



Til
Alle yrkesforeninger

Deres ref.:

Vår ref.: HSAK202100175

Dato: 09-07-2021

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

Legeforeningen har fra Arbeids- og sosialdepartementet mottatt høringen av *NOU 2021: 9 - Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv – Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering*.

Utvalget, ledet av advokat Jan Fougner, som ble nedsatt for å vurdere tilknytningsformer og virksomhetsorganisering i arbeidslivet, la fram utredningen 23. juni 2021. Fougner-utvalget ble satt ned for å vurdere ulike tilknytningsformer og virksomhetsorganisering i arbeidslivet i lys av struktur endringer og ytre drivkrefter. I utredningen står det at utvalget har lagt den norske modellen til grunn for sine vurderinger og anbefalinger. Videre understreker utvalget at arbeidskraften er Norges viktigste ressurs, og den må forvaltes best mulig.

Utvalget skriver at de overordnede målsettingene er at rammeverket for arbeidslivet må legge til rette for fortsatt høy andel faste ansettelser og et organisert arbeidsliv forankret i tariffavtaler, sammen med gode vilkår for verdiskapning i virksomhetene.

Departementet skriver at utvalget har blant annet vurdert om rammeverket for ulike tilknytningsformer og for arbeidsgiveransvar er tilstrekkelig tydelig, hensiktsmessig og tilpassningsdyktig både for dagens og fremtidens arbeidsliv.

Utredningen omhandler blant annet følgende temaer:

- Arbeidstakerbegrepet og grensen mot selvstendige oppdragstakere
- Arbeidsgiverbegrepet og arbeidsgiveransvar
- Midlertidig ansettelse
- Innleie og entreprise
- Arbeidsmiljø, medvirkning og samarbeid
- Omgåelse og etterlevelse

Departementet ber om høringsinstansenes syn på utredningens Del III (side 223-371) som inneholder utvalgets vurderinger, anbefalinger og forslag.

Siden utredningen er omfattende har vi valgt å lage et kort sammendrag av de viktigste og mest relevante forslagene i del III. Det fremgår av overskriften hvilke kapitler i NOU 2021:9 de ulike forslagene er omtalt i. Siden det gjennomgående er dissens i utvalget er det flertallets forslag som nevnes der det ikke fremgår noe annet. Flertallet består av representanter fra arbeidstakernes organisasjoner og de nøytrale medlemmene i utvalget. Mindretallet består av arbeidsgiverorganisasjonene.



Sammendrag av utvalgets vurderinger og forslag

Arbeidstakerbegrepet og grensen mot selvstendige oppdragstakere (kap. 10 i NOU)

Utvalget har vurdert arbeidsmiljølovens arbeidstakerbegrep og grensen mot selvstendige oppdragstakere. Det avgjøres i dag ut ifra en sammensatt vurdering, ut ifra momenter som fremgår av forarbeider og rettspraksis. Viktige spørsmål for utvalget har vært å identifisere hvilke eventuelle utfordringer norsk arbeidsliv står overfor når det gjelder arbeidstakerstatus, og om det er grunnlag for å si hva som kan forventes fremover. Et sentralt spørsmål for utvalget har vært om det er behov for endring av arbeidstakerbegrepet blant annet for å forhindre omgørelser og feilklassifisering, samt minimere tvilstilfeller.

Flertallet har utarbeidet en revidert momentliste. Den er i stor grad basert på gjeldende rett, men er også utfylt med bakgrunn i nyere rettsutvikling, samt enkelte nye momenter. Den reviderte momentlisten er dels en tydeliggjøring og presisering av gjeldende rett, og dels et bidrag til å avklare noen eksisterende og potensielle gråsoner. Det legges likevel til grunn at de fleste selvstendige oppdragsforhold som er lovlige oppdragsforhold i dag, fortsatt vil være lovlige også med en slik endring som foreslått.

Flertallet foreslår også endringer i selve ordlyden i arbeidstakerdefinisjonen i arbeidsmiljøloven § 1-8(1), herunder at de mest sentrale momentene for å avklare arbeidstakerstatus av pedagogiske grunner fremgår av ordlyden. I tillegg foreslår flertallet å lovfeste en presumpsjonsregel.

Et viktig mål er at andelen som befinner seg i en gråsoner mellom arbeidstaker og oppdragstaker er lavest mulig. Uklarhet og tvil rundt arbeidstakerstatus er uheldig for begge parter i kontraktsforholdet. Flertallet foreslår derfor at det legges til grunn at det er avtalt et arbeidstakerforhold, med mindre det kan sannsynliggjøres at det foreligger et selvstendig oppdragsforhold. Den som kjøper arbeidskraften er den som i de fleste tilfeller definerer og etablerer avtaleforholdets rammer, og som også er nærmest til å sørge for at det er samsvar mellom de formelle og reelle forholdene.

Arbeidsgiverbegrepet og arbeidsgiveransvar (kap. 11 i NOU)

Flertallet foreslår et utvidet arbeidsgiveransvar for noen arbeidsgiverfunksjoner i selskap som inngår i konsern eller andre grupper av selskaper.

Flertallet mener at virksomhetsorganisering i konsern og andre tett integrerte foretaksstrukturer kan ha konsekvenser for de ansattes stilling og rettigheter. Der virksomheter splittes opp og organiseres som konsern med flere mindre datterselskaper, vil omorganiseringen virke direkte inn på arbeidstakeres rettigheter, ved at «virksomheten» som rettighetene knyttes til blir mindre. I konsern har morselskapet bestemmende innflytelse over sine datterselskaper, og kan dermed ha betydelig makt over virksomhetsbeslutninger som berører ansatte i andre deler av konsernet.

Flertallet viser til at det å utvide arbeidsgiveransvaret i stillingsvernssaker, kan bidra til å ansvarliggjøre det nivået eller rettssubjektet i organisasjonsstrukturen som reelt sett treffer de avgjørende beslutningene.

Ved nedbemanninger er det i dag et krav at arbeidsgiver undersøker om det finnes andre passende stillinger for vedkommende i virksomheten, før de går til oppsigelse. Flertallet foreslår å lovfeste at plikten til å tilby annet passende arbeid, jf. § 15-7(2), i tillegg skal gjelde ledige stillinger i konsernet eller gruppen av selskaper som helhet.



Ansatte som blir sagt opp har i dag fortrinnsrett til ansettelse i ledige stillinger i virksomheten de sies opp fra i ett år etter oppsigelsen, jf. § 14-2. Flertallet foreslår å utvide fortrinnsretten til også å gjelde innenfor konsern eller grupper av selskaper.

Flertallet foreslår også å lovfeste den ulovfestede læren om delt arbeidsgiveransvar. Forslaget innebærer at det unntaksvis kan statueres delt arbeidsgiveransvar når andre enn den kontraktsfestede arbeidsgiver har utøvd arbeidsgiverfunksjoner.

Midlertidig ansettelse (kap. 12 i NOU)

Utvalget har vurdert dagens rammeverk for midlertidig ansettelse.

Flertallet foreslår å oppheve den generelle adgangen til å ansette midlertidig i ett år i § 14-9(2) bokstav f. Flertallet viser til at bestemmelsen bryter med lovens systematikk om at midlertidige ansettelser i utgangspunktet skal dekke midlertidige arbeidskraftbehov, og at bestemmelsen heller ikke ser ut til å ha fungert etter sin hensikt.

Etter § 14-9(7) har midlertidig ansatte rett til fast ansettelse etter 3 eller 4 år i ulike midlertidige stillinger. Flertallet foreslår å endre § 14-9(7) til en ren treårsregel, slik at også arbeidstaker som er midlertidig ansatt for å utføre arbeid av midlertidig karakter etter § 14-9(2) bokstav a, skal anses som fast ansatt etter tre år. I dag kreves fire år i en slik stilling, mens det kun kreves 3 år i andre stillingstyper som for eksempel vikar.

Utvalget omtaler videre de særskilte reglene og praksisen for bruk av midlertidige ansettelser i universitets- og høyskolesektoren. Flertallet viser til at andelen midlertidige i universitets- og høyskolesektoren er høy sammenlignet med resten av arbeidslivet, og at særskilte behov for utdanningsstillinger etter deres mening kan begrunne dette delvis, men ikke fullt ut. Flertallet konkluderer med at det er behov for en gjennomgang av de særlige ansettelsesforskriftene. Flertallet mener også at det er behov for å vurdere om regelverket kan tydeliggjøres for å begrense uklar praksis knyttet til ekstern finansiering og midlertidig ansettelse.

Flertallet knytter videre noen kommentarer til begrepet «praksisarbeid» i § 14-9(2) bokstav c. Bestemmelsen åpner for at det benyttes midlertidige stillinger ved praksisarbeid. Ansatte i slike stillinger opptjener heller ikke rett til fast ansettelse ved 3 eller 4 år i stillingen etter § 14-9(7). Flertallet mener at forarbeidene og rettspraksis gir uklare holdepunkter for avgrensning av begrepet «praksisarbeid», og mener derfor at forståelsen av begrepet bør klargjøres, men uten at flertallet foreslår en konkret endring i regelverket.

Stilling som lege i spesialisering regnes per i dag som "praksisarbeid" etter § 14-9(2). Legeforeningen har, etter at dette ble avklart av Høyesterett, fått inn i tariffavtalene med Spekter og Virke at leger i spesialisering likevel skal ansettes fast. Det kan likevel være av interesse for Legeforeningen hvordan dette reguleres i arbeidsmiljøloven.

Arbeidsmiljø, medvirkning og samarbeid (kap. 14 i NOU)

Utvalget har både sett på tiltak som på mer generell basis kan styrke medvirkning og arbeidsmiljø, og tiltak som er særskilt rettet mot personer med alternative tilknytningsformer.

Endringer i hvordan virksomhetene organiserer og gjennomfører sine oppgaver kan innebære at de som utfører arbeid knyttes sammen på andre måter enn ved å dele samme fysiske arbeidsplass. Det kan medføre nye utfordringer når det gjelder å ivareta viktige hensyn som gjelder arbeidsmiljø og medvirkning.



Arbeidsmiljøloven § 2-2 regulerer arbeidsgivers plikter overfor andre enn egne ansatte, og omfatter for eksempel plikten til å sørge for at de som utfører arbeid for / i tilknytning til virksomheten har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Flertallet foreslår at det presiseres bestemmelsen gjelder uavhengig av hvor arbeidet finner sted, og legger til grunn at den også skal gjelde for arbeid som utføres digitalt.

Flertallet foreslår å utvide ordningen med verneombud. De mener at kravet om at det skal være verneombud i virksomheten bør være uavhengig av størrelse, og det foreslås en lovendring i tråd med dette i § 6-1 første ledd.

Et samlet utvalg foreslår en lovendring i § 6-2(1) som innebærer at verneombudets oppgaver ikke bare skal omfatte virksomhetens egne ansatte, men også innleide arbeidstakere og selvstendige oppdragstakere som har utført arbeid i nær tilknytning til virksomheten de siste seks månedene.

Videre har utvalget vurdert behovet for å utvide ordningen med arbeidsmiljøutvalg (AMU). Flertallet foreslår å senke terskelen for når det skal opprettes AMU i § 7-1(1). I dag skal det opprettes i virksomheter med 50 ansatte. Og virksomheter med 20 ansatte om en av partene krever det. Flertallet foreslår å senke grensen på 50 til 30 og grensen på 20 til 10.

Arbeidsmiljøloven kapittel 8 regulerer informasjon om drøfting internt i virksomheten. Flertallet foreslår en ny bestemmelse som særlig regulerer informasjon og drøfting i konsernforhold.

Flertallet foreslår også en ny bestemmelse som samler og utvider drøftingsplikten med tillitsvalgte om bruk av ulike tilknytningsformer (midlertidige stillinger og deltid), virksomhetens bruk av oppdragstakere og kjøp av tjenester fra andre virksomheter som har betydning for bemanningen. Dette foreslås tatt inn i lovforslaget § 14-14 a med tittelen "Drøfting om ansettelse".

Omgåelse og etterlevelse av arbeidsmiljøloven (kap. 15 i NOU)

Arbeidsmiljøloven er ufravikelig for å verne om arbeidstakerens arbeidsmiljø og arbeidsforhold. For arbeidstakere er det av stor betydning at deres rettigheter etter loven ikke innskrenkes eller reduseres som følge av omgåelse av regelverket.

Flertallet foreslår å lovfeste en generell gjennomskjæringsnorm.

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

I vurderingen av om det foreligger en omgåelse, vil det blant annet kunne legges vekt på disposisjonens formål og/eller konsekvens, styrkeforholdet mellom partene samt den økonomiske og velferdsmessige betydningen disposisjonen får for arbeidstakeren.



**DEN NORSKE
LEGEFORENING**

Høringsfrist og behandling i Legeforeningen

Denne høringen skal behandles av Sentralstyret.

Les mer på siden til Arbeids- og sosialdepartementet [her](#).

Dersom høringen virker relevant, bes det om at innspill sendes til Legeforeningen innen **3. september 2021**. Det bes om at innspillene lastes opp direkte på Legeforeningens nettsider.

Høringen finnes på Legeforeningen.no under [Legeforeningens politikk – Høringer](#)

Med hilsen
Den norske legeforening

Marlene Havn Sæther
Rådgiver Helsepolitikk