antall arbeidstakere som vil kunne bli oppsagt, hvilke arbeidsgrupper de tilhører, antall arbeidstakere som normalt er ansatt, hvilke arbeidstakergrupper som normalt er sysselsatt og over hvilken periode oppsigelsene vil kunne skje. Den skriftlige meldingen skal også inneholde kriterier for utvelgelse av de som eventuelt skal sies opp og kriterier for beregning av eventuelle ekstraordinære sluttvederlag. Meldingen skal gis tidligst mulig, senest samtidig med at arbeidsgiver innkaller til drøftinger. *Tilsvarende melding skal også gis til Aetat, jf. arbeidsmarkedsloven § 8.*

4. Arbeidstakernes tillitsvalgte kan kommentere meldingen direkte overfor Aetat.
5. Planlagte masseoppsigelser får tidligst virkning 30 dager etter at Aetat er underrettet. *Aetat kan forlenge fristen i henhold til arbeidsmarkedsloven § 8 tredje ledd.*

5. I lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering gjøres følgende endringer:

Ny § 3 a skal lyde:

Meldeplikt til offentlig myndighet (Aetat)

Før permittering skal arbeidsgiver gi melding til offentlig myndighet (Aetat) i henhold til arbeidsmarkedsloven § 8.

