

Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv

Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering

Advokat (H) P.hD Jan Fougner

Forskerforbundets representantskapsmøte 21. oktober 2021

Wiersholm

Om den norske modellen

- Det viktigste: naturressurser, høy yrkesdeltakelse og norsk modell.
- Enestående økonomisk og sosial utvikling siden 1960.
- Langsiktig og repterende samarbeid gjennom forpliktende tariffavtaler.
- Koordinert lønnsdannelse, lønnsammenpressing som fundament for politiske reformer.
- Velferdstat og robust markedsøkonomi.
- Forutsetning: fastansettelsen som dominerende tilknytningsform.
- AML hegner om fastansettelsen og arbeidstakermedvirkning gjennom jevnlig justeringer i loven.

Utvalgets oppdrag og begrunnelse

- Er det samfunnsendringer som tilsier justeringer i AML regler om tilknytningsformer og arbeidsgiveransvar?
- Betydningen av teknologi – nye måter å jobbe på.
- Betydningen av endring i organisering av virksomhet.
- Betydningen av tilgang på arbeidskraft over grensene.

Kunnskapsgrunnlaget - endring og stabilitet

- Omfattende kunnskapsinnhenting i inn og utland.
- Store, tunge internasjonale trender knyttet til globalisering og teknologi.
- OECD: en tredjedel av arbeidet kan automatiseres.
- 40 prosent av arbeidet i Norge kan utføres hjemmefra.
- 80 prosent av alt arbeid i Norge er tjenesteproduksjon.
- Omlag 70 prosent er ansatt i konsern.
- 200.000 arbeidsinnvandret siden 2004.
- Andelen selvstendige har falt til 5,3 prosent – lavest i Europa.
- 0,3-2,5 prosent har jobbet på digital plattform.

Konsekvenser av kunnskapsgrunnlaget

- Arbeidsgiverorganisasjonene: Full oppslutning om norsk modell. Ikke behov for å endre loven nå. Mekanismene virker.
- Flertallet: Arbeidstakerorganisasjonene og de uavhengige ekspertene: Mekanismene virker fordi AML jevnlig tilpasses.
- Internasjonale trender vil få betydning også i Norge.
- Flere ressursvake arbeidstakere i Norge.
- De norske eksemplene på feilklassifisering og motstand mot organisering.
- Nye forretningsmodeller også i Norge.
- Konsern dominerende selskapsform.

Tydeliggjøring av arbeidstakerbegrepet

- Betydningen av riktig klassifisering.
- Tydeliggjøre det sentrale i begrepet.
- Arbeidsgiver skal ha tvilsrisikoen.
- Lovfeste omgåelsesnorm.

Tydeliggjøring av arbeidsgiveransvaret

- Beholde rettssubjektet som arbeidsgiver.
- Ikke omkamp på konsernlovutvalget – "bestemmende innflytelse".
- Lovfeste læren om delt arbeidsgiveransvar.
- Arbeidsgiveren har AM ansvar også for innleide og selvstendige.
- Lete etter annet passende arbeid i konsern.
- Fortrinnsrett til ledig arbeid i konsern.

Tydeliggjøre grensen mellom leie og entreprise

- Innleie: Utleie av egne ansatte som skal jobbe som andre ansatte hos innleier.
- Entreprise: Mer enn å skaffe arbeidskraft. Betydningen av kjernevirksomhet og vedvarende behov.

Styrking av arbeidstakermedvirkning

- Verneombud i alle virksomheter. Oppgaven omfatter også innleide og selvstendige.
- AMU i alle virksomheter med mer enn 30.
- Skal drøfte midlertidighet, deltid, selvstendige, innleie og tjenestekjøp.
- Informasjon og drøfting i konsern.

Klargjøring av midlertidighet

- Fri adgang til midlertidighet i 12 mnd. fjernes.
- Fast ansatt etter 3 år.

wiersholm.no

Wiersholm