



Likestillings- og  
diskrimineringsombudet

Arbeids- og inkluderingsdepartementet  
v/Arbeidsmiljø- og sikkerhetsavdelingen  
Postboks 8019 Dep  
0030 OSLO



Vår ref.  
09/1443-2-AKL

Deres ref.

Dato:  
14.10.2009

## **HØRING - ENDRINGER I ARBEIDSMILJØLOVEN, TILKALLINGSAVTALER OG BEREKNING AV FIREÅRSREGELEN**

Vi viser til høringsbrev av 17. juni 2009 vedrørende høring om endringer i arbeidsmiljøloven.

### **Midlertidig ansettelse - tilkallingsavtaler**

Arbeidstakere som er tilkallingshjelper eller ringevikarer er etter hva ombudet erfarer i betydelig grad utsatt for for eksempel graviditetsdiskriminering, ved at de ikke lenger tilkalles etter at graviditeten er kjent. På tross av at tilkallingsvikarer i prinsippet har et diskrimineringsvern på linje med andre arbeidstakere, er det i praksis svært vanskelig å håndheve dette vernet. Ombudet har lang erfaring når det gjelder håndheving av saker som gjelder graviditetsdiskriminering i ordinære vikariater. Det at ombudet har få saker når det gjelder graviditetsdiskriminering av tilkallingsvikarer, ser vi på som utslag av at den reelle rettsstillingen er svak, i og med at disse som regel ikke har kontraktsfestet det nærmere omfang og innhold av arbeidet.

Kontraktsforholdets karakter fører derfor til at det ofte er svært vanskelig å fremlegge tilstrekkelig bevis til at det kan konkluderes med at graviditeten er årsaken til at oppdragene i henhold til avtalen uteblir. Denne tilknytningsformen til arbeidslivet innebærer at det generelt er vanskelig å ta opp brudd på rettigheter eller å ta opp diskriminerende forhold. Dette er spesielt problematisk fordi de bransjene hvor tilkallingsvikariater ofte benyttes er bransjer hvor det jobber mange kvinner og etniske minoriteter. Ryddige arbeidsforhold, herunder en begrensning av bruken av tilkallingsavtaler, er derfor viktig også for å beskytte mot diskriminering.

Likestillings- og diskrimineringsombudet støtter forslaget om at det innføres en plikt for arbeidsgiver til systematisk og regelmessig å sette bruken av midlertidig ansettelse på dagsorden i samarbeid med de tillitsvalgte. Ombudet støtter departementets vurdering av at en slik ordning både kan bidra til økt bevissthet om lovligheten av midlertidige arbeidsavtaler og, og om bruken av disse er nødvendige i den enkelte virksomhet.


Ombudet støtter også departementets forslag om at Arbeidstilsynet gis påleggskompetanse overfor en slik plikt. Ombudet mener det er viktig med tilsyn og kontroll for etterlevelse av reglene. Ombudet antar også at søksmålsterskelen vil være høy ved manglende etterlevelse av en slik plikt, og at det heller ikke vil være hensiktsmessig med kun privatrettslig håndhevelse av en slik regel.

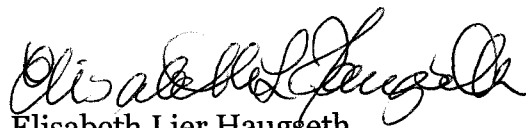
Ombudet vil likevel påpeke som en mangel ved forslaget at det fremdeles ikke er tilgjengelig offentligrettslige sanksjoner i tilfeller hvor det avdekkes at arbeidsgiver benytter midlertidige ansettelser uten at lovens vilkår er oppfylt.

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

Ombudet støtter departementets forslag om at det presiseres i arbeidsmiljøloven § 14-9 femte ledd at det ved beregning av ansettelsestid for å oppnå oppsigelsesvern ikke skal gjøres fradrag for arbeidstakers fravær. Dersom det gjøres slikt fradrag kan det etter omstendighetene utgjøre diskriminering både av gravide, menn og kvinner og menn i foreldrepermisjon og av personer i med nedsatt funksjonsevne i strid likestillingsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Dette er også i samsvar med departementets brev til Likestillings- og diskrimineringsombudet av 14. juni 2006, som det vises til i høringsbrevet.

Med vennlig hilsen

  
Beate Gangas  
Likestillings- og diskrimineringsombud

  
Elisabeth Lier Haugseth  
avdelingsleder