

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep

0030 Oslo

Deres ref 200804809-/RYA

Vår ref 207.19/NSS

Dato 21.10.2009

Høring om endringer i arbeidsmiljølovens bestemmelse om midlertidig ansettelse tilkallingsavtaler mv.

Innledning

Det vises til departementets høringsbrev datert 17. juni i år vedrørende forslag til endringer i arbeidsmiljølovens bestemmelse om midlertidig ansettelse. Akademikerne slutter seg til hovedpunktene i departementets vurderinger, med noen presiseringer:

- Akademikerne støtter forslaget om å ta inn et nytt punkt i lovteksten om at arbeidsgiver sammen med de tillitsvalgte jevnlig skal vurdere bruken av midlertidige ansettelser. Vi mener det bør fremgå av selve lovteksten at dette skal skje minimum en gang pr år, og hyppigere i virksomheter med høy andel midlertidige ansettelser.
- Akademikerne mener at Arbeidstilsynet bør gis en kontrollende rolle i forhold til en slik formalregel om – dette mener vi bla vil styrke muligheten for en reell dialog, og vil bidra til bedre forhold på arbeidsplassene.
- Akademikerne støtter departementets forslag om å lage en ny ordlyd i arbeidsmiljølovens § 14 -9 femte ledd som presiserer at det ikke skal gjøres fradrag for arbeidstakers fravær ved beregning av ansettelsestid.

Departementet redegjør innledningsvis for en del bakgrunnstall som viser omfanget av midlertidig ansatte i ulike sektorer/bransjer mv. Vi vil i denne sammenheng vise til at staten selv står for den høyeste andelen: Det er om lag dobbelt så mange midlertidig ansatte i staten som i arbeidslivet for øvrig målt i prosentandel. Spesielt høyt er antallet midlertidig ansatte i universitets- og høyskolesektoren.

Hovedorganisasjon av norske akademikerforeninger

En av fem ordinære vitenskapelige ansatte (utdanningsstillinger ekskludert) ved statlige universiteter og høyskoler er i midlertidig stilling. Tallet er høyere ved universitetene og noe lavere ved høyskolene. Ved Universitetet i Oslo er f.eks. 25 % midlertidig ansatt. Andelen midlertidig ansatte har vært relativt stabil over tid, noe som tyder på at behovet for denne arbeidskraften er relativt varig. I denne sammenheng, når regulering av adgangen til midlertidig tilsetning er oppe til behandling, vil vi gjerne gjenta det vi tok opp da ulike bestemmelser i Arbeidsmiljøloven – bla. 4-årsregelen i § 14-9 – var til høring for ca. ett år siden:

”Arbeidsmiljøloven den sentrale vernelov

Det er Akademikernes grunnleggende holdning at arbeidsmiljøloven skal være den sentrale vernelov i norsk arbeidsliv. Ved å samle de bestemmelser som regulerer den enkelte arbeidstakers rettigheter og plikter i arbeidsforholdet i én lov, oppnås bedre oversikt over hvilke regler som gjelder og sammenhengen reglene imellom trer lettere frem.

En lovgivning med viktige vernebestemmelser i norsk arbeidsliv spredt mellom en hovedlov og flere særlover er etter vårt syn problematisk sett ut fra et rettssikkerhetsperspektiv. Et ytterligere argument for å samle de viktigste vernereglene i arbeidsmiljøloven er at lovgiver - ved fremtidig revisjon av hele eller deler av loven – vil foreta en samtidig gjennomgang av reglene samt se hovedregler og behovet for unntak i sammenheng.

Akademikerne ønsker således at arbeidsmiljøloven inneholder en fullstendig regulering av reglene for midlertidig ansettelse, enten ved å inkorporere de hjemler som finnes i annet lovverk eller ved å henvise til de særregler som anses nødvendige. ”

Midlertidig ansettelse – tilkallingsvakter

Departementet vurderer å iverksette tiltak for å øke arbeidsgivers bevissthet rundt midlertidig ansettelse. Departementet har spesielt sett på bruken av tilkallingshjelp og ringevikarer som kan ansettes midlertidig etter arbeidsmiljøloven § 14-9 førsteledd bokstav b), men også anvendelsen av bokstav a) ligger til grunn for departementets vurderinger.

Det er ulike erfaringer mht. hvordan midlertidig ansettelse benyttes i Akademikernes medlemsgrupper. Det som imidlertid er svært vanlig for mange akademikere, er at de ansettes midlertidig etter aml § 14-9 første ledd ”når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten”. Et generelt inntrykk hos våre medlemsforeninger når det gjelder de ulike bransjer i privat sektor, er at mange av disse midlertidige arbeidsavtalene er ulovlige da de ikke fyller vilkårene i loven. Akademikerne opplever dels at arbeidsgivere bevisst omgår hovedregelen om at arbeidstakere skal ansettes fast, til tross for at vilkårene for midlertidige ansettelser ikke er til stede. Dels opplever vi at arbeidsgiver ikke kjenner godt nok reglene rundt midlertidig ansettelse.

I sykehussektoren er en betydelig andel av legene ansatt i midlertidige stillinger, og mange i svært kortvarige vikariater. Bruken av korte ansettelser medfører en rekke negative arbeidsmiljøforhold, bl.a. at man:

- ikke tør nekte utstrakt overtid
- ikke tør melde om kritikkverdige forhold knyttet til arbeidsmiljøet.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har i sin årsrapport for 2008 særlig trukket frem sykehusene som "verstinger" i forhold til diskriminering av gravide (LDOs årsrapport for 2008,

kapittel 6.2). Diskrimineringsaspektet som påpekes av ombudet er et utslag/symptom på de underliggende problemene med kortvarige midlertidige ansettelse i sykehus.

Departementet foreslår å ta inn et nytt siste punktum i §14-9 første ledd:

”Arbeidsgiver skal sammen med de tillitsvalgte jevnlig vurdere bruken av midlertidige ansettelse etter bestemmelsen i dette ledd”

Akademikerne støtter forslaget. Vi tror at en jevnlig gjennomgang av bruken av midlertidige ansettelse sammen med de tillitsvalgte vil kunne føre til færre ulovlige midlertidige kontrakter. Mange av problemene knyttet til dette skyldes manglende kunnskap og bevissthet hos ledelsen både mht lovligheten og nødvendigheten av midlertidige ansettelse.

Når det gjelder hyppigheten av vurderingene sammen med tillitsvalgte, mener Akademikerne at i virksomheter med utstrakt bruk av midlertidige ansettelse bør slike vurderinger foretas oftere enn hvert år. Det kan til og med tenkes at tillitsvalgte og arbeidsgiver bør vurdere bruken ved hver midlertidige ansettelse. Det hadde vært hensiktsmessig om departementet hadde vært tydelig på at en gang pr år er å anse som et minimum, og at det vil være økt behov for hyppige vurderinger ved stort bruk av midlertidige ansettelse i virksomheten. Dette bør fremgå av lovteksten, og ikke kun i forarbeidene.

Akademikerne ser det som en viktig forutsetning at Arbeidstilsynet gis en kontrollerende rolle overfor denne formalregelen, da vi av erfaring vet at tillitsvalgte ellers vil kunne få problemer med å få arbeidsgiver i tale om et slikt tema. Det vil være til stor hjelp dersom Arbeidstilsynet får dette ansvaret. Vi tror det vil føre til at arbeidsgiverne blir mer skjerpet i forhold til å anvende reglene korrekt.

Departementet har vurdert om plikten til å vurdere bruken av midlertidige ansettelse skal behandles av arbeidsmiljøutvalget som en del av deres oppgaver, men antar at en slik plikt bør gjelde alle virksomheter og ikke kun i virksomheter med mer enn 50 ansatte som dermed plikter til å opprette arbeidsmiljøutvalg. Akademikerne er enig i at plikten må gjelde alle virksomheter, slik at alle midlertidige ansatte blir ivaretatt. Akademikerne mener også at de tillitsvalgte vil gjøre en vel så bra jobb i denne forbindelse.

Betydningen av fravær ved beregning av fireårsregelen i arbeidsmiljøloven § 14-9

Departementet har funnet grunn til å presisere lovteksten i arbeidsmiljøloven §14-9 på bakgrunn av en nylig avsagt dom i Høyesterett hvor retten la til grunn at en arbeidstakers sykefravær skulle gå til fradrag ved beregning av fireårsregelen. Høyesteretts tolkning i dommen av 7. mai 2009 virket å være i strid med både ordlyd, reelle hensyn og helheten i lovens begrepsapparat. Fire års sammenhengende midlertidige ansettelse viser virksomhetens stabile behov for arbeidskraft, uavhengig om den ansatte i perioden har vært i foreldrepermisjon, sykemelding eller lignende.

Dommen i Høyesterett av 7. mai 2009 bygger etter Akademikernes oppfatning også opp under problemene knyttet til den massive bruken av midlertidige ansettelse i helsesektoren ved å tolke begrepet ”praksisarbeid” svært vidt. Akademikerne ber om at Arbeids- og inkluderingsdepartementet ser nærmere på Høyesteretts tolkning av dette begrepet.

Akademikerne er enig med departementet i at gjeldende rett ikke er tilfredsstillende med hensyn til forutsigbarhet for partene da lovteksten ikke omtaler fravær og forarbeidene er uklare på dette punktet. Vi støtter derfor departementets forslag til tilføyelse i § 14-9:

” Ved beregning av ansettelsestid etter foregående punktum skal det ikke gjøres fradrag for arbeidstakers fravær”.

Akademikerne mener det må fremgå av forarbeidene at fraværet må være lovlig. Akademikerne vil også peke på at det kan være behov for en presisering av begrepet fravær. Spørsmålet om ulønnet permisjon regnes som fravær i lovens forstand kan med fordel presiseres i forarbeidene.

Med vennlig hilsen
Akademikerne

Nina Sverdrup Svendsen
Utredningssjef