



Arbeidstilsynet

VÅR DATO
12.10.2009

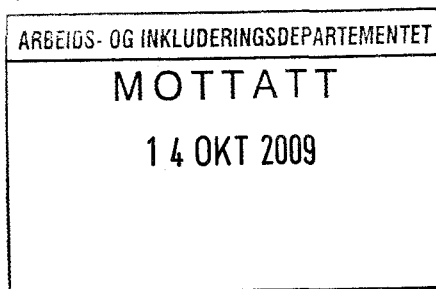
DERES DATO
17.06.2009

VÅR SAKSBEHANDLER
Elin Kværnø tlf 975 49 073
Hanne Kristiansen

VÅR REFERANSE
2009/12001 87587/2009
DERES REFERANSE
200804809-/RYA

1

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep.
0030 Oslo



HØRINGSUTTALELSE - HØRING OM ENDRINGER I ARBEIDSMILJØLOVEN § 14-9 OM MIDLERTIDIG ANSETTELSE - TILKALLINGSAVTALER M.V.

Det vises til høringsbrev av 17. juni 2009, med forslag til endringer i arbeidsmiljøloven § 14-9 om midlertidig ansettelse.

Arbeidstilsynet har følgende merknader.

Midlertidig ansettelse – tilkallingsavtaler

Hovedregelen når det gjelder ansettelsesforhold er at arbeidstakerne skal ansettes fast. På visse vilkår kan en arbeidstaker imidlertid ansettes midlertidig. Vilkårene fremgår av arbeidsmiljøloven § 14-9 (1).

Sett fra arbeidstakernes side vil en utstrakt bruk av midlertidig ansettelse kunne innebære en svekkelse av stillingsvernet. I tillegg vil midlertidig ansatte kunne være mer tilbakeholden med å påpeke mangler i arbeidsmiljøet.

Som det fremgår av høringsbrevet er ca. 10 % av alle arbeidstakere i Norge midlertidig ansatt. Det vises også til at andelen er høyest i hotell- og restaurantbransjen, undervisning og helse- og sosialtjenester. At disse bransjene har høyest andel midlertidige ansatte har også Arbeidstilsynet sett i tilsynsbesøk i hotell- og restaurantbransjen, hvor arbeidskontraktene kontrolleres. Arbeidstilsynet mottar også mange henvendelser på dette området.

Arbeidstilsynet erfarer både gjennom tilsyn og henvendelser at kunnskapen om når og i hvilke tilfeller midlertidig ansettelse kan benyttes, er for dårlig. Virksomhetene benytter også ulike betegnelser på midlertidig ansatte, som f.eks "solvakt" og "ekstrahjelp". Arbeidstilsynet er derfor enig i at det bør iverksettes tiltak med sikte på å øke arbeidsgivernes kunnskap om regelverket når det gjelder ansettelser, dette være seg generelt og spesielt i forhold til midlertidige ansettelser.

Det foreslås i høringsutkastet et nytt siste punktum i arbeidsmiljøloven § 14-9 (1): "*Arbeidsgiver skal sammen med de tillitsvalgte jevnlig vurdere bruken av midlertidig ansettelse etter bestemmelsene i dette leddet*".

Arbeidstilsynet har ingen innvendinger til formuleringen og er enig i at bestemmelsen bør gjelde alle virksomheter, både store og små. Dette spesielt med tanke på å dekke virksomheter innen hotell- og restaurantbransjen som ofte kan være små.

Arbeidstilsynets myndighet til å gi nødvendige pålegg fremgår av arbeidsmiljøloven § 18-6 (1). Arbeidsmiljøloven § 14-9 er ikke nevnt i oppregningen. Hvis Arbeidstilsynet skal gis myndighet til å håndheve den foreslåtte siste setningen i § 14-9 (1), bør det klart fremgå av § 18-6 at det er nettopp den bestemmelsen som skal falle innenfor Arbeidstilsynets håndhevingskompetanse.



Midlertidig ansettelse - beregning av fireårsregelen

Det er fastsatt i arbeidsmiljøloven § 14-9 (5) at arbeidstaker som har vært ansatt sammenhengende midlertidig i mer enn fire år etter § 14-9 (1) bokstav a og b, skal anses som fast ansatt. Formålet med bestemmelsen er å hindre at ansettelser varer ut over et for langt tidsrom eller benyttes i for stor utstrekning. Dersom virksomheten benytter seg av midlertidig ansatte over en så lang periode må dette kunne tilsi at virksomheten har et stabilt behov for arbeidskraft og det vil være rimelig at arbeidstakere omfattes av lovens bestemmelser om oppsigelse. Arbeidsforholdet kan etter dette, i henhold til arbeidsmiljøloven § 15-7 (1), bare kunne bringes til opphør dersom det foreligger en saklig oppsigelse.

Det fremgår av bestemmelsen i § 14-9 (5) at den midlertidige ansettelsen må være sammenhengende. I Arbeidstilsynets høringsuttalelse til ny arbeidsmiljølov (Ot.prp. nr.49 s. 218) fremgår det at Arbeidstilsynet i utgangspunktet er positiv til at det blir satt en grense for hvor lenge en arbeidstaker kan være midlertidig ansatt, men Arbeidstilsynet frykter at bestemmelsen lett vil kunne omgås ved at arbeidsgiver sørger for at det blir opphold mellom de midlertidige ansettelsesperiodene.

Vi har ikke gjort oss erfaringer hva angår om regelen i dag blir omgått eller ikke.

Når det gjelder forutsigbarhet er Arbeidstilsynet enig i at dette ikke er tilfredsstillende i dag og er av den oppfatning at ordlyden som foreslått som siste punktum i § 14-(5) kan bidra til at dette blir ryddigere både for arbeidstaker og arbeidsgiver.

Med hilsen
Direktoratet for arbeidstilsynet

Gry Singsaas
fung. avdelingsdirektør, Lov og regelverk
(sign.)

Elin Kværnø
seniorrådgiver, Lov og regelverk
(sign.)

Dette brevet er godkjent elektronisk i Arbeidstilsynet og har derfor ingen signatur.

Kopi til:
Arbeidstilsynet Midt-Norge