



Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 8019 Dep.
0030 OSLO

Deres ref.

Arkiv/Saksnr.
523/14/00183-2

Oslo
25. september 2014

hap / mko
[Click here to enter text.](#)

Høringsuttalelse - forslag om endringer i arbeidsmiljølovens regler om midlertidig ansettelse mv.

Generelle merknader

Etter Norges Rederiforbunds (NRs) vurdering vil en økt fleksibilitet for arbeidsgivere mht. midlertidig ansettelse åpne for nye muligheter som vil kunne komme både bedriftene og arbeidstakerne til gode. For arbeidsgiversiden vil dette særlig gjelde ved nyetableringer, omstruktureringer eller i andre tilfeller hvor det fremstår som usikkert hvorvidt det er grunnlag for varig ansettelse. For arbeidstakere vil dette kunne fungere som et springbrett inn i arbeidslivet og hindre varig utestengning, særlig for ungdom og utsatte grupper.

NR støtter den foreslåtte oppmykning mht. utvidet adgang til midlertidig ansettelse. Det må i denne sammenheng påpekes at de rettigheter som over tid er gitt fast ansatte bidrar til at behovet for midlertidig ansettelser øker. Vi vil imidlertid understreke at selv med den foreslåtte oppmykning vil arbeidsmiljøloven være en god vernelov som opprettholder et strikt regime på arbeidsrettens område, der fast ansettelse fortsatt vil være den klare hovedregel. Imidlertid støttes ikke de forslag som innebærer en innskrenking av gjeldende regelverk.

Høringsbrevet som er utarbeidet i tilknytning til endringsforslagene er gjennomarbeidet og bygger på faktiske forhold. Det gir et godt utgangspunkt for å ta stilling til endringsforslagene. Samtidig avdekker høringsbrevet behov for videre forskning, og NR finner det således positivt at departementet har tatt initiativ til en flerårig forskningsavtale.

Merknader til de enkelte endringsforslagene

1. Ny § 14-9 femte ledd annet punktum

Regjeringen foreslår en generell adgang til midlertidig ansettelse på inntil ni eller tolv måneder. Vi mener ni måneder ofte både vil være for kort tid for at bedriften skal kunne gjøre en tilstrekkelig vurdering av videre ansettelse, og for kort til å vurdere det fremtidige arbeidskraftsbehovet i bedriften. Arbeidstakeren vil også være tjent med å fungere i



stillingen over lengre tid, slik at vedkommende får satt seg godt inn i stillingen og vist hva en kan bidra med/tilføre. Samtidig vil stillinger av lengre varighet være mer attraktive for arbeidstakerne.

Når det gjelder Regjeringens forslag til begrensninger i muligheten for å inngå ny avtale om midlertidig ansettelse etter at et slikt arbeidsforhold har opphørt, støtter NR forslaget om å ha en definert karanteneperiode. I praksis vil karanteneperioden medføre en stans i utføringen av definerte oppgaver i bedriften, og vi mener at en generell regel om enten ni og tolv måneder er for streng. Etter vår vurdering vil det være fornuftig å knytte karanteneperioden til varigheten av den midlertidige ansettelsen, slik at karanteneperioden skal være halvparten av ansettelsesperiodens varighet. I tilfeller der det midlertidige arbeidsforholdet opphører ved *avskjed/oppsigelse* må *den opprinnelige avtalte* ansettelsesperiode legges til grunn. Vi er videre enige med Regjeringen i at hva som skal anses som samme arbeid må bero på en konkret vurdering i det enkelte tilfellet, og at dette er lite egnet for nærmere regulering.

Vi ser imidlertid at bestemmelser om karantenetid kan være vanskelig å håndtere dersom flere ansettes midlertidig for å utføre samme type oppgaver over en periode. Det er viktig at reglene blir tydelige og håndterbare. Regjeringen foreslår at karantenetiden løper fra første ansettelses utløp i situasjoner hvor flere ansettes på ulikt tidspunkt på midlertidige kontrakter, men utfører de samme arbeidsoppgavene. Forslaget medfører at arbeidsgiver i så fall må ta stilling til om de som er midlertidig ansatt for å utføre de øvrige arbeidsoppgavene skal ansettes fast eller om arbeidsforholdet skal avsluttes. Vi ser at en slik regel kan få enkelte uheldige utfall, eksempelvis at det for noen vil kunne bli veldig kort tids ansettelse. På denne bakgrunn finner vi det viktig at bestemmelsen *evalueres* innen rimelig tid.

2. *Ny § 14-9 femte ledd annet punktum (oppsigelse av midlertidig ansatte)*


Endringsforslaget klargjør at hovedregelen er at midlertidige arbeidsforhold er oppsigelige. Det gir bedre forutberegnelighet for begge parter at dette spørsmålet ikke skal måtte bero på en tolkning av avtalen. Videre vil endringen som foreslått fjerne den merkverdighet som nå foreligger ved at midlertidig ansatte synes å nyte et sterkere vern enn fast ansatte i en nedbemanningssituasjon.

Imidlertid synes forslaget om adgang til å gjøre unntak fra hovedregelen i avtale eller tariffavtale lite hensiktsmessig. Reglene for midlertidig ansatte bør være mest mulig parallelle med reglene for fast ansatte. I tilfellet den midlertidig ansatte skulle bli utsatt for en usaklig oppsigelse, vil lovens erstatningsregler bøte på dette forhold her som i andre tilfeller, jf. aml. § 15-12 annet ledd.

Endringsforslaget støttes, dog slik at unntaksmuligheten gjennom avtale/tariff strykes.

3. *Ny § 14-12 første ledd (adgang til innleie fra bemanningsforetak)*

NR deler ikke oppfatningen om at endringsforslaget knyttet til midlertidig ansettelse ikke bør gjelde for adgangen til innleie fra bemanningsforetak, jf. aml. § 14-12 første ledd. Innleie fra bemanningsforetak vil kunne være et springbrett inn i fast stilling, på samme måte som der bedriften selv ansetter på midlertidig kontrakt. Videre er den fleksibilitet som arbeidsgivere har behov for ikke annerledes for de tilfeller der bedriften selv gjennomfører ansettelsesprosessen enn der bedriften velger å kjøpe denne tjenesten gjennom et bemanningsforetak. På denne bakgrunn bør regelverket innrettes slik at det er parallellitet



mellom adgangen til innleie og midlertidig ansettelse, og at det er opp til bedriften selv å avgjøre om behovet for arbeidskraft bør dekkes gjennom midlertidig ansettelse eller innleie. Karantenebestemmelsen vil hindre misbruk av den generelle adgangen til midlertidig ansettelse, enten det gjelder midlertidig ansettelse ved innleie eller midlertidig ansettelse etter ny aml. § 14-9 første ledd bokstav a. NR er kjent med NHOs høringsuttalelse og støtter deres uttalelser knyttet til § 14-12 første ledd.

4. *Ny § 14-12 c første ledd tredje punktum, jf. § 14-12a tredje ledd (fravik ved tariffavtale)*

Departementet foreslår å benytte forskriftshjemmelen i aml. § 14-12 a tredje ledd, og at forhandlingsretten legges til fagforeninger med innstillingsrett etter arbeidstvistloven. Vi mener at det er viktig å åpne for fravikende ordninger gjennom tariffavtale, men mener at dette bør legges til nivået «landsomfattende arbeidstakerorganisasjoner». Utleie fra bemanningsforetak forekommer i ulike bransjer og omfatter et bredt spekter av arbeidstakergrupper. Av denne grunn bør forhandlingsretten legges til de organisasjoner som best kjenner bransjen. Det må etter vår oppfatning kunne legges til grunn at landsomfattende arbeidstakerorganisasjoner (enten de er store eller ikke så store) er i stand til å ivareta sine egne interesser, samt at de har nødvendig oversikt og tyngde innenfor sitt område. Motparten vil også kunne være stor eller liten all den tid både bemanningsforetaket selv eller arbeidsgiverorganisasjonen den er tilsluttet vil kunne være motpart.

Stilles det krav om at bare fagforeninger med innstillingsrett skal kunne forhandle om unntak fra likebehandlingsreglene, vil landsomfattende fagforeninger med særlig bransjekunnskap utelukkes/diskrimineres. Vi kan ikke se at arbeidstakersiden er tjent med det.

5. *Gjeldende § 14-9 femte ledd, annet punktum (4 års-regelen)*

Fireårsregelen skal sikre at arbeidstakere ikke blir gående i midlertidige stillinger over lange perioder. Grensen som ble satt til fire år ble ansett som en «hensiktsmessig grense for hva som er akseptable maksimal lengde på midlertidig ansettelse og som sikrer fleksibilitet i de fleste tilfeller», jf. Ot. prp. Nr. 49 (2004-2005) pkt. 16.4.3. Den generelle adgangen til midlertidig ansettelse som nå foreslås av departementet bør omfattes av fireårsregelen. Vi kan imidlertid ikke se at endringsforslaget tilsier en annen vurdering enn den som ble gjort i ovennevnte proposisjon mht. hvor grensen bør gå. Vi støtter på denne bakgrunn ikke en lavere øvre grense (tre eller to år) enn dagens fireårsgrense. For øvrig vises det til NHOs høringsuttalelse vedrørende fireårsregelen generelt (herunder behov for unntak der arbeidstaker har takket nei til en fast stilling) og praksisarbeid spesielt, som NR støtter.

6. *Prøvetid (§§ 14-6 første ledd, bokstav f og 15-6)*

I avtaleperioden skal i følge høringsnotatet, de alminnelige oppsigelsesreglene gjelde. Imidlertid er det ikke presisert hvorvidt det er anledning til å avtale prøvetid med korresponderende oppsigelsesregler, for den midlertidige ansettelsen. Etter NRs oppfatning er det hensiktsmessig at det også er anledning til å avtale prøvetid for midlertidig ansatte, og at disse ikke bør gis et sterkere oppsigelsesvern enn andre ansatte i avtaleperioden.

7. *Opphevelse av gjeldende § 17-1 femte ledd (kollektivt fastsettelsessøksmål)*

I høringen vedrørende spørsmålet om å lovfeste en kollektiv søksmålsrett til fagforeninger var vi, under henvisning til grunnleggende prinsipper i vårt rettssystem, sterkt kritisk til innføring av en slik rett. Vi ser derfor svært positivt på departementets forslag om å oppheve denne bestemmelsen.



Så vidt forbundet bekjent, er ett av våre medlemmer eneste bedrift som har blitt stevnet inn for retten i medhold av aml. § 17-1 femte ledd. Som det fremgår av Stavanger tingretts dom av 13. juni 2014 (13-210237TVI-STAV) åpner bestemmelsen for misbruk. Bestemmelsen var ment å beskytte arbeidstakere mot sosial dumping. I stedet kan det synes som om bestemmelsen anvendes som et middel for å fremme fagforeningenes egeninteresser, som ikke nødvendigvis er samsvarende med den enkelte arbeidstakers interesser. Dommen ble rettskraftig 1. september 2014. Etter NRs vurdering gir dommen gode grunner for at aml. § 17-1 femte ledd bør oppheves.

Med hilsen

Norges Rederiforbund

Mari Kimsås-Otterbech

Mari Kimsås-Otterbech