



Likestillings- og  
diskrimineringsombudet

Arbeids- og sosialdepartementet  
v/

Vår ref.:  
21/1435- 3- HJE

Deres ref.:  
21/2391

Dato:  
05.11.2021

## **Høring - NOU 2021: 9 - Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv**

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til høringsbrev av 24. juni 2021, og takker for muligheten til å gi høringsspill. Nedenfor følger ombudets høringssvar til NOU 2021:19. Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv.

Likestillings- og diskrimineringsombudet gir høringssvar på bakgrunn av sitt mandat som er å arbeide for likestilling og mot diskriminering på grunnlag av blant annet kjønn, etnisitet, religion, alder, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og nedsatt funksjonsevne. Ombudet fører også tilsyn med at norsk rett og forvaltningspraksis er i samsvar med de forpliktelsene Norge har etter FNs diskrimineringskonvensjoner.

Ombudet mener utvalget har fremlagt et omfattende og grundig kunnskapsgrunnlag og et viktig høringsarbeid. Utvalgets mandat er å undersøke om det er behov for endringer i arbeidsmiljølovens regler om tilknytningsformer og arbeidsgiveransvar, for å hindre svekkelse av de verdier som ligger i den norske arbeidslivsmodellen og det eksisterende rammeverket for arbeidstakere og arbeidsgivere.

### **Ombudets overordnede konklusjon**

Ombudets overordnede konklusjon er at vi er enig med utvalgets flertall om at det er behov for lovendringer i arbeidsmiljøloven om tilknytningsformer og arbeidsgiveransvar, for å hindre svekkelse av de verdier som ligger i den norske arbeidslivsmodellen og det eksisterende rammeverket for arbeidstakere og arbeidsgivere.

Ombudet gir veiledning i enkeltsaker til personer som opplever diskriminering og trakassering. Vi mottar ca. 2000 veiledningssaker per år og ca. 1000 av disse

gjelder diskriminering i arbeidslivet. Diskriminering i arbeidslivet handler sjelden om vond vilje, det handler ofte om systemer og praksiser hos arbeidsgiver som stiller noen grupper dårligere enn andre. For å hindre diskriminering er fast ansettelse, medvirkning for ansatte, klare ansvarsforhold og tydelige arbeidstakerrettigheter viktige utgangspunkter.

Ombudets merknader er begrenset til de lovforslagene som ombudet mener er viktig i et likestillings- og diskrimineringsperspektiv. Det gjelder særlig tydelig lovtekst, endringer i arbeidstakerbegrep og arbeidsgiveransvar, HMS, medvirkning og samarbeid, stillingsvern, informasjon og drøfting, og midlertidig ansettelse.

Nedenfor følger ombudets merknader til noen av de konkrete lovforslagene.

### ***Tydeliggjøring av lovtekst***

Ombudet mener i likhet med flertallet at det er viktig å gjøre lovteksten mer tydelig og tilgjengelig for folk flest. Dette er viktig av pedagogiske hensyn både for arbeidstakere som skal sette seg inn i rettighetene sine, men også for å gjøre det lettere for arbeidsgivere å finne ut av sine forpliktelser.

### ***Endringer i arbeidstakerbegrepet***

Ombudet støtter flertallets forslag til tydeliggjøring av arbeidstakerbegrepet i aml § 1-8 for å unngå tvil og feilklassifiseringer om det foreligger et ansettelsesforhold. Ombudet støtter også en ny momentliste for å avklare grensen mellom arbeidstaker og oppdragsforhold.

### ***Presumpsjons- eller bevisregel § 1-8 første ledd nytt tredje punktum***

Ombudet støtter flertallets forslag om en presumpsjons- eller bevisbyrde regel i § 1-8 første ledd nytt tredje punktum. Ombudet viser særlig til Arbeidstilsynets hørings svar som argumenterer godt for det. Arbeidstilsynet påpeker at enkelte arbeidsgivere foretar tilpasninger i avtaleforholdet for å unngå å etablere et arbeidsgiver - arbeidstakerforhold. Noen arbeidsgivere søker blant annet å omgå sentrale vernebestemmelser i arbeidsmiljøloven med forskrifter. Ombudet støtter derfor flertallets forslag om at arbeidsgiver skal ha tvilsrisikoen der det er tvil om det er et ansettelsesforhold. Tilsvarende bestemmelse om delt bevisbyrde ligger i diskrimineringslovverket, nettopp for å gi et effektivt diskrimineringsvern for den svake part.

### ***Endringer i arbeidsgiverbegrepet***

Mandatet peker på at utvalget kan vurdere hvorvidt det bør bli tydeligere hvilke rettssubjekter som har hvilket ansvar, og hvilke plikter som bør gjelde i situasjoner hvor flere virksomheter er involvert i styring, kontroll og/eller ledelse av arbeidet, for eksempel i franchise, konsern, innleieferhold mv. (NOU 2021:9 punkt 11.1).

Flertallet i utvalget anmoder om at problemstillinger knyttet til på hvilke måter nye selskapsstrukturer og avtalerelasjoner mellom virksomheter kan utfordre maktrelasjonen mellom arbeidsgiver og arbeidstakere utredes videre. Videre foreslår flertallet å utrede hvordan dette kan påvirke medvirkningsapparatet og arbeidstakers mulighet til å påvirke egen arbeidshverdag og ta del i verdiskapningen og utviklingen i samfunnet mer generelt.

Ombudet støtter flertallets forslag om å utrede dette nærmere. Dette har også relevans når det gjelder virksomheters plikter til å redegjøre for sitt likestillingsarbeid, jf. aktivitets- og redegjøringsplikten i likestillings- og diskrimineringsloven § 26. Redegjøringsplikten blir uklar når det gjelder hvem som er rettssubjektet i et større konsern. Det er en tendens til at store konsern rapporterer kun for sitt globale arbeid, og ikke norske forhold. En klargjøring av arbeidsgiverfunksjoner vil tydeliggjøre hvilket ansvar virksomhetene har for de nasjonale forholdene de skal redegjøre for. Dette er kanskje særlig viktig når det gjelder konsern med utenlandske eiere.

### **HMS, medvirkning og samarbeid, stillingsvern**

Et samlet utvalg foreslår at:

- verneombudet også skal ivareta innleide arbeidstakeres og selvstendige oppdragstakeres interesser i saker som angår arbeidsmiljøet

Utvalgets flertall foreslår blant annet

- å utvide plikten til å velge verneombud slik at virksomheter som sysselsetter arbeidstakere skal ha verneombud
- lavere innslagspunkt for når en virksomhet skal opprette arbeidsmiljøutvalg

Ombudet støtter disse forslagene. Det organiserte arbeidslivet er den fremste arenaen for å fremme medvirkning og samarbeid i arbeidslivet. Selv regler om medbestemmelse og samarbeid er forankret i tariffavtaler, er det lav tariffavtaledekning i deler av privat sektor. Her kan de lovbestemte ordningene ha en viktig funksjon.

Det er naturlig at både innleide og selvstendig oppdragstakere er en del av en virksomhets arbeidsmiljøarbeid når man jobber side om side.

Ombudet synes flertallets forslag om at det skal være et verneombud i alle virksomheter uavhengig av størrelse er særlig viktig. Ombudets erfaringsbaserte kunnskap viser at diskriminering, og spesielt trakassering, kan være særlig vanskelig å avdekke og få gjort noe med i små virksomheter hvor det ikke er et verneombud. Det er en stor utfordring for ansatte som utsettes for trakassering, hvor det ikke er noen de kan si ifra til. Et verneombud i små virksomheter, kan bidra til at de som utsettes for trakassering og andre arbeidsmiljøproblemer har noen de faktisk kan henvende seg til for å sikre deres interesser. Dette er særlig viktig for de uorganiserte slik at de har noen de kan støtte seg til. En ordning med verneombud på alle arbeidsplasser kan også bidra til mer forebyggende arbeidsmiljøarbeid på små arbeidsplasser.

Ombudet mener videre at forslaget om å senke grensen for når det skal etableres et arbeidsmiljøutvalg fra 50 til 30 ansatte, og forslaget om å senke grensen fra 20 til 10 ansatte når det gjelder å opprette arbeidsmiljøutvalg hvis en av partene krever det, er gode forslag. Ombudet støtter videre forslaget om å lovfeste tariffestet rett til verneombud for konsern.

Ombudet vil ellers nevne at regjeringen i Hurdalsplattformen er tydelig på at arbeidet mot seksuell trakassering skal styrkes og går inn for at arbeid mot seksuell trakassering skal tas inn i HMS-reglene i arbeidsmiljøloven. Ombudet mener det er viktig, og vil anbefale også i denne sammenheng at det bør henvises til likestillings- og diskrimineringsloven både i bestemmelsen om trakassering i arbeidsmiljøloven, og i forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheten.

### **Midlertidig ansettelse**

Utvalgets flertall foreslår blant annet to lovendringer når det gjelder midlertidighet.

- De vil oppheve den generelle adgangen til å ansette midlertidig i ett år uten nærmere begrunnelse i aml. § 14-9 (2).
- De vil innføre en ren treårsregel for retten til fast ansettelse.

Ombudet støtter disse forslagene. Vår erfaringsbaserte kunnskap viser at de som jobber i midlertidige ansettelsesforhold, har økt risiko for å bli utsatt for

diskriminering og trakassering. For eksempel vil det gjøre det vanskeligere å ta opp brudd på rettigheter eller andre forhold som berører arbeidsforhold eller arbeidsmiljø. Ønsket om å opprettholde og videreføre ansettelsesforholdet, gjør det sannsynlig at arbeidstakere er tilbakeholdene med å varsle om kritikkverdige forhold.

Ombudet erfarer også at det å være i et midlertidig ansettelsesforhold når man er gravid eller i foreldrepermisjon, øker risikoen for diskriminering. For eksempel gjelder dette ved forlengelse av arbeidsavtalen. Det går fram av [Arbeidsforskningsinstituttets rapport fra 2021](#) om opplevd forskjellsbehandling av arbeidstakere i forbindelse med graviditet og foreldrepermisjon at 22 prosent av midlertidig ansatte kvinner har opplevd ikke å få forlenget stillingen sin mens de var gravide eller foreldrepermisjon.

### **Øvrige kommentarer**

Utvalget påpeker utviklingen og bekymring om at det er en økende andel ansatte som blir stående utenfor det organiserte, tariffregulerte arbeidslivet eller med løs tilknytning til arbeidslivet, eksempelvis unge og utenlandske.

Ombudet vil oppfordre myndighetene til å vurdere tiltak som kan bidra til at de som befinner seg i jobber med løsere tilknytning, og som ikke er organiserte, bør få informasjon om sine rettigheter og plikter. Det vil være viktig med informasjonsarbeid i alle ledd.

Ombudet vil videre anbefale en styrking av Arbeidstilsynets svar- og veiledningstjeneste. Arbeidstilsynet er en viktig aktør som gir veiledning om grunnleggende rettigheter i arbeidslivet.

Fungerende likestillings- og diskrimineringsombud  
May Schwartz