



DET KONGELIGE ARBEIDS-
OG ADMINISTRASJONSDEPARTEMENT

Ot.prp. nr. 12

(2003–2004)

Om lov om endringer i lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd, lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering og lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv.

Innhold

1	Innledning og bakgrunn for endringene	5	4	Endring i arbeidsmiljøloven – innføring av tilsynshjemmel for Petroleumstilsynet	23
2	Endringer i folketrygdloven og lov om lønnsplikt under permittering	7	4.1	Innledning og bakgrunn	23
2.1	Gjeldende rett	7	4.2	Departementets vurdering og forslag	23
2.2	Endringer i permitteringsregelverket	7	4.3	Økonomiske og administrative konsekvenser	23
2.3	Omfanget av permitteringer	7	5	Endringer i folketrygdloven – dagpengeperiodens lengde	24
2.4	Evalueringer av permitteringsordningen	9	5.1	Gjeldende rett	24
2.5	Variasjoner i bedrifters aktivitet og tilpasninger til dette	9	5.2	Departementets vurdering og forslag	24
2.6	Permitteringsregelverket og samfunnsøkonomiske konsekvenser	10	5.3	Økonomiske og administrative konsekvenser	24
2.7	Forventede virkninger av økt arbeidsgiverperiode	11	6	Merknader til de enkelte paragrafene i lovforslaget	25
2.8	Departementets vurdering og forslag	11	6.1	Endringer i folketrygdloven	25
2.9	Økonomiske og administrative konsekvenser	13	6.2	Endringer i lov om lønnsplikt under permittering	25
3	Endringer i arbeidsmiljøloven – midlertidig ansettelse	14	6.3	Endringer i arbeidsmiljøloven	25
3.1	Gjeldende rett	14	6.4	Ikrafttredelses- og overgangsregler	26
3.2	EU-direktivet om midlertidig ansettelse ..	16		Forslag til lov om endringer i lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd, lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering og lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv.	27
3.3	Regulering i de øvrige nordiske land	16			
3.4	Departementets vurdering og forslag	17			
3.5	Økonomiske og administrative konsekvenser	21			



DET KONGELIGE ARBEIDS-
OG ADMINISTRASJONSDEPARTEMENT

Ot.prp. nr. 12

(2003–2004)

Om lov om endringer i lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd, lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering og lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv.

Tilråding fra Arbeids- og administrasjonsdepartementet av 24. oktober 2003, godkjent i statsråd samme dag. (Regjeringen Bondevik II)

1 Innledning og bakgrunn for endringene

Departementet vil med forslagene i denne proposisjonen bidra til å fremme en mer effektiv bruk av arbeidskraften. Effektiv bruk av arbeidskraften er viktig for vårt høye velferdsnivå. På noe lengre sikt, ut over dagens lavkonjunktursituasjon, forventes tilgangen på arbeidskraft å være en begrensning for produksjonsmulighetene i samfunnet. Behovet for arbeidskraft må ses i sammenheng med at stadig flere tjenester etterspørres med økende velferdsnivå. Disse er ofte arbeidskrevende å produsere.

Ved utforming av regelverk på arbeidsmarkedet stilles myndighetene overfor en avveining mellom de effektivitetsegenskapene som ligger i en godt fungerende markedsøkonomi og trygge, gode og forutsigbare arbeidsbetingelser for arbeidstakerne. Regelverket på arbeidsmarkedet må balansere disse hensynene.

Bedriftene står ofte overfor usikkerhet om framtidig salg og inntjening og har behov for å kunne tilpasse arbeidskraftbehovet etter etterspørselen. Gjennom reguleringene av arbeidsmarkedet vil myndighetene kunne påvirke både samlet sysselsetting og hvilke tilpasningsmåter bedriftene vel-

ger. Tilgang til statlige støtteordninger bør i denne sammenheng vurderes ut i fra samfunnsmessige gevinster av bruk av midlene.

Dagens permitteringsregelverk, hvor bedriftene gis mulighet til å permittere ansatte på dagpenger, må også sees i sammenheng med regelverket om adgangen til midlertidig ansettelse.

Departementet foreslår i denne proposisjonen at mer av ansvaret for finansieringen av permitteringsordningen overtas av bedriftene. Departementet foreslår å øke antall dager hvor bedriften har lønnsplikt i starten av en permitteringsperiode fra 3 til 30 dager.

Permitteringer brukes også i tilfeller hvor bedriften har små muligheter til å forutse eller motvirke driftsstansen. Denne risikoen er det naturlig at staten påtar seg. Departementet foreslår derfor at når permitteringen skyldes brann, ulykker eller naturomstendigheter, gjelder ingen arbeidsgiverperiode.

For å lette bedriftenes muligheter til å tilpasse sitt arbeidskraftbehov på en annen måte enn gjennom permitteringer, fremmes det forslag om større

Om lov om endringer i lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd, lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering og lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv.

adgang til å benytte midlertidige ansettelser. Forslaget innebærer at det åpnes for en generell adgang til å inngå midlertidige ansettelser for til sammen 12 måneder over en periode på 3 år for en og samme arbeidstaker. Etter modell av det som gjelder for staten gjennom tjenestemannsloven, foreslås det i tillegg en skjønsmessig adgang til midlertidig ansettelse der arbeidstaker bare trengs for et bestemt oppdrag. Videre foreslår departementet en generell adgang til å inngå tariffavtale om midlertidig ansettelse. Det foreslås også at arbeidstaker som har vært midlertidig ansatt i mer enn 4 år sammenhengende får det samme oppsigelsesvernet som fast ansatte.

Adgangen til innleie av arbeidstakere fra virksomheter som har til formål å drive utleie, er tillatt i samme utstrekning som det kan avtales midlertidig ansettelse. Når adgangen til å ansette midlertidig utvides, vil derfor også adgangen til å leie inn utvides tilsvarende.

Det er departementets vurdering at disse endringene vil gi mer effektiv utnytting av arbeidskraftressursene, lette innpassingen i arbeidslivet for mange nykommere på arbeidsmarkedet, bl.a. ungdom og innvandrere, og bedre bruken av offent-

lige midler. Dette vil fremme velstandsutviklingen.

Et regelverk som åpner for at arbeidstakere i enkelte næringer gis adgang til å motta dagpenger ved permittering i lengre perioder enn andre, er trolig i strid med forbudet mot statsstøtte i EØS-avtalen. Departementet fremmer derfor i denne proposisjonen også forslag om å fjerne adgangen til å forlenge permitteringsperioden med rett til dagpenger ut over 26 uker innen bestemte næringer.

Som ledd i oppfølgingen av Stortingsmelding nr. 17 (2002–2003) Om statlige tilsyn skal Petroleumstilsynet være opprettet fra 1. januar 2004. Petroleumstilsynet skal overta tilsynet med sikkerhet og arbeidsmiljø blant annet fra Arbeidstilsynet, for bestemte petroleumsanlegg på land. Det foreslås derfor at arbeidsmiljølovens bestemmelser om tilsyn endres, for å legge til rette for dette.

Det fremmes videre forslag om at maksimal dagpengeperiode for arbeidssøkere med inntekt under to ganger folketrygdens grunnbeløp endres fra 76 til 52 uker. Bakgrunnen for dette er at departementet ønsker å harmonisere regelverket og gjenopprette prinsippene bak utformingen av lange og korte stønadsperioder.

2 Endringer i folketrygdloven og lov om lønnsplikt under permittering

2.1 Gjeldende rett

Permittering innebærer at arbeidstaker midlertidig fritas for arbeidsplikt i forbindelse med driftsinnskrenkning eller driftsstans. Arbeidsavtalen faller ikke bort ved permittering, og arbeidstaker vil derfor ha rett og plikt til å gjenoppta arbeidet når permitteringsperioden er over.

Selve permitteringsinstituttet og arbeidsgivers permitteringsadgang er ikke lovregulert. Mange tariffavtaler inneholder regler som hjemler en permitteringsadgang, samt regler om gjennomføringen. I lov 6. mai 1988 nr. 2 om lønnsplikt under permittering, er det satt rammer for arbeidsgivers plikt til å betale lønn til permitterte arbeidstakere. Når en virksomhet benytter permitteringer, opprettholdes bedriftens lønnsplikt en viss periode den første tiden etter at permittering er iverksatt (arbeidsgiverperioden). I lov om lønnsplikt under permittering § 3 (1) første ledd, er perioden satt til 3 dager ved hel permittering. Ved delvis permittering øker arbeidsgiverperioden forholdsmessig inntil maksimalt 3 uker.

Det er videre i § 3 (2) første ledd, fastsatt at arbeidstakere som i løpet av de siste 18 måneder har vært helt eller delvis permittert uten lønn i 26 uker til sammen, har krav på lønn og annet arbeidsvederlag fra arbeidsgiver for den overskytende permitteringsperiode.

Dersom vilkårene for rett til dagpenger under arbeidsløshet er oppfylt, ytes etter lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd (folketrygdloven) § 4–7 dagpenger til permitterte som er permitterte på grunn av mangel på arbeid eller andre forhold arbeidsgiver ikke kan påvirke. Dagpenger kan ytes i inntil 26 uker i løpet av en periode på 18 måneder ved permittering hos samme arbeidsgiver.

Departementet kan med hjemmel i folketrygdloven § 4–7 annet ledd og lov om lønnsplikt under permittering § 3 (2) første ledd, i forskrift forlenge perioden på 26 uker før arbeidsgivers lønnsplikt gjeninntre for permitterte innen bestemte næringer, samt forlenge perioden med rett til dagpenger for permitterte innen bestemte næringer. I medhold av forskrift 16. juli 2003 nr. 963 kan virksomheter innen nærmere angitte næringer, bl.a. verft-

sindustrien og bygg- og anleggsnæringen, permittere inntil 42 uker i løpet av de siste 18 måneder før lønnsplikten gjeninntre. I samme periode kan det ytes dagpenger under arbeidsløshet til de permitterte arbeidstakerne. Forskriften gjelder frem til 1. januar 2004.

På grunnlag av mellombels lov om overgangsreglar i lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering, er det innenfor asfaltbransjen adgang til å permittere uten lønnsplikt og med rett til dagpenger i en periode på 36 uker. Denne spesialregelen gjelder frem til 1. januar 2004.

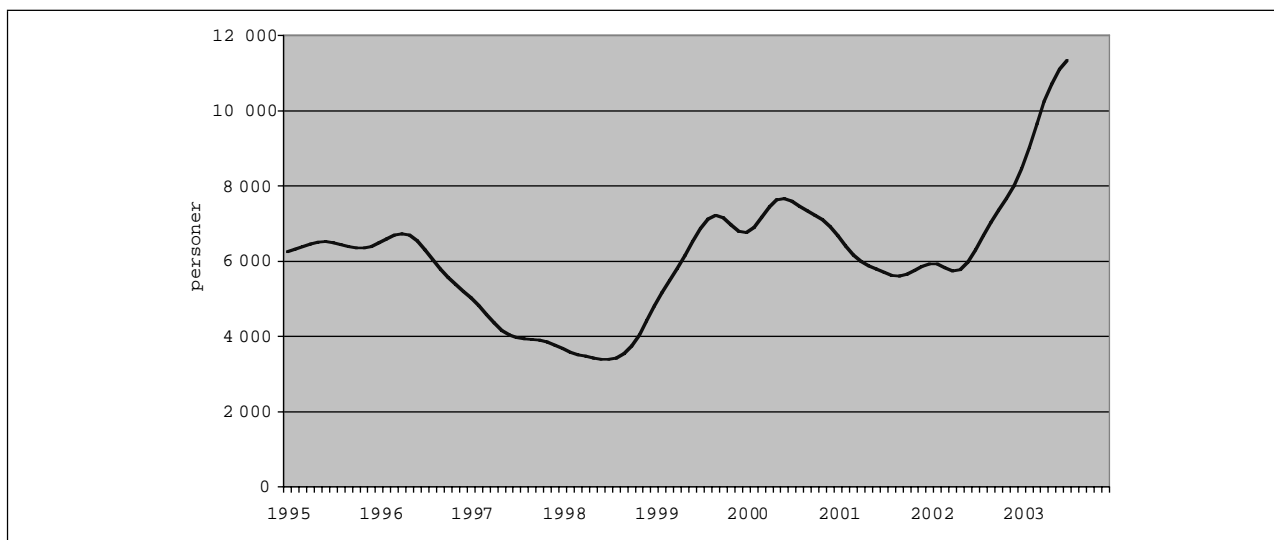
2.2 Endringer i permitteringsregelverket

Frem til 1990 kunne arbeidsgivere permittere uten noen form for tidsbegrensning. De permitterte mottok dagpenger etter de ordinære reglene for varighet av dagpenger (dvs. 80 uker). Fra og med oktober 1990 har kostnadene dels blitt dekket av arbeidsgiverne og dels av folketrygden, i henhold til lov om lønnsplikt under permittering og folketrygdloven. Dagens regelverk innebærer at arbeidsgiverne betaler ordinær lønn i en første arbeidsgiverperiode. Etter fem ventedager, utbetaler folketrygden deretter dagpenger i en såkalt trygdeperiode. I oktober 1990 ble denne trygdeperioden fastsatt til maksimalt 12 uker (i løpet av en 52-ukersperiode). I juni 1991 ble perioden utvidet til 20 uker, i juni 1992 til 26 uker og i januar 1994 til 52 uker (i løpet av en 78-ukersperiode). I januar 2002 ble trygdeperioden redusert tilbake til 26 uker. For enkelte bransjer ble trygdeperioden i juli 2003 midlertidig utvidet til 42 uker.

2.3 Omfanget av permitteringer

Omfanget av permitteringer varierer med konjunktorene (figur 2.1) og gjennom kalenderåret (figur 2.2). Parallelt med endrede konjunkturer falt omfanget av permitteringer fra 1996 til 1998 og økte gjennom 1999. Etter sommeren 2002 har omfanget

Om lov om endringer i lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd, lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering og lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv.



Figur 2.1: Helt permitterte – forløp over konjunktorene (Sesongkorrigert månedsstatistikk, 1995–2003)

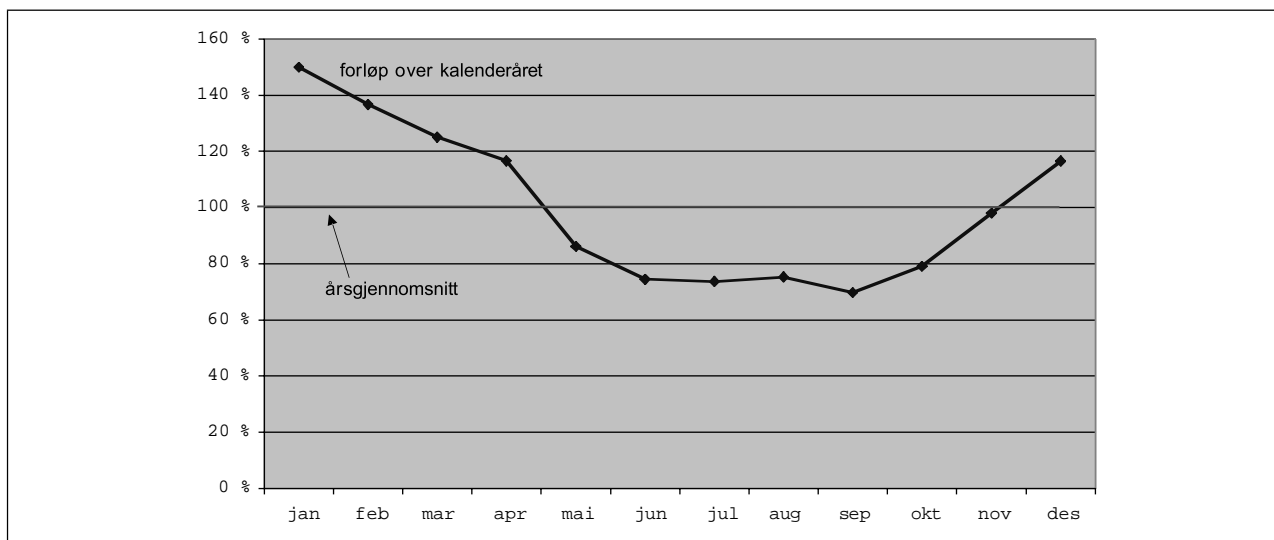
økt. I 2002 var i gjennomsnitt 6 700 personer permittert, 60 pst. av disse var *helt permittert* og 40 pst. var *delvis permittert*. Langt flere var imidlertid permitterte i løpet av året. Tall fra Aetat viser at det var nær 29 000 avsluttede permitteringsforløp i løpet av 2002. En annen analyse, gjort av Frischsenteret, viser at i 2000 var over 40 000 personer registrert som permittert én eller flere ganger i løpet av dette året. Det fremkommer videre at om lag én tredel av de som ble permittert hadde et tidligere permitteringsforløp bak seg i løpet av de siste 12 måneder.

De fleste permitteringsforløp er således av kortere varighet enn 26 uker (trygdeperioden). De som avsluttet et permitteringsforløp i 2002, hadde følgende fordeling på varighet:

Varighet	Antall	Prosent
under 4 uker	6 057	21
4–7 uker	6 031	21
8–12 uker	5 891	20
13–25 uker	6 859	24
26–39 uker	2 049	7
40 uker og over	1 846	6
totalt	28 703	100

Det er først og fremst i *industrien* og i *bygg- og anleggssektoren* permitteringer benyttes. Disse to bransjene står for om lag 50 pst. av alle permitteringsforløp.

I 2002 ble det utbetalt 1006 mill kroner i dagpenger til permitterte arbeidstakere.



Figur 2.2: Helt permitterte – forløp over kalenderåret (Omfang pr. måned som prosent av årlig gjennomsnitt)

Om lov om endringer i lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd, lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering og lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv.

2.4 Evalueringer av permitteringsordningen

Permitteringsordningen ble evaluert i 1993 og i 2001. Begge gangene var det varigheten av trygdeperioden som var gjenstand for evaluering. Lengden på trygdeperioden ble endret fire ganger i perioden 1990–94 (først redusert fra 80 til 12 uker, deretter økt gradvis til 52 uker). Mehlum og Torp (1993) fant at innstramningen av trygdeperioden høsten 1990 medførte en reduksjon i antallet permitteringer på mellom 20 og 60 pst. Bedriftslederne hevdet på den annen side at effekten var mindre (Torp, 1993).

Frischsenteret (2001) fant også at varigheten av trygdeperioden påvirker varigheten av permitteringsforløpene og omfanget av permitteringer. Funnene var ellers som følger:

1. Jo lengere trygdeperiode, jo lenger forløp av permitteringer. F.eks. fremkommer det at når trygdeperioden i 1990 ble redusert fra 80 til 12 uker, ble også forventet varighet av permitteringer redusert fra 7 til 2,6 måneder.
2. Strømmene fra permittering tilbake til jobb eller fra permittering til «ordinær ledighet», øker vesentlig når trygdeperioden er i ferd med å utløpe.
3. Jo lenger en permittering har vedvart, jo mer sannsynlig er det at den ender i «ordinær ledighet» snarere enn i tilbakevending til arbeid.

2.5 Variasjoner i bedrifters aktivitet og tilpasninger til dette

De fleste bedrifter vil over tid oppleve variasjoner i aktivitet og i behovet for arbeidskraft. Det kan være hensiktsmessig å gruppere årsakene til aktivitetsvariasjonene i tre:

1. *Naturomstendigheter* (streng kulde/frost, flom mv). Slike hendelser vil bedriften i liten grad kunne påvirke.
2. *Bedriftsinterne forhold av fysisk/teknisk art* (driftsstans p.g.a. tekniske problemer, brann, skader, ulykker mv.) Disse vil oftest være tilfældige, selv om bedriften i noen grad vil kunne ta forholdsregler som reduserer sannsynligheten for avbrudd av slike årsaker.
3. *Endrede markedsforhold* (etterspørselsvigninger, konkurranseforhold, konjunktursituasjon mv.). Svingningene kan være *systematiske* (f.eks. sesongmessige), men vil ofte være påvirket av konjunkturforhold eller konkurranse situasjonen i forhold til andre bedrifter. I stor grad

vil bedriften kunne møte slike utfordringer gjennom god planlegging og aktiv tilpasning innenfor de markedsbetingelsene de enkelte bedriftene må forholde seg til.

Ved endringer i aktivitet kan bedriften tilpasse arbeidsstokken til aktuell aktivitet på flere måter:

- Det er mulig å *ansette nye personer* i perioder med økende behov for arbeidskraft og *gå til oppsigelser* i perioder med redusert behov for arbeidskraft. Det er grunn til å tro at oppsigelser og ansettelser utgjør bedriftenes viktigste virkemiddel for å tilpasse arbeidsstokken til aktivitetsbehovet. Omfanget av oppsigelser og nye ansettelser i løpet av ett år utgjør i størrelsesorden 20 pst. av beholdningen av alle stillinger.¹
- Bedriften kan benytte *korttidsansettelser/midlertidig tilsetninger* for å øke kapasiteten i perioder med høy aktivitet. Om lag 10 pst. av alle sysselsatte har i dag et midlertidig ansettelsesforhold. Ca 40 pst. av disse er imidlertid vikariater og fungerer derfor ikke i like stor grad som en buffer mot svingende etterspørsel.
- Arbeidsstokken, eller deler av arbeidsstokken, kan *permitteres* ved lav aktivitet. Antall permitterte personer utgjorde mellom 0,5 og én pst. av alle sysselsatte i 2002.
- Bedriften kan inngå avtale med de ansatte om å *varierte arbeidstiden* pr. dag, over uken, måneden eller året. *Lengre arbeidstid* kan benyttes ved høy aktivitet og *kortere arbeidstid* ved lavere aktivitet. Bruk av overtid er den vanligste formen for å dekke opp kortsiktig mangel på arbeidskraft.
- Bedrifter kan *leie inn arbeidskraft* i perioder med høy aktivitet og *leie ut arbeidskraft* i perioder med lav aktivitet. Innleie og utleie har økt noe etter 2000 da forbudet mot utleie av arbeidskraft ble opphevet. Omfanget har imidlertid holdt seg lavt. Om lag én pst. av de sysselsatte er ansatt i et utleieselskap. I tillegg kommer de som er ansatt i en produksjonsbedrift og leid ut til en annen produksjonsbedrift. Bruk av utleie forutsetter at andre bedrifter i bransjen har bruk for mer arbeidskraft.
- Bedriften kan endre omfanget av det arbeidet som settes ut til *underleverandører*. Dette kan særlig være aktuelt ved stor etterspørsel.
- Bedriften kan *foreta interne omstillinger* ved å flytte ansatte fra én produksjonsprosess til en annen, hvis en avdeling i bedriften har mindre

¹ Harald Dale-Olsen og Dag Rønningen: «The Importance of Definitions of Data and Observation Frequencies for Job and Worker Flows – Norwegian Experiences 1996–1997, Statistics Norway, Discussion Paper No. 278 2000

Om lov om endringer i lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd, lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering og lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv.

behov for arbeidskraft mens en annen avdeling har mer behov for arbeidskraft.

- Vareproduserende bedrifter, som produserer standardvarer, kan jevne ut aktiviteten ved å *produsere for lager* i perioder med lav etterspørsel eller god tilgang på innsatsfaktorer.

Gjennomgangen overfor viser at det er enklere å tilpasse seg en situasjon med høyere etterspørsel enn en situasjon med mindre etterspørsel/mangel på arbeid. Permitteringsordningen bidrar til å dempe problemer ved enkeltbedrifter som opplever uventet lav eller manglende etterspørsel etter sine produkter. Gjennom permitteringsordningen veltes imidlertid en stor del av kostnadene ved permitteringer over på offentlige budsjetter. Denne overveltningseffekten kan ha betenkelige konkurranse-rettslige sider når vilkårene er ulike i de forskjellige næringene, jf. pkt. 2.8.2.

2.6 Permitteringsregelverket og samfunnsøkonomiske konsekvenser

Når en skal vurdere permitteringsordningens samfunnsøkonomiske betydning, må en ikke bare se på fordelene som bedriften har. En må også ta hensyn til hvordan permitteringsordningen påvirker ressursbruken i samfunnet. Det gjelder bl.a. hvordan adferden til bedriftene og ansatte påvirkes, hvordan sysselsettingsfordeling på næringer påvirkes og hvordan den samlede arbeidskrafttilgangen i samfunnet utnyttes.

Dagens permitteringsordning gir bedriftene store muligheter til å overvelte normale lønnskostnader på folketrygden i perioder hvor de ikke kan nyttiggjøre seg arbeidskraften. Ordningen kan derfor sies å innebære en lønns subsidiering av bedrifter som bruker permitteringer. Når arbeidstakeren permitteres, opprettholder bedriften et tilkynningsforhold til arbeidstakeren. Adgangen til å benytte permitteringer innebærer derfor at bedriften opprettholder en arbeidskraftsreserve til bruk når aktiviteten tar seg opp. Da det i mange tilfeller kan være usikkerhet knyttet til om aktiviteten vil ta seg opp på tidligere nivå, er gevinsten for arbeidstakeren mer usikker. Hvis det ender med at arbeidstakeren blir oppsagt, vil konsekvensen være en lengre ledighetsperiode for arbeidstakeren enn nødvendig, da erfaringen tilsier at permitterte er lite aktive arbeidssøkere bundet som de er til arbeidsavtaler.

God ressursallokering i samfunnet forutsetter at bedriften selv bærer de samfunnsøkonomiske kostnader av sine handlinger. Permitteringer inne-

bærer at deler av arbeidsstyrken går uvirksom, og ikke er tilgjengelig for alternativ anvendelse. Den samfunnsmessige kostnaden ved permitteringer vil være den avkastningen arbeidskraften har i alternativ anvendelse. Samfunnet påføres et tap ved at bedriften holder på arbeidskraften uten å bruke den. Lov om lønnsplikt under permittering innebærer at bedriftene betaler en viss egenandel (jf. arbeidsgiverperioden) ved bruk av permitteringer. For at en egenandel skal noen hensikt, kan den ikke ligge på et for lavt nivå.

En lav egenandel i permitteringsordningen vil dels føre til at for mye av samfunnets arbeidskraft allokteres til bransjer som er utsatt for systematiske svingninger i aktiviteten, dels at slike bedrifter benytter permitteringer i for stor grad. Samfunnet får mindre varer og tjenester ut av den tilgjengelige arbeidskraften. Det gir et lavere velferdsnivå enn en ellers kunne ha oppnådd.

Når en situasjon med midlertidig lavere aktivitet og lavere behov for arbeidskraft inntreffer, vil et virkemiddel for å tilpasse seg situasjonen være bruk av *oppsigelser*. Ved en slik vurdering er det særlig to typer av kostnader som er relevant for bedriften:

- Hvis den ikke benytter oppsigelser, vil det være kostnader knyttet til å lønne arbeidskraft som bedriften ikke (fullt ut) nyttiggjør/bruker
- Hvis den benytter oppsigelser, vil det være kostnader i fremtiden knyttet til rekruttering og opplæring mv. hvis/når aktiviteten tar seg opp.

I de tilfeller hvor kostnaden av å holde på arbeidskraften anslås å være lavere enn den forventede kostnaden av en fremtidig nyansettelse, vil bedriften ikke benytte oppsigelser. Muligheten til å overvelte lønnskostnadene på de offentlig budsjetter, gjennom adgangen til å permittere, innebærer at kostnadene for bedriften av å holde på arbeidskraft som ev. kan bli til nytte i fremtiden, er vesentlig lavere enn den samfunnsøkonomiske kostnaden. Ved at bedriftene slipper å forholde seg til de samfunnsøkonomiske kostnadene av å beslaglegge arbeidskraft, vil en for stor andel av arbeidskraften bli bundet til bedriften og for lite arbeidskraft frigjøres til alternative anvendelser. Oppsigelse av fast ansatte er ofte en lite ønskelig situasjon. En videre adgang til midlertidige ansettelser ville kunne redusert omfanget av oppsigelser av fast ansatte.

Bedriftenes adgang til å permittere bidrar til mer fleksibilitet i et arbeidsmarked med relativt omfattende regelverk for beskyttelse av de sysselsatte. Snarere enn å ha et generøst permitteringsregelverk, vil det sett fra et effektivitetssynspunkt være mer målrettet å redusere ulempen/kostnaden

Om lov om endringer i lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd, lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering og lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv.

som følger av en ansettelse. Større adgang til å ansette midlertidig vil være en slik innretning. Med økt adgang til midlertidige ansettelser vil behovet for permitteringer i mange bransjer bli tilsvarende mindre.

Betydelige deler av den usikkerhet som bedriften står overfor er usikkerhet som et normalt fungerende næringsliv bør kunne håndtere uten inngrep fra det offentlige. *Markedsmessige svingninger* er å betrakte som ordinær forretningsmessig risiko. *Normale sesongmessige svingninger* bør fortrinnsvis håndteres ved å trekke inn arbeidskraft på midlertidig basis.

2.7 Forventede virkninger av økt arbeidsgiverperiode

Når arbeidsgiverperioden i permitteringsordningen økes, samtidig som bedriftene gis økt adgang til å benytte midlertidig ansettelser, vil dette kunne bedre ressursbruken på arbeidsmarkedet. Arbeidskraft vil i mindre grad bindes opp til å vente på kommende aktivitet og i større grad bli gjort tilgjengelig for bedrifter som etterspør arbeidskraft.

En økning fra 3 til 30 dager i arbeidsgiverperioden innebærer at en større del av omkostningene ved permitteringer flyttes fra staten og over til arbeidsgiver. Det må derfor forventes at bruken av permitteringer reduseres. Spesielt vil permitteringsforløp under 30-dagers varighet sannsynligvis opphøre. De som likevel blir permittert må forventes å forbli permitterte lenger enn i en situasjon hvor arbeidsgiverperioden er kort. Ved usikkerhet knyttet til videre behov for arbeidskraft, vil bedriftene i større grad være tilbakeholden med å ta tilbake permitterte i trygdeperioden. Noen av arbeidstakerne som ved dagens sjenerøse ordning ville blitt permittert, må ved den nevnte innstrammingen forventes å bli oppsagt med rett til lønn i permitteringsperioden.

Såkalte «rullerende permitteringer» benyttes i en viss utstrekning av bedriftene for å fordele byrden ved å være permittert på flere ansatte. Noen permitteres f.eks. i x antall uker, for så å bli avløst av andre som permitteres i x nye uker osv. Ved en sjenerøs adgang til å permittere, sett fra bedriftens side, kan rullerende permitteringer også benyttes ved langvarig overtallighet for å utsette eller unngå oppsigelser. En lengre arbeidsgiverperiode i starten på en permitteringsperiode vil bidra til at omfanget av rullerende permitteringer reduseres.

Når permitteringer nyttes isteden for oppsigelse, kan arbeidsgiver slippe å betale lønn i oppsigel-

sestiden hvis arbeidstakeren finner seg ny jobb i permitteringsperioden. En innstramming i regelverket, spesielt økning av arbeidsgiverperioden, vil bidra til å motvirke at arbeidsgiver bruker permitteringer i tilfeller hvor oppsigelse er det riktige.

En mindre sjenerøs adgang til å permittere kan forventes å medføre noe lavere sysselsetting i næringer som i dag systematisk benytter permitteringsregelverket. På den annen side vil det bli frigjort arbeidskraft til andre sektorer i økonomien. Da både helt permitterte og ordinært ledige telles med på samme måte blant personer som er registrert helt ledige, bør endringen få mindre betydning for omfanget av registrert ledighet. På noe lengre sikt vil overflyttingen av arbeidskraft bidra til økt produksjonspotensial i samfunnet. Forslagene vedrørende endringer i regelverket for midlertidig tilsetning vil i noen grad bidra til å redusere de negative konsekvensene for de bedriftene som blir berørt.

2.8 Departementets vurdering og forslag

2.8.1 Arbeidsgiverperioden

Ved uventet og antatt kortvarig lav aktivitet overtar folketrygden i dag arbeidsgivers lønnsforpliktelse helt eller delvis for en begrenset periode. Ordningen stimulerer derfor aktiviteten i bransjer som er utsatt for variabelt aktivitetsnivå. I en økonomi hvor virksomhetene ikke har adgang til å permittere kan for lite ressurser bli kanalisert til sektorer med høy risiko og store svingninger i etterspørselen. På den annen side kan et for sjenerøst permitteringsregelverk medføre at for mye arbeidskraft kanaliseres til sektorer med varierende aktivitet, med den konsekvens at arbeidsstyrken blir dårlig utnyttet. Det kan også føre til en omgåelse av oppsigelsesvernet ved at arbeidsgiver velger permittering i håp om at arbeidstaker i permitteringsperioden finner annet arbeid, og således unngår lønn i oppsigelsestiden. Et godt utformet permitteringsregelverk må balansere disse hensynene.

Departementet er av den oppfatning at dagens regelverk med en arbeidsgiverperiode på tre dager, velter for mye av bedriftenes lønnskostnader over på trygdesystemet. I perioder med knapphet på arbeidskraft medfører det høye samfunnsmessige kostnader å la deler av arbeidsstyrken være permittert i stedet for å frigjøre arbeidskraften til områder som gir høyere avkastning for samfunnet. Det er mye som tyder på at permitteringer benyttes i for stor grad. Dette bekreftes bl.a. av at det er et bety-

Om lov om endringer i lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd, lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering og lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv.

delig antall gjengangere blant de permitterte. Slik regelmessig bruk av permitteringsinstituttet innebærer at en del av de reelle lønnskostnadene i bedriftene veltes over på samfunnet og i realiteten fungerer som et næringssubsidium.

For å motvirke et uønsket høyt omfang av permitteringer, samtidig som man kan oppnå en ønsket reduksjon i trygdeutbetalingene, vil departementet foreslå å øke arbeidsgiverperioden fra 3 til 30 virkedager.

Permitteringer brukes også i tilfeller hvor bedriften har små muligheter til å forutse evt. motvirke driftsstansen. Departementet finner at arbeidsgiver i slike situasjoner ikke bør ilegges lønnsplikt den første tiden etter at permitteringen iverksettes. Departementets forslag innebærer derfor at i situasjoner der permitteringen skyldes brann, ulykker eller naturomstendigheter, gjelder ingen arbeidsgiverperiode. Unntaket for naturomstendigheter omfatter ikke ordinære klimamessige svingninger som skyldes skiftende årstider. Unntaket vil imidlertid kunne omfatte klimamessige forhold ut over det normale, f.eks. ekstrem kulde eller vind.

I omtalen av dette unntaket i St.prp. nr. 1 (2003–2004) ble også permitteringer som skyldes «andre uforutsette hendelser» omtalt som en situasjon der det ikke skulle gjelde noen arbeidsgiverperiode. Departementet vurderer dette slik at mulighetene til å gjøre unntak fra arbeidsgiverperioden er tilstrekkelig dekket gjennom unntakene for brann, ulykker og naturomstendigheter. Situasjoner som omfattes av unntaket er derfor uttømmende opplistet i forslaget til lovtekst.

Departementet forventer imidlertid at arbeidsgivers kostnader knyttet til permitteringer som skyldes brann, ulykker eller naturomstendigheter etter hvert vil dekkes tilfredsstillende gjennom private forsikringsordninger. Departementet vil på denne bakgrunn fortløpende vurdere endringer i regelverket.

Gjeldende bestemmelse tar sikte på å likebehandle bruk av hel og delvis permittering ved at arbeidsgiverperioden øker forholdsmessig fra 3 dager ved hel permittering og deretter trinnvis opp til 3 uker ved 40% permittering. I forarbeidene til loven (Ot.prp. nr. 11 (1987–88)) om lønnsplikt under permittering, fremgår at hensikten er at hel og delvis permittering skal være alternative virkemidler. Argumentasjonen den gang var at det ikke er ønskelig å stimulere til delvis permittering ved å gjøre dette mindre kostnadskreven for bedriften enn full permittering.

Legger man forholdsmessighet til grunn, vil endringen innebære en betydelig utvidelse av arbeidsgiverperiodens lengde ved delvise permitte-

ringer ved lav reduksjon i arbeidstiden. Kravet til arbeidstidsreduksjon for rett til dagpenger er økt fra 40 til 50 pst. med virkning fra 1. januar 2003. Det må derfor anses som lite aktuelt å permittere med mindre enn 50 pst. stillingsreduksjon. En forholdsmessig differensiering etter mønster av gjeldende bestemmelse blir dermed lite treffende.

Departementet foreslår derfor at det skal gjelde samme arbeidsgiverperiode for hel og delvis permittering. Utvidelsen antas å redusere omfanget av både hel og delvis permittering. Forslaget innebærer en forenkling i forhold til gjeldende regelverk.

Som det fremgår av pkt. 2.2, har dette regelverket vært gjenstand for hyppige endringer. Det har gitt en uoversiktlig rettstilstand og uforutsigbare rammebetingelser for både arbeidsgivere og arbeidstakere. Med dette forslaget til endring, sett i sammenheng med forslagene til endringer når det gjelder midlertidige ansettelses i kapittel 3, mener departementet at dette samlet sett vil gi et robust regelverk som vil stå seg over tid og gi den ønskelige forutsigbarhet på området.

2.8.2 Forholdet til forbudet mot statsstøtte i EØS-avtalens artikkel 61 nr. 1

EØS-avtalens artikkel 61 nr. 1 forbyr støtte gitt av statsmidler i enhver form som vrir eller truer med å vri konkurranse ved å begunstige enkelte foretak, forutsatt at den påvirker samhandelen mellom avtalepartene.

De fire vilkårene for at støtten faller innenfor artikkel 61 nr. 1 i EØS-avtalen er:

1. Støtten må være gitt av staten eller av offentlige midler i enhver form (offentlig støtte).
2. Støtten må begunstige enkelte foretak eller produksjon av enkelte varer.
3. Støtten må vri konkurransen eller true med å vri konkurransen.
4. Støtten må være egnet til å påvirke samhandelen mellom EØS-landene (avtalepartene).

Folketrygden betaler dagpenger under arbeidsløshet til arbeidstakerne i den perioden arbeidsgiver ikke har plikt til å betale lønn til permitterte arbeidstakere. Dette må anses som en overføring av «offentlige midler».

Den som mottar disse midlene vil bli begunstiget. Ved permitteringer er arbeidstaker fortsatt ansatt hos arbeidsgiver. Selv om dagpengene utbetales til den enkelte arbeidstaker, vil dette i realiteten innebære at den enkelte virksomheten hvor de er ansatt, blir fritatt for utgifter den ellers ville måtte bære. Dette vil kunne ses på som en begunstigelse av foretak bl.a. ved at foretaket vil bli fritatt fra kost-

Om lov om endringer i lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd, lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering og lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv.

nadene ved å si opp arbeidstakerne og betale dem lønn i oppsigelsestiden.

Artikkel 61 sonderer mellom generelle og selektive tiltak. Generelle tiltak som er anvendelig for alle virksomheter og som oppstiller objektive, ikke-diskriminerende og ikke-diskresjonære vilkår, blir ikke betraktet som støtte etter artikkel 61. Problemet i forhold til statsstøttereglene oppstår i de tilfellene der permitteringsreglene kun gjelder for enkelte foretak/næringer, eller der de gjelder på en mer gunstig måte for enkelte foretak/næringer.

Et regelverk som åpner for at arbeidstakere i enkelte næringer gis adgang til å motta dagpenger ved permittering i lengre perioder enn andre, slik som forskrift 16. juli 2003 nr. 963 om adgang til å unnta for lønnsplikt og utvide dagpengeperioden innen visse næringer, er trolig selektivt og oppfyller dermed vilkåret i artikkel 61 nr. 1 om begunstiggelse av enkelte foretak eller produksjon av enkelte varer (selektivitetskriteriet). Dette fordi virksomhetenes lønnsplikt inntre på et senere tidspunkt enn hva som er tilfelle for andre foretak og vil kunne gi et direkte positivt utslag på de aktuelle foretakenes resultater/regnskaper.

All produksjon av varer eller tjenester med grenseoverskridende karakter vil være egnet til å påvirke samhandelen mellom medlemsstatene. Det følger av domstols- og kommisjonspraksis at det skal lite til før dette vilkåret er oppfylt. Konkurranserevidningsvilkåret tolkes også vidt, og det kan legges til grunn at også dette vilkåret vil være oppfylt.

En ordning som omfattes av artikkel 61 nr. 1, skal notiseres av EFTAs overvåkingsorgan, ESA. Dersom ESA fastslår at det er blitt tildelt ulovlig offentlig støtte, skal denne støtten tilbakebetales.

Departementet finner på denne bakgrunn at det er overveiende sannsynlig at gjeldende regelverk er i strid med EØS-avtalens artikkel 61 nr. 1. Denne rettstilstanden kan etter departementets oppfatning ikke opprettholdes. Regelverket på dette området må derfor endres på en slik måte at det sikres at det ikke er i strid med EØS-avtalens artikkel 61 nr. 1.

Regelverket kan gjøres generelt ved at hjemlene i lov om lønnsplikt under permittering § 3 (2) første ledd og lov om folketrygd § 4–7 annet ledd til i forskrift å utvide perioden før arbeidsgivers lønnsplikt gjeninntre for permitterte, samt perioden med rett til dagpenger for permitterte, gjøres gjeldende for alle næringer. Departementet mener at det er en bedre løsning at disse forskriftshjemlene fjernes i sin helhet.

Dette lovendringsforslaget vil innebære at hjemmelsgrunnlaget for forskrift 16. juli 2003 nr. 963 om adgang til å unnta for lønnsplikt og utvide dagpengeperioden innen visse næringer, faller bort.

2.9 Økonomiske og administrative konsekvenser

En utvidelse av arbeidsgiverperioden vil medføre økte kostnader for arbeidsgiver knyttet til det å benytte permitteringer. Særlig gjelder dette for kortvarige permitteringer. En utvidelse kan også i noen grad bidra til å fremskynde strukturendringene i industrien.

Den samlede budsjettmessige innsparingen når det gjelder dagpenger under arbeidsløshet er for budsjettåret 2004 beregnet til 290 mill. kroner og vil berøre om lag 30 000 personer. Budsjettmessig innsparing i 2005 anslås å være 310 mill. kroner. Tallet er noe usikre da arbeidsgivere i større grad vil gå til oppsigelse istedenfor permitteringer når arbeidsgiverperioden utvides. Dette vil kunne medføre at dagpengeutbetalingene ikke vil bli redusert like mye som beregningene skulle tilsi.

Varigheten av forskrift 16. juli 2003 nr. 963 om adgang til å unnta for lønnsplikt og utvide dagpengeperioden innen visse næringer er begrenset. Det å fjerne lovbestemmelsene som hjemler forskriften etter at denne ikke lenger er i kraft, vil derfor ikke ha noen budsjettmessige eller administrative virkninger.

3 Endringer i arbeidsmiljøloven – midlertidig ansettelse

3.1 Gjeldende rett

Utgangspunktet i norsk rett er at arbeidsavtaler skal inngås fast, dvs. for et ubestemt tidsrom. Adgangen til å ansette midlertidig er undergitt begrensninger.

Hovedbestemmelsen for adgangen til midlertidig ansettelse følger av lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. (arbeidsmiljøloven) § 58 A. Bestemmelsen får anvendelse i privat og offentlig sektor med unntak av de statlige virksomhetene som reguleres i lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m. (tjenestemannsloven) § 3. I noen utstrekning er adgangen til midlertidig ansettelse regulert i andre lover, jf. lov om universiteter og høyskoler §§ 30 og 30a, opplæringsloven § 10–6, kommuneloven § 24, samt noen andre særlover som regulerer adgang til åremålsansettelse i statlig virksomhet.

3.1.1 Arbeidsmiljøloven

3.1.1.1 Vilkår for bruk av midlertidig ansettelse – arbeidsmiljøloven

I arbeidsmiljøloven § 58 A nr. 1 første ledd bokstav a) reguleres den generelle adgangen til midlertidig ansettelse:

«Arbeidsavtaler som gjelder for et bestemt tidsrom eller for et bestemt arbeid av forbigående art kan bare rettsgyldig avtales [...] når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet adskiller seg fra det som ordinært utføres i bedriften.»

Bestemmelsen fikk sin ordlyd ved revisjonen av arbeidsmiljøloven høsten 1994.

Både forskjeller i arbeidets art og markerte forskjeller i arbeidsmengde og eventuelle ytre omstendigheter ligger innenfor rammen av den språklige forståelsen av ordlyden. Bestemmelsen er ikke til hinder for midlertidig ansettelse for å dekke arbeidskraftsbehov som knytter seg til sesongmessige svingninger i varehandelen, turistnæringen, næringsmiddelindustrien og annen sesongpreget virksomhet. Også for å dekke behov for tidsavgrenset ekstra arbeidskraft som er det normale og som gjentas årlig, for eksempel julehjelp, vil det være mulig å ansette midlertidig. Arbeidsgiver kan an-

sette midlertidig for arbeidstopper som ikke er sesongavhengige, dersom det dreier seg om kortvarige og uforutsigbare situasjoner. Det er ikke anledning til å ansette midlertidig for å avhjelpe generelle eller jevne variasjoner i ordretilgang eller usikkerhet om eventuell fremtidig reduksjon i arbeidsmengde, omorganisering e.l. Grensen mellom sesongvariasjoner på den ene side og generelle variasjoner i arbeidsmengde på den annen side kan være vanskelig å trekke. Det at arbeidet er organisert i prosjekter eller enkeltstående oppdrag vil i seg selv ikke være nok til å begrunne midlertidig ansettelse.

Til tross for ordlyden i bestemmelsen er det ikke et absolutt vilkår at «arbeidet adskiller seg fra det som ordinært utføres i bedriften». I Norsk Folkehjelp-dommen (Rt. 2001 s. 1413) har Høyesterett konkludert med at bestemmelsen ikke kan forstås bokstavelig – dvs. at bestemmelsen ikke oppstiller et absolutt vilkår om at de arbeidsoppgaver som skal gi grunnlag for midlertidig ansettelse innholdsmessig må adskille seg fra virksomhetenes ordinære arbeidsoppgaver. Retten viser til at formålet med bestemmelsen var å stramme inn adgangen til midlertidig ansettelse, og at man etter ordlyden skulle anta at det er en nødvendig betingelse for å akseptere midlertidig ansettelse «at arbeidet adskiller seg fra det som ordinært utføres i bedriften». Under henvisning til Kommunalkomiteens flertalls egen forståelse av tilføyelsen, finner retten at det ikke er holdepunkter for at bestemmelsen skal tas så strengt på ordet. Retten viser i den forbindelse til at en sesongavhengig og sterk økning av ordinære arbeidsoppgaver vil kunne gi adgang til en midlertidig ansettelse, slik bl.a. Kommunalkomiteens flertall har forutsatt.

Midlertidig ansettelse i praksisarbeid er regulert i arbeidsmiljøloven § 58 A nr. 1 første ledd, bokstav b).

Adgangen til midlertidig ansettelse i vikariater følger av arbeidsmiljøloven § 58 A nr. 1 første ledd, bokstav b). Det foreligger et vikariat når den som vikarierer skal fylle bestemte arbeidsoppgaver eller en bestemt stilling ved andre arbeidstakers fravær. I utgangspunktet er det ikke i strid med loven å benytte samme vikar flere ganger, under forutsetning av at noen faktisk er fraværende og vikaren

Om lov om endringer i lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd, lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering og lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv.

dekker et arbeidskraftbehov som skyldes fraværet. Lovens formål og bestemmelser sett i sammenheng kan imidlertid i spesielle tilfeller sette grenser for hvor lenge det kan avtales fortløpende vikariat. Det antas således å være i strid med loven å inngå løpende kortvarige vikariatavtaler for å dekke et konstant behov for vikartjeneste (jf. bl.a. Rt. 1989 s. 1116).

I § 58 A nr. 1 første ledd, bokstav c) er det gitt en særskilt hjemmel for midlertidig ansettelse for deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med arbeidsmarkedsetaten. Hvilke typer tiltak som omfattes av bestemmelsen fastsettes i forskrift til loven.

Det følger av § 58 A nr. 1 første ledd, bokstav d) at den øverste leder av virksomheten kan ansettes i åremålsstilling. Dette vil normalt bare være én person i virksomheten.

Det kan også inngås avtale om midlertidig ansettelse innenfor nærmere angitte stillinger i idretten, jf. § 58 A nr. 1 første ledd, bokstav e).

I medhold av § 58 A nr. 1 annet ledd kan landsomfattende arbeidstakerorganisasjon inngå tariffavtale med en arbeidsgiver eller en arbeidsgiverforening om adgang til midlertidig ansettelse innenfor en nærmere angitt arbeidstakergruppe som skal utføre kunstnerisk arbeid, forskningsarbeid eller arbeid i forbindelse med idrett.

3.1.1.2 *Opphør av midlertidig ansettelse – arbeidsmiljøloven*

Et midlertidig arbeidsforhold opphører normalt ved det avtalte tidsrommets utløp eller når det bestemte arbeidet er avsluttet, med mindre noe annet er skriftlig avtalt, jf. § 58 A nr. 2. Det gjelder således ingen krav til oppsigelsesfrister og saklig grunn for oppsigelse. Har ansettelsen vart i mer enn ett år gjelder imidlertid særlige varslingsregler, jf. § 58 A nr. 3. Arbeidstaker vil da ha krav på skriftlig varsel om tidspunktet for fratreden senest en måned før fratredelsestidspunktet.

Dersom vilkårene for å inngå en midlertidig arbeidsavtale ikke er til stede, vil avtalen for øvrig være gyldig, men det må anses å foreligge et vanlig løpende arbeidsforhold. Den ulovlig midlertidige ansatte kan gå til søksmål både under ansettelsen og etter opphør med krav om fast ansettelse. Ved en tvist om et midlertidig ansettelsesforhold har vært eller er lovlig gjelder prosessreglene i § 58 A nr. 4 og nr. 5.

3.1.1.3 *Innleie*

Arbeidsmiljøloven §§ 55 K og L regulerer adgangen til innleie av arbeidstakere. Lovens § 55 K regu-

lerer innleie fra virksomheter som har til formål å drive utleie (vikarbyråer), mens § 55 L regulerer innleie fra virksomheter som ikke har til formål å drive utleie (ordinære virksomheter). Adgangen til innleie etter § 55 K er tillatt i samme utstrekning som det kan avtales midlertidig tilsetting etter § 58 A nr. 1 første ledd. En endring av adgangen til midlertidig ansettelse vil derfor få tilsvarende betydning for innleie etter § 55 K.

3.1.2 **Tjenestemannsloven**

Tjenestemannsloven regulerer stillingsvernet for ansatte i staten. I likhet med arbeidsmiljøloven er tjenestemannslovens hovedregel fast ansettelse.

3.1.2.1 *Vilkår for bruk av midlertidig ansettelse – tjenestemannsloven*

Det følger av tjenestemannsloven § 3 nr. 2 bokstav a) at det kan ansettes midlertidig når tjenestemannen kun trengs «for et bestemt tidsrom eller for å utføre et bestemt oppdrag». Av forarbeidene, jf. Ot.prp. nr. 72 (1981–82) fremgår det at et bestemt oppdrag må ha en noenlunde klar arbeidsmessig avgrensning og at det har en naturlig avslutning. Dersom det verken er mulig å fastsette tidsrammen eller å definere oppdraget, vil det således være urimelig å legge risikoen for uventet avbrudd i arbeidsforholdet på arbeidstakeren alene.

Typiske eksempler på lovlig ansettelser etter denne bestemmelsen vil være ansettelse for å gjennomføre et bestemt prosjekt, ansettelse for et bestemt tidsrom fordi økonomiske bevilgninger til arbeidet etter dette tidspunktet antas å opphøre, eller ansettelse av kortvarig ekstrahjelp.

Videre kan det med hjemmel i tjenestemannsloven § 3 nr. 2 bokstav b) – f) ansettes midlertidig når arbeidet ennå ikke er fast organisert og det er usikkert hvilke tjenestemenn som trengs, i vikariat, aspiranter eller elever ved etatsskole og i utdanningsstilling eller åremålsstilling, da hovedsakelig i ledende stilling. Liknende bestemmelser gjelder for embetsmenn, jf. § 3 nr. 1.

For midlertidig ansatte med mer enn 2 år og mindre enn fire års sammenhengende tjenestetid, gjelder et generelt krav til saklig grunn for oppsigelse, i tråd med prinsippene i arbeidsmiljøloven § 60 nr. 1. Ved midlertidig ansettelse av lengre varighet enn 4 år, styrkes stillingsvernet. Tjenestemannen får da samme oppsigelsesvern som en fast ansatt. Unntak gjelder for midlertidig ansatte i åremålsstilling eller utdanningsstillinger og tjenestemenn i visse ledende stillinger.

I forskrifter til tjenestemannsloven er det gitt re-

Om lov om endringer i lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd, lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering og lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv.

lativt detaljerte bestemmelser om adgang til åremålsansettelser i staten. Bl.a. er det adgang til åremålsansettelse for øverste leder og for nærmere angitte fagpersoner bl.a. i undervisnings- og forskerstillinger, samt i utdanningsstillinger, og når det er særskilt fastsatt i lov eller Stortingsvedtak eller av hensyn til rikets sikkerhet mv.

I tjenestemannsloven § 6 åpnes det for at virksomheten og tjenestemannsorganisasjonene innenfor noen spesielle stillingskategorier kan inngå tariffavtale om midlertidig ansettelse.

3.1.2.2 Opphør av midlertidig ansettelse – tjenestemannsloven

Opphør av midlertidige ansettelser i staten reguleres etter tjenestemannsloven i § 7. I § 7 nr. 2 sondres det mellom tjenestemann som plikter å fratruke uten oppsigelse og tjenestemann som har et ordinært oppsigelsesvern fra første dag. Det er grunnlaget for den midlertidige ansettelsen som vil være avgjørende. I de tilfeller hvor tjenestemannen er ansatt for et bestemt tidsrom, på åremål, i utdanningsstillinger eller i vikariater, må vedkommende fratruke uten oppsigelse. Andre midlertidige tjenestemann sies opp etter reglene i §§ 8 – 10. Dette innebærer at tjenestemann som er midlertidig ansatt for å utføre et bestemt oppdrag, jf. § 3 nr. 2 bokstav a) og tjenestemann som er midlertidig ansatt fordi arbeidet ikke er fast organisert, jf. § 3 nr. 2 bokstav b) vil være omfattet av lovens alminnelige oppsigelsesvern.

3.2 EU-direktivet om midlertidig ansettelse

Norge er gjennom EØS-avtalen forpliktet til å implementere EU-direktivet om midlertidige ansettelser.

Direktivet (Rådsdirektiv 99/70/EF av 28. juni 1999) er basert på en rammeavtale inngått mellom de sentrale europeiske arbeidslivsparter. Foranledningen til direktivet var en oppfordring til partene fra Det europeiske råd om å fremforhandle avtaler med sikte på å modernisere organiseringen av arbeidet, herunder fleksible arbeidsformer for å gjøre foretakene produktive og konkurransedyktige og oppnå den nødvendige likevekt mellom fleksibilitet og vern.

Direktivet bygger på at fast ansettelse skal være hovedregelen. I innledningen til rammeavtalen heter det at «partene i denne avtale erkjenner at faste avtaler er og fortsatt vil være den alminnelige form

for ansettelsesforhold mellom arbeidstaker og arbeidsgiver». Videre heter det under punkt 6 i de generelle betraktninger i avtalen at «faste arbeidsavtaler er den alminnelige form for ansettelsesforhold og bidrar til livskvaliteten for de berørte arbeidstakerne og til en bedre arbeidsinnsats».

Direktivet fastsetter videre generelle prinsipper og minstekrav for midlertidig ansettelse, herunder ansettelsesvilkår. Formålet er å bedre kvaliteten på midlertidig ansettelse ved å sikre prinsippet om likebehandling, samt å opprette en ramme for å hindre misbruk som følge av at det benyttes gjentatte midlertidige arbeidsavtaler eller ansettelsesforhold.

Rammeavtalen har regler som skal hindre diskriminering mellom midlertidig ansatte og tilsvarende fast ansatte. Det er fastsatt at statene gjennom lovgivning, nasjonale tariffavtaler og nasjonal praksis skal treffe ett eller flere nærmere angitte tiltak for å hindre misbruk som følge av gjentatte midlertidige arbeidsavtaler/ansettelsesforhold. De aktuelle tiltak kan gjelde krav til objektive grunner for fornyelse av midlertidige ansettelser, maksimalgrenser for henholdsvis antall gjentatte midlertidige arbeidsforhold eller samlet varighet av midlertidige arbeidsforhold. Videre er det inntatt bestemmelser om arbeidsgivers informasjonsplikt om ledige stillinger overfor midlertidig ansatte, samt opplæringsbestemmelser.

Ved implementeringen av dette direktivet i norsk rett, jf. Ot. prp. nr. 64 (2001–2002) ble det lagt til grunn at arbeidsmiljøloven § 58 A tilfredsstiller direktivets kjernedel.

3.3 Regulering i de øvrige nordiske land

Hovedregelen etter gjeldende rett i Sverige er fast ansettelse, men med adgang til midlertidig ansettelse i nærmere angitte tilfeller. Loven inneholder en liste over hvilke grunner og situasjoner som tillater midlertidig ansettelse. Listen over kriterier i loven, som er relativt omfattende, inneholder både konkrete og mer eller mindre skjønnsmessige vilkår, som tildels er kombinert med tidsbegrensninger.

I en ny svensk utredning fra Arbetslivsinstitutet foreslås reformer i reglene om midlertidig ansettelse. Ett siktemål med forslaget er å innføre regler som bedre enn gjeldende bestemmelser skal ivareta berettigede krav på fleksibilitet og trygghet.

Det foreslås en ny, forenklet og enhetlig modell for regulering av midlertidig ansettelse, som innebærer at listen over lovliggjorte midlertidige ansettelser

Om lov om endringer i lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd, lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering og lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv.

erstattes med en rammebestemmelse som åpner for fri adgang til midlertidig ansettelse i inntil 18 måneder over en periode på 5 år. Ytterligere 18 måneder tillates ved vikariater.

Finland gjennomførte en revisjon av reglene om midlertidig ansettelse ved vedtakelsen av lov om arbeidsavtaler i 2001. Formålet med revisjonen var å forenkle og gjøre lovens bestemmelser lettere tilgjengelig og tydeligere for brukerne.

Utgangspunktet for den finske loven er fast ansettelse, men med adgang til midlertidig ansettelse når det er saklig grunn («grundad anledning»). Den midlertidige arbeidsavtalen opphører uten oppsigelse ved avtalt utløpstidspunkt. Videre vil det ved oppsigelse av midlertidig ansettelsesforhold som har vart lengre enn 5 år, gjelde de samme oppsigelsesgrunnlag som for faste ansettelsesforhold.

Til forskjell fra de øvrige nordiske land hadde Danmark inntil nylig ikke noen særskilt lovregulering av adgangen til midlertidig ansettelse. I samsvar med dansk rettstradisjon er det tariffavtalene som har dominert i rettskildebildet på dette området.

I mai 2003 ble det vedtatt en ny lov om tidsbegrenset ansattelse i Danmark som implementerer EU-direktivet om midlertidig ansettelse. Loven, som trådte i kraft 1. juni 2003, inneholder forbud mot diskriminering mellom midlertidig ansatte og tilsvarende faste ansatte, krav til objektive grunner for fornyelse av midlertidige ansettelser med sikte på å hindre misbruk ved gjentatte midlertidige arbeidsforhold og krav om at arbeidsgiver skal opplyse midlertidig ansatte om ledige stillinger i virksomheten.

I loven er det inntatt eksempler på hva som regnes som «objektive forhold» som gir grunnlag for fornyelse av midlertidige ansettelser. For ansatte i undervisnings- og forskerstillinger ved statlige institusjoner er det fastsatt en egen regel om at fornyelse av midlertidig ansettelse kun kan skje to ganger.

3.4 Departementets vurdering og forslag

Beskrivelsen av gjeldende rett viser at adgangen til midlertidig ansettelser kan fremstå som uklar for brukerne av regelverket. Departementet mener at dette kan ha ført til at virksomheter som har et reelt behov for kortvarige ansettelser likevel ikke har ansatt midlertidig i frykt for å gjøre noe ulovlig. Klare regler kan således bidra til å øke sysselsettingen og er samtidig en nødvendig forutsetning for at

virksomhetene skal kunne utnytte lovgivers intensjoner om midlertidige ansettelser der det er et reelt behov for dette.

I dagens arbeidsmarked er det viktig at regelverket ikke skaper unødvendige hindringer for virksomhetenes behov for arbeidskraft. Erfaring fra Norge og andre land viser at mulighet til midlertidig ansettelse letter inngangen til arbeidsmarkedet for nykommere og grupper som har en svak tilknytning til arbeidslivet. En undersøkelse gjort av Fafo i 2002 viser at om lag 2/3 av de midlertidige ansatte var i fast jobb etter 2 år. Med dagens arbeidsledighet, særlig blant unge, mener departementet det er behov for en endring av reglene nå. Departementet viser til at det også pågår et arbeid i Arbeidslivslovutvalget, hvor det foretas en gjennomgang av arbeidsmiljøloven, deriblant reglene om midlertidig ansettelse. Arbeidslivslovutvalgets arbeid må imidlertid ses i et noe lengre perspektiv. Lovforslag som følge av utvalgets innstilling kan tidligst bli lagt frem for Stortinget høsten 2004 / våren 2005. Departementet mener at det vil bli for lenge å vente på utvalgets arbeid.

Departementets forslag om utvidelse av perioden for arbeidsgivers lønnsplikt under permittering, reiser også spørsmål om alternative måter for virksomhetene å møte store svingninger i arbeidskraftbehovet på. De virksomheter som i dag benytter seg av permitteringer i stille perioder kan på sikt knytte til seg midlertidig ansatte i perioder med mye aktivitet.

Departementet foreslår på denne bakgrunn følgende endringer i adgangen til å inngå midlertidige ansettelser:

- Det åpnes for en generell adgang til å inngå midlertidige ansettelser for til sammen 12 måneder over en periode på 3 år for en og samme arbeidstaker.
- Adgangen til å inngå midlertidig ansettelse «når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet adskiller seg fra det som ordinært utføres i bedriften» (§ 58 A nr. 1 bokstav a) oppheves og erstattes med en adgang til midlertidig ansettelse «når arbeidstaker bare trengs for å utføre et bestemt oppdrag».
- Dagens adgang til å inngå tariffavtale om adgangen til midlertidig tilsetting for arbeidstakere som skal utføre kunstnerisk arbeid, forskningsarbeid eller arbeid i forbindelse med idrett, utvides til å gjelde innenfor alle deler av arbeidslivet.
- Arbeidstaker som har vært midlertidig ansatt i mer enn 4 år sammenhengende, får det samme oppsigelsesvernet som en fast ansatt. Dette gjelder likevel ikke for de som er midlertidig tilsatt

Om lov om endringer i lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd, lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering og lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv.

etter § 58 A nr. 1 bokstav c) – e) (arbeidsmarkedsstiltak, åremål og innenfor den organiserte idretten).

Departementets forslag tar utgangspunkt i at fast ansettelse fremdeles skal være lovens hovedregel, og er således i tråd med intensjonene i EU-direktivet om midlertidig ansettelse.

3.4.1 Generell adgang til midlertidig tilsetting for til sammen 12 måneder over en periode på 3 år for en og samme arbeidstaker

En generell adgang til midlertidig ansettelse i til sammen 12 måneder over en periode på 3 år, vil innebære en betydelig forenkling av dagens regulering av midlertidige ansettelser. Det er i dag knyttet stor usikkerhet til forståelsen av lovens vilkår og således adgangen til midlertidig ansettelse. Departementet legger til grunn at mange virksomheter derfor unnlater å ansette midlertidig selv om det er et behov for midlertidighet. En generell adgang til midlertidig ansettelse i inntil 12 måneder uten at det knyttes øvrige vilkår til dette, vil gi den nødvendige forutsigbarhet for virksomhetene. Samtidig åpner bestemmelsen for en større adgang til midlertidige ansettelser. Bestemmelsen vil for eksempel kunne gi økt fleksibilitet til nyetablerte virksomheter hvor det i en startfase er usikkert hvilket behov det vil være for arbeidskraft. Også i etablerte virksomheter hvor det er usikkerhet knyttet til behovet for flere ansatte og hvorvidt dette vil være økonomisk lønnsomt, for eksempel i forbindelse med store omstillingsprosesser, vil en generell adgang til å inngå midlertidig ansettelse kunne bety at flere kommer i arbeid. For arbeidstakere som står utenfor arbeidsmarkedet vil dette gi en mulighet til å få arbeidserfaring og kan muliggjøre en fast ansettelse etter en tid. Dette bekreftes også i den ovennevnte undersøkelsen gjort av Fafo som viser at over 2/3 av de midlertidige ansatte har gått over i fast stilling etter 2 år.

Departementet har vurdert hva som vil være en fornuftig og rimelig tidsperiode. På den ene side bør ikke perioden settes for lang. Langvarige, midlertidige kontakter er en ulempe for arbeidstaker og kan indikere at det foreligger et permanent behov for arbeidskraft. På den annen side kan det argumenteres med at desto lengre en midlertidig kontrakt er desto større er muligheten for at arbeidstakeren går over i fast arbeid hos arbeidsgiver, da rekrutterings- og opplæringskostnader normalt er store for virksomhetene. Forskning viser at et flertall av de midlertidige kontrakter som inngås

har en varighet på under ett år. Departementet har derfor kommet frem til at en grense på 12 måneder over 3 år vil fange opp de fleste behov for midlertidig ansettelse.

Selv om en generell adgang til midlertidig ansettelse i 12 måneder må sies å være en vesentlig oppmykning, kan regelen innebære en innskjerping der hvor det midlertidige behovet er av lengre varighet, og det i dag tillates midlertidig ansettelse. Et praktisk eksempel på dette er vikariater. Departementet foreslår derfor ikke endringer i dagens adgang til å ansette midlertidig for praksisarbeid eller vikariater, for deltakere i arbeidsmarkedsstiltak, ved ansettelse på åremål eller for deltakere innenfor den organiserte idretten.

Den generelle adgang til å ansette midlertidig gjelder for til sammen 12 måneder for en og samme arbeidstaker i samme virksomhet. Det er den periode som faktisk er arbeidet som skal legges til grunn, dersom denne fraviker fra den avtalte. Kortvarig sykdomsfravær vil imidlertid ikke avbryte arbeidsperioden. Tidsperioden beregnes samlet for hele virksomheten, uavhengig av om arbeidstakeren har hatt ulike stillinger og i ulike avdelinger. Både retts tekniske grunner så vel som omgåelses hensyn tilsier dette.

Begrensningen gjelder bare overfor en og samme arbeidstaker. En arbeidsgiver kan således erstatte en midlertidig ansatt med en annen når taket på 12 måneder er nådd. I slike tilfeller vil imidlertid arbeidsgiver normalt ha et mer permanent behov for arbeidskraft. Rekrutterings- og opplæringskostnader vil normalt være store for virksomhetene og tilsier at midlertidige ansettelsesforhold begrenses til de tilfeller der det er et reelt behov.

Begrensningen for til sammen 12 måneder gjelder innenfor en periode på 3 år. 3-årsperioden vil begynne å løpe fra det første midlertidige ansettelsesforholdet. Dersom arbeidsgiver benytter den samme arbeidstakeren sammenhengende i 12 måneder, kan samme person ikke ansettes midlertidig på nytt før det er gått to år. Der samme arbeidstaker benyttes kun fire måneder i året, vil ikke begrensningen på 3 år nødvendiggjøre noe opphold i det midlertidige ansettelsesforholdet fordi vedkommende ikke vil arbeide utover 12 måneder innenfor 3-årsperioden. For sesongarbeid hvor arbeidsgiver ønsker å benytte samme arbeidstaker hvert år, vil det derfor i praksis gjelde en grense på 4 måneder pr. år.

Bestemmelsen vil ikke være til hinder for at arbeidsgiver etter utløpet av 12-månedersperioden ansetter arbeidstakeren midlertidig med hjemmel i ett av de andre alternativene i arbeidsmiljøloven § 58 A. Begrensning på 12 måneder innenfor en 3-

Om lov om endringer i lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd, lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering og lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv.

årsperiode gjelder bare for den generelle adgangen til midlertidige ansettelser. Der en arbeidstaker er blitt midlertidig ansatt for 6 måneder med hjemmel i den generelle adgangen, og det etter dette tidspunktet blir et ledig vikariat i samme virksomhet, er det således ikke noe krav om at vikariatet må begrenses til 6 måneder. I forhold til reglene om fortrinnsrett til ny tilsetning, jf. arbeidsmiljøloven § 67 nr. 1 og varslingsreglene i § 58 A nr. 3 må den samlede tid arbeidstakeren har vært ansatt midlertidig legges til grunn.

Bestemmelsen vil få tilsvarende anvendelse i forhold til innleie fra vikarbyrå, jf. arbeidsmiljøloven § 55 K.

3.4.2 Adgangen til midlertidig tilsetning der «arbeidstaker bare trengs for å utføre et bestemt oppdrag»

Selv med en generell adgang til å inngå midlertidig ansettelse på 12 måneder mener departementet det fremdeles er behov for en skjønsmessig adgang til lengre midlertidige ansettelsesforhold i visse tilfeller. Departementet viser til at det har knyttet seg stor usikkerhet til forståelsen av § 58 A nr. 1 bokstav a) dels som følge av at ordlyden ikke er dekkende for bestemmelsens innhold, og dels fordi det er uklart hva som dekkes av begrepene «arbeidets karakter» og «arbeidet adskiller seg fra det som ordinært utføres i bedriften». Det kan medføre at virksomhetene blir tilbakeholdne med bruk av midlertidig ansettelse fordi de er i tvil om lovligheten, selv om det foreligger et behov for slik ansettelse i tråd med lovgivers intensjoner.

Departementet mener derfor det både ut fra et lovteknisk synspunkt og av hensyn til brukernes forståelse og praktisering av bestemmelsen om midlertidig ansettelse, er nødvendig med en endring. Departementet har på denne bakgrunn foreslått å erstatte bestemmelsen med en adgang til å ansette midlertidig der «arbeidstaker bare trengs for å utføre et bestemt oppdrag». Bestemmelsen tilsvarende delvis tjenestemannsloven § 3 nr. 2 bokstav a).

Forslaget innebærer at den usikkerhet som har vært knyttet til hvorvidt arbeidet faktisk må adskille seg fra det som «ordinært utføres i bedriften», blir fjernet. Samtidig åpnes det for en mer fleksibel adgang for virksomhetene til å inngå midlertidige ansettelsesforhold i de tilfeller arbeidsoppgavene er av forbigående art.

Forarbeider og praksis omkring forståelsen av den del av tjenestemannsloven § 3 nr. 2 bokstav a) som omhandler et bestemt oppdrag, vil være sentralt for tolkningen av bestemmelsen. Fordi det kan

være ulike måter å organisere arbeidet på i henholdsvis statlig og privat og kommunal sektor, vil imidlertid den praktiske anvendelsen av bestemmelsen kunne gi et noe annet innhold enn tjenestemannsloven.

I forarbeidene til tjenestemannsloven (Ot.prp. nr. 72 (1981–82)) side 9 ble det uttalt følgende om forståelsen av den tilsvarende bestemmelsen:

«Vilkårene bør være at tjenestemannen trengs enten for et bestemt tidsrom eller for å utføre et bestemt oppdrag. I dette legger departementet at et bestemt oppdrag må ha en noenlunde klar arbeidsmessig avgrensning og at det har en naturlig avslutning. Det må være gjørelig i tilsetningsdokumentene enten å fastsette tidsrammen eller å definere oppdraget. Kan man ingen av delene, er det urimelig å legge risikoen for uventet avbrudd i arbeidsforholdet på arbeidstakeren alene. I så fall må det fremstille seg som rimelig at arbeidsforholdet blir underkastet den mer grundige behandling og vurdering som en stillingsinndragning innebærer.»

Videre er det et vilkår om at arbeidstaker «bare trengs» for å utføre et bestemt oppdrag. Bestemmelsen kan ikke tolkes så bokstavelig at den utelukker midlertidige ansettelser i de tilfeller arbeidsgiver har grunn til å tro at vedkommende også en gang i fremtiden vil trengs på midlertidig basis. Utgangspunktet for vurderingen må være om arbeidsgiver på ansettelsestidspunktet har grunn til å tro at arbeidstakeren ikke trengs på varig basis.

Det at arbeidet er organisert i prosjekter eller enkeltstående oppdrag er etter arbeidsmiljøloven § 58 A ikke i seg selv nok til å begrunne midlertidige ansettelser. Den foreslåtte endringen vil åpne for en større adgang til å ansette midlertidig i disse tilfeller, selv om det også her må oppstilles krav som kan begrunne et midlertidig behov utover det at arbeidet er organisert i prosjekter. Det må dreie seg om et «bestemt arbeid» og arbeidsgiveren må ha grunnlag for å tro at arbeidstakeren «bare trengs» på midlertidig og ikke varig basis. Dersom virksomhetens arbeid er organisert gjennom gjenfattede prosjekter og hvor den samme kompetanse etterspørres i de ulike prosjektene, vil det derfor i utgangspunktet ikke være anledning til å ansette midlertidig. I slike tilfeller vil ikke arbeidsgiveren ha grunn til å tro at arbeidstakerne ikke trengs i virksomheten når prosjektet er avsluttet. Det vil være omgåelse av bestemmelsen dersom arbeidsgiver i slike tilfeller stadig ansetter nye arbeidstakere midlertidig i samme type arbeid. Dreier det seg derimot om prosjekter som krever en spesiell kompetanse som virksomheten normalt ikke etterspør, el-

Om lov om endringer i lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd, lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering og lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv.

ler større og sjeldnere prosjekter som forutsetter en bemanning utover det ordinære, vil det normalt være anledning til å ansette midlertidig.

Arbeidsmiljøloven gir i dag ikke adgang til midlertidige ansettelser for å avhjelpe generelle eller jevne variasjoner i ordretilgang eller usikkerhet om eventuell fremtidig reduksjon i arbeidsmengde, omorganisering eller lignende. Også etter departementets forslag vil en noenlunde jevn oppdragsmengde, men med enkelte variasjoner, ikke gi arbeidsgiver grunn til å tro at arbeidstakeren bare trengs for det ene bestemte oppdraget. Departementet vil i denne sammenheng vise til ovennevnte uttalelser i forarbeidene til tjenestemannsloven hvor det fremgår at oppdraget må ha en noenlunde klar arbeidsmessig avgrensning og at det har en naturlig avslutning. Kravet om at oppdraget er noenlunde klart definert og avgrenset må også ses i sammenheng med kravet om at arbeidstakeren «bare trengs» for dette oppdraget. Stor usikkerhet knyttet til nye oppdrag kombinert med at oppdraget er klart definert og avgrenset vil kunne åpne for adgang til å ansette midlertidig. Dette vil for eksempel være aktuelt i forhold til større oppdrag innenfor industrien. Dreier det seg derimot om en mer jevn oppdragsmengde, vil det være vanskeligere å definere oppdraget og kravet om at arbeidstakeren bare trengs for et bestemt oppdrag vil normalt ikke være oppfylt. Arbeidsgiver vil her ha grunn til å tro at det er behov for arbeidstakeren på mer varig basis i virksomheten. I slike tilfeller vil normalt heller ikke virksomhetene se seg tjent med å ansette midlertidig, særlig hvis de er avhengig av en spesiell kompetanse. Forslaget om en generell adgang til å ansette midlertidig for til sammen 12 måneder, vil kunne imøtekomme en del av virksomhetenes behov i slike tilfeller.

Bestemmelsen vil få tilsvarende anvendelse i forhold til innleie fra vikarbyråer, jf. arbeidsmiljøloven § 55 K.

3.4.3 Generell adgang til å inngå tariffavtale om midlertidig tilsetting

Dagens adgang i arbeidsmiljøloven § 58 A nr. 1 annet ledd for landsomfattende arbeidstakerorganisasjon til å inngå tariffavtale med arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om midlertidig ansettelse er begrenset til arbeidstakere som skal utføre kunstnerisk arbeid, forskningsarbeid eller arbeid i forbindelse med idrett. Departementet foreslår å gjøre denne avtaleadgangen generell slik at den får anvendelse innenfor alle deler av arbeidslivet.

Departementet mener det er flere forhold som tilsier at en tariffavtaleadgang ikke bør begrenses til bare å gjelde innenfor kunstnerisk arbeid, forsk-

ningsarbeid eller arbeid i forbindelse med idrett. Bl.a. vil hensynet til nyskaping som i sin tid var med på å begrunne en slik tariffavtaleadgang, også kunne gjøre seg gjeldende innenfor andre deler av næringslivet.

Departementet vil videre peke på at behovet for korttidsarbeidskraft varierer mellom de ulike næringer og bransjer. Dette kan også svinge over tid. En avtaleadgang vil gjøre det mulig å imøtekomme behovet for midlertidig ansettelse i de næringer og bransjer hvor behovet er reelt, uten at det åpnes for det i de bransjer hvor dette ikke er nødvendig og med den fare for misbruk dette kan representere. En tariffavtaleadgang vil også være fremtidsrettet og fleksibel ved at den kan ta hensyn til endringer i behovet for midlertidige ansettelser ved nye former for arbeid eller organisering av arbeid, som lovgiver ikke har tatt høyde for.

Departementet vil også vise til at partene i arbeidslivet er gitt en slik avtalekompetanse i EU direktivet om midlertidig ansettelse. Det legges til grunn at dette er et område som egner seg for avtale mellom partene og hvor parter på representativt nivå har gode forutsetninger til å komme frem til en avtale som balanserer hensynet til arbeidstaker og arbeidsgivers interesser. En slik avtaleadgang vil kunne sikre avtaler som er tilpasset virksomhetenes behov i noe større grad, enn det kriteriene for midlertidig ansettelse kan ut fra sin generelle utforming.

Ved å legge avtaleadgangen til landsomfattende arbeidstakerorganisasjon sikres det at hensynet til de midlertidig ansatte blir ivaretatt på en god måte. Selv om det kan anføres at de lokale parter kjenner behovene godt, er bruk av midlertidig ansettelse av stor betydning også på nasjonalt og samfunnsmessig nivå. Ved å legge avtaleadgangen til landsomfattende arbeidstakerorganisasjon, unngår man at lokale hensyn i virksomheten blir tillagt for stor vekt på bekostning av mer overordnede interesser og stillingsvernet for den midlertidig ansatte. I tillegg kommer at en avtale må ligge innenfor direktivets krav. Partene vil således ved en avtaleadgang få et særskilt ansvar for at avtalen ligger innenfor direktivets rammer. Dette tilsier også at avtaleadgangen i loven legges til landsomfattende nivå.

Departementet vil bemerke at det ikke stilles hindringer for at en slik tariffavtale gir de lokale tiltsvalgte adgang til å inngå avtale om midlertidig ansettelse med arbeidsgiver. En slik avtale kan imidlertid ikke inneholde er ren blanco-fullmakt til de lokale parter. Departementet legger til grunn at en slik tariffavtale må angi hensiktsmessige kriterier for når midlertidig ansettelse er tillatt og ellers påser at vilkårene ikke strider mot direktivets krav.

Om lov om endringer i lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd, lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering og lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv.

Etter mønster av dagens § 58 A nr. 1 tredje ledd, foreslår departementet at tariffavtale om midlertidig ansettelse som et flertall av arbeidstakerne er bundet av, må kunne gjøres gjelde for alle arbeidstakerne i virksomheten som er ansatt for å utføre det samme type arbeid som det avtalen gjelder. Departementet viser til at det i bedrifter som sysselsetter både organiserte og uorganiserte arbeidstakere, kan det være problematisk å legge til grunn forskjellige regler for midlertidig ansettelse for arbeidstakere som utfører samme type arbeidsoppgaver. Hva som er samme type arbeid og hvem som må anses å falle inn under kategorien av arbeidstakere som avtalen omfatter vil måtte avgjøres etter en konkret vurdering, i likhet med dagens § 58 A nr. 1 tredje ledd.

Partenes kompetanse vil være begrenset til å inngå avtale om midlertidig ansettelse. Virkningene av at det er inngått et slikt ansettelsesforhold er det imidlertid ikke anledning til å avtale seg bort fra. Varslingsreglene i § 58 A nr. 3 og fortrinnsrett til ny tilsetning i § 67 nr. 1 vil således komme til anvendelse også der det midlertidige ansettelsesforholdet har sitt grunnlag i en tariffavtale.

3.4.4 Rett til fast ansettelse etter 4 år

Departementet foreslår en øvre grense på 4 år for varigheten av en midlertidig ansettelse, i tråd med prinsippene i tjenestemannsloven. Forslaget innebærer at en midlertidig ansatt etter 4 års sammenhengende ansettelse får det samme oppsigelsesvernet som en fast ansatt.

Også ved en grense på 4 år vil det kunne være tilfeller hvor det er et fortsatt behov for midlertidig ansettelse. Etter departementets oppfatning vil imidlertid 4 år være en hensiktsmessig grense som sikrer en tilstrekkelig grad av fleksibilitet i de fleste tilfeller. Dersom en arbeidstaker har vært ansatt i en og samme virksomhet i over 4 år, indikerer dette normalt et stabilt behov for arbeidskraft. Departementet foreslår unntak for deltakere i arbeidsmarkedstiltak, åremålsstillinger og innenfor den organiserte idretten (§ 58 A nr. 1 bokstav c), d) og e)). For åremålsstillinger og innenfor den organiserte idretten vil det kunne forekomme midlertidige ansettelser utover 4 år. Når det gjelder midlertidig ansettelse i arbeidsmarkedstiltak er det særskilte hensyn som gjør seg gjeldende. Normalt vil det her dreie seg om ansettelsesforhold med en kortere varighet enn 4 år. Departementet foreslår likevel en unntaksadgang også i disse tilfellene for å utelukke tolkningstvil. For åremålsstilling er det tilsvarende unntaksadgang i tjenestemannsloven § 10 nr. 1.

Det er ansettelsesforholdet i *virksomheten* som skal danne utgangspunkt for beregningen av tjenestetiden. Påfølgende midlertidige ansettelser i ulike stillinger skal således vurderes samlet. Det samme gjelder midlertidige ansettelser med ulikt grunnlag f.eks. der arbeidstaker først er ansatt midlertidig i 12 måneder på grunnlag av den generelle adgangen, og deretter går over i et vikariat. Kravet til «sammenhengende» innebærer imidlertid at ansettelsesforholdet skal være uavbrutt. Mindre avbrudd mellom to midlertidige ansettelsesforhold må derimot kunne tolereres. Det vil bero på en totalvurdering av ansettelsesforholdet og begrunnelsen for avbruddet, om kravet til «sammenhengende» er oppfylt eller ikke. Ved tolkningen av den tilsvarende formuleringen i tjenestemannsloven er det i forvaltningspraksis lagt til grunn en analogi fra folketrygdloven slik at avbrudd mindre enn 14 dager ikke avbryter ansettelsesforholdet. Dette må også være et utgangspunkt for tolkningen av den foreslåtte bestemmelsen i arbeidsmiljøloven.

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. Kortere sykdomsfravær og ferie vil imidlertid ikke gå til fradrag ved beregning av ansettelsesforholdets lengde.

Forslaget innebærer at det både for arbeidsgiver og arbeidstaker gis en klar og forutsigbar regel for hvor lang tid det kan avtales midlertidig ansettelse, og konsekvensen av at arbeidsforholdet har vart utover den angitte tidsperioden. Departementet mener en slik regel vil kunne bidra til å unngå at enkelte arbeidstakere blir gående på «evigvarende» midlertidige kontrakter.

3.5 Økonomiske og administrative konsekvenser

Forslaget vil trolig innebære økt bruk av kortvarige ansettelsesforhold. I virksomheter som i dag er usikre på fremtidig behov og derfor er tilbakeholdne ved å ansette fast, vil en økt adgang til å ansette midlertidig legge til rette for en større aktivitet i arbeidsmarkedet. Også i virksomheter med ujevn etterspørsel vil en utvidet adgang til å ansette midlertidig kunne benyttes som alternativ til overtid og således redusere virksomhetenes overtidskostnader og bedre arbeidsmiljøet. Økt etterspørsel etter midlertidige ansettelsesforhold kan særlig for unge uten arbeidserfaring, gi den nødvendige arbeidserfaring som muliggjør et fast arbeidsforhold etter en tid. Undersøkelser viser også at mange midlertidige

Om lov om endringer i lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd, lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering og lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv.

ge ansettelsesforhold går over i fast stilling etter en tid. På bakgrunn av den usikkerhet som er knyttet til hvilken virkning de foreslåtte endringene vil få for arbeidsmarkedet, bør det foretas en evaluering etter at de nye reglene har virket en tid.

Økte permitteringskostnader kan resultere i at

en del virksomheter velger å omorganisere driften ved å knytte til seg færre faste ansatte for på den måten å møte endrede markedsforhold ved økt bruk av midlertidig ansettelse. For virksomheten kan dette bety økte rekrutterings- og opplæringskostnader.

4 Endring i arbeidsmiljøloven – innføring av tilsynshjemmel for Petroleumstilsynet

4.1 Innledning og bakgrunn

I forbindelse med oppfølgingen av Stortingsmelding nr. 17 (2002–2003) Om statlige tilsyn vil det nye Petroleumstilsynet fra 1. januar 2004 overta tilsynet med sikkerhet og arbeidsmiljø på enkelte navngitte petroleumsanlegg på land, fra blant annet Arbeidstilsynet. Under arbeidet med opprettelsen av Petroleumstilsynet er det kommet frem at det må gjøres en endring i arbeidsmiljøloven § 74, slik at Petroleumstilsynet får nødvendig hjemmel til å føre tilsyn på disse anleggene.

4.2 Departementets vurdering og forslag

Departementet foreslår at arbeidsmiljøloven § 74 om tilsynet med loven endres. I dagens § 74 nr. 1, første ledd, foreslås det tilføyd et nytt siste punktum som sier at «Kongen kan bestemme at annen offentlig myndighet enn Arbeidstilsynet kan føre tilsyn med at bestemmelsene gitt i eller i medhold av

denne lov blir overholdt». Forslaget innebærer at det gis anledning for Kongen å bestemme at annen tilsynsmyndighet enn Arbeidstilsynet kan føre tilsyn etter loven og etter forskrifter fastsatt i medhold av loven. Det vil bli utarbeidet en kongelig resolusjon som vil gi Petroleumstilsynet kompetanse til å føre tilsyn med arbeidsmiljøloven og bestemmelser gitt i medhold av denne for bestemte petroleumsanlegg på land. Arbeidstilsynet vil fortsatt være generell tilsynsmyndighet etter loven.

I dagens § 74 nr. 1, første ledd, foreslås det tilføyd et nytt siste punktum om at «Kongen kan bestemme at annen offentlig myndighet enn Arbeidstilsynet kan føre tilsyn med at bestemmelsene gitt i eller i medhold av denne lov blir overholdt».

4.3 Økonomiske og administrative konsekvenser

Forslaget har ingen økonomiske eller administrative konsekvenser.

5 Endringer i folketrygdloven – dagpengeperiodens lengde

5.1 Gjeldende rett

Stønadsperiodens lengde bestemmes av den arbeidsinntekten medlemmet har hatt i sist avsluttede kalenderår, alternativt i gjennomsnitt av de tre siste avsluttede kalenderår før ledigheten, jf. folketrygdloven § 4–15. Med arbeidsinntekt menes her arbeidsinntekt som tilsvarer kravet til minsteinntekt etter folketrygdloven § 4–4. Lang stønadsperiode på 104 uker innvilges til dem med arbeidsinntekt på minst 2 ganger folketrygdens grunnbeløp. Den kortere stønadsperioden på 78 uker innvilges når arbeidsinntekten er under 2 ganger folketrygdens grunnbeløp, men over kravet til minsteinntekt etter folketrygdloven § 4–4. Til personer over 64 år kan det etter folketrygdloven § 4–17 første ledd ytes dagpenger frem til fylte 67 år.

5.2 Departementets vurdering og forslag

Dagpengeperiodens maksimale varighet er differensiert for at personer som har hatt en langvarig tilknytning til arbeidsmarkedet og som har vært avhengige av sin arbeidsinntekt til livsopphold, skal få stønad i lengre tid enn personer som i mindre grad har vært avhengige av sin arbeidsinntekt for livsopphold. Ved endringene i regelverket om dagpenger under arbeidsløshet som ble gjort gjeldende fra 1. januar 2003, jf. Ot.prp. nr. 15 (2002–2003) og Innst. O. nr. 50 (2002–2003), ble maksimal dagpengeperiode redusert fra 156 til 104 uker for personer med arbeidsinntekt på minst to ganger grunnbeløpet. Det ble ikke gjort endringer for personer med inntekt under to ganger grunnbeløpet.

Departementet ønsker å harmonisere regelverket og gjenopprette prinsippene bak utformingen av lange og korte stønadsperioder. Kort dagpengeperiode bør være halvparten av lang periode.

Etter endringene fra 1. januar 2003 er gruppen med rett til kort stønadsperiode, personer med inntekt mellom 1,5 og 2 ganger grunnbeløpet. Gruppen er relativt liten, og omfatter bl.a. studenter og andre som har hatt liten tilknytning til arbeidslivet. Det er særlig viktig at yngre arbeidssøkere ikke forblir passive stønadsmottakere over lang tid. Undersøkelser viser at overgangen til arbeid øker med 30–60 pst. når arbeidssøkere nærmer seg slutten på maksimal dagpengeperiode. Både mer aktiv jobbsøking fra den arbeidsledige og oppfølging fra Aetat bidrar til dette. En reduksjon av dagpengeperioden forventes derfor å øke overgangen til arbeid. Dette vil være den viktigste effekten ved en endring av varigheten.

Personer med svakere tilknytning til arbeidslivet og med arbeidsinntekt under 2 ganger grunnbeløpet foreslås på bakgrunn av dette å få en maksimal dagpengeperiode på 52 uker. Endringen foreslås gjort gjeldende for nye tilfeller fra ikrafttredelsestidspunktet.

5.3 Økonomiske og administrative konsekvenser

Endringen vil ikke ha økonomiske konsekvenser i 2004. I 2005 anslås endringen å innebære en budsjettmessig innsparing på om lag 60 mill. kroner og vil berøre om lag 6000 personer. På lang sikt (fra 2006) anslås den årlige budsjettmessige innsparingen å være om lag 125 mill. kroner og berøre om lag 10 000 personer.

6 Merknader til de enkelte paragrafene i lovforslaget

6.1 Endringer i folketrygdloven

Til § 4–7

Bestemmelsen gjelder dagpenger til permitterte.

Endringsforslaget innebærer at hjemmelen til å gi forskrift om adgang til å forlenge perioden med rett til dagpenger for permitterte innen bestemte næringer, fjernes. Se punkt 2.8.2.

Til § 4–15

Bestemmelsen gjelder dagpengeperioden.

Endringen innebærer at maksimal periode med dagpenger reduseres fra 76 til 52 uker for medlemmer med arbeidsinntekt under 2 ganger folketrygdens grunnbeløp. Se nærmere under punkt 5.

6.2 Endringer i lov om lønnsplikt under permittering

Til § 3

Bestemmelsen gjelder arbeidsgivers lønnsplikt under permittering.

Endringsforslaget i (1) innebærer at perioden hvor arbeidsgiver har lønnsplikt i starten av en permitteringsperiode øker fra 3 til 30 dager. Gjeldende differensiering av arbeidsgiverperioden ved delvis permittering foreslås fjernet, slik at det vil gjelde samme arbeidsgiverperiode for hel og delvis permittering. Skyldes permitteringen brann, ulykker eller naturomstendigheter, foreslås ingen permitteringsperiode. Se punkt 2.8.1.

Den foreslåtte endringen i (2) innebærer at hjemmelen til å gi forskrift om adgang til å forlenge perioden på 26 uker før arbeidsgivers lønnsplikt gjeninntre for permitterte innen bestemte næringer, fjernes. Se punkt 2.8.2.

6.3 Endringer i arbeidsmiljøloven

Til § 58A

Bestemmelsen gjelder adgangen til midlertidig tilsetting.

Endringsforslaget i nr. 1 første ledd, første punktum innebærer en generell adgang til å inngå midlertidige ansettelser for til sammen 12 måneder over en periode på 3 år for en og samme arbeidstaker. Det er den periode som faktisk er arbeidet som skal legges til grunn, dersom denne fraviker fra den avtalte. Tidsperioden beregnes samlet for hele virksomheten, uavhengig av om arbeidstaker har hatt ulike stillinger og i ulike avdelinger. Se nærmere under punkt 3.4.1.

Endringsforslaget i nr. 1 første ledd, bokstav a) innebærer en adgang til midlertidig ansettelse når arbeidstaker bare trengs for å utføre et bestemt oppdrag. Forslaget erstatter dagens adgang til å inngå midlertidig tilsetting «når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet adskiller seg fra det som ordinært utføres i bedriften». Dagens adgang til å inngå midlertidig ansettelse ved sesongarbeid eller lignende, vil derimot omfattes av den foreslåtte generelle adgangen til midlertidig ansettelse for til sammen 12 måneder over en periode på 3 år. Bestemmelsen tilsvarende den del av tjenestemannsloven § 3 nr. 2, bokstav a) som omhandler et bestemt oppdrag. Forarbeider og praksis omkring forståelsen av tjenestemannslovens tilsvarende bestemmelse vil derfor være sentralt for tolkningen av den foreslåtte bestemmelsen. Se nærmere under punkt 3.4.2.

Endringsforslaget i nr. 1 annet ledd innebærer at dagens adgang til å inngå tariffavtale om adgangen til midlertidig tilsetting for arbeidstakere som skal utføre kunstnerisk arbeid, forskningsarbeid eller arbeid i forbindelse med idrett, utvides til å gjelde innenfor alle deler av arbeidslivet. Se punkt 3.4.3.

Endringsforslaget i nr. 2 innebærer at arbeidstaker som har vært midlertidig ansatt i mer enn 4 år sammenhengende, får det samme oppsigelsesvernet som en fast ansatt. Dette gjelder likevel ikke for arbeidstakere som er midlertidig tilsatt på arbeidsmarkedstiltak, åremål og innenfor den organiserte idretten. Det er ansettelsesforholdet i virksomheten som skal danne utgangspunkt for beregning av tjenestetiden. Påfølgende midlertidige ansettelser i ulike stillinger skal således vurderes samlet. Se nærmere under punkt 3.4.4.

Om lov om endringer i lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd, lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering og lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv.

Til § 74

Endringsforslaget innebærer at det gis anledning for Kongen å bestemme at annen tilsynsmyndighet enn Arbeidstilsynet kan føre tilsyn etter loven og etter forskrifter fastsatt i medhold av loven. Se punkt 4.

6.4 Ikrafttredelses- og overgangsregler

Departementet tar sikte på ikrafttredelse fra 1. januar 2004.

Departementet vil vurdere behovet for overgangsregler og foreslår at det i lovvedtaket gis hjemmel til å fastsette forskrift om dette.

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 endringer i lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd, lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering og lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv.

Vi HARALD, Norges Konge,

s t a d f e s t e r :

Stortinget blir bedt om å gjøre vedtak til lov om endringer i lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd, lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering og lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. i samsvar med et vedlagt forslag.

Om lov om endringer i lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd, lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering og lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv.

Forslag

til lov om endringer i lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd, lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering og lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv.

I

I lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd (folketrygdloven) gjøres følgende endringer:

§ 4–7 annet ledd skal lyde:

Dagpenger kan ytes i inntil 26 uker i løpet av en periode på 18 måneder ved hel eller delvis permittering hos samme *arbeidsgiver*.

§ 4–15 første ledd annet punktum skal lyde:

Dersom inntekten har vært lavere enn 2 ganger grunnbeløpet, utgjør full stønadsperiode 52 uker.

II

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

§ 3 (1) første ledd skal lyde:

Arbeidstaker har krav på lønn og annet arbeidsvederlag fra arbeidsgiver i en arbeidsgiverperiode *på 30 dager* etter at permittering er iverksatt. Arbeidsgiverperioden løper fra og med den første arbeidsdag permitteringen omfatter. *Skyldes permitteringen brann, ulykker eller naturomstendigheter, gjelder ingen arbeidsgiverperiode.*

§ 3 (2) første ledd skal lyde:

Arbeidstakere som i løpet av de siste 18 måneder har vært helt eller delvis permittert uten lønn i 26 uker til sammen, har krav på lønn og annet arbeidsvederlag fra arbeidsgiver for den overskytende *permitteringstid*. *Tid* hvor arbeidstakeren har vært permittert som følge av arbeidskamp, regnes ikke med ved beregning av permitteringstid etter dette ledd.

III

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

§ 58 A nr. 1 skal lyde:

1. *Midlertidig tilsetning kan rettsgyldig avtales for til sammen 12 måneder over en periode på 3 år for*

en og samme arbeidstaker. Midlertidig tilsetning kan også rettsgyldig avtales i følgende tilfeller:

- a) *når arbeidstaker bare trengs for å utføre et bestemt oppdrag,*
- b) *for praksisarbeid eller vikariater,*
- c) *for deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med arbeidsmarkedsetaten. Departementet fastsetter i forskrift hvilke typer tiltak som omfattes av bestemmelsen. Departementet kan fastsette i forskrift at dette også skal gjelde ved ekstraordinær tilsetning i andre arbeidsmarkedstiltak,*
- d) *med øverste leder i virksomheten eller når dette anses nødvendig som følge av overenskomst med fremmed stat eller internasjonal organisasjon (åremålstilsetning),*
- e) *for idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten.*

Landsomfattende arbeidstakerorganisasjon kan inngå tariffavtale med en arbeidsgiver eller en arbeidsgiverforening om adgang til midlertidig tilsetning. Dersom tariffavtalen er bindende for et flertall av arbeidstakerne innenfor en nærmere angitt arbeidstakergruppe i virksomheten, kan arbeidsgiver på samme vilkår inngå midlertidig arbeidsavtale med andre arbeidstakere som utfører tilsvarende arbeid.

§ 58 A nr. 2 skal lyde:

2. *Midlertidige arbeidsavtaler opphører ved det avtalte tidsrommets utløp, eller når det bestemte arbeidet er avsluttet, med mindre noe annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale. For arbeidstaker som har vært midlertidig tilsatt i mer enn 4 år sammenhengende kommer reglene om oppsigelse i dette kapitlet til anvendelse. Dette gjelder likevel ikke for arbeidstakere som er midlertidig tilsatt etter bestemmelsene i nr. 1 bokstav c) – e).*

Om lov om endringer i lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd, lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering og lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv.

§ 74 nr. 1 første ledd nytt femte punktum skal lyde:

Kongen kan bestemme at annen offentlig myndighet enn Arbeidstilsynet kan føre tilsyn med at bestemmelsene gitt i eller i medhold av denne loven blir overholdt.

IV

Ikrafttredelses- og overgangsregler

Loven trer i kraft fra det tidspunkt Kongen bestemmer.

Departementet kan fastsette forskrift om overgangsregler.
