

Negotias innspill til NOU 2021:9 – Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv – Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering

01.11.2021

Negotia er en partipolitisk uavhengig arbeidstakerorganisasjon for ansatte i privat næringsliv og frivillig sektor. Vi organiserer ca. 21 500 medlemmer fordelt på over 1 600 arbeidsplasser. Negotia er tilsluttet Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS).

Negotia er svært positive til at et samlet utvalg er enige om at den norske modellen må bevares - både når det gjelder medbestemmelse og lønnsfastsettelse - og at et slikt utgangspunkt i stor grad forutsetter faste ansettelses.

Vi registrerer at utvalget nesten gjennomgående har delt seg i et flertall bestående av leder, representantene fra arbeidstakerorganisasjonene og de "nøytrale", og et mindretall bestående av representantene fra arbeidsgiversiden.

Negotia stiller seg i all hovedsak bak flertallets lovforslag og vurderingene bak disse. Vi er positive til de endringer som foreslås, og mener endringene blant annet vil bidra til å redusere gråsoneproblematikk og innebære en styrking av arbeidstakervernet.

1. Arbeidstakerbegrepet og grensen mot selvstendige oppdragstakere

Flertallets lovforslag til endringer i § 1-8 første ledd:

§ 1-8 første ledd

(1) Med arbeidstaker menes i denne lov enhver som utfører arbeid for og underordnet en annen. Ved avgjørelsen skal det blant annet legges vekt på om vedkommende stiller sin arbeidskraft til disposisjon, om det foreligger personlig arbeidsplikt, og om vedkommende er underordnet gjennom styring, ledelse og kontroll. Der det er rimelig tvil om klassifiseringen skal arbeidstakerforhold legges til grunn med mindre oppdragsgiver sannsynliggjør at det foreligger et selvstendig oppdragsforhold.

Negotia er enige med utvalget i at et helt sentralt mål må være å unngå svekkelse av arbeidstakervern og omgåelse av arbeidsgiveransvar gjennom at arbeidstakere blir feilklassifisert som selvstendig oppdragstaker, enten dette skyldes uklarheter og misforståelser eller bevisste omgjøring. Etter Negotias oppfatning vil forslaget til endringer kunne bidra til det.

Som utvalget beskriver, har denne sentrale målsettingen ytterligere aktualisert seg i takt med teknologiendringene. Utviklingen har lagt til rette for bruk av fjernarbeid, både fra norske oppdragstakere og globalt, i stedet for fysisk oppmøte på arbeidsplassen. Videre har teknologien hatt avgjørende betydning for nye forretningsmodeller som plattformarbeid. Det er viktig at arbeidstakerstatusen til personer som arbeider gjennom den digitale plattformøkonomien blir tydeliggjort og avklart i størst mulig grad.

Negotia støtter flertallet i utvalget når det i første punktum foreslås å bytte ut formuleringen "som utfører arbeid i en annens tjeneste" med "som utfører arbeid for og underordnet en annen". Kombinert med at endringen suppleres med at de tre mest sentrale kjennetegnene for arbeidstakerstatus er foreslått inntatt i et nytt andre punktum, blir

over/underordningsdimensjonen i arbeidsforholdet tydeliggjort, samtidig som lovteksten blir mer pedagogisk og gir mer veiledning.

Lovgivningsteknisk er Negotia av den oppfatning at forslaget til flertallet i utvalget er fornuftig. Forslaget innebærer en kombinasjon av en formålsoverordnet helhetsvurdering, at de mest sentrale kjennetegnene på arbeidstakerstatus fremheves i lovteksten uten at momentlisten er uttømmende og at bevisbyrden ved rimelig tvil legges på arbeidsgiver/oppdragsgiver i et nytt tredje punktum.

Etter Negotias syn vil en slik løsning innebære at flere viktige hensyn ivaretas. Lovteksten vil fortsatt være fleksibel og tilpasningsdyktig, samtidig som gjeldende rett tydeliggjøres og presiseres og teksten blir mer brukervennlig og pedagogisk. Videre vil lovfestingen av en presumsjons- eller bevisbyrderregel kunne bidra til at uklarheter og tvil rundt arbeidstakerstatus begrenses, ved at den som kjøper arbeidskraften - og som i de fleste tilfeller etablerer rammene for avtaleforholdet - i større grad allerede ved etablering må sørge for at det er samsvar mellom det formelle og de reelle forholdene.

For øvrig er Negotia enige i at det foretas en opprydding rundt begrepet "*selvstendig*" i arbeidsmiljøloven, og at begrepet "*selvstendig oppdragstaker*" brukes konsekvent.

Negotia støtter flertallets forslag til endringer i § 1-8 første ledd i arbeidsmiljøloven.

2. Arbeidsgiverbegrepet og arbeidsgiveransvar

2.1 Spørsmålet om en generell utvidelse av arbeidsgiveransvaret i konsern

Utvalgets flertall anerkjenner at ulike virksomhetsorganiseringer, for eksempel der arbeidstakere flyttes nedover i en selskapsstruktur, kan gjøre regler om medbestemmelse og medvirkning mindre relevante og effektive. De ansatte får ikke drøftet og forhandlet med den som sitter på den reelle beslutningsmyndigheten. Slike

måter å organisere virksomheter på, vil kunne utfordre den norske modellen.

Negotia har likevel forståelse for begrunnelsen fra utvalgets flertall for at det ikke i denne omgang foreslås en generell utvidelse av arbeidsgiveransvaret i konsern.

Vi ber samtidig om at flertallets anmodning om videre utredning for å få et bedre kunnskapsgrunnlag som eventuelt kan berede grunnen for en utvidelse av arbeidsgiveransvaret, følges raskt opp. Å få fortgang i et slikt arbeid er særlig viktig med tanke på at det har vært en markant økning i antall konsern det siste tiåret, og at denne utviklingen trolig vil fortsette.

Negotia har mange medlemmer som arbeider i konsern, og det at styringsrett utøves og beslutninger tas andre steder enn det selskapet man er ansatt i, er ikke ukjent.

2.2 Kodifisering av den ulovfestede læren om delt arbeidsgiveransvar

Flertallets lovforslag til endringer i § 1-8 annet ledd:

§ 1-8 andre ledd:

(2) Med arbeidsgiver menes i denne lov enhver som har ansatt arbeidstaker, *jf. første ledd*. Det som i denne lov er bestemt om arbeidsgiver, skal gjelde tilsvarende for den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten. *Et annet rettssubjekt enn den som er arbeidsgiver etter*

første punktum kan pålegges delt arbeidsgiveransvar dersom det i vesentlig grad har utøvd arbeidsgiverfunksjoner.

Negotia støtter flertallets endringsforslag. Av pedagogiske og opplysende grunner har det i seg selv stor verdi at gjeldene rett defineres i loven. Det synliggjør at de reelle ansvarsforhold kan legges til grunn, og brukerne gjøres oppmerksom på at delt utøvelse av arbeidsgiverfunksjonene etter omstendighetene vil kunne medføre et delt arbeidsgiveransvar.

2.3 Utvidelse av arbeidsgiveransvar knyttet til stillingsvern

Flertallet i utvalget har lagt til grunn at det etter gjeldende rett primært er rettsvirkninger i tilknytning til stillingsvernet som bør deles mellom flere selskaper i konsern. Det er disse bestemmelsene sakene om delt arbeidsgiveransvar har omhandlet.

Delt/utvidet arbeidsgiveransvar finnes andre steder i loven allerede, se eksempelvis § 2-2 der arbeidsmiljøansvar utvides til innleide og selvstendige og § 15-3(6) der ansiennitet beregnes med bakgrunn i konsern og eierinteresser.

Når flertallet i utvalget ikke fant å ha et bredt nok kunnskapsgrunnlag til eventuelt å foreslå en generell utvidelse av arbeidsgiveransvaret i konsern, er Negotia positive til at arbeidsgiveransvaret i konsernet/gruppen likevel foreslås delvis delt gjennom en utvidelse av bestemmelsene om fortrinnsretten og annet passende arbeid.

Flertallets lovforslag til endringer i §§ 14-2, 14-3 og 15-7:

§ 14-2 første ledd, nytt andre og tredje punktum:

Tilhører arbeidsgiver et konsern eller en gruppe av virksomheter som er knyttet sammen gjennom eierinteresser eller felles ledelse, har arbeidstaker i tillegg fortrinnsrett til ny ansettelse i hele konsernet eller gruppen, med mindre det gjelder en stilling arbeidstakeren ikke er kvalifisert for. Fortrinnsrett etter andre punktum bortfaller hvis arbeidstaker ikke aksepterer tilbud om annet passende arbeid etter § 15-7 andre ledd tredje punktum.

§ 14-3 fjerde ledd:

(4) Fortrinnsrett etter § 14-2, med unntak av § 14-2 første ledd andre punktum og andre ledd første punktum, går foran fortrinnsrett for deltidsansatte.

§ 15-7 andre ledd, nytt tredje punktum:

Tilhører arbeidsgiver et konsern eller en gruppe av virksomheter som er knyttet sammen gjennom eierinteresser eller felles ledelse, er ikke oppsigelsen saklig begrunnet dersom det er annet passende arbeid å tilby arbeidstaker innenfor konsernet eller gruppen.

Negotia støtter flertallets forslag. Utvidelsen av fortrinnsretten og plikten til å tilby annet passende arbeid til andre virksomheter i konsern eller gruppe av virksomheter knyttet sammen gjennom eierinteresser eller felles ledelse, vil være praktisk viktige i nedbemanningstilfellene. Endringene medfører at arbeidsgivere i konsern/gruppe må foreta noen flere vurderinger ved nedbemanning og driftsendringer, men Negotia kan ikke se at det er særlig tungtveiende sett opp mot arbeidstakervernet og da særlig arbeidstakers stillingsvern.

Forslagene legger heller ikke for store plikter på arbeidsgiver. Negotia vil i den sammenheng vise til hva flertallet i utvalget skriver på side 269, første spalte: *"Flertallet mener derfor at det innenfor konsernet/gruppen, bør kunne åpnes for at arbeidsgiver kan gjøre avgrensninger med hensyn til rekkevidden av plikten til å tilby «annet passende arbeid» basert på saklige kriterier. Dette vil særlig være aktuelt i store konserner eller store grupper av virksomheter. Arbeidsgiver må i så fall definere saklige kriterier i samråd med arbeidstakernes representanter"*.

Uttalelsen viser videre at drøftinger med tillitsvalgte må skje innen "konsernet/gruppen". Det vil si at drøftinger i disse tilfellene må skje med den/de som bestemmer, noe som igjen bidrar til å styrke tillitsvalgtes rolle og den norske modellen.

Negotia mener at flertallet har falt ned på en anbefaling som gagnar arbeidstaker på noen veldig viktige punkter, samtidig som arbeidsgiver fremdeles har stort spillerom for hvordan virksomhetene skal innrettes. At handlingsrommet for eventuelle omgåelser gjennom bevisst oppsplitting eller lignende i tillegg snevres inn, er en annen positiv følge av forslaget.

Oppsummert har flertallet lagt frem flere forslag hvor utgangspunktet er læren om delt arbeidsgiveransvar slik den er i dag, men med en utvidet rettsvirkningsiden, særlig knyttet opp mot stillingsvern. Altså et utvidet/delt arbeidsgiveransvar på stillingsvernsområdet.

Negotia støtter flertallets forslag til lovendringer i §§ 1-8 andre ledd, 14-2, 14-3 og 15-7 i arbeidsmiljøloven.

3. Midlertidig ansettelse

Flertallets lovforslag til endringer i § 14-9:

§ 14-9 andre ledd bokstav f, femte ledd siste punktum og åttende ledd oppheves.

Følgende bestemmelser oppheves/fjernes som følge av endringer i § 14-9:

§ 10-5 første ledd siste punktum oppheves.

Henvisningen til § 14-9 andre ledd bokstav f andre punktum i § 18-6 første ledd fjernes.

Negotia er enig med utvalget i at bestemmelsen i § 14-9 andre ledd bokstav f, som gir en generell adgang til midlertidig ansettelse i inntil ett år, bør oppheves. Negotia støtter flertallet som mener at bestemmelsen bryter med lovens systematikk om at midlertidige ansettelser i utgangspunktet skal dekke midlertidige arbeidskraftsbehov.

Det er bred enighet om at hovedregelen i norsk arbeidsliv skal være faste ansettelser og at dette danner det beste utgangspunktet for trygghet, stabilitet og godt arbeidsmiljø. I tillegg er det behov for at virksomhetene som et unntak fra hovedregelen kan benytte midlertidig ansettelse på bestemte vilkår. Virksomhetenes adgang til bruk av vikariater er også viktig for å sikre at gode permisjonsrettigheter, rettigheter ved sykefravær mv. kan opprettholdes. Disse fordelene må avveies mot de negative konsekvensene midlertidig ansettelse kan ha for arbeidstakerne.

Det er i hovedsak yngre arbeidstakere som har en midlertidig ansettelse, og det er noen flere kvinner enn menn. Andelen midlertidig ansatte har over tid vært noe økende blant de yngste

aldersgruppene og blant dem som kun har grunnskole som høyeste utdanning. For øvrig erfarer Negotia at bruken av midlertidige ansatte varierer mellom ulike bransjer. Undersøkelse basert på kvalitative intervjuer med arbeidsgivere i mellomstore og større virksomheter i privat sektor, gir inntrykk av at en del arbeidsgivere foretrekker andre løsninger som innleie, tilkallingsvikarer, bruk av overtid, merarbeid ved deltid mv. fremfor den generelle adgangen til midlertidige ansettelse. Flere svarte at de allerede eksisterende hjemmelsgrunnlagene for midlertidig ansettelse ble opplevd som tilstrekkelige, og at de opplevde begrensningene knyttet til den generelle regelen som kompliserende. Det ble også vist til at regelen var omstridt og at fagforeninger var negative til bruk av den. Dette er helt i tråd med Negotia sine erfaringer.

Negotia opplever at bestemmelsen er lite brukt, og det ser ut til at virksomhetenes behov i all hovedsak ivaretas gjennom de andre hjemlene for midlertidige ansettelse. Vi påpeker videre at reglene bør være brukervennlige og enkle å forstå både for virksomheter og arbeidstakere. Negotia opplever også at enkelte virksomheter begrunner sin bruk av midlertidige ansettelse på måter som ligger i en gråsoner eller utenfor arbeidsmiljølovens bestemmelser. Det er imidlertid vanskelig å analysere dette uten å vurdere om slike ansettelse kunne være lovlige etter den generelle adgangen i § 14-9 andre ledd bokstav f.

Negotia kan heller ikke se at bestemmelsen fungerer etter sin hensikt. Negotia opplever ikke at bestemmelsen har gitt ønsket springbretteffekt for personer som er i situasjoner hvor arbeidsgiver kan oppleve at det er risiko knyttet til ansettelsen.

Negotia støtter flertallets forslag til endringer i § 14-9 i arbeidsmiljøloven og dertil opphevelse av bestemmelser med henvisninger til bokstav f.

Flertallets lovforslag til endringer i § 14-9 sjuende ledd:
§14-9 sjuende ledd

Arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn *tre* år etter andre ledd bokstav *a* eller *b*, eller *disse i kombinasjon*, skal anses som fast ansatt slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til *anvendelse*. Ved beregning av ansettelsestid skal det ikke gjøres fradrag for arbeidstakers fravær.

Under stortingsbehandlingen av utvidelsen av adgangen til midlertidig ansettelse i 2015, ble også bestemmelsen om innslagstidspunkt for retten til fast ansettelse endret. Fireårsregelen ble opprettholdt for midlertidige ansettelse når arbeidet er av midlertidig karakter (bokstav a). For midlertidige ansettelse begrunnet i behovet for vikar (bokstav b) og den generelle adgangen (bokstav f) ble innslagstidspunktet endret til tre år. Det samme gjaldt sammenhengende midlertidige ansettelse som er en kombinasjon av midlertidige ansettelse etter de tre nevnte grunnlagene (bokstav a, b og f). Departementet viste i hovedsak til at det var naturlig å harmonisere med tjenestemannslovens fireårsregel. Bestemmelsen oppstiller dermed to ulike innslagstidspunkter for når retten til fast ansettelse inntreffer.

I den senere tid har regelen i tjenestemannsloven blitt endret til tre år. Det ble argumentert med en utvikling i retning av å styrke midlertidig ansattes stilling ved at de får oppsigelsesvern etter kortere tid. Det ble videre vist til regelen i arbeidsmiljøloven som inneholder både en treårsregel og en fireårsregel, avhengig av grunnlaget for den midlertidige ansettelsen. Departementet konkluderte med at ulike innslagstidspunkter for når den ansatte ville oppnå slikt vern lett ville føre til et komplisert regelverk.

Negotia slutter seg til flertallet i utvalget som mener at midlertidig ansatte etter § 14-9 andre ledd bokstav a skal anses som fast ansatt etter tre år.

Negotia støtter flertallets forslag til endringer i § 14-9 sjuende ledd i arbeidsmiljøloven.

Selv om Negotia ikke kan se at det har vært en del av utvalgets behandling, mener vi det kan vurderes om Arbeidstilsynet bør få vedtakskompetanse i saker omhandlende ulovlige midlertidige ansettelse med den konsekvens at arbeidsforholdet anses som fast. Det vil i så fall bety at det er arbeidsgiver som må forfølge et eventuelt vedtak i deres disfavør overfor domstolene.

For fast ansatte vil det ofte være belastende å saksøke egen arbeidsgiver. Fordi midlertidig ansatte vanligvis er i en mer utsatt posisjon, sier det seg selv at et søksmål mot egen arbeidsgiver for å få slått fast brudd på § 14-9 og få dom på at det foreligger et fast arbeidsforhold, vil være vanskelig. En løsning som skissert vil innebære et lavterskeltilbud til denne gruppen arbeidstakere.

Når det gjelder innleie, har Arbeidstilsynet i dag hjemmel til å gi pålegg til innleier om at et ulovlig innleieforhold skal opphøre dersom det avdekkes innleie i strid med reglene. Arbeidstilsynet kan ikke gi pålegg til innleier om at arbeidstaker skal ha fast ansettelse hos innleier, men her vil den utleide som hovedregel ha et fast ansettelsesforhold å falle tilbake på hos bemanningsbyrået.

Negotia ber om at det vurderes å nedsette et utvalg som ser nærmere på om kompetansen til Arbeidstilsynet skal utvides når det gjelder midlertidige ansettelse.

4. Innleie og entrepris

Flertallets lovforslag til ny § 14-11a:

§ 14-11a

Med innleie menes at en virksomhet (innleier) leier inn arbeidstaker fra en annen virksomhet (utleier), hvor det i hovedsak skal leveres arbeidskraft, og hvor innleier utøver arbeidsledelse og har et selvstendig ansvar for resultatet. I helhetsvurderingen etter første punktum skal det også legges vekt på om arbeidet skjer i nær tilknytning til oppdragsgivers virksomhet og innenfor oppdragsgivers vedvarende arbeidskraftsbehov og kjernevirksomhet.

Negotia støtter flertallets forslag til ny bestemmelse. Av pedagogiske og opplysende grunner har det i seg selv stor verdi at hva som anses som innleie defineres i loven.

Grensen mellom hva som er innleie og hva som er entrepris har hittil ikke vært uttrykkelig regulert i arbeidsmiljøloven og fremkommer bare indirekte. Hvorvidt innleieregler kommer til anvendelse har i stedet blitt basert på en ulovfestet grensevurdering utledet av forarbeider og rettspraksis.

Selv om forslaget langt på vei kun innebærer en stadfesting av gjeldende rett, peker Negotia spesielt på at er det viktig at momentene brukt i grensdragningen kommer frem i loven slik at de er tilgjengelige for alle brukere.

Når det gjelder momentlisten, støtter Negotia flertallets vurderinger om at vil skape størst fleksibilitet og rom for domstolene til å foreta konkrete helhetsvurderinger dersom kriteriene inngår i en helhetsvurdering, i stedet for at de oppstilles som absolutte vilkår.

Fordi det er viktig at kontraktsformen entreprise kun benyttes i de tilfellene grunnlaget for dette er til stede, mener Negotia at forslaget også kan medføre en bevisstgjøring rundt grensen mellom entreprise og innleie.

Entreprise er lite regulert i arbeidsrettslig og kan i enkelte tilfeller stille arbeidstakerne i en dårligere posisjon sammenlignet med innleide eller faste ansatte. Negotia er enig med utvalget i at faste ansettelser direkte hos den virksomheten som skal ha arbeidet utført, er den tilknytningsformen som best legger grunnlaget for tillit, utvikling og samarbeid mellom partene. På den måten ivaretas interessefellesskapet rundt den norske arbeidslivsmodellen best. Faste ansettelser må være den foretrukne tilknytningsform i norsk arbeidsliv.

Når det gjelder en eventuell endring av selve reglene om innleie, er Negotia enig med flertallet i utvalget i at det kan være nyttig å avvente virkningen av de siste års regelendringer før lovverket evalueres og eventuelt endres. I et fremtidig arbeid, ber Negotia om at det ses nærmere på om adgangen til bruk av innleie bør begrenses, slik at bedrifter som leier inn i større grad må ansette i egen bedrift.

Negotia støtter flertallets forslag til ny § 14-11a i arbeidsmiljøloven.

5. Arbeidsmiljø

Utgangspunktet i norsk arbeidsliv er godt. Det store flertallet av arbeidstakere opplever at arbeidsmiljø og muligheter for medvirkning skaper høy grad av trivsel og tilhørighet til jobben. Et godt arbeidsmiljø og samarbeid på arbeidsplassene danner sammen med en høy grad av faste ansettelser og utbredelse av tariffavtaler et viktig grunnlag for et moderne og omstillingsdyktig arbeidsliv.

Medvirkning og samarbeid er ikke bare viktig for arbeidstakerne, men også nyttig for virksomhetene. Dette står sentralt for å fremme innovasjon og omstilling i et arbeidsmarked med høyt kompetanse- og lønnsnivå. Tilliten mellom partene og gode muligheter for dialog, gjensidig forståelse og muligheter for å løse konflikter i en tidlig fase og i ordnede former, er elementer som også fremmer høy produktivitet i virksomhetene. Arbeidstakeres mulighet for medvirkning og medinnflytelse på egen arbeidssituasjon og virksomheten de arbeider i utgjør av alle disse grunner en sentral del av den norske modellen.

Selv om Norge holder en høy internasjonal standard når det gjelder arbeidsmiljøet, er det fortsatt yrker, næringer og virksomheter hvor arbeidsmiljøutfordringer er utbredt. Hvert år skjer det arbeidsrelaterte dødsfall, sykdom og skader, samt sykefravær og uførhet. STAMIs forskning basert på overvåkingsdata viser at potensialet for å forebygge gjennom innsats for et bedre arbeidsmiljø, er betydelig.

Flertallets lovforslag til endringer i § 2-2 første ledd:
§ 2-2 første ledd

(1) Når andre enn arbeidsgivers egne arbeidstakere, herunder innleide arbeidstakere eller selvstendige oppdragstakere, utfører arbeidsoppgaver i tilknytning til arbeidsgivers aktivitet eller innretning, skal arbeidsgiver, *uavhengig av hvor arbeidet finner sted:*

- a) sørge for at egen virksomhet er innrettet og egne arbeidstakers arbeid er ordnet og blir utført på en slik måte at også andre enn egne arbeidstakere er sikret et fullt forsvarlig arbeidsmiljø,
- b) samarbeide med andre arbeidsgivere for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø,
- c) sørge for at innleid arbeidstakers arbeidstid er i samsvar med bestemmelsene i kapittel 10.

Negotia støtter flertallets endringsforslag. Bestemmelsen i § 2-2 om arbeidsgivers ansvar for andre enn egne ansatte, gjelder situasjoner hvor arbeidsmiljøforhold som har tilknytning til arbeidsgivers aktivitet eller innretning, kan få konsekvenser for andre som utfører arbeid i virksomheten. Selv om bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 2-2 har en generell utforming, kan det reises spørsmål om § 2-2 omfatter digital virksomhet da forarbeidene til loven knytter bestemmelsen til det fysiske arbeidsstedet.

Arbeidslivet står overfor andre arbeidsmiljøutfordringer enn tidligere. Færre arbeidstakergrupper står overfor de mer tradisjonelle fysiske og kjemiske arbeidsmiljøeksponeringer og ulykkesrisiko, mens påvirkninger på det organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøet spiller en større rolle. Digitaliseringen innebærer dessuten at organisering av arbeid endrer seg og at arbeid kan utføres andre steder enn på den tradisjonelle arbeidsplassen. Utstrakt bruk av hjemmekontor under koronapandemien er et eksempel på dette.

Negotia er som utvalget, opptatt av å unngå at det skapes utydeligheter rundt ansvarsforhold for arbeidsmiljøet i de situasjoner hvor digitale løsninger skaper muligheter for å organisere arbeidet på nye måter. Vi støtter derfor flertallet når det vurderes at bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 2-2 bør utformes slik at den både omfatter den fysiske arbeidsplassen og situasjoner hvor arbeidet utføres andre steder, herunder digitalt.

Negotia støtter flertallets forslag til endringer i § 2-2 første ledd i arbeidsmiljøloven.

Flertallets lovforslag til endringer i § 6-1:

§ 6-1 første ledd

(1) Ved hver virksomhet som går inn under loven skal det velges *verneombud*.

§ 6-1 andre til femte punktum i første ledd oppheves

Negotia er enig med flertallet i utvalget i at verneombud kan ha en viktig funksjon også i de mindre virksomhetene, for å legge til rette for dialog og samarbeid mellom ledelse og ansatte om arbeidsmiljøspørsmål. Det har tradisjonelt vært lav organisering i deler av privat sektor, blant annet i store næringer som varehandel og overnatting/servering, og her kan lovbestemte ordninger, som ivaretar enkelte grunnleggende krav, spille en viktig rolle. Det vil dessuten virke forenkende dersom virksomhetene ikke trenger å forholde seg til terskelkrav om en må ha verneombud eller ikke.

Kartlegginger viser at verneombudsordningen er lite utbredt i virksomheter med under ti ansatte. Dette gjelder særlig for virksomheter som ikke er omfattet av tariffavtaler. Arbeidslivet er blitt mer sammensatt, blant annet med økende omfang av utenlandske arbeidstakere. Det kan øke behovet for verneombud i alle virksomheter. Driftsnære, kompetente og synlige verneombud og tillitsvalgte, kan være en viktig suksessfaktor i forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Et velfungerende partssamarbeid på arbeidsplassen er en

motor for det forebyggende arbeidet fordi det kan sørge for at tiltak gjennomføres og at ansatte ansvarliggjøres.

Negotia støtter flertallets forslag til endringer i arbeidsmiljøloven § 6-1 første ledd.

Utvalgets lovforslag til endringer i § 6-2 første ledd:

§ 6-2 første ledd

- (1) Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Verneombudet skal se til at virksomheten er innrettet og vedlikeholdt, og at arbeidet blir utført på en slik måte at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivarettatt i samsvar med bestemmelsene i denne lov. *Første og andre punktum gjelder tilsvarende for innleide arbeidstakere og selvstendige oppdragstakere som har utført arbeid i nær tilknytning til virksomheten de siste seks månedene.*

Negotia støtter *utvalgets* vurdering i at det kan være en hensiktsmessig løsning at verneombudet i den virksomheten som innleide og selvstendige arbeider i, ivaretar deres interesser i saker som angår arbeidsmiljøet.

Dette vil være mindre aktuelt i kortvarige arbeidssituasjoner, men mer aktuelt jo lengre periode en deler det samme arbeidsmiljøet. Det foreslås at grensen settes ved en varighet på seks måneder eller mer. Negotia synes dette høres fornuftig ut og er enig i at innleide og selvstendige oppdragstakere som forslaget vil omfatte, ikke skal kunne velges som verneombud i den virksomheten hvor de utfører oppdrag.

Negotia støtter flertallets forslag til endringer i arbeidsmiljøloven § 6-2 første ledd.

Flertallets lovforslag til endringer i § 7-1 første ledd:

§ 7-1 første ledd

- (1) I virksomhet hvor det jevnlig sysselsettes minst 30 arbeidstakere, skal det være arbeidsmiljøutvalg, der arbeidsgiveren, arbeidstakerne og bedriftshelsetjenesten er representert. Arbeidsmiljøutvalg skal opprettes også i virksomhet med mellom 10 og 30 arbeidstakere, når en av partene ved virksomheten krever det. Der arbeidsforholdene tilsier det, kan Arbeidstilsynet bestemme at det skal opprettes arbeidsmiljøutvalg i virksomhet med færre enn 30 arbeidstakere.

Negotia støtter flertallets endringsforslag og mener at terskelen for når det skal være plikt til å opprette arbeidsmiljøutvalg bør senkes fra dagens nivå på 50 ansatte til å gjelde for virksomheter hvor det jevnlig sysselsettes minst 30 arbeidstakere. Mange av de samme argumentene som nevnt ved utvidelse av ordningen med verneombud gjør seg gjeldende også når det gjelder behovet for å ha arbeidsmiljøutvalg i virksomheten.

Negotia mener at Arbeidsmiljøutvalg kan ha en viktig funksjon når det gjelder å fremme medvirkning, medbestemmelse og samarbeid i virksomheter, uavhengig av om de er omfattet av tariffavtale eller ei. Kartlegginger viser at det er svært få virksomheter under 50 ansatte som i dag har arbeidsmiljøutvalg.

Negotia er enig med flertallet i at et arbeidsmiljøutvalg som samarbeidsorgan først og fremst har en funksjon i virksomheter av en viss størrelse. En grense for når det skal opprettes

arbeidsmiljøutvalg på 30 arbeidstakere kan være en hensiktsmessig avgrensning, sett i lys av at grensen senkes fra 30 til 10 arbeidstakere dersom en av partene krever det.

Negotia støtter flertallets forslag til endringer i arbeidsmiljøloven § 7-1 første ledd.

6. Medvirkning og samarbeid

Flertallets lovforslag til ny § 8-4:

§ 8-4 Informasjon og drøfting i konsern

(1) Når en virksomhet tilhører et konsern som jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstakere, skal det etableres rammer for samarbeid, informasjon og drøfting mellom konsernet og arbeidstakerne i konsernet. Samarbeidsformen skal avtales mellom konsernet og et flertall av dets ansatte, eller mellom konsernet og én eller flere lokale fagforeninger som representerer et flertall av de ansatte i konsernet. Det kan etableres et samarbeidsorgan eller en annen tilsvarende samarbeidsform.

(2) Hvis planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegginger også kan få vesentlig betydning for sysselsettingen i flere virksomheter i konsernet, skal konsernledelsen så tidlig som mulig informere om og drøfte disse spørsmål med samarbeidsorganet etter første ledd. Konsernledelsen kan tilkalle representanter for ledelsen innen de virksomheter saken gjelder.

(3) Første og andre ledd kan fravikes i tariffavtale.

Negotia støtter flertallets endringsforslag og mener at en lovregulering av arbeidstakernes muligheter for informasjon og medvirkning vil styrke de grunnleggende rettighetene for arbeidstakere i virksomheter i konsern som ikke er omfattet av de avtalebestemte ordningene.

Negotia mener det er naturlig at bestemmelsene bygger på inspirasjon fra gjeldende avtalebaserte ordninger, og at tilsvarende spørsmål som må drøftes innen konsern etter blant annet Hovedavtalen mellom LO og NHO Del A, jf. § 9-12, gjøres gjeldende.

En økende andel av arbeidstakerne arbeider innenfor konsern, dette kan gjelde alt fra små virksomheter til store bedrifter med omfattende internasjonalt engasjement.

Formålet med en slik utvidelse av medvirkningsbestemmelsene er å sikre informasjonsflyt og medvirknings- og påvirkningsmuligheter der avgjørelser av betydning for de ansatte treffes. Samarbeid og informasjonsflyt på tvers av konsernstrukturer er særlig viktig ved planer, endringer og/eller omstillinger som kan ha betydning for ansatte i hele konsernet eller i flere virksomheter innen samme konsern.

Negotia støtter flertallets vurdering i at det bør være en terskel for når bestemmelsen slår inn og mener det er naturlig at bestemmelsen sees i sammenhengen med informasjons- og drøftingsplikten i § 8-1 og at terskel settes tilsvarende.

Negotia støtter flertallets forslag til ny § 8-4 i arbeidsmiljøloven.

Flertallets lovforslag til ny § 14-14 a:

§ 14-14 a Drøfting om ansettelse mv

Arbeidsgiver skal minst én gang i året eller når en av partene krever det, drøfte med de tillitsvalgte, bruken av deltid, midlertidig ansettelse, innleie, selvstendige oppdragstakere og tjenestekjøp fra andre virksomheter som har betydning for bemanningen. I drøftingen skal det blant annet inngå grunnlag, omfang og konsekvenser for arbeidsmiljøet. Ved innleie fra bemanningsforetak, jf. § 14-12 a, skal også praktiseringen av kravet om likebehandling drøftes.

Følgende bestemmelser oppheves da bestemmelsene samles i § 14-14 a:

§ 14-1 a.

§ 14-9 andre ledd siste punktum.

§ 14-12 tredje ledd. Fjerde ledd blir nytt tredje ledd og femte ledd blir nytt fjerde ledd.

Negotia støtter flertallets forslag til endringer. Negotia viser til at arbeidsmiljøloven har flere bestemmelser som stiller krav til drøfting med tillitsvalgte. Bestemmelsene om drøfting av virksomhetens bruk av deltidsstillinger, midlertidige ansettelser og innleid arbeidskraft er forholdsvis nye i arbeidsmiljøloven og er i hovedsak likt utformet. De innebærer at arbeidsgiver minst en gang per år må drøfte disse spørsmålene med arbeidstakernes tillitsvalgte.

Bestemmelsene forutsetter at arbeidsgiver gir tilstrekkelig informasjon og legger fram nødvendig dokumentasjon, slik at partene settes i stand til å gjennomføre en reell drøfting. Informasjonen må gis på et tidspunkt som gjør det mulig for de tillitsvalgte å sette seg inn i saken, foreta en passende undersøkelse, vurdere saken og forberede drøftingen. Det er arbeidsgiver som vil ta beslutningene, men kravet til drøfting innebærer at sakene må opplyses og settes på dagsorden i virksomhetene.

Negotia erfarer at slike drøftinger i liten grad gjennomføres i virksomhetene, uavhengig av om de er omfattet av tariffavtale eller ei og at sakene er lite opplyst i de tilfeller det gjøres et forsøk på drøftinger. Negotia understøtter at dette kan få store konsekvenser for arbeidsmiljøet mv.

For å tydeliggjøre og fremheve betydningen av slik drøfting er Negotia enig i at drøftingspliktene knyttet til deltid i § 14-1 a, midlertidig ansettelse i § 14-9 andre ledd siste punktum og innleie fra bemanningsforetak i § 14-12 bør samles i én bestemmelse. Negotia støtter utvalgets endringsforslag og legger vekt på at slike drøftinger skaper bevissthet rundt virksomhetenes bruk av ulike tilknytningsformer. Negotia ser det som naturlig at bruk av selvstendige oppdragstakere og tjenestekjøp fra andre virksomheter som har betydning for bemanningen skal omfattes av bestemmelsen om drøfting med tillitsvalgte.

Negotia støtter flertallets forslag til ny § 14-14 a i arbeidsmiljøloven og dertil opphevelse av tilsvarende bestemmelser.

7. Omgåelse

Flertallets lovforslag til ny § 1-10:

§ 1-10 Omgåelse

(1) Disposisjoner og avtaler som innebærer en omgåelse av loven, kan settes til side av domstolene som ugyldige. I slike tilfeller fastsettes arbeidstakers rettsstilling ved dom.

(2) Ved vurderingen av om det foreligger omgåelse skal det legges vekt på om disposisjonen eller avtalen helt eller delvis er motivert av, eller har som virkning at, arbeidstaker fratras

rettigheter. Det kan også legges vekt på blant annet styrkeforholdet mellom partene og den økonomiske og velferdsmessige betydningen av disposisjonen eller avtalen.

Første ledd slår fast det som er gjeldende rett i dag, mens andre ledd gir en anvisning på vurderingstemaet. Det er opplysende for brukerne av loven at mulighetene for gjennomskjæring fremgår i lovtekst.

Omgåelser av regelverket representerer en undergraving av den gjensidige tilliten som preger norsk arbeidsliv. For arbeidstakerne er det sentralt at rettigheter etter loven ikke reduseres som følge av omgåelse av regelverket, og for virksomhetene er det viktig å forhindre konkurransevridning som følge av useriøse aktørers omgåelser av ufravikelig lovgivning. En lovfestet gjennomskjæringsregel vil kunne være med på å bygge opp under lovens formål, og bidra til å avklare og tydeliggjøre forholdet til legalitetsprinsippet.
Negotia støtter flertallets forslag til ny § 1-10 i arbeidsmiljøloven.

Vi takker for muligheten til å komme med innspill til høringen, og ser frem til å følge det videre arbeidet.

Med vennlig hilsen

Negotia v/ forbundsleder



Monica A. Paulsen