

Vår referanse:
2014-0447

Deres referanse:

Dato:
30.10.2015

parat

en arbeidstaker-
organisasjon i YS

YS v/Ørnulf Kastet
ornulf.kastet@ys.no

p.b 9029 Grønland
0133 Oslo

Tlf 21 01 36 00
Faks 21 01 38 00

post@parat.com

NO 971 480 270

Parats innspill - Utvikling av ulike tilknytningsformer i arbeidslivet

Parat har gjennomført en bred høringsrunde blant våre tillitsvalgte om nye tilknytningsformer i arbeidslivet. På grunnlag av interne diskusjoner og drøftinger ønsker vi å komme med følgende innspill til spørsmålene som ASD har stillet til organisasjonene i brev av 1. oktober 2015.

Spørsmål

1. Ser organisasjonene en utvikling eller framvekst av nye kontraktsforhold, relasjoner eller en annen organisering av oppgavene enn de tradisjonelle som er nevnt over? Beskriv ev. hvordan slike forhold fungerer, bl. a. hvilke rettigheter og plikter som gjelder mellom partene som er involvert. Beskriv også hvor i arbeidslivet og i hvilken utstrekning en finner slike forhold.

Vi ser enkelte tilfeller av nye kontraktsforhold. Parat har opplevd at medlem er sagt opp fra fast stilling og samtidig tilbudt kontrakt som selvstendig næringsdrivende/konsulent med oppdrag for samme selskap. Vi har også sett tilfelle der arbeidsforholdet erstattes av frilanseavtale.

Videre ser vi en tendens at unntakene som følger av Universitets- og høyskoleloven, som gir lærersteder anledning til å tilsette vitenskapelig ansatte på åremål, legger grunnlag for at også teknisk- administrative ansatte får midlertidige kontrakter hjemlet i tjml. § 3-2 a og b. Vår erfaring er at mange lærersteder benytter tjml §3-2 a eller b på alle utlysninger som er eksterntfinansiert uansett hvor midlene kommer fra. Parat mener at det ikke er hjemmel for å benytte disse bestemmelsene på generelt grunnlag.

Parat har dessuten erfart at universiteter og høyskoler i stadig større grad er prosjektorganisert, både når det gjelder drift og faglige aktiviteter uten at det er klare retningslinjer for bruk av midlertidig utlysning eller ansettelse på timebasis. Vi ser også at det er tendenser til at man innad kaller seg er et prosjekt og derfor mener at en har adgang til å lyse ut midlertidig.

Vi ser også tilfeller av at det i prosjekter som er eksterntfinansiert og som ledes av vitenskapelig ansatte, blir ansatt administrativt personale på timebasis. Noen ganger uten kontrakt med det konkrete lærestedet, men med en prosjektleder. Vår bekymring er at dette kan gi seg utslag i uklare ansettelsesforhold, og at det undergraver det vern som følger av tjenestemannsloven.

Parat vil dessuten peke på at deler av arbeidsmarkedet er i endring som følge av restrukturering av eierstrukturen innenfor konserner og store virksomheter. Innenfor mediebransjen har vi de siste årene stått overfor store strukturelle endringer i eierskapsforhold som ar betydelige konsekvenser for de ansattes vilkår. Målet for arbeidsgiver er ofte å effektivisere og å spre risiko på ulike selskaper innenfor et konsern. For den enkelte ansatte betyr dette gjentatte virksomhetsoverdragelser, ofte med tilhørende tap av pensjon og kollektive rettigheter. Ofte medfører dette også en avskalling av den fast ansatte arbeidsstyrken. Parallelt med dette øker arbeidsgivers bruk av bemanningsbyråer for å dekke opp for behovet for arbeidskraft. Dette er en utvikling innenfor norsk arbeidsliv som har sin parallell til utviklingen innenfor internasjonal luftfart.

2. Ser organisasjonene noe problematisk ved utviklingen som beskrives? Er det fordeler ved utviklingen? Hvilke konsekvenser kan utviklingen få?

Parat mener at arbeidslivet har behov for en mulighet til midlertidige ansettelser. Samtidig er vi opptatt av at fast ansettelse skal være hovedregelen, og vi ser det som uheldig at endringene i arbeidsmiljøloven vil kunne resultere i at andelen midlertidige ansatte stiger. Midlertidig ansettelse er uheldig for den enkelte, og har i all hovedsak negative konsekvenser for arbeidsgiver.

Dette er en utvikling som etter Parats syn har flere kjennetegn:

- Det er åpenbart at eventuelle risiko knyttet til den enkeltes tilknytning til arbeidslivet, flyttes fra arbeidsgiver til den enkelte arbeidstaker.
- Det bidrar til å tåkelegge ansettelsesforhold og gir økt uklarhet om det faktisk foreligger et arbeidsforhold eller ikke.
- Det kan være uklart hvem som har det overordnede ansvaret i økonomiske forhold, f.eks. lønnsutbetaling, skattetrekk, arbeidsgiveravgift mm.
- Uklarhet om hvem som eier/har råderett over produksjonsmidlene.
- En endret tilknytning til arbeidslivet åpner for at skattlegging av den enkeltes arbeidsinntekt erstattes av uttak av overskudd og utbytteskatt.
- Bruk av provisjonsordninger kan bli mer aktuelt for flere. Kollektivt fastsatt grunnlønn blir mindre viktig for den enkeltes samlede lønnsutbetalingen. Vår erfaring er at provisjonsordninger, som i første rekke er et verktøy for å motivere og engasjere de ansatte, blir stadig mer utbredt innenfor enkelte bransjer og at det innebærer at risiko knyttet til inntjening flyttes fra arbeidsgiver til arbeidstaker. Innenfor mediebransjen har Parat sett eksempler på at ansatte kun har provisjon. Dermed er risikoen ved evt. reduksjon i bedriftens inntjening flyttet fra arbeidsgiver til den enkelte ansatte. Vi ser også at provisjon for enkelte utgjør en stadig større del av den samlede lønn. Siden arbeidstakerorganisasjonene kun unntaksvis har forhandlingsrett på provisjonsordningen, påvirker dette strukturen for lønnsdannelse. Ved å tilby provisjon, kan arbeidsgiver endre den enkeltes samlede lønn ved ensidig å endre provisjonsordningen. Skal arbeidsgiver endre lønn fastsatt gjennom tariffavtale, forutsetter det enighet med den aktuelle fagforeningen.
- Et ansettelsesforhold har en kostnad. Ved nye tilknytningsformer vil det fortsatt være kostnader knyttet til at den enkelte utfører arbeid for en oppdragsgiver. Arbeidsgivers motivasjon for å endre tilknytningsform er ofte knyttet til målsetting om innsparing og kostnadseffektivisering. Det er i aller høyeste grad uklart om transaksjonskostnaden ved nye tilknytningsformer i arbeidslivet er til fordel for arbeidsgiver, arbeidstaker eller samfunnet som helhet.

3. Er utviklingen ønsket av arbeidsgiver eller av arbeidstaker/den som utfører arbeidet?

Parat mener at det er arbeidsgiver som har de største fordelene av endringene i de lovmessige rammene som regulerer arbeidslivet. Mange arbeidsgivere vil oppleve disse endringene som en mulighet til å spre risiko, legge til rette for mer kostnadseffektiv drift og styrke muligheten for økt avkastning på investeringer.

For enkelte arbeidstakere kan det ligge en økt grad av fleksibilitet i å ha en svakere tilknytning til arbeidslivet. Det blir enklere å gå inn og ut av arbeidslivet, og man kan i større grad disponere tiden som man selv ønsker. Med det sikkerhetsnett som NAV tilbyr, innebærer dette en økt mulighet for den enkelte til å velge om man vil jobbe eller ikke. Parat er opptatt av at flest mulig skal sikres livsopphold gjennom eget arbeid. Parat er bekymret for at vi nå vil se en trend der man innenfor enkelte yrkeskategorier, særlig lavtlønnsyrker med lave kompetansekrav, vil bevege seg inn og ut av arbeidslivet, og med kortere eller lengre perioder med livsopphold fra NAV.

I et seniorpolitisk perspektiv kan endret tilknytning til arbeidslivet bidra til økt fleksibilitet mht om man skal jobbe eller ikke. For mange gjeldfrie seniorer, som har anledning til å påta seg oppdrag av kortere varighet men som ikke trenger jobbe fullt for å sikre inntekt, vil kunne nyte godt av en mer fleksibel tilknytning til arbeidsmarkedet.

4. Hva bør myndighetene være spesielt oppmerksom på når det gjelder beskrevet utvikling?

Parat er bekymret for at endringene i arbeidsmiljøloven kan ha konsekvenser som folk flest ikke ønsker eller har mulighet til å forutse. Hva betyr disse endringene for den enkelte? I et lengre tidsperspektiv? Er endringene reversible?

Den økonomiske suksess som Norge opplever er basert på en rekke forhold. Petroleumseksport, befolkningens generelle kompetanse og omstillingsdyktighet og kvinners deltakelse i arbeidslivet er noen stikkord. Parat vil dessuten også trekke fram at medbestemmelse i arbeidslivet er en viktig forutsetning for høy produktivitet og omstilling. Samarbeidet mellom partene i arbeidslivet har dessuten bidratt til lavt konfliktnivå. Frontfagsmodellen har sikret bærekraftig lønnsutvikling for alle.

Parat er også bekymret for at løsere tilknytninger i arbeidslivet kan støtte opp under trender som økt bruk av underleverandører, som igjen bidrar til uoversiktlig produksjonsskjede. På et internasjonalt arbeidsmarked kan dette bidra til økt sosial dumping.

Vi mener dessuten at denne utviklingen kan resultere i flere juridiske gråsoner, hvor man vil kunne oppleve flere tvister i arbeidslivet. En konsekvens kan være et arbeidsliv som i større grad er preget av konflikt, og i mindre grad av samarbeid og konsensus. Dette kan også bidra til større grad av uklarhet mht hvem som er ansvarlig for de varer og tjenester som produseres, noe som igjen kan ha konsekvenser for forbrukernes rettigheter i saker som berører reklamasjon ved kjøp av varer og tjenester.

Parat mener også at skattelovgivning kan bli utfordret dersom det tradisjonelle arbeidstaker/arbeidsgiverforholdet endres. Det vil kunne oppstå nye former for avlønning. "fast ansettelse uten garantilønn" er et eksempel på dette. Lønn i form av eierandeler i selskapet eller framtidig avkastning kan endre vårt syn på hvordan arbeid skal kompenseres, og derigjennom hvordan det lønnsarbeid skal beskattes.

5. a) Hvor utbredt er kontraktsformen "fast ansettelse uten garantilønn" mellom oppdrag i bemanningsforetakene og ev. i andre bransjer?

Parat kjenner ikke til dette.

b) Hvilke plikter og rettigheter gjelder i arbeidsforholdet ved slike kontrakter? Dersom arbeidsgiver har plikt til å tilby arbeid, hvordan oppfylles plikten dersom det er mange arbeidstakere som er kvalifisert for å få tilbud om oppdrag?

Parat kjenner ikke til dette.

6. Er det behov for nærmere presisering av begrepet "fast ansettelse" i lovverket? Hva skal en presisering i tilfelle gå ut på? Vil en oppnå en bedre forutsigbarhet enn i dag for arbeidstakerne ved dette?

Parat ser ikke behov for ytterligere presisering utover det som er fastslått i rettspraksis.

7. Hvordan fungerer håndhevingsreglene i tilknytning til ulike tilknytningsformer? Kan en tenke seg andre former for håndheving enn den gjeldende.

Parat er tilfreds med at Arbeidsretten håndterer tvister i kollektive saker og at individuelle sakene håndteres av de ordinære domstolene.

8. Er det andre relevante opplysninger om tilknytningsformer i arbeidslivet som departementet bør kjenne til?

Parat har ingen innspill her.

Med vennlig hilsen Parat

Hans-Erik Skjæggerud
Leder

Odd Jenvin
Spesialrådgiver