

Arbeids- og
sosialdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo

Dato: 25.09.2014
Vår ref.: 140053
Deres ref.: 14/2614

Høring om endringer i arbeidsmiljølovens regler om midlertidig ansettelse og inn-/utleie fra bemanningsforetak

Det vises til departementets høringsbrev av 25.6.2014 om forslag til endringer i arbeidsmiljøloven med vedlegg.

Finans Norge avgir i denne høringsuttalelsen våre merknader til forslaget om endringer i reglene om midlertidig ansettelse, unntak fra bestemmelsene om likebehandling ved utleie fra bemanningsforetak og oppheving av reglene om søksmålsrett for fagforeninger om ulovlig innleie (høringsnotat av juni 2014). Høringsuttalelse til de øvrige forslagene vil bli avgitt innen den nye høringsfristen 9. oktober.

I. Midlertidig ansettelse

Overordnede synspunkter på behovet for å utvide adgangen til midlertidig ansettelse

Finans Norge mener at fast ansettelse skal være hovedregelen i norsk arbeidsliv. Midlertidige stillinger har imidlertid en viktig funksjon i arbeidsmarkedet ved å sørge for fleksibilitet. En utvidelse av adgangen til midlertidig ansettelse vil bedre bedriftenes muligheter til å gjøre tilpasninger i arbeidsstokken ved usikkerhet og variasjoner i arbeidsmengde. Oppgaver blir utført, som ellers hadde vært gjort eller hadde vært løst med overtid.

Norge har opparbeidet seg et høyt lønns- og kostnadsnivå gjennom mange år. Samtidig har norske bedrifters konkurransevne stagnert de senere årene. Dette skjer i en tid hvor markedene blir stadig mer internasjonale. Det betyr at vi må sikre bedre rammebetingelser for produksjon av varer og tjenester i Norge til et internasjonalt marked, og til et norsk marked i konkurranse med utenlandske aktører.

Som det fremheves i departementets høringsnotat på side 8, har Norge en av de mest restriktive reguleringene i OECD når det gjelder adgangen til midlertidig ansettelse. De andre

nordiske landene har betydelig mindre restriktiv regulering på dette området. Dette innebærer en konkurranseulempe for norske bedrifter. En oppmykning i adgangen til midlertidig ansettelse vil bedre bedriftenes omstillingsevne og konkurransekraft og kan bidra til å skape flere arbeidsplasser og flere faste ansettelse på sikt.

Hensynet til å sikre et godt og trygt arbeidsliv for arbeidstakerne er et viktig hensyn ved regulering av adgangen til midlertidig ansettelse. En litt mer lempelig adgang til å ansette midlertidig vil ikke endre på at Norge stort sett har et godt og trygt arbeidsliv. Mange land som vi vanligvis sammenligner oss med, har en vesentlig høyere andel midlertidig ansatte: Island, Finland, Sverige, Nederland, Tyskland og Sveits har andeler fra 13 til 20 pst., ifølge Eurostat (2012). I Norge utgjør midlertidig ansatte til enhver tid bare rundt 8 pst. av alle ansatte. Forskning fra SSB dokumenterer dessuten at det er betydelig gjennomstrømning blant personer i midlertidige stillinger, og rask overgang til fast stilling for de fleste.¹ Halvparten av de midlertidige ansatte var i fast stilling etter ett år. Samtidig vet vi at midlertidig ansettelse typisk forekommer tidlig i karrieren eller før avsluttet utdanning, og sjeldent etter 30 års-alderen (med unntak av visse grupper i offentlig sektor). Over halvparten av de midlertidig ansatte i 2013 var unge under 30 år, og andelen midlertidig ansatte faller fra 23 pst. blant 15-24-åringene til 8 pst. ved 30-39 år og 4 pst. ved 40-54 år, ifølge Arbeidskraftundersøkelsen fra SSB. Med et lavt omfang av midlertidig ansettelse, kort tid som midlertidig ansatt for de fleste, og få midlertidig ansatte lengre ut i karrieren er det rom for å tillate midlertidig ansettelse i litt flere tilfeller enn i dag.

Hvis muligheten for midlertidig ansettelse utvides, kan personer som sliter med å komme seg i arbeid på grunn av f.eks. lav utdanning, helsemessige eller sosiale problemer, nyte godt av flere tilbud om tidsbegrensede jobber, fordi det gir dem en sjanse til å vise seg frem. Der en arbeidssøker fremstår som et usikkert kort for potensielle arbeidsgivere, kan en midlertidig ansettelse bane veien for en senere fast stilling, og uansett gi verdifull arbeidserfaring og kompetanse. Blant annet viser et forskningsarbeid fra SSB basert på ti års data, at midlertidige stillinger fungerer som et springbrett til faste stillinger, særlig for unge og lavt utdannede.²

Forslaget om generell adgang til midlertidig ansettelse

Finans Norge støtter departementets forslag om å innføre en generell adgang til midlertidig ansettelse. Vi viser til våre synspunkter ovenfor om behovet for å utvide gjeldende adgang.

¹ Lars Skage Engebretsen, Kjell G. Salvanes og Jon Fredrik Vassengen, 2012: Midlertidige stillinger – et springbrett til permanente stillinger? *Økonomiske analyser* 5/2012, SSB.

² Lars Skage Engebretsen, Kjell G. Salvanes og Jon Fredrik Vassengen, 2012: Midlertidige stillinger – et springbrett til permanente stillinger? *Økonomiske analyser* 5/2012, SSB.

Departementet skisserer en varighet på maksimalt 9 eller 12 måneder for midlertidig ansettelse på dette grunnlaget. For at en slik adgang skal gi effekt og tas i bruk av bedriftene, mener vi at varigheten bør settes til 12 måneder.

Vi er enige med departementet i at den generelle adgangen må suppleres med en form for begrensning, for å hindre at arbeidstakere forblir i midlertidig ansettelse hos samme arbeidsgiver eller at samme stilling kun fylles av midlertidige ansatte. I høringsnotatet skisseres to alternative måter å regulere en slik begrensning på. Forslaget om en ren skjønnsmessig begrensning er etter vårt syn for uklar og vil bli vanskelig å praktisere for arbeidsgiver. Det andre alternativet som skisseres er en karanteneperiode på 9 eller 12 måneder som inntreter etter opphør av det midlertidige ansettelsesforholdet, der det i denne perioden ikke kan ansettes midlertidig på generelt grunnlag for utførelse av samme arbeidsoppgaver. En slik konkret regel gir mer forutsigbarhet og er derfor det beste alternativet. Den foreslåtte karantenetiden på 9 eller 12 måneder er imidlertid for lang og vil trolig føre til at den generelle adgangen i liten grad blir benyttet. Særlig for korte engasjementer vil en karanteneperiode på 9 eller 12 måneder være uforholdsmessig lang. Etter vårt syn bør karantenetiden være kortere, for eksempel 6 måneder. Det bør presiseres i lovteksten at det i karanteneperioden er anledning til å inngå avtale om midlertidig ansettelse på de grunnlag som følger av arbeidsmiljøloven § 14-9 (1) a - e.

Departementet ber om høringsinstansenes synspunkter på om det også bør innføres en begrensning for større virksomheter til å flytte oppgaver som er under karantene over på andre midlertidig ansatte. Et alternativ som skisseres er å fastsette at når flere ansettes midlertidig på generelt grunnlag for å utføre likeartede oppgaver, vil karantenen som inntreter ved første ansettelses utløp også omfatte andre likeartede arbeidsoppgaver. Vi mener at en slik begrensning vil kunne få utilsiktede effekter. Eksempelvis vil ikke en bedrift som ansetter en person midlertidig på generelt grunnlag for å utføre sekretærarbeid i avdeling A og det inntreter karanteneperiode for disse arbeidsoppgavene, kunne ansette en sekretær til likeartet arbeid på generelt grunnlag i avdeling B, selv om det der er uvisst hvor lenge arbeidskraftbehovet vil vare. En slik begrensning vil gi lite forutberegnelighet og fleksibilitet i bemanningsplanleggingen, og kan føre til at mange bedrifter vegrer seg for å ta i bruk den generelle adgangen til midlertidig ansettelse. Etter vårt syn vil den foreslåtte "generelle" karantenebegrensningen gi et tilstrekkelig vern.

Forenkling av gjeldende hovedregel om midlertidig ansettelse

Vi støtter departementets forslag til ny ordlyd i arbeidsmiljøloven § 14-9 (1) bokstav a om at midlertidig ansettelse er tillatt "*når arbeidsoppgavene er av tidsbegrenset varighet*". Dette innebærer en forenkling og tydeliggjøring av bestemmelsen, og er i tråd med gjeldende rettspraksis.

Endringer i fireårsregelen

Det er naturlig at midlertidig ansettelse etter den foreslåtte generelle adgangen skal regnes med ved beregning av ansettelsestid etter "fireårsregelen" i arbeidsmiljøloven § 14-9 (5), men det er etter vårt syn ikke behov for å redusere fireårsregelen til to eller tre år.

Ansatte i praksisarbeid har en løsere tilknytning til virksomheten enn personer som ansettes midlertidig etter arbeidsmiljøloven § 14-9 (1) a og b. Vi mener derfor at det ikke er hensiktsmessig at praksisarbeid regnes med ved beregning av ansettelsestid etter fireårsregelen.

Oppsigelse av midlertidige arbeidsavtaler i avtaleperioden

Vi støtter departementets forslag om å presisere i lovteksten at midlertidige ansettelsesavtaler kan sies opp i avtaleperioden etter lovens oppsigelsesregler med mindre annet er skriftlig avtalt. En slik presisering vil fjerne uklarheten som oppsto etter "Notodden Fotballklubb-dommen" (Rt. 2012 s. 168).

Vilkår for utleie fra bemanningsforetak

Departementet mener at adgangen til innleie fra bemanningsforetak ikke bør utvides parallelt med adgangen til midlertidig ansettelse, og foreslår derfor at gjeldende regler om adgangen til innleie videreføres uendret. Dette innebærer at det blir mer restriktive regler for innleie fra bemanningsforetak enn for midlertidig ansettelse.

Finans Norge mener at det bør være parallellitet i adgangen til innleie og midlertidig ansettelse, slik det er i dag. Derfor må den generelle adgangen til midlertidig ansettelse også gjelde ved innleie fra bemanningsforetak. Som departementet skriver på side 38 i høringsnotatet, vil innleie fra bemanningsforetak og midlertidig ansettelse ofte være alternative tilknytningsformer. I en rapport fra Econ Pöyry³ som ble utarbeidet i forbindelse med høringen om de nye innleiereglene i 2010, fremgår det at bemanningsbransjen bidrar til å øke effektiviteten i økonomien ved at virksomheter kan leie inn etter behov og ved sesongtopper etc., og at utleiebyråene administrerer dette på en effektiv måte. Ofte vil arbeidsgiver ha behov for å få utført oppgaver på kort varsel, og innleie vil ofte være den raskeste måten å løse dette på. Da er det svært viktig at det er samme adgang til å leie inn fra vikarbyrå som å ansette midlertidig.

I høringsnotatet på side 10 fremheves det at vikarbyråarbeid ofte er et springbrett til arbeidsmarkedet for bl.a. ungdom og ikke-vestlige innvandrere, og at det derfor kan være et effektivt supplement til ordinære arbeidsmarkedstiltak. En mer restriktiv adgang til å leie inn fra vikarbyråer enn å ansette midlertidig vil i denne sammenheng være uheldig.

³ "Bemanningsbransjen. Struktur, utvikling og rolle" (Rapport 2009-083), Econ Pöyry.

Departementet konkluderer i høringsnotatet med at ulike vilkår for innleie og midlertidig ansettelse ikke vil være i strid med forbudet mot restriksjoner på bruk av innleie i vikarbyrådirektivet. Vi stiller spørsmål ved om en slik restriksjon kan sies å være begrunnet med allmenne hensyn og om den er proporsjonal, slik direktivet krever. Det er en svakhet ved høringsnotatet at det kun inneholder en kort konklusjon om dette uten noen nærmere drøftelse.

II. Unntak fra bestemmelsene om likebehandling ved utleie fra bemanningsforetak
Ifølge forslaget til forskrift kan fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven og bemanningsforetak eller arbeidsgiverorganisasjon som foretaket er tilsuttet "... inngå tariffavtale som fraviker bestemmelsene om likebehandling..." Finans Norge støtter forslaget om adgang til å gjøre unntak fra likebehandlingsreglene ved tariffavtale. Denne unntaksmuligheten i direktivet er tatt i bruk av en rekke land, blant annet Sverige, Danmark og Finland. Det er imidlertid viktig at slike tariffavtaler er generelle i den forstand at de gjelder uavhengig av hvilken sektor ansatte leies ut til. Det vil være uheldig hvis slike tariffavtaler begrenses til kun å gjelde utleie til bestemte typer sektorer.

Departementet foreslår at innleiers solidaransvar også skal gjelde ved krav på lønn mv. iht. slik tariffavtale. I vår høringsuttalelse 30.1.2012 gikk vi imot innføring av solidaransvar for innleier, blant annet fordi det ikke var dokumentert noe behov for en slik ordning. Dette er fortsatt vårt prinsipielle syn. Hvis gjeldende solidaransvar for innleier videreføres, vil det imidlertid være naturlig at dette ansvaret også gjelder ved krav på lønn mv. iht. tariffavtale om unntak fra likebehandlingsreglene.


III. Søksmålsrett for fagforeninger om ulovlig innleie
Da forslaget om innføring av kollektiv søksmålsrett var på høring gikk vi sterkt imot dette, fordi det kan bidra til økt konfliktnivå på arbeidsplassene og strider mot vanlige prosessforutsetninger. Vi kan heller ikke se at fagforeningene har benyttet seg av denne retten etter at reglene trådte i kraft. Vi gir derfor vår fulle støtte til forslaget om å oppheve gjeldende regler om kollektiv søksmålsrett for fagforeninger om ulovlig innleie.

Med vennlig hilsen

Finans Norge



Jan S. Asker
direktør



Anja M. Brodschöll
advokat