



Yngre legers forening

DEN NORSKE LEGEFORENING

Legeforeningen
Her

Deres ref.: HSAK202100175

Vår ref.:

Dato: 01.09.2021

Høring - NOU 2021-9 - Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv

Ylf viser til høringsbrev fra Legeforeningen datert 9. juli 2021. Høringen er behandlet i Ylfs styre 1. september 2021, og Ylf har følgende innspill:

NOU 2021:9 Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv er en grundig gjennomgang av en rekke aktuelle tema for fremtidens arbeidsliv. Ylf mener flertallet har falt ned på viktige forslag til lovendringer for å sikre et fremtidig godt arbeidsliv, og støtter i all hovedsak disse. Ylf savner at utvalget hadde tatt tak i flere forhold hvor det er pekt på ytterligere utredning, og vil kommentere dette i det følgende.

For øvrig vil Ylf fokusere tilbakemeldingen på de elementer som anses mest aktuelle for medlemmene.

Den norske modellen

Utvalget vier en god del plass til omtale av *Den norske modellen*. Utvalget legger til grunn at den norske arbeidslivsmodellen skal styrkes og videreutvikles. Dette har vært en grunnleggende forutsetning for utvalgets arbeid, og er en viktig premisse for utvalgets fremstilling og vurderinger.

Utvalget fokuserer på modellens egenskaper, og utfordringer for arbeidslivet. Imidlertid er det ikke nevnt de særlige utfordringer med modellen som har oppstått den senere tid. Det første av disse elementene er at frontfaget ikke selv har overholdt de rammer som de selv har avtalt for lønnsutviklingen i sektoren. Dette har skapt frustrasjon i offentlig sektor, og har medført at frontfagsmodellen har svekket status.

Det andre forholdet angår Rikslønnsnemndas funksjon som tvisteløsningsorgan i interesstvist som angår arbeidstidsspørsmål. Arbeidsmiljølovens system bygger på at arbeidstidsregulering er et avtaleforhold dersom det er tale om unntak fra lovens hovedregler, og at avtaleadgangen blir større avhengig av styrkeforholdet mellom partene. Det videste unntaket er derfor gitt fagforeninger med innstillingsrett (mer enn 10.000 medlemmer). Det er svært uheldig for tilliten til Rikslønnsnemnda og det røkkes også ved den norske modellen at

Rikslønnsnemnda tar stilling til og viderefører unntak som arbeidstakersiden mener er uforsvarlige. Særlig gjelder dette da norsk arbeidstidsregulering har vært gjenstand for grundige vurderinger gjennom Stortingets fastsettelse av unntaksadgangen i arbeidsmiljøloven.

Ylf savner en gjennomgang i utvalget av disse forhold, og at det rettes et kritisk blikk på særlig arbeidstidsreguleringene og Rikslønnsnemndas kompetanse. Ylf savner videre at internasjonale forhold (ILO, EU mv.) burde vært vurdert i dette perspektivet.

Konsernforhold (Relasjonen arbeidsgiver-arbeidstaker)

Utvalget viser til at tendensen i norsk arbeidsliv er at flere foretak enn tidligere er knyttet sammen gjennom konsernorganisering, grupper av selskaper, nettverk eller andre former for integrering. Dette innebærer at flere virksomheter som er arbeidsgivere og formelt sett selvstendige, kan være under innflytelse fra andre foretak, noe som har konsekvenser for driften av selskapene, og dermed kan ha betydning for arbeidsgivers handlingsrom og styringen av arbeidsforholdene.

Ylf støtter at man søker å ansvarliggjøre det nivået/rettssubjektet i organisasjonsstrukturen som reelt sett treffer de avgjørende beslutningene ved å utvide arbeidsgiveransvaret knyttet til aspekter av stillingsvernet. Som utvalget selv er inne på er dette imidlertid neppe tilstrekkelig til å sikre god medbestemmelse, og det støttes derfor også at problemstillingene som utvalget ikke fullt ut har tatt stilling til - på hvilke måter nye selskapsstrukturer og avtalerelasjoner mellom virksomheter kan utfordre maktrelasjonen mellom arbeidsgiver og arbeidstakere – utredes videre.

Ylf vil peke på at konsernorganisering ikke bare er tendensen i det private næringsliv, men at denne type organisering også tas i bruk i offentlig virksomhet. Helseforetaksmodellen er et eksempel på liknende virksomhetstenkning. Utfordringen med denne type virksomhetsorganisering er at beslutningsstrukturen fragmenteres. RHFet (konsernet) oppretter underliggende virksomheter hvor det fattes beslutninger som angår arbeidstakerne i helseforetakene uten at det er reell innflytelse fra de ansatte i berørte helseforetak. Eksempler på dette er Sykehusbygg og Sykehusinnkjøp. Ylf anmoder om at dette spilles inn i høringsrunden, og at mangler ved medbestemmelse er med i vurderingen når ytterligere utredning skal gjennomføres.

Midlertidig ansettelse

Ylf støtter forslagene til endringer av bestemmelsene om midlertidig ansettelse.

Den generelle adgangen til midlertidig ansettelse i inntil 12 måneder var svært omstridt da den kom inn i loven i 2015, og etter Ylfs vurdering viser erfaringen i ettertid at argumentene ikke er gode nok for å opprettholde en slik bestemmelse.

Ylf støtter videre at gjennomgående blir innført en 3 års regel, slik at arbeidstaker som har vært midlertidig ansatt i mer enn 3 år har krav på fast ansettelse.

Ylf viser til flertallets vurdering av at forarbeidene og rettspraksis gir uklare holdepunkter for avgrensning av begrepet «praksisarbeid», og er enig i at forståelsen av begrepet bør klargjøres.

Ylf mener det bør presiseres at praksisarbeid begrenses til tilfeller der vedkommende trenger arbeidserfaring for å fullføre sin grunnutdanning eller yrkesutdanning, typisk arbeid som lærling og tilsvarende praksisarbeid. Det bør avgrenses mot ferdig utdannet personell som utfører arbeid mens de spesialiserer seg innenfor en fagdisiplin. Videre bør presiseres at praksiselementet utgjør en overveiende del av stillingens arbeidsområde. Generelt i yrkeslivet og særlig innenfor akademiske yrker kreves det lang erfaring og mye praktisk arbeid før en kan kalle seg spesialist. Det bør avgrenses mot slike situasjoner ved forståelsen av begrepet praksisarbeid. Ideelt sett bør begrepet skiftes ut med en bedre og mer treffende tittel. Det bør også vurderes å gjøre 3-års regelen gjeldende for denne type stillinger, da det må antas at dersom en arbeidsgiver bruker mer enn 3 år på å ha en person ansatt for å fullføre utdanning så er det også en person arbeidsgiver vil ha nytte av og ønske å ansette videre etter denne tid.

Ylf kan heller ikke se at det er gode holdepunkter for at det skal være et så høyt antall midlertidige stillinger i universitets- og høyskolesektoren, og støtter en gjennomgang av ansettelsesforskriftene for å få antallet midlertidige stillinger ned til et minimum.

Drøfting

Ylf støtter at det innføres bestemmelser som tydeliggjør drøftingsplikten. Selv om det i dag eksisterer en klar hjemmel for at partene lokalt skal drøfte grunnlaget for og omfanget av midlertidige ansettelse, og hvilke konsekvenser disse ansettelsene har for arbeidsmiljøet, ser Ylf at dette ofte ikke gjennomføres i praksis. Det fremstår derfor riktig å gi bestemmelser som klargjør og tydeliggjør arbeidsgivers plikter, og det synes hensiktsmessig å skille dette ut i egne bestemmelser.

Ylf mener videre det er nyttig at det er presisert i NOUen at arbeidsgiver i tilknytning til drøftingen vil måtte gi den informasjon og legge frem den dokumentasjon som setter partene i stand til å gjennomføre reelle drøftinger av virksomhetens bruk av midlertidige ansettelse.

Omgåelse

Ylf støtter lovfesting en gjennomskjæringsnorm, og deler flertallets vurdering av at en lovfesting vil kunne bidra til en større bevisstgjøring om at disposisjoner som strider mot lovens formål vil kunne settes til side. Videre deler Ylf flertallets vurdering av at en gjennomskjæringsregel vil kunne være med på å bygge opp under lovens formål, og potensielt kunne bidra til å fange opp urettmessige disposisjoner fra useriøse aktører i større grad enn i dag.

Med hilsen
Yngre legers forening

Kristin Kornelia Utne
Leder

[Dokumentet er godkjent elektronisk](#)