Arbeids- og sosialdepartementet
postmottak@asd.dep.no

Oslo, 01.11.21

Deres ref. 21/2391

HØRING OM NOU 2021: 9 DEN NORSKE MODELLEN OG FREMTIDENS ARBEIDSLIV - UTREDNING OM TILKNYTNINGSFORMER OG VIRKSOMHETSORGANISERING

Juridisk rådgivning for kvinner (JURK) viser til høringsbrev av 24.06.21 vedrørende NOU 2021:9 Den norsk modellen og fremtidens arbeidsliv - utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering. Vi takker for tilliten som høringsinstans.

JURK er et uavhengig rettshjelpstiltak som skal bidra til at alle kvinner er bevisste sin rettsstilling og til at likestilling praktiseres. JURK drives av jusstudenter i samarbeid med daglig leder og fagrådgiver. Vi yter tilpasset hjelp til selvhjelp til alle som definerer seg som kvinner og som har et udekket rettshjelpsbehov, gjennom rettsinformasjon, rettspåvirkning og bistand i konkrete saker. Vårt tilbud gjelder for kvinner over hele landet og all hjelp er gratis. Vi bistår i saker innenfor en rekke rettsområder av velferdsmessig betydning for kvinner, deriblant arbeidsrett og diskrimineringsrett, og uttaler oss på bakgrunn av de erfaringer vi har gjort oss gjennom dette arbeidet.

1. Innledende bemerkninger:

JURK vil innledningsvis bemerke at vi er positive til at utvalget ser måter å videreutvikle og styrke den norske arbeidslivsmodellen.

Gjennom vår saksbehandling møter JURK mange kvinner som jobber under dårlige arbeidsvilkår. Kvinnene som henvender seg til JURK har ofte begrensede norskkunnskaper og har lite kjennskap til sine rettigheter. De fleste er ansatt midlertidig. Det er derfor positivt at flertallet i utvalget ønsker å legge til rette for en høy andel faste ansettelser, styrking av arbeidstakeres rettigheter, samt vanskeliggjøre arbeidsgivers mulighet for omgåelse av arbeidsmiljølovens vern. JURK stiller seg i all hovedsak bak flertallet i utvalget sine forslag til endringer. Vi vil i det videre komme med noen merknader til enkelte punkter i utvalgets forslag.

2. Til Kapittel 10 om arbeidstakerbegrepet og grensen mot selvstendige oppdragstakere

2.1 Merknader til punk 10.3.1. – momentene i vurderingen

Å ha status som arbeidstaker er bestemmende for å ha vern etter arbeidsmiljøloven, og avgjør om en person har krav på et forsvarlig arbeidsmiljø, overtidsbetaling, oppsigelsesvern, samt rettigheter i forbindelse med ansettelse og opphør av arbeidsforholdet, mm. Arbeidsmiljøloven gir også rettigheter rundt varsling av kritikkverdige forhold og et sterkere vern mot diskriminering på arbeidsplassen. En stor del

av velferdsstatens sikkerhetsnett av sosiale rettigheter er også knyttet til om man faller innenfor eller utenfor arbeidstakerbegrepet.

JURK støtter flertallets vurdering om at arbeidstakerbegrepet bør tydeliggjøres og styrkes. I dag er rettstilstanden slik at vurderingen av om man er arbeidstaker eller ikke beror på syv veiledende momenter som følger av rettspraksis og forarbeid.

De fleste som sitter med utforming av arbeidskontrakter og kontrahering av arbeidstakere er ikke jurister. Den vanlige arbeidsgiver sitter sjelden med inngående kompetanse om hva rettspraksis og forarbeider tilsier. JURK mener at det å innta vurderingsmomentene i lovens ordlyd vil bidra til å vanskeliggjøre omgåelser. Dette fordi lovteksten vil gjenspeile gjeldende rett og det vil dermed være lettere for arbeidstaker å innse og påpeke hvorfor man skulle vært tilknyttet som arbeidstaker, når man mottar en oppdragstakerkontrakt ved feil.

Vi stiller oss bak flertallets forslag om å lovfeste en ikke uttømmende momentliste og slik tydeliggjøre arbeidstakerbegrepet i § 1-8. JURK mener en slik momentliste vil gjøre det lettere for både arbeidsgiver og arbeidstaker å vurdere hva som er den riktige tilknytningen i arbeidsforholdet. Vi ser tydelig at våre klienter har behov for at lovverket er tilgjengelig, og lettere kunne forutberegne sin rettsstilling dersom det oppstår konflikt med arbeidsgiver.

2.2 Merknader til 10.3.2 – ny definisjon av arbeidstaker begrepet

Gjennom vår saksbehandling ser JURK viktigheten av at arbeidstakere har rettighetene som følger av arbeidsmiljøloven. Vernet i arbeidsmiljøloven er ufravikelig, men i praksis skjer omgåelser ved å gi kontrakter med feil tilknytning. JURK får jevnlig henvendelser fra kvinner som i kontrakten er tilknyttet som oppdragstaker, men som i realiteten skulle hatt ansettelseskontrakt som arbeidstaker. Kvinnene fratas slik vernet de har krav på.

JURK er svært positive til flertallets forslag om å legge inn en presumsjonsregel, der et arbeidstakerforhold legges til grunn med mindre arbeidsgiver sannsynliggjør at det foreligger et selvstendig oppdragsforhold. I dag er det også slik at det er arbeidsgivers ansvar å kontrahere personen med korrekt tilknytningsform. Imidlertid overføres risikoen i realiteten over på den enkelte arbeidstaker, som må gå til domstolene for å få dom på at vedkommende er arbeidstaker. Selv om utvalget ikke går inn for en tvistemekanisme (se våre merknader til det nedenfor), mener JURK at en presumsjonsregel vil kunne bidra positivt i retning å utjevne maktubalansen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Det vil utgjøre et viktig signal om at arbeidstaker er den klare hovedregelen. I likhet med flertallet mener JURK at det er positivt at færrest mulig befinner seg i gråsonen mellom arbeidstaker og oppdragstaker. En presumsjonsregel sender et tydelig signal til arbeidsgivere som forsøker å unngå arbeidstakerbegrepet og arbeidsmiljøloven ved å feilklassifisere en ansatt.

Til punkt 10.3.4 om tvistemekanisme

JURK erfarer gjennom vår saksbehandling at det er svært få som har råd til å ta saker til retten. Vi erfarer at det ofte er stor avstanden mellom å ha rett og får rett. JURK er derfor i utgangspunktet positiv til et lavterskel tilbud i form av en tvistemekanisme. Dette kan i mange situasjoner være et forebyggende og preventivt tiltak. Utvalget avfeier

tvistemekanisme uten nærmere begrunnelse. JURK ber om nærmere utredning av spørsmålet.

Til Kapittel 12 om midlertidig ansettelse

Som utvalget påpeker er det flere kvinner enn menn som ansettes midlertidig. I tillegg har utsatte grupper på arbeidsmarkedet, som innvandrere, personer med nedsatt funksjonsevne og personer med grunnskole som høyeste utdanning, lavere sannsynlighet for å gå over til fast jobb.

Som utvalget påpeker befinner den store majoriteten av midlertidig ansatte seg nederst i inntektsfordelingen, både når det gjelder timelønn og samlet inntekt. De har også lavere organisasjonsgrad enn faste ansatte. JURK erfarer i vår saksbehandling at lavere inntekt og lav organisasjonsgrad er faktorer som direkte påvirker arbeidstakers mulighet til å ivareta sin rettssikkerhet og få oppfylt sine rettigheter. For å forebygge rettstap for arbeidstakere er det derfor viktig å begrense utstrekningen av midlertidige ansettelser.

JURK er positive til flertallets forslag om at forståelsen av begrepet praksisarbeid i § 14-9 andre ledd bokstav c bør klargjøres. Det er viktig at unntaksbestemmelsene avgrenses tydelig for at hovedregelen om fast ansettelse skal fungere i praksis. Dette for at regelen ikke skal omgås. En klargjøring av begrepet vil gi bedre forutberegnelighet både for arbeidsgivere og arbeidstakere.

Videre er JURK også svært positive til at utvalgets flertall foreslår at arbeidsmiljøloven § 14-9 andre ledd bokstav f oppheves, med § 14-9 femte ledd siste punktum og åttende ledd medfølgende. Vi stiller oss bak begrunnelsen til flertallet. JURK vil understreke at den nåværende bestemmelsen ikke har hatt den ønskede springbretteffekt. Det er fortsatt mindre sannsynlig at utsatte grupper på arbeidsmarkedet går fra midlertidig til fast jobb enn gjennomsnittet.

JURK slutter seg videre til flertallets forslag om endre arbeidsmiljøloven § 14-9 sjuende ledd slik at også arbeidstaker som er midlertidig ansatt etter § 14-9 andre ledd bokstav a skal anses som fast ansatt etter tre år. En slik regel vil være rettsteknisk enkel, og gi forutberegnelighet for arbeidsmiljølovens brede brukergruppe. JURK er enig med flertallet i at tre års sammenhengende arbeidskraftsbehov i utgangspunktet vil vise et tilstrekkelig stabilt behov hos arbeidsgiver til at arbeidstaker bør kunne omfattes av lovens krav til saklig grunn for oppsigelse, uavhengig av om grunnlaget er et vikariat eller at arbeidet er av midlertidig karakter.

Til Kapittel 14 om arbeidsmiljø, medvirkning og samarbeid

JURK støtter flertallets forslag om at kravet til verneombud i aml. § 6-1 skal gjelde uavhengig av virksomhetens størrelse. Vi slutter oss til flertallets begrunnelse om at verneombudsordningen er svært viktig for samarbeid og medvirkning, i lys av at arbeidslivet blir mer og mer sammensatt, særlig for utenlandske arbeidstakere.

Mindretallet mener at den nedre grensen burde stå slik den er i dag. De fremhever at det ikke er hensiktsmessig å pålegge alle bedrifter å ha verneombud og at det kan bli praktisk

vanskelig for virksomheter helt ned til en ansatt. JURK møter i saksbehandlingen mange kvinner som ikke har noe sted å henvende seg til når det oppstår utfordringer i arbeidshverdagen. En stor andel av våre klienter jobber i små bedrifter. Disse er per i dag ikke pålagt å ha verneombud. Det er ikke tilstrekkelig at det er valgfritt å ha verneombud for mindre bedrifter. JURKs erfaring er at det er nødvendig å innføre pliktig verneombud for å sikre at det faktisk skjer i praksis. Vi erfarer gjennom vår saksbehandling at det er et reelt behov for verneombud også på mindre arbeidsplasser. JURK anser dette som en institusjonalisering av HMS-ansvaret som vil gagne ressurssvake arbeidstakere.

Til Kapittel 15 om omgåelse og etterlevelse

JURK støtter flertallets forslag om å lovfeste en gjennomskjæringsregel, som i dag er en ulovfestet adgang med grunnlag i forarbeider og rettspraksis. JURK mener at hensynet til forutberegnelighet begrunner en slik lovfesting.

Mindretallet trekker frem at en ulovfestet adgang til gjennomskjæring har en lang tradisjon, og at domstolene i dag legger de reelle forholdene til grunn. De kvinnene JURK møter gjennom vår saksbehandling vil ikke kunne finne fram til den ulovfestede regelen på egenhånd, og det hører unntaket til at de får prøvd sin sak for domstolene. JURK mener en lovfesting vil tydeliggjøre at adgangen for gjennomskjæring eksisterer og signalisere til useriøse aktører i arbeidslivet at omgåelse-disposisjoner ikke vil stå seg i møte med domstolene.

For Juridisk rådgivning for kvinner (JURK)

Johanne Sophie Lindberg
Saksbehandler

Maria Reiten Hindahl
Saksbehandler

Ingunn Viken Taksdal
Saksbehandler

Bjørk Gudmundsdottir Jonassen
Daglig leder

Thea Austgulen
Juridisk fagrådgiver