

Til Arbeids- og sosialdepartementet

Høringssvar fra foodora Norway AS på NOU 2021: 9 - Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv – Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering

foodora Norway AS ("foodora") viser til Arbeids- og sosialdepartementets høringsbrev 22. Juni 2021 med NOU 2021: 9 Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv – Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering ("Utredningen"), på alminnelig høring. Foodora vil med dette gi kommentarer til enkeltdeler, samt generelle betraktninger til utredningens innhold og tematikk.

Om foodora

foodora Norge ble startet av to personer i 2015 og leverte mat på sykkel i to kvartaler på Grünerløkka. Selskapet er et plattformselskap som sørger for levering fra restauranter, butikker og sin egen dagligvarekjede til over 700 000 nordmenn i 17 byer.

Foodora er et av Norges første og største plattformselskap med 280 administrativt ansatte og 2900 bud.

Oppsummering

Foodora mener det er sentralt at arbeidet med NOU 2021:9 fører til:

- Forutsigbare og oppdaterte reguleringer for aktører som driver i et kompetitivt marked med svært høy endringstakt.
- En vurdering av utredning av behovet for mangfold av tilknytningsformer.
- At arbeidsgivers plikter for et fullt ut arbeidsmiljø utvides til også å omfatte selvstendige oppdragstakere
- Ikke struper skaleringskapasiteten til teknologi- og plattformselskaper.
- Realisering av regjeringens overordnede mål om «et norsk arbeidsliv med trygghet, fleksibilitet og anstendige arbeidsforhold, som legger til rette for at flest mulig skal kunne delta i arbeidslivet. Det er samtidig viktig å legge til rette for rammevilkår for virksomhetene som stimulerer til bedriftsetableringer, konkurransedyktighet, vekst og arbeidsplasser», slik det gjengis i utvalgets mandat.

Foodora-modellen

- Fleksibilitet som oppdragstaker eller forutsigbarhet som fast ansatt.
- Ansatte har tariffavtale.
- Tariffavtalen har mer fleksible løsninger for arbeidstid og skiftbestemmelser enn tradisjonelle avtaler.
- Lønnsmodellen har en fast timelønn i bunnen og provisjonslønn i tillegg.

Del 1 Generelle betraktninger

Foodora ønsker å være en pådriver for at møtet mellom plattform-modellen og den norske modellen blir et godt møte.

I utredningen peker utvalget på en viktig dynamikk som foodora ønsker å trekke frem og støtte oppunder: «Den norske modellen har bidratt til gode og trygge jobber med et relativt høyt inntektsnivå for brede grupper i arbeidslivet. Dette har funnet sted gjennom et godt utviklet samspill mellom arbeidstakere og arbeidsgivere, som har gitt rom for teknologidrevet vekst og produktivitet i virksomhetene, og er blitt støttet av samfunnets investeringer i utdanning og kompetanseutvikling».

Foodoras utvikling og vekst i Norge, fra de to ansatte som startet selskapet med en leveringsradius på to kvartaler i Oslo, til å være partner for restauranter og butikker over hele Norge, samt å sysselsette 1180 mennesker før koronapandemien til å sysselsette over 3000 personer i slutten av 2021, har vist at plattformselskaper har sin plass i Norge. Dette er en forretningsmodell som har unike muligheter for skalering, produktivitet og sysselsetting over hele landet. Sentralt for foodoras produktivitet de siste årene, har vært aktive tillitsvalgte og en tett dialog med fagforeningen.

Vi mener at det er uheldig hvis nye lovregler fører til at behovet som oppdragstakere har knyttet til frihet rundt eget arbeid og ønske om tidvis mer intensiv jobbing blir redusert - og i verste fall ekskludert. Vi mener at det bør være mulig å kombinere hensynet til trygge og anstendige arbeidsforhold, med hensynet til å ivareta den enkeltes ønske og behov for en fleksibel arbeidshverdag.

Foodora ønsker mer utredning om behovet for et mangfold av tilknytningsformer før det iverksettes for mange reguleringer som legger begrensninger på dette. Foodora opplever at flere tilknytningsformer er positivt for selskapet, budene og samfunnet, og at det gir både anstendige og fleksible arbeidsordninger. Foodora mener at det bør legges til rette for at selskaper kan operere med flere tilknytningsformer, blant annet ved ansettelser opp til en viss behovsgrense og oppdragstakere for å sikre fleksibilitet. Dette er viktig for å beholde en langsiktighet i arbeidsforholdet til de ansatte.

Del 2 - merknader til de konkrete forslagene i Utredningen

1. Generelt om ulike tilknytningsformer på digitale plattformer

Ettersom Foodora er en sentral aktør innenfor spørsmålet om tilknytningsformer på digitale plattformer, vil vi knytte noen kommentarer til utredningen på dette punktet.

Vi ønsker å utdype viktigheten av en adgang til å benytte ulike tilknytningsformer som en digital plattformaktør. Som det er påpekt på side 105 i Utredningen:

Digitalt plattformarbeid er et relativt nytt fenomen som kan illustrere bruken av tilknytningsformer i ulike kombinasjoner. For eksempel bruker Foodora i Norge i hovedsak fast ansatte sykkelbud, mens hovedvekten av sjåførene er selvstendige oppdragstakere. Internasjonalt baserer denne type selskaper seg hovedsakelig på at medarbeidere er selvstendige oppdragstakere (Jesnes og Oppegaard, 2020).

Vi i foodora er stolte over at vi har klart å tilby og utvikle en ny tjeneste i markedet som det er høy etterspørsel etter, samtidig som at vi ivaretar tryggheten til våre bud og deres ønske om fleksibilitet. Dette i et marked som har hatt stor vekst på kort tid, godt oppsummert i Utredningen på side 113:

Enkelte virksomheter i dette segmentet [digitale plattformer] har imidlertid stor vekst. Foodora i Norge har knyttet til seg mer enn 500 arbeidstakere. Deres forretningsmodell skiller seg fra andre aktører ved at arbeidstakerne har et ansettelsesforhold. Virksomheten har sluttet seg til Hovedorganisasjonen Virke og inngått en egen tariffavtale med Fellesforbundet (LO).

Etter flere år med foodora-modellen, ser vi en rekke fordeler med denne driftsmodellen. For det første gir det en høy grad av stabilitet og forutsigbarhet å ha ansatte bud, både for oss som arbeidsgiver og for det enkelte bud som er i en livssituasjon hvor stabilitet, trygghet og forutsigbarhet er viktigst. I tillegg ser vi at tariffavtalen og ordningen med verneombud og tillitsvalgte gir grunnlag for kompetanseutvikling og samhold blant budene.

For det andre er det en rekke fordeler å kombinere det ovennevnte med tilknytning til ikke-ansatte bud. Det ligger i vår tjenestes natur at behovet for antallet bud varierer fra dag til dag, uke til uke og måned til måned. Behovet for leveringstjenestene styres av ordre fra sluttkunden. Samtidig ser vi at mange av budene er i en livssituasjon som gjør at fleksibilitet er en nødvendighet og høyt verdsatt. Dette er ikke noe som går på bekostning av de ansatte budene, men er et viktig supplement.

Samlet sett er det også viktig å peke på at det er denne kombinasjonen som gjør at vi kan levere best mulig tjeneste ut til sluttkundene. I tillegg er det en viktig faktor for å opprettholde forholdet til våre restaurant- og butikkpartnere, som i større grad er sikret at kvaliteten på varen de selger er høy ved rask levering til sluttkunden. For mange plattformsselskaper er behovet for

å raskt kunne sysselsette i tråd med etterspørsel avgjørende. Foodora-modellen, med flere tilknytningsformer til en seriøs arbeidsgiver, ivaretar denne muligheten.

Samtidig er det viktig å understreke at det ut i fra nåværende markedsforhold er høyst problematisk at vår hybridmodell med ansatte og selvstendige oppdragstakende bud innebærer en vesensforskjell til andre plattformaktører som utelukkende benytter seg av selvstendige oppdragstakere. Det er et utvilsomt økonomisk konkurransefortrinn å gå for sistnevnte løsning, men det er vår bestemte oppfatning at samtlige aktører bør ta det samme ansvaret gjennom å tilby ansettelsesforhold og tariffavtale, og forholde seg til de samme spillereglene. Derfor håper og ønsker vi at foodora-modellen kan være et godt og viktig bidrag inn i den videre utredningen knyttet til ulike tilknytningsmodeller på digitale plattformer.

2. Tydeliggjøring av grensen mellom arbeidstaker og selvstendig oppdragstaker

Generelt er foodora positive til en klargjøring av grensen mellom ansatte og ikke-ansatte/ arbeidstaker og selvstendig oppdragstaker.

Innledningsvis vil vi likevel peke på bruken av begrepet “gråsonearbeidere” i Utredningen, på side 106:

En gruppe som ofte blir brukt som eksempel på «gråsone»-arbeidere, er personer som utfører arbeid gjennom digitale plattformer, se blant annet Hotvedt mfl. (2020b, side 70). Disse finnes i en rekke former. Her er rene selvstendige, som bruker plattformen som et sted blant annet for markedsføring. Disse kan bruke oppdragskontrakter via tjenester som yelpi.no, luado.no og lignende. Videre er det dem som yter tjenester for eksempel gjennom matbestillingsplattformer, som sykkelbudene til Foodora, som er arbeidstakere, jf. punkt 5.3.

Vi er enige i at rettstilstanden til nå tidvis har vært krevende å navigere i, men vi mener å ha etablert en modell hvor vi tar ansvar ved å være en arbeidsgiver som tilbyr de som ønsker fast ansettelse og tariffavtale. Selv om den enkelte kan knytte seg til oss gjennom oppdragsavtale, legger vi til rette for et informert valg for den enkelte og den stilles til ansvar ved å i så fall velge bort et ansettelsesforhold hos oss. Med vår modell mener vi derfor at “gråsonearbeidere” ikke er et treffende uttrykk, og at det er minimalt med usikkerhet rundt våre tilknytningsformer.

Når det gjelder de konkrete forslagene til endring i arbeidsmiljølovens definisjon av arbeidstaker, støtter foodora den kollektive bevisstgjøringen som dette forslaget trigger. Dette skillet er noe vi daglig navigerer i, og tidvis har opplevd som utfordrende.

Gitt samfunnsutviklingen fremstår det likevel prematurt å lovfeste momenter som til stadighet må tilpasse seg digitale og teknologiske forandringer. Når det gjelder den foreslåtte momentlisten (§ 1-8 (1, 1.punkt)) er vi enige med mindretallet i at en momentliste ikke nødvendigvis vil sikre at reglene blir lettere å forstå. Det skjer en rask utvikling i de digitale

markedene, og bare hos oss har vi det siste året lansert egen matbutikk og levering fra butikker. Vi ser derfor en risiko for at momentlisten ganske raskt kan bli utdatert. En lovfestet momentliste vil heller ikke fjerne tolkningstvilen i den enkelte sak, så fra vårt perspektiv ser vi kun en begrenset verdi av denne lovendringen.

Vi støtter utgangspunktet for den foreslåtte presumsjonsregelen (§ 1-8 (1), 2.punkt)). Virksomheten er den sterke part, og det er ikke urimelig at bevisbyrden ligger der. Vi mener at dersom virksomheten kan legge til rette for at en høy andel av arbeidstakerne kan velge å være ansatte, må lovgivningen åpne for en fleksibilitet i at den enkelte også kan *velge* å være selvstendig oppdragstakere. Etter vårt syn vil presumsjonsregelen i praksis være ivaretatt, ved at virksomheten til enhver tid har et "stående tilbud" om fast ansettelse til den enkelte. Det må i så fall innebære at den enkelte må bære det ansvaret ved å sette seg inn i de mulighetene den har før arbeidet påbegynnes, slik at virksomheten ikke bærer en risiko for senere å få krav fra den enkelte som i utgangspunktet har kunnet velge en fast ansettelsesform og også kan endre tilknytningsform underveis.

3. Arbeidsgivers plikter for et fullt ut arbeidsmiljø utvides til også å omfatte selvstendige oppdragstakere

Basert på våre erfaringer med foodora-modellen er dette et forslag vi støtter. Vi mener at virksomheter skal ha plikt til også å sørge for at selvstendige oppdragstakere har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, blant annet gjennom valgte verneombud og at dennes oppgaver skal gjelde både for ansatte og ikke-ansatte.

Foodora ser på dette som et utmerket tiltak for å bedre tryggheten og sikkerheten for arbeidere og oppdragstakere på tvers av industrier. Vår erfaring er at det bør være rom for en viss grad av styringsrett for virksomheten når det kommer til sikkerhet- og verneombudsarbeid for selvstendige oppdragstakere.

I forlengelsen mener vi også at det bør også legges til rette for ordnede rammer av valg og mulighet for deltagelse av selvstendig oppdragstakere inn i verneombudsarbeid. Foodora støtter at virksomheter med selvstendige oppdragstakere skal ha valgte verneombud med ordinære verneombudoppgaver samtidig som at oppdragsforholdet består, uten at dette gir grunnlag for å statuere et ansettelsesforhold. Etter vårt syn er det særlig viktig å legge til rette for at virksomheten kan ta et slikt ansvar uten å samtidig ta denne risikoen, fordi det har en viktig side til sikkerhetshensyn.

Et konkret eksempel er hvordan Foodora tidligere har satt krav om bruk av hjelm for oppdragstakere som leverer ordre ved hjelp av kjøretøy som vil definere disse som myke trafikanter. Fordi dette vil kunne anses å være utøvelse av styringsrett fra vår side, er det noe vi har måttet fjerne fra våre oppdragsavtaler. Vi ønsker å understreke at dette et svært uheldig utslag av någjeldende rettstilstand og at vi ønsker å ta samme sikkerhetshensyn overfor alle våre bud, noe som i langt større grad vil kunne ivaretas gjennom en utvidet plikt for

virksomheten til å sørge for et fullt ut forsvarlig arbeidsmiljø - også for selvstendige oppdragstakere.

Del 3 - Avsluttende bemerkninger

Avslutningsvis ønsker vi å bemerke at foodora Norge generelt er positive til en modernisering av arbeidsmiljøloven og en tydeliggjøring av arbeidstakerbegrepet. Likevel ønsker vi med dette å dele våre erfaringer rundt noen av utfordringene vi har hatt som en større arbeids- og oppdragsgiver i et moderne norsk samfunn. Dette mener vi må sees i kontekst av et raskt utviklende arbeidsmarked og behov for et mangfold av arbeidsplasser med ulike krav til formalkompetanse og erfaring som grunnlag for et moderne samfunn og som en inngang til arbeidslivet for folk flest.

Foodora ønsker å sikre at møtet mellom plattform-modellen og den norske modellen blir et godt møte. Vi stiller oss til disposisjon for dialog og innspill for å sikre dette.

Oslo 22.10.21



Elisabeth Myhre, Managing Director
foodora Norway AS