



NORGES LASTEBILEIER-FORBUND

Arbeids- og sosialdepartementet  
Postboks 8019 Dep.  
0030 Oslo  
postmottak@asd.dep.no

Forbundskontoret  
St. Olavs gate 25  
P.b. 7134 St. Olavs plass  
0130 Oslo  
Tlf. 22 03 32 00  
Faks 22 20 56 15  
Bankkonto 6005.06.16234  
Org.nr. 955430336 MVA  
[www.lastebil.no](http://www.lastebil.no)

Deres ref:14/2614      Vår ref: ogh

Oslo, 23. september 2014

## Høringsvar – foreslåtte endringer av Arbeidsmiljøloven – midlertidig ansettelse

Norges Lastebileier-Forbund (NLF) viser til brev av 25.06.2014 vedr. ovenstående.

Vi mener generelt at det er det positivt med forenkling av regelverket og oppmykningen av dagens bestemmelser.

For NLF-bedriftene vil lovendringen kunne åpne for at de tør å satse sterkere og øke kapasiteten for en begrenset periode. Det vil også kunne lette rekrutteringen til sjåføryrket.

### Tidsrammen for midlertidig ansettelse

Tidsrammen for midlertidig ansettelse bør være lenger enn 9 / 12 måneder. Behovet for midlertidig ansatte innen transportbransjen, for eksempel ved en tidsbegrenset kontrakt, vil kunne være atskillig lenger enn 9-12 måneder. For å gi både arbeidsgiver og arbeidstaker forutberegnelighet mener vi grensen bør settes til 24 måneder. Det vil gi transportbedriften nok tid til avklare om satsningen på området skal fortsette eller ikke. Videre vil det gi den ansatte bedre muligheter for å avklare om arbeidsstedet og sjåføryrket passer for vedkommende.

Vi ber også regjeringen vurdere om det bør åpnes for midlertidig ansettelse ved gjennomføring av driftskontrakter med Vegvesenet.

### Karantenetid og karanteneperiode

Med dette siktes til hvor lang tid som må gå før arbeidsgiver igjen kan gjøre en midlertidig ansettelse.

Generelt mener vi at lovens hovedregel om fast ansettelse og den alminnelige begrensningen i adgangen til å gjøre midlertidige ansettelser fortsatt blir ivaretatt på en tilfredsstillende måte. Dette fordi arbeidsgiver uansett må føre bevis for at kravet til midlertidig ansettelse er oppfylt.

Om det skal innføres en karanteneperiode, må den likevel begrenses. De fleste servicebedrifter er utsatt for stadige svingninger i etterspørselen. Det gjelder spesielt for transportbransjen som merker endringer i markedet raskt. En kort karanteneperiode vil derfor hindre uthuling av bestemmelsen. Samtidig vil en slik bestemmelse sørge for den nødvendige fleksibiliteten som midlertidige ansettelser er ment å gi.

En karanteneperiode på 9/12 måneder vil således virke mot sin hensikt. En slik grense vil kunne begrense bedriftenes investeringsmuligheter. Den vil også svekke motivasjonen for bedriftene til å gjøre midlertidige ansettelser. I stedet vil bedriftene forsøke å finne andre løsninger. I den grad karantenetid i det hele tatt legges til grunn bør den være på maksimalt seks måneder.

#### **Reduksjon av fireårsregelen for midlertidig ansettelse**

Mye taler for at fireårsregelen bør opprettholdes. Mange bedrifter har varierende behov for arbeidskraft i forskjellige typer stillinger – og det over tid. Det er ikke uvanlig at behovet for midlertidig arbeidskraft varer lenger enn to år. Tidsrammen bør i alle tilfelle ikke reduseres til mindre enn tre år.

#### **Oppsigelse av midlertidige arbeidsavtaler i avtaleperioden**

Den foreslåtte presiseringen når det gjelder oppsigelse av midlertidige arbeidsavtaler i avtaleperioden virker hensiktsmessig. Endringen er for alle praktiske formål å anse som en språklig klargjøring og innebærer ikke, slik vi forstår den, noen endring av gjeldende rett.

Dette brevet sendes kun elektronisk.

Med vennlig hilsen

**Norges Lastebileier-Forbund**



Geir A. Mo

**Administrerende direktør**



Olav G. Hermansen

**Seniorrådgiver næringspolitikk**