

Kvittering på innsendt svar på Høring - rapport om tilknytningsformer for selvstendige konsulenter og rådgivere

Saksnummer: 26/2019

Sak: Høring - rapport om tilknytningsformer for selvstendige konsulenter og rådgivere

Levert: 05.09.2026 21:05

Svarstype: Med merknader

Jeg svarte som: Arbeidsgiverorganisasjon

Avsender: Abelia

Kontaktperson: Gry Myklebust

Kontakt e-post: gry.myklebust@abelia.no

Høringssvar

Abelia er foreningen for kunnskaps- og teknologibedrifter i NHO. Vi organiserer om lag 2900 virksomheter med ca. 66.000 årsverk og har medlemmer innen blant annet IKT, rådgivning, utdanning, forskning og ideell sektor. Blant våre medlemmer er både oppdragsgivere/innleiere, formidlere av konsulenttjenester og selvstendige konsulenter.

Advokat Hanne Lyngstad Solberg i Abelia har sittet i arbeidsgruppen som har utarbeidet rapporten.

Vi viser til departementets høringsbrev datert 6. mai 2026 og gir i det følgende våre kommentarer til arbeidsgruppens anbefalinger.

Innledning og historikk

Abelia har over tid engasjert seg sterkt i diskusjonen om innleieregelverket, både før og etter regelinnsramningene som ble gjennomført i 2023. Abelia var sterke motstandere av disse innstramningene og mener det har ledet til betydelig lavere fleksibilitet og lokalt handlingsrom, uten at vi ser store nytteverdier som konsekvens av innstramningene. Andel faste stillinger har ikke økt. Til gjengjeld øker overtidbruk og midlertidige ansettelser. Veien inn i arbeidslivet opplyses også å ha blitt vanskeligere for personer som står utenfor det.

Vi er enige i hovedmålsettingen om et trygt arbeidsliv og en hovedregel om faste ansettelser, men regelverksendringene har vært feil metode. Det må være mulig å organisere arbeidet på ulike måter, inkludert gjennom eget selskap. Slik det er i dag, er dette i realiteten svært vanskelig innen regelverkets rammer.

Abelia er enige i fast stilling skal være hovedregelen i norsk arbeidsliv. Imidlertid ga regelverket slik det var tidligere mer nødvendig rom for å tilpasse bemanningssituasjonen til sesongsvingninger og arbeidskraftsbehov, samt å legge til rette for ulike ønskede organiseringsformer av arbeid. Utfordringene ble ytterligere forsterket da et allerede uklart regelverk og praksis ble strammet til for selvstendige konsulenter – samtidig som det ble innført krav om registrering i bemanningsbyråregistreret for å kunne levere arbeid som innleie for spesialister i

klart avgrensede prosjekt.

Tidligere var det akseptert at slike selskaper registrerte seg og solgte sitt arbeid som innleie, også i henhold til Arbeidstilsynets fortolkning av regelverket. Da det etter hvert ble avklart fra departementets side at man var uenige i en slik praksis og det ble innført forbud for enkeltstående konsulenter til å registrere seg i registeret i 2024, var det mange konsulenter som opplevde at de i praksis fikk yrkes/næringsforbud. Mange virksomheter som kjøper arbeid fra andre, organiserer arbeidet som innleie. Konsulentene ble overlatt til utelukkende å kunne selge sitt arbeid som oppdrag. Denne muligheten er imidlertid ikke tilpasset markedet for kjøp av konsulenttjenester. Innkjøp av spesialisert arbeid fra andre organiseres ofte som innleie, og ikke som oppdrag.

Dette har sin naturlige forklaring i hvordan samarbeidet og markedet mellom virksomheter og eksterne konsulenter fungerer. For at salg av tjenester skal bedømmes som et oppdrag og konsulenten som oppdragstaker og ikke arbeidstaker, er det flere momenter som etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 1-8 og i henhold til rettspraksis må være oppfylt. Blant annet er det et tungtveiende moment for å vurderes som oppdragstaker at man ikke er underlagt styring, ledelse og kontroll og i henhold til praksis at man har et selvstendig resultatansvar og risiko for leveransen. Imidlertid er det normalt ikke slik virkeligheten ser ut når en virksomhet ønsker å benytte konsulenter. Det er betydelig mer vanlig at kunde og leverandør arbeider sammen i fellesskap om utvikling, og uten at leverandøren av konsulenttjenester har et så selvstendig ansvar for leveransen som lovverket og rettspraksis nå krever. Konsulenten inngår ofte i større team hvor de sitter side og side med virksomhetens egne ansatte, og i det daglige er under styring og ledelse av virksomheten som benytter konsulenten. Å ha full, egen risiko for resultatet, ville kunne være et enormt økonomisk ansvar og høy risiko for konsulenten, særlig i omfattende og kostbare IT-prosjekter eller hvor nye systemer eller produkter skal utvikles. Det kan også være krevende å definere en konkret leveranse når det gjelder utviklingsarbeid, hvor det kan være uklart i starten hva sluttproduktet vil bli. Denne virkelighetsbeskrivelsen får vi bekreftet i dialog med flere av våre medlemmer, både av oppdragsgivere, oppdragstakere og formidlere av konsulenter. Dette underbygges for øvrig også av beskrivelsen i rapporten fra arbeidsgruppen. I rapporten punkt 3.3.3 forklares situasjonen også med at oppdragsgiveren i større grad eier og utvikler egne IT-systemer, og at "virksomheten derfor har behov for å leie inn ekspertise i en avgrenset periode som inngår som en del av teamet til virksomheten". Det samme berøres også i arbeidsgruppens overordnede oppfatninger under rapportens punkt 4.1.

Regelverket mangler derfor etter vårt syn en egen kategori i regelverket, hvor selvstendige konsulenter kan organisere sitt arbeid som innleie. Slik regelverket er nå, vegrer mange virksomheter som tidligere benyttet seg av selvstendige konsulenter seg for å bruke dem, vel vitende om at regelverket er uklart og/eller innrettet slik at de kommer i både rettslig og økonomisk risiko. Dersom et oppdragsforhold skulle anses som ulovlig innleie, ville et mulig krav på fast stilling kunne lede til enorme tilbakebetalingskrav – med hensyn til pensjon, feriepenger, overtidsbetaling, mv. Dette vil fort være resultatet der konsulenten ikke har reelt resultatansvar for leveransen og opererer under andres styring og kontroll.

Et ytterligere poeng som taler for å finne en reell løsning på de selvstendige konsulentenes utfordringer, er dagens og de kommende års arbeidskraftsituasjon. Over 60 prosent av NHOs medlemsvirksomheter rapporterer om mangel på arbeidskraft. Utfordringene vil øke i takt med den demografiske utviklingen

fremover. Dette tilsier at spesialisert kompetanse må kunne benyttes flere steder, både i privat og offentlig sektor. I tillegg til at den enkelte virksomhet ikke nødvendigvis har et løpende og vedvarende behov for slik spesialistkompetanse, vil det heller ikke være *nok* av slik kompetanse til at alle virksomheter kan ansette den fast.

Overordnede kommentarer til arbeidsgruppens rapport

Abelia støtter konklusjonene fra arbeidsgiverdelen og Akademikerne i arbeidsgruppen.

- Vi støtter anbefalingen om å utarbeide en veileder for å avklare når det foreligger et selvstendig oppdrag. Handlingsrommet for å definere noe som oppdrag oppleves uklart, og det er fornuftig med nærmere veiledning om dette. Vi mener imidlertid ikke dette er tilstrekkelig for å løse utfordringene i konsulent/rådgiverbransjen.
- Vi gir vår sterke støtte til anbefalingen om å utarbeide en særregel som gir anledning for selvstendige konsulenter til å organisere arbeidet som innleie.

Når det gjelder den delen av arbeidsgruppen som er mot innføring av en særregel for selvstendige konsulenter til å organisere arbeidet som innleie, er det vanskelig å se noen tyngde i begrunnelsen for deres ståsted. Etter Abelias syn tar de ikke inn over seg det tydelige kunnskapsgrunnlaget som er innhentet, og følger heller ikke opp det som synes å være arbeidsgruppens samlede utgangspunkt om at utfordringene må løses.

En henvisning til at konsulentene kan levere sitt arbeid som oppdrag, løser ikke utfordringene. I kunnskapsgrunnlaget fremkommer det at en høy andel selvstendige konsulenter har opplevd nedgang i oppgaveomfang, og at 9 av 10 konsulenter ønsker adgang til å organisere arbeidet som innleie. Videre opplyser sentrale medlemmer hos oss, særlig i teknologi- og rådgiverbransjene, at de har kuttet bruk av selvstendige konsulenter som følge av tydelig rettslig risiko og at de derfor ønsker en særregel velkommen. Dette gjelder også for mulighetene for virksomheter til å benytte selvstendige konsulenter som underleverandører.

Vi bemerker at en nærmere avgrenset regel for å løse utfordringene i konsulentbransjen kan rammes inn på en slik måte at det hindrer utglidning av arbeidstakerbegrepet generelt. Det vi snakker om her er å finne en løsning for høyt kvalifisert og spesialisert arbeidskraft innenfor rådgivning til andre virksomheter og som selv velger å organisere arbeidet gjennom et aksjeselskap der man selv er ansatt. Denne gruppen fremstår ikke som beskyttelsestrengende i form av strenge reguleringer som hindrer deres fleksibilitet. Det er derfor helt unødvendig å legge regelverksbegrensninger på deres måte å organisere leveransene på.

Vi viser også til at et forslag om en veileder knyttet til oppklaring av oppdragsbegrepet heller ikke svarer på Stortingets anmodning (anmodningsvedtak 842, 2023/2024), som var å finne en løsning på konsulentenes utfordringer og mulighet til å levere tjenester og arbeid, ved å gi en unntaksbestemmelse. Når en veileder om tydeliggjøring av oppdrag er det eneste arbeidsgruppen klarer å bli enige om, må departementet ta et videre ansvar for å utforme et regelverksforslag som har reelle og positive effekter, både for konsulentene og de virksomhetene som trenger å anskaffe deres arbeid. Status quo er ikke godt nok.

Nærmere om forslag til løsning:

Abelia har også tidligere spilt inn forslag til en konkret løsning på utfordringene

konsulentbransjen og innkjøpere av konsulentttjenester står overfor, og som er i tråd med arbeidsgiversiden og Akademikernes synspunkter i rapporten fra arbeidsgruppen. Det vises i denne sammenheng til Abelias høringssvar, da departementet opprinnelig foreslo å sette den arbeidsgruppen som har laget rapporten som nå er til høring. Fra høringssvaret vårt den gangen hitsettes:

"En mulig løsning er å utforme en forskriftsbestemmelse med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 1-4 (1), som lar reglene om innleie fra bemanningsforetak (arbeidsmiljøloven § 14-12) gjelde for selvstendige konsulenter med spesialkompetanse som skal utføre rådgivnings- og konsulentttjeneste i et klart avgrenset prosjekt." Som arbeidsgruppens arbeidsgiverside påpeker, kan en særregel også reguleres direkte i arbeidsmiljøloven.

Abelia foreslår uansett at særregelen, uavhengig av hvor den reguleres, bare gjøres gjeldende for selvstendige konsulenter med spesialkompetanse som skal utføre rådgivnings- og konsulentttjeneste i et klart avgrenset prosjekt. Med en slik innramming mener vi det ikke er grunn til å frykte at bestemmelsen vil treffe andre bransjer, som for eksempel transport.

Avslutning:

Bestillingen fra Stortinget har vært klar: Utfordringene må løses. Man har ikke ment å ramme selvstendige konsulenter på den måten de faktisk har blitt rammet. Konsulentbransjen, formidlere og de som trenger spesialistkompetanse fremstår enige om hva som trengs. Konsulentene har et legitimt ønske om frihet til å kunne drive for seg selv og faktisk kunne levere sine kvalifiserte tjenester, uten å bli stoppet av en grunnfestet idelogi som uten unntak konkluderer med faste ansettelser som det eneste saliggjørende. Det har tatt svært lang tid å behandle saken, og utfordringene har derfor vært vedvarende over tid.

Abelia håper nå sterkt på at tiden omsider har kommet for å løse opp i problemene på en praktisk gjennomførbar måte. Det bør etter vårt syn være en relativt enkel vurdering, når man ser hen til bransjens egne ønsker og mangelen på konkrete negative sider ved å gi dem det ønskede unntaket. Overveielsernes tid må nå være forbi, så konsulentene kan skride til verket.

Med vennlig hilsen

Kjartan Almenning

Næringspolitisk direktør

Gry Myklebust

Fagleder fremtidens arbeidsliv

Alle svar må gjennom en manuell godkjenning før de blir synlige på regjeringen.no.