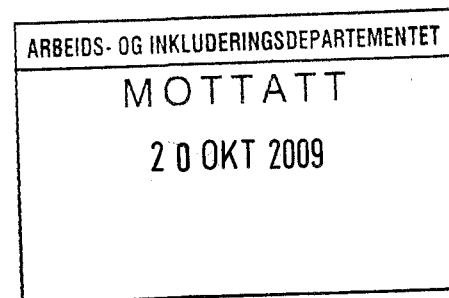


Leif Arild Lomheim
Arbeiderboligen 11
5031 Bergen

Bergen 16.10.09



Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep.
0030 Oslo

Deres referanse: 200804809-/RYA

SVAR PÅ HØRING

Det vises til ”høring om endringer i arbeidsmiljølovens bestemmelse om midlertidig ansettelse – tilkallingsavtaler mv.”, av 17.06.09.

Undertegnede er ansatt i Helse Bergen, Sandviken Sykehus, som pleiemedhjelper i 50 % stilling på natt.

Som det fremgår av høringsbrevet er bruken av midlertidige ansettelser i helsevesenet svært høy, hvor 16 % av alle ansatte er midlertidig ansatt.

Innen psykiatrien, hvor jeg jobber, tør jeg påstå andelen midlertidige ansatte faktisk er langt større.

I høringsbrevet bes bl.a. om en tilbakemelding på et forslag om å fastsette en plikt for arbeidsgiver til å jevnlig vurdere bruken av midlertidige ansettelser sammen med tillitsvalgte.

Dette er etter mitt syn ikke godt nok så lenge Arbeidstilsynet ikke får en større kompetanse enn det som er foreslått, noe jeg vil komme tilbake til.

Aml § 14-9 gir en klar hovedregel: Et permanent arbeidskraftsbehov kan ikke dekkes gjennom midlertidige ansettelser.

Ved ulovlig midlertidig ansettelse er det etter aml § 14-11 den ansatte selv som må kreve fast ansettelse, og må eventuelt gå til domstolene for å få medhold i sitt krav. Dette antar jeg har sammenheng med at arbeidsgiver i medhold av sin styringsrett selv bestemmer hvem og når han skal ansette, hvilket for så vidt greit nok når det gjelder den enkelte sitt krav.

Problemet er imidlertid at arbeidsgiver lett kan omgå at noen kan ha noe rettskrav, fordi man bruker mange ekstravakter, flytter de rundt i forskjellige stillinger, og bytter de ut etter hvert. Det er faktisk slik bruken av midlertidige ansettelser foregår. En dag jobber man som vikar, den neste om ekstravakt, og den tredje i en ledig stilling. Neste uke får man ingen vakter – da er det noen andre som jobber. Man kan da vanskelig hevde å gått i en stilling, og derfor enda mindre kreve å bli fast ansatt i den.

Selv om Høyesterett i Rt-2006-1158 kom til at forskjellige vikariater og ekstravakter til sammen var i strid med bestemmelsene om midlertidige ansettelser (tidligere aml § 58A), vil det likevel være vanskelig å ta opp noe slikt med sin arbeidsgiver.

Svært få tør å si i fra, i det man gjerne frykter for at man ikke skal få flere vakter. Eventuelle krav om fast ansettelse settes ikke frem før man faktisk mister jobben, jfr eksempelvis Rt-2006-1158. Imidlertid er det sjeldent at arbeidsgiver gir beskjed om at man ikke lenger er ønsket på jobb – det som skjer er at arbeidstaker ikke lenger kontaktes for vakter.

Videre er det høyst uklart hvor grensen for tillatt bruk av midlertidige ansettelser egentlig går, jfr Rt-2009-578, hvor resultatet ble motsatt av det i Rt-2006-1158.

Arbeidsgiver ønsker selvsagt å holde en lavest mulig grunnbemanning, og kun sette inn personal når det er behov. Videre hevder man at man ikke kan ansette ufaglærte. Like fullt er det til enhver tid svært mange ufaglærte på jobb, på alle avdelinger, men få av dem er altså fast ansatt. Resultatet blir lett at det er mange mer eller mindre ukjente på jobb.

Videre er det slik at man som midlertidig ansatt gjerne ikke får ta del i personal- og behandlingsmøter, man får mindre informasjon, og man tar mindre ansvar. Det blir derved et uheldig ”klasseskille” på arbeidsplassen, hvor ufaglærte regelrett blir ansett og føler seg mindre verdt enn faglærte. Videre er bruken av midlertidige ansettelser selvsagt ugunstig i fht pasientbehandlingen, samt at den kan vanskeliggjøre dannelse av et godt og stabilt arbeidsmiljø.

Arbeidstilsynet har pr i dag ikke påleggskompetanse i fht § 14-9, jfr § 18-6 (1).

I høringsbrevet foreligger et forslag om at Arbeidstilsynet eventuelt skal ha kompetanse til å gi pålegg i fht en plikt for arbeidsgiver til å vurdere bruken av midlertidige ansettelser sammen med tillitsvalgte.

Som nevnt mener jeg altså at dette ikke er godt nok.

En ting er det at Arbeidstilsynet ikke kan gå inn og se på om den enkeltes arbeidsavtale er i strid med § 14-9.

Noe annet er bruken av midlertidige ansettelser totalt sett i en virksomhet.

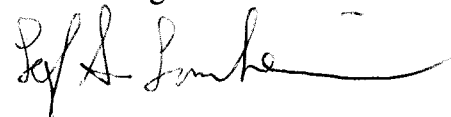
En utstrakt bruk av midlertidige ansettelser, som er ulovlig fordi det foreligger et permanent arbeidskraftsbehov, er noe som Arbeidstilsynet absolutt burde ha kompetanse til å uttale seg om.

Det kan kanskje hevdes at Arbeidstilsynet indirekte kan uttale seg om bruken av midlertidige ansettelser via aml § 4-1. Dette gjøres imidlertid ikke, og jeg har forstått det slik at Arbeidstilsynet finner det riktig å være tilbakeholden i forhold til å skulle gjøre noe slikt.

Det burde derfor vært gitt klare regler om at Arbeidstilsynet skal kunne uttale seg om bruken av midlertidige ansettelser generelt.

Aller helst burde Arbeidstilsynet kunne gi pålegg om at en generell bruk av midlertidige ansettelser må begrenses eller opphøre.

Med vennlig hilsen



Leif Arild Lomheim
Pleimedhjelper