



UiO : **Faculty of Law**
University of Oslo

Arbeidsrettslunsj 15. desember 2020

Future of work-prosjektet

Førsteamanuensis Marianne Jenum Hotvedt



THE FUTURE OF WORK

OPPORTUNITIES AND CHALLENGES FOR THE NORDIC MODELS 2017-2020

A project funded by the Nordic Council of Ministers and organized by Fafo, Oslo,
in cooperation with ca 30 researchers from all Nordic countries.

PILLAR 1

Main drivers of change

Megatrends:

- globalization
- demographic change
- climate change
- digitalization

"The future of work is not pre-determined by technological or other megatrends. Their impact will be shaped by politics and institutions and differ across countries, industries, and worker groups."

TemaNord 2018: 555
The Nordic Future of Work.
Drivers, Institutions, and Politics.

PILLAR 2-4

What is happening?

1. Digitalization of traditional work

"How does digitalization affect the volume and pattern of work, skill requirements, work organization, employment relations, and the strategies of stakeholders in production of traditional goods and services?"

Working Papers April 2019, and fall 2019.
Final report spring 2020 (TemaNord).
Coordinator: Bertil Rolandsson, Gothenburg University

2. Self-employed, independent work and new forms of atypical contracts

"What are the causes, incidence and effects of atypical work in the Nordics, and what happens under the radar?"

Series of Policy Briefs April 2019, Working Papers fall 2019,
Final report spring 2020 (TemaNord).
Coordinator: Anna Elise, FAOS, Copenhagen University

3. New labour market agents – platforms and crowds

"What is shaping the evolution of Nordic platform work? How are gains and risks distributed, and what kinds of regulations are evolving?"

3 Policy Briefs April 2019, Final Report Spring 2020 (TemaNord).
Coordinator: Kristin Jesnes, Fafo

Consequences for

- employment
- wages & productivity
- social & gender inequality
- skill requirements & training
- hiring patterns & work organization
- work environment & health
- employment relations



Upgrading or polarization of work?

PILLAR 5-6

Implications for policies and institutions

5. Occupational health – challenges for Nordic work environment regimes

"What are the main strains on employee health emerging from the new forms of digitalized work?"

Working Papers June 2019 and January 2020.
Final report August 2020 (TemaNord).
Coordinator: Jan Olav Amundsen, STAMI, Oslo.

6. Labour law and needs for regulatory reform

"How do the changing patterns of work challenge the regulatory framework of Nordic labour markets? How can cracks opening be mended?"

Working Papers April 2019 and November 2019,
Final report August 2020.
Coordinators: Marianne J Hotvedt, University of Oslo, Kristin Alsos, Fafo, Oslo.

PILLAR 7

The Nordic model in the future world of work

- Synthesis of project findings
- Needs, hurdles, and avenues for renewal of the Nordic model

Final Report November 2020 (TemaNord)

Coordinator:
Jon Erik Dolvik, Fafo.



OBJECTIVE:

Action and policy oriented research that contributes to dialogue, experience exchange, and mutual learning across the Nordic boundaries between politicians, civil servants, stakeholders and the public.

Continuous dissemination through conference, workshops, and intermediary reports published on the project website summarized in final TemaNord reports from all 7 pillars.

www.fafo.no Nordic Future of Work Project

TemaNord-serien: [Publications overview](#) | [Nordic cooperation \(norden.org\)](http://norden.org)

Pillar VI:

The future of Nordic labour law Facing the challenges of changing labour relations

Project team:

- Natalie Videbæk Munkholm, University of Aarhus
- Annamaria Westregård, University of Lund
- Marjo Ylhäinen, University of Eastern Finland
- Dagný Aradóttir Pind, BSRB
- Marianne J. Hotvedt, University of Oslo
- Kristin Alsos, Fafo



The work process

Introduction paper (2018)

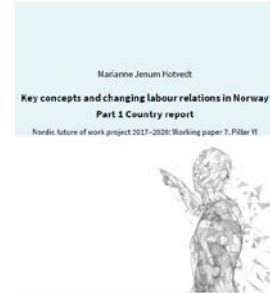
- Study design
- Issues and specific questions

Country reports (2019/ winter 2020)

- Part I og Part II

Final report (spring 2020)

- Comparative analysis
- Discussion of future developments



Is Nordic labour law fit for the future of work?

Need for development or reform?

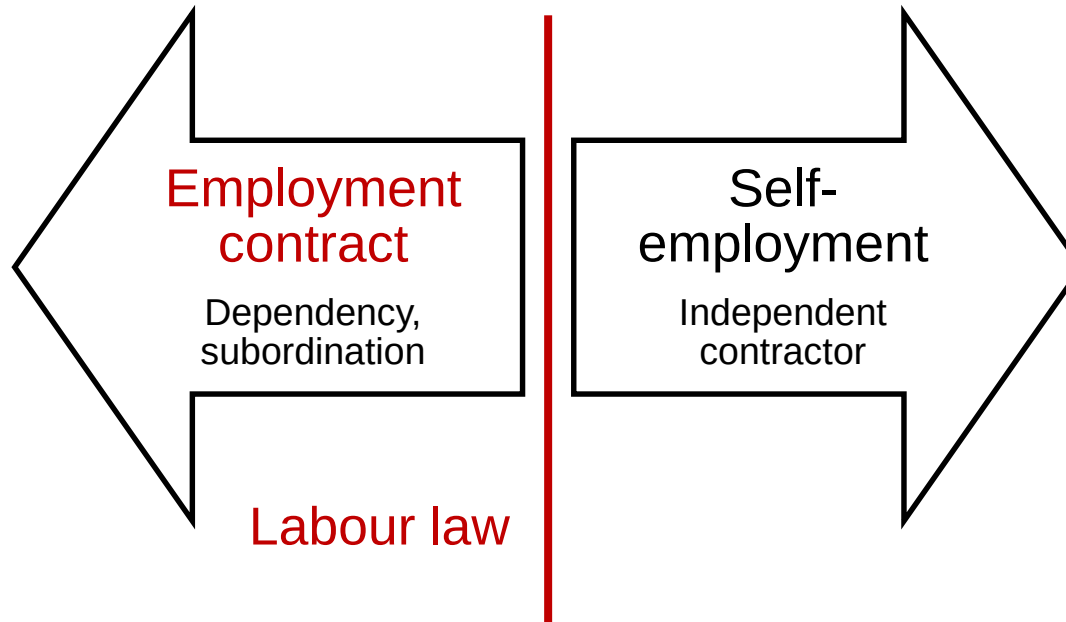
To perserve the societal functions and purposes of labour law.

Changing labour relations

- Pillar III: Self-employment, independent work, flexible contracts
- Pillar IV: Platform work



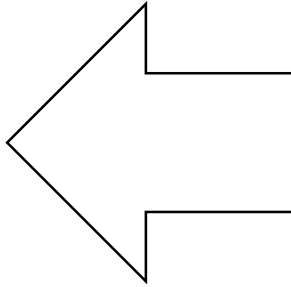
A binary divide



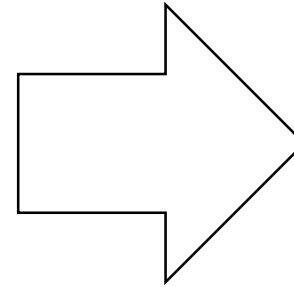
Employee – Employer

Protected status – Allocation of responsibilities

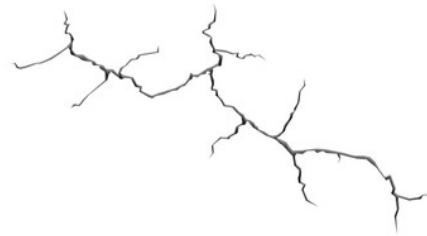
A grey area



?



Traditional
employee



Genuinely
self-employed

Unclear employment status
Platform worker

- ✓ Sham self-employment
- ✓ Grey-area contracts
- ✓ Fragmented/ empty/marginal contracts
- ✓ Triparty contracts/ trianguaral relations
- ✓ Umbrella companies

A step-by-step analysis

Part I: The framework of Nordic labour law

Part II: Key concepts and changing relations

➤ Adaptability or “cracks”?

Part III: Legal implications of unclear employment status

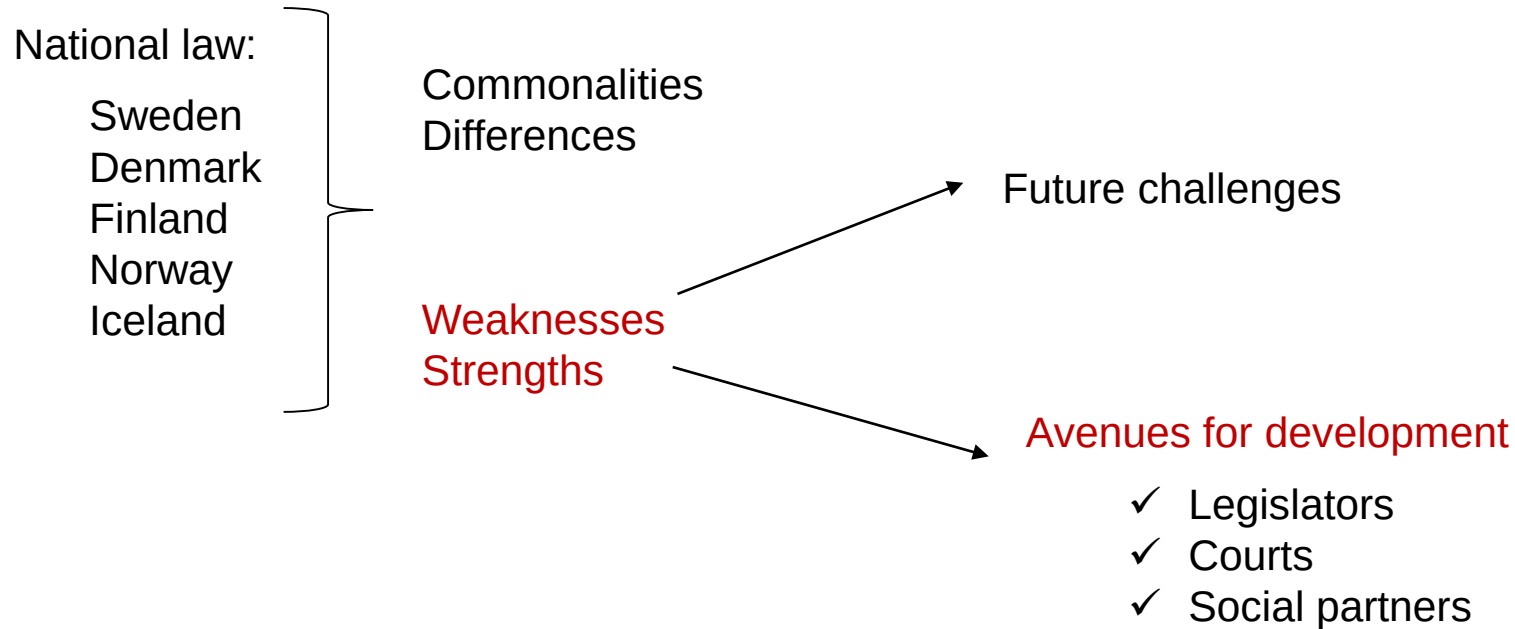
➤ Consequences – what is at stake?

Part IV: Conclusions and recommendations

➤ How can “cracks” be prevented or remedied?



A Nordic comparative approach



Part I: Introduction and legal framework

1: Introduction

Formål og funksjoner ved arbeidsrettslig regulering:

- Motvirke maktubalanse, verne individer, begrense avtalefrihet og styringsrett
- Balansere interesser, legge til rette for samarbeid og tillit
- Forutberegnelighet, konsistens

2: The framework of Nordic labour law and regulations

Tariffavtalers sentrale rolle og regulerende funksjoner

- Ulike allmenngjøringsmekanismer i noen land: Island, Finland, Norge

Ulikt samspill tariffavtale – lovregulering

- Den dominerende reguleringsformen, adgang til å fravike lov
- Enhetlig vs fragmentert lovgivning
- Danmark/Sverige – Norge/Finland (Island)

Part II: Key concepts and changing labour relations

Er grunnbegrepene anvendelige/tilpasningsdyktige i møte med fremtidens arbeidsrelasjoner?

3: Adaptability of key concepts

I hvillken grad er begrepene anvendelige eller har en iboende tilpasningsdyktighet?

- Arbeidstaker, arbeidsgiver (Finland: arbeidsforhold)

4. Legal reponses to non-standard work

Regulering av atypisk arbeid – hvordan har begrepene (og reguleringen) tilpasset seg?

- Deltid, midlertidig, innleie + +
- Tilkalling/nulltimer, egenanställning, plattformarbeid

Arbeidstakerbegrepet – analysen

Utgangspunkter og fellestrekk

- Helhetsvurdering ut fra visse kriterier eller momenter, realitetene avgjørende
- NB: ulik innretning på lovgivningen – enhetlig / nyansert begrepsdannelse

Relevante kriterier / momenter

- Ulik grad av fleksibilitet? Momenter utover «klassisk» underordning?
- Norge/Danmark – Sverige – Finland – Island

«Realitetenes» gjennomslag

- Ulik vektlegging av faktiske forhold vs formelle forhold?
- Norge – Danmark/Sverige – Finland – Island

Formålsorientert og/eller vidt begrep?

- Vidt eller inkluderende begrep: Norge/Sverige – **Island**
- Formålets betydning: Norge/**Danmark** – Sverige
- Finland skiller seg ut: ikke vidt/inkluderende eller formålsorientert

Generelt nok så
tilpasningsdyktig,
men visse variasjoner

Typisk tilpasning
gjennom *rettspraksis*

Arbeidstakerbegrepet – utfordringer og anbefalinger

Utvikling i rettspraksis – tregt og ineffektivt?

- ✓ Individualiserte vurderinger, sprikende praksis
- ✓ Arbeidsrettslig klassifisering kan komme “for sent”

Klarere veiledning for den rettslige vurderingen

- ✓ Oppdatere/supplere relevante kriterier – tilpasning til “moderne” former for underordning og avhengighet
 - ✓ Ensidige sanksjoner? Innflytelse på arbeidsvilkår på individuelt nivå?
- ✓ Rettslig presumsjon om arbeidsrettslig status

Hvordan?

- ✓ Lovgiver: Føringer og veiledning i forarbeider
- ✓ Domstoler: Tolkning og anvendelse i lys av dagens arbeidsmarked/nye former for avhengighet
- ✓ Partene: Aktiv bruk av tariffavtalemekanismen i gråsonen/ bringe saker til domstolene

Arbeidsgiverbegrepet – analysen

Utgangspunkter og fellestrekk

- Arbeidstakers motpart i arbeidsforholdet
- Begrepsmessige nyanser, ulike tilnærminger til uklare spm: Funksjonelt? Flere? osv
- NB: Bred tilnærming – plassering av ansvar for arbeidsrettslig vern

Nyansert og/eller funksjonelt begrep?

- Ulik grad av fleksibilitet
- Norge/Danmark – Sverige – Finland – Island

Generelt mindre
tilpasningsdyktig,
visse variasjoner

Identifisering av «kontraktuell» arbeidsgiver

- Ulikt fokus på å finne den «reelle arbeidsgiveren»?
- Norge/Danmark – Sverige/Island – Finland

Ofte utslag av
lovregulerte
utvidelser/særregler

Arbeidsgiverplikter utover arbeidsavtalerelasjonen

- Hvilke plikter? Mest typisk HMS. Hvilke situasjoner? Mest typisk innleie.
- Generelle prinsipper? Norge/Danmark vs de øvrige

Arbeidsgiverbegrepet – potensiale og anbefalinger

Arbeidsgiverplikter i andre relasjoner enn arbeidsavtaler

- ✓ Uttrykk for at *visse* arbeidsgiverfunksjoner/i *visse* situasjoner begrunner et *visst* arbeidsgiveransvar
- ✓ Altså bredere legitimering enn avtaleforholdet – men inkonsekvent

Behov for en prinspiell diskusjon og en konsistent tilnærming

- ✓ Hvilke plikter hører til avtaleforholdet – hvilke plikter bør knyttes til ulike funksjoner?

Hvordan?

- ✓ Lovgiver: Initiere og implementere en slik diskusjon/prinspiell tilnærming
- ✓ Partene: Delta, bidra i prosessen
- ✓ Rettspraksis: Tolkning og anvendelse i lys av slike vurderinger

Part III: Legal implications of unclear employment status

Hvordan påvirkes vernet av individet av uklar arbeidsrettslig status?

5: The structure of the analysis

Sammenligning, typologi, utvalg av regler

6. Collective bargaining mechanisms

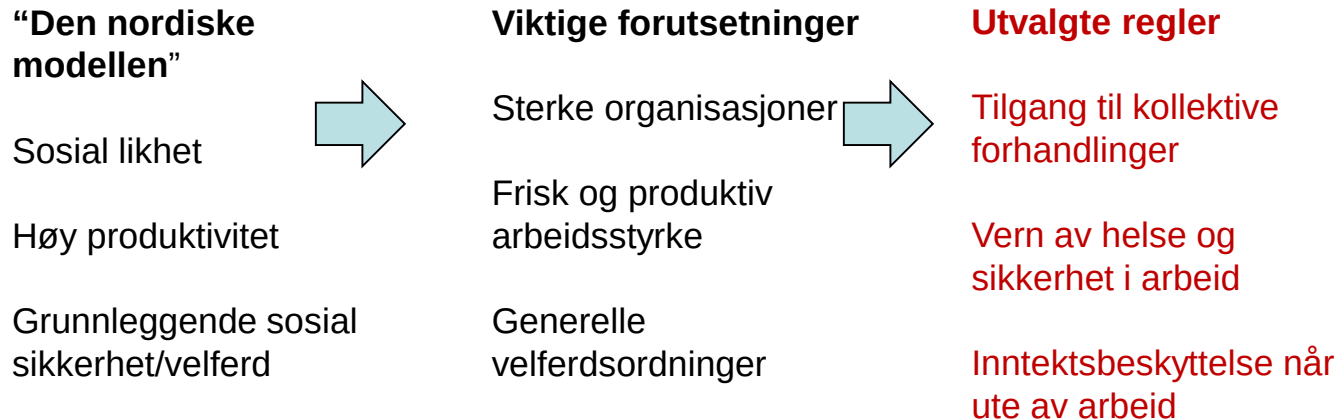
7. Protection of health and safety at work

8. Income protection when out of work

9. Protection of workers with unclear employment status

Sammenfattende diskusjon, konklusjoner

Opplegget for analysen

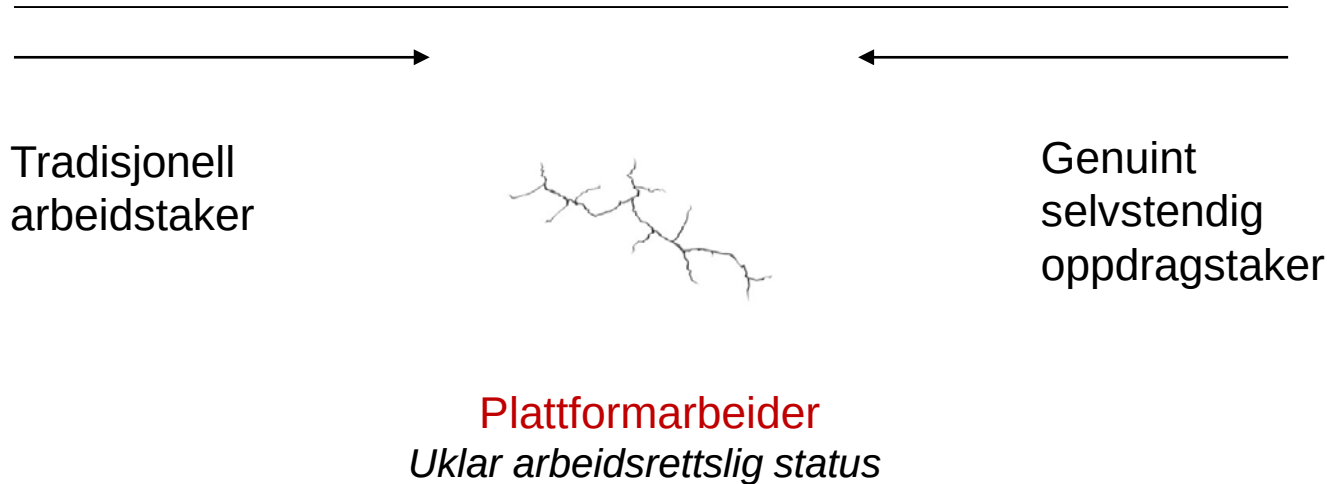


Konsekvenser for vern av individet og for sentrale samfunnshensyn:

Sammenligning, typologi

- Tilgang til kollektive forhandlinger
- Vern av helse og sikkerhet
- Inntektsvern når ute av arbeid

➤ Hvilket vern gir reglene for ...



6: Tilgang til kollektive forhandlinger

Utgangspunkter og fellestrekk

- Skillet arbeidstaker – selvstendig oppdragstaker
- Mulighet/fleksibilitet til å inkludere gråsonen – avgrensning mot genuint selvstendige?

Medlemskap i arbeidsmarkedsorganisasjoner

- Varierende vedtekter og konkrete initiativ

Adgangen til å forhandle tariffavtale /forholdet til konkurranseretten

- Viktige forskjeller i rekkevidde og tilnærming
- Sverige – Danmark – Norge/Finland – Island

- ✓ Sårbart for nye arbeidsrelasjoner
- ✓ Potensiale for utvikling og tilpasning

Hindringer for å oppnå tariffavtale

- Betydningen av arbeidsgiverorganisering, vilkår for å gjøre TA gjeldende, adgang til sympatiaksjoner

7: Vern av helse og sikkerhet i arbeid

Arbeidsmiljø

- Ulik betydning av skillet arbeidstaker – selvstendig oppdragstaker
- Sverige/Norge/Finland – Danmark/Island
- Ansvarlig som “arbeidsgiver” eller omfattet av en arbeidsgivers ansvar?
- NB: Oppdragstakere omfattet av et visst vern i alle land, merk **Danmark**

Arbeidstid (lovfastsatte grenser)

- Ulik betydning av skillet arbeidstaker – selvstendig oppdragstaker
 - Sverige/Finland/Norge – Danmark/Island
 - Ulik rekkevidde av unntak for stillinger med kontroll over egen arbeidstid
 - **Norge** – Sverige/Finland – Island/Danmark
 - Hull i beskyttelsen for plattformarbeidere som arbeidstakere
- ✓ Bredt og fleksibelt vernerasjonale
✓ Inkonsistent og usikkert vern

Rett til betalt ferie

- Skillet arbeidstaker – selvstendig oppdragstaker avgjørende
- Merk **Danmark**, Sverige og Finland

8. Vern av inntekt når ute av arbeid

Typer av ytelser :

- Arbeidsledighet
- Sykdom og skade
- Foreldrepermisjon
- Pensjonering og alder

Tre spørsmål:

- Hvilke kategorier personer kan ha rett til ytelsen?
- Vanskeligere for å oppfylle vilkår? (aktivitet på arbeidsmarkedet)
- Slår beregningsreglene ulikt ut?

Lovfestede, generelle ytelser
(supplerende, tariffavtalte)

- Inkluderende, omfatter ulike kategorier
- Dårlig tilpasset sporadisk/skiftende arbeid

Sviktende rettslig vern i gråsonen – anbefalinger

Behov for utvikling:

- ✓ Klargjøring av arbeidsrettslig status (som over)
- ✓ Klarere og mer effektivt vern av helse og sikkerhet for “moderne” arbeidstakere
- ✓ Et konsistent, grunnleggende vern for selvstendige oppdragstakere
- ✓ Mer likeverdig inntektssikring for personer i skiftende arbeidsrelasjoner

Hvordan?

Lovgiver:

- ✓ Gjennomgang av /justeringer i regler om arbeidsmiljøet:
 - ✓ Styrket offentlig håndheving?
- ✓ Gjennomgang av /justeringer i regler om inntektssikring
 - ✓ Tilpasning til skiftende arbeidsrelasjoner

Partene:

- ✓ Gjennomgang av /justeringer i tariffavtalte ordninger for inntektssikring



Takk for
oppmerksomheten!