



UNIVERSITETET I OSLO

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo

Universitetsdirektøren
Postboks 1072, Blindern
0316 OSLO

Dato: 14.10.2009
Vår ref.: 2009/10294
Deres ref.: 200804809-/RYA

Telefon: 22 85 63 01
Telefaks: 22 85 44 42
E-post: postmottak@admin.uio.no
Nettadresse: www.uio.no

HØRING OM ENDRINGER I ARBEIDSMILJØLOVENS BESTEMMELSE OM MIDLERTIDIG ANSETTELSE - TILKALLINGSAVtaler MV.

Universitetet i Oslo viser til AIDs brev av 17.juni 2009 ”Høring om endringer i arbeidsmiljølovens bestemmelse om midlertidig ansettelse – tilkallingsavtaler m.v.

AID tar i brevet opp spørsmålet om det er behov for ett nytt pkt. i AML § 14-9 hvor arbeidsgiver jevnlig vurderer bruken av midlertidig ansettelse sammen med de tillitsvalgte. I tillegg bes det om synspunkter på betydningen av fravær for beregning av fireårsregelen.

Midlertidig ansettelse - tilkallingsavtaler

UiO mener at det ved vår virksomhet ikke er behov for et eget pkt. i arbeidsmiljøloven som sier at midlertidige tilsetningsforhold jevnlig skal gjennomgås med de tillitsvalgte, ettersom de tillitsvalgte allerede har innsyn og innflytelse i tilsetningsprosesser, og de midlertidige tilsetninger foregår etter regelverket som gjelder i TML. Dette kan også bli en svært ressurskrevende prosess på en såpass stor virksomhet som UiO.

Når det gjelder ”tilkallingshjelp” og ”ringevikarer” brukes dette ved UiO der det er sesongavhengige behov. Spesielt er dette aktuelt ved mottak av nye studenter ved semesterstart vår og høst, og i forbindelse med opptak av nye studenter. Tilsvarende behov er det ved Naturhistorisk museum, hvor det brukes tilkallingsvikarer på store utgravingsprosjekter. Slike prosjekter foregår kun i sommerperioden, og prosjektene er eksterntfinansierte. Oppdragene kommer fra både offentlige og private virksomheter, og omfanget på prosjektene er ikke forutsigbart. Naturhistorisk museum har også behov for midlertidig hjelp i butikk og billettkontor, noe som også er sesongavhengig. Eksamensinspektører er også en gruppe som vil gå under begrepet ”tilkallingshjelp” eller ”ringevikar”.

UiO som statlig virksomhet følger reglene i TML når det gjelder midlertidige tilsetninger, og de ansatte er representert i både innstilling og tilsettingsorganene. Tjenestemannsorganisasjonene har også ihht. lokal tilpasningsavtale krav på å få tilsendt oversikt over alle tilsetninger som blir foretatt, også inkludert midlertidige tilsetningsforhold. Vi mener derfor at de tillitsvalgte har god oversikt over de tilsetninger som blir foretatt.

De midlertidige tilsetninger UiO benytter for å drifte de sesongavhengige behovene er hjemlet i Tml. §3 pkt.2a, *tjenestemannen trengs bare for et bestemt tidsrom eller for å utføre et bestemt oppdrag*. Når det gjelder eksamensinspektører, som også er et sesongavhengig behov, er disse unntatt i Forskrift til lov om statens tjenestemenn av 11.nov 1983 §1 pkt. R. De midlertidige arbeidsforholdene blir også skriftlig dokumentert etter de formelle krav som gjelder etter AML § 14-5.

Vi ser imidlertid at behovet for en slik gjennomgang med de tillitsvalgte kan være mer relevant i private bedrifter, hvor de tillitsvalgte ikke har de samme rettigheter og innsyn som i de offentlige virksomheter. Da bør i så fall det nye punktet gjøre unntak for statlige virksomheter som går inn under TMLs regelverk i en egen forskrift.

Ved UiO vil det heller ikke være aktuelt å behandle dette spørsmålet i arbeidsmiljøutvalget i hht. Aml. §7-2 . Det er i vår tilpasningsavtale gjort en grensdragning mellom de oppgavene som er tillagt arbeidsmiljøutvalget og tjenestemannsorganisasjonene, og den sistnevnte gruppen vil være den mest naturlige å forelegge slike saker.

Betydning av fravær ved beregning av fireårsregelen i Arbeidsmiljølovens § 14-9

Universitetet i Oslo er enig med Departementet i at det i ordlyden i AML §14.9 må presiseres hva som er sammenhengende ansettelsestid, og at fristene til regelen er mest mulig forutsigbart for partene. Samtidig mener UiO at reglene i AML og TML bør harmoniseres på dette punktet og praktiseres likt, ettersom lovteksten ikke fraviker vesentlig fra hverandre i de to lovene.

Departementets forslag om at det ikke skal gjøres fradrag for arbeidstakers fravær, mener vi kan få uheldige utslag ved at enkelte arbeidstakere kan få sitt stillingsvern forlenget over uforholdmessig lang tid, og gjøre tilsettingsforholdet uforutsigbart for arbeidsgiver.

Når det gjelder sykefravær vil vi støtte oss på Høyesteretts konklusjon om at sykefravær ”*av en viss lengde*” skal gå til fratrukk. Hvor grensen for hva som er en viss lengde går, vil vi ikke ta stilling til her. UiO vil videre støtte den praksis som etter tjenestemannsloven går ut på at permisjoner, men unntak av lønnet fødsels-/adopsjonspermisjon skal gå til fradrag i ansettelsestiden. Trekk for fødsels/adopsjonspermisjon vil være i strid med likestillingslovens §3.

Oppsummert vil UiO støtte den lovtekniske merknaden til §14-9 i Ot.prp.nr.49 som sier at: *Fravær i form av sykdom, permisjoner, militærtjeneste mv. hvor ansettelsesforholdet består, avbryter ikke ansettelsesforholdet, men skal normalt gå til fradrag ved beregning av ansettelsesforholdet lengde.* Her bør det også presiseres at sykdomsforholdet må være av en viss lengde.

Med hilsen

Gunn Elin Aa Bjørneboe
Universitetsdirektør

Anita Sandberg
HR-direktør