



Arbeids- og sosialdepartementet

Deres ref.:

Vår ref.:
ØK

Dato:
26092017

Høring om endringer i arbeidsmiljøloven om fast ansettelse, midlertidig ansettelse og innleie

YS viser til ovennevnte høring. Vi har sendt saken til samtlige medlemsforbund for uttalelser.

YS er enig i at det er en uheldig utvikling i bruk av vikarer fra bemanningsforetak og at det er behov for reguleringer som kan stanse den uheldige utviklingen. Etter vårt syn skyldes dette i stor grad misbruk av vikarer. Innleide vikarer brukes i noen tilfeller mer eller mindre permanent i stedet for fast ansatte i egen virksomhet.

Dette er foreløpig blitt et problem i enkelte bransjer, men kan tenkes å spre seg til langt flere, i prinsippet til de fleste deler av arbeidslivet. YS har blant annet sett eksempler på at man ikke ansetter i eget selskap, men etablerer eget bemanningsforetak utelukkende med det formål å leie ut til morselskapet. Dette er etter vårt syn misbruk av adgangen til å bruke bemanningsforetak.

Fast ansettelse.

YS har ikke tidligere reist noe krav om en legaldefinisjon av begrepet fast ansettelse. Vi har vært av den oppfatning at alle ansettelser som ikke er midlertidige skal defineres som faste. Denne definisjonen har etter vårt syn vært tilstrekkelig. Samtidig ser vi at en legaldefinisjon kan være positivt og nyttig under forutsetning av at den er riktig/god.

En arbeidsavtale er i utgangspunktet en gjensidig bebyrdende avtale der det avtales hvilket arbeid som skal utføres og hvilken godtgjørelse som skal ytes. De avtaler som er blitt benyttet i bemanningsforetak, med fast ansettelse uten lønn mellom oppdrag, er etter vårt syn, etter gjeldende rett, ikke en arbeidsavtale i det hele tatt. Verken fast eller midlertidig. Den pålegger ikke den ansatte å arbeide og den pålegger ikke arbeidsgiver å betale godtgjørelse. Avtalene må etter vårt syn ses som en formalisering av en avtale om å være tilkallingsvakt ved behov. Ansettelsesavtale inngås først når den enkelte påtar seg oppdrag.

YS er enig i at faste ansettelser kan være ansettelser i små stillingsbrøker, og vi synes ikke det er naturlig å sette en nedre grense for hvor liten stilling man kan ha. Det er ikke mengden av arbeid som avgjør, men at arbeidstaker har påtatt seg å utføre jobben og at arbeidsgiver har påtatt seg å betale for arbeidet. Man kan i prinsippet tenke seg at man inngår fast ansettelse for å være eksamensvakt en dag hvert år.

Besøksadresse:

Lakkegata 23

Postadresse:

Postboks 9232

Grønland

0134 Oslo

Org. nr.:

971 454 431

Telefon:

21 01 36 00

Det som er og bør være en viktig egenskap ved ansettelser er at det er en viss "symmetri", i den forstand at når det ikke foreligger rett til lønn så foreligger heller ikke plikt til å utføre arbeidet. Dette er typisk for avtaler om å være tilkallingsvakt. Arbeidstakeren står fritt til å takke nei til oppdrag og til å ta seg arbeid hos andre arbeidsgivere. Slik har det, etter det vi kjenner til, også vært i bemanningsforetak.

Den legaldefinisjon som er foreslått av Arbeidsdepartementet gir for så vidt uttrykk for gjeldende rett, men siste del av definisjonen "...arbeidstakeren sikres forutsigbarhet i form av et reelt stillingsomfang.", er uklar. YS kan ikke se at denne definisjonen løser de uklarheter som gjør seg gjeldende.

For det første er det uklarhet om hvordan stillingsomfanget kan angis. Kan man for eksempel avtale at arbeidstaker skal utføre en viss type arbeid når det dukker opp behov? Hvis man vet at arbeidstaker vil måtte utføre arbeid hver uke eller måned, men ikke hvor mye, vil det være tilstrekkelig forutsigbarhet?

For det andre fremstår det, når dette knyttes opp mot bemanningsforetak, som uklart hvordan slike ansettelser forholder seg til andre regler i arbeidsmiljøloven, særlig da om arbeidstid. Etter lovens § 10-3 skal den enkelte vite når arbeidet skal utføres minst 2 uker på forhånd. Denne regelen gjelder også for en arbeidstaker som er fast ansatt i f.eks. 30 % stilling i et bemanningsforetak. Hvis arbeidstaker skal være fast ansatt og ha arbeidsplikt så må vedkommende vite når arbeidet skal utføres.

En arbeidstaker i bemanningsforetak leies ofte ut til forskjellige arbeidsgivere og til å utføre forskjellig type arbeid. Hvis den ansatte er fast ansatt og har arbeidsplikt så vil det oppstå spørsmål om hvilket arbeid man er forpliktet til å utføre. Det gjelder både hva man er forpliktet til å gjøre, hvor det skal utføres og når det skal utføres. Det kan reises spørsmål om ikke arbeidstaker er bedre stilt nå han/hun ikke er ansatt, men står fritt til å takke ja eller nei til oppdrag.

YS kan ikke se at den foreslåtte definisjonen klargjør begrepet fast ansettelse i nevneverdig grad og vi støtter derfor ikke forslaget. En evt. definisjon må gi bedre forutsigbarhet for arbeidstaker og den bør plasseres i en egen bestemmelse, ikke komme som en del av en bestemmelse om midlertidig ansettelse.

Midlertidig ansettelse i bemanningsforetak

Det foreslås en egen hjemmel for midlertidig ansettelse i bemanningsforetak. Departementet hevder at bemanningsbransjen har større vanskeligheter enn andre arbeidsgivere med å fastslå sitt arbeidskraftsbehov, særlig sett hen til hvilken kompetanse som er nødvendig. For å opprettholde fleksibilitet foreslås derfor en ny hjemmel for midlertidig ansettelse. YS kan ikke se at dette samsvarer med høringens overordnede mål, å skape forutsigbarhet og verne om topartsrelasjoner i arbeidslivet.

YS anser det problematisk at bemanningsbyråene skal få en særskilt rett til midlertidig ansettelse, utover det andre selskaper har. YS frykter at dette vil kunne føre til en vridning med økt bruk av innleie.

Den nye, foreslåtte hjemmelen i aml. § 14- nr. 1 g) gjelder bare i de tilfeller vikarene leies ut til vikariater, men ikke andre former for midlertidig arbeidskraftbehov. YS mener at det vil gjøre bestemmelsen vanskelig å praktisere. Det er ikke alltid klart hva som er vikariater og som departementet selv sier er det ikke nødvendig å vite nøyaktig hvem man vikarierer for, for eksempel ved sommervikariater. Det vil være tilnærmet umulig for både vikaren og bemanningsbyrået å skille mellom vikariater og andre midlertidige oppdrag.

Det er dessuten vanlig at man leier ut samme vikar til vikariater og andre midlertidige oppdrag. Det er vanskelig å se noen god begrunnelse for at et bemanningsforetak som

har fast arbeidskraftbehov skal være unntatt fra plikten til å ansette fast fordi man noen ganger leier ut til vikariater. Bestemmelsen vil gjøre at bemanningsforetak ikke lenger risikerer å bli dømt til å ansette vikarer fast, slik de ble i Clockwork dommen, som nevnes i høringsnotatet.

YS har merket seg at departementet fremhever at midlertidig ansatte ved endringen i loven blir sikret flere rettigheter enn om de var fast ansatt uten garantilønn. Som eksempel kan nevnes fortrinnsrett. YSs innvending til dette argumentet er at mange av disse midlertidige ansettelsene vil være av så kort varighet at arbeidstaker likevel ikke vil kunne gjøre gjeldende et krav om fortrinnsrett. Vi viser til at det i loven i dag er et krav om forutgående ansettelse i tolv måneder de siste to årene.

YS stiller videre spørsmål ved om bestemmelsen vil gjøre at den ansatte ikke vil få mulighet til å kreve utvidet stilling etter aml. § 14-4 a. Slik vi leser bestemmelsen så er det merarbeid som inngår i beregningen av hvor stor stillingsbrøk den ansatte har. Når man avtaler utleie som vikar en periode så regnes det som en midlertidig stilling, ikke som merarbeid og inngår ikke i beregningen av hvor stor stilling man har etter aml § 14-4a.

Begrensninger i adgangen til innleiekvote

Departementet ønsker å begrense bruken av innleide arbeidstakere, særlig i enkelte bransjer og områder der det er omfattende bruk av innleide arbeidstakere. YS støtter dette. Vi mener som tidligere nevnt at det foregår misbruk av innleieinstituttet i enkelte sammenhenger.

Bruk av en egen kvote for innleide fra bemanningsselskaper kan synes som et godt forslag, men YS tror likevel ikke at dette vil være tilstrekkelig effektivt og støtter ikke forslaget. Vi frykter at en kvote kan fungere mot sin hensikt ved at det blir "legitimt" å leie inn opp til makskvoten.

YS er bekymret for at det kan være vanskelig å praktisere en slik kvote. En eventuell kvote bør ikke praktiseres på selskapsnivå, men heller på den enkelte arbeidsplass. Større selskaper vil ellers kunne ha avdelinger/arbeidsplasser med vesentlig høyere andel innleide enn det kvoten tillater. YS tror ikke det er heldig.

En evt. kvoteregulering må etter vårt syn praktiseres slik departementet foreslår når det gjelder tidspunkt for beregning, og vi mener det må gjelde alle innleide fra bemanningsforetak. Kvoten bør settes lavt, ikke høyere enn 10 %.

YS mener at den mest effektive måten å begrense innleie er å forby innleie for de bransjer eller områder der problemer oppstår. Det bør gis en forskriftshjemmel som gjør at reguleringer kan vedtas raskt ved behov. Vi tror ikke et forbud vil være veldig hemmende for arbeidsgiverne og viser til at midlertidige ansettelser direkte i bedrift i lang tid fungerte som en utmerket løsning. I de fleste bransjer har det ikke vært adgang til å leie inn arbeidskraft før de siste 17 årene. Trusselen om forbud vil også kunne føre til at "misbruket" avtar.

Konklusjon

YS merker seg at regelverket fremsettes som en "pakke" bestående av tre elementer. Siden YS ikke tror at noen av tiltakene vil medføre den ønskede reduksjon av innleie og vi går i mot alle forslagene så er vi naturlig nok også motstandere av "pakken" som helhet.

YS har tidligere reist krav til regjeringen om at det må gjøres et arbeid for å tilpasse arbeidsmiljøloven til det nye arbeidslivet med nye ansettelsesformer og økt innleie. Vi mener at bl.a. arbeidstaker- og arbeidsgiverbegrepet må vurderes på nytt i lys av den utviklingen som har skjedd i arbeidsmarkedet de senere år.

Med vennlig hilsen
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund – YS

Jorunn Berland
YS-leder

Ørnulf Kastet
advokat