

Høringsnotat

Forslag om opprettelse av partssammensatt arbeidsgruppe og midlertidig unntak fra godkjenningsordningen for bemanningsforetak som driver utleie av rådgivnings- og konsulenttjenester innen IKT

Arbeids- og inkluderingsdepartementet

18. desember 2024

Høringsfrist: 29. januar 2025

Innhold

1	Innledning.....	3
2	Bakgrunn og problembeskrivelse.....	4
2.1	Virksomhet som ikke sysselsetter arbeidstaker – forholdet til arbeidsmiljøloven	4
2.2	Nærmere om problemstillinger innen IKT- konsulentbransjen	6
2.3	Nærmere om oppdragsformer i rådgiver- og konsulentbransjen	7
3	Departementets vurdering og forslag.....	9
3.1	Prinsipielle spørsmål om tilknytningsformer i arbeidslivet	9
3.1.1	Innledning.....	9
3.1.2	Ulike regelverkstiltak	10
3.2	Partssammensatt arbeidsgruppe	11
3.3	Midlertidig unntak fra godkjenningsordningen for bemanningsforetak. 12	
3.3.1	Om godkjenningsordningen for bemanningsforetak.....	12
3.3.2	Behovet for et midlertidig unntak fra godkjenningsordningen	13
3.3.3	Nærmere om departementets forslag.....	14
4	Økonomiske og administrative konsekvenser.....	16
5	Forslag til forskriftsregulering	17

1 Innledning

I desember 2022 vedtok Stortinget endringer i reglene om inn- og utleie fra bemanningsforetak, jf. Prop. 131 L (2021–2022). Endringene trådte i kraft 1. april 2023, og innebar blant annet at adgangen til å leie inn arbeidstakere fra bemanningsforetak ved «arbeid av midlertidig karakter» ble opphevet. Denne endringen gjelder i utgangspunktet for alle bransjer. Det ble likevel vedtatt to avgrensede unntak fra endringene, for innleie av henholdsvis helsepersonell, samt rådgivere og konsulenter med spesialkompetanse, jf. arbeidsmiljøloven § 14-12 sjette ledd og forskrift 11. januar 2013 nr. 33 om innleie fra bemanningsforetak § 3.

Fra 1. januar 2024 ble det innført en godkjenningsordning for bemanningsforetak, jf. forskrift 4. juni 2008 nr. 541 om offentlig godkjenning av bemanningsforetak. Forskriften innebærer at alle bemanningsforetak som skal drive virksomhet i Norge, må være godkjent av Arbeidstilsynet, og at det er ulovlig å leie inn fra bemanningsforetak som ikke er godkjent, jf. forskriften § 11. Fra samme tidspunkt ble definisjonen av arbeidstakerbegrepet presisert i arbeidsmiljøloven og det ble innført en presumpsjonsregel for arbeidstakerklassifisering, blant annet for å hindre omgåelser og feilklassifiseringer, jf. arbeidsmiljøloven § 1-8 første ledd.

Disse endringene har bidratt til å synliggjøre en problemstilling knyttet til hvorvidt enkeltpersonforetak og aksjeselskap som består av kun én person, hvor eiere både har styring over selskapet og er den som utfører arbeidet, kan anses som bemanningsforetak som det kan leies inn fra etter reglene om innleie i arbeidsmiljøloven, og som må godkjennes av Arbeidstilsynet. Denne problemstillingen har særlig aktualisert seg innenfor IKT-bransjen. I denne bransjen har det de senere år vært vanlig praksis for private og offentlige oppdragsgivere å leie inn selvstendige IKT-konsulenter for å bistå i oppdragsgivers IKT-utviklingsprosjekter.

Etter departementets vurdering gjelder ikke innleiereglene i arbeidsmiljøloven ved kjøp av tjenester fra enkeltpersonforetak og aksjeselskap som består av kun én person, og disse er derfor heller ikke omfattet av godkjenningsordningen for bemanningsforetak. Det er fullt mulig å kjøpe tjenester fra slike virksomheter ved å inngå oppdragsavtaler, eller gjennom fast eller midlertidig direkte ansettelse. Dette ble også presisert i departementets veileder til innleieregelverket som ble gitt ut i juni 2023, og revidert i mars 2024.

Saken har skapt stort engasjement, blant annet fordi flere selvstendige IKT-konsulenter, som driver eget enkeltpersonforetak eller aksjeselskap alene, har opplevd å miste oppdrag som følge av at de ikke blir godkjent i bemanningsforetaksregisteret. Flere har vist til at dette gir konkurransefordeler for de større konsultentselskapene som leier ut innenfor IKT. Departementet oppfatter at dette har sammenheng med at private og offentlige oppdragsgivere krever at den som skal levere slike tjenester må være godkjent i bemanningsforetaksregisteret. Stortinget har i anmodningsvedtak nr. 842 bedt regjeringen «vurdere et avgrenset unntak fra arbeidsmiljøloven slik at selvstendige IKT-rådgivere og konsulenter med spesialkompetanse fortsatt skal kunne levere arbeid og oppdrag», jf. Innst. 449 S (2023–2024).

Etter departementets syn reiser saken komplekse og prinsipielle problemstillinger om tilknytningsformer i arbeidslivet. For å kunne innføre egnede og treffsikre tiltak er det etter departementets vurdering behov for mer kunnskap om hvilke tilknytningsformer som benyttes innen konsulent- og rådgivernæringen. Departementet legger derfor i dette høringsnotatet fram forslag om å opprette en partssammensatt arbeidsgruppe. Departementet foreslår at arbeidsgruppen blant annet skal kartlegge hvordan konsulent- og rådgivernæringen organiseres, identifisere ulike aktørers behov, samt belyse eventuelle utfordringer og foreslå mulige løsninger.

I tillegg foreslår departementet at det innføres et unntak fra godkjenningsordningen, som innebærer at det inntil videre vil være tillatt å leie inn arbeidstakere som skal utføre rådgivnings- og konsulenttjenester innen IKT fra bemanningsforetak uten godkjenning.

Departementet har i forkant av høringen hatt innspillmøter med partene i arbeidslivet, samt flere aktører innen IKT- bransjen. Departementets foreløpige vurdering av saken, herunder ulike løsningsforslag, ble sendt ut i forkant av møtene. Det ble i møtene gitt anledning til å komme med innspill til departementets vurderinger, samt komme med ytterligere løsningsforslag.

2 Bakgrunn og problembeskrivelse

2.1 Virksomhet som ikke sysselsetter arbeidstaker – forholdet til arbeidsmiljøloven

Saken reiser som beskrevet ovenfor spørsmål om tilknytningsformer i arbeidslivet, herunder hvorvidt enkeltpersonforetak og aksjeselskap som består av kun én person, hvor eier alene har styring over selskapet og er den som utfører arbeidet, kan anses som bemanningsforetak som det kan leies inn arbeidstakere fra etter reglene om innleie i arbeidsmiljøloven. Hvorvidt reglene om innleie fra bemanningsforetak kommer til anvendelse, beror blant annet på arbeidsmiljølovens virkeområde.

Arbeidsmiljølovens virkeområde er angitt i lovens kapittel 1. Det følger av § 1-2 at loven gjelder for «virksomhet som sysselsetter arbeidstaker». Arbeidstakerbegrepet er definert i § 1-8 første ledd:

«Med arbeidstaker menes i denne lov enhver som utfører arbeid for og underordnet en annen. Ved avgjørelsen skal det blant annet legges vekt på om vedkommende løpende stiller sin personlige arbeidskraft til disposisjon, og om vedkommende er underordnet gjennom styring, ledelse og kontroll». Begrepet angir hvem som har vern og rettigheter etter de ulike reglene i arbeidsmiljøloven.

Arbeidstakerbegrepet benyttes også i flere andre lover, herunder i ferieloven, arbeidsmarkedsloven, arbeidstvistloven, folketrygdloven og skadeerstatningsloven. Det følger av høyesterettspraksis at begrepet skal tolkes i lys av formålet med de regler det inngår i.

Rt. 1986 s. 1322 (Norsk Stålpresse) omhandlet ferieloven. Her kom Høyesterett til at et aksjeselskap ikke hadde rett til å få refundert utgifter til feriegodtgjørelse for selskapets daglige leder etter den tidligere ferieloven og folketrygdloven. Høyesterett viste til at den daglige lederen, som var majoritetsaksjonær og styremedlem i selskapet, ikke kunne anses som arbeidstaker i ferielovens forstand fordi det ikke forelå et «arbeidsmessig avhengighetsforhold».

Rt. 2010 s. 93 (Skogsarbeider) omhandlet yrkesskedeforsikringsloven. Her kom Høyesterett til at en daglig leder som var eiere, styreleder og eneste ansatte i selskapet, hadde krav på yrkesskadeerstatning som arbeidstaker i henhold til yrkesskedeforsikringsloven, selv om firmaet han selv hadde styring over, hadde forsømt plikten til å tegne yrkesskedeforsikring. Høyesterett la avgjørende vekt på at lovgivers begrunnelse for å innføre § 7 om manglende forsikring, er at arbeidstakere alltid skal være sikret forsikringsdekning og at det her var tale om en rettighetslov.

Avgjørelsene viser at arbeidstakerbegrepets innhold kan variere i de ulike lovene, og at behov for vern etter de aktuelle reglene står sentralt. Det er imidlertid lagt til grunn i forarbeider og

rettspraksis at arbeidstakerbegrepet i ferieloven skal forstås på samme måte som i arbeidsmiljøloven, jf. Prop. 14 L (2022–2023) side 25 og Rt. 2013 side 354 (Avlaster I).

Fra 1. januar 2024 ble arbeidstakerbegrepet presisert i arbeidsmiljøloven, blant annet for å hindre omgåelser og feilklassifiseringer. For å avgjøre om det foreligger et arbeidstakerforhold skal det ifølge bestemmelsens andre punktum «blant annet legges vekt på om vedkommende løpende stiller sin personlige arbeidskraft til disposisjon, og om vedkommende er underordnet gjennom styring, ledelse og kontroll». Det at arbeidsgiveren bærer risikoen for arbeidsresultatet, er også et moment som taler for at det foreligger et arbeidsforhold, og inngår i vurderingen av om den arbeidende stiller sin arbeidskraft løpende til disposisjon, i motsetning til om vedkommende har en resultatforpliktelse, jf. Prop. 14 L (2022–2023) side 28.

Samtidig med presiseringen av arbeidstakerbegrepet, ble det også innført en presumpsjonsregel for arbeidstakerklassifisering. Ifølge bestemmelsens siste punktum skal det «legges til grunn at det foreligger et arbeidstakerforhold med mindre oppdragsgiver gjør det overveiende sannsynlig at det foreligger et selvstendig oppdragsforhold». Regelen innebærer et skjerpet beviskrav for arbeidstakerklassifisering, jf. Prop. 14 L (2022–2023) side 61.

Begrepet «selvstendig oppdragstaker» er ikke definert i loven, men omfatter alle personer som uten egne ansatte utfører arbeid gjennom oppdrag for en virksomhet uten å være arbeidstaker, jf. NOU 2021: 9 side 353. Oppdragstakeren bærer selv ansvaret for utførelsen og resultatet av arbeidet.

Grensedragningen mellom arbeidstaker og selvstendig oppdragstaker er avgjørende for hvorvidt man er omfattet av de rettigheter, vern og plikter arbeidsmiljøloven oppstiller. Grensedragningen er også avgjørende for hvorvidt loven kommer til anvendelse for en gitt virksomhet, jf. § 1-2 om at loven kun gjelder for virksomhet som sysselsetter arbeidstaker.

Arbeidsmiljøloven inneholder ingen mellomkategori mellom arbeidstaker og selvstendig oppdragstaker. Faller man utenfor arbeidstakerbegrepet og klassifiseres som selvstendig oppdragstaker, er det lovmessige rettighetsvernet betydelig svakere, blant annet fordi det underordnings- og avhengighetsforholdet som særpreger et arbeidsforhold, normalt ikke vil være til stede. Kontraktsforholdet mellom oppdragsgiver og den selvstendige oppdragstakeren reguleres av alminnelige kontraktsrettslige prinsipper.

Arbeidsmiljøloven kan ikke fravikes til ugunst for arbeidstakeren, jf. § 1-9. Det er de reelle forholdene som legges til grunn, og det er derfor heller ikke avgjørende hvordan partene har klassifisert kontraktsforholdet. Arbeidsgiver plikter ifølge HR-2019-1414-A (Avlaster III) å foreta korrekt klassifisering av dem som utfører arbeidet, jf. arbeidsmiljøloven § 2-1.

Virksomheter som ikke sysselsetter arbeidstaker faller som hovedregel utenfor lovens anvendelsesområde, med mindre annet er uttrykkelig fastsatt, jf. § 1-2 første ledd. Hvorvidt en virksomhet sysselsetter «arbeidstaker» eller ikke, må vurderes konkret. Departementet viser til at hvorvidt vedkommende er underordnet gjennom styring, ledelse og kontroll er sentrale momenter og har stor betydning i vurderingen av om det foreligger et arbeidstakerforhold, jf. Prop. 14 L (2022–2023) side 61.

I virksomheter som består av kun én person, hvor eier alene både har styring over selskapet og er den som utfører arbeidet, foreligger det etter departementets syn ikke et arbeidsgiver- eller arbeidstakerforhold, ettersom arbeidet ikke utføres for og underordnet en annen, jf. arbeidsmiljøloven § 1-8.

Enkeltpersonforetak og aksjeselskap som består av kun én person, vil etter departementets syn normalt være å anse som virksomheter som ikke sysselsetter arbeidstaker i relasjon til

arbeidsmiljøloven. Når virksomhetens eier både leder og utfører arbeidet alene, mangler det avhengighets- og underordningsforhold eller et topartsforhold som loven forutsetter. Det må vurderes konkret om det er andre aktører på eier- og/eller styresiden som gjør at det likevel foreligger et reelt topartsforhold.

Departementet har hjemmel til å gi forskrift om at lovens regler helt eller delvis skal gjelde for virksomhet som ikke sysselsetter arbeidstaker, jf. arbeidsmiljøloven § 1-4 første ledd. Slike regler ble blant annet gitt i forbindelse med gjennomføringen av vikarbyrådirektivet i Norge, jf. forskrift om innleie fra bemanningsforetak § 1. Formålet var blant annet å sikre at virksomheter som ikke sysselsetter arbeidstaker, ikke baserer sine tjenester på ubegrenset bruk av innleid arbeidskraft, for eksempel med sikte på å unngå tradisjonelt arbeidsgiveransvar, jf. Prop. 74 L (2011–2012) side 52. Reglene er derimot ikke gjort gjeldende motsatt vei, det vil si ved innleie *fra* virksomhet som ikke sysselsetter arbeidstaker.

Dette innebærer etter departementets vurdering at reglene om innleie fra bemanningsforetak ikke gjelder ved kjøp av tjenester fra enkeltpersonforetak eller aksjeselskap som består av kun én person, hvor eier alene har styring over selskapet og er den som utfører arbeidet. Virksomheter som ikke sysselsetter arbeidstaker, kan etter departementets syn ikke anses som bemanningsforetak i arbeidsmiljølovens forstand. Reglene om innleie fra bemanningsforetak forutsetter at det foreligger et trepartsforhold mellom innleier, bemanningsforetaket (arbeidsgiveren) og arbeidstakeren. Når arbeidsgiveren og arbeidstakeren er samme person, oppstår det ikke et slikt trepartsforhold som innleiereglene forutsetter.

Ettersom enkeltpersonforetak og aksjeselskap som består av kun én person ikke kan anses som bemanningsforetak, vil slike virksomheter heller ikke være omfattet av Arbeidstilsynets godkjenningsordning og register over bemanningsforetak, jf. forskrift om offentlig godkjenning av bemanningsforetak §§ 1 og 2. Disse virksomhetene kan imidlertid, uavhengig av vilkårene for innleie i arbeidsmiljøloven og uten godkjenning i bemanningsforetaksregister, selge sine tjenester som selvstendige oppdragstakere.

2.2 Nærmere om problemstillinger innen IKT- konsulentbransjen

Selv om endringene i innleieregelverket og presiseringen av arbeidstakerbegrepet ikke har hatt til hensikt å ramme virksomheter som ikke sysselsetter arbeidstaker, har departementet fått opplyst at særlig selvstendige IKT-konsulenter har opplevd å bli berørt av regelendringene.

Departementet har oppfattet at det er vanlig at offentlige og private oppdragsgivere som ønsker å løse oppdrag gjennom innleie, stiller krav om at tilbydervirksomheten må være godkjent i Arbeidstilsynets register. Enkeltpersonforetak og aksjeselskap som består av kun én person, hvor eier alene har styring over selskapet og er den som utfører arbeidet, har etter 1. januar 2024 opplevd å miste oppdrag eller bli ekskludert fra anbudsprosesser, ettersom disse ikke anses som bemanningsforetak og derfor ikke er omfattet av godkjenningsordningen, jf. ovenfor.

Etter det departementet har fått opplyst, løses IKT-utviklingsprosjekter ofte ved at oppdragsgiver engasjerer eksterne IKT-konsulenter for å skaffe nødvendig IKT-kompetanse. Konsulentene inngår ofte som en del av oppdragsgivers IKT-team, og jobber side om side med oppdragsgivers egne ansatte. Departementet har fått innspill om at det har vært en utvikling der bransjen i stor grad har gått bort fra å benytte entrepris- og oppdragskontrakter, blant annet fordi det er behov for at konsulentene arbeider integrert under oppdragsgivers ledelse og kontroll. Det vises også til at det er vanskelig å definere oppdraget klart på forhånd, ettersom prosjektene er komplekse, og at det derfor er behov for smidige

gjennomføringsmodeller. For konsulentene er det ofte heller ikke ønskelig å påta seg resultatansvar for prosjektet. Departementet oppfatter at dette er bakgrunnen for at det har skjedd en dreining i måten IKT-prosjekter organiseres på, fra entreprise- og oppdragskontrakter til innleie av arbeidskraft.

Oppdragsgivere opplyser at de opplever det som risikofyllt å engasjere konsulenter utenfor innleiemodellen, blant annet på grunn av risiko for krav om fast ansettelse som følge av feilklassifisering som oppdragstaker, samt eventuelle sanksjoner fra Arbeidstilsynet. Mange oppdragsgivere stiller derfor krav i utlysningen om at oppdraget skal gjennomføres som innleie, og at oppdragstaker må ha godkjenning i bemanningsforetaksregisteret for å kunne inngi tilbud.

Flere selvstendige IKT-konsulenter med eget enkeltpersonforetak eller aksjeselskap har derfor opplevd å miste oppdrag, ettersom de ikke blir godkjent i bemanningsforetaksregisteret. Enkelte hevder regelverket er konkurransevridende, ettersom konsulentselskaper med flere ansatte kan bli godkjent som bemanningsforetak og leie ut arbeidstakere. I tillegg er det pekt på at flere virksomheter i bransjen også leier ut arbeidstakere i henhold til reglene om innleie fra virksomhet som ikke har til formål å drive utleie (produksjonsbedrift), hvor det ikke gjelder krav til godkjenning, jf. arbeidsmiljøloven § 14-13.

Etter det departementet har fått opplyst, risikerer flere selvstendige konsulenter å måtte legge ned egen virksomhet og finne alternative måter å levere tjenestene på, for eksempel ved å bli ansatt i et konsulentselskap med flere ansatte.

Saken har skapt stor debatt, både i media og på Stortinget. Stortinget har på bakgrunn av representantforslag 154 S (2023–2024) bedt regjeringen «vurdere et avgrenset unntak fra arbeidsmiljøloven slik at selvstendige IKT-rådgivere og konsulenter med spesialkompetanse fortsatt skal kunne levere arbeid og oppdrag», jf. Innst. 449 S (2023–2024).

Departementet har primært mottatt henvendelser knyttet til IKT-konsulentbransjen, men ber om høringsinstansenes synspunkter på om tilsvarende problemstilling har oppstått innen andre bransjer.

2.3 Nærmere om oppdragsformer i rådgiver- og konsulentbransjen

Konsulent- og rådgivningsvirksomhet kan foregå i ulike næringer og med ulike tilknytningsformer til arbeid. I departementets høringsnotat av 11. oktober 2022, som inneholdt forslag til forskriftsregulering av innleie av rådgivere og konsulenter med spesialkompetanse, ble det gitt en kort omtale av foreliggende kunnskap om utbredelsen av konsulent- og rådgivningstjenester. Departementet viste den gang til at det i liten grad var kartlagt hvilke kontrakts- og tilknytningsformer som benyttes ved kjøp av konsulent- og rådgivningstjenester.

En nyere kartlegging er utført av Menon Economics, på oppdrag fra Akademikerne (Skogli mfl., *Oppdragsformer i rådgivernæringen*, 2023). Rapporten ble utgitt i mai 2023, kort tid etter at endringene i innleieregelverket trådte i kraft 1. april 2023. Hovedformålet med rapporten var å undersøke mulige konsekvenser for rådgivernæringen av endringene i innleiereglene.

Menons rapport inkluderer elleve ulike bransjer: IKT-rådgivere, teknologiske rådgivere, bedriftsrådgivere, advokater, rådgivere innen revisjon og skatt, arkitekter, reklamebyråer og medieformidlingstjenester, rådgivere innen HR og rekruttering, markedsanalyser og meningsmålinger, designrådgivere og andre forretningsrådgivere.

De virksomhetene som til sammen kan sies å utgjøre rådgivernæringen, sysselsetter ifølge rapporten over 140 000 personer innenfor ulike profesjoner og bransjer. I tillegg vises det til at om lag 15 000 enkeltpersonforetak er registrert innen næringskodene som er særlig relevante for konsulent- og rådgivningsvirksomhet. Menons kartlegging gjelder i første rekke konsulenter og rådgivere med ansettelsesforhold i virksomheter, men de har også gjennomført enkelte intervjuer med rådgivere som er registrert som selvstendig næringsdrivende. Av de elleve bransjene som Menon kartla i sin rapport, er teknologiske rådgivere og IKT-rådgivere de største. Det meste av omsetningen er knyttet til oppdrag i privat sektor. Offentlig sektor utgjør om lag ti prosent. IKT, bedriftsrådgivning og HR/rekruttering fremheves som de raskest voksende bransjene.

Omfanget av innleie fra rådgivnings- og konsulentvirksomheter

Både entrepriser og innleie ser ut til å være vanlige oppdragsformer i rådgivernæringen. Entrepriserforhold kjennetegnes gjerne ved at en oppdragstaker bringer med seg egne arbeidstakere for å utføre et bestemt oppdrag for en oppdragsgiver. Dette reguleres gjennom avtale mellom oppdragsgiver og oppdragstaker, og følger alminnelig kontrakts- og avtalerett.

Det foreligger imidlertid få kartlegginger av bruken av inn- og utleie av arbeidstakere fra rådgivnings- og konsulentvirksomheter. SSB publiserer jevnlig statistikk over sysselsettingen i virksomheter med næringskode 78.2 Utleie av arbeidskraft.

Ifølge Menons rapport vil de fleste som arbeider innen rådgivning være tilknyttet virksomheter med andre næringskoder enn denne. Selv om inn- og utleie av rådgivere og konsulenter ofte nevnes i beskrivelser av bruk av inn- og utleie i arbeidsmarkedet, ser det ut til at dette i mindre grad er synlig i statistikken og de kartlegginger som gjerne begrenses til det som tradisjonelt sett omtales som bemanningsbransjen. Dette kan bli noe endret fremover, i og med at det fra 2025 skal rapporteres i a-ordningen om en arbeidstaker er utleid. A-ordningen er en samordnet måte for arbeidsgivere å rapportere opplysninger om inntekt og ansatte til NAV, SSB og Skatteetaten. Kartlegginger av konsulent- og rådgivningsvirksomhet er også krevende fordi virksomheten kan foregå i grensesonene mellom det å være ansatt som arbeidstaker i en virksomhet og det å være selvstendig oppdragstaker.

Enkeltstudier av bruk av konsulenter og rådgivere indikerer at utleie er en sentral del av rådgivernes virksomhet. Dette bekreftes også i intervjuene Menon har gjort med rådgiverne og deres kunder.

Registrering i bemanningsforetaksregisteret

Ifølge Arbeidstilsynet var 2450 virksomheter godkjent i bemanningsforetaksregisteret per desember 2024. Av disse var 1442 registrert som konsulent- og rådgivervirksomheter (registrert under næringskodene M – Faglig, vitenskapelig, og teknisk tjenesteyting (870) og J – Informasjon og kommunikasjon (572)).

Antall godkjente konsulent- og rådgivervirksomheter innen IKT utgjorde 564 virksomheter (Registret i næringskode J, og næringskode 62 – Tjenester tilknyttet informasjonsteknologi). Det har ifølge Arbeidstilsynet skjedd en økning i antall godkjente konsulent- og rådgivervirksomheter innen IKT etter at godkjenningsordningen ble innført, fra 446 til 564.

I intervjuene Menon har gjennomført med representanter i rådgivernæringen, har flere uttrykt usikkerhet knyttet til om selskapet burde vært registrert, og vist til at benevnelsen «bemanningsforetak» ikke oppleves som treffende for deres virksomhet.

I intervjuene ble det også gitt tilbakemelding om at skillet mellom innleie fra bemanningsforetak etter arbeidsmiljøloven §14-12 og innleie fra produksjonsbedrift etter §14-13, generelt ikke har vært et stort problem i rådgivernæringen så langt. Dette er ifølge

rapporten trolig også årsaken til at en relativt liten andel av rådgiverselskapene har sett behovet for å registrere seg i bemanningsforetaksregistret.

Grunner til at selvstendige konsulenter ikke ønsker ansettelse hos kunden

I Fougner-utvalgets rapport (NOU 2021: 9 Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv) gjengis enkelte kartlegginger blant de som utfører arbeid som selvstendige oppdragstakere. Hovedbildet er at de fleste gjør dette av eget valg og i relativt liten grad søker overgang til å bli ansatte arbeidstakere. De fleste som arbeider som selvstendige, har en etablert virksomhet som drives ut fra et fast forretningssted, mens en mindre gruppe blant de selvstendige utfører oppdrag for en lang rekke oppdragsgivere. Kartlegginger viser at flertallet blant de selvstendige legger vekt på friheten ved å kunne styre over egen hverdag og arbeidsoppgaver.

Dette kommer også frem i Menons rapport, hvor fleksibiliteten og friheten som selvstendig næringsdrivende blir trukket frem som årsaker til hvorfor det er ønskelig å arbeide selvstendig framfor å være ansatt hos kundene eller i et rådgivningsselskap. Det vises også til et ønske om å være sin egen sjef, styre egen hverdag og arbeidsmengde, samt arbeidsoppgaver. Lønn trekkes også frem som en begrunnelse for hvorfor man ønsker å jobbe som selvstendig konsulent.

Å være selvstendig næringsdrivende gir mulighet til å ta på seg mer eller mindre arbeid i perioder avhengig av egen livssituasjon og ønsker, og gjør det enklere for enkelte å fortsatt være en del av arbeidsmarkedet. Det vises også til at flere selvstendige konsulenter bruker dette som en midlertidig sideinntekt for å finansiere egen gründersatsing.

Ifølge rapporten oppga 79 prosent av konsulentene og rådgiverne i undersøkelsen at de helst vil arbeide hos egen arbeidsgiver eller i egen virksomhet, framfor å bli ansatt direkte hos kunden. Kun 6 prosent svarte at de heller ønsket en fast stilling hos kunden de er innleid hos.

3 Departementets vurdering og forslag

3.1 Prinsipielle spørsmål om tilknytningsformer i arbeidslivet

3.1.1 Innledning

Departementet vil presisere at det ikke har vært regjeringens intensjon å innskrenke selvstendige IKT-konsulenters mulighet til å selge sine tjenester, og at regjeringen er opptatt av å finne en egnet løsning på saken.

Saken reiser imidlertid flere prinsipielle og komplekse problemstillinger om tilknytningsformer i arbeidslivet. Bruken av ulike tilknytningsformer mellom den som bestiller arbeid og den som utfører arbeidet, har de siste årene fått stor oppmerksomhet både nasjonalt og internasjonalt, herunder i EU.

Valg av tilknytningsform har stor betydning for hvilke rettigheter og plikter som påhviler partene i kontraktsforholdet, herunder hvilket vern den som skal utføre arbeidet får. EU har blant annet i Plattformdirektivet (Direktiv 2024/2831 om forbedring av arbeidsvilkår for plattformarbeidere) vedtatt en presumpsjonsregel for arbeidstakerklassifisering. Formålet er å bidra til korrekt klassifisering av plattformarbeideres tilknytningsstatus.

Arbeidsvilkårsdirektivet har også en side til alternative tilknytningsformer, der formålet blant annet er å styrke arbeidstakernes rettigheter gjennom å fremme mer forutsigbare arbeidsvilkår.

Utviklingen av ulike tilknytningsformer i norsk arbeidsliv ble grundig utredet i NOU 2021: 9 «Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv». På bakgrunn av utvalgets forslag ble grensedragningen mellom arbeidstaker og selvstendig oppdragstaker presisert i loven fra 1. januar 2024.

3.1.2 Ulike regelverkstiltak

Departementet oppfatter at både oppdragsgiverne og IKT-konsulentene i realiteten ønsker at konsulenten, i ulik grad, skal arbeide under oppdragsgivers ledelse og kontroll og uten resultatansvar, men likevel ikke anses som arbeidstaker hos oppdragsgiver.

Departementet har vurdert ulike tiltak for å avhjelpe situasjonen. Departementet har blant annet vurdert om det bør innføres en særregel med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 1-4 som åpner for innleie fra virksomhet som ikke sysselsetter arbeidstaker. Hensikten med en slik regel ville være at selvstendige IKT-konsulenter kan arbeide hos oppdragsgiver på tilsvarende måte som en innleid arbeidstaker fra et bemanningsforetak. Departementet har imidlertid kommet til at det på nåværende tidspunkt ikke er ønskelig å innføre en slik særregulering.

Som nevnt mener departementet at det i relasjonen mellom oppdragsgiver og den selvstendige konsulenten ikke foreligger et slikt trepartsforhold som innleiereglene forutsetter. Det foreligger i realiteten et topartsforhold, som enten vil måtte klassifiseres som et arbeidsforhold eller et oppdragsforhold.

Det å arbeide under en annens ledelse og kontroll, og det å stille egen arbeidskraft til disposisjon uten resultatansvar, er som nevnt over sentrale momenter som taler for at det foreligger et arbeidsforhold, jf. definisjonen av «arbeidstaker» i § 1-8. Det å gjennom forskrift skulle legge til rette for å organisere arbeid på denne måten, der vedkommende arbeider under oppdragsgivers ledelse og kontroll og stiller egen arbeidskraft til disposisjon uten resultatansvar, men likevel ikke skal anses som arbeidstaker (direkte) hos oppdragsgiver, vil etter departementets vurdering i realiteten kunne innebære et unntak fra arbeidstakerbegrepet. En slik løsning vil i praksis kunne innebære at i de tilfellene konsulenten er innleid og spørsmål om tilknytningsform kommer på spissen, vil vedkommende ikke kunne kreve fast ansettelse og tilhørende rettigheter overfor oppdragsgiver, selv om sentrale momenter som normalt kan tale for et arbeidsforhold er til stede.

Enkelte har påpekt at om konsulenten ikke ønsker ansettelse hos oppdragsgiver, vil en slik regulering være uproblematisk. Departementet er ikke enig i dette. For det første kan en slik særregel etter omstendighetene innebære at det åpnes for en ny mellomkategori mellom det å være arbeidstaker og oppdragstaker, som i seg selv reiser prinsipielle spørsmål, samt risiko for omgåelser og utilsiktede konsekvenser.

For det andre kan en slik særregel blant annet reise EØS-rettslige spørsmål knyttet til hvem som skal ha vern og rettigheter etter de ulike arbeidsrettslige direktivene, ettersom «arbeidstaker» oftest er rettighetssubjekt i direktivene.

Departementet har videre vurdert om det bør innføres en egen hjemmel for midlertidig ansettelse av konsulenter og rådgivere med spesialkompetanse. Tilbakemeldingene departementet mottok under innspillmøtene, viser imidlertid at dette ikke fremstår som en ønsket løsning på problemet, blant annet fordi konsulentene ofte ikke ønsker ansettelse hos oppdragsgiver.

Departementet har også vurdert muligheten for å innlemme enkeltpersonforetak og aksjeselskap som består av kun én person i godkjenningsordningen. Departementet mener

imidlertid at en slik løsning vil skape klarhet med hensyn til hvorvidt slike virksomheter skal anses som bemanningsforetak som det kan leies inn fra etter arbeidsmiljøloven § 14-12. Som beskrevet ovenfor mener departementet at enkeltpersonforetak og aksjeselskap som består av kun én person, normalt vil være å anse som virksomheter som ikke sysselsetter arbeidstaker i relasjon til arbeidsmiljøloven, og at innleiereglene derfor ikke gjelder ved kjøp av tjenester fra slike virksomheter. Slike virksomheter kan etter departementets syn heller ikke anses som bemanningsforetak. Det å gjøre godkjenningsordningen gjeldende, uten samtidig å innføre en særregel som åpner for innleie fra enkeltpersonforetak og aksjeselskap som består av kun én person, vil derfor ikke løse situasjonen.

3.2 Partssammensatt arbeidsgruppe

Som tidligere nevnt har det ikke vært regjeringens intensjon å innskrenke selvstendige IKT-konsulenters mulighet til å selge sine tjenester, og regjeringen er opptatt av å finne en egnet løsning på saken.

For å kunne innføre egnede og treffsikre tiltak, er det etter departementets syn behov for mer kunnskap om hvilke tilknytningsformer som benyttes innen rådgivnings- og konsulentnæringen, herunder ved bruk av selvstendige konsulenter. Departementet viser til at det blant annet ikke foreligger noen fullstendig kartlegging av andelen innleie eller bruk av selvstendige konsulenter, jf. punkt 2.3 ovenfor. Rådgivnings- og konsulentnæringen består av flere ulike bransjer, og hvilke tilknytningsformer som benyttes innen de ulike bransjene vil naturligvis variere.

Etter departementets vurdering kan det på denne bakgrunn være hensiktsmessig å opprette en arbeidsgruppe med deltakelse fra hovedorganisasjonene i arbeidslivet.

Departementet har gode erfaringer fra andre partssammensatte arbeidsgrupper og utvalg hvor arbeidslivets parter i fellesskap bidrar med informasjon fra næringslivet, identifiserer utfordringer og sammen drøfter egnede tiltak.

Formålet med en slik arbeidsgruppe vil blant annet kunne være å innhente mer kunnskap om tilknytningsformer i rådgivnings- og konsulentnæringen, herunder kartlegge hvordan kontraktene organiseres. En del av arbeidet vil være å identifisere og kartlegge de ulike aktørenes behov, samt belyse eventuelle utfordringer og foreslå mulige løsninger. Et særlig fokusområde bør etter departementets syn være hvordan ulike rådgivnings- og konsulenttjenester kan organiseres innenfor gjeldende regelverk. En del av arbeidsgruppens arbeid kan eventuelt også bestå i å utarbeide en praktisk rettet veileder for tjenestekjøp og innleie innen rådgivnings- og konsulentnæringen. Siktemålet med en slik veileder bør etter departementets syn blant annet være å klargjøre gjeldende rett.

Arbeidsgruppen kan eventuelt også gis mandat til å foreslå regelendringer eller andre egnede tiltak. Et eventuelt forslag om regelendringer vil kreve en grundig utredning av behov og konsekvenser, samt forholdet til EØS-retten, jf. punkt 3.1 ovenfor. Departementet vil fastsette et nærmere mandat for arbeidsgruppen og antar at den vil kunne starte opp våren 2025.

Departementet lyser også ut et forskningsprosjekt om organisering av arbeid og oppdrag i konsulent- og rådgivernæringen.

Departementet ønsker høringsinstansenes synspunkter på forslaget om å opprette en slik partssammensatt arbeidsgruppe for konsulent- og rådgivernæringen, og imøteser gjerne innspill til mandat.

Departementet har i tillegg til å opprette en partssammensatt arbeidsgruppe vurdert ytterligere tiltak for å avhjelpe situasjonen mens arbeidsgruppens arbeid pågår. Departementet foreslår

derfor å innføre et midlertidig unntak fra godkjenningsordningen, slik at det inntil videre vil være tillatt å leie inn arbeidstaker som skal utføre rådgivnings- og konsulenttjenester innen IKT fra bemanningsforetak uten godkjenning, jf. punkt 3.3 nedenfor.

3.3 Midlertidig unntak fra godkjenningsordningen for bemanningsforetak

3.3.1 Om godkjenningsordningen for bemanningsforetak

Med virkning fra 1. januar 2024 ble det innført en offentlig godkjenningsordning for bemanningsforetak. Ordningen ble innført blant annet for å sikre etterlevelse av innleiereglene, unngå omgåelse og bygge opp under gode vilkår i bransjen.

Godkjenningsordningen er regulert i forskrift 4. juni 2008 nr. 541 om offentlig godkjenning av bemanningsforetak, og har blant annet regler om hvilke krav foretak som har til formål å drive utleie av arbeidskraft må oppfylle, Arbeidstilsynets ansvar for å føre register over godkjente bemanningsforetak, konsekvenser av brudd på reglene mv.

Frem til 1. januar 2024 stilte forskriften først og fremst krav om at visse formelle betingelser måtte være oppfylt for å kunne drive med utleie av arbeidskraft. Ordningen var inntil da kun en registreringsordning, som i liten grad innebar en kvalitativ vurdering av virksomhetene. Formålet med å utvide ordningen til en godkjenningsordning og tilhørende register over hvem som er godkjent, var blant annet å gi brukere av tjenestene mulighet til å identifisere seriøse aktører i markedet, samtidig som offentlige myndigheter fikk et bedre verktøy for å kunne føre effektivt tilsyn.

Godkjenningsordningen innebærer at virksomhetene må dokumentere overfor Arbeidstilsynet at de oppfyller ulike plikter, slik som vernetjeneste etter arbeidsmiljøloven kapittel 6 og 7, krav om skriftlige arbeidsavtaler etter arbeidsmiljøloven §§ 14-5 og 14-6, samt ha rutiner som skal sikre likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår ved utleie fra bemanningsforetak, jf. forskrift om offentlig godkjenning av bemanningsforetak § 4. I tillegg innebærer den utvidede ordningen at virksomhetene må sørge for at flere registreringsplikter enn tidligere er oppfylt, for å få godkjenning.

Godkjenningsordningen stiller i hovedsak få nye materielle krav til virksomheter som har til formål å drive utleie, men krever i motsetning til tidligere, at oppfyllelse av allerede lovpålagte plikter dokumenteres, slik at Arbeidstilsynet kan gjennomføre en forhåndskontroll av virksomhetene. Arbeidstilsynet fører et offentlig tilgjengelig register over bemanningsforetak som er godkjent, har søknad til behandling eller ikke har fått innvilget søknad om godkjenning, jf. forskrift om offentlig godkjenning av bemanningsforetak § 5.

Innleie av arbeidstaker fra bemanningsforetak er kun tillatt fra virksomheter som er godkjent. Dersom en virksomhet leier inn en arbeidstaker fra et bemanningsforetak som ikke er godkjent, gjelder arbeidsmiljøloven § 14-14 om virkninger av ulovlig innleie tilsvarende, jf. forskrift om offentlig godkjenning av bemanningsforetak § 11.

Arbeidstilsynet kan føre tilsyn med at både utleie og innleie skjer i henhold til reglene, herunder gjøre bruk av de alminnelige reaksjonsmidlene, inkludert overtredelsesgebyr. Dette innebærer at Arbeidstilsynet kan føre tilsyn med og sanksjonere mot brudd på plikten for bemanningsforetak til å være godkjent, jf. forskriften § 12.

3.3.2 Behovet for et midlertidig unntak fra godkjenningsordningen

Som beskrevet i punkt 2.2 har departementet fått opplyst at flere selvstendige IKT-konsulenter har opplevd å miste oppdrag eller blitt ekskludert fra anbudsprosesser etter at godkjenningsordningen ble innført. Enkelte hevder at regelverket er konkurransevridende til fordel for konsulentselskaper med flere ansatte. Etter hva departementet forstår, er grunnen til dette at konsulentselskaper som har flere ansatte og som har til formål å drive utleie av arbeidstakere, vil bli ansett som bemanningsforetak, som dermed både har rett og plikt til å være godkjent i bemanningsforetaksregisteret. Det er videre opplyst at flere oppdragsgivere i anbudsprosesser stiller krav om godkjenning for å tildele oppdrag.

Departementet ønsker først å presisere at det er adgang til å kjøpe tjenester fra enkeltpersonforetak og aksjeselskap som består av kun én person, selv om disse ikke er godkjent i bemanningsforetaksregisteret. Tjenestekjøp fra selvstendige konsulenter omfattes som nevnt ikke av innleiereglens anvendelsesområde, men kan organiseres som et oppdragsforhold, der konsulenten leverer tjenesten som selvstendig oppdragstaker. Det er også mulig å ansette konsulenten direkte, jf. punkt 2.1.

Etter hva departementet har fått opplyst er det særlig innen IKT-bransjen blitt mindre vanlig å benytte oppdragskontrakter. Det vises til at det er behov for at konsulenten arbeider under oppdragsgivers ledelse og kontroll, at det for konsulenten oppleves som risikabelt å påta seg resultatansvar for oppdraget, og at konsulenten ofte ikke ønsker direkte ansettelse hos oppdragsgiver, jf. punkt 2.2. Departementet har derfor vurdert behovet for å innføre et midlertidig unntak fra godkjenningsordningen for konsulentselskaper som har til formål å drive utleie og som dermed vil kunne anses som bemanningsforetak, og som opererer innenfor visse deler av konsulentbransjen.

Formålet med et slikt midlertidig unntak vil være å i større grad likestille selvstendige konsulenter med konsulentselskaper som har til formål å drive utleie av arbeidstakere, og på denne måten unngå at selve godkjenningsordningen påvirker konkurransen i dette markedet. Departementet viser også til at flere oppdragsgivere i dag leier inn konsulenter fra store konsulenthus i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-13, hvor godkjenning i bemanningsforetaksregisteret ikke er et krav.

Siden departementet foreslår å nedsette en partssammensatt arbeidsgruppe som skal se på mer varige løsninger med hensyn til kjøp av tjenester og innleie innen rådgiver- og konsulentnæringen, presiserer departementet at unntaket er ment å være et *midlertidig* tiltak i perioden arbeidsgruppen utfører sitt arbeid.

Det midlertidige unntaket vil først og fremst ha som formål å trygge oppdragsgivere på at det verken ved innleie etter arbeidsmiljøloven § 14-12 eller ved tjenestekjøp (oppdragsforhold eller entrepriser) vil gjelde et krav om at virksomheten må være godkjent i bemanningsforetaksregisteret. Det vil samtidig gi et tydelig signal om at både offentlige og private oppdragsgivere bør utforme oppdragsbeskrivelsen på en slik måte at ulike virksomheter, herunder enkeltpersonforetak og aksjeselskap som består av kun én person, får muligheten til å inngi tilbud.

Etter departementets vurdering vil det være forsvarlig å åpne for at enkelte konsulentselskaper som er bemanningsforetak, ikke behøver å være godkjent for en periode. Som beskrevet i punkt 3.3.1 var et sentralt hensyn bak innføringen av godkjenningsordningen å gi brukere av tjenestene mulighet til å identifisere seriøse aktører i markedet, samtidig som offentlige myndigheter fikk et bedre verktøy for å kunne føre effektivt tilsyn. Selv om godkjenningsordningen er gjort gjeldende generelt for alle virksomheter som kan anses som bemanningsforetak, ble den innført særlig med tanke på bransjer som anses som spesielt

risikoutsatt med hensyn til omgåelse av innleiereglene og dårlige arbeidsvilkår. Departementet viser til det som ble skrevet i høringen før godkjenningsordningen ble innført, jf. høringsnotatet av 19. januar 2022 s. 56.¹

Etter departementets vurdering utpeker ikke bemanningsforetak innenfor konsulentbransjen seg som en del av de mest utsatte bransjene. Departementet viser dessuten til at de «underliggende» kravene som ligger i godkjenningsordningen, for eksempel vernetjeneste etter arbeidsmiljøloven kapittel 6 og 7, krav om skriftlige arbeidsavtaler etter arbeidsmiljøloven §§ 14-5 og 14-6 og likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår etter § 14-12 a, fortsatt vil gjelde for disse virksomhetene selv om de unntas fra selve godkjenningsordningen for en periode.

Departementet er innforstått med at et slikt unntak fra godkjenningsordningen ikke nødvendigvis vil avhjelpe situasjonen fullt ut i de tilfellene oppdragsgiverne ønsker at konsulentbistanden skal gjennomføres som innleie etter reglene i arbeidsmiljøloven. Som det fremgår av punkt 2.1 mener departementet at enkeltpersonforetak og aksjeselskap som består av kun én person, ikke er omfattet av arbeidsmiljøloven og derfor heller ikke innleiereglene. Forslaget om et midlertidig unntak fra godkjenningsordningen innebærer ingen endring i hva som regnes som innleie etter loven, eller den arbeidsrettslige vurderingen av kontraktsforholdet mellom den selvstendige konsulenten og oppdragsgiveren.

Dette innebærer at dersom oppdraget praktiseres på en slik måte at den selvstendige konsulenten reelt sett kan anses som arbeidstaker hos oppdragsgiver, vil risikoen for krav om fast ansettelse med tilhørende rettigheter fortsatt kunne være til stede. Høringsforslaget må derfor ses i nær sammenheng med arbeidet den partssammensatte arbeidsgruppen skal utføre.

3.3.3 Nærmere om departementets forslag

3.3.3.1 Avgrensning av unntaket

Departementet har vurdert hvordan unntaket bør avgrenses. Som det fremgår av punkt 2.2 har departementet primært mottatt innspill om utfordringene innen IKT-bransjen, og mener derfor at det ville være naturlig å avgrense unntaket til denne bransjen.

Departementet utelukker likevel ikke at lignende problemstillinger kan ha oppstått i andre bransjer der det leies inn rådgivere og konsulenter med spesialkompetanse. Departementet har også vurdert hvorvidt unntaket fra godkjenningsordningen bør gjelde for hele konsulent- og rådgivernæringen. Et slikt unntak vil kunne innrettes slik at det innholdsmessig sammenfaller med spesialistunntaket i forskrift om innleie fra bemanningsforetak § 3. Å avgrense unntaket til hele konsulent- og rådgivernæringen kan gjøre unntaket lettere å praktisere. Departementet viser til at konsulent- og rådgivernæringen er mindre risikoutsatt, og at hensynet bak godkjenningsordningen derfor ikke gjør seg gjeldende i like stor grad. Departementet viser også til Menons rapport, der representanter fra rådgivernæringen blant annet ga uttrykk for at benevnelsen «bemanningsforetak» oppleves som lite treffende for deres virksomhet, jf. punkt 2.3

Departementet har kommet til at det er hensiktsmessig å begrense unntaket til de tilfellene der behovet har vist seg størst, i påvente av arbeidsgruppens kunnskapsinnhenting og arbeid.

¹ [Høringsnotat av 19. januar 2022.](#)

Departementet foreslår derfor at unntaket skal gjelde for bemanningsforetak som leier ut arbeidstakere som skal utføre rådgivnings- og konsulenttjenester innen IKT. Departementet ønsker likevel høringsinstansenes synspunkter på den foreslåtte avgrensningen.

Begrepet «rådgivnings- og konsulenttjeneste» er definert i forskrift om innleie fra bemanningsforetak § 3 andre ledd. Av bestemmelsen fremgår det at med «rådgivnings- og konsulenttjeneste» menes levering av spesialisert kunnskap og rådgivning innenfor et bestemt fagområde». Etter departementets syn bør begrepet forstås på tilsvarende måte i unntaket fra godkjenningsordningen.

Unntaket vil derfor gjelde dersom arbeidstakeren skal levere spesialisert kunnskap og rådgivning innen IKT. Departementet har vurdert om det i bestemmelsen bør gis en nærmere beskrivelse av hva som menes med IKT. Departementet viser til at IKT er et bredt fagområde, og at det er stor variasjon i ulike tjenester og oppgaver som faller inn under begrepet. I SSBs standard for næringsgruppering er det blant annet oppgitt flere koder for ulike tjenester tilknyttet informasjonsteknologi og informasjonstjenester. Å definere hva som menes med IKT, eksempelvis basert på næringskoder, vil etter departementets syn gi en meget omfangsrik regel, samtidig som det kan være en viss fare for at enkelte næringskoder eller tjenestekområder utilsiktet vil falle utenfor.

Departementet mener derfor at bestemmelsen ikke nærmere bør angi hva som menes med IKT, men ber samtidig om høringsinstansenes synspunkter på om det er behov for en nærmere avgrensning.

Departementet legger til grunn at rådgivnings- og konsulenttjenester innen IKT vil kunne omfatte mange ulike typer oppgaver og prosjekter, som for eksempel digitaliserings- og utviklingsprosjekter, implementering av nye datasystemer eller oppgradering av eksisterende systemer, programmering, automatisering av prosesser som tidligere var manuelle, utvikling av apper, prosesser knyttet til IKT- sikkerhet mv.

Departementet har videre vurdert om det bør oppstilles krav til den utleide arbeidstakerens kompetanse, for eksempel at arbeidstakeren har en formell utdanning innenfor IKT. Departementet antar at arbeidstakere som skal utføre rådgivnings- og konsulenttjenester innen IKT i mange tilfeller vil ha en utdanning innenfor IKT, men mener prinsipielt at regelen også bør kunne gjelde i tilfeller hvor arbeidstakers kompetanse er tilegnet gjennom erfaring. Etter departementets syn er det derfor ikke hensiktsmessig å oppstille et slikt krav.

3.3.3.2 Nærmere om unntaket

For *bemanningsforetaket* innebærer unntaket at det ikke lenger vil være et *krav* om godkjenning i bemanningsforetaksregisteret, så lenge virksomheten kun leier ut arbeidstakere som skal utføre rådgivnings- og konsulenttjenester innen IKT hos innleier. At det ikke foreligger et krav om godkjenning, innebærer at de aktuelle virksomhetene ikke behøver å søke om godkjenning eller være registrert for å kunne leie ut arbeidstakere.

Velger virksomheten likevel å søke, vil søknaden bli godkjent dersom virksomheten oppfyller kravene i forskriften. Bemanningsforetak som i dag kun leier ut arbeidstakere som skal utføre rådgivnings- og konsulenttjenester innen IKT, og som allerede har godkjenning, vil derfor fortsatt kunne velge å være omfattet av godkjenningsordningen. Dette innebærer at virksomheten blant annet må sende årlig melding til Arbeidstilsynet om at virksomheten fortsatt oppfyller kravene til godkjenning, jf. forskriften § 6.

Dersom bemanningsforetaket også leier ut arbeidstakere som *ikke* skal utføre rådgivnings- og konsulenttjenester innen IKT, vil kravet om godkjenning fortsatt gjelde.

Som beskrevet i punkt 3.3.1 innebærer godkjenningsordningen for bemanningsforetak i hovedsak en forhåndskontroll av allerede lovbestemte plikter i henhold til ulikt regelverk. Selv om det gis et unntak fra selve godkjenningsordningen, vil bemanningsforetakene som omfattes av unntaket, fortsatt måtte sørge for at de lovbestemte pliktene oppfylles. Unntaket fra godkjenningsordningen gir følgelig ikke et unntak fra selve pliktene.

Arbeidstilsynet vil på samme måte som før ikrafttreden av godkjenningsordningen kunne gjennomføre ordinære tilsyn av om bemanningsforetaket oppfyller relevante krav slik som vernetjeneste etter arbeidsmiljøloven kapittel 6 og 7 og krav om skriftlige arbeidsavtaler etter arbeidsmiljøloven §§ 14-5 og 14-6.

For *innleievirksomheten* vil unntaket i praksis innebære at det ikke vil være nødvendig å stille krav om godkjenning for at virksomhetene skal kunne inngi tilbud på oppdrag innen IKT. Vilkårene for innleie må imidlertid fortsatt være oppfylt for at innleien skal være lovlig, jf. arbeidsmiljøloven §§ 14-12 eller 14-13. Dette innebærer blant annet at virksomheten som skal leie ut arbeidstakerne må være omfattet av innleiereglene i arbeidsmiljøloven. Tjenestekjøp fra enkeltpersonforetak og aksjeselskap som består av kun én person, vil fortsatt måtte organiseres som oppdrag eller direkte ansettelse.

Etter departementets syn bør det midlertidige unntaket fra godkjenningsordningen gjelde minimum frem til arbeidsgruppen har ferdigstilt sitt arbeid. Departementet foreslår derfor at unntaket skal gjelde inntil videre.

4 Økonomiske og administrative konsekvenser

Forslaget om et midlertidig unntak fra godkjenningsordningen innebærer at det inntil videre vil være tillatt å leie inn arbeidstaker som skal utføre rådgivnings- og konsulenttjenester innen IKT fra bemanningsforetak uten godkjenning.

For innleievirksomhetene innebærer forslaget at det ved innleie til et IKT-oppdrag ikke vil være nødvendig å stille krav om godkjenning for at virksomhetene skal kunne inngi tilbud. Forslaget vil etter departementets syn kunne bidra til å dempe konkurransevridningen enkelte mener har oppstått, ved at også selvstendige konsulenter med enkeltpersonforetak eller eget aksjeselskap vil gis mulighet til å inngi tilbud.

For virksomhetene som velger å ikke søke, vil forslaget medføre færre administrative oppgaver. Selv om det ikke søkes om godkjenning, må virksomhetene likevel fortsatt oppfylle de underliggende pliktene som følger av blant annet arbeidsmiljøloven, slik som skriftlige arbeidsavtaler og vernetjeneste etter arbeidsmiljøloven kapittel 6 og 7, ettersom dette er plikter som følger direkte av loven.

Forslaget innebærer ingen endring i vilkårene for innleie fra bemanningsforetak som følger av arbeidsmiljøloven § 14-12 og forskrift om innleie fra bemanningsforetak. Innleie etter disse reglene forutsetter at utleievirksomheten er et bemanningsforetak, herunder en virksomhet som sysselsetter arbeidstaker.

Det antas at forslaget for tilsynsmyndighetene ikke vil innebære endrede økonomiske eller administrative konsekvenser av betydning, ettersom det vil være frivillig for virksomheter som bare leier ut arbeidstakere som skal utføre rådgivnings- og konsulenttjenester innen IKT å søke.

Det må påregnes enkelte kostnader knyttet til drift av arbeidsgruppen. Kostnadene dekkes innenfor departementets budsjettammer.

5 Forslag til forskriftsregulering

I forskrift 4. juni 2008 nr. 541 om offentlig godkjenning av bemanningsforetak gjøres følgende endringer:

§ 2 skal lyde:

Bemanningsforetak skal være godkjent av Arbeidstilsynet, jf. § 4, og skal innføres i et eget register, jf. § 5. *Godkjenning er likevel ikke nødvendig for bemanningsforetak som kun leier ut arbeidstakere som skal utføre rådgivnings- og konsulenttjenester innen IKT.*

§ 11 første ledd skal lyde:

Innleie av arbeidstaker fra bemanningsforetak er kun tillatt fra virksomhet som er godkjent, jf. § 5. ~~I perioden 1. januar 2024 til 31. mars 2024 er innleie også tillatt fra virksomhet som har søknad om godkjenning til behandling.~~ *Innleie av arbeidstaker fra bemanningsforetak som skal utføre rådgivnings- og konsulenttjenester innen IKT, er likevel tillatt fra virksomhet uten godkjenning.*