Arbeids- og Sosialdepartementet

Deres ref.: 21/9123-4 *Vår ref.: 216/21* *Dato: 31.10.2021*

DEN NORSKE MODELLEN OG FREMTIDENS ARBEIDSLIV

Det vises til høringsbrev om NOU 2021: 9 om den norske modellen og fremtidens arbeidsliv. Høringen er sendt alle forbund til uttalelse.

YS er svært tilfreds med at utvalget om fremtidens arbeidsliv ble nedsatt. Det er nødvendig og på høy tid å gjennomgå arbeidslivet kritisk for å fange opp uheldige trender og justere regelverk for å hindre at utviklingen går i feil retning.

Vi er tilfreds med at et samlet utvalg ønsker å støtte opp om den norske modellen og et trygt og organisert arbeidsliv med faste, direkte ansettelser i hele stillinger som hovedregel.

Selv om YS er enige i at norsk arbeidsliv i all hovedsak fungerer godt så ser vi utvikling som på noen områder bør stanses og/eller reguleres. Dette gjelder måten arbeidstakere får sin tilknytning til arbeidslivet der vi mener å se en utvikling i retning av at flere ikke får faste hele stillinger, slik hovedregelen er og bør være, i norsk arbeidsliv. Det gjelder også måten enkelte arbeidsgivere velger å organisere sin virksomhet som, enten det er tilsiktet eller ikke, har negativ innvirkning på arbeidstakernes medvirkning og innflytelse, og også på deres stillingsvern.

Utredningen er grundig og gir godt innblikk i de problemstillinger som tas opp. YS er enig med utvalgets flertall på alle punkter, men vi vil likevel kommentere de enkelte elementer i det følgende.

Arbeidstakerbegrepet

YS mener det er viktig å presisere arbeidstakerbegrepet. Slik vi oppfatter flertallets forslag er det ingen materiell endring av betydning, men en klargjøring og synliggjøring av rettstilstanden. Dette tror vi vil være nyttig for arbeidstakere som befinner seg i et grenseland. Det vil være lettere for de som formelt er selvstendige oppdragstakere å reise spørsmålet om de burde være ansatt.

Det vil også gjøre det enklere for oppdrags/arbeidsgivere å knytte til seg arbeidskraft på riktig måte.

YS støtter også innføring av en regel som fastslår at ved rimelig tvil skal det legges til grunn at vedkommende er ansatt med mindre arbeidsgiver kan sannsynliggjøre at det foreligger et selvstendig oppdragsforhold. Dette vil forhåpentligvis føre til at flere av de som kan sies å være i et grenseland blir ansatt i fremtiden.

YS mener det må være adgang til å etablere seg som selvstendig næringsdrivende og ønsker ikke å legge hindringer i veien for de som ønsker det. Vi ser imidlertid at enkelte selvstendig næringsdrivende ikke har reell selvstendighet. Enkelte har alle kjennetegn på å være ansatt, men har ikke de rettigheter som følger med ansettelse, som regulert arbeidstid, rett til overtidsbetaling, rettigheter ved sykdom, oppsigelsesvern osv.. Vi mener derfor det er viktig at ingen presses til å bli selvstendig næringsdrivende eller selvstendig oppdragstakere når de ut fra ytre kjennetegn er å betrakte som ansatte.

YS: Orgnr: 971454431
Tlf: 21013600
E-post: post@ys.no

Postadresse
Postboks 9232, Grønland
0134 Oslo

Besøksadresse
Lakkegata 23
0187 Oslo

Arbeidsgiverbegrepet

Stadig flere arbeidstakere er ansatt i konserner og i selskaper som er knyttet sammen gjennom felles ledelse eller eierskap. Mange er også tilknyttet franchiser der beslutninger av betydning for arbeidstakere fattes av helt andre enn den som formelt er arbeidsgiver. Dette har betydning for arbeidstakerne på flere måter. Dette har betydning i forhold til deres stillingsvern, medbestemmelse og innflytelse. Avstanden til den som fatter beslutninger blir større.

Særlig tydelig blir dette når selskaper som tidligere har vært en juridisk enhet splittes opp i flere selvstendige selskaper i et konsern. Selv om hensikten normalt ikke er å ramme arbeidstaker vil ofte resultatet være at de ansatte får en dårligere stilling.

YS mener at de forslag som flertallet fremmer i en viss grad bøter på disse problemene. Vi støtter derfor forslagene om at det ikke skal være saklig grunn til oppsigelse når det finnes annet passende arbeid i konsernet og at det skal være fortrinnsrett til ledige stillinger i konsernet. Videre at det skal være adgang til å gjøre saklige begrensninger ut fra bl.a. geografi. Dette er ikke annerledes enn det ville være om virksomheten, som har felles ledelse og/eller eierskap, hadde være en enhet.

YS er også tilfreds med at reglene ikke utelukker offentlig eide selskaper som for eksempel interkommunale selskaper. Også innenfor det offentlige ser vi oppsplitting av virksomheter som ikke er gunstig for arbeidstakere.

Etter YS sitt syn er det grunn til å utrede ytterligere lovendringer slik flertallet foreslår. Dette fordi de foreslåtte regler bare delvis adresserer de problemstillinger som finnes. Blant annet er det grunn til å se nærmere på franchise og spørsmålet om det er grunn til ytterligere regulering av denne driftsformen.

Det er også grunn til å se nærmere på spørsmålet om delt arbeidsgiveransvar. Flertallets forslag om å lovfeste den ulovfestede regelen som unntaksvis åpner for delt arbeidsgiveransvar, i § 1-8 annet ledd siste punktum, er positivt da den synliggjør at denne muligheten faktisk finnes. Vi mener imidlertid at det grunn til å utrede disse spørsmål videre og vurdere lignende løsninger som den Konsernlovutvalget foreslo i 1996.

Entreprise eller innleie

Skillet mellom innleie og entreprise er ikke alltid klart. Rettspraksis har trukket opp grenser, men det kan være krevende å skille. Det er verdt å merke seg at innleie ikke tidligere har vært definert i lovverket. YS har registrert at restriksjoner knyttet til innleie, som likebehandlingsprinsippet og forbudet mot innleie der det ikke er midlertidig arbeidskraftbehov, har ført til at flere blir betegnet som ansatte hos underentreprenører i stedet for innleide. Vi tror derfor at statistikken som viser stabilt nivå på antall innleide neppe er riktig. Den skjuler en del mørketall, innleide skjult som entrepriseansatte.

YS støtter derfor innføring av en definisjon av innleie i ny § 14-11 a. Bestemmelsen gjør det lettere å trekke grensen og vil forhåpentligvis bidra til at både arbeidsgivere og arbeidstakere lettere kan gripe fatt i “feilklassifiseringer”.

Omgåelsesnorm

Flertallet foreslår å etablere en generell omgåelsesnorm i § 1-10. Dette er en ny bestemmelse som YS tror kan være nyttig. Vi stiller imidlertid spørsmålet om det er nødvendig å presisere at det er domstolene som kan kjenne disposisjoner/avtaler ugyldige etter bestemmelsen. Vi er enige i at domstolene uansett vil ha siste ord, men mener at slik ordlyden er kan den skape inntrykk av at denne bestemmelsen kun kan påberopes i et søksmål for domstolene.

YS mener denne bestemmelsen vil bli påberopt på et langt tidligere tidspunkt og av mange andre enn advokater som prosederer for domstolene. Vi mener henvisningen til domstolene er unødvendig.

YS: Orgnr: 971454431
Tlf: 21013600
E-post: post@ys.no

Postadresse
Postboks 9232, Grønland
0134 Oslo

Besøksadresse
Lakkegata 23
0187 Oslo

Verneombud og arbeidsmiljøutvalg

YS støtter flertallet forslag til endring av regler knyttet til både valg av verneombud og verneombudets oppgaver. Det samme gjelder forslagene om endring av reglene for å etablere arbeidsmiljøutvalg.

Vi mener dette er hensiktsmessige regler for å ivareta arbeidstakernes interesser på arbeidsplasser der ansatte fra forskjellige virksomheter arbeider på samme sted. En alternativ måte å ivareta dette hensynet kunne vært å telle antall ansatte på arbeidsplassen uavhengig av formelt ansettelsesforhold. Vi ser imidlertid at dette kunne medført store praktiske problemer og støtter derfor flertallets forslag.

Informasjon og drøftelse i konsern

YS støtter flertallets forslag om å etablere en ny § 8-4 om informasjon og drøftelse i konsern. Bestemmelsen ligner bestemmelser fra avtaleverket mellom partene i arbeidslivet. Disse er velkjente og fungerer bra.

YS anser at dette er tiltak som kan være med å redusere noen av de negative virkningene av å splitte opp selskaper og å minske følelsen av avstand mellom beslutningstaker og ansatt som ble omhandlet i avsnittet om arbeidsgiverbegrepet.

Samling av bestemmelser om drøfting

En samling av bestemmelsene om drøftinger i ny § 14-14 a, er fornuftig og støttes. Bestemmelsen inneholder en nyvinning, plikten til å drøfte bruk av "selvstendige oppdragstakere og tjenestekjøp fra andre virksomheter som har betydning for bemanningen".

YS støtter flertallets forslag og mener det er riktig både å samle bestemmelsene og å drøfte spørsmål som har betydning for bemanningen. Dette vil tvinge partene på virksomheten til å ha et bevisst forhold til om det er riktig å outsource oppgaver/kjøpe tjenester i forhold til å ivareta de samme oppgavene innad i virksomheten.

Midlertidig ansettelse

YS støtter alle flertallets forslag til endringer når det gjelder midlertidig ansettelse. Vi er særlig tilfreds med at § 14-9 annet ledd bokstav f fjernes. Bestemmelsen har ikke hatt stor betydning og ikke vært mye brukt, men vi mener den er meget uheldig fordi den bryter med prinsippet om at vi skal ha faste og hele stillinger med mindre gode grunner taler for andre løsninger.

Vi støtter også forslaget om en ren treårsregel i § 14-9 sjuende ledd. Dette er både en fornuftigere regel enn dagens og det er en samordning med reglene i Statsansatteloven.

Med vennlig hilsen
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund - YS

Hans-Erik Skjæggerud
Nestleder

Ørnulf Kastet
Advokat

YS: Orgnr: 971454431
Tlf: 21013600
E-post: post@ys.no

Postadresse
Postboks 9232, Grønland
0134 Oslo

Besøksadresse
Lakkegata 23
0187 Oslo