



Det kongelige Arbeids- og inkluderingsdepartementet	Vår dato	12.10.2009
Postboks 8019 Dep	Deres dato	17.06.2009
0030 Oslo	Vår referanse	229103
	Deres referanse	200804809-RYA

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

Det vises til høringsnotat av 16. juni 2009 med frist for høringsuttalelse 17. oktober 2009. NHOs hørings svar er gitt på vegne av NHO samt tilknyttede landsforeninger.

NHO vil understreke at vi er opptatt av å sikre ryddige forhold i arbeidslivet, og herunder at de regler som er for midlertidig ansettelse følges. Departementets beskrivelse av gjeldende rett er etter vår mening god og gjenspeiler en aksept for at det er behov for fleksibilitet idet arbeidskraftbehovet vil variere.

NHO kan imidlertid ikke slutte seg til de foreslåtte endringene i arbeidsmiljøloven §14- 9, og vil i hovedsak peke på følgende:

- Det er ikke grunnlag for å konkludere med mye bruk av ulovlig midlertidig ansettelse i privat sektor
- En regel om drøftelsesplikt vil pålegge unødig ekstraarbeid
- Nye regler om medbestemmelse bør vurderes i sammenheng med arbeidet som pågår i medbestemmelsesutvalget
- Det er prinsipielt uheldig at de ansattes representanter gjøres til "kontrollorgan" for om regelverket følges

Dersom drøftelsesplikten likevel skal innføres, har NHO følgende bemerkninger til utformingen:

- Initiativet må snus slik at de ansattes representanter har en rett til å kreve drøftelse
- Lovteksten bør være klar på hvor hyppig drøftelser skal foretas. En gang pr. år er passende

1. Midlertidig ansettelse, faktiske forhold

NHO finner grunn til å peke på enkelte momenter ved bruken av midlertidig ansettelse i norsk arbeidsliv.

Omfanget av midlertidig ansatte er klart størst i offentlig sektor. I følge SSBs arbeidskraftundersøkelse 2. kvartal 2009 var 188 000, eller 8,1 prosent av de sysselsatte, midlertidig ansatt. Av disse befant 98 000 seg i næringssektorene offentlig administrasjon, forsvar og sosialforsikring, undervisning og helse- og sosialtjenester. Dersom vi tar utgangspunkt i at andelen offentlig ansatte utgjør 30 prosent av alle lønnstakere, betyr det at andelen midlertidig ansatte i offentlig sektor er 14 prosent. I privat sektor er andelen nærmere 6 prosent.

Innen privat sektor, som en eventuell lovendring vil gjelde for, er bruken av midlertidig ansatte størst innen visse begrensede næringer. Dette innebærer altså at en lovendring vil gjelde sektorer som knapt benytter midlertidig ansettelse.

En stor andel av de midlertidig ansatte er såkalte ekstrahjelper som tilkalles ved særlige behov. Det er grunn til å peke på at andelen midlertidig ansatte er klart høyest hos ansatte under 30 år, 27 % i alderen 16- 24 år, og kun 8,3 % for aldersgruppen 30- 39 år.

Et annet viktig element som ikke er berørt i departementets høringsbrev, er det forhold at en betydelig andel av de midlertidig ansatte fortsetter i et arbeidsforhold hos arbeidsgiveren. I FAFOs rapport 2006:19 fremgår at drøyt halvparten av midlertidig ansatte anser det som sannsynlig at de fortsetter hos arbeidsgiver etter utløpet av kontrakten. Varigheten av de midlertidige ansettelsene er i hovedsak på 6 måneder eller mindre. Kun 30 % av arbeidsforholdene er på to år eller mer, og da omfattes altså offentlig sektor. Dette innebærer at de fleste faktisk får jobb videre innen rimelig tid, slik at ufrivillig midlertidig ansettelse ikke kan anses som et større problem innen privat sektor. Videre viser rapporten at de midlertidig ansatte i stor grad rekrutteres innen student- og skoleelevgruppen, som ekstrahjelp, eller går over fra disse gruppene og ut i et ansettelsesforhold. I privat sektor kommer et mindretall fra ansettelse i annet arbeidsforhold.¹

Det legges i høringsnotatet til grunn, ut fra opplysninger fra arbeidstakerorganisasjonene, at omfanget av ringevikarer har økt de siste årene. Det bør i den forbindelse vises til FAFOs notat der det fremgår at omfanget av midlertidige ansettelser i 2005 var på opp under 9 %, mens tallet nå altså er på 8,1 %. Etter vår oppfatning har antallet midlertidige ansatte vært relativt stabilt men altså nedadgående i den siste tiden.

NHO finner grunn til å peke på at innen en rekke bransjer er begge parter enige om at det både er ønskelig og nødvendig med midlertidig ansettelse, samt at det faktisk kan være problematisk å få fast ansatte idet arbeidstakerne ser seg tjent med den midlertidige tilknytningen til arbeidet. Disse forhold viser etter vårt skjønn at det er grunn til å nyansere en oppfatning om at midlertidig ansettelse er et "onde".

¹ Faf0 2006:19 side 19

2. NHOs merknader til forslag om endring i § 14-9 første ledd

2.1 *Forhold som tilsier at regelen ikke innføres*

Det legges i høringsnotatet opp til en regel som pålegger bedrift å ta opp bruken av midlertidig ansettelse i bedriften med de tillitsvalgte. Dette skal gjøres ”jevnlig”. Formålet med dette er å øke bevisstheten og kunnskapen omkring lovlighet av midlertidige ansettelser samt se på nødvendigheten.

NHO støtter ikke innføringen av en slik regel.

Etter NHOs syn er det ikke grunn til å trekke den slutning at det er mye ulovlig bruk av midlertidige ansatte innen privat sektor, selv om det ikke kan sees bort fra at reglebrudd forekommer også her. Der er imidlertid grunn til å rette oppmerksomheten mot offentlig sektor som har et klart større innslag av midlertidige ansettelser. Et rettet tiltak mot den sektor der omfanget er stort, vil etter vår mening være av større betydning, og man bør åpenbart begynne der.

En slik regel vil påføre de bedrifter som allerede lojalt forholder seg til regelverket unødvendig merarbeid. Det foreligger allerede en rekke kanaler i lov og avtaleverk som sikrer en kommunikasjon mellom bedrift og de ansatte, og NHO mener dette er tilstrekkelig. Det vises for eksempel at Hovedavtalen LO-NHO har en regel om drøftelser om bedriftens ordinære drift i § 9-3. I den grad midlertidige ansettelser oppfattes som et problem, vil det naturligvis kunne tas opp på linje med andre forhold i bedriften. Også der bedriften ikke er tariffbundet, kan slike spørsmål tas opp gjennom AMU, verneombud eller andre. En særlig regel om at midlertidig ansettelse skal drøftes, bidrar til økt byråkratisering.

NHO er videre skeptisk til at det innføres nye drøftelsesplikter spredt i arbeidsmiljølovgivningen uten noen helhetlig vurdering. Etter vårt skjønn burde spørsmålet om en slik drøftelsesplikt eventuelt tas opp og vurderes i forbindelse med det arbeid som nå foregår i medbestemmelsesutvalget. Det er ikke nødvendigvis enkle vurderinger som ligger bak, og arbeidsgiver har i motsetning til de tillitsvalgte et ansvar for bedriftens økonomi og videre drift. I dette ligger at disse må se et helhetsbilde som de tillitsvalgte ofte ikke vil ha den samme mulighet for eller umiddelbare interesse i å se. Utvalget leverer sitt arbeid 1. mars 2010.

Videre vil NHO peke på det prinsipielt betenkelige i at de ansattes representanter med dette gjøres til et slags ”kontrollorgan” for om arbeidsgivers vurderinger er i henhold til lovverket. Det vises da særlig til at det i departementets høringsnotat uttales at ”arbeidsgiver i praksis [vil] måtte dokumentere ovenfor de tillitsvalgte at virksomhetens bruk av midlertidige ansettelser fortløpende er i samsvar med arbeidsmiljøloven”. Etter vår skjønn er dette en plikt som går svært langt. Denne type kontroll skal etter vår oppfatning gjennomføres av domstolene eller andre uavhengige organ.

2.2 *Kommentarer til en eventuell utforming*

For det tilfellet at departementet til tross for dette skulle ønske å innføre en drøftelsesregel, har NHO bemerkninger til en eventuell utforming.

For det første er det vår oppfatning at aktivitetsplikten bør snus slik at det tillegges arbeidstakers representanter en rett til å kreve spørsmålet satt på dagsordenen, ikke slik at bedriften plikter å gjøre dette på eget initiativ. Dette er etter vår oppfatning mer hensiktsmessig idet forholdet i mange tilfeller vil være at loven følges og at de foreligger full enighet, og en pålagt drøftelse fremstår da unødvendig. Det vises videre til at Riksavtalen, som departementet viser til i høringsnotatet, har formulert drøftelsesplikten slik at de tillitsvalgte har rett til å ta spørsmålet opp. Dette er etter vår oppfatning også den klart mest effektive måten å gjøre det på idet det i en rekke tilfeller vil være uklart hvem som er "tillitsvalgt" i bedriften der det ikke finnes valgte representanter. At bedriften i slike tilfeller i ytterste konsekvens skal måtte initiere en prosess for å finne frem til noen å drøfte med, blir uforholdsmessig.

NHO mener at det ikke bør tillegges Arbeidstilsynet påleggskompetanse. Regelen er skjønnsmessig utformet med hensyn til når, hvorledes og med hvem det skal drøftes. Det vil være rom for ulike oppfatninger om hvorvidt drøftelsesplikten er oppfylt og pålegg fra Arbeidstilsynet synes som et lite hensiktsmessig virkemiddel.

Det er videre et behov for å klargjøre i lovteksten hvor ofte drøftelser skal forekomme. I motsatt tilfellet vil dette i seg selv kunne bli et tvistetema og et forhold som domstolene kan vektlegge i en eventuell ugyldighetsvurdering, og bedriftene kan møte uforholdsmessige krav om drøftelser. Årlige drøftelser er etter vårt skjønn en akseptabel regel, slik også departementet legger opp til i høringsnotatet.

2.3 *LOs forslag om "vetorett"*

NHO er kjent med at LO går inn for en regel om at det må slutes avtale med de tillitsvalgte før midlertidig ansettelse. NHO er imot et slikt forslag. Arbeidsgiver har det økonomiske ansvaret for virksomhetens resultat og drift. Det kan ikke gis en vetorett uten korresponderende ansvar for resultatet. Veto rett for de tillitsvalgte vil gjøre regelverket enda mindre fleksibelt. NHOs erfaring viser at vetorett som er gitt til de tillitsvalgte gjennom endret regelverk i arbeidsmiljøloven, hva gjelder for eksempel arbeidstidsordninger, har ført til dels store problemer for virksomhetene når det gjelder en fornuftig arbeidskraftdisponering.

2. **Betydningen av fravær ved beregning av fireårsregelen i aml § 14-9**

NHO støtter ikke departementets forslag om at det ved beregning av ansettelsestid ikke skal gjøres fradrag for arbeidstakers fravær. Etter vårt skjønn er Høyesteretts fortolkning av fireårsregelen hensiktsmessig og tar utgangspunktet i nåværende

bestemmelses forarbeider. En generell regel om at fravær ikke skal komme til fradrag, gir en urimelig og lite hensiktsmessig regel. Det sentrale bak fireårsregelen er at det ikke skal være anledning til fortsatt midlertidig ansettelse dersom en ansatt har vært i arbeid for bedriften i fire år idet dette i seg selv viser at det faktisk er et konstant behov for arbeidskraften. Dette hensynet slår ikke til dersom den ansatte har hatt ett eller flere langvarige fravær.

Dersom en slik bestemmelse innføres, må det i alle fall klargjøres i lovteksten hvilke fravær som ikke skal komme til fradrag. Dette vil være aktuelt ikke bare ved sykdom, men også for permisjoner en arbeidstaker har lovbestemt rett til. Det må legges til grunn at fravær av annen art, for eksempel permisjoner arbeidstaker har innvilget uten å være forpliktet til det, ikke skal medregnes.

Vennlig hilsen
NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON



John G. Bernander
Adm. direktør