



Arbeids- og sosialdepartementet - ASD
Postboks 8019 Dep
0030 OSLO

Vår referanse: 14/01163-5
Arkivkode: X55 &00
Saksbehandler: Tor Allstrin
Deres referanse: 14/2614
Dato: 24.09.2014

Høringsvar - forslag til endringer i arbeidsmiljøloven om midlertidig tilsetning m.v

1. Innledning

Det vises til høringsbrev av 25. juni 2014 med frist for å avgi høringsvar til den 25. september. Det er gitt utsettelse av høringsfristen frem til 7. oktober, med unntak av forslagene om endringer vedr midlertidig tilsetninger.

KS velger å avgi separate høringsuttalelser. I det følgende inngis derfor høringsuttalelsen om endringer i reglene om midlertidig tilsetning m.v.

Departementets forslag er behandlet av KS Hovedstyre i sitt møte den 19. september. Protokollen fra Hovedstyrets behandling vedlegges.

2. Midlertidig ansettelse m.v.

2.1 KS syn på departementets forslag

Midlertidig ansettelse

- KS støtter forslaget om forenkling og tydeliggjøring av ordlyden knyttet til adgangen til midlertidige ansettelser.
- KS støtter at hovedregelen fortsatt skal være fast ansettelse, men er enig i at det er behov for adgang til midlertidig ansettelser i 12 måneder uten begrunnelse med en etterfølgende karanteneperiode.
- KS støtter at midlertidig ansettelse uten begrunnelse omfattes av fireårsregelen, men at praksisarbeid ikke omfattes av regelen.
- KS går i mot at «fireårsregelen» skal reduseres til tre eventuelt to år.
- I den grad departementet likevel går videre med en reduksjon av opptjeningsstid i forhold til fast ansettelse mener KS at dette må få konsekvenser for andre bestemmelser om rett til fast ansettelse, som at den ulovfestede læren om fast tilsetning avvikles og at merarbeidsregelen økes til to år.
- KS støtter at det skal fremgå av arbeidsmiljøloven at det er adgang til å si opp midlertidige arbeidsavtaler etter lovens oppsigelsesregler i avtaleperioden.

Kollektiv søksmålsrett om innleie av arbeidstaker fra bemanningsforetak oppheves

- KS støtter forslaget om at adgangen til innleie fra bemanningsforetak ikke utvides med adgang til innleie i 12 måneder uten begrunnelse.
- KS støtter at bestemmelsen om kollektiv søksmålsadgang oppheves.

Ny forskrift om unntak fra likebehandlingsprinsippet ved tariffavtale

- KS støtter at det bør fastsettes i forskrift at bestemmelsene om likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår ved utleie fra bemanningsforetak, kan fravikes ved tariffavtale.
- KS støtter at solidaransvaret også bør gjelde tilsvarende ihht slik tariffavtale

2.2 KS presiseringer

2.2.1 Klargjøring av ordlyden

Etter KS syn er det uheldig med en uklar ordlyd om når det kan inngås midlertidige avtaler. Det er bl.a. særlig uheldig at det i en viktig lov for arbeidslivet har reguleringer som ikke skal tas på ordet. Uklarheten skaper fortsatt mange tolkningstvister. Dette gjelder f.eks om fremtidig arbeidsmengde, manglende kvalifikasjoner, omorganisering, arbeidsstopper og prosjektorganisering gir adgang til midlertidig tilsetning etter aml § 14-9 bokstav a). KS mottar mange henvendelser fra medlemmene vedr. adgangen til midlertidig tilsetning, og det er fortsatt en del pågående rettstvister for domstolene om problematikken. Etter KS vil sitt syn en endring av ordlyden i seg selv medføre en avklaring for både arbeidsgiver, arbeidstaker og tillitsvalgte i forhold til handlingsrommet når en midlertidig kontrakt kan inngås. KS mener at endringen gjør loven mer brukervennlig, og støtter forlaget. KS legger til grunn at endringen ikke medfører en materiell endring, og at det fortsatt vil være adgang til å tilsette midlertidig også når arbeidsoppgavene ikke er direkte tidsavgrenset, f.eks. ved midlertidig tilsetning av personell i vakant stilling med bestemte kvalifikasjonskrav. Det er viktig at dette presiseres i forarbeidene i tråd med merknadene i høringsnotatet.

2.2.2 Midlertidig tilsetning uten begrunnelse i inntil ni eller tolv måneder

KS er enig i at det er et behov for å gjøre det noe enklere for en tidsbegrenset periode å tilsette midlertidig.

Den prinsipielle diskusjonen går på den ene siden om en slik endring vil medføre at arbeidsgivere tar risikoen på å ansette flere arbeidstakere, og på den annen side om en utvidelse vil gjøre stillingsvernet reelt sett mye dårlige for de svake gruppene på arbeidsmarkedet. Forslaget i høringsnotatet legger opp til en balansert modell med midlertidig tilsetning uten begrunnelse i inntil 9 eller 12 mnd. Departementet foreslår en begrensning i adgang til ytterligere midlertidighet gjennom to ulike alternative modeller.

Etter KS syn er det viktig å beholde dagens hovedregel om at arbeidstaker skal tilsettes i tidsbegrenset stilling. Den faste forpliktelsen er positiv både for arbeidsgiver- og arbeidstaker. En streng begrensning innebærer imidlertid også at arbeidsgivere i noen grad unnlater å foreta tilsetninger i situasjoner hvor de ønsker å prøve ut arbeid/eller arbeidstakere som det hefter usikkerhet ved. KS har i en medlemsundersøkelse fått tilbakemelding på at nærmere 74 % av våre medlemmer mener det vil forenkles en ansettelsesprosess dersom det åpnes adgang for å tilsette midlertidig uten begrunnelse i inntil 12 måneder. Et stort flertall vil også vurdere å ansette flere arbeidstakere enn i dag derom en slik bestemmelse innføres.

KS støtter derfor at det innføres en tidsbegrenset adgang til å ansette midlertidig uten begrunnelse i inntil 12 måneder. KS vil fremheve at 12 måneder i størst grad vil dekke det behovet som foreligger, og det er en mer innarbeidet periode i et arbeidsforhold i motsetning til ni måneder, jf. bl.a. fortrinnsretten etter aml § 14-2. Vi antar at en 12 måneders periode også vil være mer attraktiv for arbeidstaker. KS har grunn til å tro at slik utvidelse vil føre til at kommunale arbeidsgivere i noe større utstrekning vil våge å foreta tilsetninger i situasjoner der de ellers er usikre. Dette gjelder bl.a. i forhold til arbeidstakere som ellers faller utenfor arbeidsmarkedet og hvor kommunen ønsker å tilby arbeidserfaring uten at dette formidles av NAV. Dette gjelder også ved omorganisering og hvor det er usikkerhet ved fremtidig arbeidsmengde.

KS støtter at endringen må undergis begrensninger. Etter KS syn er det viktig at en begrensning må være så tydelig at det er minst mulig rom for tolkningstvil. KS støtter derfor forslaget om en karanteneperiode for samme arbeidstaker og de samme oppgavene i inntil 12 måneder.

2.2.3 Forholdet til «fireårsregelen»

KS går i mot å endre perioden for opptjeningstid fra fire år til tre eller to år. Fireårsregelen er en innarbeidet regel som har vært i funksjon siden 1. januar 2006. Den er godt kjent i virksomhetene og er en innarbeidet begrensning for hvor lenge visse midlertidige arbeidsforhold kan forbli midlertidig. KS kan ikke se at det er spilt inn særskilte momenter som skal tilsi at opptjeningstiden bør forkortes. Vi vil påpeke at det etter at loven trådte i kraft er foretatt endringer om at ikke noe fravær skal gå til fradrag i opptjeningstiden. Bestemmelsen står derfor som rimelig balansert. Så lenge det er en karantenerregel, ser vi ikke noe behov for ytterligere reduksjon av fireårsregelen på grunn av en ny regel om midlertidig tilsetning uten begrunnelse. Det er tilstrekkelig at den nye regelen tas med i beregningen av den sammenhengende ansettelsesperioden i fireårsregelen.

KS støtter således at midlertidig tilsetning uten begrunnelse skal kunne regnes med i forhold til opptjeningstid etter «fireårsregelen». Dette er best i samsvar med formålet bak fireårsregelen og skaper rettsharmoni og sammenheng i regelverket.

KS går derimot i mot at praksisarbeid skal regnes med i opptjeningstiden. Det vil i så fall være i strid med formålet med praksisarbeid at arbeidstaker kan få fast/tidsbegrenset tilsetning under en opplæringstid eller spesialisering. Dette vil etter all sannsynlighet medføre at arbeidsgivere blir mer skeptisk til praksisarbeid. I denne vurderingen har vi også vektlagt at det ikke skal trekkes fra for fravær ved opptjeningen av sammenhengende ansettelsestid.

KS vil avslutningsvis presisere at omfanget av ulike rettsregler som skaper økte administrative byrder for kommunale og andre arbeidsgivere har økt de senere år. Etter KS syn er ikke reglene samlet sett tilstrekkelig balanserte. KS mener at det ikke er grunn til å redusere fireårsregelen også på grunn av at det allerede er innført en rett til fast tilsetning etter 12 måneder for merarbeid, og den ulovfestede læren om fast tilsetning gir rett til fast tilsetning etter langt kortere tid enn fire år (for eksempel etter 14 måneder i Ambulansedommen). I Sykehuset Innlandet-dommen uttalte Høyesterett at den domstolsskapte læren har betydning ved siden av fireårsregelen i saker som gjelder for et kortere tidsrom enn fire år. Dersom fireårsregelen blir redusert, reduseres også berettigelsen av å opprettholde den ulovfestede læren.

I den grad departementet går videre med forslag om å forkorte opptjeningstiden i forhold til «fireårsregelen» ber KS departementet derfor vurdere enten å øke tiden for å opparbeide seg fast større stilling («merarbeidsregelen») fra ett til f.eks. to år, slik som Høyres og Fremskrittspartiets medlemmer uttalte i Innst. 348 L, og/eller å oppheve den skjønsmessige ulovfestede læren om fast tilsetning. KS anser ikke at en stadig større rettsliggjøring med flere og flere grunnlag gagnar verken arbeidstaker eller arbeidsgiver. Begge parter vil tjene på å få et enklere regelverk på dette området.

2.2.4 Oppsigelse av midlertidige arbeidsavtaler

KS støtter at det foretas en presisering i loven at midlertidige arbeidsavtaler skal kunne sies opp på grunn av f.eks. virksomhetens forhold. Dette er en helt nødvendig presisering på bakgrunn av Notodden-fotballdommen. Det har åpenbart ikke vært lovgivers intensjon at slike kontrakter ikke kan sies opp i kontraktsperioden.

2.2.5 Vedr innleie – og likebehandling

KS støtter opphevelse av adgangen til kollektiv søksmålsrett for fagforeninger. Det henvises til vår tidligere høringsuttalelse.

KS støtter adgangen til å forskriftsregulere et unntak fra likebehandlingsprinsippet knyttet til innleie av arbeidskraft for virksomheter som inngår egne overenskomster. Det poengteres at KS har tariffbestemmelser som innebærer at en slik forskriftsregulering ikke får direkte anvendelse for vår sektor per i dag. KS mener det likevel er positivt at denne bransjen motiveres til å regulere lønns- og arbeidsvilkår via tariffavtale.

KS mener at en utvidelse av adgangen til å tilsette uten begrunnelse i inntil 12 mnd. ikke tilsvarende skal kunne anvendes for innleie. KS er innforstått med at dette vil bryte med dagens prinsipp om at innleie kan foretas tilsvarende som egen ansettelse etter aml § 14-9. KS mener likevel at dette kan forsvares fordi den nye bestemmelsen i hovedsak vil være motivert av andre hensyn enn å skaffe arbeidskraft. KS oppfatter at bestemmelsens «indre kjerne» vil være i forhold til situasjoner der arbeidsgiver både har en mulig arbeidstaker og oppgaver som skal løses, ikke kun oppgaver.



Lasse Hansen

Administrerende direktør



Per Kristian Sundnes
Arbeidslivsdirektør