

Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo

Sendes pr e-post: postmottak@asd.dep.no

25.9.2014

Svar på høring: Endringer i arbeidsmiljøloven av juni 2014

I forbindelse med forslag til lovendring i Arbeidsmiljøloven om midlertidig ansettelse og bruk av innleie fra bemanningsforetak, er det sendt ut en høring med frist 25. september 2014. Vi, i FUS AS, har gjennomgått høringsdokumentet og tatt utdrag fra de punktene som i størst grad berører selskapet. FUS barnehagene består av 155 selvstendige barnehager organisert som egne aksjeselskaper. Barnehagene har beliggenhet i 70 kommune i Norge. FUS er administrasjon for alle.

Nå-situasjon kort oppsummert:

Fast ansettelse er hovedregel

Midlertidig ansettelse er mulig når arbeidets karakter tilsier det eller skiller seg ut fra det som ordinært utføres i virksomheten, vikariater, sesongmessige svingninger, praksisarbeid og arbeidsmarkedstiltak.

4 års regel: Har arbeidstaker hatt midlertidig kontrakt i 4 år, er den å anses som fast ansatt.

Forslag til endring oppsummert:

Fast ansettelse er hovedregel

Midlertidig ansettelse, 9 eller 12 mnd, men uten spesielle vilkår

Det blir karantene på arbeidsoppgavene etter at man har brukt midlertidig ansettelse. Karantenen er foreslått til 9 til 12 mnd. Det skal ikke være mulig å ansette en annen vikar for å ta de samme oppgavene. Hvis det er fortsatt behov for å utføre de samme arbeidsoppgavene, skal arbeidstaker ansettes.

Vikariat, slik vi forstår det, er unntatt fra denne regelen. "Arbeidsgiver bør etter departementets syn kunne ansette både en annen og samme arbeidstaker på andre rettsgrunnlag for midlertidig ansettelse enn den generelle adgangen, for eksempel dersom arbeidsoppgaven er av tidsbegrenset varighet eller i vikariat". Jmfr side 31 og 32 i høringsnotat.

Hva betyr dette for oss i FUS barnehagene?

Arbeidsmiljøloven slik den fremstår i dag er passende til vårt formål, da vi hovedsakelig benytter midlertidige kontrakter i forbindelse med svangerskapspermisjon og sykefravær. Det er lite sesongmessige svingninger, prosjekter eller andre oppgaver som skiller seg ut fra virksomhetens ordinære oppgaver, som denne foreslåtte endringen vil være nyttig for. Den fleksibiliteten som det legges opp til i denne endringen er det andre bransjer som vil ha nytte av. Det hender at barnehagene får tilført ekstraressurser i forbindelse med enkelt barn, men midlertidig ansettelse i den forbindelse faller inn under nåværende regler.

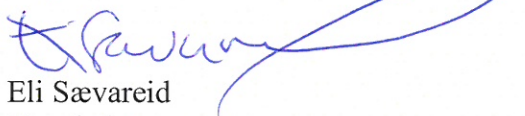
Det som har vært utfordringen til FUS i enkelte barnehager har i større grad vært å forholde seg til 4 års regelen. Det har i enkelte barnehager vært et vedvarende behov for vikar i forbindelse med svangerskapsvikariater og sykefravær. Det har medført at noen medarbeidere har hatt krav om fast ansettelse etter 4 år.

Det igjen har ført til at det har blitt overbemannet når alle har kommet tilbake fra fødselspermisjoner og ingen flere har gått ut i nye svangerskapspermisjoner. Da har vi vært nødt til å ha en nedbemanningsprosess, som i mange tilfeller fører til negativitet i organisasjonen. Dette vil bli vanskeligere dersom begrensningen som vurderes på enten 3 eller 2 år blir tatt til følge. Dette vil skape mindre fleksibilitet for alle barnehager.

Fra vårt synspunkt, er forslagene til endringene om midlertidige ansettelser gode, men ut fra våre behov vil det være ønskelig at det ikke var en begrensning på å være i svangerskaps- eller sykefraværsvikariater, og at det ikke settes ned fra 4 år til 3 eller 2 år. Det kunne vært lagt inn et krav om at dersom det ble lyst ut en fast stilling i tidsrommet, vil den som er i vikariat ha fortrinnsrett på fast stilling, hvis den innehar nødvendig kompetanse for stillingen. Dette for å unngå at arbeidstakere blir gående på "evigvarende" vikariater.

Alternativt at det gjøres unntak for vikariater som skyldes svangerskap.

Vennlig hilsen
FUS as



Eli Sævareid
Styreleder

Tlf: 52 71 95 10 / 90 92 66 85
Epost: eli@fus.no