

Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 8019 Dep.
0030 Oslo

Oslo, 26. september 2017
Vår ref: SAG

Deres ref: 17/2266

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

Jussbuss viser til departementets høringsnotat av 29. juni 2017 om endringer i arbeidsmiljøloven om fast ansettelse, midlertidig ansettelse i og innleie fra bemanningsforetak. Vedlagt følger høringsuttalelse fra Jussbuss.

Jussbuss er et studentdrevet rettshjelpstiltak tilknyttet Universitetet i Oslo. I 2016 behandlet Jussbuss 756 saker innenfor arbeidsretten. I flere av sakene ser vi problemstillinger som er aktuelle for høringen departementet har sendt ut.

Dersom dere har spørsmål til uttalelsen kan dere kontakte Jussbuss på vår e-postadresse sag@jussbuss.no, eller kontaktpersoner Van Pham på tlf. 22 84 29 26 og Jorjor Gueye på tlf. 22 84 29 22 alle hverdager mellom kl. 10.00 og 15.00, med unntak av torsdager. Jussbuss' sentralbord kan også nås på telefonnummer 22 84 29 00.

Med vennlig hilsen
Jussbuss v/ sosial-, arbeids- og trygderettsgruppen

Magnus Dybendal Foldvik

The Van Pham

Jorjor Gueye

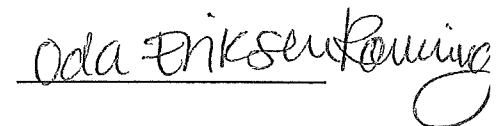
sign.



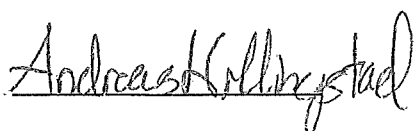
Mirza Sefo



Linn Firdaous Nikkerud



Oda Eriksen Rønning



Andreas Killingstad



Mari Rudshaug



Linn Marie Husa

Høringsuttalelse fra Jussbuss til endringer i arbeidsmiljøloven om fast ansettelse, midlertidig ansettelse i og innleie fra bemanningsforetak.

Til punkt 3 – fast ansettelse

Jussbuss er positive til at departementet vil definere begrepet «fast ansettelse» nærmere i arbeidsmiljøloven. Jussbuss anser det som uheldig at begrepets rettslige innhold må søkes utpenslet i andre kilder enn lovteksten, slik som forarbeider og rettspraksis. En presisering av dette i loven vil gjøre det enklere for arbeidstakere å forutse sin rettstilling. Jussbuss mener at en legaldefinisjon av begrepet «fast stilling» er like viktig som en legaldefinisjon av begrepet «arbeidstaker». Jussbuss behandler ikke sjelden saker hvor arbeidskontraktene har betegnet arbeidsforholdet som «fast ansettelse», uten at ansettelsesforholdet har det innhold som det etter rettspraksis har blitt lagt til grunn at må til for å oppfylle lovens krav.

Jussbuss er spesielt positive til departementets forslag om å lovfeste at det avtalte arbeidsomfanget må være reelt og i samsvar med det faktiske forventede arbeidskraftsbehovet som arbeidsgiver har ved ansettelsen. Som departementet selv påpeker vil bestemmelsen om angivelse av arbeidsomfang gi et illusorisk vern uten en slik lovfesting.

Jussbuss har ingen bemerkninger til plasseringen av en slik legaldefinisjon i loven, og stiller seg bak departementets forslag om at bestemmelsen bør knyttes til hovedregelen i § 14-9.

Forslaget til § 14-9 første ledd annet punktum er:

Arbeidstaker skal ansettes fast. Med fast ansettelse menes i denne lov at ansettelsen er løpende og tidsubegrenset, at lovens regler om opphør av arbeidsforhold gjelder og at arbeidstakeren sikres forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang.

Jussbuss foreslår å flytte passusen «at lovens regler om opphør av arbeidsforhold gjelder» til et eget setningsledd slik at bestemmelsen blir med ryddig. Vårt forslag er:

Arbeidstaker skal ansettes fast. Med fast ansettelse menes i denne lov at ansettelsen er løpende og tidsubegrenset og at arbeidstakeren sikres forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang. Lovens regler om opphør av arbeidsforhold gjelder.

Departementet legger til grunn at forslaget om å presisere hva fast ansettelse innebærer, ikke er ment å få betydning for tradisjonelle tilkallingsvikarer. Tilkallingsvikarer har problemer knyttet til sin stilling som er annerledes enn de problemene midlertidig ansatte med fast stillingsbrøk har. Det er ikke lagt frem noen forslag fra departementet for å bedre tilkallingsvaktens særlige rettstilling. Jussbuss opplever at det er et behov for å se nærmere på de problemer disse arbeidstakerne opplever. Gjennom vårt arbeid ser vi at skillet mellom når en tilkallingsvikar går over til å ha en fast stilling, er uklart. Vi ønsker at dette presiseres for en enklere og mer oversiktlig praksis.

Til punkt 4 – midlertidige ansettelser i bemanningsforetak

I saksbehandlingen har vi i Jussbuss sett flere tilfeller av såkalte «nulltimerskontrakter», hvor arbeidstakere ansettes fast, men at avtaler inngås uten konkret angivelse av arbeidstimer eller lønn. Som departementet selv påpeker innebærer en slik ordning at risikoen for at det finnes arbeid å utføre, overføres helt og holdent til arbeidstakeren. Dette gir svært liten forutsigbarhet. Vi er derfor positive til at det gjøres tiltak for å begrense bemanningsforetakenes bruk av ordninger som «fast ansettelse uten garantilønn».

Jussbuss er likevel negative til departementets forslag om å utvide adgangen til midlertidige ansettelser for bemanningsforetak. Som allerede fastslått av departementet har bemanningsforetakene allerede en slik adgang til å ansette midlertidig etter arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd bokstav a), c), d) og e).

Jussbuss stiller seg tvilende til departementets påstand om at en arbeidstaker på enkelte områder vil ha bedre rettigheter på midlertidig kontrakt enn som fast ansatt uten garantilønn. Når bemanningsforetakene ansetter en arbeidstaker midlertidig, vil arbeidstakeren bli midlertidig ansatt kun for det gjeldende oppdraget. I dette tilfellet vil den ansatte ha rett til lønn i et forutsigbart tidsrom, men ikke ha fast stilling. Selv om arbeidstakeren i dette tilfelle vil ha en fortusigbarhet med tanke på arbeidets varighet og avslutning, er det likevel uheldig ettersom man ikke har en sikkerhet for arbeid etter kontraktens utløp. Bli arbeidstakeren derimot ansatt etter ansettelsesformen «fast ansatt uten garantilønn», vil den ansatte være fast ansatt og man vil i utgangspunktet ha den forutsigbarheten en fast stilling innebærer, men som tidligere påpekt vil man ikke ha en garanti for å få arbeid og lønn.

Jussbuss anser begge ansettelsesformene som problematiske og synes det er vanskelig å ta stilling til hvilken som er minst problematisk. Jussbuss mener likevel at når det allerede er adgang til å ansette midlertidig i bemanningsforetak etter gjeldende rett, burde ikke arbeidslivet få en ytterligere adgang til midlertidige ansettelser.

Jussbuss stiller også spørsmål ved hvordan bestemmelsen skal praktiseres. Vi anser det som problematisk at det vil være svært vanskelig å føre tilsyn med at midlertidige ansettelser i bemanningsforetakene kun benyttes ved midlertidige behov.

Til departementets konkrete lovforslag til § 14-9 andre ledd bokstav g, stiller Jussbuss seg bak bemerkningene til Justis- og beredskapsdepartementet.

Vi mener at arbeidstakere som ansettes midlertidig etter en eventuell ny bestemmelse, bør gis fortrinnsrett til ny ansettelse i medhold av lovens § 14-2 andre ledd.

Til punkt 5 – begrensning i adgangen til innleie

Jussbuss er positive til at departementet foreslår å begrense bruken av innleie ved å innføre en kvote. Dette gjør at man setter en endelig terskel for hva man tillater av innleid arbeidskraft.

Departementet påpeker at Fafo har estimert at innleide arbeidstakere fra bemanningsforetak kan utgjøre 14-18 prosent av årsverk som utføres av håndverkere innen bygg og anlegg i Oslo og Akershus. En makskvote på 15 prosent vil dermed ikke innebære en realitetsendring. Jussbuss mener derfor at grensen bør settes til maks 10 prosent, men helst skulle man sett at kvoten ble satt enda lavere.

Jussbuss mener at departementets forslag må leses helhetlig. Å tillate både en stor andel av arbeidskraften å være innleid, samt å gi en ekstra adgang for midlertidige ansettelser, gir stor fleksibilitet til arbeidsgiver på bekostning av arbeidstakeres rettigheter.

Jussbuss er positive til at Arbeidstilsynet gis en påleggskompetanse knyttet til kvoteregulering for innleie. Det er viktig at arbeidsgivere kontrolleres på flere måter enn at arbeidstakere selv forstår og går til rettslige skritt for å håndheve sine rettigheter. Gjennom saksbehandlingen i Jussbuss ser vi at det kan føles som en høy terskel for arbeidstakere å kreve noe så grunnleggende som lønn. At Arbeidstilsynet gis en påleggskompetanse gir ikke bare en direkte mulighet til å sikre arbeidstakeres rettigheter, men kan også fungere som et insentiv for arbeidsgivere til å følge kvotereglene.