

Vedlegg 7

7.1 Sentrale EU-reguleringer for arbeidslivet som er innført i

Norge (eller som vil/kan bli innført)

Reguleringer ¹	Kommentarer
Direktiv om likelønn (75/117/EC). Erstattet av likebehandling av kvinner og menn i forbindelse med tilsetning og arbeidsvilkår (2006/54/EF). Nytt direktiv om likelønn (EU) 2023/970. Direktiv om bevisbyrde i saker om kjønnsmessig forskjellsbehandling (97/80/EF). Erstattet av direktiv om likebehandling i forbindelse med tilsetning og arbeidsvilkår (2006/54/EF)	Likelønnsdirektivet fra 2023 er så langt ikke innført i Norge.
Direktiv om likebehandling og anti-diskriminering (rammedirektiv) (2000/78/EF)	Ikke del av EØS-avtalen, men gjennomført i Norge.
Direktiv om likebehandling uavhengig av rase eller etnisk opprinnelse (2000/43/EF).	Ikke del av EØS-avtalen, men likevel gjennomført i Norge.
Direktiv om virksomhetsoverdragelse (77/187/EØF). Erstattet av nytt direktiv (2001/23/EF).	
Direktiv om rettigheter ved konkurs (80/987/EØF). Erstattet av nytt direktiv (2008/94/EF).	
Rammedirektiv for arbeidsmiljø (89/391/EØF)	Dette direktivet danner grunnlaget for en rekke særdirrektiver på arbeidsmiljøområdet, som for eksempel bruk av verneutstyr, konstruksjonskrav til maskiner, sikkerhet ved tunge løft, beskyttelse mot helsefarlige stoffer mv.
Direktiv om arbeidsgivers plikt til å underrette arbeidstakeren om vilkårene i arbeidskontrakten (skriftlig arbeidsavtale) (91/533/EØF). Erstattet av direktiv om åpne og forutsigbare arbeidsbetingelser (EU) 2019/1152).	
Sikkerhet og beskyttelse for atypiske ansettelser (91/383/EF).	
Direktiv om helse og sikkerhet for gravide arbeidstakere samt ammende mødre (92/85/EF). Endret ved direktiv 2014/27/EU.	
Arbeidstid, 93/104/EF. Endret ved direktiv 2003/88/EF.	
Vern av unge på arbeidsplassen (94/33/EF). Endret ved direktiv 2014/27/EU.	
Europeiske Samarbeidsutvalg (94/45/EF). Nytt direktiv i 2009 (2009/38/EU)	Forslag til revisjon av direktivet lagt fram i januar 2024.
Medvirkning for arbeidstakere i Europeiske Selskap (2001/86/EF)	
Informasjon og konsultasjon i nasjonale selskap (2002/14/EF), samt i særskilte selskapsformer.	
Gjensidig godkjenning av yrkeskvalifikasjoner, en rekke direktiv revidert i 2005/36/EF.	
Direktiv om utstasjonering av arbeidstakere (96/71/EC). Nytt direktiv (EU) 2018/957.	
Direktiv om håndheving av reguleringer for utstasjonerte arbeidstakere (2014/67/EU)	
Arbeids- og hviletid i transport, samt håndheving av reglene om kjøre- og hviletid og fartsskriver. Forordning	

¹ I et direktiv settes det opp mål og betingelser som medlemslandene selv må utforme en spesifikk lovtekst for innen en viss tidsfrist. En forordning er identisk for alle EU/EØS-land, og må gjennomføres uten endringer.

561/2006, direktiv 2002/15/EF, direktiv 2006/22/EF. Forordning (EU) 2020/1054 om endring av 561/2006 for kjøre- og hviletid. Direktiv 2020/1057 (regler for utsending av sjåfør) som endrer direktiv 2006/22/EF. Forordning (EU) 2020/1055 om yrkesadgang til vegtransportmarkedet.	
Direktiv om vikararbeid (2008/104/EU)	
Vern av arbeidstakere ved arbeidsgivers insolvens (2008/94/EF).	
«Endringsdirektivet». Innlemming av sjøfolk i fem horisontale arbeidsrettsdirektiver (EU) 2015/1794	Endringene omfatter insolvensdirektivet (2008/94/EF), direktiver om europeiske samarbeidsutvalg (2009/38/EF), om informasjon og konsultasjon med arbeidstakere (2002/14/EF), om masseoppsigelser (98/59/EF) og om virksomhetsoverdragelse (2001/23/EF).
Balanse mellom arbeid og fritid (EU) 2019/1158.	
Direktiv om beskyttelse av personer som varsler om brudd på fellesskapslovgivningen (EU) 2019/1937	Foreløpig ikke gjennomført i Norge.
Direktiv om tilstrekkelige minstelønninger (EU) 2022/2041	EØS-relevans ikke avklart per mars 2024.
Direktiv om forbedring av arbeidsvilkårene for plattformarbeidere	Direktivet ble vedtatt av Rådet i mars 2024, og blir etter alt å dømme endelig vedtatt i Europaparlamentet i løpet av april 2024. Direktivet er merket som EØS-relevant.
Forordning 492/2011 om fri bevegelighet av arbeidstakere.	
Direktiv for å lette utøvelsen av arbeidstakers rettigheter i forbindelse med fri bevegelighet (2014/54/EU).	
Trygdeforordningen (883/2004).	
Bevaring av tjenstepensjonsordninger innenfor EØS-området (2014/50/EU).	

Direktiver som bygger på europeiske partsavtaler:

Partene i arbeidslivet på europeisk nivå kan forhandle seg fram til avtaler som siden gjøres om til EU-lovgivning (direktiver). Forhandlingene kan foregå både på sentralt nivå, mellom hovedorganisasjonene, og på sektornivå (forbund).

En dom i EU-domstolen viser at EU-kommisjonen kan nekte å foreslå at inngåtte avtaler på sektornivå blir til direktiver.² Saken gjaldt en avtale om rett til informasjon og konsultasjon for ansatte i statsforvaltningen.

Tabellen nedenfor viser sentrale eksempler på avtaler som har blitt til direktiver, og det tas forbehold om at den ikke er fullstendig.

Eksempler på avtaler som har blitt til direktiver

Rett til foreldrepermisjon 96/34/EF. Erstattet av nytt direktiv (EU) 2019/1158 (balanse mellom arbeid og fritid).
Like rettigheter for deltidsansatte (97/81/EF).
Like rettigheter for midlertidig ansatte (99/70/EF).
Arbeidstid for sjøfolk, 1998.
Arbeidstid innenfor sivil luftfart, 2000.
Betingelser for mobile arbeidstakere innenfor jernbane, 2005.
Beskyttelse mot skarpe gjenstander i sykehus og helsesektoren (2010/32/EU)
Arbeidsforhold i fiskeri, 2012.
Arbeidstid transport på innenlandske vannveier (2014/112/EU).
Beskyttelse av helse, miljø og sikkerhet i frisørbransjen, 2016
Minstestandarder for arbeid i maritim sektor (2018/131).

Frivillige europeiske partsavtaler:

De europeiske partene i arbeidslivet kan inngå avtaler på europeisk nivå, som seinere skal gjennomføres av partene på nasjonalt nivå. De norske partene har rett til å delta i forhandlingene. Tabellen gir oversikt over sentrale slike avtaler.

Avtaler mellom europeiske hovedorganisasjoner	Kommentarer
Avtale om fjernarbeid, 2002 (hjemmekontor mv.)	Forhandlinger om en ny avtale om fjernarbeid ble avbrutt i november 2023. Det kan dermed komme forslag til lovgivning fra EU-kommisjonen isteden.
Rammeverk for livslang læring, 2002.	
Bekjempelse av arbeidsrelatert stress, 2004.	
Rammeverk for likestilling, 2005.	
Bekjempelse av vold og trakassering på arbeidsplassen, 2007.	
Inkluderende arbeidsmarkeder, 2010.	
Aktiv aldring og samarbeid på tvers av generasjoner, 2017.	
Digitalisering i arbeidslivet, 2020.	

² Sak T-310/18,

7.2 Tiltak mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet

Stoltenberg-regjeringen lanserte tre handlingsplaner mot sosial dumping. De to første kom i 2006 og 2008, og den siste planen kom våren 2013. Regjeringen Solberg la i januar 2015 fram sin strategi for å styrke innsatsen mot arbeidslivskriminalitet. Denne ble revidert i 2017, i 2019 og i 2021. Regjeringen Støre la fram en ny handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet høsten 2022. Det ble også lagt fram en egen handlingsplan mot sosial dumping i transportsektoren.

I denne oversikten er det bare konkrete reguleringer og tiltak som er innført eller vedtatt som er tatt med. Det vil si at målsettinger om for eksempel «styrket samarbeid med organisasjonene i arbeidslivet» ikke er inkludert, og heller ikke forslag som er under behandling (per januar 2024). Styrket samarbeid med organisasjonene har, samme med bedre informasjon til utenlandske arbeidstakere og arbeidsgivere, vært gjentakende punkter i handlingsplanene og strategiene til de ulike regjeringene.

Tiltakene i tabellen nedenfor er i hovedsak hentet fra regjeringenes handlingsplaner og strategier. Andre reguleringer og tiltak er imidlertid ikke alltid inkludert i disse, men vil like fullt kunne ha betydning for å bekjempe sosial dumping og arbeidslivskriminalitet, og er derfor tatt med.

Kommunale og fylkeskommunale tiltak i forbindelse med offentlige anskaffelser, som for eksempel Skiensmodellen og Osloomodellen, er ikke inkludert her.³ Det er laget en egen oversikt for allmenngjøring av tariffavtaler (se vedlegg 7.3 nedenfor).

Årstall	Tiltak	Kommentarer
2004	Krav om arbeidstillatelse for individuelle arbeidstakere fra Polen, Litauen, Latvia, Estland, Tsjekkia, Slovakia, Slovenia, Ungarn (overgangsordning).	Utfaset 2009
2007	Krav om arbeidstillatelse for individuelle arbeidstakere fra Bulgaria og Romania (overgangsordning).	Utfaset 2013
2004	Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet får tilsyn med lønn og andre vilkår i overgangsordningene og i allmenngjorte områder (se eget vedlegg om allmenngjorte tariffavtaler).	
2005	Utvidet registreringsplikt til Skatteetaten for virksomheter som hyrer utenlandske underentreprenører.	
2006	Styrkede sanksjonsmidler for Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet i tilsyn med allmenngjøringsloven og utlendingsloven.	
2007	Opprettelse av servicesenter for utenlandske arbeidstakere i Oslo. Samarbeid mellom Arbeidstilsynet, Skatteetaten, politiet og UDI.	Det har siden 2007 blitt etablert sentre i Stavanger, Bergen, Trondheim og Kirkenes.
2008	Forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter, også gjeldende for kommuner og fylkeskommuner.	
2008	HMS-kort i bygg og anlegg	Ble opprinnelig kalt id-kort.

³ Det er anslått at om lag 170 norske kommuner har innført slike lokale modeller, eller tatt i bruk de omforente seriositetsbestemmelsene i sitt anskaffelsesarbeid (Deloitte 2022).

2008	Informasjons- og påseplikt for oppdragsbedrifter og innsynsrett for tillitsvalgte i allmenngjorte områder (se eget vedlegg om allmenngjorte tariffavtaler).	
2008	Innstramming i adgang til innleie av arbeidskraft mellom produksjonsbedrifter (tillitsvalgte kan kreve at vilkårene for innleie er oppfylt).	
2008	Samarbeidsforum mot svart økonomi, mellom KS, LO, NHO, Unio, YS, Virke og Skatteetaten.	
2009	Revisjon av allmenngjøringsloven (nye kontroll- og håndhevingstiltak)	
2009	Utvidet byggherreansvar.	
2009	Melde- og registreringsplikt for bemanningsvirksomheter.	
2010	Solidaransvar for lønn i allmenngjorte områder (se eget vedlegg om allmenngjorte tariffavtaler).	
2010	Treparts bransjeprogram for seriøsitet i renhold.	
2010	Krav om arbeidstillatelse for utenlandsk arbeidskraft i kystfarten.	
2012	Godkjenningsordning for renholdsvirksomheter og HMS-kort for renholdere.	
2013	Regionale verneombud i renhold, hotell og restaurant.	
2013	Arbeidstilsynet skal føre tilsyn med forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter.	
2013	Treparts bransjeprogram for seriøsitet i uteliv og transport.	
2014	Arbeidstilsynet fikk hjemmel til å ilegge overtredelsesgebyr.	
2014	Kartlegging av utviklingen i tilknytningsformer i arbeidslivet.	Forskningsprosjekt i perioden 2014-2018, nytt prosjekt 2018-2022.
2015	Opprettelse av enheter mot arbeidslivskriminalitet i Oslo, Stavanger og Bergen. Samarbeid mellom politiet, Skatteetaten, Arbeidstilsynet og NAV kontroll.	Etter 2015 er det opprettet slike sentre i Kristiansand, Trondheim, Bodø, Tønsberg og Alta.
2015	Økte strafferammer for brudd på arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven.	
2015	Utarbeidelse av nasjonal veileder for informasjonsdeling mellom kontrollatene.	
2015	Omforente seriøsitetsbestemmelser for bygg- og anleggskontrakter (Fellesforbundet, BNL, KS, DFØ).	Revidert i 2018 og 2020.
2016	Opprettelse av Nasjonalt tverretatlig analyse- og etterretningssenter (NTAES). Samarbeid mellom politi, Skatteetaten, NAV, Arbeidstilsynet og Tolletaten. Senteret er lagt til Økokrim.	
2016	Utvidelse av ordningen med sentral godkjenning for foretak i bygge- og anleggsbransjen.	
2016	Næringslivskontakter i politidistriktene.	
2016	Deltakelse i den europeiske plattformen mot svart arbeid.	
2016	Godkjenningsordning for utenlandsk fagutdanning.	
2017	Nye krav i anskaffelsesforskriften: Begrensninger på antall ledd i leverandørkjedene i bygg, anlegg og renhold. Krav om bruk av lærlinger i kontrakter over en viss størrelse.	
2017	Endringer i byggherreforskriften: elektroniske oversiktslister.	

2017	Bo-koordinatorer i politidistriktene for å bidra til raskere oppfølging av saker hvor det er mistanke om konkursskriminalitet.	
2018	Treparts bransjeprogram for seriøsitet i bilbransjen.	
2018	Veiledninger til anskaffelsesregelverket og forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter.	
2018	Styrking av godkjenningsordningen for renhold.	
2019	Endringer i reglene om adgang til innleie av arbeidskraft.	
2019	Samarbeid mellom kontrolltater på tvers av landegrensar.	I hovedsak Norden og Baltikum. Norge observatør i ELA (European Labour Authority).
2019	Endringer i tolloven og skatteforvaltningsloven for å gi taushetsbelagte opplysninger til offentlige myndigheter som kan ha bruk for dem i sitt arbeid med tilsyn etter arbeidsmiljølovgivningen.	
2019	eBevis. Gir offentlige oppdragsgivere tilgang til dokumentasjon om leverandører.	
2020	Arbeidstilsynet får myndighet til å føre kontroll med ulovlig innleie.	
2020	Enklere tilgang til konkursopplysninger.	
2020	Arbeidstilsynets informasjonskampanje «Know your rights», i samarbeid med Estland, Litauen Romania og Bulgaria.	
2020	Endring i allmenngjøringsloven som gir Statens vegvesen myndighet til å innhente opplysninger ved kontroll av transportvirksomhet, samt uhindret kunne utlevere opplysninger til Arbeidstilsynet.	
2021	Tilskudd til norskopplæring, som også omfatter arbeidsinnvandrere fra EØS-området.	
2021	Gebyr og tvangsmulkt for arbeidsgiver ved uriktige og manglende opplysninger til Aa-registeret.	
2021	Datadelingstjenesten Tilda for bedre flyt av tilsynsdata mellom tilsynsmyndigheter.	
2021	Samarbeidsforum mot a-krim i anleggsbransjen.	
2022	Krav om lønnsutbetaling via bank.	
2022	Forbud mot lønnstyveri i straffeloven.	
2022	Arbeidstilsynet får fullmakt til å håndheve at allmenngjort lønn blir utbetalt.	
2022	Godkjenningsordning for virksomheter og krav om HMS-kort for arbeidstakerne innenfor manuell bilpleie, hjulskift og hjullagring.	
2022	Forskrift om deling av taushetsbelagte opplysninger og behandling av personopplysninger m.m. i det tverretatlige samarbeidet mot arbeidslivskriminalitet.	
2022	Økt skattefradrag for fagforeningskontingent.	
2022	Statlig støtte til Fair Play Bygg.	
2022	Gjeninnføring av kollektiv søksmålsrett ved ulovlig innleie.	Kollektiv søksmålsrett ble innført første gang i 2013, men ble opphevet i 2015.
2022	Reglene om midlertidige ansettelser i arbeidsmiljøloven endres.	
2022	Krav om løyve for varebiler i internasjonal transport.	EUs mobilitetspakke.

2022	Kjøretøyet skal vende tilbake til etableringslandet hver 8. uke.	EUs mobilitetspakke.
2022	Sjåførene skal ha minst én normal ukehvil hjemme i løpet av en fireukersperiode.	EUs mobilitetspakke.
2022	Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven).	
2023	Innstramminger i regelverket for innleie av arbeidskraft og forbud mot innleie til bygningsarbeid i Oslo, Viken ⁴ og Vestfold.	
2023	Nye kontrollregler i forskrift om arbeidstid for sjåfører.	EUs mobilitetspakke.
2023	Overtredelsesgebyr for brudd på yrkestransportregelverket	
2024	Godkjenningsordning for bemanningsforetak.	
2024	Skjerping av arbeidstakerbegrepet i arbeidsmiljøloven for å forhindre feilklassifisering av arbeidstakere.	Tilsvarende formål som i EUs kommende plattformdirektiv.
2024	Byggherreforskriften med krav om muntlige språkferdigheter hos arbeidstakere. I tillegg skal all relevant skriftlig dokumentasjon være tilgjengelig på et språk som arbeidstakerne forstår godt.	
2024	Nye drøftingsbestemmelser med rett til å drøfte bruk av selvstendige oppdragstakere og tjenestekjøp som kan ha betydning for bemanningen.	
2024	Offentlig oppdragsgiver skal stille kontraktsvilkår om betaling av lønn og annen godtgjørelse via bank eller annet foretak med rett til å drive betalingsformidling.	Gjelder for bygg, anlegg og renhold.
2024	Offentlig oppdragsgiver skal stille krav om etterlevelse av reglene om obligatorisk tjenestepensjon og HMS-kort, og kontrollere at de følges opp.	Gjelder for bygg, anlegg og renhold.
2024	Innstramminger i kabotasjereguleringen for persontransport med utenlandske busselskap.	

[Handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet \(2022\)](#)

[Handlingsplan mot sosial dumping i transportsektoren \(2022\)](#)

[Strategi mot arbeidslivskriminalitet \(2021\)](#)

[Strategi mot arbeidslivskriminalitet \(2019\)](#)

[Strategi mot arbeidslivskriminalitet \(2017\)](#)

[Strategi mot arbeidslivskriminalitet \(2015\)](#)

[Handlingsplan 3 for et anstendig og seriøst arbeidsliv og mot sosial dumping \(2013\)](#)

[Handlingsplan mot sosial dumping \(del av St.prp. nr. 1 \(2007-2008\)\)](#)

[Regjeringens handlingsplan mot sosial dumping \(2006\)](#)

⁴ Viken fylke ble oppløst i 2024.

7.3 Allmenngjøring av tariffavtaler

Bakgrunnen for Lov om allmenngjøring mv., som ble vedtatt i 1993, var Norges tilknytning til EUs indre marked gjennom EØS-avtalen. Formålet med allmenngjøring er å sikre utenlandske arbeidstakere likeverdige vilkår med norske. Formålet med loven ble i 2009 utvidet, ved at den også skal hindre konkurransevridning til ulempe for det norske arbeidsmarkedet.

Allmenngjøring betyr at deler av en landsomfattende tariffavtale gjøres gjeldende for alle som jobber i det området avtalen omfatter, uavhengig av om de er organiserte eller arbeider i en bedrift med tariffavtale. Lønn og andre arbeidsvilkår som allmenngjøres blir dermed «ufravikelige minstevilkår». Som regel er det tariffavtalens minstelønnssetninger og noen få andre bestemmelser som blir allmenngjort.

Krav om allmenngjøring må framsettes av en organisasjon som er part i tariffavtalen, og som har innstillingsrett. Det vil si en fagforening med minst 10 000 medlemmer. Det må framlegges dokumentasjon som gir grunn til å tro at lovens vilkår for å treffe vedtak om allmenngjøring er oppfylt. En statlig oppnevnt tariffnemnd, hvor også representanter fra arbeidslivets parter er med, treffer vedtak om allmenngjøring. Fra 1. januar 2018 tok sekretariatet for tvisteløsningsnemnda etter arbeidsmiljøloven over sekretariatsfunksjonen for Tariffnemnda.

Etter tariffrevisjoner, altså når en ny tariffavtale kommer på plass, må det eventuelt begjæres videreføring av allmenngjøringsforskriftene.

Arbeidstilsynet (og eventuelt Havindustritilsynet) har tilsyns- og kontrollansvar med allmenngjorte tariffavtaler.

I 2006 fikk Arbeidstilsynet og Petroleumsstilsynet (nå Havindustritilsynet) samme adgang til å gi pålegg og anvende tvangsmulkt og stansing for å fremtvinge etterlevelse av påleggene ved tilsyn etter lov om allmenngjøring av tariffavtaler og utlendingsloven som de har etter arbeidsmiljøloven.

I 2008 ble det gjennom forskrift innført informasjons- og påseplikt for oppdragsgivere og innsynsrett for tillitsvalgte. Forskriftens formål er å sikre etterlevelse av allmenngjøringsforskriftene.

I 2010 kom det inn en bestemmelse om solidaransvar for lønn i allmenngjøringsloven. Det betyr at de som setter ut arbeid kan bli solidarisk ansvarlig for lønn, overtidsbetaling og feriepenger til arbeidstakere hos underleverandørene.

I 2020 ble allmenngjøringsloven endret for å gi Statens vegvesen myndighet til å innhente opplysninger ved kontroll av transportvirksomhet, samt uhindret kunne utlevere opplysninger til Arbeidstilsynet.

I 2022 ble allmenngjøringsloven endret for å pålegge oppdragstakere plikt til å utlevere nødvendig dokumentasjon for at en oppdragsgiver kan oppfylle påseplikten.

Allmenngjøringsloven gjelder ikke på Svalbard. I 2020 sendte Arbeids- og sosialdepartementet ut høringsforslag om å gjøre loven gjeldende også på Svalbard, men dette er per mars 2024 fortsatt ikke vedtatt.

Oversikt over gjeldende allmenngjøringsforskrifter per mars 2024, samt opphevede forskrifter

Allmenngjøringsforskrifter etter bransje	Virkeområde	Første gang gjeldende fra	Gjeldende forskrift per mars 2024
Bygg	Hele landet	01.01.2007	FOR-2022-12-09-2155
Skips- og verftsindustrien	Hele landet	01.12.2008	FOR-2022-12-09-2170
Jordbruk og gartnerier	Hele landet	01.01.2010	FOR-2022-12-09-2153
Renhold	Hele landet	01.09.2011	FOR-2022-12-09-2169
Fiskeindustribedrifter	Hele landet	01.02.2015	FOR-2022-12-09-2154
Elektro	Hele landet, med unntak for offshore	01.05.2015	FOR-2022-12-05-2152
Godstransport på vei	Hele landet	01.07.2015	FOR-2022-12-09-2171
Persontransport med turbil	Hele landet	01.10.2015	FOR-2022-12-09-2172
Overnatting, servering og catering	Hele landet	01.01.2018	FOR-2022-12-09-2156
Tidligere forskrifter			Kommentar
Byggfagoverenskomsten Verkstedoverenskomsten Landsoverenskomsten for elektrofagene	Sju petroleumsanlegg på land (Melkøya, Tjeldbergodden, Mongstad, Kollsnes, Kårstø, Ormen Lange, Sture)	01.12.2004	Opphevet fra 20.12.2010
Bygg	Oslo, Akershus, Østfold, Buskerud, Vestfold	01.09.2005	Landsomfattende forskrift fra 01.01.2007
Elektro	Oslo og Akershus	01.09.2005	Opphevet fra 20.12.2010. Landsomfattende forskrift fra 01.05.2015.
Bygg	Hordaland	01.01.2006	Landsomfattende forskrift fra 01.01.2007

For gjeldende allmenngjøringsforskrifter og minstelønnsatser, se også informasjon på Arbeidstilsynets nettside: <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/lonn/minstelonn/>

7.4 Utsending av tredjelandsborgere fra EØS-land

Reglene om fri bevegelighet av tjenester etter EØS-avtalen innebærer at foretak som er etablert i et annet EØS-land og som driver reell virksomhet der, kan utstasjonere arbeidstakere fra tredjeland til tjenesteoppdrag i Norge. Forutsetningen er at arbeidstakerne har lovlig opphold i EØS-landet de sendes ut fra, og at de er utsendt på oppdrag i Norge i et begrenset tidsrom.⁵ Tidligere inneholdt den norske utlendingsforskriften også et vilkår om at den utsendte arbeidstakeren måtte være en del av utsendingsbedriftens permanente arbeidsstyrke, men dette ble fjernet i 2023.

Bakgrunnen for forskriftsendringen var en klage⁶ til ESA fra en usbekisk statsborger som var blitt utvist fra Norge i mai 2017:

Hello !

I am asking you to investigate my case , where a month ago I was deported from Norway !

The Norwegian authorities deported me from country. According to them I offenced the regulations about work in Norway .
By my version its big mistake ! My case have direct violation of EEA agreements between EU and Norway !
And therefore I ask you ,as a competent authority ,investigate what happened!
All the facts are presented and compiled according to the EFTA complaint form !
I also enclose all the evidence !
I hope for justice ! And if you have any quetions please feel free to contact with during the process !

Thank you very much for attention !

Utlendingsdirektoratet (UDI) mente usbekeren arbeidet ulovlig i Norge, og fattet vedtak om umiddelbar utvisning. Han ble pågrepet av politiet og etter to dagers fengsling sendt ut av landet. Usbekeren hadde fast opphold i Estland, og hadde inngått en tremåneders arbeidskontrakt med et estisk bemanningsbyrå for å leies ut til sesongarbeid i Norge.⁷

UDI viste til utlendingsforskriftens daværende § 19-8 andre ledd, som sa at den utsendte arbeidstakeren måtte være en del av utsendingsbedriftens permanente arbeidsstyrke. Kjernen i vedtaket var: *"Utlendingen er kun ansatt i xxxx for å jobbe i Norge i tre måneder, og er ikke en del av den permanente arbeidsstyrken. Han har ikke søkt om arbeidstillatelse i Norge før han begynte å jobbe her, og har dermed jobbet ulovlig."* UDIs vurdering var at usbekeren ikke kan regnes som utsendt i forbindelse med tjenesteyting, på grunn av manglende tilknytning til den estiske arbeidsgiveren før utsendingen. Og siden han ikke hadde arbeidstillatelse i Norge, ble han utvist.

ESA tok raskt tak i saken, og sendte en forespørsel til Arbeids- og inkluderingsdepartementet samme måned som de mottok klagen.⁸ Som følge av forespørselen fra ESA foretok departementet en nærmere vurdering av vilkårene i utlendingsforskriftens § 19-8. I juni 2022 ble det lagt fram forslag⁹ til endringer i forskriften, hvor kravet om å være en del av den

⁵ Jfr. Utlendingsforskriften § 19-8.

⁶ https://www.eftasurv.int/cms/sites/default/files/documents/gopro/5208-Completed_form_of_investigation_to_EFTA_Redacted.pdf

⁷ I ESAs dokumenter er nasjonalitet og tilholdsland sladdet, men informasjonen fremkommer her: <https://frifagbevegelse.no/nyheter/na-bli-det-lettere-for-utenlandske-firmaer-a-ta-med-seg-billig-arbeidskraft-fra-land-utenfor-eos-til-norge-6.158.672256.22a2f48616>

⁸ [Forespørsel fra ESA til AID, 06.09.2019 Case No: 80810](#)

⁹ Arbeids- og inkluderingsdepartementet (2022) Høringsnotat. Forslag til endringer i utlendingsforskriften 19-8 – tjenesteyters rett til opphold etter EØS-reglene (utsendte arbeidstakere som borgere av land utenfor EØS).

permanente arbeidsstyrken i utsendingsbedriften ble tatt ut. Det ble også gjort enkelte andre endringer for å gi utlendingsmyndighetene bedre grunnlag for å vurdere slike saker. Begrunnelsen var at det var kommet nye direktiver og rettspraksis fra EU-domstolen, som innebar at vilkåret om å være en del av den permanente arbeidsstyrken var utdatert. Forskriftsendringene trådte i kraft i april 2023.

I 2019 var 13 prosent av de registrert utsendte til Norge statsborgere i tredjeland. Statistikken gir ikke informasjon om disse ble sendt ut fra arbeidsgivere i tredjeland eller fra et EØS-land. Av de 6 288 utsendte fra tredjeland i 2019 kom to tredjedeler fra India, Filippinene og Malaysia. Sannsynligvis ble de fleste av disse ikke sendt ut via EØS-land. Det ble samme år registrert 426 utsendte fra Ukraina, 229 fra Russland og 103 fra Serbia og 20 fra Usbekistan. Noen av disse arbeidstakerne var sannsynligvis sendt ut fra østlige EU-land.¹⁰

Selv om antallet utsendte tredjelandsborgere fra EØS-land antagelig fortsatt er beskjedent i Norge, er det bekymringer både i Norge og EU knyttet til denne formen for arbeidskraftmobilitet. Utsendte arbeidstakere er i utgangspunktet en sårbar gruppe med større risiko for å utsettes for sosial dumping enn individuelle arbeidsinnvandrere. En rapport fra European Labour Authority (ELA) peker på utsending av tredjelandsborgere som et voksende fenomen, særlig innenfor bygg, transport og landbruk. Rapporten dokumenterer at disse arbeidstakerne er mer sårbare enn utsendte EØS-borgere, og mer utsatte for dårlige arbeidsvilkår og misbruk.¹¹

¹⁰ Tall innhentet fra Skatteetaten, til internt notat i Fellesforbundet 24.02.20.

¹¹ European Labour Authority (2023) [Report on the cooperation practices, possibilities and challenges between Member States – specifically in relation to the posting of third-country nationals.](#)