



Arbeids og sosialdepartementet

Deres ref.:

Vår ref.:
ØK

Dato:
25 sept. 2014

Høring - midlertidig ansettelse og inn/utleie fra bemanningsforetak

YS viser til høring vedrørende endringer i arbeidsmiljølovens § 14 om midlertidig ansettelse. YS har sendt høringen til medlemsforbundene og har mottatt mange innspill. I det følgende vil vi gjennomgå de enkelte forslagene, men vi vil innledningsvis gi noen generelle kommentarer.

I norsk arbeidsliv har vi i lang tid hatt et prinsipp som tilsier at midlertidig ansettelse kun er lovlig når det er midlertidig arbeidskraftbehov. Dette har fungert godt, det har ivaretatt arbeidsgivernes behov for arbeidskraft og det har hindret misbruk av midlertidig ansettelser. Dette prinsippet foreslår regjeringen nå å endre. YS er sterkt imot denne endringen. Vi frykter at endringen kan medføre store endringer i norsk arbeidsliv og vi ser ingen gode begrunnelser for å innføre endringen.

Når det gjelder de øvrige endringer har YS et noe mer nyansert syn selv om det er få endringer YS vil støtte. Vi vil også kommentere på generelt grunnlag at det er viktig at regelverket etterlevs. Det må settes av nødvendige ressurser til å følge opp lovverket slik at misbruk og brudd på regelverket kan påtales og rettes opp raskt.

Vi vil kommentere hvert enkelt forslag i det følgende.

Generell adgang til midlertidig ansettelse

Som nevnt innledningsvis representerer forslaget om å kunne ansette midlertidig ansatte for å dekke ordinære permanente arbeidsoppgaver en vesentlig endring og et brudd med et for arbeidstakerne viktig prinsipp som har fungert godt i norsk arbeidsliv i lang tid. Gjennomføres endringene, er det grunn til å frykte at hovedregelen kan bli "snudd på hodet", ved at midlertidig ansettelser blir det gjengse.

Utviklingen i Europa går i retning av økt bruk av midlertidige ansettelser, og arbeidstakere på midlertidige kontakter blir i stor grad værende i midlertidige ansettelsesforhold. I

Besøksadresse:

Lakkegata 23

Postadresse:

Postboks 9232

Grønland

0134 Oslo

Org. nr.:

971 454 431

Telefon:

21 01 36 00

Employment Outlook skriver OECD at for stor vekt på midlertidig arbeid er skadelig for både individer og økonomien.

Fast ansettelse gir stabilitet og forutsigbare rammer for både arbeidstaker og arbeidsgiver. Midlertidige ansatte mangler den trygghet som blant annet følger av arbeidsmiljølovens regler om stillingsvern ved fast ansettelse, og de foreslåtte endringene vil derfor medføre en uthuling av stillingsvernet. Arbeidstakere med midlertidige ansettelseskontrakter har vanskeligheter med å få boliglån, de meldes inn i tjenestepensjonsordningene fra første dag, men får ikke med seg opptjente rettigheter dersom den midlertidige ansettelsen varer under ett år m.v..

YS registrerer at det er ca. dobbelt så mange kvinner som menn i midlertidige stillinger og det er grunn til å tro at denne fordelingen vil opprettholdes når det blir flere midlertidige stillinger. Økt bruk av midlertidige ansettelser vil derfor ramme kvinner spesielt hardt.

Vi er også opptatt av at problemer med graviditetsdiskriminering kan øke. Kvinner i fertil alder forventes av mange arbeidsgivere å skulle ha ett eller flere barn og allerede med dagens regler medfører det for mange vanskeligheter. Dersom arbeidsgiver har økt adgang til å ansette midlertidig frykter vi at mange kvinner i fertil alder vil få tilbud om midlertidig stilling i frykt for at de skal bli gravide.

Det er grunn til å tro at den midlertidige ansettelsestiden blir brukt til å prøve ut arbeidstakere. Dette vil kunne medføre at de "mest populære" arbeidstakerne blir tilbudt fast ansettelse, mens andre blir gående på midlertidige arbeidskontrakter. Vi kan da få et A lag og B lag i arbeidslivet som ikke er ønskelig.

YS tror at åpning for flere midlertidige stillinger kun vil medføre at flere får midlertidige stillinger. Vi kan ikke se at det er grunn til å tro at det blir verken flere arbeidsplasser ut av endringen eller at unge og svake grupper lettere skal komme inn i arbeidslivet. Allerede i dag er det mange midlertidige stillinger. I følge høringsdokumentet er ca. 8 % av alle ansatte i midlertidige stillinger. Det viser at i den grad det er behov for å bruke midlertidige stillinger som springbrett inn i arbeidslivet så finnes det nok slike stillinger. Vi tror snarere at endringene vil være negative for de grupper departementet hevder å ville tilgodese. Flere vil kunne være i midlertidige arbeidsforhold lenger med de ulemper dette har i flere sammenhenger.

Åpning for midlertidig ansettelse uten at det er midlertidig arbeidskraftbehov er etter vårt syn ikke annet enn å åpne for prøvetidsansettelse uten stillingsvern. Det vil trolig i stor grad bli tatt i bruk i stedet for å ansette arbeidstakere med prøvetid.

Ny § 14-9 første ledd bokstav x

Dersom det blir åpnet for midlertidige ansettelser også der hvor det ikke er midlertidig arbeidskraftbehov så er det viktig å sikre seg best mulig mot misbruk. Det vil si, slik YS ser det, å begrense bruken av midlertidige stillinger uten midlertidig arbeidskraftbehov mest mulig. Følgelig mener vi 9 mnd. er bedre enn ett år.

Vi antar derfor at alternativ 3 og 4 med 9 mnd. vil være det minst skadelige alternativ.

YS mener imidlertid at alle alternativene vil kunne medføre betydelige tolkningsproblemer og fare for omgåelser. I mange tilfeller er det vanskelig å si hva som er "samme oppgaver". Kan for eksempel et busselskap ansette en midlertidig ansatt for å kjøre en rute i 9 mnd. og deretter flytte en fast ansatt til denne ruta og ansette en ny midlertidig arbeidstaker på en annen rute? Dersom dette eksempelet er lovlig vil en arbeidsgiver kunne bemannes permanent med en stor andel midlertidige ansatte.

Etter ordlyden i alle alternativene er det vanskelig å se at den hindrer arbeidsgiver å tilby en midlertidig ansatt flere kontrakter etter hverandre, på generelt grunnlag, dersom det er forskjellige arbeidsoppgaver. Dette antar vi ikke er meningen. Ordlyden bør sikre at samme arbeidstaker ikke kan flyttes rundt i virksomheten på flere midlertidige kontrakter.

Endring av teksten i § 14-9

YS er enig i at dagens lovtekst er noe forvirrende og at den foreslåtte lovendring ikke vil medføre realitetsendring. Vi støtter derfor forslaget om å fjerne teksten: "og arbeidet skiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten".

Endringer i 4 års regelen

YS er positive til å endre 4 års regelen. Regelen ble, slik YS oppfatter det, innført for å sikre at bedrifter som i realiteten hadde permanent arbeidskraftbehov ikke benyttet mange vikariater eller andre lovlige midlertidige ansettelse etter hverandre. Dette ble betraktet som "misbruk" og bedriftene burde da heller ansette fast.

Når departementet nå ønsker å åpne for det som tidligere ble kalt misbruk, nemlig midlertidige ansettelse der det er permanent arbeidskraftbehov, så er det en selvfølge for YS at denne tiden må inngå i 4 års regelen.

YS er mer i tvil om hvorvidt praksisarbeid bør inngå i 4 års regelen. Praksisarbeid har en annen funksjon og et annet formål enn midlertidige ansettelse. Det er ikke nødvendigvis uttrykk for at arbeidsgiver har et permanent arbeidskraftbehov som søkes dekket på denne måten. Dess kortere tid som kreves før man får rett til fast ansettelse dess vanskeligere er det å regne inn praksisarbeid. YS mener derfor at spørsmålet må sees i sammenheng med spørsmålet om "lengden på 4 års regelen."

Departementet foreslår å kutte ned på tiden en lovlig midlertidig ansatt må jobbe før rett til fast ansettelse inntreffer, eller lengden på 4 års regelen. YS støtter forslaget om å redusere kravet fra 4 år. På den annen side ser vi at ikke er riktig å kutte den for mye. Regelen er laget for å hindre misbruk av midlertidige ansettelse, men det er ikke meningen at den skal gjøre det vanskelig å ta inn vikarer på ordinært vis. Dersom en arbeidstaker søker svangerskapspermisjon og noe omsorgspermisjon etter dette skal ikke vikaren ha krav på fast ansettelse når vedkommende kommer tilbake. Særlig i små virksomheter vil dette skape problemer.

Oppsigelse i midlertidig stilling

Flere YS forbund opplyser at de, til tross for dommen i Rt. 2012 s 168, er av den oppfatning at hovedregelen er at midlertidig ansatte kan sies opp på samme vilkår som fast ansatte.

YS anser at det vil være uheldig dersom midlertidig ansatte ikke skal kunne sies opp i kontraktstiden. Særlig i lange midlertidig arbeidskontrakter vil det fremstå som underlig.

Ved oppsigelse på grunn av nedbemanning fremstår det som merkelig at arbeidsgiver må si opp fast ansatte mens midlertidig ansatte får beholde jobben. Det kan også spørres om man ikke kan si opp midlertidig ansatte på grunn av arbeidstakers forhold.

Utleie fra bemanningsforetak

YS er tilfreds med at departementet ikke ønsker å utvide adgangen til innleie fra vikarbyrå parallelt med utvidelsen av adgang til midlertidig ansettelse. Vi merker oss imidlertid at dette rent lovteknisk er litt uheldig ved at man bryter parallelliteten mellom adgang til innleie og midlertidig ansettelse. Vi viser til vårt alternative forslag ovenfor som ikke vil ha samme uheldige konsekvens.

Unntak fra likebehandling ved tariffavtale

YS ser ikke behov for å inngå tariffavtaler som gjør unntak fra likebehandlingsprinsippet. Likebehandlingsprinsippet er viktig for å regulere bruken av vikarer. Vi anser imidlertid at det forslaget som foreligger ikke er spesielt problematisk fordi det er fagforening med innstillingsrett som evt. kan inngå avtale om å fravike likebehandlingsprinsippet. Vi antar at det ikke vil bli inngått slike avtaler med mindre uforutsette situasjoner som tilsier det oppstår. Fagforeninger med innstillingsrett vil da ha nødvendig innsikt til å vurdere behovet.

Vi er imidlertid undrende til at departementet slår fast at det er i tariffavtale med bemanningsforetaket og fagforening med innstillingsrett at en slik avtale bør inngås. Etter vårt syn er likebehandlingsprinsippet i stor grad etablert for å beskytte arbeidsmarkedet. Lønnsnivået for de ansatte i innleiebedriften beskyttes av likebehandlingsprinsippet og det er adgangen til innleie som er regulert i loven.

Etter vårt syn ville det være naturlig at dersom en tariffavtale som tillater at likebehandlingsprinsippet fravikes skal inngås så må den inngås mellom innleiebedriften og fagforening som organiserer de ansatte i innleiebedriften. YS viser til at organisasjonsgraden i vikarbyråer er svært lav og at det i seg selv vil gjøre det vanskelig å etablere slike avtaler.

YS registrerer at dersom likebehandlingsprinsippet fravikes skal det treffes kompensierende tiltak. Det er ikke redegjort for hva kompensierende tiltak kan være.

YS støtter ikke forslaget om å etablere en forskriftsadgang til å inngå tariffavtale med unntak fra likebehandlingsprinsippet. Dersom en slik adgang etableres må den etter vårt syn inngås av fagforening med innstillingsrett og den må inngås mellom innleiebedrift og fagforening som organiserer de ansatte i innleiebedriften. Dersom denne modellen benyttes blir de spørsmål departementet reiser i høringens kap. 7.6 uaktuelle.

Solidaransvar for innleier

Forslaget er uklart. Det fremgår ikke om det dreier seg om tariffavtale på innleiebedriften eller i bemanningsforetaket. I begge tilfeller synes forslaget unødvendig. YS kan ikke se behov for noen slik bestemmelse.

Søksmålsrett for fagforening om ulovlig innleie

YS støttet forslaget om å innføre en slik adgang da den kom. Bestemmelsen er fersk og har så vidt vi vet ennå ikke vært i bruk. Det er etter vårt syn for tidlig å vurdere om den har uheldige konsekvenser. YS har ikke endret syn siden bestemmelsen ble vedtatt. Vi mener at den bør bestå.

Med vennlig hilsen

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund - YS


Jorunn Berland
YS-leder