

Arbeids- og sosialdepartementet  
Postboks 8019 Dep.  
0030 Oslo

Vår dato: 11.09.2019  
Deres dato: 06.06.2019  
Vår referanse: Utkast per 27.  
Deres referanse: august  
19/1794

## Høring – håndheving av reglene i arbeidsmiljøloven om innleie og likebehandling mv.

### 1. Innledning og oppsummering

Næringslivets Hovedorganisasjon viser til Arbeids- og sosialdepartementets høringsbrev 6. juni 2019 med forslag til endringer i arbeidsmiljøloven om håndheving av reglene i arbeidsmiljøloven om innleie og likebehandling mv med høringsfrist 15. september 2019.

Dette høringssvaret inngis på vegne av NHO med tilsluttede landsforeninger med unntak av NHO Reiseliv, Abelia, NHO Luftfart, Norsk Olje- og gass og NHO Transport, og NHO Logistikk & Transport (heretter "NHO"). NHO har følgende hovedsynspunkter:

- NHO støtter effektiv håndheving for å hindre og avdekke systematiske og grove brudd på innleiereglene. NHO ser positivt på initiativ som kan bidra til at regelverket følges, og støtter at Arbeidstilsynet gis tilsynskompetanse i tråd med departementets forslag.
- Samtidig understreker NHO på prinsipielt grunnlag at Arbeidstilsynets håndhevingskompetanse bør følge skillet offentlig- og privatrettslige regler. Et eventuelt avvik fra dette må begrunnes i helt særegne forhold.
- Forslaget reiser flere prinsipielle spørsmål i forholdet domstoler og forvaltning. Arbeidstilsynet vil måtte gjennomføre komplekse faktiske og juridiske vurderinger. Forslaget reiser på dette punkt rettssikkerhetsmessige betenkeligheter.
- NHO legger til grunn at forslaget ikke går på bekostning av andre tilsynsoppgaver som hører inn under Arbeidstilsynets kompetanse, herunder HMS-forhold, etterlevelsen av allmenngjøringsforskrifter og oppgaver innenfor arbeidslivskriminalitetsområdet, og forutsetter at tilsynet tilføres ressurser og kompetanse til å løse oppgaven.
- NHO mener at forslaget må justeres for å bøte på noen av de betenkelighetene forslaget reiser og sikre en mer effektiv håndheving. NHO mener at Arbeidstilsynets veiledningsplikt bør lovfestes og at veiledning bør være det primære virkemidlet.
- NHO mener videre at det må lovfestes en sikkerhetsventil for saker som er lite egnet for forvaltningsmessig behandling. Det gjelder saker det vil være uforholdsmessig ressurskrevende å sikre at er forsvarlig opplyst og saker som reiser uavklarte/prinsipielle juridiske spørsmål. Slike saker må fremdeles høre inn under domstolene.
- NHO understreker at effekten av en lovendring må følges nøye og presiserer at nye regler må evalueres for å se om disse har ønsket/eventuelt uønsket effekt.

## 2. Overordnet om forslaget til offentlig kontroll med innleiereglene

Med virkning fra 1. januar 2019 ble vilkårene for innleie strammet inn. Forslagene ble fremmet i Prop. 73 L (2017-2018) og hadde bakgrunn i langvarig debatt om innleie, særlig innen byggenæringen. Høringsnotatet om utvidelse av Arbeidstilsynets tilsynskompetanse er en varslet oppfølging av Prop. 73 L (2017-2018).

Departementet foreslår i høringsnotatet at Arbeidstilsynet gis kompetanse til å føre tilsyn med vilkårene for innleie og kravet til likebehandling ved utleie til bemanningsforetak. Forslaget innebærer at Arbeidstilsynet får kompetanse til å vurdere om vilkårene for innleie etter § 14-12 første og andre ledd er oppfylt, samt om likebehandlingsregelen i § 14-12 a første ledd er oppfylt.

Hovedhensikten med lovforslaget er å redusere de samfunnsmessige konsekvensene av ulovlig innleie, herunder å få avdekket systematiske og grove brudd på innleiereglene, jf. høringsnotatet s. 27 og 29. Misbruk og ulovlig innleie rammer de seriøse virksomhetene, arbeidstakerne og samfunnet mer generelt. Det er viktig at bedriftene kan konkurrere på like vilkår, og at det skal lønne seg å drive seriøst og innenfor lovens rammer. NHO mener derfor det er viktig med effektive tiltak mot useriøse aktører. NHO støtter effektiv håndheving for å hindre misbruk og ulovlig innleie, og ser positivt på initiativ som kan bidra til at regelverket følges.

Arbeidslivets parter tar videre situasjonen i byggenæringen på alvor, og har etter lovendringene 1. januar 2019 fremforhandlet og iverksatt flere viktige tiltak som er beskrevet nedenfor.

NHO vil likevel understreke at departementets forslag om utvidet tilsyns- og påleggskompetanse til Arbeidstilsynet reiser vanskelige prinsipielle spørsmål av mer generell karakter som vil adresseres i punkt 4 nedenfor.

NHO støtter på denne bakgrunn at Arbeidstilsynet gis tilsynskompetanse, men foreslår at Arbeidstilsynet skal innstille saksbehandlingen der saken krever uforholdsmessig ressurser for å sikre at den blir forsvarlig opplyst før vedtak treffes, eller der saken reiser uavklarte juridiske spørsmål. Slik vil lovregulering etter NHOs oppfatning være mer treffsikker ved at ressursene rettes mot saker der det foreligger klart ulovlig innleie eller misbruk av regelverket, samtidig som det vil gi den ønskede preventive effekt. De prinsipielt vanskelige sidene av lovforslaget vil med dette også dempes.

Arbeidstilsynets tilsynsvirksomhet må som på øvrige områder være målrettet og risikostyrt.

## 3. Bakgrunn for lovforslaget og situasjonsbeskrivelse

Det overordnede bildet er at arbeidsutleie står for mellom 1,5 og 2 prosent av alle årsverk, som er et stabilt, lavt tall. Mye av veksten i bemanningsbransjen de senere år har kommet innen utleie til bygg og anlegg. Innen bygg og anlegg er det store geografiske forskjeller i andelen utleide. Basert på statistikken fra medlemsbedriftene i NHO Service og Handel anslås det at andelen innleide i næringen er om lag 4-7 prosentpoeng høyere i Oslo og Akershus enn landsgjennomsnittet.

NHO vil påpeke at slike gjennomsnittstall ikke nødvendigvis gir et riktig bilde av den enkelte bedrifts bruk av innleie. Bruken av innleie i bygg- og anleggsbransjen kan variere svært mye geografisk, mellom faggrupper og i de ulike fasene i et prosjekt.

I høringsnotatet s. 7 vises det til en kartlegging på større byggeplasser i Oslo-området som en gruppe fagforeninger på eget initiativ har gjennomført ("Elstad 2017"). Disse skal ha funnet at fire av ti arbeidstakere på disse byggeplassene var innleide som i all hovedsak kom fra bemanningsforetak. Videre at hele 85 prosent

av innleien var i strid med loven fordi det ikke forelå avtale med tillitsvalgte. NHO vil understreke at denne undersøkelsen har store metodiske mangler som gjør det vanskelig å vurdere om tallene gir et riktig bilde av situasjonen.

Fafos kartlegging av brudd på reglene om innleie tyder på at saker knyttet til ulovlig innleie er mest utbredt i privat sektor, primært innen bygg og deler av industrien.<sup>1</sup> Formålet med lovforslaget er i henhold til høringsnotatet s. 27 og 29 å avdekke systematiske og grove brudd på innleiereglene. NHO vil understreke at lovendringer må være egnede og treffsikre gitt disse premissene.

#### 4. Viktige tiltak initiert av partene i arbeidslivet

Fra 1. januar 2019 trådte de nye reglene i kraft som stiller krav til forutsigbarhet for arbeidsomfang og større forutsigbarhet for når arbeid skal utføres. Fra samme dato ble også § 14-12 andre ledd endret slik at virksomheten må være bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett for å inngå avtale med tillitsvalgte om innleie. Dette har som siktemål at innleie begrenses, og da til bedrifter der partssamarbeidet har grunnlag i en overordnet tariffavtale med en stor fagforening.

De overordnede partene i arbeidslivet har en sentral rolle for å sikre at innleieregelverket etterleves, og tiltak som er igangsatt må sees i sammenheng med lovgiverinitiativ på området. Det sentrale er at de samlede tiltak avhjelper de utfordringer som adresseres i høringsnotatet.

Partene har i fellesskap arbeidet med tiltak i byggenæringen som skal sikre større forutsigbarhet for arbeidstakerne, forhindre ulovlig utleie, og sikre etterlevelse av regelverket. Flere viktige og målrettede tiltak er iverksatt.

Den 13. juni 2019 ble NHO Service og Handel og Fellesforbundet enige om en standard arbeidsavtale for ansatte som leies ut til byggenæringen. Avtalen sikrer ansatte i bemanningsbedrifter en økt forutsigbarhet for når de skal jobbe, og hvor mye. Det er videre et klart uttrykt mål mellom Fellesforbundet og NHO Service og Handel at flest mulig ansettes i 80 % stillinger. NHO Service og Handel har videre besluttet å gjøre avtalen obligatorisk for medlemmer som leverer personell på dette yrkesområdet, ved å legge det inn som del av autorisasjonsordningen Revidert Arbeidsgiver.

Byggenæringens Landsforening (BNL) og Fellesforbundet har et godt samarbeid for å sikre seriøsitet i byggenæringen. Blant annet har BNL og Fellesforbundet utarbeidet en felles anbefaling for godt innkjøp av innleid arbeidskraft i byggenæringen. Denne ble lansert 22. mai 2019. Her fremgår det blant annet at:

*"Innleie fra bemanningsbyrå skal kun skje innenfor de vilkår og intensjoner som følger av arbeidsmiljøloven og Fellesoverenskomsten for byggfag. Partene skal fortsette med aktiv opplæring av sine medlemmer/medlemsbedrifter for å sikre nødvendig kompetanse og kunnskap om relevant regelverk. All omgåelse av regelverk skal forebygges." Videre at "Innleier må stille krav om at bemanningsbyrået praktiserer og faktisk kan dokumentere minimum 80 % stillingsandel og forutsigbare arbeidsperioder, for ansatte som leies ut til byggenæringen."*

I 2015 ble det også vedtatt seriøsitetsbestemmelser for bygg- og anleggskontrakter som ble revidert i 2018. BNL, Fellesforbundet, KS og Difi står bak de anbefalte kravene. Seriøsitetsbestemmelsene innebærer krav til lønns- og arbeidsvilkår, HMS-kort, krav om faglærte håndverkere og lærlinger i prosjektene, sikkerhet, helse og miljø og begrensninger i adgangen til bruk av underleverandører mv.

---

<sup>1</sup> Fafo-rapport 2018:47

## 5. Forslagets prinsipielle spørsmål - forholdet domstoler/forvaltningen

Etter NHOs oppfatning reiser forslaget prinsipielt vanskelige spørsmål knyttet til grensedragningen mellom privatrettslige og offentligrettslige bestemmelser og håndheving av disse. NHO mener på prinsipielt grunnlag at det er viktig å opprettholde dette skillet med den følge at domstolene som den klare hovedregel fortsatt skal håndheve de privatrettslige reglene. Et eventuelt avvik fra dette må begrunnes i helt særegne forhold.

Arbeidstilsynet har de senere årene fått utvidet sin kompetanse til å håndheve regler som grenser mot det privatrettslige, bl.a. rett til attest, skriftlige arbeidsavtaler og dokumentasjon på at virksomheten er bundet av tariffavtale. NHO vil likevel fremheve at tidligere utvidelser i det vesentlige har vært begrenset til de mer formelle sidene av avtaleforholdet, f. eks. at bedriften skal legge frem arbeidsavtaler, tariffavtaler og annen relevant dokumentasjon. NHO oppfatter at Arbeidstilsynets håndheving av slike bestemmelser gjennomgående er mindre byrdefulle for virksomheten og Arbeidstilsynet. Håndheving av slike bestemmelser vil ofte være begrenset til oversiktlige faktiske forhold og begrensede juridiske vurderinger, f.eks. om krav om arbeidsavtaler m.m. NHO mener at slik begrenset håndheving har vært mulig å gjennomføre innenfor rammene av forvaltningsloven, samtidig som virksomhetenes rettssikkerhet ivaretas.

Departementets forslag om å utvide tilsynsmyndigheten til de materielle innleie- og likebehandlingsreglene representerer et brudd med dette tradisjonelle skillet. NHO oppfatter også at departementet, så sent som i 2012, har vurdert at det var gode grunner for å skille mellom offentlig- og privatrettslige bestemmelser.

*"Etter departementets syn er bestemmelsene om innleie (og midlertidige ansettelse) i utgangspunktet lite egnet for offentlig håndheving, blant annet på grunn av reglenes skjønnsmessige karakter og juridiske art."*<sup>2</sup>

NHO viser til departementets redegjørelse i høringsnotatet punkt 5.3. Spørsmål om det foreligger brudd på innleie- og likebehandlingsregelverket vil kreve inngående- og ressurskrevende saksbehandling av de faktiske og rettslige forholdene. NHO vil særlig fremheve sakene der Arbeidstilsynet må avgjøre om det foreligger et innleieforhold, eller om det foreligger et entrepriseforhold, slik at man faller utenfor innleiereglene i arbeidsmiljøloven. Slike spørsmål krever vanligvis et stort faktumgrunnlag og reiser vanskelige juridiske grensedragninger. Som eksempel ble Norwegian saken (HR-2018-2371-A) behandlet over seks rettsdager i Høyesterett. Tilsvarende synspunkter gjør seg gjeldende for likebehandlingsreglene i aml. § 14-12 a, som foreløpig har begrenset med rettspraksis omkring hvilke ytelser som skal likebehandles, og som reiser flere uavklarte rettsspørsmål. Det vises i den forbindelse til ikke rettskraftig dom fra Gulating lagmannsrett 27. juni 2019 (18-162656ASD-GULA/AVD2) vedrørende selskapsbonus og lønnsbegrepet og HR-2018-1037 – A. Departementets forslag innebærer at Arbeidstilsynet må ta stilling til hvilke ytelser som hører inn under likebehandlingsregelverket. NHO mener at domstolene fremdeles må være ansvarlige for å utvikle regelverket og ta stilling til grensespørsmålene.

NHO deler ikke departementets vurderinger i høringsnotatet (s. 30) om at Arbeidstilsynets forvaltningspraksis vil gjøre det lettere for aktørene å vurdere om man er innenfor eller utenfor innleieregelverket. Tilsvarende gjelder for departementets uttalelser om at forvaltningspraksis også kan være veiledende for vurderingen av midlertidige ansettelse. NHO vil her peke på at forvaltningspraksis ofte er vanskelig tilgjengelig, fragmentarisk, mindre systematisert og lite offentlig sammenlignet med dommer. Forvaltningspraksis er heller ikke underlagt samme grad av analyse og kritikk, f.eks. i juridiske artikler mv., som dommer fra lagmannsrett og Høyesterett. NHO er derfor bekymret for at Arbeidstilsynets praksis vil

---

<sup>2</sup> Høring om tiltak mot ulovlig innleie av arbeidskraft – søksmålsrett for fagforeninger og utvidet kompetanse for Arbeidstilsynet" (2012), punkt 3.3.

virke mot sin hensikt i form av å skape rettsklarhet. At denne uklarheten også kan smitte over på adgangen til midlertidige ansettelser er ikke heldig. Slik usikkerhet rammer også de seriøse aktørene.

NHO er videre bekymret for at Arbeidstilsynet vil måtte bruke svært mye av sin kapasitet inn mot innleieregelverket på bekostning av andre viktige oppgaver, f.eks. HMS-forhold, etterlevelsen av allmenngjøringsforskrifter og andre sentrale oppgaver innenfor bl.a. arbeidslivskriminalitetsområdet.

Departementets forslag medfører at forvaltningslovens bestemmelser vil ligge til grunn for Arbeidstilsynets behandling av saken, noe som reiser prinsipielle og praktiske problemstillinger. Disse synes i begrenset grad å være vurdert av departementet. NHO vil understreke at en domstolsbehandling etter tvistelovens system innebærer at partene har hovedansvaret for sakens opplysning, plikt til å legge frem dokumentasjon, adgang til å føre skriftlige og muntlige bevis og dommere som er trent til å vurdere et omfattende bevisbilde og komplekse juridiske vurderinger. Tvisteloven sikrer rettsikkerhet.

NHO vil særlige fremheve noen utfordringer knyttet til forvaltningslovens bestemmelser:

- Arbeidstilsynet blir ansvarlig for å sikre at saken er så godt opplyst som mulig før vedtak treffes, jf. forvaltningsloven (fvl.) § 17. Å skulle avdekke de faktiske forholdene i en sak kan være svært tid- og ressurskrevende, samtidig er innleieforholdene ofte kortvarige. Det vises i den forbindelse til departementets egne vurderinger på side 29 i høringen "*[d]epartementet ser at behovet for faktiskinnhenting sett opp imot hensynet til effektiv ressursbruk i forvaltningen, kan være en utfordring, særlig i relasjon til vurderingen av innleie i medhold av § 14-12 første ledd og likebehandlingsreglene*". NHO deler departementets syn. Risikoen er derfor stor for at innleieforholdet er avsluttet før Arbeidstilsynet har fått opplyst saken tilstrekkelig til å fatte vedtak i saken.
- Virksomheter som er uenige i Arbeidstilsynets vedtak må påklage dette, jf. fvl. § 28. Med mindre bedriften gis oppsettende virkning, jf. fvl. § 42, vil virksomheten ofte være tvunget til å avslutte innleieforholdet. Det vises i den forbindelse til Arbeidstilsynets pressmidler i form av tvangsmulkt og hel/delvis stansing. For virksomheten kan det være av avgjørende betydning at vedtaket ikke gjennomføres før vedtaket (søksmålet) er avgjort av domstolen. Manglende oppsettende virkning kan medføre fare for tap for virksomheten (erstatning) og de ansatte. Sistnevnte som følge av permittering og nedbemanning som følge av arbeidsmangel. Arbeidstilsynet vil også kunne holdes økonomisk ansvarlig for feil begått. NHO viser til at klagebehandling, og eventuelt ugyldighetssøksmål, er en tidkrevende prosess.

## 6. NHOs alternative forslag

NHO deler departementets bekymring for omfattende brudd på innleiereglerverket i enkelte bransjer. Etterlevelsen av dette er viktig for å opprettholde gode rammevilkår for seriøse bedrifter og gode arbeidsbetingelser. Til tross for de prinsipielle innvendinger vi har pekt på over, er NHO derfor enig i at situasjonen i enkelte bransjer viser behov for målrettede tiltak for å avdekke systematiske og grove brudd på innleiereglene. En utvidet tilsynskompetanse langs de linjer som departementet foreslår kan være et riktig tiltak i så måte. NHO mener likevel at en utvidet tilsynskompetanse må tilpasses utfordringene som ligger til grunn for forslaget. Dette for at man så langt som mulig søker å avbøte noen av de uheldige effektene av forslaget, som pekt på over. NHO vil derfor foreslå en noe alternativ innretning som etter vårt skjønn både møter utfordringen knyttet til innleie, men samtidig begrenser de uheldige prinsipielle virkningene og innebærer en mer hensiktsmessig ressursbruk.

### a. Lovfesting av veiledningsplikt

NHO deler departementets vurdering av at Arbeidstilsynets veiledningsplikt både omfatter offentlige- og privatrettslige regler. Samtidig uttaler departementet at veiledningsplikten strekker seg lenger for de offentligrettslige reglene enn de privatrettslige reglene. NHO mener at *veiledning* må være det primære virkemiddelet i forbindelse med tilsyn av innleie- og likebehandlingsregelverket. NHO er positive til at Arbeidstilsynet i praksis blir flinkere til å yte god veiledning til virksomhetene i saker om innleie. Virksomhetene vil dermed, i samråd med Arbeidstilsynet, kunne vurdere lovligheten av innleie- og likebehandlingsreglene. Dette vil samtidig gi Arbeidstilsynet mulighet til tidlig å kunne starte innhenting av fakta og vurdere behov for ytterligere opplysninger og dokumentasjon. Dersom Arbeidstilsynet vurderer at det foreligger brudd på innleie- og likebehandlingsregelverket må virksomheten veiledes om hvilke tiltak som må iverksettes for å bringe innleieforholdet inn i lovlige forhold, f.eks. ved at Arbeidstilsynet gir bedriften en frist for å rette- de lovstridige forholdene. NHO foreslår også at Arbeidstilsynets veiledningsplikt lovfestes i arbeidsmiljøloven, slik at det gjelder parallellitet mellom tilsynskompetanse og veiledningsplikten. En slik utforming bør utformes i tråd med forvaltningsloven § 11, men med de særlige hensyn som gjør seg gjeldende innenfor arbeidslivsområde.

Forslaget vil også gi virksomheten tid og mulighet til å innhente profesjonell bistand, f.eks. juridisk bistand, for å vurdere lovligheten av innleie og eventuelle tiltak for å bringe denne innenfor lovens rammer.

### b. Håndhevingskompetansen

NHO mener videre at departementets forslag må presiseres i tråd med forslagets formål, som er å avdekke og stoppe de systematiske og grove bruddene på innleiereglene. To motstridende interesser gjør seg her gjeldende. Det ene er hensynet til en rask og effektiv saksbehandling, mens det andre er rettsikkerhet.

NHO mener at en utvidelse av påleggskompetansen må være rettet mot tilfeller hvor de de faktiske og rettslige forholdene er klare. Dersom Arbeidstilsynet etter å ha åpnet sak avdekker at det er klare holdepunkter for brudd på innleie- og likebehandlingsreglene, kan Arbeidstilsynet gi pålegg om at de ulovlige forholdene skal rettes/oppføre. Et praktisk eksempel vil f.eks. være at tilsynet avdekker at virksomheten har et stort antall innleide vikarer, men at virksomheten ikke kan dokumentere fravær hos de faste ansatte. Alternativt at virksomheten på fast basis dekker opp alminnelig arbeid med innleie, uten at det foreligger avtale med tillitsvalgte. Virksomheten bør i slike tilfeller gis en frist ut fra bruddets karakter, til selv å rette forholdene.

I slike saker vil både de faktiske og juridiske forholdene være forholdsvis enkle å avdekke. Arbeidstilsynet har også ressursene for raskt og effektivt kunne avgjøre slike saker.

### c. «Sikkerhetsventil»

NHO foreslår videre at det lovfestes at Arbeidstilsynet skal innstille behandlingen av saker som ikke er eller er lite egnet for forvaltningsmessig behandling. NHO foreslår en slik sikkerhetsventil i to tilfeller:

- For det første skal Arbeidstilsynet innstille saker hvor det vil være uforholdsmessig ressurskrevende for Arbeidstilsynet å sikre at saken blir forsvarlig opplyst, f.eks. hvor det foreligger store og uoversiktlige sakskompleks, eller hvor det skriftlig behandling av saken ikke anses egnet til å sikre en forsvarlig opplysning av saken.
- For det andre foreslår NHO at Arbeidstilsynet skal innstille saker som reiser prinsipielle og/eller uavklarte juridiske spørsmål om innleie-/likebehandlingsregelverket. Slike saker bør fremdeles behandles av de ordinære domstolene.

En slik begrensning i Arbeidstilsynets kompetanse vil etter NHOs syn sikre at det fortsatt er domstolene som skal avklare prinsipielle og komplekse faktiske og juridiske saker. Dette trygger en enhetlig rettsutvikling, og ivaretar rettssikkerhetshensyn, samtidig som behovet for en effektiv og rask håndheving av de mer åpenbare rettsbrudd er ivaretatt. Etter NHOs syn vil forslaget med denne sikkerhetsventilen derfor ivareta de underliggende behov.

--

En bestemmelse i tråd med det ovennevnte kan tenkes utformet som følger:

#### **Ny § 18-6A Veiledning, pålegg og håndheving av privatrettslige regler**

- (1) *Arbeidstilsynet har en veiledningsplikt for de bestemmelser som hører inn under denne bestemmelsen. Forvaltningsloven § 11 gjelder så langt den passer.*
- (2) *Arbeidstilsynet gir de pålegg og treffer de enkeltvedtak ellers som er nødvendige for gjennomføringen av bestemmelsene i og i medhold av § 14-12 første til tredje ledd og § 14-12 a første ledd.*
- (3) *Arbeidstilsynet skal innstille behandlingen dersom saken ikke egner seg for videre forvaltningsmessig behandling som følge av at:*
  - a. *Det vil være uforholdsmessig ressurskrevende å sikre at saken er forsvarlig opplyst før vedtak treffes.*
  - b. *Saken reiser prinsipielle juridiske spørsmål*

## 7. Arbeidsmarkedsloven § 27 første ledd nr. 2

Departementet foreslår å oppheve arbeidsmarkedsloven § 27 første ledd nr. 2 som oppstiller et forbud mot at en virksomhet leier ut en arbeidstaker til en av arbeidstakerens tidligere arbeidsgivere før det har gått seks måneder siden arbeidstakeren sluttet hos denne.

NHO har ikke merknader til endringen.

## 8. Om innleie til staten

Departementet ber om høringsinstansenes syn på om Arbeidstilsynet bør gis tilsynskompetanse på innleiereglene i Statsansatteloven i likhet med arbeidsmiljøloven. NHO mener at innleie til staten bør være underlagt samme håndhevingsregime som for private.

Med vennlig hilsen  
Næringslivets Hovedorganisasjon  
Område arbeidsliv



Nina Melsom  
Direktør