

Arbeids- og sosialdepartementet

postmottak@asd.dep.no

Oslo, 25.09.2014

Vår ref.
53350/HS24

Deres ref.
14/2614

Høringssvar midlertidig ansettelse, fireårsregelen og innleie

Det vises til høring om endringer i arbeidsmiljøloven. Dette høringssvaret omfatter de endringsforslagene som gjelder midlertidig ansettelse, fireårsregelen og innleiereglene.

Utvidelse av adgangen til midlertidig ansettelse

Hovedregelen skal fortsatt være faste ansettelser. Det er i dag adgang til å foreta midlertidige ansettelser i konkret angitte situasjoner, alle knyttet til et midlertidig behov, f.eks vikar, sesonghjelp eller prosjektstilling. Det foreslås nå å åpne for en generell adgang til midlertidig ansettelse der behovet for arbeidskraft ikke trenger være midlertidig.

I og med at grunnlaget for ansettelsen ikke er et tidsbegrenset behov hos arbeidsgiver, forutsettes det at det i loven fastsettes en tidsbegrensning, enten 9 eller 12 måneder (alternative forslag). For å unngå en utstrakt bruk av midlertidige ansettelser foreslås det dessuten regler som skal hindre gjentakende ansettelser av samme person på samme grunnlag eller utskifting av midlertidige ansatte for de samme oppgavene (flere alternative forslag). De foreslåtte regler synes vanskelige å praktisere og vil trolig kunne virke søksmålsfremmende: karantene for person, karantene for oppgaver, begrensninger i adgangen til omflytting av oppgaver mellom personer, spørsmål om fast karanteneperiode (9 eller 12 måneder) eller skjønnsmessig (unngå umiddelbar ny ansettelse for person eller for samme oppgaver).

Etter en grundig vurdering av fremsatte modeller foreslår Spekter en *alternativ og enklere modell*:

Norge er blant de land som i følge OECD har den strengeste reguleringen av adgangen til midlertidig ansettelse. Etter vårt syn bør det derfor være mulig å utvide adgangen noe uten at det går ut over arbeidstakernes generelle vern i arbeidslivet. Det er særlig i én type situasjoner det er behov for å kunne ansette midlertidig, men hvor det i dag ikke er gitt anledning til dette.

Det gjelder omstillinger (endringer i bemanning og kompetansesammensetning i virksomheten), omorganiseringer, omstruktureringer, nyetableringer o.l hvor det fremstår som usikkert om det på rekrutteringstidspunktet er grunnlag for fast ansettelse og hvor det endelige bemannings- og kompetansebehovet først blir avklart noe frem i tid. Rekruttering må etter dagens regler skje til faste stillinger i slike situasjoner, noe som er uheldig da nyansatte må gis oppsigelse etter relativt kort tid. Vedkommende kan ved å reise søksmål bli stående i stilling til saken er rettskraftig avgjort, noe som kan sikre inntekten i lang tid. For virksomheten vil dette føre til at omorganiseringen eller andre endringer ikke kan effektueres som planlagt. En slik regulering kan vanskeliggjøre nødvendige omstillinger i arbeidslivet og dessuten dempe viljen til å rekruttere. Vår erfaring er at mange virksomheter da avstår fra å foreta rekrutteringer som ellers ville være en viktig del av omstillingen.

Fast ansettelse skal være hovedregelen i norsk arbeidsliv, og adgangen til midlertidig ansettelse må undergis begrensninger. Begrensningen bør imidlertid ligge i selve grunnlaget for adgangen til midlertidig ansettelse og ikke i kompliserte regler for karantener og gjenansettelser.

I stedet for midlertidig ansettelse på generelt grunnlag, foreslår vi å utvide § 14-9 med et nytt konkret grunnlag (uavklart bemanningsbehov i en periode), gjerne tidsbegrenset for den enkelte ansettelse til 12 måneder. Erfaringer tilsier at dette er et passende tidsrom for avklaring av endelig bemannings- og kompetansebehov i en omstillingssituasjon. Det er lite aktuelt å knytte noen karanteneregel til en slik bestemmelse da grunnlaget i seg selv vil utgjøre begrensningen.

En enkel regel om midlertidig ansettelse ved omstillingssituasjoner o.l vil legge til rette for rekrutteringer som virksomheter i dag ikke våger å foreta. En slik regel finnes dessuten allerede i tjenestemannsloven, som gjelder for de statsansatte. Det er vanskelig å se noen god begrunnelse for at det skal være ulik adgang til midlertidig ansettelse ved omstillinger i staten på den ene siden og hele resten av arbeidslivet på den annen side.

Fireårsregelen – forslag om redusert beregningsperiode

Fireårsregelen ble etablert ved lovrevisjonen i 2005. Den er senere endret, bl.a ved å innberegne alle fravær uansett årsak i fireårsperioden. Endring av status fra midlertidig til fast ansettelse vil derfor skje i mange arbeidsforhold der "faktisk tjenestetid" kan være betydelig kortere enn fire år. Det foreslås nå å redusere opptjeningsperioden til to eller tre år. Dette vil etter Spekters erfaring med gjeldende regel skape betydelige utfordringer.

Mange vikariater varer mer enn to eller tre år. Det kan dreie seg om vikariater der opprinnelig stillingsinnehaver har lengre fravær knyttet til svangerskap og foreldrepermisjon eller utdanningspermisjon. Arbeidsmiljøloven gir rett til tre års utdanningspermisjon som normalt må dekkes opp av en vikar. Sykefravær kombinert med perioder med arbeidsavklaring kan også generere vikarbehov av lengre varighet, særlig når det er snakk om psykiske lidelser.

Dersom en sammenhengende midlertidig ansettelse på to eller tre år gir fast ansettelse, vil både opprinnelig stillingsinnehaver og vikaren ha rettskrav på samme stilling.

Arbeidsgiver må følgelig si opp den ene av de to. Dette vil kunne forsure en oppsigelse f.eks under sykefravær, som ellers kunne vært utsatt etter dagens regler. I og med at arbeidsgiver i en slik situasjon har et fortsatt behov for at arbeidet knyttet til stillingen kontinuerlig blir utført, kan det ikke utelukkes at det er den fraværende som må gis oppsigelse. Det er vanskelig å se at en slik regel vil gi et trygt, fleksibelt, familievennlig og inkluderende arbeidsliv.

En forkortet beregningsperiode vil også medføre at rekrutteringsatferden svært sannsynlig blir endret. Ved et fravær på f.eks tre år der en av de fast ansatte går ut i utdanningspermisjon, vil arbeidsgiveren neppe foreta en ansettelse som overstiger to år dersom beregningsperioden settes til to år. Etter dagens regel ville ansettelsen kunne bli foretatt for hele treårsperioden, noe som ville vært i både arbeidsgivers og arbeidstakers interesse. Spekter vil advare mot en slik lovendring som åpenbart vil føre til ansettelser motivert av en grenseregul framfor et faktisk bemanningsbehov.

Det kan også nevnes at mange eksternt finansierte forskningsprosjekter, f.eks innen helseforetakene, har en tidsramme som overstiger fire år. De overtallighetsutfordringer som fireårsregelen allerede reiser i dag vil forsterkes ytterligere dersom opptjeningsperioden skulle reduseres.

Fireårsregelen – forslag om å inkludere praksisarbeid

Ansettelser i praksisarbeid er en helt annen type ansettelser enn midlertidige ansettelser som skal dekke et behov for arbeidsgiver som f.eks vikar eller sesonghjelp. Gjennom å tilby en plass der en kandidat får nødvendig trening innenfor et utdanningsløp, tar virksomheten et samfunnsansvar og oppfyller et formål som ligger utenfor virksomheten selv.

Dagens fireårsregel er begrunnet med at midlertidig ansettelse verken bør vare over et for langt tidsrom eller gjenopptas i for stor utstrekning. Dette er en begrunnelse som ikke passer på praksisarbeid. En midlertidig ansettelse i praksisarbeid er jo rammet inn av et kvalifiseringsløp som har en gitt varighet og skal ende med et konkret resultat. Det er vanskelig å se noen fare for misbruk av denne lovhjemmelen.

Dersom slike ansettelser skulle omgjøres fra midlertidige til faste etter en gitt periode, ville sannsynligvis antall arbeidsgivere som er villige til å påta seg et slikt ansvar reduseres betydelig.

Helseforetakene er i spesiell stilling da de etter egne lovbestemmelser utgjør en del av utdanningssystemet for bl.a leger. Leger i spesialisering er helt avhengige av å gjennomføre praktiske deler av sin spesialistutdanning i ett eller flere helseforetak, og det er helt vanlig at slike praksisperioder kan overstige fire år. Dersom slike stillinger skulle omfattes av fireårsregelen (eller en enda kortere beregningsperiode), vil det skje en opphopning av leger der det ikke er behov, og hele omløpet av kandidater ville stoppe opp. Slik spesialistutdanningen av leger nå er lagt opp er det en forutsetning at den kan gjennomføres ved midlertidige utdanningsstillinger.

Det kan for øvrig nevnes at det pågår et arbeid mellom partene for å ta i bruk faste stillinger i størst mulig utstrekning, men dette forutsetter en samtidig endring av spesialistutdanningens innretning.

Diverse endringer av pedagogisk eller avklarende karakter

Spekter støtter at § 14-9 første ledd bokstav a forenkles i tråd med rettspraksis slik at uttrykket *"arbeidsoppgavene er av tidsbegrenset varighet"* erstatter dagens avgrensning (*"arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten..."*). Det er viktig at det i lovforarbeidene presiseres (slik som i høringsnotatet) at sesongarbeid fortsatt omfattes.

Spekter støtter også presiseringen i § 14-9 femte ledd, nytt andre punktum at midlertidige ansettelse kan sies opp i avtaleperioden etter lovens oppsigelsesregler.

Forskrift om innleie fra bemanningsforetak

Bemanningsforetakene må i dag fastsette lønns- og arbeidsvilkår på bakgrunn av vilkårene hos den enkelte innleier. Departementet foreslår nå å ta i bruk hjemmelen til å gi en forskrift om at det i tariffavtale for bemanningsbyråene kan avtales unntak fra bestemmelsene om likebehandling forutsatt at det avtales kompenserende bestemmelser.

Vi støtter forslaget. Etter vårt syn vil dette være helt i tråd med vikarbyrådirektivets formål om å legge til rette for å anerkjenne bemanningsforetakene som arbeidsgivere. En slik bestemmelse tydeliggjør topartsforholdet mellom bemanningsforetak og utleid arbeidstaker, og at den utleides arbeidsforhold er inngått med bemanningsforetaket som arbeidsgiver, ikke innleievirksomheten.

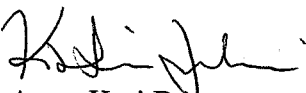
Kollektiv søksmålsrett

Etter dagens regel om kollektiv søksmålsrett kan fagforening som har medlemmer i innleievirksomheten reise søksmål i eget navn om lovligheten av innleieforhold. Denne søksmålsadgangen foreslås nå opphevet. Departementets begrunnelser er helt i tråd med våre synspunkter i høringen den gang, dvs at denne søksmålsretten bryter med grunnleggende prinsipper i vårt rettssystem og forrykker balansen mellom partene i arbeidslivet.

Spekter støtter forslaget.

Med vennlig hilsen

Arbeidsgiverforeningen Spekter



Anne-Kari Bråtten

Administrerende direktør