

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
postmottak@aid.dep.noVår ref.:
REGDeres ref.:
26/2019Dato:
20. august 2026

Høringssvar: rapport om tilknytningsformer for selvstendige konsulenter og rådgivere

Tekna er fagforeningen for over 119 000 naturvitere, teknologer og studenter. Våre medlemmer har høyere utdanning og representerer viktige kunnskapsmiljøer i Norge, både i offentlig og privat sektor.

Tekna viser til høring av rapporten «Tilknytningsformer for selvstendige konsulenter og rådgivere» fra den partssammensatte arbeidsgruppen oppnevnt av Arbeids- og inkluderingsdepartementet.¹

Tekna organiserer høyt utdannede teknologer og realister i både privat og offentlig sektor. Våre medlemmer omfatter både arbeidstakere og selvstendig næringsdrivende konsulenter og rådgivere, særlig innen kunnskapsintensive næringer som IT og teknologi. Tekna har vært representert i arbeidsgruppen ved advokat Anna Elisabeth Nordbø, og våre synspunkter bygger på vurderingene som er fremført der.

Tekna har i sine vurderinger lagt avgjørende vekt på hensynet til arbeidstakervernet og arbeidsmiljølovens funksjon som vernelov. Samtidig anerkjennes behovet for fleksible tilknytningsformer innenfor gjeldende rettslige rammer.

Tekna mener det er behov for økt klarhet i regelverket, men stiller seg kritisk til forslag om regelverksendringer som kan utfordre arbeidstakerbegrepet eller undergrave arbeidsmiljølovens system.

Overordnede utgangspunkter og problemforståelse

Tekna vil innledningsvis peke på at utfordringen i stor grad knytter seg til usikkerhet om grensen mellom oppdragsforhold og arbeidsforhold, og til at det

¹

<https://www.regjeringen.no/contentassets/b54e09aa52844f8990606124cd085b0b/no/pdfs/a-0070-b-tilknytningsformer-for-selvstendige-konsu.pdf>

er avdekket en praksis med lite bevissthet om hvilken tilknytningsform som er korrekt i det enkelte tilfellet. Dette har ført til at situasjoner hvor tilknytninger som reelt sett fremstår som arbeidsforhold, har vært betegnet som oppdragsforhold.

Samtidig har usikkerheten om gjeldende rett etter regelverksendringene i 2023-2024 ført til at enkelte oppdragsgivere har vært tilbakeholdende med å inngå oppdragsavtaler, selv i tilfeller hvor dette ville vært korrekt tilknytningsform. Etter Teknas vurdering er hovedutfordringen derfor ikke mangel på regulering, men manglende klarhet og forståelse av eksisterende regelverk.

Det grunnleggende rettslige utgangspunktet er at det er realitetene i tilknytningsforholdet som er avgjørende, ikke hva partene betegner det som.

Eksisterende tilknytningsformer, behovet for regelverksendringer og arbeidstakervernet

Tekna vil påpeke at regelverket allerede åpner for tre hovedformer for tilknytning i arbeidslivet:

- Direkte ansettelse, med fast ansettelse som hovedregel, men også mulighet for midlertidig ansettelse.
- Innleie fra bemanningsforetak, som er et regulert unntak.
- Selvstendige oppdragsforhold, hvor oppdragstaker leverer en selvstendig ytelse.

Etter Teknas vurdering gir disse kategoriene samlet sett tilstrekkelig fleksibilitet. Utfordringen synes i større grad å være knyttet til feilklassifisering og usikkerhet i praktiseringen enn til mangler ved selve regelverket.

Rapporten viser at en svært liten andel av de sysselsatte berøres av de utfordringer som har dukket opp, noe som bekrefter at behovet for regelverksendringer er minimalt. Tar en i betraktning de utfordringer en regelverksendring vil innebære, mener Tekna det er uforsvarlig å gå inn for en endring.

Tekna vil advare mot å etablere nye mellomkategorier eller hybride løsninger som utfordrer arbeidsmiljølovens system, utvanner arbeidstakerbegrepet og gjør lovverket mer komplisert og utilgjengelig.

Spørsmålet om enpersons-AS som bemanningsforetak

Innleie etter arbeidsmiljøloven forutsetter et reelt trepartsforhold med et faktisk arbeidsforhold mellom arbeidstaker og bemanningsforetak.

Tekna legger til grunn at en person som eier og arbeider i eget aksjeselskap, som eneste ansatte, ikke kan anses som arbeidstaker i arbeidsmiljølovens forstand i eget selskap. Arbeidsmiljøloven er en vernelov, som har til formål å utjevne ubalansen i maktforhold mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Det eksisterer ikke noen ubalanse der samme person er både arbeidstaker og har

bestemmende innflytelse over arbeidsgiverforetaket, og dermed er det heller ikke vernebehov etter arbeidsmiljøloven.

Etter Teknas syn innebærer dette at enpersons-AS ikke kan være bemanningsforetak. Dermed kan enpersons-AS heller ikke benytte seg av arbeidsmiljølovens innleieregler.

Vurdering av forslag om særregel for enpersons-AS

Tekna støtter ikke forslaget fra den ene delen av arbeidsgruppen om å innføre en særregel som åpner for at konsulenter organisert i enpersons-AS (det vil si aksjeselskap der eier er eneste ansatte) kan leies inn tilsvarende arbeidstakere fra bemanningsforetak.

Tekna slutter seg til vurderingene fra arbeidsgruppens leder og flertallet på arbeidstakersiden. Tekna registrerer samtidig at Akademikerne inntar et standpunkt hvor de ønsker en særregel. Blant de sentrale begrunnelsene for Teknas standpunkt er:

- Behovet for regulering er begrenset i omfang. Under 1 prosent (0,8 prosent) av de sysselsatte i Norge er berørt av problemstillingen, og enda færre (maksimalt 0,3 prosent) vil falle inn under den foreslåtte særregelen.
- En særregel vil utfordre arbeidsmiljølovens arbeidstakerbegrep og lovens system.
- Det er betydelig risiko for omgåelse og svekkelse av stillingsvernet ved at konsulenten presses til å fraskrive seg stillingsvernet etter arbeidsmiljøloven. Tekna vil særlig fremheve risikoen for at arbeidsgiver kan velge bort arbeidsgiveransvaret gjennom slike konstruksjoner.
- Videre deler Tekna vurderingen av at en særregel kan skape usikkerhet og være utfordrende i forhold til EU/EØS-retten.

Behovet for veileder og avklaringer

Tekna støtter arbeidsgruppens enstemmige forslag om å utarbeide en veileder som tydeliggjør handlingsrommet for selvstendige oppdragsavtaler.

Menons rapport belyser at det er betydelig usikkerhet om hva som utgjør et oppdragsforhold, noe som har ført til både feilklassifiseringer og for restriktiv praksis.²

Tekna vil understreke at handlingsrommet for oppdragsavtaler i praksis synes å være videre enn mange legger til grunn, og at det avgjørende er innholdet i avtalen – graden av selvstendighet, ansvar og risiko.

For å være et effektivt virkemiddel bør veilederen:

² <https://menon.no/prosjekter/oppdragsorganisering-i-radgivernaeringen>

- Tydeliggjøre sentrale vurderingsmomenter, som styring, kontroll og risiko for arbeidsresultatet.
- Gi konkrete eksempler på og veiledning i gråsonetilfeller.
- Understreke at realiteten i forholdet er avgjørende.
- Gi praktisk veiledning om kontraktsutforming.
- Omtale betydningen av spesialistkompetanse og når dette kan vektlegges særskilt.

En slik veileder vil kunne redusere usikkerhet, legge til rette for riktig bruk av oppdragsavtaler. Dermed vil også behovet for regelverksendringer reduseres.

Behovet for spesialistkompetanse

Tekna anerkjenner at virksomheter har behov for fleksibel tilgang til spesialisert kompetanse, særlig innen teknologi og kunnskapsintensive tjenester.

Dette behovet ivaretas innenfor gjeldende regelverk, enten gjennom direkte ansettelser, innleie eller muligheten for å engasjere selvstendige oppdragstakere der dette er egnet tilknytningsform.

Behovet for spesialistkompetanse tilsier derfor ikke at det bør innføres nye tilknytningsformer som utfordrer arbeidsmiljølovens system.

Avslutning

Tekna mener at de identifiserte utfordringene best løses gjennom økt klarhet og veiledning, ikke gjennom regelverksendringer.

Det er etter Teknas vurdering avgjørende å bevare arbeidsmiljøloven som en tydelig vernelov, og å unngå endringer som kan bidra til uthuling av arbeidstakerbegrepet og økt risiko for omgåelser.

Tekna anbefaler derfor at det ikke innføres nye særregler, men at departementet prioriterer arbeidet med å utvikle en tydelig og praktisk anvendbar veileder.

Tekna stiller seg til disposisjon for videre dialog og bidrar gjerne i det videre arbeidet.

Med vennlig hilsen



Marte Ramborg
generalsekretær