



DET KONGELIGE
ARBEIDSDEPARTEMENT

Prop. 104 L

(2009–2010)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak)

Endringer i arbeidsmiljøloven (midlertidig ansettelse mv.)

*Tilråding fra Arbeidsdepartementet av 26. mars 2010,
godkjent i statsråd samme dag.
(Regjeringen Stoltenberg II)*

1 Proposisjonens hovedinnhold

Arbeidsdepartementet legger med dette frem forslag om endringer i arbeidsmiljøloven vedrørende midlertidige ansettelser og Arbeidstilsynets kompetanse til å gi pålegg og treffe andre enkeltvedtak.

Departementet mener at det er behov for å iverksette tiltak for å øke bevisstheten om virksomhetenes bruk av midlertidige ansettelser. Departementet foreslår å innføre en plikt for arbeidsgiver til å drøfte virksomhetens bruk av midlertidige ansettelser med de tillitsvalgte minst en gang per år. Ved dette tar en sikte på å *redusere ulovlige eller unødige midlertidige ansettelser*.

Det foreslås i tillegg å gi Arbeidstilsynet kompetanse til gi pålegg og treffe andre enkeltvedtak for å sikre at *selve drøftingsprosessen* gjennomføres.

Departementet mener videre at det er behov for en presisering av bestemmelsen om at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse for arbeidstakere som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år. Det foreslås at det uttrykkelig presiseres i denne bestemmelsen at fravær ikke skal komme til fradrag ved beregning av ansettelsesperioden. Med presiseringen tas sikte på å avklare en rettslig uklar situasjon og innføre en forutsigbar og helhetlig regulering.

2 Bakgrunnen for lovforslagene

2.1 Drøftingsplikt om bruk av midlertidige ansettelser

Departementet mener at det generelt er behov for tiltak for å heve bevisstheten i virksomhetene om bruken av midlertidige ansettelser, og foreslår å innføre en drøftingsplikt for *alle* virksomheter om dette. For *enkelte* bransjer med særlige utfordringer, blant annet hotell- og restaurantbransjen, arbeider departementet i tillegg med å etablere en regional verneombudsordning for å ivareta helse, miljø- og sikkerhetskonskvensene av blant annet stor grad av løse tilknytningsforhold. For øvrig arbeider Arbeidstilsynet og departementet med en ny praktisk brosjyre og nettinformasjon om bruk av midlertidige ansettelser.

I følge tall fra SSB er ca. 200 000 (8,6 prosent) av arbeidstakerne i Norge midlertidig ansatt per tredje kvartal 2009. Andelen har vært relativt stabil det siste tiåret og noe nedadgående de siste par årene. Andelen midlertidig ansatte er høyest i hotell- og restaurantbransjen (ca. 16 prosent), undervisning og helse- og sosialtjenester (ca. 13,5 prosent). Om lag 8 prosent er midlertidig ansatte i varehandelen. Hele 41 prosent av de midlertidig ansatte i hotell- og restaurantbransjen faller i kategorien «ekstrahjelp», mot 13 prosent av alle midlertidig an-

satte. Det er flest kvinner som har midlertidig ansettelse (10 prosent kvinner mot 7,3 prosent menn). Andelen midlertidig ansatte reduseres med økende alder – fra 28,8 prosent for aldersgruppen 16-24 år og 13,2 prosent for aldersgruppen 25-29 år til 6,4 prosent for aldersgruppen 30-39 år.

«Tilkallingshjelp» eller «ringevikarer» (hvor arbeidstaker tilkalles etter behov) benyttes i flere bransjer og sektorer i arbeidslivet, blant annet i hotell- og restaurantbransjen og i helse- og omsorgssektoren. Den formelle organiseringen av slike arbeidsforhold varierer. I noen tilfeller inngås avtale for hvert enkelt oppdrag. I andre tilfeller inngås såkalte «rammeavtaler», som innebærer at vedkommende arbeidstaker får tilbud om oppdrag når virksomheten har ledig arbeid. Slike arbeidsforhold kan dels dekke vikarbehov ved sykefravær, ferie og lignende, og dels ekstra behov for arbeidskraft som ikke skyldes fravær.

Det har de siste årene vært fokus både på utbredelsen av slike arbeidsforhold og på avtalenes rettslige stilling, særlig i forhold til arbeidsmiljølovens regler om midlertidig ansettelse. I følge arbeidstakerorganisasjonene har bruken av ringevikarer fått økt utbredelse de siste årene, særlig i hotell- og restaurantbransjen.

Bruk av midlertidige ansettelser vil for arbeidsgiver synes gunstig fordi antall ansatte kan dimensjoneres fleksibelt i forhold til arbeidsmengden virksomheten til enhver tid har. For arbeidstakerne vil bruk av midlertidig ansettelse innebære et dårligere stillingsvern og manglende forutsigbarhet for arbeid og inntekt, samt reduserte kredittmuligheter. Midlertidig ansatte vil ofte ha mindre kunnskap om arbeidsmiljøet og dermed ha mindre mulighet til å bidra til en positiv utvikling av dette. De vil kunne være mer tilbakeholdne med å påpeke mangler ved arbeidsmiljøet og det er fremholdt at mange ikke tør be om fritak for utstrakt bruk av overtid. Mye bruk av midlertidig ansatte vil ofte innebære en ekstra belastning på de fast ansatte.

Arbeidstilsynets tilsynserfaringer tilsier at mange virksomheter i overdreven grad løser et mer eller mindre løpende behov for arbeidskraft ved midlertidige ansettelsesforhold. Dette vil være i strid med loven og en omgåelse av stillingsvernet.

I norsk rett er *hovedregelen* fast ansettelse for et ubestemt tidsrom, noe som også er nedfelt innledningsvis i arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd. Midlertidige arbeidsavtaler kan inngås dersom nærmere bestemte vilkår er oppfylt. Det er ønskelig med et sterkere fokus både på hovedregelen om fast ansettelse og vilkårene for midlertidighet. Departementet mener at det er behov for tiltak for å øke *bevisstheten* om bruken av midlertidige ansettelser,

uten at man strammer inn på den formelle adgangen til å inngå midlertidige ansettelsesavtaler. Målsettingen er å redusere eventuelle ulovlige eller unødige midlertidige ansettelsesavtaler, herunder tilkallingsavtaler.

2.2 Beregning av ansettelsestid etter fireårsregelen – betydningen av fravær

Arbeidsmiljøloven av 1977 hadde ikke noen grense for hvor lenge en arbeidstaker kunne være midlertidig ansatt. Det avgjørende for lovligheten av en midlertidig ansettelse var således hvorvidt lovens materielle vilkår for tidsavgrenset ansettelse til enhver tid var oppfylt. Tidsaspektet kom likevel inn som et tokningsmoment i vurderingen av om de materielle vilkår var til stede.

I arbeidsmiljøloven av 2005 ble det innført en såkalt «fireårsregel» for midlertidig ansettelse i arbeidsmiljøloven § 14-9 femte ledd. Bestemmelsen innebærer at arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år etter arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd bokstav a og b skal anses som fast ansatt.

I en dom av 7. mai 2009 (Rt. 2009 s. 578) la Høyesterett til grunn at en arbeidstakers sykefravær skulle gå til fradrag ved beregning av fireårsregelen i § 14-9 femte ledd. Etter departementets oppfatning gir Høyesteretts avgjørelse grunn til å foreslå en presisering av lovbestemmelsen som avklarer at fravær ikke skal komme til fradrag i den formelle ansettelsestiden.

Ordlyden i arbeidsmiljøloven § 14-9 femte ledd er for øvrig, på bakgrunn av forslag i Ot.prp. nr. 54 (2008-2009), nylig endret. Endringene trådte i kraft 1. januar 2010, men influerer imidlertid ikke på de spørsmål som drøftes her.

2.3 Høring

Arbeids- og inkluderingsdepartementet sendte 17. juni 2009 ut på høring forslag til endringer i arbeidsmiljøloven § 14-9 med høringsfrist 17. oktober 2009. Se nærmere om høringsforslagene og høringsuttalelsene under pkt. 3.2 og 4.2.

Høringsbrevet ble sendt til følgende adressater: Barne- og likestillingsdepartementet
Finansdepartementet
Fiskeri- og kystdepartementet
Fornyings- og administrasjonsdepartementet
Forsvarsdepartementet
Helse- og omsorgsdepartementet
Justis- og politidepartementet
Kommunal- og regionaldepartementet
Kultur- og kirke departementet

Kunnskapsdepartementet	Juridisk rådgivning for kvinner
Landbruks- og matdepartementet	Juss-Buss
Miljøverndepartementet	Jussformidlingen i Bergen
Nærings- og handelsdepartementet	KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon
Olje- og energidepartementet	KS Kommunesektorens interesse- og arbeidsgiverorganisasjon
Samferdselsdepartementet	Landbrukets Arbeidsgiverforening
Utenriksdepartementet	Landsorganisasjonen i Norge
Arbeidsretten	Lederne
Direktoratet for arbeidstilsynet	Luftfartens Funksjonærforening
Helse Nord RHF	Maskinentreprenørenes Forbund
Helse Midt-Norge RHF	NITO
Helse Vest RHF	Nordlandsforskning
Helse Sør RHF	Norges Apotekerforening
Helse Øst RHF	Norges Bondelag
Kontaktutvalget mellom innvandrere og myndighetene	Norges Farmaceutiske Forening
Likestillings- og diskrimineringsombudet	Norges Handikapforbund
Petroleumstilsynet	Norges Kommunerevisorforbund
Regjeringsadvokaten	Norges Kvinne- og Familieforbund
Riksmeklingsmannen	Norges Rederiforbund
Rådet for funksjonshemmede	Norges Skogeierforbund
Sametinget	Norges Taxiforbund
Sjøfartsdirektoratet	Norsk bonde- og småbrukarlag
Statens Helsetilsyn	Norsk Flygerforbund
Statens arbeidsmiljøinstitutt	Norsk Flygelederforening (NFF)
Statens seniorråd	Norsk Flytekniker Organisasjon
Senter for seniorpolitikk	Norsk Journalistlag
Stortingets ombudsmann for forvaltningen	Norsk Kabinforening
Universitetet i Bergen	Norsk Kvinnesaksforening
Universitetet i Oslo	Norsk Landbrukssamvirke
Universitetet i Tromsø	Norsk Sjøoffisersforbund
AOF Norge	Norsk Skogbruksforening
Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening	Norsk Skuespillerforbund
Arbeidersamvirkenes Landsforening	Norsk sosiologforening
Arbeidsforskningsinstituttet	Norske Boligbyggelags Landsforbund
Arbeidsgiverforeningen Spekter	Norske film- og tv-produsenters forening
Arbeidsmiljøseneteret	Norske Meierifolks Landsforening
Arbeidssøkerforbundet	Norske Reindriftssamers Landsforbund
Akademikerne	Norske Samers Riksforbund
ALT Organisasjon for administrative, ledende og tekniske stillinger	Næringslivets Hovedorganisasjon
Bedriftsforbundet	Olje- og energikartellet
Coop NKL	Oslo kommune v/finansdirektør
Den Norske Advokatforening	RF Rogalandsforskning
Den norske jordmorforening	SAMFO
Finansnæringens Arbeidsgiverforening	Samenes Landsforbund
Finansnæringens Hovedorganisasjon	Samfunns- og næringslivsforskning
Forskningsstiftelsen Fafo	Sparebankforeningen i Norge
Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon	Velferdsalliansen
Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon	Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund
HR Norge	Unio
Info tjenester	Følgende instanser har avgitt hørings svar:
Institutt for Samfunnsforskning	Barne- og likestillingsdepartementet
	Fiskeri- og kystdepartementet
	Fornyings- og administrasjonsdepartementet

Forsvarsdepartementet
 Helse- og omsorgsdepartementet
 Justis- og politidepartementet
 Kunnskapsdepartementet
 Landbruks- og matdepartementet
 Miljøverndepartementet
 Nærings- og handelsdepartementet
 Utenriksdepartementet

Arbeidstilsynet
 Domstolsadministrasjonen
 Helse Sør-Øst
 Likestillings- og diskrimineringsombudet
 Petroleumstilsynet
 Regjeringsadvokaten
 Senter for statlig økonomistyring
 Sjøfartsdirektoratet
 Statens arbeidsmiljøinstitutt
 Statens råd for likestilling av funksjonshemmede
 Universitetet i Oslo

Akademikerne
 ALT Organisasjon for administrative, ledende og tekniske stillinger
 AOF Arbeidernes Opplysningsforbund
 Arbeidsgiverforeningen Spekter
 Coop Norge
 Finansnæringens Arbeidsgiverforening
 Forum for hovedverneombudene i helseforetakene
 Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon
 Juridisk rådgivning for kvinner
 Juss-Buss
 KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon
 KS Kommunesektorens interesse- og arbeidsgiverorganisasjon
 Landbrukets Arbeidsgiverforening
 Landsorganisasjonen i Norge
 Lederne
 Maskinentreprenørenes Forbund
 NITO
 Norges Kvinne- og Familieforbund
 Norges Rederiforbund
 Norges Taxiforbund
 Norsk Flytekniker Organisasjon
 Norsk Journalistlag
 Norsk Kabinforening
 Næringslivets Hovedorganisasjon
 SAMFO
 Sjøfartsorganisasjonenes fellessekretariat
 Unio
 Wiersholm, Melbye & Bech advokatfirma
 Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

I tillegg har Leif Arild Lomheim avgitt privat høringsuttalelse.

3 Arbeidsgivers plikt til å drøfte bruken av midlertidige ansettelser med de tillitsvalgte

3.1 Gjeldende rett

I det følgende redegjør departementet for de vilkår for midlertidig ansettelse som er relevant for en situasjon med bruk av tilkallingshjelp eller ringevikar. For en mer fullstendig redegjørelse for reglene om midlertidig ansettelse vises det til Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 202 flg.

Departementet legger til grunn at «ringeavtaler» i de aller fleste tilfeller vil være avtaler om midlertidig ansettelse, som krever hjemmel i arbeidsmiljøloven § 14-9. Det kan imidlertid ikke utelukkes at slike avtaler kan inngås innenfor rammen av et fast arbeidsforhold. Departementet understreker at det i så tilfelle må være tale om en *reell* fast ansettelse. I den forbindelse vises det til Rt. 2005 s. 826 hvor Høyesterett la føringer og rammer for hva som kan anses som en fast ansettelse i et slikt tilfelle, og hva som i realiteten er å betrakte som en midlertidig ansettelse, slik at vilkårene i arbeidsmiljøloven § 14-9 må være til stede.

Etter arbeidsmiljøloven § 14-9 er midlertidig ansettelse tillatt dersom nærmere angitte vilkår er til stede. Blant annet kan avtale om midlertidig ansettelse inngås «.. *dersom arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten*» (§ 14-9 første ledd bokstav a) og som «*vikariat*» (§ 14-9 første ledd bokstav b). I praksis vil tilkallingshjelp både kunne brukes til å ivareta arbeidstopper og til å dekke reelle vikarbehov. Dersom vilkårene for midlertidig ansettelse *er* til stede, kan behovet for ekstrahjelp løses gjennom en midlertidig ansettelsesavtale. Dette vil være fullt ut lovlig.

Det følger av ordlyden og understrekes i lovforarbeidene at det i utgangspunktet er et vilkår for midlertidig ansettelse med grunnlag i § 14-9 første ledd bokstav a, at behovet for arbeidskraft er midlertidig. Også når det gjelder vikariater, følger det av rettspraksis at det er i strid med loven å inngå kortvarige vikariatavtaler for å dekke et konstant eller mer permanent behov for vikartjeneste. Hovedregelen er at et permanent arbeidskraftsbehov ikke kan dekkes gjennom midlertidig ansettelse etter arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd bokstav a eller b. Et hovedspørsmål blir derfor i hvilke tilfeller det foreligger et midlertidig behov for ekstrahjelp og i hvilke tilfeller det foreligger et stabilt og løpende behov for arbeidskraften.

Når dette skal vurderes vil både omfang, hyppighet og stabilitet i arbeidet være av betydning.

Utgangspunktet må være at det skal foretas en streng vurdering. I forarbeidene uttales blant annet følgende:

«Kritikken mot bruk av ekstrahjelp retter seg mot at slike arbeidsforhold også brukes for å dekke et permanent arbeidskraftsbehov. Slik bruk av ekstrahjelp vil være i strid med loven og vil være en omgåelse av stillingsvernet. Heller ikke en generell usikkerhet om arbeidskraftsbehovet vil være nok til å tilsette midlertidig i disse tilfellene. (Ot.prp. nr. 50 (1993-94) s. 179).

Dommene i Rt. 1989 s. 1116 og Rt. 2006 s. 1158 kan illustrere grensene. I førstnevnte sak kom Høyesterett til at en arbeidstaker som hadde arbeidet i to og et halvt år i henhold til ulike vikaravtaler for å dekke opp diverse fravær (primært sykefravær) skulle vært fast ansatt, og at den vikarordning bedriften praktiserte var i strid med arbeidsmiljølovens regler om midlertidig ansettelse. Det ble blant annet lagt vekt på at virksomheten hadde hatt et fravær på ca. 14 prosent, at dette hadde vært stabilt over tid og til enhver tid påregnelig for virksomheten.

I saken fra 2006 videreutviklet Høyesterett dette resonnetet. Her kom Høyesterett til at en arbeidstaker som i løpet av en periode på om lag 14 måneder hadde vært midlertidig ansatt som ringevikar, og som i gjennomsnitt arbeidet i underkant av 50 prosent stilling, litt mindre i den første tiden og litt mer i den siste, skulle vært ansatt fast. Vikarbehovet skyldtes ulike forhold, så som sykefravær, ferie, permisjoner mv. Høyesterett kom til at arbeidsforholdet var i strid med arbeidsmiljølovens regler om midlertidig ansettelse. Høyesterett tok følgende utgangspunkt for vurderingen:

«Om en vikaravtale skal bli satt til side som stridende mot (§ 14-9), har etter dette for det første en side til bedriftens behov – et fast arbeidskraftsbehov skal ikke dekkes ved vikariater, men med en større grunnbemanning av fast ansatte. Det innebærer at det normalt er for noe større bedrifter med noenlunde jevn og forutsigbart behov for vikarer at en slik vikarpool som i vår sak kan være ulovlig.»

Videre uttalte Høyesterett at arbeidsgiver må ha et visst rom for skjønn i valget mellom å øke grunnbemanning eller å benytte midlertidig ansettelse. Høyesterett konkluderte imidlertid med at man i denne saken lå «...klart utenfor den marginen».

Et midlertidig arbeidsforhold, som i utgangspunktet fyller vilkårene i arbeidsmiljøloven § 14-9, kan etter omstendighetene utvikle seg til å bli så fast tilknyttet virksomheten at forholdet likevel må karakteriseres som en fast ansettelse. I forarbeidene er

det uttrykkelig presisert at virksomhetens faktiske sysselsettingsmuligheter ved avtaleperiodens utløp vil være et moment i vurderingen av om en midlertidig ansettelse er lovlig. Det er derfor viktig for virksomheten løpende å vurdere om grunnlaget for den midlertidige avtalen er til stede.

Twist om lovligheten av en midlertidig ansettelse kan bringes inn for domstolene. En arbeidstaker som mener at vilkårene ikke er til stede, kan gå til søksmål mens avtalen løper eller etter dens opphør, med krav om fast ansettelse. Overfor departementet har det vært fremholdt som et problem at bevisbyrden i så fall påligger arbeidstakeren. Departementet vil i den forbindelse påpeke at selv om saksøker formelt har bevisbyrden, vil domstolene i slike saker alltid gjøre en totalvurdering av de samlede bevis som tilbys, herunder om arbeidsgiver har kunnet dokumentere hvorvidt vilkårene for midlertidig ansettelse er til stede.

3.2 Høring

3.2.1 Forslag på høring

Departementet fremmet i høringsrunden et forslag om å fastsette en plikt for arbeidsgiver til, i samarbeid med de tillitsvalgte, systematisk og regelmessig å sette bruken av midlertidig ansettelse på dagsorden. Det ble foreslått at en slik regel eventuelt kan tas inn som et nytt siste punktum i arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd og formuleres slik:

«Arbeidsgiver skal sammen med de tillitsvalgte jevnlig vurdere bruken av midlertidig ansettelse etter bestemmelsene i dette ledd».

Ettersom virksomhetenes art, behov og størrelse er så forskjellig, antok departementet at det ikke vil være hensiktsmessig å spesifisere i lovteksten hvor ofte en slik vurdering skal foretas, jf. også bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 9-2 som på samme måte benytter standarden «jevnlig» knyttet til krav om evaluering av virksomhetens kontrolltiltak. Departementet pekte på at hva som i denne sammenheng kan anses som tilstrekkelig bør bero på en konkret vurdering, hvor særlig virksomhetens størrelse og dens faktiske bruk av midlertidig ansettelse vil stå sentralt. Departementet viste til at det i Riksavtalen for hotell- og restaurantbransjen ved tariffoppgjøret i 2008 ble inntatt en bestemmelse om at spørsmålet om bruk av ekstrahjelp skal drøftes med de tillitsvalgte en gang i året, og antok at dette vil kunne være en grei norm for vurderingen.

Departementet pekte i høringsbrevet videre på at det bør vurderes om Arbeidstilsynet skal ha på-

leggskompetanse i forhold til en slik eventuell «formalregel» om en plikt til å vurdere *bruken* av midlertidig ansettelse. På samme måte som Arbeidstilsynet i dag fører tilsyn med at de *formelle* kravene til en skriftlig arbeidsavtale i arbeidsmiljøloven §§ 14-5 og 14-6 er oppfylt, fremholdt departementet at Arbeidstilsynet kan tenkes gitt myndighet til å føre tilsyn med at selve *prosessen* om å vurdere bruk av midlertidige ansettelser gjennomføres, uten å kunne gå inn på det materielle. Høringsinstansene ble invitert til å gi sine synspunkter på dette.

3.2.2 Høringsinstansens syn

LO, YS, Unio, Akademikerne, NITO, NJ, Lederne, ALT, Sjømannsorganisasjonenes Fellesekretariat, Norsk Flytekniker Organisasjon og Norsk Kabinforening støtter forslaget om at arbeidsgiver og tillitsvalgte jevnlig skal vurdere bruken av midlertidig ansettelser.

LO mener at det må fastsettes en minimumsregel for hvor hyppig vurderingen skal skje, og at det bør være en gang per år eller hyppigere hvis de tillitsvalgte krever det. *LO* mener videre at det også må fastsettes krav til hvilken dokumentasjon arbeidsgiver må fremlegge i møtene og krav til protokoll. *LO* støtter forslaget om at Arbeidstilsynet gis påleggskompetanse i forhold til at selve vurderingen gjennomføres. *LO* mener for øvrig at det bør vurderes om ikke tillitsvalgte skal gis en sterkere rolle enn foreslått, for eksempel krav til avtale om bruk av midlertidig ansettelser dersom slike ansettelser overstiger en viss prosent av antall ansatte.

YS understreker at forslaget også må gjelde innleie, spesielt fra vikarbyråer. *YS* peker også på at arbeidsgiver må kunne dokumentere at ansettelsene er i samsvar med arbeidsmiljøloven. *YS* mener at drøftingsregelen må nedfelles i en egen paragraf som dekker alle formene for midlertidig ansettelse.

Unio krever i tillegg en gjennomgang og endring av stillingsvernet i statlig sektor, fordi det er uforholdsmessig mange midlertidig ansatte i statlig sektor.

Akademikerne mener også at det må fastsettes en minsteregel om vurdering av bruken av midlertidige ansettelser en gang per år og hyppigere hvor det er en høy andel midlertidig ansatte. *Akademikerne* støtter forslaget om at Arbeidstilsynet gis en kontrollerende rolle. *Akademikerne* mener for øvrig at arbeidsmiljøloven bør inneholde en fullstendig regulering av all midlertidig ansettelse i landet og at særlovene bør oppheves.

NITO påpeker at det må fastsettes en minsteregel om vurdering en gang per år.

NJ mener at arbeidsgiver forut for vurderingen

må fremlegge en skriftlig oversikt over midlertidig ansatte og hjemmelsgrunnlag for disse. *NJ* mener videre at forslaget også bør omfatte frilansere.

Sjømannsorganisasjonenes Fellesekretariat påpeker at det må fastsettes hvilken dokumentasjon arbeidsgiver må fremlegge i forbindelse med vurderingen og at det må skrives protokoll fra møtet.

NHO støtter ikke forslaget om at arbeidsgiver jevnlig skal vurdere bruken av midlertidige ansettelser sammen med tillitsvalgte, fordi det ikke er grunnlag for å si at det er mye ulovlige midlertidige ansettelser i privat sektor. *NHO* peker på at det er mer bruk av midlertidige ansettelser i offentlig enn i privat sektor. Statistikk viser at antall midlertidig ansatte har vært relativt stabilt, men nedadgående den siste tiden. *NHO* mener at forslaget vil påføre bedriftene unødig ekstra arbeid, og at det er prinsipielt uheldig at tillitsvalgte gjøres til kontrollorgan for arbeidsgivers vurderinger. Eventuelt bør en drøftingsplikt vurderes i en større sammenheng i medbestemmelsesutvalget som skal avgi innstilling 1. mars i år. Hvis forslaget gjennomføres, bør det snus til at de tillitsvalgte kun har rett til å *kreve* vurdering slik at arbeidsgiver ikke automatisk må ta opp dette og at dette maksimalt bør kunne kreves en gang per år. *NHO* støtter ikke forslaget om at Arbeidstilsynet gis påleggskompetanse, fordi en slik bestemmelse gir rom for skjønn og ulike oppfatninger. *NHO* går dessuten mot *LOs* forslag om «vetorett» for tillitsvalgte, da dette vil føre til store problemer og mindre fleksibilitet.

KS støtter ikke forslaget, fordi det må være opp til arbeidsgivers styringsrett å avgjøre fast eller midlertidig ansettelse. Dette beror på en skjønnsmessig vurdering som ikke egner seg for vurdering i fellesskap mellom partene. *KS* mener at en slik bestemmelse vil være unødig byråkratisk for arbeidsgivere som er bundet av tariffestet informasjons- og drøftingsplikt om midlertidige ansettelser. *KS* mener derfor at det er unødvendig med en generell regel og at dette kan innføres i bransjer uten tariffavtale. Hvis forslaget gjennomføres må det avklares at det er tilstrekkelig å gjøre vurderingen en gang per år og at kravet bare gjelder virksomheter uten tillitsvalgte i tariffrettslig forstand. *KS* går for øvrig mot *LOs* forslag om «vetorett» for tillitsvalgte, da dette er et uakseptabelt inngrep i styringsretten.

HSH støtter ikke forslaget om jevnlig vurdering av bruken av midlertidige ansettelser. Det bør ikke innføres flere innstramminger i arbeidsmiljøloven om midlertidig ansettelser. *HSH* mener at det er uheldig at det er stammere rammer i privat sektor enn i offentlig for midlertidig ansettelser. Hvorvidt arbeidstaker skal ansettes midlertidig eller fast, må være opp til arbeidsgiver. *HSH* mener dessuten at

forslaget er ubegrunnet. Det må være tilfredsstillende at dette løses i tariffavtalene der det er behov, jf. for eksempel Riksavtalen. Økt kunnskap kan oppnås på annen måte enn å innføre en drøftingsplikt. *HSH* går sterkt mot at de tillitsvalgte gis i oppgave å være «kontrollorgan» og at hvorvidt drøftingen er gjennomført skal utgjøre et tilleggsmoment i forhold til domstolenes vurdering av hvorvidt en midlertidig ansettelse må anses lovlig. *HSH* er videre negativ til forslaget om å gi Arbeidstilsynet myndighet til å føre tilsyn med prosessen, da dette må være en sak for domstolene ved tvist. *HSH* går dessuten mot LOs forslag om «vetorett» for tillitsvalgte.

Spekter støtter ikke forslaget fordi dette ikke er et egnet middel overfor arbeidsgivere som ikke gjør seg kjent med reglene i arbeidsmiljøloven. *Spekter* mener at kunnskapsmangel krever andre tiltak enn innføring av en ny saksbehandlingsregel. Hvis forslaget gjennomføres, er det viktig at dette ikke griper inn i etablerte drøftingsrutiner etter tariffavtaler, og det bør eventuelt innføres adgang til å avtale fravik ved tariffavtale. *Spekter* støtter ikke forslaget om at Arbeidstilsynet gis en tilsynsrolle. Dette vil være særlig uheldig hvor drøftingsplikten følger av tariffavtale. *Spekter* påpeker at en slik rolle vil også være vanskelig i forhold til de ikke tariffbundne, da Arbeidstilsynet uansett ikke kan gjøre noe med ulovlige midlertidige ansettelser.

LA er skeptisk til forslaget fordi det ikke er et reelt behov for en slik vurderingsbestemmelse. Arbeidsmiljøloven har allerede en rekke regler om drøftingsplikt. Flere av tariffavtalene *LA* har inngått har allerede regler om drøftingsplikt om midlertidige ansettelser. *LA* mener at forslaget vil være en formalregel som ikke fører til kompetanseheving.

NR støtter ikke forslaget. Det må være en særlig begrunnelse for lovfesting av en slik regel. *NR* påpeker at kunnskap kan heves på andre måter enn ved en drøftingsplikt, og mener videre at det er negativt at arbeidsgiver må dokumentere overfor de tillitsvalgte at midlertidige ansettelser er i samsvar med arbeidsmiljøloven.

FA støtter ikke forslaget. Det er ikke til å unngå at praksis går for langt av og til, men omfanget er til å leve med. Forslaget kan øke konfliktnivået i virksomhetene. Hvis det skal innføres en plikt til jevnlig vurdering av bruken av midlertidige ansettelser, er det bedre om arbeidsmiljøutvalget får oppgaven å vurdere dette.

KA støtter forslaget, men er skeptisk til om det har noen effekt. *KA* har for øvrig vanskelig for å se at manglende etterlevelse av vurderingsplikten kan ha noen effekt på lovligheten av en midlertidig ansettelse. *KA* peker videre på at kontroll av etterle-

velse vil være vanskelig og de tillitsvalgte neppe vil være et effektivt kontrollorgan i små virksomheter.

SAMFO har ingen innvendinger til forslaget, fordi dette er praksis innen SAMFOs medlemsbedrifter.

Arbeidstilsynet, Sjøfartsdirektoratet, Likestillings- og diskrimineringsombudet og Statens råd for likestilling av funksjonshemmede støtter forslaget om vurderingsplikt.

3.3 Departementets vurderinger og forslag

Norge har i forhold til andre land en strengere regulering av midlertidig ansettelse, samtidig som loven tillater bruk av ekstrarhjelp når det reelt sett er behov for det. Departementet ser også at det i arbeidslivet i varierende grad er reelle behov for midlertidige ansettelser. Etter departementets vurdering er lovreglene om adgangen til midlertidig ansettelse tydelige nok, og definerer på en klar nok måte *når* det er anledning til å bruke midlertidig ansettelse. Høyesteretts praksis på området har bidratt til ytterligere klarhet. Departementet legger ikke opp til nå å foreslå endringer i de materielle vilkårene for midlertidig ansettelse.

Selv om mange bransjer og virksomheter er seriøse og driver fullt ut i samsvar med arbeidsmiljøloven på dette området, er departementet ikke i tvil om at loven også brytes i en god del tilfeller. Blant annet i hotell- og restaurantbransjen er det grunn til å anta at lav organisasjonsgrad og økt innslag av innvandret og annen utenlandsk arbeidskraft forsterker dette bildet. Arbeidstilsynets tilsynserfaringer tilsier at mange virksomheter i overdreven grad løser mer løpende behov for arbeidskraft ved midlertidige ansettelser.

Det er departementets inntrykk at årsaken til at reglene om midlertidig ansettelse brytes ikke nødvendigvis skyldes et bevisst ønske om å omgå loven, men like gjerne mangel på kunnskap om regelverket og bevissthet om at det, også for virksomhetene, kan være fordelene med fast ansettelse. Videre er det departementets inntrykk at bevisstheten rundt ansettelsespolitikk og sammenhengen til arbeidsmiljølovens regler ikke alltid er til stede. Etter departementets oppfatning bør det iverksettes tiltak med sikte på å øke arbeidsgivernes bevissthet rundt disse spørsmålene.

Departementet mener at er grunn til å foreslå en plikt for arbeidsgiver til, sammen med de tillitsvalgte, systematisk og regelmessig å sette bruken av midlertidig ansettelse på dagsordenen. Formålet med en slik regel vil være å bidra til økt bevissthet hos arbeidsgiverne om lovligheten av eventuelle midlertidige arbeidsavtaler. Trolig vil det også kun-

ne bidra til økt bevissthet når det gjelder nødvendigheten av midlertidig ansettelse, også i tilfeller der lovens vilkår er oppfylt. En slik plikt kan også bidra til kompetanseheving, ved at virksomhetene systematisk må sette spørsmålet på dagsordenen.

Enkelte høringsinstanser påpeker at det ikke er grunnlag for å si at det er mye ulovlige midlertidige ansettelser i privat sektor, men at det faktisk er i offentlig sektor en finner det høyeste nivået for slike ansettelser. Det vises til undersøkelser som viser at antall midlertidige har vært relativt stabilt, men nedadgående den siste tiden. Departementet er enig i at antall midlertidig ansatte generelt ikke er økende, men nedadgående de siste par år. Det er derfor heller ikke funnet grunnlag for å foreslå en innstramming i adgangen til midlertidig ansettelse. Likevel er det i mange deler av arbeidslivet behov for en økt bevissthet omkring slike ansettelser.

Et annet synspunkt er at det er unødvendig med en generell regel om drøftingsplikt, men at dette kan være aktuelt å innføre i bransjer uten tariffavtale og der problemene faktisk finnes. Midlertidig ansatte finnes i alle bransjer, i større eller mindre grad. Også innen andre områder/bransjer enn hotell og restaurant, for eksempel innen helse og omsorg, er andelen midlertidige ansettelser relativt høy. Også store deler av denne sektoren, blant annet helse- og omsorgstjenestene i kommunene, omfattes av arbeidsmiljølovens regler om midlertidig ansettelse. Det er grunn til å ha et fokus på dette generelt i virksomhetene, både i offentlig og privat sektor. Det bør derfor ikke etableres en særordning for enkelte bransjer. Reglene om midlertidig ansettelse vil ikke gjelde for statlig sektor, men et moment er at i denne sektoren finnes regelverk som gir de ansatte gjennom tillitsvalgte rett til å delta i ansettelsesprosessene på en annen måte enn i privat sektor.

Enkelte av arbeidsgiverorganisasjonene mener at det må være opp til arbeidsgivers styringsrett å avgjøre fast eller midlertidig ansettelse, og at de skjønsmessige reglene om midlertidig ansettelse ikke egner seg for vurderinger i fellesskap mellom partene. Flere av arbeidsgiverorganisasjonene mener videre at det er prinsipielt uheldig at de tillitsvalgte med en drøftingsplikt vil bli å anse som et «kontrollorgan» i forhold til arbeidsgivers bruk av midlertidige ansettelser.

Departementet understreker at det er arbeidsgiver som (fortsatt) bestemmer om det skal ansettes, og om det skal ansettes midlertidig eller fast. Det er også arbeidsgiver som har plikt til å sørge for at lovens vilkår er oppfylt før det ansettes midlertidig, og som må bære ansvaret i tilfelle brudd på loven. En drøftingsplikt forandrer ikke på disse for-

hold. Formålet med forslaget er ikke at drøftingen først og fremst skal fokusere på en legalitetskontroll, men heller belyse det faktiske grunnlaget for og nødvendigheten av de midlertidige ansettelsene. Det må imidlertid forventes at arbeidsgiver har en oversikt over og begrunnelse for de midlertidige ansettelsene i virksomheten, og dermed også har en holdning til lovligheten og nødvendigheten av disse. Det vil ikke være krav om at det oppnås enighet mellom partene og således vil arbeidsgivers styringsrett mht. valg av type ansettelse forbli uendret. Arbeidsgiver bør kunne se fordeler ved at det stilles spørsmål om hvilke vurderinger og behov som er lagt til grunn for de midlertidige ansettelsene i virksomheten. Ved drøftingene får arbeidsgiver anledning til å klargjøre sine vurderinger for de tillitsvalgte.

I høringen foreslo departementet at arbeidsgiver *sammen med de tillitsvalgte* jevnlig skal *vurdere* bruken av midlertidige ansettelser. For å avklare at forslaget ikke rekker lenger enn en vanlig drøftingsplikt, mener departementet at begrepet «drøfte» bør brukes i stedet for «vurdere sammen med de tillitsvalgte». Det formelle innholdet i en *drøftingsplikt* vil være kjent for en stor del av partene fra andre sammenhenger i arbeidsmiljøloven.

Departementet fremholdt i høringen at etter som virksomhetenes art, behov og størrelse er så forskjellig, vil det ikke være hensiktsmessig å spesifisere i lovteksten hvor ofte en slik drøfting skal foretas. Departementet pekte på at hva som kan anses som tilstrekkelig hyppig bør bero på en konkret vurdering hvor virksomhetens størrelse og faktisk bruk av midlertidige vil være sentrale momenter. Departementet viste til at det i Riksavtalen mellom NHO/NHO Reiseliv og LO/Fellesforbundet ved tariffoppgjøret i 2008 ble inntatt en bestemmelse om at spørsmålet om bruk av ekstrahjelp skal drøftes med de tillitsvalgte en gang i året, og antok at dette ville kunne være en grei norm for vurderingen.

Flere av høringsinstansene på både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden har tatt opp at det mer konkret må angis hvor hyppig drøftingen bør foretas. Arbeidstakersiden mener at dette må skje minst en gang per år og arbeidsgiversiden mener at dersom plikten gjennomføres, må det fastsettes at dette maksimalt skal skje en gang per år. Enkelte mener i tillegg at dette skal skje kun når arbeidstakerne krever det.

For at det ikke skal brukes unødig tid og krefter i virksomhetene på å komme frem til hvor hyppig drøftingen skal skje og sett hen til at partene synes å være relativt samstemt mht. hyppigheten under forutsetning av at forslaget gjennomføres, foreslår departementet at det fastsettes uttrykkelig at drøf-

tingen skal skje *minst en gang per år*. Dette synes også å være en akseptert syklus innen hotell- og restaurantbransjen, som også består av en betydelig andel mindre virksomheter. Drøfting en gang per år synes derfor gjennomførbart både i små og større virksomheter.

Flere arbeidsgiverorganisasjoner påpeker at det vil være uheldig om en drøftingsplikt som foreslått griper inn i etablerte drøftingsrutiner fastsatt i tariffavtale. Enkelte foreslår derfor at det gis adgang til å avtale fravik ved tariffavtale. Departementet forstår partenes ønske om å opprettholde de etablerte ordningene og ønsket om å organisere drøftingsordninger etter bransjemessige behov. Imidlertid er det ikke omfattende formelle krav som foreslås, kun minst en årlig drøfting mellom partene. Utover dette kan ordningen utformes slik som partene i en tariffavtale ønsker. Det er ikke anført konkrete problemer med at forslaget griper inn i eller kommer i konflikt med ordninger etter tariffavtale eller vist til konkrete tariffavtalebestemmelser om slik drøfting utover Riksavtalen. Hovedtariffavtalen for kommunal sektor har regler om drøfting av prinsippene for bruk av midlertidig ansettelse (unntatt vikariater) med de tillitsvalgte. Dette innebærer likevel ikke drøfting av den faktiske bruken av midlertidige ansettelse. Kravet er ikke i strid med det etablerte drøftingskravet om bruk av ekstrarhjelp i § 1 nr. 7 i Riksavtalen. Departementet finner derfor ikke grunn til å foreslå at bestemmelsen kan fravikes gjennom tariffavtale.

Det er i høringsrunden videre påpekt at vurderingsplikten også bør omfatte innleie i tillegg til midlertidige ansettelse etter § 14-9 første ledd. En arbeidstakerorganisasjon fremholder at de opplever økt bruk av vikarer fra vikarbyråer, blant annet innen finansnæringen. Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie, kan skje på samme vilkår som det kan avtales midlertidig ansettelse etter § 14-9 første ledd. Departementet ser at innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie ligger svært nært opp til midlertidig ansettelse. Det finnes imidlertid bestemmelser om drøftingsplikt ved å innleie i en lang rekke tariffavtaler, ofte knyttet opp mot den enkelte innleiesituasjon. Her vil en årlig vurderingsplikt i tillegg for disse kunne virke unødvendig, og det foreslås *i første omgang* ikke at vurderingsplikten også skal omfatte innleieforholdene. Departementet vil imidlertid følge innleiepraksis nøye og løpende vurdere om det kan være grunn til å utvide vurderingsplikten til å omfatte innleie på et senere tidspunkt.

Enkelte av høringsinstansene på arbeidstakersiden mener at det konkret må fastsettes hvilken dokumentasjon arbeidsgiver må fremlegge før eller i

møtet med tillitsvalgte. Arbeidsgiver vil i praksis måtte gi den informasjon og legge fram den dokumentasjon som setter partene i stand til å gjennomføre *en reell drøfting* av virksomhetens bruk av midlertidige ansettelse. Behovet for dokumentasjon vil kunne variere avhengig av hvilke sider av grunnlaget for de midlertidige ansettelsene partene er opptatt av å belyse i drøftingen, og departementet finner det ikke hensiktsmessig å fastsette konkret hvilken dokumentasjon som må legges fram.

Departementet foreslår på denne bakgrunn følgende nytt tredje punktum i arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd:

Arbeidsgiver skal minst en gang per år drøfte bruken av midlertidig ansettelse etter bestemmelsene i dette ledd med de tillitsvalgte.

En slik bestemmelse må betraktes som en saksbehandlingsregel og vil som sådan ikke ha direkte betydning for *lovligheten* av en midlertidig ansettelse.

3.3.1 Arbeidstilsynets håndhevingskompetanse

Arbeidstilsynet fører i dag tilsyn med at det foreligger skriftlig arbeidsavtale i samsvar med arbeidsmiljøloven §§ 14-5 og 14-6. På samme måte foreslås at Arbeidstilsynet gis myndighet til å føre tilsyn med *at* det gjennomføres drøftinger mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte om bruken av midlertidig ansettelse iht. § 14-9 første ledd nytt tredje punktum. Konsekvensen av dette er at Arbeidstilsynet gis anledning til å bruke de virkemidler som ellers er tilgjengelig (pålegg osv.) for å sikre at drøftingen blir gjennomført.

Ikke mange av høringsinstansene har uttalt seg til spørsmålet. De av høringsinstansene som har uttalt seg på arbeidstakersiden støtter forslaget. De på arbeidsgiversiden som har uttalt seg går mot forslaget. Et argument fra arbeidsgiverorganisasjonene er at bestemmelsen gir rom for skjønn mht. når, hvorledes og med hvem det skal drøftes. Dette gir rom for ulike oppfatninger og det synes derfor lite hensiktsmessig å gi Arbeidstilsynet påleggskompetanse.

Et annet argument fra arbeidsgiverorganisasjonene er at det vil være vanskelig for Arbeidstilsynet å håndheve dette dersom en drøftingsplikt også følger av tariffavtale. Et tredje argument er at tvist om det foreligger lovlig midlertidig ansettelse ofte vil bero på sammensatte vurderinger som det må ligge under domstolenes kompetanse å ta stilling til.

Departementet foreslår at partene skal drøfte virksomhetens bruk av midlertidig ansettelse minst en gang per år, noe som gir en mer konkret regel enn høringsforslaget. For øvrig skal drøftingen

gjennomføres med de ansattes tillitsvalgte, som kan være fagforeningstillitsvalgte, verneombudet eller andre representanter for de ansatte. Det stilles ikke krav til hvorledes drøftingen gjennomføres utover at det må gjennomføres reelle drøftinger mellom partene. Det er disse elementene som må oppfylles uavhengig av om det også foreligger drøftingsplikt etter tariffavtale. Arbeidstilsynet skal kontrollere lovkravene og ikke kravene etter tariffavtalen. Arbeidstilsynet skal heller ikke kontrollere hva partene har drøftet eller resultatet av drøftingene. Arbeidstilsynets kontroll av disse forholdene synes ikke å være mer problematisk enn mange andre forhold som det føres tilsyn med etter arbeidsmiljøloven.

At Arbeidstilsynet får tilsyns- og håndhevingskompetanse vil etter departementets syn bidra til at drøftingen gjennomføres som tenkt og til at virksomheter som ikke har fokus på sin bruk av slike ansettelser, tvinges til å vurdere sin praksis. Departementet mener at det er behov for å kunne sette makt bak kravet for at bestemmelsen skal få reell betydning og foreslår derfor å gi Arbeidstilsynet kompetanse til å gi pålegg og treffe de enkeltvedtak som ellers er nødvendig for gjennomføring av kravet. Det foreslås tatt inn et tillegg om Arbeidstilsynets håndhevingskompetanse i arbeidsmiljøloven § 18-6 første ledd.

4 Betydningen av fravær ved beregning av ansettelsestid etter fireårsregelen i arbeidsmiljøloven § 14-9 femte ledd

4.1 Gjeldende rett

I følge arbeidsmiljøloven § 14-9 femte ledd andre punktum, skal arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år etter bestemmelsens første ledd bokstav a og b, anses som fast ansatt slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse.

I dommen i Rt 2009 s. 578 (HR-2009-975-A) hadde arbeidstakeren vært midlertidig ansatt i tre år og sju måneder, for deretter å bli sykmeldt i ca. ett år uten siden å returnere til stillingen. Ett av spørsmålene i saken var hvorvidt sykefraværet skulle gå til fradrag ved beregning av «sammenhengende ansettelsestid» i arbeidsmiljøloven § 14-9 femte ledd annet punktum.

Høyesteretts konklusjon var at sykefravær «*av en viss lengde*» skal gå til fradrag ved beregningen av fireårsregelen etter arbeidsmiljøloven § 14-9 femte ledd. Førstvoterende fant ikke

«... grunn til å gå nærmere inn på hvor den nedre grensen går for fravær som skal trekkes fra, utover å nevne at den antydende grensen på 14 dager synes å være for knapp. I den foreliggende sak er sykefraværet på over ett år, og da må det klart gå til fradrag.»

Etter bestemmelsens ordlyd synes fravær ikke å skulle ha relevans i denne forbindelse. Isolert sett er det rettslig ikke tvilsomt at fravær, for eksempel på grunn av sykdom, permisjon eller permittering ikke avbryter ansettelsesforholdet og således heller ikke ansettelsestiden.

I sin fortolkning la imidlertid Høyesteretts flertall betydelig vekt på uttalelser i lovforarbeidene, blant annet den spesielle merknaden til § 14-9 i Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 333 hvor det ble fremholdt at:

«Fravær i form av sykdom, permisjoner, militærtjeneste mv. hvor ansettelsesforholdet består, avbryter ikke ansettelsesforholdet, men skal normalt gå til fradrag ved beregning av ansettelsesforholdets lengde.»

Uttalelsene i forarbeidene har sammenheng med at det gjennom Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) ble foreslått en harmonisering av stillingsvernsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven. Den praksis forarbeidene gir anvisning på vedrørende fradrag ved beregning av ansettelsesforholdets lengde, harmoniserer med forvaltningspraksis etter tjenestemannslovens bestemmelse om såkalt «sterkt stillingsvern» for «...*midlertidig tjenestemann med mer enn fire års sammenhengende tjeneste*» (tjenestemannsloven § 10 nr. 1). Imidlertid ble harmoniseringen av de to lovene senere reversert av Stoltenberg II-regjeringen.

Høyesteretts avgjørelse gjelder konkret *sykefravær av en viss lengde*. Det er for så vidt uavklart hvor *langvarig* sykefraværet må være for at det skal komme til fradrag og i hvilken utstrekning annen type fravær skal komme til fradrag ved beregning av ansettelsestid etter fireårsregelen.

4.2 Høring

4.2.1 Forslag på høring

Departementet oppsummerte i høringsbrevet med at de beste grunner taler for at arbeidsmiljøloven § 14-9 femte ledd endres slik at det gjøres klart at arbeidstakers fravær *ikke* skal komme til fradrag ved beregning av fireårsregelen. Departementet antok at dette kan gjøres ved å gi arbeidsmiljøloven § 14-9 femte ledd et nytt siste punktum med slik ordlyd:

«Ved beregning av ansettelsestid etter foregående punktum skal det ikke gjøres fradrag for arbeidstakers fravær».

4.2.2 Høringsinstansenes syn

LO, YS, Unio, Akademikerne, NITO, NJ, Lederne, ALT og Norsk Kabinforening støtter forslaget om at fravær ikke skal komme til fradrag ved beregning av fireårsregelen.

LO påpeker i tillegg at det må vurderes å etablere hensiktsmessige overgangsregler mellom gjeldene og ny ordning.

YS understreker at det er egnet til å skape større klarheter dersom det legges opp til å gjøre fradrag for noen typer fravær og ikke for andre. *YS* mener det kan få uheldige konsekvenser for arbeidsmiljøet at fravær behandles forskjellig i forhold til fireårsregelen, det kan hindre at arbeidstakere som trenger det ber om sykemelding, samt at det kan være prosesskapende.

Akademikerne peker på at det kan være behov for å presiseres i forarbeidene at bestemmelsen gjelder *lovlig* fravær og generelt hva som ligger i begrepet «fravær».

NHO støtter ikke forslaget om at det ikke skal gjøres fradrag for fravær da dette gir en urimelig og lite hensiktsmessig regel. Det sentrale hensyn bak fireårsregelen om at det viser at det er konstant behov for arbeidskraften dersom arbeidstaker har vært i arbeid i fire år i virksomheten, slår ikke til dersom arbeidstaker har hatt ett eller flere langvarige fravær. I tilfelle forslaget gjennomføres, mener *NHO* at det må avklares konkret hvilke fravær som ikke skal fratregges. Forslaget er aktuelt ved fravær pga. sykdom og lovbestemte permisjoner, mens det må legges til grunn at permisjoner som arbeidstaker ikke har krav på ikke skal medregnes.

KS støtter at svangerskapspermisjon, omsorgs- og foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven §§ 12-2 til 12-5 og permisjon for pliktig militærtjeneste ikke skal fratregges. *KS* mener imidlertid at fravær pga. foreldrepermisjon utover første år, utdanningspermisjon og sykdom av lengre varighet enn en nedre fastsatt grense må fratregges. *KS* mener at det av retts tekniske hensyn bør fastsettes en nedre grense i loven for sykefravær som av praktiske grunner ikke skal gå til fradrag, jf. Statens personhandbok pkt. 2.8.4.

HSH går mot forslaget om at fravær ikke skal komme til fradrag ved beregning av fireårsreglen, og mener at forarbeidene er klare. *HSH* viser til Høyesteretts dom 7. mai 2009 hvor det i premiss 93 er vist til at forarbeidene på dette punkt ikke er

knyttet opp mot forståelsen av de tilsvarende regler i tjenestemannsloven. *HSH* mener videre at det er sterke reelle hensyn for fratrekk for fravær. Bakgrunnen for fireårsregelen var tilknytning til virksomheten over en lengre periode. Ved fravær i løpet av perioden foreligger ikke slik tilknytning uavhengig av hva som har vært årsaken. Ved fravær vil en vikar for den midlertidig ansatte også opparbeide seg rettigheter etter fire år. *HSH* hevder derfor at beregningen må knyttes til tilstedeværelse. Hvis forslaget gjennomføres, mener *HSH* at det må nyanseres i forhold til årsaken til arbeidstakers fravær og lengden på fraværet.

Spekter støtter ikke forslaget om presisering av fireårsregelen og påpeker at det er utidig at departementet fremmer endringsforslag når første Høyesterettsdom foreligger etter så klare forarbeider. *Spekter* mener at det er en svakhet at ordlyden i forarbeidene ikke er tatt inn i loven og foreslår heller en slik presisering. Etter forslaget er det ikke rom for skjønn, dvs. alle permisjoner skal regnes med. *Spekter* mener at dette er særlig uheldig ved ulønnede permisjoner. Dette kan medføre at arbeidstaker opparbeider seg fireårsperioder parallelt hos flere arbeidsgivere.

NR støtter ikke forslaget. Dersom arbeidstaker har vært fraværende i fireårsperioden, foreligger ofte ikke den tilknytningen til arbeidsgiver som begrunner regelen. Dersom forslaget gjennomføres, mener *NR* at det i alle fall må nyanseres i forhold til årsak til og lengde på fraværet. *NR* mener at det er selvsagt at det ikke kan gjøres fradrag for ulønnet permisjon i forbindelse med ferie.

KA støtter forslaget om at det ikke skal gjøres fradrag for fravær pga. sykdom, men ikke på grunnlag av avtalebaserte permisjoner, da slike permisjoner heller ikke vil være ansiennitetsgivende.

SAMFO støtter forslaget, men mener at det må presiseres at det ikke skal gjøres fradrag for *rettmessig* fravær.

JD mener at det bør vurderes å spesifisere hva slags fravær som skal regnes med i den sammenhengende tjenestetiden.

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) støtter forslaget om at det ikke skal gjøres fradrag for arbeidstakers fravær ved beregning av ansettelsestid etter fireårsregelen. *LDO* understreker at dersom det gjøres slikt fradrag kan det etter omstendighetene utgjøre diskriminering både av gravide, kvinner og menn i foreldrepermisjon og av personer med nedsatt funksjonsevne, i strid med likestillingsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Ombudet viser til at forslaget er i samsvar med AIDs brev til ombudet 14. juli 2007.

Arbeidstilsynet og Sjøfartsdirektoratet støtter forslaget.

4.3 Departementets vurderinger og forslag

4.3.1 Beregning av ansettelsestid etter fireårsregelen – betydningen av fravær

Flere av høringsinstansene på arbeidsgiversiden går mot forslaget om at fravær ikke skal komme til fradrag ved beregning av ansettelsestid etter fireårsregelen i arbeidsmiljøloven § 14-9 femte ledd. Det fremheves at bakgrunnen for fireårsregelen var tilknytning til virksomheten over en lengre periode. Dersom arbeidstaker har vært fraværende i løpet av fireårsperioden, påpekes det at den nødvendige tilknytningen i arbeidsforholdet ikke vil foreligge.

Departementet mener at lovgrunnen for fireårsregelen er at det normalt indikerer et *stabilt behov for arbeidskraft* dersom en arbeidstaker har vært *ansatt* i en og samme virksomhet i fire år, se blant annet Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 218. Det uttales videre på side 219 i proposisjonen at *»Det er ansettelsesforholdet i virksomheten som skal danne utgangspunkt for beregning av ansettelsestiden.»* I brev av 14. juni 2006 til Likestillings- og diskrimineringsombudet la således Arbeids- og inkluderingsdepartementet til grunn at:

«det [må] legges til grunn at fravær i form av sykdom, permisjon med videre ikke avbryter ansettelsesforholdet, og ikke vil komme til fradrag i ansettelsestiden. Det avgjørende her vil være om ansettelsesforholdet formelt består.»

Departementet mener at det skal tas utgangspunkt i det behov virksomheten har hatt for arbeidskraften og den formelle ansettelsesperioden, da det er denne perioden arbeidsgiver har vurdert at det er behov for arbeidstaker i virksomheten. Departementet vil fremheve lovgrunnen for fireårsregelen; at tidsforløpet indikerer et stabilt behov for arbeidskraft. Virksomhetens behov for arbeidskraft vedvarer også selv om den ansatte blir syk eller får rett til eller avtaler permisjon av ulike grunner, og må eventuelt fylles med vikar for den som er fraværende.

Etter departementets oppfatning er det generelt viktig at frister av den type som fireårsregelen representerer er mest mulig forutsigbar for partene. Gjeldende rett er etter departementets syn ikke tilfredsstillende i så henseende. For det første lar eksistensen av en fradragregel seg ikke lese av lovens ordlyd. For det andre er fradragregelens omfang etter gjeldende rett uklar. Konkret er det kun tatt stilling til at sykefravær som er «av en viss va-

rihet» skal komme til fradrag ved beregning av sammenhengende ansettelsestid i relasjon til § 14-9 femte ledd i arbeidsmiljøloven. Det er således ikke avklart om kortvarige sykefravær skal gå til fradrag, og om andre former for fravær, enten det er lovhemlede eller avtalebaserte permisjoner, skal gå til fradrag. En avklaring av den rettslige situasjonen synes svært nødvendig.

Departementet viser videre til at en regel om at det ikke skal gjøres fradrag for fravær er i samsvar med forståelsen av arbeidsmiljøloven § 15-3 annet ledd, hvorefter oppsigelsesfristens lengde avgjøres av hvor lenge arbeidstaker har vært «ansatt ...sammenhengende». I Ot.prp. nr. 41 (1975-76) på side 70 er det uttrykkelig sagt at:

«...fravær, for eksempel på grunn av permisjon, sykdom, forbigående driftsstans o.l. [skal] ikke komme til fradrag i tilsetningstiden, så lenge arbeidsforholdet formelt består.»

Fra et lovteknisk synspunkt vil det etter departementets oppfatning være klart uheldig om begrepet «sammenhengende ansettelse» har et ulikt innhold i de to bestemmelsene.

Fra de fleste høringsinstanser på arbeidsgiversiden er det påpekt at dersom det skal gjennomføres en presisering i § 14-9 femte ledd i retning av departementets forslag, må det nyanseres mellom ulike typer permisjoner. Det er ulike syn på hvilke permisjoner og fravær som bør komme til fradrag. En oppfatning som deles av mange er at det bør gå en grense mellom lengre og kortere sykefravær og at de lengre sykefraværene må trekkes fra i ansettelsestiden. Flere mener også at det må trekkes et skille mellom lovbestemte permisjoner og avtalte permisjoner, og at det ikke skal gjøres fradrag for lovbestemte, men bare for avtalte permisjoner. Andre mener fravær utover ett års lovbestemt permisjon må komme til fradrag i ansettelsesperioden. Atter andre mener at det ikke bør gjøres fradrag i ansettelsesperioden for kortere, avtalte, ulønnede permisjoner i forbindelse med for eksempel ferie.

Departementet kan ikke se at det foreligger sterke reelle hensyn for at sykefravær skal komme til fradrag ved beregning av fireårsregelen, heller det motsatte. Den ansatte vil ikke ha redusert behov for stillingsvern ved sykefravær. Ved fast ansettelse har arbeidstaker et særskilt vern ved sykdom. Departementet mener på denne bakgrunn at det heller ikke vil være i tråd med arbeidsmiljølovens formål at kortvarig *eller* langvarig sykefravær skal komme til fradrag ved beregning av fireårsregelen.

Det vises for øvrig til at likestillingsombudet i en avgjørelse av 23. mars 2004 la til grunn at *«det vil være i strid med likestillingsloven § 3 dersom man*

gjør fratrekk for fødselspermisjon ved beregningen av «sammenhengende tjenestetid» etter tjenestemannsloven §§ 9 og 10.» Departementet antar at samme synspunkt må legges til grunn i forhold til fireårsregelen i arbeidsmiljøloven § 14-9.

Departementet mener at andre lovfestede foreldrepermisjoner i barns første leveår lett vil bli vurdert på lik linje som fødselspermisjon i denne sammenheng. Departementet kan heller ikke se at permisjoner pga. pleie av pårørende eller alvorlig eller kronisk syke barn, for militærtjeneste eller for å ta offentlige verv bør gi grunnlag for fradrag i ansettelsestiden, og behandles annerledes enn andre lovbestemte permisjoner.

Når det gjelder individuelt avtalte permisjoner som ikke er lovbestemte, vil virksomheten selv kunne styre omfanget av disse, og det er heller ikke sterke reelle hensyn som tilsier at slike permisjoner skal komme til fradrag. Videre synes problemstillingen med en parallell opptjening av fire års «ansiennitet» av flere arbeidstakere nokså teoretisk. Skulle det likevel unntaksvis skje, og virksomheten ikke har arbeid til begge de ansatte, vil det være fullt mulig å gå til oppsigelse på grunn av arbeidsmangel. Departementet vil også understreke at i mange tilfeller kan vilkårene for midlertidig ansettelse være «passert» lenge før fire år.

Departementet mener at svært gode grunner taler for å endre arbeidsmiljøloven § 14-9 femte ledd slik at det gjøres klart at arbeidstakers fravær ikke skal komme til fradrag ved beregning av fireårsregelen. Departementet foreslår at arbeidsmiljøloven § 14-9 femte ledd gis følgende nytt siste punktum:

Ved beregning av ansettelsestid etter andre punktum skal det ikke gjøres fradrag for arbeidstakers fravær.

4.3.2 Overgangsbestemmelse

LO ber i sitt høringssvar departementet vurdere hensiktsmessige overgangsregler i forbindelse med at det fremmes forslag om at det ikke skal gjøres fradrag for arbeidstakers fravær ved beregning av fireårsregelen. Departementet kan se at det ville være hensiktsmessig at en slik bestemmelse gjelder hele ansettelsesperioden for arbeidsforhold som løper både før og etter ikrafttredelsestidspunktet for endringen og har vurdert en overgangsregel om dette. Forslaget aktualiserer imidlertid spørsmålet om tilbakevirkende lovgivning. Departementet har forelagt spørsmålet for Justisdepartementets Lovavdeling, som antar at Grunnloven § 97 vil være til hinder for å gi de foreslåtte endringene virkning på sykefravær før lovens ikrafttredelse. Lovavdelingen uttaler:

«Dersom den aktuelle endringen gis virkning for sykefravær før lovens ikrafttredelse, er det etter vårt skjønn vanskelig å se det annerledes enn at dette vil innebære en endring av rettsvirkningene av tidligere begivenheter, dvs. en form for «egentlig tilbakevirkning». Vi antar at grunnlovsvernet mot en endring som nevnt dermed må vurderes etter en avveiningsnorm lik den det ble gitt uttrykk for i dommen om Arves Trafikkskole [Rt. 2006 s. 293], dvs. at det kreves «sterke samfunnsmessige hensyn» for at reguleringen skal kunne gis slik tilbakevirkende kraft... Etter vårt skjønn er det tvilsomt om den foreslåtte endringen av arbeidsmiljøloven § 14-9 femte ledd med overgangsbestemmelser kan sies å bygge på samfunnsmessige hensyn av en slik art og betydning at kravet til «sterke samfunnsmessige hensyn» vil være oppfylt.»

Departementet finner det på denne bakgrunn ikke riktig å foreslå en overgangsregel som vil gi lovforslaget anvendelse på fravær før ikrafttredelse av lovendringen.

Lovavdelingen har også vurdert hvorvidt lovforslagets anvendelse på sykefravær etter endringslovens ikrafttredelse i midlertidige ansettelsesforhold etablert før ikrafttredelsen, kan sies å utgjøre tilbakevirkning i strid med Grunnloven § 97. Lovavdelingen antar at en endring ikke er i strid med Grunnloven. For å avklare tvil omkring hvilke arbeidsforhold og hvilket fravær endringen skal gjelde, foreslår departementet at det tas inn en overgangsregel i ikrafttredelsesbestemmelsen i endringsloven om at § 14-9 femte ledd tredje punktum skal gjelde for fravær etter ikrafttredelsen, også i tilfeller hvor ansettelsesforholdet ble etablert før ikrafttredelsen.

5 Økonomiske og administrative konsekvenser

Arbeidsdepartementet legger til grunn at forslagene ikke innebærer økonomiske og administrative konsekvenser av vesentlig betydning.

Når det gjelder forslaget i arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd, om arbeidsgivers plikt til å drøfte med de tillitsvalgte bruken av midlertidige ansettelser, vil det få den konsekvens at det må settes av tid og ressurser til dette. For virksomhetene vil dette etter omstendighetene kunne bety en ekstra arbeidsbyrde. De små virksomhetene vil normalt ha få midlertidig ansatte og oversiktlige forhold. Det bør derfor ikke medføre store ekstra ressurser å gjennomføre vurderingsplikten i disse virksomhetene. Større virksomheter vil ha større personalressurser og må under enhver omstendighet ha en lø-

pende oversikt og bevissthet rundt bruken av slike ansettelser. Jo bedre orden, oversikt og bevissthet både mindre og større virksomheter har i forhold til bruken av midlertidige ansettelser, jo lettere vil det være å gjennomføre en slik vurdering sammen med de tillitsvalgte. Departementet mener at virksomhetene derfor selv vil kunne legge til rette for minst mulig ekstra arbeid og kostnader som følge av kravet. Det er ikke stilt krav om hvordan vurderingen skal gjennomføres. Det er det opp til partene lokalt å avgjøre. Det kan for å effektivisere gjennomføringen for eksempel ikke være noe i veien for å ta opp temaet på et møte hvor også andre saker står på dagsordenen.

Arbeidstilsynets tilsyn og håndheving av at drøftingsprosessen faktisk gjennomføres, forutsettes gjennomført i tilknytning til annet tilsyn og innenfor de eksisterende budsjettammer.

Når det gjelder forslaget som presiserer at det ikke skal gjøres fradrag for fravær ved beregning av fireårsregelen i arbeidsmiljøloven § 14-9 femte ledd, vil det i enkelte tilfeller innebære at en midlertidig ansatt på et tidligere tidspunkt har krav på fast ansettelse enn i følge gjeldende rett. I realiteten innebærer ikke dette i seg selv konsekvenser av betydning for virksomheten. Dersom virksomheten ikke skulle ha mulighet for å sysselsette arbeidstaker, vil det kunne gi grunnlag for oppsigelse.

Det konkrete omfanget av slike tilfeller er ikke mulig å si noe om. For det første er gjeldende rett i dag uklar, slik at det ikke er enkelt å slå fast hva som er utgangspunktet for en vurdering av omfanget. For det andre er det ikke mulig å forutse omfanget av individuelle behov for fravær i fremtiden. I flere tilfeller vil midlertidig ansatte ha krav på fast ansettelse før fire år dersom det dreier seg om sammenhengende ansettelser i en større virksomhet med noenlunde jevnt og forutsigbart behov for vikarer. De aller fleste midlertidige ansettelser er under enhver omstendighet langt kortere enn fire år. Det er trolig også relativt sett få tilfeller med omfattende permisjoner innenfor den midlertidige ansettelsesperioden. Også av denne grunn mener departementet at forslaget ikke vil få konsekvenser av vesentlig betydning.

6 Merknader til lovteksten

Til § 14-9 første ledd tredje punktum:

Bestemmelsen innebærer at alle virksomheter minst en gang per år må sette spørsmålet om sin bruk av midlertidig ansatte på dagsordenen i en dialog mellom arbeidsgiver og arbeidstakernes til-

litsvalgte. Er partene enige om det, eller har det grunnlag i annet regelverk eller avtaler, kan spørsmålet naturligvis drøftes oftere. Dersom det ikke brukes midlertidige ansettelser i virksomheten, gir det seg selv at det ikke er noe å drøfte. Selv om virksomheten ikke har midlertidig ansatte på tidspunktet når drøfting naturlig eller normalt finner sted, skal plikten følges opp dersom virksomheten bruker slike ansettelser gjennom året.

Arbeidsgiver vil i tilknytning til drøftingen måtte gi den informasjon og legge fram den dokumentasjon som setter partene i stand til å gjennomføre en reell drøfting av virksomhetens bruk av midlertidige ansettelser. Generelt må en kunne forvente at arbeidsgiver har oversikt over hvilke midlertidige ansettelseskontrakter som finnes i virksomheten, hvilken varighet de har og kan avklare det faktiske grunnlaget for disse ansettelsene. I virksomheter med betydelig vikarbruk og bruk av ekstrahjelp/ ringevikarer, vil det være naturlig at en slik gjennomgang også inneholder en vurdering av andelen midlertidige ansatte i forhold til totalt antall ansatte i virksomheten, jf. Høyesteretts anvisninger om at «påregnelig» vikarbehov skal dekkes ved fast ansettelse, jf Rt. 1989 s. 1116.

Når det gjelder begrepet «tillitsvalgte» legges samme forståelse til grunn som for arbeidsmiljøloven for øvrig, for eksempel i §§ 9-2 og 16-5, slik at også for eksempel verneombud og andre valgte tillitspersoner kan opptre som representanter for arbeidstakerne. Bestemmelsen vil således komme til anvendelse selv om virksomheten ikke har tillitsvalgte i tariffrettslig forstand.

Til § 14-9 femte ledd tredje punktum:

Bestemmelsen trer i stedet for gjeldende tredje punktum som foreslås opphevet. Gjeldende tredje punktum ble ved en inkurie ikke opphevet samtidig med lovendringen i annet punktum vedtatt 19. juni 2009. § 14-9 femte ledd tredje punktum foreslås nå opphevet, ettersom dette ikke har noen selvstendig betydning ved siden av femte ledd annet punktum, slik det lyder etter endringsloven 19. juni 2009 nr. 39.

Bestemmelsen innebærer at ikke noen type fravær skal komme til fradrag ved beregning av ansettelsestiden i forhold til fireårsregelen, forutsatt at fraværet er rettmessig. At fravær ikke skal komme til fradrag i ansettelsesperioden, får ingen konsekvenser for når en midlertidig ansettelse utløper iht. avtale. F.eks. vil en ansettelsesavtale som utløper under sykefraværsperiode, utløpe som avtalt. Bestemmelsen gjelder ikke for arbeidsforhold i

statstjenesten, da disse omfattes av lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m.

Til § 18-6 første ledd:

Arbeidstilsynet skal kontrollere lovkravene og ikke kravene etter tariffavtalen. Det innebærer at det skal sikres at det faktisk er gjennomført en drøfting mellom partene. Arbeidstilsynet skal ikke kontrollere hva partene har drøftet innholdsmessig eller resultatet av drøftingene. Arbeidstilsynet kan for eksempel ikke gi pålegg om at drøftinger skal gjennomføres på nytt, dersom arbeidsgiver eller arbeidstaker anfører at drøftingene ikke har hatt det rette innhold eller gitt et bestemt resultat. Det må imidlertid sannsynliggjøres på en eller annen måte at virksomhetens bruk av midlertidige ansettelser faktisk har vært et tema for drøfting mellom partene.

Det er ikke krav til at det skrives protokoll fra

møtet, og det vil være opp til partene å dokumentere det innholdsmessige resultatet av møtet. At det lages protokoll vil være en god måte å dokumentere at det er gjennomført en drøfting overfor tilsynsmyndighetene, og for partene *hva* som ble drøftet.

Bestemmelsen endrer ikke gjeldende rett mht. at det er den enkelte som selv må forfølge en tvist om hvorvidt det foreligger eller har foreligget en lovlig midlertidig ansettelse.

Arbeidsdepartementet

tilrår:

At Deres Majestet godkjenner og skriver under et framlagt forslag til proposisjon til Stortinget om endringer i arbeidsmiljøloven (midlertidig ansettelse mv.).

Vi HARALD, Norges Konge,

stadfester:

Stortinget blir bedt om å gjøre vedtak til lov om endringer i arbeidsmiljøloven (midlertidig ansettelse mv.) i samsvar med et vedlagt forslag.

Forslag

til lov om endringer i arbeidsmiljøloven (midlertidig ansettelse mv.)

I

I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. gjøres følgende endringer:

§ 14-9 første ledd nytt tredje punktum skal lyde:
Arbeidsgiver skal minst en gang per år drøfte bruken av midlertidig ansettelse etter bestemmelsene i dette ledd med de tillitsvalgte.

§ 14-9 femte ledd tredje punktum skal lyde:
Ved beregning av ansettelsestid etter andre punktum skal det ikke gjøres fradrag for arbeidstakers fravær.

§ 18-6 første ledd første punktum skal lyde:

Arbeidstilsynet gir de pålegg og treffer de enkeltvedtak ellers som er nødvendige for gjennomføringen av bestemmelsene i og i medhold av kapittel 2 til kapittel 11 samt §§ 14-5 til 14-8, 14-9 første ledd tredje punktum, 15-2 og 15-15.

II

Loven trer i kraft fra den tid Kongen bestemmer.

§ 14-9 femte ledd tredje punktum gjelder for fravær som finner sted etter bestemmelsens ikrafttredelse, også i tilfeller hvor ansettelsesforholdet ble etablert før ikrafttredelsen.

Vedlegg 1**Liste over forkortelser**

LO:	Landsorganisasjonen i Norge
YS:	Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund
NITO:	Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon
NJ:	Norsk Journalistlag
NHO:	Næringslivets Hovedorganisasjon
KS:	Kommunesektorens interesse- og arbeidsgiverorganisasjon
HSH:	Handels- og servicenæringens hovedorganisasjon
Spekter:	Arbeidsgiverforeningen Spekter
LA:	Landbrukets Arbeidsgiverforening
FA:	Finansnæringens Arbeidsgiverforening
KA:	Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon
SAMFO:	Arbeidsgiverforening for samvirkeforetak
ALT:	Organisasjon for administrative, ledende og tekniske stillinger
NR:	Norges Rederiforbund

