

Oslo, 23.09.14

## HØRING OM ENDRINGER I ARBEIDSMILJØLOVEN

Juridisk rådgivning for kvinner, JURK, viser til høringsbrev av 25.06.14 vedrørende forslag til endringer i arbeidsmiljøloven. Vi takker for tilliten som høringsinstans.

JURK gir gratis juridisk rådgivning til kvinner, og vi uttaler oss på bakgrunn av de erfaringer vi har gjort i vår saksbehandling.

### 1. Innledning

JURK mener at en utvidet adgang til midlertidig ansettelse ikke vil komme den enkelte arbeidstakeren til gode. Etter gjeldende rett foreligger det en adgang til å ansette midlertidig på nærmere angitte vilkår. Disse reglene er dels begrunnet i behovet for å sikre fleksibilitet i arbeidslivet, dels å gjøre inngangen til arbeidsmarkedet lettere. Dagens ordning er imidlertid av en begrenset karakter, fordi en for vid adgang til å ansette midlertidig vil medføre usikkerhet og manglende forutberegnelighet i arbeidsforholdet.

Forslaget om en utvidet adgang til å ansette midlertidig, er også begrunnet i behovet for å sikre fleksibilitet i arbeidslivet og å gjøre det enklere å komme inn på arbeidsmarkedet. Vi er bekymret for at den foreslåtte endringen vil svekke hensynet til stabilitet og forutberegnelighet i arbeidsforholdet, i en mye større grad enn det gjeldende rett gjør. Arbeidstaker i et midlertidig arbeidsforhold vil som regel være den svake part, og kan fort utsettes for urimelige krav til innsats og utførelse av arbeidet. I praksis vil en generell adgang til å ansette midlertidig i mange tilfeller virke som en arbeidsavtale med forlengelse av prøvetiden. Det er således kun arbeidsgiver som har noe å tjene på en slik ordning som foreslås.

Det påpekes at selv om den foreslåtte ordningen er ment å gjøre inngangen til arbeidsmarkedet lettere, vil en utvidet adgang til å ansette midlertidig også medføre en enklere vei ut av arbeidslivet. JURK bemerker dessuten at det ikke bør gjøres en slik endring av ansettelsesvilkårene basert på en antakelse om en springbrett-effekt som til nå ikke har latt seg bevise gjennom forskning. Det er ikke bevist at grupper som i dag sliter med å komme inn på arbeidsmarkedet vil oppleve en bedring med den foreslåtte lovendringen.

På bakgrunn av dette mener JURK at adgangen til å ansette midlertidig ikke bør utvides.

## **2. Merknader til de enkelte punkter i høringen**

### 6.2. Den generelle adgangen til å ansette midlertidig

#### 6.2.3 Begrensninger

Det er foreslått en begrensning i adgangen til å ansette midlertidig på generelt grunnlag, ved at ansettelsen på dette grunnlaget har en maksimum varighet på ni eller tolv måneder. For å forhindre gjentatt sammenhengende midlertidig ansettelse på generelt grunnlag, er det foreslått en karanteneordning. Denne ordningen går ut på at etter endt midlertidig ansettelse på generelt grunnlag, kan ikke arbeidsgiver midlertidig ansette samme eller en annen arbeidstaker i samme stilling.

Det første spørsmålet er om karantenetidens lengde skal utformes som en skjønnsmessig eller en konkret regel. Vi er enig med departementet i at en konkret regel vil kunne hindre omgåelser og misbruk fordi den gir mindre rom for tolking og vurderinger. Vi mener derfor at en konkret regel om karantenetidens lengde er det beste alternativet.

Uavhengig av om karantenetidreglene blir skjønnsmessig eller konkret utformet, er vi skeptiske til hvordan ordningen som sådan vil fungere i praksis. Slik vi ser det, vil det fort bli opp til arbeidstakeren som har vært ansatt midlertidig på generelt grunnlag, å påse at karantenetiden overholdes. Det vil være vanskelig for arbeidstakeren å føre en slik kontroll, siden vedkommende ikke nødvendigvis arbeider i virksomheten lenger. Det vil videre være vanskelig for arbeidstakeren å få rede på hvilket grunnlag og hvilken stilling den nyansatte arbeidstakeren har blitt ansatt i. Det er derfor viktig at ansvaret for kontrolleringen av karanteneordningen ikke blir lagt hos den enkelte arbeidstaker.

En ytterligere grunn til bekymring, er at det skal bero på en konkret vurdering hvilke arbeidsoppgaver som skal være underlagt karanteneordningen. I praksis vil denne vurderingen bli utført av arbeidsgiver, noe som åpner for misbruk av reglene om midlertidig ansettelse og karanteneordningen.

Det påpekes at vi i høringsnotatet savner betraktninger rundt hvordan karanteneordningen skal håndheves og hvordan eventuelle brudd skal sanksjoneres.

Arbeidsretten har kun myndighet til å behandle kollektive arbeidstvister. Per i dag eksisterer det således ikke et organ som behandler individuelle arbeidssaker. Vi ønsker ikke flere lover som forutsetter at den enkelte arbeidstaker må til domstolen for å få overprøvd saken sin. Dersom forslaget gjennomføres, kan det for å sikre håndheving av karanteneordningen, for eksempel gis rett til fri rettshjelp uten behovsprøving i slike tilfeller.

Videre er vi kritiske til at karanteneordningen ikke skal omfatte adgangen til å ansette midlertidig på særskilte grunnlag. Dette gjør at arbeidsgiver først kan ansette en arbeidstaker midlertidig på generelt grunnlag, for så å ansatte vedkommende videre på et eller flere særskilte grunnlag. Dette kan gjøre det enkelt å unngå reglene om karanteneordningen.

## 6.4 Endring i fireårsregelen

Vi stiller oss positive til forslaget om at fireårsregelen utvides til å omfatte den foreslåtte generelle adgangen til midlertidig ansettelse, og praksisarbeid etter arbeidsmiljøloven § 14-9(1)c. Vi er også positive til at regelen reduseres til to år. De foreslåtte endringene i fireårsregelen vil styrke arbeidstakernes rettsstilling.

Vi stiller oss imidlertid spørrende til hvilken sammenheng det skal være mellom fireårsregelen og den foreslåtte karanteneordningen. Slik det er etter forslaget, skal karanteneordningen forhindre midlertidig ansettelse over lengre tid. Rett etter fireårsreglen, fordrer imidlertid at arbeidstakeren har vært midlertidig ansatt over lengre tid. Karanteneordningen gjør kravet til "sammenhengende" jfr. arbeidsmiljøloven § 14-9(5) problematisk, og medfører etter vår mening en motstrid mellom to regler som i prinsippet skal ivareta arbeidstakers interesser.

## 6.5 Oppsigelse

Det foreslås at midlertidige ansettelser skal kunne sies opp i avtaleperioden etter arbeidsmiljølovens regler.

Her er det ønskelig at det i tillegg inntas en bestemmelse om at arbeidsmiljølovens oppsigelsesregler skal gjelde ved oppsigelse i avtaleperioden. I en ansettelsesprosess til en midlertidig stilling er arbeidstaker den klart svakeste part, og vil ikke ha noe forhandlingsstyrke ovenfor arbeidsgiver som ønsker å omgå oppsigelsesreglene i arbeidsmiljøloven ved å kontraktfeste at disse ikke skal gjelde.

## 3. Kjønnsperspektivet

Departementet skriver selv at kvinner i større grad er midlertidig ansatt enn menn. Særlig i de tunge omsorgsyrkene er dette et utstrakt problem. Når vi har et så kjønnsdelt arbeidsmarked, hvor på de kvinnedominerte sektorene allerede har en utstrakt bruk av midlertidige ansettelser, bør også kjønnsperspektivet ved en endring av arbeidsmiljøloven drøftes. Vi kan ikke se at departementet har gjort de nødvendige overveielser på dette punktet.

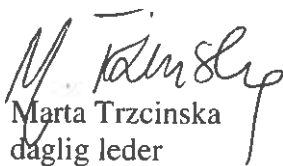
Når det åpnes for mer, og mindre regulert, bruk av midlertidige ansettelser, forrykker dette styrkeforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Når departementet skriver at ordningen skal spare arbeidsgiver for risikoen ved feilansettelser og eventuelle oppsigelser, er dette i realiteten et klart uttrykk for at midlertidige ansettelser skal kunne anvendes som en form for en utvidet og mer usikker prøvetid. Alminnelig prøvetid bygger på et utgangspunkt om at den ansatte skal fortsette etter prøvetidens utløp. En midlertidig ansettelse bygger på et utgangspunkt om at den ansatte skal slutte etter kontraktens utløp. Dette legger større press på arbeidstaker, som i større grad må bevise seg i stillingen. I mange tilfeller vil dette kunne føre til økt press for at den ansatte skal være svært fleksibel og strekke seg langt i arbeidet. Bedrifter vil således tjene på bruk av midlertidige ansettelser, da det forrykkede styrkeforholdet gir ansatte et insentiv til å overoppfylle sin arbeidskontrakt. Dette vil kunne resultere i sosial dumping i form av at villighet til å arbeide utover en


normal kontrakts vilkår gjøres til et konkurransefortrinn. Særlig for kvinner med omsorgsansvar vil dette kunne være vanskelig. Det å ikke kunne ta på seg ekstraoppgaver og ekstravakter på kort varsel, kan bli årsaken til at man ikke ansettes etter den midlertidige kontraktens utløp.


I omsorgsyrkene er arbeidsvilkårene allerede harde. Kvinner sliter seg ut på arbeid. De har lav lønn og arbeider ofte turnus. Skiftene er tunge og mange sliter med å stå i fullt arbeid til pensjonsalder. Det er grunn til å anta at en utvidet bruk av midlertidige ansettelser vil kunne ramme særlig sterkt i disse yrkene som allerede er preget av harde arbeidskår.

JURK har erfart i egen saksbehandling at midlertidige ansettelser brukes til å fordekke graviditets- og foreldrepermisjonsdiskriminering. Vi har stadig klienter som er ansatt på midlertidige kontrakter, og som opplever å ikke få denne fornyet når det fremkommer at de venter barn. Antakelig bygger dette på at arbeidsgiver frykter å måtte oppfylle eventuelle tilretteleggingsplikter dersom svangerskapet skulle medføre helsemessige utfordringer, eller at arbeidsgiver synes det er upraktisk med en ansatt som kommer til å gå ut i foreldrepermisjon. Vi har også klienter som har arbeidet på midlertidige kontrakter frem til foreldrepermisjonen, men som ikke får tilbud om videre arbeid etter at permisjonstiden er ferdig. I mellomtiden har andre kandidater fått disse midlertidige stillingene istedenfor. Vi ser at dette er problematisk, fordi det er vanskeligere for lekfolk å argumentere for og bevise at slik diskriminering har skjedd. Det er vår oppfatning av mye av denne diskrimineringen ikke ville vært mulig dersom vedkommende var ansatt i fast stilling. Terskelen for en arbeidsgiver til å ikke forlenge en midlertidig kontrakt med en gravid arbeidstaker synes å være langt lavere enn terskelen for å si opp en gravid arbeidstaker. JURK er derfor av den oppfatning at en utvidet mulighet til midlertidige ansettelser vil kunne slå særlig uheldig ut overfor kvinner i reprodutiv alder.

For Juridisk rådgivning for kvinner (JURK)

  
Marta Trzcinska  
daglig leder

  
Johanna Tøn  
saksbehandler

  
Anam Khalid  
saksbehandler