

HJORT

Arbeidstilsynet
Postboks 4720 Torgard
7468 Trondheim

Oslo, 2. november 2018

Ansvarlig advokat: Einar Engh
Referanse: 2400684

TILSYN MED VARSEL OM PÅLEGG – DAL GÅRD AS

1 INNLEDNING

Vi viser til Arbeidstilsynets brev 4. oktober 2018, hvor det er gitt varsel om pålegg etter tilsyn hos Dal Gård AS («Dal Gård»). Frist for kommentarer ble satt til 26. oktober 2018, og det ble bedt om utsettelse til 2. november 2018. Advokatfirmaet Hjort DA v/ undertegnede representerer Dal Gård, og ber om at fremtidige henvendelser i sakens anledning rettes hit.

De varslede påleggene er delvis knyttet til frivillige som yter dugnadsinnsats for Dal Gård, og delvis knyttet til fast ansatte. Dal Gård er enig i de pålegg som er varslet knyttet til de fast ansatte, og vil gi Arbeidstilsynet dokumentasjon på at de varslede påleggene er fulgt i et etterfølgende brev innen de frister som er satt. Kommentarene nedenfor vil derfor kun gjelde de varslede påleggene knyttet til de frivillige som yter dugnadsinnsats for Dal Gård.

De ulike påleggene som Arbeidstilsynet vurderer å gi virksomheten er en konsekvens av at Arbeidstilsynet er av den oppfatning at det består et arbeidsforhold mellom de som utøver frivillig innsats og Dal Gård, herunder at de frivillige er å regne som arbeidstakere etter arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven. Under forutsetning av at dette er korrekt, har ikke Dal Gård innvendinger mot de påleggene som er gitt. Derimot er Dal Gård av den oppfatning at de personene som yter en innsats, heretter omtalt som de frivillige, ikke er å anse som arbeidstakere etter arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven.

2 OVERORDENDE PRESISERINGER

Før det redegjøres nærmere for hvorfor de frivillige ikke er å anse som arbeidstakere, har Dal Gård enkelte overordnede kommentarer.

På side 2 legger Arbeidstilsynet til grunn at Dal Gård både har leid ut ansatte og frivillige til Dal Restaurantdrift AS. Dette stemmer ikke. Dal Gård har kun leid ut egne ansatte til Dal

Restaurantdrift AS ved tilfeller hvor det har vært ledig kapasitet ved Dal Gård, og altså ikke frivillige. Det vises til punkt 4 i Dal Gårds svarbrev 20. april 2018.

På side 3 i brevet 4. oktober 2018 uttaler Arbeidstilsynet at Arbeidstilsynet Sør Norge sitt vedtak i Fjordteam-saken ble opphevet etter at BKM tok ut søksmål. For det første ble Fjordteam-saken først påklaget til Direktoratet for arbeidstilsynet, som ikke tok endelig stilling til om de frivillige var å regne som arbeidstakere. Imidlertid la direktoratet uriktig til grunn at arbeidsmiljølovens og allmenngjøringslovens formålsbestemmelser alene ga hjemmel for enkelte av de pålegg som var gitt. Dette ble senere opphevet av Arbeids- og sosialdepartementet etter at *Fjordteam AS* anla søksmål mot staten. Det var altså ikke menigheten som anla søksmålet, slik Arbeidstilsynet hevder i brevet av 4. oktober 2018.

I forlengelsen av dette bemerkes at Arbeidstilsynet gjennomgående blander ulike rettssubjekter sammen i sin vurdering. Påleggene i denne saken er gitt overfor Dal Gård, men begrunnelsen for påleggene gjelder dels forhold hos andre rettssubjekter. En slik fremgangsmåte er det ikke grunnlag for, hvilket vi vil presisere nærmere nedenfor. Vi vil også komme nærmere tilbake til betydningen av Fjordteam-saken.

I omtalen under punktet «*De frivillige mannskapene*» på side 3, hevder Arbeidstilsynet at samtlige av de som var på jobb under tilsynstidspunktet på restaurant Njord hadde inngått frivillighetserklæring. Dette er feil. Kokker og hovmester var leid inn fra Culinary Circus, samt at flere ansatte i Dal Restaurantdrift AS og Dal Gård var på jobb. Det stemmer heller ikke at Dal Gårds egne ansatte viste frem en frivillighetserklæring. De ansatte i Dal Gård yter ikke frivillig dugnadsinnsats for Dal Gård, og har dermed heller ikke skrevet frivillighetserklæring overfor Dal Gård.

Når det gjelder det forhold at enkelte frivillige sa at de hadde flere frivillighetserklæringer, kjenner Dal Gård kun til at enkelte har frivillighetserklæring for Dal Gård og Adal Multiservice AS. Om de frivillige yter dugnadsinnsats for andre selskaper kjenner ikke Dal Gård til, og dette er uansett et forhold som ikke bidrar til å skape et arbeidsgiveransvar for Dal Gård, jf. nedenfor. Og dersom enkelte frivillige hadde «det grønne kortet», er dette i så fall et kort de frivillige har fått av andre enn Dal Gård, f.eks. sin daglige arbeidsgiver.

Videre legges det til at de som ytet frivillig dugnadsinnsats på tilsynstidspunktet ga slik innsats gjennom Adal Multiservice AS, og ikke Dal Gård.

Når det gjelder appen «Japp», skal det legges til at det gjennom denne er mulig å melde seg av dugnader. At det benyttes en «app» til å melde seg på dugnader er ikke uvanlig. For eksempel har Frivillighetssentralene en egen «app» kalt FRIDA.

3 DE FRVILLIGE ER IKKE ARBEIDSTAKERE

3.1 Utgangspunkter

Samtlige av de pålegg som Arbeidstilsynet har varslet bygger på lov- eller forskriftshjemmel som forutsetter at de frivillige er å regne som arbeidstakere. Det klare utgangspunktet etter rettspraksis og juridisk teori er derimot at arbeidstakerbegrepet avgrenses mot personer som yter frivillig dugnadsinnsats i foreninger, organisasjoner mv. – slik også Arbeidstilsynet forutsetningsvis legger til grunn på side 5 i sitt brev 4. oktober 2018 – når innsatsen ytes *som følge* av medlemskapet i foreningen eller organisasjonen. Det samme utgangspunktet fremgår på side 4 i Arbeids- og sosialdepartementets vedtak i Fjordteam-saken.

De personene som yter frivillig dugnadsinnsats for Dal Gård yter denne innsatsen nettopp som følge av sitt medlemskap i menigheten. Det klare utgangspunktet i vår sak er dermed at det ikke foreligger et arbeidsforhold mellom Dal Gård og de frivillige, og at de frivillige ikke er å regne som arbeidstakere. Det er unntak fra dette klare utgangspunktet som krever særskilt grunnlag.

Samtidig påpekes det at dugnadsinnsatsen må ses i sammenheng med den enkelte frivilliges religionsutøvelse. Dal Gård legger til grunn at Arbeidstilsynet er kjent med det vern Grunnloven § 16 og EMK artikkel 9 setter mot statlige inngrep i borgernes religionsutøvelse. At dette også omfatter mer kommersiell drift for å sikre og fremme religionsutøvelsen fremgår forutsetningsvis av Prop. 55 L (2015-2016) side 48. I forbindelse med omdanning av Den norske kirke som et eget rettssubjekt, fremhevet departementet at det ikke skulle legges restriksjoner på Den norske kirkes adgang til å motta inntekter utover det regulære statstilskuddet fra blant annet kommersiell drift. Forholdet til Grunnloven § 16 og EMK artikkel 9 er derimot ikke vurdert i brevet av 4. oktober 2018.

Arbeidstilsynets pågang overfor den frivillige innsatsen som ytes av menighetens medlemmer, har også etter hvert fått et preg av forskjellsbehandling. Den dugnadsinnsatsen som legges ned i menigheten fra det enkelte medlem, skiller seg ikke fra den dugnadsinnsats som ellers er vanlig i det norske samfunnet. Det vises i denne sammenheng til en rapport utarbeidet av Deloitte på oppdrag fra Kulturdepartementet datert 18. desember 2015, hvor bl.a. følgende fremgår på side 7:

«Frivillig arbeid er også av stor verdi for organisasjoner. 36 % av husstandene som svarte på Deloitte's Norstat undersøkelse i mai 2015 har utført frivillig arbeid. I gjennomsnitt har de bidratt med 14 timer i løpet av en fireukers periode og omtrent 90 timer i løpet av 12 måneder. Basert på dette datagrunnlaget har vi estimert frivillig arbeid til å utgjøre 124 millioner timer, dvs. ca. 63 000 årsverk i Norge...»

Bilag 1 Rapport fra Deloitte til Kulturdepartementet, sidene 1 og 7

Disse *gjennomsnittlige* tallene skiller seg ikke fra de konkrete tallene for navngitte frivillige som Arbeidstilsynet viser til i sitt varsel om pålegg. Når den frivillige innsatsen menighetens medlemmer nedlegger ikke skiller seg fra det som ellers gjelder frivillighet i det norske samfunnet,

setter Dal Gård spørsmålstegn ved den tilbakevendende pågangen fra Arbeidstilsynet mot menighetens frivillige arbeid.

3.2 Nærmere om arbeidstakerbegrepet

I forarbeidene til arbeidsmiljøloven, jf. Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) s. 73, uttales følgende om arbeidstakerbegrepet:

«Et særtrekk ved arbeidsavtalen er arbeidstakerens avhengige stilling i forhold til arbeidsgiveren og sistnevntes styringsrett i arbeidsforholdet. Arbeidstakeren er normalt økonomisk avhengig som lønsmottaker og står i et organisatorisk avhengighetsforhold som innebærer underordning i forhold til arbeidsgiver.

En person skal regnes som arbeidstaker i lovens forstand hvis tilknytningen til arbeidsgiver reelt sett har karakter av et ansettelsesforhold. Det skal foretas en helhetsvurdering av samtlige omstendigheter i avtaleforholdet...»

I tillegg er det i forarbeidene vist til kriterier oppstilt i rettspraksis knyttet til grensedragningen mellom arbeidstakere og oppdragstakere, jf. også kulepunktene på side 5 og 6 i Arbeidstilsynets brev 4. oktober 2018.

De grunnleggende aspektene ved et arbeidsforhold og arbeidstakerbegrepet, herunder «*arbeidstakers avhengige stilling i forhold til arbeidsgiveren og sistnevntes styringsrett i arbeidsforholdet*», jf. ovenfor, er fraværende i denne saken. Ingen av menighetens medlemmer som yter frivillig innsats er forpliktet til å yte slik innsats. Det foreligger dermed ingen arbeidsplikt for de som ønsker å yte frivillig innsats, og dermed heller ikke et arbeidsforhold.

Fravær av underordnings- og avhengighetsforhold var den sentrale begrunnelsen for at de frivillige i den nevnte Fjordteam-saken ikke ble ansett som arbeidstakere. Fra side 4 i departementets vedtak gjengis:

«Departementet har etter en helhetsvurdering kommet til at det ikke foreligger arbeidstakerforhold generelt for de frivillige i denne saken, og har i sin vurdering lagt vesentlig vekt på at de grunnleggende vernebehov som skyldes underordnings- og avhengighetsforhold ikke er fremtredende i saken.» (understreket her)

Det er grunn til å minne om at de frivillige i Fjordteam-saken selv bestemte om de skulle arbeide, når de skulle arbeide, hva de skulle arbeide med, og at manglende oppmøte verken ville eller kunne sanksjoneres på noen måte. Samtidig ble dugnadsinnsatsen fra de frivillige i Fjordteam-saken yt på fritiden ved siden av ordinær jobb og/eller studier, og de frivillige sto slik sett heller ikke et økonomisk avhengighetsforhold til Fjordteam. Samtlige av disse forholdene er direkte overførbare til vår sak, og det vil gjelde selv om det legges til grunn at dugnadsinnsatsen ytes i et større omfang i vår sak enn i Fjordteam-saken. Når Arbeids- og sosialdepartementets sentrale begrunnelse i

Fjordteam-saken er direkte overførbar til vår sak, er det oppsiktsvekkende at Arbeidstilsynets varsel om pålegg ikke retter seg etter de føringer som departementets omgjøringsvedtak gir.

Det kan synes som om sakene er forsøkt differensiert ut fra mengde og en antakelse om «kollektiv arbeidsplikt». For det første skiller ikke de tall Arbeidstilsynet har lagt til grunn i denne saken seg nevneverdig fra den *gjennomsnittlige* dugnadsinnsatsen i Fjordteam-saken. For det andre er påstanden knyttet til en «kollektiv arbeidsplikt» sett helt løsrevet fra grunnlaget for dugnadsinnsatsen – nemlig at frivilligheten er en grunnforutsetning for all dugnadsinnsats. Arbeidstilsynets brev synes å legge opp til at frivilligheten ikke er reell, hvilket det overhodet ikke er grunnlag for. De frivillige har full anledning – til enhver tid – å melde seg av oppdrag, og dette får ingen konsekvenser for den frivillige. At en avmelding kan få konsekvenser for Dal Gård er klart nok, men dette skiller seg ikke fra annet dugnadsarbeid hvor de frivillige må melde avbud. Det er Dal Gård som må ta høyde for eventuell avmelding, og eventuelt leie inn annet personell. Eventuell skuffelse hos en oppdragsgiver er dermed et forhold Dal Gård må svare for, og ikke den frivillige. Samtidig er Dal Gård helt åpne med sine gjester om hvem som eier og driver av stedet.

At Arbeidstilsynet bygger sitt syn på en påstått «kollektiv arbeidsplikt», og ikke en individuell vurdering, kan det heller ikke være grunnlag for. Med Arbeidstilsynets tilnærming vil f.eks. en frivillig som yter én time dugnadsinnsats bli å regne som arbeidstaker fordi vedkommende yter denne innsatsen som følge av sitt medlemskap i menigheten. Dersom dette er riktig må enhver som yter dugnadsinnsats i Norge anses som arbeidstaker, hvilket verken er ønskelig eller riktig.

At dugnadsinnsats gjennom Dal Gård bidrar til å finansiere hotell- og konferansefasilitetene på Brunstad, er for øvrig ikke riktig. Dal Gård har ingen avtale om å støtte utbyggingen på Brunstad, verken direkte eller indirekte. Så vidt vi kjenner til er både finansiering og utleie på Brunstad basert på markedsmessige betingelser.

Arbeidstilsynet viser også til at de frivillige underlegges Dal Gårds eller oppdragsgivers instruksjoner og kontrolltiltak under frivillighetsarbeidet, at Dal Gård eller oppdragsgiver stiller med arbeidsutstyr, og at Dal Gård bærer risikoen for arbeidsresultatet. For ordens skyld presiseres at Dal Gård ikke stiller med bekledning. Samtidig understrekes det at et selskap kan pålegges HMS-ansvar overfor andre enn sine arbeidstakere, f.eks. frivillige, jf. arbeidsmiljøloven § 2-2. Imidlertid er det mer sentralt at disse momentene også ble vurdert i Fjordteam-saken, og at vår sak ikke på noen måte skiller seg fra Fjordteam-saken i relasjon til disse forholdene. Fra side 4 i departementets vedtak gjengis:

«Etter departementets vurdering foreligger det ikke personlig arbeidsplikt eller plikt til å underordne seg arbeidsgiverens ledelse og kontroll av arbeidet, slik disse momentene tradisjonelt forstås. Det forhold at Fjordteam og/eller oppdragsgiver organiserer og administrerer de aktuelle oppdrag, kan ikke tillegges vesentlig vekt. Det er åpenbart nødvendig og påkrevd at noen leder og organiserer det aktuelle arbeidet som skal utføres. Dette er imidlertid ikke det samme som at det foreligger et underordningsforhold som begrunnet vernebehov ... Fjordteam eller oppdragsgiver stiller arbeidsutstyr og

Fjordteam bærer risikoen for arbeidsresultatet, hvilket er momenter som peker i retning av arbeidstakerforhold.»

Som kjent var disse forholdene altså ikke tilstrekkelig til å anse de frivillige som arbeidstakere, hvilket er fullt ut overførbart til vår sak.

At dugnadsinnsatsen verdsettes med en timepris er heller ikke forskjellig fra Fjordteam-saken, og skiller seg for øvrig heller ikke fra en rekke andre dugnadsforhold i andre deler av det norske samfunnet.

Når det gjelder det forhold at tilknytningen er noenlunde stabil, er det riktig at de frivillige er medlemmer av Brunstad Kristelig Menighet (BKM). Det er imidlertid stor variasjon knyttet til hvilke medlemmer som yter frivillig dugnadsinnsats, og det er – som Arbeidstilsynet legger til grunn – ikke et tilknytningsforhold med bestemte oppsigelsesfrister.

Arbeidstilsynet har også lagt til grunn at det hovedsakelig ytes frivillig innsats for én oppdragsgiver, og at dette er BKM. Pålegget er derimot gitt overfor Dal Gård, som er et selvstendig rettssubjekt. I den utstrekning de frivillige eventuelt skulle yte frivillig innsats for andre rettssubjekter, kan dette selvsagt ikke medføre at Dal Gård pålegges et arbeidsgiveransvar for de frivillige. Her, som ellers i norsk rett, er regelen at andre rettssubjekters disposisjoner ikke binder Dal Gård som et selvstendig rettssubjekt.

3.3 Nærmere om omfang og varighet

I brevet av 4. oktober 2018 er det et særskilt punkt om omfang og varighet av frivillig arbeid for Dal Gård. Arbeidstilsynet har bl.a. stilt *«spørsmålstegn ved hvordan Dal Gård AS kan vite hva medlemmene i gjennomsnitt utfører av frivillig arbeid, da de samtidig opplyser at de ikke fører oversikt over når og hvor mye de frivillige faktisk jobber»*. Dette er vurdert utfra omsetning, antall personer som er frivillige og timepris. I de listene som allerede er oversendt Arbeidstilsynet er det tale om 80 skift fordelt på 47 forskjellige personer. Det tilsvarer 1,7 skift for disse personene for hele perioden november 2017 – april 2018. Dette viser et *gjennomsnitt* i tråd med det Dal Gård har anført i sitt svarbrev 20. april 2018. For øvrig vil det variere hvilke frivillige som yter dugnadsinnsats, men dette utjevnes over året.

Når det gjelder de konkrete, navngitte frivillige som Arbeidstilsynet viser til, er det foretatt en sammenblanding med både Dal Gård og Dal Restaurantdrift AS. Erika Friberg har kun yt én time frivillig dugnadsinnsats for Dal Gård. For øvrig har Friberg ikke bidratt med frivillig innsats for Adal hos Dal Restaurantdrift AS, men jobbet som ansatt gjennom selskapet Friberg Renhold. Når det gjelder Line Hjertholm ble hun – etter det Dal Gård kjenner til – ansatt i Dal Restaurantdrift AS 15. mars 2018.

Arbeidstilsynet har videre vist til at enkelte frivillige har yt frivillig innsats opp mot mellom 4 og 6 dager i den aktuelle perioden. Dal Gård minner her om at den aktuelle perioden strekker seg fra november til april, og gjennomsnittet er da i tråd med det som er anført tidligere, og klart innenfor

normal dugnadsinnsats. For det andre sammenblandes listene fra Dal Gård og Dal Restaurantdrift AS, som da også inneholder ansatte i Dal Restaurantdrift AS, innleide fra andre selskaper og idrettslag i Horten uten tilknytning til menigheten. Tallgrunlaget reflekterer dermed ikke bare frivillig innsats for Dal Gård. Den personen som har jobbet 27 dager i den aktuelle perioden er ansatt i et annet selskap og innleid derfra.

Videre er det feil at de frivillige fra Dal Gård har jobbet over 650 vakter i den aktuelle perioden, slik Arbeidstilsynet hevder. I følge personallistene har frivillige fra Dal Gård kun 80 vakter i den aktuelle perioden. Samtidig er det kun 36 vakter som har hatt varighet over 5 timer, og det er kun 5 vakter som har hatt varighet over 9 timer. At antall vakter som innbefatter nattarbeid er 101, stemmer heller ikke, og skyldes igjen at Arbeidstilsynet har medberegnet ansatte og frivillige fra andre selskaper og idrettslag. Samtidig ytes den frivillige innsatsen i all hovedsak på fritid ved siden av vanlig jobb og/eller studier, og ytes da naturligvis på kveld eller i helger. I tillegg gjelder en stor del av virksomheten servering, som knytter seg kveld/helg.

Det ovennevnte viser helt tydelig at den dugnadsinnsatsen som ytes for Dal Gård – som altså de varslede påleggene gjelder overfor – ligger innenfor det som tidligere er anført, og klart innenfor normal dugnadsinnsats.

3.4 Særlig om lovgivningens formålsbestemmelser

Arbeidstilsynet har avslutningsvis i sin vurdering trukket frem de formål arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven er ment å beskytte. Begge disse lovene forutsetter at det foreligger et arbeidsforhold, herunder at de frivillige er å regne som arbeidstakere. Det er ikke tilfellet, jf. ovenfor.

Dal Gård minner samtidig om at Direktoratet for arbeidstilsynet la avgjørende vekt på formålene bak disse lovene i Fjordteam-saken – som altså er helt sammenlignbar med vår sak. Når det gjaldt arbeidsmiljølovens vernehensyn uttalte imidlertid departementet, som nevnt ovenfor, at det *«ikke ... foreligger et underordningsforhold som begrunner et vernebehov»*. Til formålene bak allmenngjøringsloven uttalte departementet:

«Selv om Direktoratet for arbeidstilsynet kom til at det ikke foreligger arbeidstakerforhold, kom direktoratet til at allmenngjøringsloven ... likevel kom til anvendelse basert på formålsbetraktninger og vernehensyn.

Det er departementets vurdering at direktoratets vedtak på dette punkt er uriktig rettsanvendelse. Arbeidstakerbegrepet angir virkeområdet og er dermed det generelle inngangsvilkår for både arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven. Dersom det ikke reelt sett foreligger et arbeidstakerforhold, kan derfor verken hele eller deler av loven gis anvendelse, med mindre dette eksplisitt fremgår av loven selv. Det gjør det ikke for de aktuelle bestemmelser som saken vedrører.»

Ett av de varslede påleggene i vår sak er hjemlet i lov om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. § 6 fjerde ledd og forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for overnattings-, serverings- og cateringsvirksomheter § 3. Både lovbestemmelsen i § 6 og forskriftsbestemmelsen i § 3 gjelder for «arbeidstakere». Verken loven eller forskriften kommer dermed til anvendelse.

For ordens skyld kommenteres likevel noen av de forholdene Arbeidstilsynet trekker frem på side 9-11:

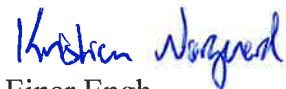
- I arrangementsdrift er det ofte lange ventepauser. Det er derfor rikelig med hviletid og pauser.
- Som nevnt over er det kun 5 skift som er over 9 timer i den aktuelle perioden, hvorav to på 9,5 timer, ett på 10,5 timer, ett på 10,75 timer og ett på 12,25 timer. Det er derfor feil at mange frivillige jobber lange vakter utover 9 timer, slik Arbeidstilsynet legger til grunn. Etter det Dal Gård kjenner til er det heller ikke uvanlig at dugnadsinnsats nedlegges over mange timer ved enkelte anledninger i andre samfunnsområder.
- Det er riktig at én person på 15 år er har vært registret med dugnadsarbeid. Den aktuelle personen har derimot ikke meldt seg på for å jobbe, men ble med sin søster på eget initiativ. Dal Gård beklager at selskapet ikke hadde rutiner som plukket opp dette.
- At Dal Gård utkonkurrerer andre virksomheter på pris, er heller ikke riktig. Arbeidstilsynet har selv vist til personalliste-bøker hvor de frivillige har vært leid ut med en pris på kr. 275 eks. mva. pr time. Dette ligger markert over gjeldende allmenngjorte tariff. Samtidig legges det til at også andre virksomheter uten tilknytning til menigheten leier inn frivillige fra Dal Gård. Det foreligger dermed ingen konkurransevridning.

4 AVSLUTNING

Oppsummert er de frivillige ikke å regne som arbeidstakere. Det sentrale i denne sammenheng er at de frivillige bestemmer selv om, når, hvor og hva de skal yte av dugnad. De frivillige yter dugnadsinnsats ved siden av jobb og/eller studier, og det underordningsforhold som er helt sentralt i ethvert arbeidsforhold er dermed fraværende. Det vises igjen til at dette var den sentrale begrunnelsen på hvorfor de frivillige ikke var å regne som arbeidstakere i Fjordteam-saken, som altså er helt sammenlignbar med vår sak. Dal Gård forventer en likebehandling, og at Arbeidstilsynet dermed fatter sine vedtak i tråd med de føringer som departementet har gitt.

Dersom det er behov for utfyllende informasjon, kan undertegnede kontaktes.

Med vennlig hilsen
Advokatfirmaet Hjort DA


for Einar Engh
Partner / Advokat (H)
een@hjort.no

Kristian Nørgaard
Advokat

Deloitte.



KULTURDEPARTEMENTET

Forsknings- og
utredningsoppdrag: En
oversikt og analyse av
frivillig sektors inntekter
og finansieringskilder fra
private aktører



Inntekter fra kommersielle aktiviteter utgjør 973 MNOK tilsvarende 10,6 % av totale inntekter for organisasjonene. Tros- og livssynsorganisasjoner andel av disse tilsvarende 46 %, kunst og kultur 19,7 % og interesseorganisasjoner 16,4 %. Det er kunst og kultur som har størst andel av inntektene sine fra kommersielle aktiviteter, ca 44 % i 2013. Deretter kommer andre som får ca 37 % av inntektene sine fra kommersielle aktiviteter, tros- og livssynsorganisasjoner og idrett har henholdsvis 25,5 % og 9,2 %. Totalt øker inntekter fra kommersielle aktiviteter med 12,3 %. For noen kategorier organisasjoner er det nedgang i denne inntektskilden fra 2009 til 2013. Eksempelvis har organisasjoner som driver med sosiale tjenester hatt en nedgang på 32 %, internasjonale organisasjoner 25,9 % og natur-, miljø og dyrevern 24,7 %. Helseorganisasjoner har hatt en økning på 30,4 %, kategorien andre 19,3 %, tros- og livssynsorganisasjoner 18,2 %, idrett 15,8 %, interesseorganisasjoner 13,9 % og kunst og kultur 12,0 %. Kommersielle aktiviteter utgjør en større andel av totale inntekter for store organisasjoner enn for mindre organisasjoner. Vi har estimert inntekter fra kommersielle aktiviteter til å utgjøre 8,2 MRD i 2013.

Inntekter fra inntektsbringende aktiviteter utgjør 180 MNOK i 2013, en økning på 29,3 % fra 2009. Inntektsbringende aktiviteter utgjør 2 % av organisasjonenes inntekter, og er viktigere for små enn for store organisasjoner. Det er interesseorganisasjoner, utdanning og forskning og organisasjoner innen sosiale tjenester som har størst andel av disse inntektene med henholdsvis 39,9 %, 24,2 % og 16,5 %. Interesseorganisasjoner har hatt en økning på 19,2 %. Det har vært en prosentvis nedgang for kategorien utdanning og forskning på 1,2 %, mens organisasjoner innen sosiale tjenester har hatt størst prosentvis økning med 216,6 %. Vi har estimert inntekter fra inntektsbringende aktiviteter til å utgjøre 1,2 MRD i 2013.

Finansinntekter utgjør 553 MNOK i 2013, og har økt med 13 % siden 2009. Finansinntekter utgjør 6 % av organisasjonenes inntekter. De utgjør en større andel for store organisasjoner enn for små organisasjoner. Organisasjoner innen sosiale tjenester og interessorganisasjoners andel utgjør nesten 90 %. Vi har estimert finansinntekter til å utgjøre 4,7 MRD i 2013.

Øvrige inntekter omfatter leieinntekter, kursinntekter og andre inntekter. De utgjør 795 MNOK i 2013, en økning på 28,9 % fra 2009. Dette utgjør 8,5 % av organisasjonenes totale inntekter. Det er interesseorganisasjoner, organisasjoner innen sosiale tjenester og tros- og livssynsorganisasjoner som har mest øvrige inntekter. Øvrige inntekter er viktigere for mellomstore organisasjoner enn for små og store organisasjoner. Vi har estimert øvrige inntekter til å utgjøre 7,3 MRD i 2013.

Frivillig arbeid

Frivillig arbeid er også av stor verdi for organisasjoner. 36 % av husstandene som svarte på Deloitte's Norstat undersøkelse i mai 2015 har utført frivillig arbeid. I gjennomsnitt har de bidratt med 14 timer i løpet av en fireukers periode og omtrent 90 timer i løpet av 12 måneder. Basert på dette datagrunnlaget har vi estimert frivillig arbeid til å utgjøre 124 millioner timer, dvs ca 63 000 årsverk i Norge. I Wollebæk og Sivesinds undersøkelse "Fra folkebevegelse til filantropi" svarer 48 % av befolkningen at de hadde utført frivillig arbeid i 2009 og tilsvarende prosent i 2004 var 58 %. Det var i undersøkelsen anslått at den voksne befolkningen i Norge utførte nesten 200 millioner timer i frivillig arbeid i 2009. Gjennomsnittlig antall timer arbeidet per frivillig var 115 i 1997 og 114 i 2009. Den prosentvise andelen av befolkningen som sier at de har utført frivillig arbeid er noe redusert i årene 2004 til 2015. Gjennomsnittlig antall timer utført frivillig arbeid har også gått noe ned i perioden.

Inntektsstrategier

Når det gjelder inntektsstrategier kan dette være hvilke inntektskilder organisasjonene satser på og hvilke kanaler de benytter for rekruttering av givere. Undersøkelsen viser at ulike kategorier organisasjoner ofte har ulike inntektskilder, og at rekrutteringskanalene varierer for organisasjoner av ulik størrelse og type virksomhet innenfor samme kategori. I intervju sier de største organisasjonene at det er betydelige ressurser som nedlegges hvert år for å skaffe private midler. De minste