



# Muligheter for statistikk om utsendte arbeidstakere

TALL

SOM FORTELLER

NOTATER / DOCUMENTS

2019 / 6

Helge Næsheim

I serien Notater publiseres dokumentasjon, metodebeskrivelser, modellbeskrivelser og standarder.

© Statistisk sentralbyrå  
Ved bruk av materiale fra denne publikasjonen skal Statistisk sentralbyrå oppgis som kilde.

Publisert 31. januar 2019

ISBN 978-82-537-9873-8 (elektronisk)

<b>Standardtegn i tabeller</b>	<b>Symbol</b>
Tall kan ikke forekomme	.
Oppgave mangler	..
Oppgave mangler foreløpig	...
Tall kan ikke offentliggjøres	:
Null	-
Mindre enn 0,5 av den brukte enheten	0
Mindre enn 0,05 av den brukte enheten	0,0
Foreløpig tall	*
Brudd i den loddrette serien	—
Brudd i den vannrette serien	
Desimaltegn	,

## Forord

Flere brukere av sysselsettingsstatistikk er interessert i å få tall for utsendte arbeidstakere. Dette er ansatte i utenlandske foretak som kommer til Norge i forbindelse med at foretaket har fått oppdrag. I notatet drøftes definisjoner av gruppen og man går gjennom ulike kilder som gir data om dem. Videre ser vi på hva internasjonale forordninger om statistikk sier om hvem som skal inkluderes i ulike statistikker.

Arbeids- og sosialdepartementet har bidratt til finansieringen av arbeidet.

Statistisk sentralbyrå, 15. januar 2019

Torstein Arne Bye

## Sammendrag

Hovedformålet med notatet er å se på muligheten for å lage statistikk om utsendte arbeidstakere som også omtales som tjenesteytere. Det vil si de som kommer til Norge i forbindelse med at det utenlandske foretak de er ansatt i, har fått oppdrag i Norge. Dette i motsetning til de som kommer til Norge som individuelle arbeidstakere for å ta jobb i et norskregistrert foretak.

Vi gjennomgår også hvordan de utsendte arbeidstakerne skal behandles i de offisielle sysselsettingstallene og hvordan dette i praksis implementeres.

Arbeidsmiljøloven med forskrifter definerer begrepet utsendte arbeidstakere og setter opp en del krav til rettigheter gruppen har. Arbeidstilsynet som forvalter deler av arbeidsmiljøloven har ikke noe løpende og heldekkende register over hvem de utsendte arbeidstakerne er. Utlendingsdirektoratet (UDI) har register over de som etter utlendingsloven trenger og får oppholdstillatelse som utsendte arbeidstakere.

Det er flere forhold som gjør at UDIs data er dårlig egnet til statistikk om utsendte arbeidstakere. Det ene er at nordiske statsborgere ikke trenger å søke UDI om opphold. For øvrige EØS-borgere er det en registreringsplikt ved ankomst til Norge, men det er usikkert i hvilken grad denne etterleves og om informasjonen er presis nok til å identifisere alle utsendte arbeidstakere. For statsborgere utenom EØS-borgere, skal UDIs registre være mer totaldekkende for oppholdstillatelser som utsendt arbeidstaker. Men det er ikke nødvendigvis slik at alle som får opphold faktisk kommer til Norge eller er her i hele perioden de har fått opphold for.

Sentralskattekontoret for utenlandssaker (SFU) har register over utenlandske foretak som kommer til Norge for utførelse av oppdrag hos norske foretak. Opplysning om lønn og andre ytelser til ansatte skal som for norske foretak meldes til a-ordningen (et felles register for NAV, Skatt og SSB over alle arbeidsforhold). Andre opplysninger om arbeidsforholdet meldes til SFU. De fleste av disse arbeidsforholdene synes å falle inn under definisjonen av utsendte arbeidstakere i Arbeidsmiljøloven. Hvis det utenlandske foretaket etablerer seg med eget foretak i Norge, vil opplysningsplikten til SFU opphøre. Men det er da noe uklart hvor mange som fortsatt skal regnes som utsendte arbeidstakere i henhold til Arbeidsmiljøloven.

En kobling mellom UDIs register over oppholdstillatelser for ikke EØS-borgere og sysselsettingsstatistikken, skal kunne gi rimelig god dekning av denne gruppen av utsendte arbeidstakere. For øvrige utsendte arbeidstakere virker registreringen hos SFU å være eneste kilde som er rimelig totaldekkende.

I noen av de registerbaserte sysselsettingsstatistikkenes finnes i dag tall for lønns-takere som ikke er bosatt i Norge. Dette vil imidlertid omfatte både de som kommer som individuelle arbeidstakere og de som kommer som utsendte arbeidstakere. På oppdrag vil man kunne splitte mellom disse, basert på om de er registrert hos SFU eller ikke. For å få vite mer presist om dette overlapper med utsendte arbeidstakere definert i arbeidsmiljø- og utlendingsloven, vil kobling til registre hos UDI kunne gi noe mer svar. Det krever imidlertid mer data enn det SSB har i dag for å plukke ut de aktuelle typer av oppholdstillatelser fra UDIs registre.

Utsendte arbeidstakere skal ifølge internasjonale anbefalinger om nasjonalregnskap og næringsstatistikk, inkluderes dersom de er ansatt i et utenlandsk registrert foretak som driver produksjonsvirksomhet på minst 12 måneder i Norge. For løpende statistikk vil produksjonstiden bli for lang om man skulle ha ventet 12 måneder for å få avklart om foretaket oppfyller dette. SSB har derfor valgt å ta med alle ansatte ved foretak som er registrert hos SFU. Tallene viser at man gjør mindre feil ved dette enn ved å utelukke alle foretak som har startet for under 12 måneder siden. Det er derfor ingen begrensinger ved statistikkgrunnlaget som tilsier at utsendte arbeidstakere ikke skulle være inkludert i statistikken. Utfordringen er å identifisere hvem de er.

## Innhold

<b>Forord</b> .....	<b>3</b>
<b>Sammendrag</b> .....	<b>4</b>
<b>1. Bakgrunn og formål</b> .....	<b>6</b>
<b>2. Lovverk og datakilder</b> .....	<b>6</b>
2.1. Arbeidsmiljøloven.....	6
2.2. Utlendingsloven.....	8
2.3. Skattelovgivning.....	8
<b>3. Personer som skal inngå i sysselsettingsstatistikker</b> .....	<b>9</b>
3.1. To hovedtyper av sysselsettingsstatistikker.....	10
3.2. Sysselsatte i befolkningen.....	10
3.3. Sysselsatte i virksomheter.....	11
<b>4. Mulighet for statistikk om utsendte arbeidstakere</b> .....	<b>16</b>
<b>5. Mulig videre arbeid</b> .....	<b>17</b>
<b>Referanser</b> .....	<b>18</b>
<b>Vedlegg A: Forskrift om utsendte arbeidstakere</b> .....	<b>19</b>
<b>Vedlegg B. Organisasjonsformer</b> .....	<b>20</b>

## 1. Bakgrunn og formål

Utsendte arbeidstakere er ansatte i utenlandske foretak som kommer til Norge for å arbeide på et *oppdrag* som det *utenlandske* foretaket har fått i Norge. Gruppen omtales også som tjenesteytere eller utstasjonerte arbeidstakere. På engelsk brukes betegnelsen «posted workers».

I arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrift er begrepet nærmere definert; se nettsiden <https://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/forskrifter/forskrift-om-utsendte-arbeidstakere>.

Formålet med dette notatet er:

- å utrede muligheten for å gi tall for antallet utsendte arbeidstakere.
- å utrede hvordan utsendte arbeidstakere skal behandles i de offisielle sysselsettingsstatistikkene fra SSB.

Vi ser først på mulige datakilder om utsendte arbeidstakere. Det vil si om gruppen kan identifiseres, hvilke fordelinger man kan gi, og noe om kvaliteten på dataene.

Deretter går vi inn på hva internasjonale anbefalinger sier om hva man skal dekke av denne type arbeidsforhold i sysselsettingsstatistikker.

## 2. Lovverk og datakilder

Vi går først gjennom hvordan noen ulike lover omtaler gruppen og det de måtte ha av administrative data knyttet til dette. Deretter ser vi på mulige statistiske undersøkelser.

### 2.1. Arbeidsmiljøloven

Nedenfor ser vi på hva loven definerer som utsendt arbeidstaker. Deretter trekker vi fram noe fra forskrift av 16. desember 2005 nr. 1566 om utsendte arbeidstakere som også er relevant for definisjonen. Til slutt drøfter vi noen sider ved dette.

I Arbeidsmiljøloven finner vi følgende definisjon

*«§ 1-7. Utsendt arbeidstaker*

*(1) Med utsendt arbeidstaker menes arbeidstaker som i et begrenset tidsrom arbeider i et annet land enn det arbeidsforholdet vanligvis er knyttet til.*

*(2) Utsending av arbeidstaker anses å foreligge når en utenlandsk virksomhet i forbindelse med tjenesteyting:*

*a) etter avtale med en mottaker av tjenesteytelser i Norge, sender en arbeidstaker til Norge for egen regning og risiko og under egen ledelse, eller*

*b) sender en arbeidstaker til et forretningssted eller virksomhet i Norge som inngår i konsernet, eller*

*c) i egenskap av å være vikarbyrå eller annen virksomhet som stiller arbeidstakere til rådighet, sender arbeidstakere til en virksomhet i Norge.*

*(3) Utsending av arbeidstaker anses også å foreligge når en norsk virksomhet i forbindelse med tjenesteyting sender en arbeidstaker til et annet land innenfor EØS-området. «*

Forskrift 16. desember 2005 nr. 1566 (vedlegg A) om utsendte arbeidstakere nevner eksempler på ulike kriterier som skal ligge til grunn for en helhetsvurdering om man skal definere et arbeidsforhold som utsendt arbeidstaker. Her nevnes at arbeidstakere må være ansatt hos den utenlandske arbeidsgiveren før eller i det oppdraget ble startet. Videre at oppdraget er av begrenset varighet og arbeidstakeren forventes å skulle gjenoppta arbeidet hos sin arbeidsgiver i det landet denne kommer fra. Og reise, kost og losji dekkes av den utenlandske arbeidsgiveren.

Videre er det krav om at informasjon om arbeidstid og lønnsoppgave for den enkelte skal foreligge på arbeidstedet i Norge.

I forskriften er det videre en rekke bestemmelser om blant annet arbeids- og ansettelevilkår for denne type arbeidsforhold.

### **Drøfting av begrepet utsendt arbeidstaker**

Det er to elementer ved forholdet mellom den utenlandske arbeidsgiveren og den ansatte som vi skal nærmere på.

Forskriften til loven understreker at for å være utsendt arbeidstaker må du ha vært ansatt hos arbeidsgiveren ved utsendelsen til oppdraget. Det er ikke uvanlig ved oppdrag som utenlandske selskaper har i Norge at de ansatte reiser fram og tilbake til hjemlandet under oppdragsperioden. Men det kan også tenkes at ved oppdrag av lengre varighet vil noen velge å bosette seg i Norge. Ut fra lov og forskrift ser dette i seg selv ikke ut til å endre statusen som utsendt arbeidstaker. Det kommer an på om man antar at dette betyr at personen trolig ikke vil reise tilbake til hjemlandet når oppdraget er over. På den andre siden vil det utenlandske foretaket kunne ha flere etterfølgende oppdrag i Norge slik at den samlede varigheten på arbeidet de har i Norge vil kunne pågå over flere år. I UDIs regelverk som vi ser på i punkt 2.2, er det grunnlag for å gi arbeidstillatelse som utsendt arbeidstaker på seks år og med mulighet til ytterligere forlenging.

For oppdrag som varer over flere år kan det komme inn spørsmål om hvem som er motparten til arbeidstakeren i arbeidskontrakten. Mange utenlandske foretak som kommer til Norge for å utføre et oppdrag, oppretter ikke en egen juridisk enhet i Norge i forbindelse med oppdraget. De må likevel rapportere utbetalinger av lønn til myndighetene i Norge. Men registreres med et såkalt NUF (norsk avdeling av utenlandsk foretak) i Enhetsregisteret (ER). De utsendte arbeidstakerne har fortsatt sitt utenlandske foretak som juridisk motpart i arbeidskontrakten. Men hva om det utenlandske foretaket ved oppstart av oppdraget eller senere i oppdragsperioden etablerer en egne juridisk enhet i ER for virksomheten i Norge? Man kan tenke seg to utfall. Det ene er at arbeidstakerne fortsatt er ansatt i det utenlandske foretaket og bare leies inn til det norske foretaket som er opprettet for oppdraget. Da antar vi at arbeidstakerne fortsatt er å anse som utsendte arbeidstakere. Det andre utfallet er at arbeidskontraktene endres slik at det norske foretaket blir stående som avtalepartner til arbeidstakerne. Man kunne da tenke seg at arbeidstakerne ikke lenger er å anse som utsendte arbeidstakere siden en norsk juridisk enhet er arbeidsgiver. Imidlertid bruker man i lovens punkt 2.b) «forretningssted eller virksomhet som inngår i konsernet». Dette vil opplagt dekke det første tilfellet med NUF. Men spørsmålet er om det også er ment å dekke et foretak/en juridisk enhet som er heleid av morforetaket. I begrepsverden med foretaksregistre vil et konsern være en samling av juridiske enheter underlagt samme styrende morforetak. Hvis loven mener konsern på denne måten tilsier det at arbeidstakerne også i dette tilfelle kan anses som utsendte arbeidstakere – gitt at de var ansatt i et utenlandsk foretak av konsernet før oppdraget startet i Norge og ble overført til det norske i forbindelse med oppdraget.

### **Mulighet for data**

Arbeidstilsynet som forvalter denne delen av Arbeidsmiljøloven har ikke noe register over alle de aktuelle arbeidsgivere og deres ansatte.

## **2.2. Utlendingsloven**

Utlendingsloven (utl) har samme definisjon av begrepet utsendte arbeidstaker som arbeidsmiljøloven, men krav til oppholdstillatelse/registrering dekker ikke alle grupper som faller inn under dette begrepet. I utlendingsforvaltningen omtales gruppen oftest som tjenesteytere.

Tjenesteytere som er EØS-borgere (utenom nordiske borgere) skal registrere seg når tjenesteytingen varer utover tre måneder, se blant annet utl §§ 117 og 112. Tjenesteytere fra tredjeland, som sendes til Norge fra et foretak i et EØS-land, må søke oppholdskort for tjenesteyting over tre måneder. Avgrensningene er best beskrevet i rundskrivet RS 2011-038, hjemlene er i utl § 114 (2) og utf §§ 19-8, 19-16 og 19-24. Samme vilkår gjelder i prinsippet for kortere oppdrag, men da kreves ikke (henholdsvis) registrering eller søknad om oppholdskort.

Borgere fra land utenfor EU/EØS som ikke er ansatt i et foretak i et EØS-land trenger oppholdstillatelse som tjenesteyter. Denne kan gis så lenge oppdraget varer, begrenset oppad til 6 år. Etter 2 års fravær kan de få oppholdstillatelse på nytt hvis kriteriene for dette fortsatt er oppfylt.

### **Mulighet for data**

UDI har registerdata over alle personer som har fått oppholdstillatelser eller som har registreringsplikt. Som grunnlag for statistikk om utsendte arbeidstakere er det to vesentlige svakheter ved dette. Det ene er dekningsgraden. Mange utsendte arbeidstakere, for eksempel nordiske statsborgere og utsendte arbeidstakere på korte oppdrag, vil mangle i UDIs data. Videre har det vist seg at det for EØS-borgere er uklart om registreringsplikten etterleves. SSB publiserte i 2013 en rapport som mer generelt så på innvandreres ulike oppholdsgrunner sett ut fra UDIs-regelverk, Dzamarija (2013). Den viser at det over tid har vært variasjon i regelverket som også gjør det ressurskrevende å identifisere utsendte arbeidstakere i UDIs registre.

Det andre problemet er at man ut fra UDIs data ikke vet om personen i det hele tatt kom til Norge for å arbeide, eller om personen arbeidet i hele perioden det er gitt tillatelse til. I UDIs register vil en person få et særskilt identifikasjonsnummer som UDI benytter. Det er en rutine for å hente inn fødselsnummer eller D-nummer (midlertidig fødselsnummer) på personen i ettertid.

Selv om UDIs register ikke er egnet som eneste kilde for en heldekkende statistikk om utsendte arbeidstakere, kan det tenkes å være et supplement. Særlig vil dette være aktuelt for utenlandske foretak med ansatte som har statsborgerskap fra land utenfor EØS-område. Det forutsetter at dataene om personene har identifikasjonsnummer som lar seg koble til andre datakilder.

## **2.3. Skattelovgivning**

Utenlandske foretak som påtar seg oppdrag i Norge skal registrere seg i Enhetsregisteret. De skal sende melding om oppdrag og arbeidsforholdene til Sentralskattekontoret for utenlandssaker (SFU)<sup>1</sup>. Opplysninger om lønn ol. skal, som for andre arbeidsgivere i Norge, rapporteres til a-ordningen.

---

<sup>1</sup> Enheten heter nå Skattekontoret utland



Med et oppdrag menes at det i praksis er utførelse av arbeid for et foretak i Norge i en tidsbegrenset periode. Unntatt for meldeplikt er oppdrag med en verdi på under kr. 20 000 eller at oppdragsgiver i Norge er en privatperson.

Om det utenlandske oppdraget etablerer seg med en egen juridisk enhet i Norge for å utførelse av oppdraget og arbeidstakerne på oppdraget blir ansatt ved denne enheten, er det heller ikke meldeplikt til SFU. Dette forutsetter at den norske juridiske enheten kan opptre selvstendig i forhold til morforetaket i utlandet.

Enkelte utenlandske foretak kan ha flere etterfølgende oppdrag. Om dette nedfeller seg i at de får egen fast administrasjon i Norge, kan det medføre krav om at de skal anses som norsk virksomhet. Da faller meldeplikten i SFU bort og de må som andre arbeidsgivere rapportere ikke bare lønnsdata men også arbeidsforholdsdata til a-ordningen.

Det er som regel bare så lenge det utenlandske foretaket med oppdrag som nevnt over, står registrert med organisasjonsform NUF (Norskregistrert Utenlandsk Foretak) i Enhetsregisteret, at de er meldepliktige til SFU. Tallene viser da også at dette skjer i praksis. I drøftingen av reglene i arbeidsmiljøloven pekte vi på at det kan være tolkningsmuligheter om disse i enkelte tilfeller likevel fortsatt skal regnes som utsendte arbeidstakere. Om dette NUFet ansetter personer etter at de har startet med oppdraget i Norge skal også disse rapporteres til SFU. Disse vil ifølge en bokstavelig tolkning av arbeidsmiljøloven ikke være å anse som utsendte arbeidstakere.

SFU har register over arbeidsforhold, det enkelte oppdrag og de utenlandske foretakene. Her kan man også se hvem som er oppdragsgiver i Norge for oppdraget. SSB henter inn egen filer fra skattemyndighetene basert på data om arbeidsforhold som rapporteres til SFU. Dette kobles til lønnsdata m.m. som rapporteres til a-ordningen. Om arbeidsforholdet tilfredsstillt kravene til å bli sysselsatt, kommer de med i statistikkene. Når SSB kobler data direkte fra SFU med data fra a-ordningen viser det seg at det er en god del arbeidsgivere som rapporterer opplysninger om arbeidsforholdene også til a-ordningen.

Tall for 3. kvartal (august) 2018 viste at av de arbeidsforhold som ble vurdert som aktive av SSB, var det 8 120 som var innrapportert til SFU. Disse er det rimelig å vurdere at var utsendte arbeidstakere.

SSB har tidligere publisert rapporter hvor data fra SFU er stilt sammen med data fra NAVs Arbeidstakerregister (Aa-registeret) før 2015 (Berge 2010). Det vil si før a-ordningen var etablert. Antall med kilde fra SFU var da i år 2008 rundt 20 000. Noe av nedgangen kan skyldes at 2008 var et toppår for sysselsettingen i Norge, men også at vi i 2008 hadde dårligere muligheter til kontroll av om arbeidsforhold i SFU var aktive.

### **3. Personer som skal inngå i sysselsettingsstatistikker**

Utsendte arbeidstakere er en gruppe som er av spesiell interesse når man bestemmer hvilke arbeidsforhold som skal inngå i ulike sysselsettingsstatistikker. Vi har i dette notatet valgt å gi en bred beskrivelse av populasjonen i de ulike sysselsettingsstatistikkene. Det vil si at vi ser på grupper som går ut over det som bare gjelder utsendte arbeidstakere. Vi kommer i kapittel 4 tilbake til mulighetene for å lage statistikk for gruppen utsendte arbeidstakere.

### 3.1. To hovedtyper av sysselsettingsstatistikker

Sysselsetting måles ut fra to ståsteder. Det ene er å måle hvor mange som er sysselsatt blant de personer som utgjør i befolkningen i Norge. Det andre er å måle hvor mange som er sysselsatt i «hjemmehørende produksjonsenheter» i Norge. Produksjonsenheter svarer til det SSB omtaler som virksomheter.

Utsendte arbeidstakere er av spesiell interesse fordi man her både har spørsmål om den utsendte arbeidstakeren skal regnes med i den norske befolkningen og videre om oppdraget det utenlandske foretaket har fått i Norge skal regnes som å være produksjon i Norge, det vil si at de har en hjemmehørende produksjonsenhet i Norge.

Vi ser først på sysselsettingsstatistikker basert på at populasjonen er befolkningen i Norge.

### 3.2. Sysselsatte i befolkningen

I følge internasjonale anbefalinger skal befolkningen defineres ut fra om personen forventes å ha sitt bosted i landet et bestemt antall måneder framover. Anbefalt lengde på forventet bosted varierer fra 12 måneder til kortere og mer upresise angivelser. Trenden er imidlertid at man begynner å samle seg om en grense på forventet opphold på 12 måneder for tradisjonelle personbaserte statistikker. Men samtidig er det under utredning anbefalinger om spesialstatistikker som skal kartlegge arbeidspendling over landegrenser som også inkluderer pendling av varighet på oppholdet på noen måneder.

Bosted defineres ut fra det stedet der man regelmessig sover og har måltider.

I Folkeregisteret har man en administrativt bestemt grense på 6 måneder på forventet opphold for å bli regnet som bosatt i Norge. Tilfredsstillt man denne får man et identifikasjonsnummer – fødselsnummeret. Forventer man seg kortere opphold i landet, kan man etter behov få et eget identifikasjonsnummer – kalt D-nummer. SSB har valgt å bruke grensen på 6 måneder ved fastlegging av populasjonen for de fleste personbaserte statistikker i Norge. Jamført med en grense på 12 måneder tror vi avvikene **i praksis** blir små siden det neppe er mange som melder fra om at de forventer å oppholde seg i Norge mellom 6 og 12 måneder. Hva som skjer i praksis kan være en annen sak.

Fordelen med å bruke grensen på 6 måneder i Norge er at statistikken da kan basere oss på informasjonen i Folkeregistret. Her skjer det en administrativ vurdering av om grensen på 6 måneders opphold er realistisk. Videre betyr det at vi kan trekke utvalg til undersøkelser fra en gitt populasjon. Det gir muligheter for bedre kvalitet ved at vi har kunnskap om frafallet og kan ta hensyn til dette i estimeringen.

Utsendte arbeidstakere vil komme med i disse statistikkene dersom man blir registrert som bosatt i Norge. For mange tjenesteytere vil dette ikke være aktuelt siden de enten sammenlagt er i Norge kortere enn 6 måneder eller at de er over lenger tid, men avbrutt av stadige hjemreiser til det som vurderes av folkeregisteret å være deres da vanlige bostedsland. Det kan likevel ikke utelukkes at noen som er inne på langvarige oppdrag eller stadig gjentakende oppdrag for samme utenlandske foretak, vil velge å bosette seg i Norge. Om man skulle identifisere de vil det enkleste og trolig sikreste å gjøre det ved å se om det blir meldt til SFU.

### 3.3. Sysselsatte i virksomheter

Vi ser først på hvordan populasjonen avgrenses i anbefalingen om nasjonalregnskap. Det vil si FN's anbefaling Standard for National Accounts (SNA 2008) og EUs versjon av denne ESA. Deretter ser vi på muligheter for å implementere dette i Norge. Avgrensningen av populasjonen i Nasjonalregnskapet vil også være gjeldende for SSBs næringsbaserte statistikker. Det samme gjelder lønnsstatistikken og den nye kvartalsvise statistikken om antall arbeidsforhold.

#### Definisjon av hjemmehørende utenlandsk foretak

I SSBs versjon av anbefalinger om nasjonalregnskap (SNA 2008 Chapter 4) brukes betegnelsen hjemmehørende virksomheter om de som skal inkluderes i produksjons- og sysselsettingstall. Om et utenlandsk juridisk foretak starter næringsvirksomhet-/produksjonsvirksomhet i Norge som forventes å vare mer enn ett år, skal det inngå i hjemmehørende virksomheter i Norge. Det skal også skje om det ikke opprettes en juridisk enhet i form av et foretak for denne i Norge. Når det ikke etablerer egen juridisk enhet i Norge blir denne enheten i SNA omtalt som et kvasiforetak. SNA skiller ikke mellom om den sysselsatte er utsendt arbeidstaker eller ikke. De omtales her også som utstasjonert arbeidstaker. Det er varigheten på produksjonen i Norge som er avgjørende om de sysselsatte skal telles med. Hvis produksjonsenheten ikke defineres som hjemmehørende vil salget av varene/tjenestene føres om import og de sysselsatte skal ikke inngå i statistikken.

Når en produksjonsenhet defineres som hjemmehørende skal alle sysselsatte ved virksomheten regnes som sysselsatt i Norge uavhengig av om de er bosatt i Norge eller ikke.

#### Implementering av definisjonen

Enhetsregisteret som er et register over foretak og virksomheter, er en slags parallell til Folkeregisteret ved at man her tildeles et registreringsnummer som er det offisielle identifikatornummeret for foretak og virksomheter i Norge. Vi er ute etter to typer av variable for å få implementert populasjonen av virksomheter i nasjonalregnskapet. Vi ser først på kriteriet om at virksomheten skal være utenlandsk. Deretter gir vi en vurdering av muligheten for å avgrense disse til de som driver produksjon i Norge på mindre enn ett år. I Enhetsregisteret brukes ikke betegnelsen virksomhet, men i stedet betegnelsen underenhet. Vi velger å bruke SSBs betegnelse siden denne uttrykker tydeligere hva man omtaler.

Regler for registreringen i Foretaksregisteret og Enhetsregisteret (ER) er knyttet til de regler ulike myndigheter har for rapportering og som da krever identifikasjonsnummeret – organisasjonsnummer som de blir tildelt fra disse registrene. Siden vi bare er opptatt av enheter med sysselsatte vil disse foretakene alltid ha en virksomhet knyttet til seg og vil derfor ha registrering i ER. For virksomheter i norske juridiske foretak er ikke dette noe problem så lenge de har ansatte i virksomheter i Norge. Man har da meldeplikt til a-ordningen fra første måned man driver. Utfordringen gjelder utenlandsk registrerte foretak med tidsbegrensede oppdrag i Norge. For de enheter vi er opptatt av i arbeidsmarkedsstatistikken vil det som oftest være krav fra skattemyndighetene om rapportering av lønn og arbeidsforhold som utløser at man må registrere seg i ER.

Om et utenlandsk foretak selv registrerer seg med en juridisk enhet i Norge blir virksomheten her å anse som et ordinært norsk foretak både av skattemyndighetene og i statistikken. Om det utenlandske foretaket selv ikke har en intensjon om dette blir det som omtalt i punkt 2.3 gjort en vurdering av skattemyndighetene om det oppstår rapporteringsplikt og dermed også registreringsplikt. Generelt krever skattemyndighetene at rapporteringsplikt inntre allerede etter drift i Norge utover 14 dager. De vil da, om de ikke selv ønsker å få registrert et ordinært juridisk

foretak i Norge, bli registrert med et såkalt *norsk utenlandskregistrert foretak*, NUF. Når skatteplikt inntreffer til Norge for de ansatte vil variere etter skatteavtaler. Men hovedregelen er for at arbeidsinntekt skal unntas beskatning i Norge må oppholdet ikke overstige 183 dager, ikke være utbetalt av en arbeidsgiver som er bosatt i Norge, ikke være belastet et annet driftssted arbeidsgiveren har i Norge og det må ikke dreie seg om utleie av arbeidskraft.

### Hvordan avgjøre varigheten av virksomheten?

Eier av en virksomhet kan selv melde opphør av virksomheten til Enhetsregisteret. Insitamentet for å gjøre dette er nødvendigvis ikke så stort. Tvert imot vil det, om man tror det kan komme nye oppdrag, være enklere å la enheten stå som aktiv enn å melde den som opphørt og så måtte melde den inn på nytt. Vi vurderer at en bedre måte å måle varighet på er å se hvor lenge man har aktive arbeidsforhold knyttet til enheten. Har virksomheten ansatte skal disse etter regelverket for Aa-registeret/a-ordningen meldes inn og ut nærmest umiddelbart etter start/stopp av arbeidsforhold. For personlig eide virksomheter ENK og hvor det eneste arbeidsforholdet er den næringsdrivende selv, finnes ingen tilsvarende løpende meldeplikt av arbeidsforholdet. Her vil dette først fremkomme ved levering av årlig selvangivelse. For selvstendige som driver momspliktig virksomhet vil rapportering til momsregisteret i hovedsak gi en hurtigere og hyppigere indikasjon på om virksomheten er aktiv. Det er imidlertid noen unntak utover at noen næringer er unntatt for moms. Det ene er at omsetning på under kr. 50 000 i en 12-måneders periode er unntatt moms. Og for det andre har man en omsetning på under 1 million siste 12 måneder, kan man søke om fritak fra terminvis rapportering og i stedet bare rapportere årlig.

### Forsøk på å kvantifisere antall arbeidsforhold som ikke skal være med

Vi har i dette notatet forsøkt å bestemme tiden en virksomhet er aktiv bare ved å se på hvor lenge de har aktive arbeidsforhold. Konkret skjer dette ved at vi krever at de skal ha lønntakere i november år  $t$  men ikke i november år  $t-1$  og november  $t+1$ . I tabell 3.1 har vi har vi kjørt ut antall hovedarbeidsforhold i slike virksomheter i november 2015 etter organisasjonsform. Dette er ment å være en implementering av kriteriet om at virksomheten skal ha vært i aktivitet under ett år.

Måten vi gjør dette på er i teorien noe mindre streng enn kravet om at virksomheten har vært i aktivitet under ett år. En virksomhet kan ha vært aktiv i ytterste fall fra desember 2014 til oktober 2016. Tallene vi presenterer vil derfor ut fra dette gi et øvre estimat på antallet som ikke skal telles som lønntakere. Vi har på den andre siden i denne runden valgt bare å se på hovedjobben for personer med flere arbeidsforhold (omfatter bare arbeidsforhold som lønntakere). Vi kunne også valgt å ta med alle arbeidsforhold, men usikkerheten er noe større for bijobbene om de faktisk er aktive i referanseuken. Det at vi kutter ut bijobber gjør at vi teoretisk sett kan undervurdere omfanget noe. På den andre siden ser vi bort fra selvstendig næringsdrivende. For virksomheter med personlige eiere, f.eks. de med organisasjonsform ENK, vil det kunne være noen som er i kontinuerlig aktivitet selv om de med lønntakere i år  $t$  ikke har det i  $t-1$  og  $t+1$ . Det tilsier at vi kan overvurdere noe hvor mange som bare er aktive i år  $t$ .

I tabell 3.1 har noen arbeidsforhold fått betegnelsen «fiktiv» som organisasjonsform. Dette er jobber for private husholdninger hvor man anvender fødselsnummer som identifikasjon av arbeidsgiver framfor organisasjonsnummer. I vedlegg B er det en forklaring til de ulike kortformene for organisasjonsformer.

Det å kreve at en virksomhet skal være aktiv i november år  $t$ , men ikke i  $t-1$  og  $t+1$ , vil gi lang produksjonstid og dermed passe dårlig for en korttidsstatistikk. Vi viser derfor etterpå hva tallene viser om vi bare krever at de ikke er aktive i år  $t-1$ .

Tabell 3.1 viser at det var 14 225 hovedjobber i november 2015 i virksomheter som ikke hadde vært aktive i november 2014 eller november 2016.

**Tabell 3.1 Antall arbeidsforhold (hovedjobber) i virksomheter som var aktive i november 2015, men ikke i november 2014 og 2016, etter organisasjonsform og bosettingsstatus**

	Antall lønnstakere 2015		Andel ikke bosatte
	I alt	Ikke bosatt	
<b>I alt</b>	<b>14 225</b>	<b>3 371</b>	<b>24</b>
Fiktiv	736	78	11
ANNA	44		0
ANS	43	5	12
AS	8 186	800	10
ASA	18		0
BA	9		0
BRL	199	2	1
DA	69	2	3
ENK	753	182	24
ESEK	161	2	1
FLI	805	25	3
IKS	6		0
KBO	13		0
KIRK	3		0
KOMM	20		0
KS	2		0
KTRF	16		0
NUF	2 798	2 274	81
OPMV	16		0
ORGL	119		0
PK	3		0
PRE	11		0
SA	73		0
SAM	24		0
SPA	1		0
STI	88	1	1
SÆR	7		0

Populasjonsavgrensningen krever i tillegg til varighet på under 12 måneder, også at virksomheten er utenlandsk. Slik vi forstår de ulike organisasjonsformene er det bare NUF som passer helt inn i dette bildet med et mulig unntak for enkeltmannsforetak ENK. Utenlandske foretak med virksomhet i Norge som har etablert denne virksomheten med noen av de andre organisasjonsformene enn NUF og ENK mener vi skal defineres som norsk produksjonsenhet fra dag én. For eksempel vil enheter registrert som AS har regnskapsplikt til Norge og ha et selvstendig juridisk ansvar for sin virksomhet selv om selskapet er 100 prosent eid av et foretak i utlandet.

Man vil forvente at et utenlandsk selskap med et kortvarig oppdrag i Norge velger en enkel registrering som NUF framfor noen av de andre formene. Videre vil man forvente at ved kortvarige oppdrag vil mange av de ansatte følge med for å utføre oppdraget. Det vil si at det vil være et stort innslag av ansatte som ikke er registrert som bosatt. I tabell 3.1 ser vi at i NUFer med kort varighet i Norge er over 80 prosent av de ansatte ikke registrert som bosatte. At rundt 20 prosent er registrert

bosatt er ikke urimelig. Man kan for eksempel tenke seg at NUF-virksomheten ansetter noen med bakgrunn fra hjemlandet som allerede er bosatt i Norge. Det kan imidlertid ikke utelukkes at det også finnes noen «norske NUF». Det vil si at en person bosatt i Norge etablerer et foretak i utlandet for så å etablere et NUF for virksomheten de driver i Norge. Dette var en periode mye brukt for å slippe unna regler i Norge for størrelse på aksjekapital, krav til revisjon, styresammensetning ol. Jeg vurderer at dette vil være en proforma omgåelse av kriteriene for å være hjemmehørende i følge NR. Vi kunne sjekke dette mot informasjon av styremedlem ol av UTLA (det utenlandsk registrerte foretaket). Dette er ikke gjort. Omfanget av norske NUFer er trolig blitt vesentlig mindre med årene fordi det er gjort flere endringer/forenklinger av regelverket for små foretak registrert i Norge.

Om man ser bort fra at noen NUFer med kort varighet kan være å anse som hjemmehørende virksomheter, er konklusjonen at 2 798 hovedarbeidsforhold ikke bør inkluderes i tallet på sysselsatte til Nasjonalregnskapet og annen økonomisk statistikk. Tallet vil være 2 798 og ikke 2 274 fordi kriteriet på varighet går på virksomheten og ikke om personene er registrert bosatte eller ikke.

Vi har i denne omgang ikke gått videre med å lage tall for virksomheter knyttet til ENK. Vi måtte da via å koble på register som gir informasjon om eier i virksomheten (rollebasen), funnet eieren og undersøkt om eieren er registrert bosatt i Norge eller ikke. Det kunne brukes som kriterium for om virksomheten skal sies å være hjemmehørende eller ikke. Av tabell 3.1 ser vi at andelen ansatte som ikke er registrert bosatt er relativt høy, det indikerer at det kan finnes noen virksomheter som er eid av en ikke registrert bosatte person. Tallene i tabell 3.1 for ENK gjelder bare ansatte i slike selskaper. De som ikke har ansatte, det vil si at eieren er den eneste sysselsatte, kommer ikke med i tabellen.

Siden NUFene er de mest interessante, har vi laget en tidsserie tilbake til 2008 for denne organisasjonsformen. For hvert år er det tall for antall hovedjobber for alle de som var aktive i november det aktuelle året, mens neste linje viser antallet i NUFene som oppfyller betingelsene om kort varighet i Norge.

**Tabell 3.2 Antall arbeidsforhold (hovedjobb) i virksomheter med organisasjonsform NUF som var aktive i november år t, men ikke i november år t-1 og t+1, etter bosettingsstatus**

		I alt	Ikke registrert bosatt	Andel ikke registrert bosatt
nov.08	Antall lønntakere i virksomhet med orgform NUF	40 322	17 244	43
	av dette uten ansatte i november foregående og etterfølgende år	1 666	1 050	63
nov.09	Antall lønntakere i virksomhet med orgform NUF	42 223	16 310	39
	av dette uten ansatte i november foregående og etterfølgende år	1 522	926	61
nov.10	Antall lønntakere i virksomhet med orgform NUF	43 353	16 989	39
	av dette uten ansatte i november foregående og etterfølgende år	1 525	821	54
nov.11	Antall lønntakere i virksomhet med orgform NUF	49 579	19 023	38
	av dette uten ansatte i november foregående og etterfølgende år	1 868	1 077	58
nov.12	Antall lønntakere i virksomhet med orgform NUF	51 575	22 014	43
	av dette uten ansatte i november foregående og etterfølgende år	1 413	942	67
nov.13	Antall lønntakere i virksomhet med orgform NUF	47 944	22 350	47
	av dette uten ansatte i november foregående og etterfølgende år	1 809	1 506	83
nov.14	Antall lønntakere i virksomhet med orgform NUF	46 083	21 548	47
	av dette uten ansatte i november foregående og etterfølgende år	2 779	2 291	82
nov.15	Antall lønntakere i virksomhet med orgform NUF	33 693	11 480	34
	av dette uten ansatte i november foregående og etterfølgende år	2 798	2 274	81

Vi ser at andelen ikke registrert bosatte er markert høyere blant virksomheter med kort varighet i Norge jamført med alle NUFer. Det er hva vi forventet.

Antall ansatte i NUFer steg fra 2008 til 2012 for så å falle. Det kraftige fallet fra 2014 til 2015 i antall ansatte i NUFer skyldes i hovedsak bedre kvalitet på statistikk basert på a-ordningen. At det er utbetalt lønn knyttet til et arbeidsforhold har alltid

vært brukt for å vurdere om arbeidsforholdet skal regnes som aktivt eller ikke. Før 2015, da Aa-registret var hovedkilden for informasjon om arbeidsforhold, brukte vi opplysninger om lønn fra lønns- og trekkoppgaveregisteret (LTO-registeret) for år t-1 (lønnen gjaldt for hele året), mens vi med a-ordningen kan kontrollere mot utbetalt for lønn for referansemåneden i år t.

Av tabell 3.2 ser vi at ansatte i NUFer med kort varighet er vesentlig lavere enn tallene for ansatte i alle NUFer. Vi ser videre at i NUFer med kort varighet er andelen ansatte som ikke registrert bosatt vesentlig høyere enn i NUFene samlet sett. Det virker rimelig at NUFer med kort varighet tar med seg egne ansatte for å gjøre oppdrag i Norge. Blant NUFer med lang varighet er det en del større virksomheter som bare adskiller seg fra andre utenlandske foretak ved at man har valgt en annen eierform for sin norske virksomhet/avdeling enn å registrere det som et eget selvstendig juridisk foretak i Norge.

Vi ser ellers at ansatte i kortvarige NUFer utgjør en mye større andel av alle ansatte i NUFer de to siste årene enn årene før. Det kan tyde på at man med a-ordningen får en bedre/raskere dekning av nye NUFer samtidig som man før nevnt vasker raskere bort de som er opphørt.

### Mulige sesongeffekter

Vi har så langt bare sett på tall for november måned i ulike år. Vi vet at totaltallet på ikke registrert bosatte lønnstakere (alle organisasjonsformer) har en del sesongsvingninger hvor tallet i november ligger lavere enn for eksempel i sommermånedene. Vi har gjort noen sjekker av tall for juli og november 2016. I 2016 var tallet i november ca. 79 000 mens det i juli var rundt 83 000 lønnstakere. Spørsmålet er da om dette særlig gjelder lønnstakere i virksomheter med kort varighet i Norge. Av tabell 3.2 ser vi at i NUFer var det i alt 33 693 lønnstakere i november 2015 hvorav 11 480 var ikke registrert bosatt. Vi har kjørt ut tall for juli 2016. At det ikke er samme år betyr nok relativt lite for tallene. Tallet for ansatte i alle NUFer i juli 2016 var 33 010, hvorav 11 075 var ikke registrert bosatt. Begrenser vi oss ytterligere til de NUFer som var aktive bare i juli 2017 og ikke året før og etter blir tallet 940. Vi finner her altså motsatt sesongeffekt for NUFene jamført med virksomhetene samlet sett. Det tyder altså på at uansett kvartal, så utgjør lønnstakere som vi ikke skulle hatt med i populasjonen, en svært liten gruppe.

### Effekt av å redusere krav til varighet

Det er lite tilfredsstillende for produksjonstiden om vi må vente til dataene er klare for år t+1 før vi kan lages statistikk for år t. Vi har derfor testet ut hva vi får som resultatet om vi fjerner kravet om at virksomheten ikke skal ha ansatte i år t+1. Resultatet vises i tabell 3.3 for 2012 og 2015.

**Tabell 3.3 Antall arbeidsforhold (hovedjobb) i virksomheter med organisasjonsform NUF, etter varighet og bosettingsstatus**

		I alt	Ikke registrert bosatt	Andel ikke registrert bosatt
November 2012	Antall lønnstakere i virksomhet med orgform NUF	51 575	22 014	43
	av dette uten ansatte i november foregående og etterfølgende år	1 413	942	67
	av dette uten ansatte i november foregående år	4 629	3 029	65
November 2015	Antall lønnstakere i virksomhet med orgform NUF	33 693	11 480	34
	av dette uten ansatte i november foregående og etterfølgende år	2 798	2 274	81
	av dette uten ansatte i november foregående år	8 436	5 738	68

Vi ser at svært mange av de ansatte i de nyetablerte NUF virksomhetene i ett år fortsetter i NUF virksomheten også året etter. Videre ser vi at uten et krav til varighet på nye virksomheter, faller andelen som ikke er registrert bosatt markert selv om de fortsatt utgjør et flertall av de ansatte. Dette taler for at det ikke er lurt å fjerne kriteriet om at virksomheten ikke skal være aktiv året etter. Det ville i så fall, gjort større feil enn ikke å vaske bort noen virksomheter i det hele tatt.

## Konklusjon

I korttidsstatistikk over arbeidsforhold anbefaler vi å bruke populasjonen slik den fremkommer av nåværende produksjonsopplegg for grunnfilen uten ytterligere vasking.

Om vi skulle implementere populasjonen av virksomheter, og dermed antall lønnstakere, på en optimal måte, vil det øke produksjonstiden på statistikken med 12 måneder. Feilen vi gjør vi ved ikke å vaske populasjonen for virksomheter med opphold i Norge på mindre enn 12 måneder, er så liten at det har bare marginal betydning på nivå-tallene og i de fleste situasjoner trolig også på endringstall. For statistikker med lang produksjonstid som endelig regnskap til NR kan man lage et justert tall hvor også data fra år  $t+1$  trekkes inn.

## 4. Mulighet for statistikk om utsendte arbeidstakere

Siden utsendte arbeidstakere vil kunne omfatte både bosatte og ikke bosatte lønnstakere, vil populasjon som brukes for sysselsettingstall til økonomisk statistikk være den mest aktuelle kilden. Utfordringen er å identifisere hvem som er utsendte arbeidstakere av de sysselsatte i denne statistikken.

Man kan starte med de lønnstakere som er meldt inn til Sentralskattekontoret for utenlandssaker (SFU). Bortsett fra de aller minste oppdragene skal SFU i teorien dekke alle utsendte arbeidstakere i oppdrag hvor det utenlandske foretaket ikke etablerer seg med fast administrasjon i Norge. Men det kan blant ansatte i slike oppdrag også være noen som ikke var ansatt i det utenlandske foretaket før det kom til Norge. Om disse personene allerede var bosatt i Norge, skal de ikke telle med som utsendte arbeidstakere. I følge Arbeidsmiljøloven og Utlendingsloven, er det en betingelse for å bli ansett som utsendt arbeidstaker, at man har arbeidet i foretaket før det kom til Norge for å utføre oppdraget. Det er noe uklart, men det antas at også personer som startet i det utenlandske etter at oppdraget startet, kan bli ansett som utsendt arbeidstaker om de først har arbeidet en viss tid i det utenlandske før de blir sendt til oppdraget i Norge. For kortere oppdrag vil dette være en mindre aktuell problemstilling, men det vil være aktuelt for oppdrag som er mer langvarige. SFU vil dekke alle arbeidstakere så lenge oppdragstakere er pliktig å rapportere til SFU.

Begrensingen ved SFU er at noen oppdrag kan være så lange at det etableres en egen fast administrasjon i Norge som gjør at rapporteringsplikten til SFU opphører. Det vil si at både lønn og arbeidsforholdsdata skal rapporteres kun til a-ordningen. Om den faste administrasjon organiseres som egen juridisk enhet med arbeidsgiveransvar for arbeidstakerne, antas det at arbeidstakerne ikke lenger kan anses som utsendte arbeidstakere. Jeg er usikker på hvordan dette vil påvirke personene som allerede har fått oppholdstillatelse som utsendte arbeidstakere.

Et gjenstående uklart forhold er hva som skjer om det utenlandske foretaket med oppdrag, velger å etablere et eget foretak i Norge for å gjennomføre oppdraget. Det er noe uklart om arbeidsmiljøloven mener at personene fortsatt skal anses som utsendte arbeidstakere. Dette er drøftet nærmere under punkt 2.1. Det er også noe uklart hvordan UDIs regler vil slå ut i slike tilfeller. En mulighet for å se på hvordan dette påvirker situasjonen, er å se i hvilken grad innvandrere med statsborgerskap fra andre land enn i EØS-området er registrert med oppholdsgrunn fra UDI.



## Konklusjon

Utsendte arbeidstakere vil være inkludert i sysselsettingsstatistikker hvor populasjonen er alle virksomheter med produksjon i Norge. Dette gjelder for eksempel statistikken «Antall arbeidsforhold og lønn» (<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/arblonn>). Utfordringen er å identifisere hvem de utsendte arbeidstakerne er. De som rapporteres til Sentralskattekontoret for utenlandssaker (SFU) inngår med stor sannsynlighet i gruppen. I 3. kvartal 2018 var dette 8 120 lønnstakere. Utfordringen er å identifisere de som skal ansees som utsendte arbeidstakere på basis av rapportering til a-ordningen etter at rapporteringsplikten til SFU er opphørt. En mulighet er å koble til UDIs register over oppholdstillatelse begrunnet i å være utsendt arbeidstaker. For de som har statsborgerskap fra et land utenom EØS-området, skal UDIs register være rimelig heldekkende. Tjenesteytere med statsborgerskap fra nordiske land vil ikke kunne identifisere, og UDIs dekning av andre EØS-borgere som er utsendte arbeidstakere er usikker.

Så lenge man ikke har noen full dekning av utsendte arbeidstakere, er det ikke aktuelt å angi det som en separat gruppe i tabeller i statistikkbanken. Men undergrupper kan kjøres ut ved oppdrag.

## 5. Mulig videre arbeid

I prosjektet er UDIs regelverk for krav om arbeidstillatelse for utsendte arbeidstakere omtalt, men ikke forsøkt utnyttet. Det kan tenkes å gi bedre muligheter til å kartlegge utsendte arbeidstakere fra land uten EØS-området. Det kan også si om de arbeidstillatelser som er gitt av UDI er reflektert i personer som er definert som sysselsatte i statistikken for de perioder som tillatelsene gjelder for. Ut fra omtalen i *Dzamarija* (2013) kan det vise seg å være krevende i praksis å plukke de aktuelle grupper ut fra UDIs register.

## Referanser

Berge, Christoffer (2010); «*Sysselsatte på korttidsopphold i Norge. 4. kvartal 2008*». Rapport 15/2010. Statistisk sentralbyrå.

Dzamarija, Minja Tea (2013); «*Innvandringsgrunn 1990-2011, hva vet vi og hvordan kan statistikken utnyttes?*» Rapport 34/2013. Statistisk sentralbyrå.

## Vedlegg A: Forskrift om utsendte arbeidstakere

Hjemmel: Fastsatt ved kgl.res. 16. desember 2005 med hjemmel i lov 16. juni 1972 nr. 43 om ferie for fiskere § 11 andre ledd, lov 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven) § 2 fjerde ledd, lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie § 2 nr. 6, lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. § 2 nr. 1, lov 10. desember 2004 nr. 76 om arbeidsmarkedstjenester (arbeidsmarkedsloven) § 2 fjerde ledd og lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) § 1-7 fjerde ledd, § 18-11 femte ledd. Fremmet av Arbeids- og sosialdepartementet.

EØS-henvisninger: EØS-avtalen vedlegg XVIII nr. 30 (direktiv 96/71/EF).

Endringer: Endret ved forskrift 28 juni 2017 nr. 1055.

Rettelser: 12.07.2017 (§ 4, ortografi).

### § 1. Virkeområde

Forskriften gjelder når utenlandsk virksomhet sender arbeidstaker til Norge i forbindelse med tjenesteyting, forutsatt at det foreligger et arbeidsforhold mellom den utenlandske virksomheten og den utsendte arbeidstakeren i utsendingsperioden. Forskriften får ikke anvendelse på Svalbard.

### § 2. Vurdering av om det foreligger utsending av arbeidstakere

Når det tas stilling til om en arbeidstaker arbeider i et begrenset tidsrom i et annet land enn det arbeidsforholdet vanligvis er knyttet til, jf. arbeidsmiljøloven § 1-7 første ledd, skal det gjøres en samlet vurdering av arbeidet og arbeidstakers situasjon, hvor blant annet følgende momenter kan inngå:

- a) om arbeidet blir utført i en begrenset periode i Norge,
- b) tidspunktet utsendingen ble påbegynt,
- c) om utsendingen finner sted til et annet land enn der arbeidstakeren vanligvis arbeider,
- d) om arbeidstakeren returnerer til eller forventes å skulle gjenoppta arbeidet i det landet arbeidstakeren ble utsendt fra,
- e) typen aktivitet som utføres,
- f) om utgifter til reise, kost og losji dekkes av den arbeidsgiveren som utsender arbeidstakeren, og i tilfellet hvordan utgiftsdekningen gjennomføres,
- g) tidligere perioder den samme eller en annen arbeidstaker har vært utsendt for det samme arbeidet.

Når det tas stilling til om en virksomhet driver reell virksomhet i etableringslandet, utover intern forvaltning eller administrasjon, skal det gjøres en samlet vurdering av de aktiviteter som kjennetegner virksomheten, hvor blant annet følgende momenter kan inngå:

- a) hvor virksomheten har sitt hjemsted og administrasjon, har kontorer, betaler skatter og sosiale avgifter, har fått tildelt driftstillatelse eller er registrert i en yrkessammenslutning,
- b) hvor arbeidstakeren ansettes og utsendes fra,
- c) hvilke lands lovgivning som kommer til anvendelse på arbeidsavtaler og kontrakter som virksomheten inngår med sine kunder,
- d) det sted virksomheten utøver sine viktigste forretningsaktiviteter og har ansatt sitt administrative personale,
- e) antall utførte oppdrag eller størrelsen på omsetningen i etableringsstaten, men likevel slik at det skal tas hensyn til om virksomheten er nyetablert og dens størrelse.

## Vedlegg B. Organisasjonsformer

Kode	Navn
AAFY	Ikke næringsdrivende virksomhet
ANNA	Annen juridisk person
ANS	Ansvarlig selskap
AS	Aksjeselskap
ASA	Allment aksjeselskap
BA	Selskap med begrenset ansvar
BBL	Boligbyggelag
BEDR	Bedrift
BO	Andre bo
BRL	Borettslag
DA	Ansvarlig selskap med delt deltakeransvar
ENK	Enkeltpersonforetak
EOFG	Europeisk økonomisk foretaksgruppe
ESEK	Eierseksjonssameie
FKF	Fylkeskommunalt foretak
FLI	Forening/lag/innretning
FYLK	Fylkeskommune
GFS	Gjensidig forsikringsselskap
IKJP	Andre ikke-juridiske personer
IKS	Interkommunalt selskap
KBO	Konkursbo
KF	Kommunalt foretak
KIRK	Den norske kirke
KOMM	Kommune
KS	Kommandittselskap
KTRF	Kontorfellesskap
NUF	Norskregistrert utenlandsk foretak
OPMV	Særskilt oppdelt enhet
ORGL	Organisasjonsledd
PERS	Andre enkeltpersoner registrert i tilknyttet register
PK	Pensjonskasse
PRE	Partrederi
SA	Samvirkeforetak
SAM	Tingsrettslig sameie
SE	Europeisk selskap
SF	Statsforetak
SPA	Sparebank
STAT	Staten
STI	Stiftelse
SÆR	Annet foretak iflg. særskilt lov
TVAM	Tvangsregistrert for MVA
UDEF	Udefinert
UTLA	Utenlandsk enhet
VPFO	Verdipapirfond