

Arbeids- og sosialdepartementet
postmottak@asd.dep.no

Oslo, 29. oktober 2021

Høringsvar - NOU 2021:9 Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv – Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering

Delta organiserer over 90 000 medarbeidere i offentlig tjenesteyting. Vi er partipolitisk uavhengig og tilsluttet YS.

Delta viser til høringen av NOU 2021:9 Fremtidens arbeidsliv. Vi vil med dette komme med noen kommentarer knyttet til utredningen;

1. Innledning/generelt

Delta støtter forslagene til lovendringene som flertallet i utvalget fremmer i NOU 2021:9. Nye måter å organisere arbeidslivet på, i form av endrede selskapsstrukturer og økt bruk av andre tilknytningsformer enn faste ansettelser, krever at arbeidsmiljøloven tilpasses dette. Slik vil loven fortsatt kunne være en effektiv vernelov som støtter opp om hovedregelen om faste ansettelser i arbeidsforhold, der arbeidsgivere ikke kan fri seg fra ansvaret gjennom måten de strukturer virksomheter og bruker tilknytningsformer på.

Utover den generelle støtten til flertallets gode forslag til endringer, så har Delta fire spesifikke merknader, i pkt. 2-5 nedenfor.

2. Konsernansvaret gjelder også i offentlig sektor

Utvalgets flertall åpner ikke fullt ut for arbeidsgivers konsernansvar. Flertallet foreslår en mellomløsning, som Delta vurderer som en akseptabel mellomløsning og en forbedring ut fra dagens rettstilstand. Delta forutsetter videreutvikling av konsernansvaret dersom fremtidig bruk av selskapsstrukturer tilsier dette, jf. utvalgets flertalls standpunkt om fortsatte muligheter for revisjon ut fra samfunnsutviklingen fremover.

Utredningen er skrevet på en slik måte at den fokuserer mest på private konsernstrukturer. Delta ser at omfattes av ordlyden i forslag til endringer. Herunder er det inntatt en ny setning i definisjonen av arbeidsgiver i § 1-8 (2) som vil omfatte offentlige arbeidsgivere ettersom begrepet «rettssubjekt» også omfatter dem. Videre er fortrinnsretten for oppsagte utvidet til konsern eller «gruppe av virksomheter som er knyttet sammen gjennom eierinteresser eller felles ledelse» i § 14-2. Denne definisjonen brukes også i oppsigelsesbestemmelsen i § 15-7.

Selv om utredningen omfatter offentlige arbeidsgivere, vil Delta understreke viktigheten av at nettopp disse omfattes. Utredningen påpeker korrekt at bruken av midlertidige ansettelser er størst i offentlig sektor. Det er også utvilsomt bruk av andre tilknytningsformer enn arbeidsforhold i den offentlige sektoren. Videre har vi historisk sett en tendens i retning av at det som tradisjonelt har vært stat og kommunes oppgaver splittes opp og fordeles på offentlig eide virksomheter. Videre ser vi at helseforetak ikke lengre bare er forbeholdt sykehusdrift, men at det også etableres helseforetak uten sykehusdrift. Utredningen sier det slik på s. 259: «Også i offentlig sektor er det et mangfold av ulike enheter og underavdelinger, men selve ansettelsesforholdet er knyttet til virksomheten som sådan...»

Deltas syn er at jo mer fragmentert det blir, dess større er sjansen for at det offentliges ansvar for tjenestene og også for deres arbeidstakere forvitres. I så måte er det desto viktigere med en effektiv verne Lovgivning. De foreslåtte lovendringene støttes med den klare understreking av at de også omfatter offentlig sektor.

3. Lovfesting av gjennomskjæringsmuligheten vil kun være tilgjengelig for arbeidstakere som har tilgang på advokat

Delta støtter selvsagt en lovfesting av den ulovfestede adgangen til gjennomskjæring der arbeidsgivers disposisjoner innebærer omgåelser av verne Lovgivningen. Imidlertid bemerker Delta at forslag til ny § 1-10 vil forutsette at arbeidstakeren aktivt tar et rettslig skritt for å få hevdet sine rettigheter. Tilgangen til rettsapparatet er imidlertid ikke i praksis tilgjengelig for alle, fordi det er kostbart å bruke advokat i en retts sak. Arbeidstakere vil som oftest ikke ha rett til fri rettshjelp fra det offentlige, fordi de har for høy inntekt. I så måte vil det i praksis bli fagforeninger som tilbyr advokatbistand som kan sørge for at den lovfestede gjennomskjæringsnormen får liv for sine medlemmer.

Ideelt sett burde den lovfestede gjennomskjæringsmuligheten være tilgjengelig for flere, men Delta velger å anse det som et godt skritt på veien at gjennomskjæringsmuligheten nå lovfestes.

4. AVYO

AVYO er en selvstendig organisasjon i Delta. **Vedlagt** følger AVYO sine høringsinnspill. Delta finner AVYOS innspill gode. Herunder har AVYO laget et kort oppsett av de foreslåtte endringene, med AVYOS vurdering av hver endring. Delta tiltrer i hovedsak AVYOS vurderinger.

5. Begrepsbruk for oppdragstaker, herunder i forslag til ny § 14-11 a

Delta mener at det bør være en konsekvent begrepsbruk av oppdragstaker, i den grad det lar seg gjøre. Herunder bør begrepsbruken synkroniseres med folketrygdloven, som også har sine definisjoner av oppdragstaker.



Delta mener også at det i forslag til ny § 14-11 a må vurderes å gjøre en begrepsmessig rydding. Innledningsvis i bestemmelsen brukes «innleier» og «utleier». Avslutningsvis i bestemmelsen så knyttes helhetsvurderingen opp mot «oppdragsgiver». Det kan bidra til forvirring at det i en og samme bestemmelse først lages definisjoner av «innleier» og «utleier», for så å knytte vurderingen opp mot «oppdragsgiver».

Med vennlig hilsen

Delta

Lizzie Ruud Thorkildsen (sign)

Forbundsleder

Vedlegg

Høringssvar fra AVYO

Til

Delta

17.09.21

AVYOs innspill til NOU 2021: 9 Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv – Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering

Viser til Arbeids- og sosialdepartementets høring – NOU 2021: 9 Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv – Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering som ble sendt ut på høring 24. juni 2021 med høringsfrist 1. november 2021.

AVYO har hatt høringen ute hos sine avdelinger, tillitsvalgte og medlemmer. Vår tilbakemelding kommer etter innspill fra dem.

AVYO støtter utvalgets syn på at også fremtidens arbeidsliv må ha et rammeverk for arbeidslivet som er preget av en fortsatt høy andel faste ansettelse og et organisert arbeidsliv forankret i tariffavtaler. Vi ser i likhet med utvalget at strukturene i arbeidslivet forandrer seg raskt, vi støtter utvalgets syn på at det er nødvendig å sikre tilstrekkelig organisering både på arbeidstaker- og arbeidsgiver siden. Vi må sikre at høy tariffavtaledekning og at faste ansettelse forblir dominerende tilknytningsformer i arbeidslivet også fremover. Vi mener det er viktig å styrke de verdier som ligger i den norske arbeidslivsmodellen og det eksisterende rammeverket for arbeidstakere og arbeidsgivere.

Selvstendig oppdragstaker

Det er tre begreper som benyttes i loven i dag «selvstendig», «selvstendig næringsdrivende» og «selvstendig oppdragstaker».

Utvalget foreslår at begrepet «selvstendig oppdragstaker» benyttes alle steder i arbeidsmiljøloven hvor det vises til denne gruppen. Det vil si at der hvor loven bruker begrepet «selvstendig» eller «selvstendig næringsdrivende» endres det til «selvstendig oppdragstaker». Utvalget sier videre at forslaget er ment å skape konsekvent begrepsbruk i loven, og er ikke ment å innebære en materiell endring i de bestemmelsene det gjelder. Begrepet skal fortsatt omfatte alle personer som uten egne ansatte utfører arbeid gjennom oppdrag for virksomheten uten å være arbeidstaker.

AVYO støtter utvalget i at det bør være en konsekvent begrepsbruk i loven for denne gruppen. Vi mener dette vil være med på å gjøre loven både mer pedagogisk og brukervennlig. Av de tre begrepene som benyttes i loven i dag, ser vi imidlertid at det er «selvstendig næringsdrivende» som blir benyttet i andre lover, som for eksempel folketrygdloven. Vi ser også at offentlige etater benytter dette begrepet, både Skatteetaten og NAV. Vi mener derfor at det som vil være mest pedagogisk og brukervennlig vil være å benytte begrepet «selvstendig næringsdrivende».

AVYO foreslår derfor at der hvor loven bruker begrepet «selvstendig» eller «selvstendig oppdragstaker» endes det til «selvstendig næringsdrivende».

Forslag til endringer i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

Utvalget og/eller et flertall i utvalget foreslår følgende forslag:

§ 1-8 *Arbeidstaker og arbeidsgiver*

Endring i første og andre ledd:

(1) 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 stiller sin arbeidskraft til disposisjon, om det foreligger personlig arbeidsplikt, og om vedkommende er underordnet gjennom styring, ledelse og kontroll. Der det er rimelig tvil om klassifiseringen skal arbeidstakerforhold legges til grunn med mindre oppdragsgiver sannsynliggjør at det foreligger et selvstendig oppdragsforhold.

(2) Med arbeidsgiver menes i denne lov enhver som har ansatt arbeidstaker, *jf. Første ledd*. Det som i denne lov er bestemt om arbeidsgiver, skal gjelde tilsvarende for den som er i arbeidsgivers sted leder virksomheten. Et annet rettssubjekt enn den som er arbeidsgiver etter første punktum kan pålegges delt arbeidsgiveransvar dersom det i vesentlig grad har utøvd arbeidsgiverfunksjoner.

AVYO støtter forslag til endring.

§ 1-10 Omgåelse (NY)

(1) Disposisjoner og avtaler som innebærer en omgåelse av loven, kan settes til side av domstolene som ugyldige. I slike tilfeller fastsettes arbeidstakers rettsstilling ved dom.

(2) Ved vurderingen av om det foreligger omgåelse skal det legges vekt på om disposisjonen eller avtalen helt eller delvis er motivert av, eller har som virkning at, arbeidstaker fratras rettigheter. Det kan også legges vekt på blant annet styrkeforholdet mellom partene og den økonomiske og velferdsmessige betydningen av disposisjonen eller avtalen.

AVYO støtter forslag til ny § 1-10.

§ 2-2 Arbeidsgivers plikter overfor andre enn egne arbeidstakere

Endring i første ledd:

(1) Når andre enn arbeidsgivers egne arbeidstakere, herunder innleide arbeidstakere eller selvstendig *oppdragstakere*, utfører arbeidsoppgaver i tilknytning til arbeidsgivers aktivitet eller innretning, skal arbeidsgiver, *uavhengig av hvor arbeidet finner sted*:

a) sørge for at egen virksomhet er innrettet og egne arbeidstakers arbeid er ordnet og blir utført på en slik måte at også andre enn egne arbeidstakere er sikret et fullt forsvarlig arbeidsmiljø,

b) samarbeide med andre arbeidsgivere for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø,

c) sørge for at innleid arbeidstakers arbeidstid er i samsvar med bestemmelsene i kapittel 10.

AVYO støtter dette forslaget, men se kommentar til begrepet selvstendig oppdragstaker ovenfor.

§ 6-1 Plikt til å velge verneombud

Andre til femte punktum i første ledd oppheves:

(1) Ved hver virksomhet som går inn under loven skal det velges *verneombud*.

AVYO støtter forslag til endring.

§ 6-2 Verneombudets oppgaver

Endring i første ledd, nytt siste punktum:

(1) Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Verneombudet skal se til at virksomheten er innrettet og vedlikeholdt, og at arbeidet blir utført på en slik måte at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivaretatt i samsvar med bestemmelsene i denne lov. Første og andre punktum gjelder tilsvarende for innleide arbeidstakere og selvstendige oppdragstakere som har utført arbeid i nær tilknytning til virksomheten de siste seks månedene.

AVYO støtter dette forslaget, men se kommentar til begrepet selvstendig oppdragstaker ovenfor.

§ 7-1 Plikt til å opprette arbeidsmiljøutvalg

Endring i første ledd:

(1) I virksomhet hvor det jevnlig sysselsettes minst 30 arbeidstakere, skal det være arbeidsmiljøutvalg, der arbeidsgiveren, arbeidstakerne og bedriftshelsetjenesten er representert. Arbeidsmiljøutvalg skal opprettes også i virksomhet med mellom 10 og 30 arbeidstakere, når en av partene ved virksomheten krever det. Der arbeidsforholdene tilsier det, kan Arbeidstilsynet bestemme at det skal opprettes arbeidsmiljøutvalg i virksomhet med færre enn 30 arbeidstakere.

AVYO støtter forslag til endring.

§ 8-1 Informasjon og drøfting i konsern (NY)

(1) Når en virksomhet tilhører et konsern som jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstakere, skal det etableres rammer for samarbeid, informasjon og drøfting mellom konsernet og arbeidstakerne i konsernet. Samarbeidsformen skal avtales mellom konsernet og et flertall av dets ansatte, eller mellom konsernet og én eller flere lokale fagforeninger som representerer et flertall av de ansatte i konsernet. Det kan etableres et samarbeidsorgan eller en annen tilsvarende samarbeidsform.

(2) Hvis planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegginger også kan få vesentlig betydning for sysselsettingen i flere virksomheter i konsernet, skal konsernledelsen så tidlig som mulig informere om og drøfte disse spørsmål med samarbeidsorganet etter første ledd. Konsernledelsen kan tilkalle representanter for ledelsen innen de virksomheter saken gjelder.

(3) Første og andre ledd kan fravikes i tariffavtale.

AVYO støtter forslag til ny § 8-4.

§ 10-5 Gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstid

Første ledd siste punktum oppheves.

AVYO støtter forslaget.

§ 13-2 Hva kapitlet omfatter

Endring i andre ledd:

(2) Bestemmelsene i dette kapittel gjelder tilsvarende for arbeidsgivers valg og behandling av *selvstendige oppdragstakere* og innleide arbeidstakere.

AVYO støtter dette forslaget, men se kommentar til begrepet selvstendig oppdragstaker ovenfor.

§ 14-1 a *Drøfting om bruk av deltid*

Bestemmelsen oppheves.

Forutsatt at forslag til ny § 14-14 blir vedtatt, støtter AVYO forslaget om å oppheve § 14-1 a.

§ 14-2 *Fortrinnsrett til ny ansettelse*

Endring i første ledd, nytt andre og tredje punktum:

(1) Arbeidstaker som er sagt opp på grunn av virksomhetens forhold har fortrinnsrett til ny ansettelse i samme virksomhet, med mindre det gjelder en stilling arbeidstakeren ikke er kvalifisert for. *Tilhører arbeidsgiver et konsern eller en gruppe virksomheter som er knyttet sammen gjennom eierinteresser eller felles ledelse, har arbeidstaker i tillegg fortrinnsrett til ny ansettelse i hele konsernet eller gruppen, med mindre det gjelder en stilling arbeidstakeren ikke er kvalifisert for. Fortrinnsrett etter andre punktum bortfaller hvis arbeidstaker ikke aksepterer tilbud om annet passende arbeid etter § 15-7 andre ledd tredje punktum.*

AVYO støtter forslag til endring.

§ 14-3 *Fortrinnsrett for deltidsansatte*

Endring i fjerde ledd:

(4) Fortrinnsrett etter § 14-2, med unntak av § 14-2 *første ledd andre punktum* og andre ledd første punktum går foran fortrinnsrett for deltidsansatte.

AVYO støtter forslag til endring.

§ 14-9 *Fast og midlertidig ansettelse*

Andre ledd bokstav f, andre ledd siste punktum, femte ledd siste punktum og åttende ledd oppheves.

AVYO støtter forslag til endring.

Endring i sjuende ledd:

(7) Arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn *tre* år etter andre ledd bokstav a *eller b*, *eller disse i kombinasjon*, skal anses som fast ansatt slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til *anvendelse*. Ved beregning av ansettelsestid skal det ikke gjøres fradrag for arbeidstakers fravær.

AVYO støtter forslag til endring.

§ 14-11 a *Definisjon av innleie (NY)*

Med innleie menes at en virksomhet (innleier) leier inn arbeidstaker fra en annen virksomhet (utleier), hvor det i hovedsak skal leveres arbeidskraft, og hvor innleier utøver arbeidsledelse og har et selvstendig ansvar for resultatet. I helhetsvurderingen etter første punktum skal det også legges vekt på om arbeidet skjer i nær tilknytning til oppdragsgivers virksomhet og innenfor oppdragsgivers vedvarende arbeidskraftsbehov og kjernevirksomhet.



AVYO støtter forslag til ny § 14-11 a.

§ 14-12 *Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak)*

Tredje ledd oppheves. Fjerde ledd blir nytt tredje ledd og femte ledd blir nytt fjerde ledd.

Forutsatt at forslag til ny § 14-14 blir vedtatt, støtter AVYO forslaget om å oppheve § 14-1 a.

§ 14-14 a *Drøfting om ansettelse mv. (NY)*

Arbeidsgiver skal minst en gang i året eller når en av partene krever det, drøfte med de tillitsvalgte bruken av deltid, midlertidig ansettelse, innleie, selvstendige oppdragstakere og tjenestekjøp fra andre virksomheter som har betydning for bemanningen. I drøftingen skal det blant annet inngå grunnlag, omfang og konsekvenser for arbeidsmiljøet. Ved innleie fra bemanningsforetak, jf. § 14-12 a, skal også praktiseringen av kravet om likebehandling drøftes.

AVYO støtter forslag til ny § 14-14 a.

§ 15-7 *Vern mot usaklig oppsigelse*

Endring i andre ledd, nytt tredje punktum:

(2) Skylder oppsigelsen driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, er den ikke saklig begrunnet dersom arbeidsgiver har et annet passende arbeid i virksomheten å tilby arbeidstaker. Ved avgjørelse av om en oppsigelse har saklig grunn i driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, skal det foretas en avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker. *Tilhører arbeidsgiver et konsern eller en gruppe av virksomheter som er knyttet sammen gjennom eierinteresser eller felles ledelse, er ikke oppsigelsen saklig begrunnet dersom det er annet passende arbeid å tilby arbeidstaker innenfor konsernet eller gruppen.*

AVYO støtter forslag til endring.

§ 18-6 *Pålegg og andre enkeltvedtak*

Endringer i første ledd:

(1) Arbeidstilsynet gir de pålegg og treffer de enkeltvedtak ellers som er nødvendig for gjennomføring av bestemmelsene i og i medhold av § 1-7, kapittel 2, § 2 A-6, kapittel 3 til kapittel 11, samt §§ 14-1 a, 14-5 til 14-8, § 14-12 første til andre ledd, § 14-12 a første ledd, § 14-12 b første ledd, § 14-14 a, § 14-15 femte ledd og §§ 15-2, 15-15, 18-5 og 18-8. Dette gjelder likevel ikke § 10-2 andre til fjerde ledd og § 10-6 tiende ledd.

AVYO støtter forslag til endring.

Økonomiske og administrative konsekvenser

AVYO støtter flertallets vurdering av økonomiske og administrative konsekvenser. Vi er enig i flertallets vurdering om at summen av forslag trekker i retning av et bedre organisert arbeidsliv, både for arbeidsgivere og arbeidstakere. Reguleringer og balansering av hensyn i det norske arbeidslivet har samlet sett vist seg å gi bedre samfunnsøkonomiske resultater enn i mange andre land over tid.



Videre er det et behov for å forbedre lovverket slik at det bidrar til å styrke den norske modellen også for fremtiden. Vi støtter derfor de foreslåtte endringene.

Vennlig hilsen

Øyvind Hov Randmæl

Leder

Unni Sorter

Nestleder