



YRKESORGANISASJONENES
SENTRALFORBUND

ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENTET

MOTTATT

26 OKT 2009

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo

Oslo, 22.oktober 2009

HØRING OM ENDRING I ARBEIDSMILJØLOVENS BESTEMMELSER OM MIDLERTIDIG ANSETTELSE – TILKALLINGSVAKTER MV.

YS viser til Arbeids- og inkluderingsdepartementets, AID, høringsbrev av 17.06.09 angående ovennevnte høring. Samt telefonkontakt med seniorrådgiver Rune Ytre-Arna.

Vi har følgende kommentarer til det som fremkommer i departementets forslag:

Drøftingsplikten

AID foreslår å fastsette en plikt for arbeidsgiver til jevnlig å drøfte bruken av midlertidig ansettelse med de tillitsvalgte. Formålet er å bidra til økt bevissthet hos arbeidsgiverne om lovligheten av eventuelle midlertidige arbeidsavtaler.

Besøksadresse:

YS har tidligere gitt uttrykk for et slikt forslag og støtter derfor departementets fullt ut. Selv om bakgrunnen for dette forslaget synes å bygge på den uryddige praksisen ved bruk av såkalte ringevakter / ekstrahjelp, vil forslaget klart være allmenngyldig for alle typer midlertidig ansettelsesforhold.

Brugt. 19

Postadresse:

Derfor mener YS i tillegg at departementets forslag ikke bør begrenses til kun å gjelde midlertidige ansettelser etter Arbeidsmiljølovens (AML) § 14-9, men bør også omfatte innleie av arbeidstakere etter reglene i AML § 14-12 (vikarbyråer) og eventuelt § 14-13.

Postboks 9232

Gronland

0134 Oslo

Etter YS' erfaring opplever flere næringer økt bruk av vikarer fra vikarbyråer. Dette gjelder bl.a. innen finansnæringen. Vår erfaring er at det synes å være en nokså utbredt oppfatning fra arbeidsgivere at man fritt kan benytte seg av slike vikarer, nettopp fordi disse personene har sitt ansettelsesforhold i vikarbyrået. Vikarer fra vikarbyråer blir som følge av dette ofte benyttet som et alternativ til fast ansettelse med prøvetid. De vikarene som ikke blir vurdert god nok for virksomheten, blir skiftet ut med en ny vikar fra vikarbyrået, uten at opphøret av arbeidsforholdet nødvendigvis er saklig begrunnet i henhold til arbeidsmiljølovens stillingsvernsbestemmelser. YS opplever også, og slett ikke sjeldent, at opphøret skjer lenge etter seksmånedesregelen som gjelder i prøvetid. Slik YS ser det er realiteten i dette en omgåelse av stillingsvernet man kunne ha hatt som fast ansatt (eventuelt i prøvetid). En slik utvikling er etter vårt skjønn svært uheldig og i strid med lovreglene.

Org. nr.:

971 454 431

Telefon:

21 01 36 00

Telefaks:

21 01 37 20 ■

Denne "try-and-hire"-praksisen er nok dessverre også langt på vei et resultat av manglende kunnskap om regelverket, og ikke nødvendigvis som følge av en bevisst ulovlig handling fra arbeidsgivers side, slik departementet også har inntrykk av for tilkallingsavtaler. Men for YS anses dette å være et like stort og økende problem som "misbruket" av tilkallingsavtaler. Derfor mener YS at departementets forslag også må omfatte vikarbruken fra vikarbyråer.

De hensyn og argumenter som for øvrig gjør seg gjeldende i forhold til departementets forslag til lovendring av AML § 14-9, er derfor sammenfallende for AML § 14-12 (og evt. § 14-13), og det er etter YS' oppfatning ingen grunn til å begrense omfanget av arbeidsgivers plikt til jevnlig å vurdere lovligheten av bruk av midlertidige ansettelse til også å gjelde vikarer fra vikarbyråer.

En plikt til systematisk og regelmessig å sette bruken av midlertidig ansettelse på dagsordenen, og at arbeidsgiver må dokumentere overfor de tillitsvalgte at de midlertidige ansettelsene fortsatt er i samsvar med arbeidsmiljøloven, vil derfor etter YS' syn klart bidra til å redusere omfanget av ulovlig bruk av midlertidig ansettelse.

Lovregelens plassering

På bakgrunn av det ovennevnte mener YS av lovtekniske grunner at den foreslåtte regelen bør nedfelles i en egen paragraf, som er dekkende for alle bestemmelsene som regulerer midlertidig ansettelsesforhold (i alle fall AML §§ 14-9, 14-12 og 14-13). Dette fordi det må fremkomme tydeligere atplikten til dokumentere lovligheten av bruken av midlertidig ansettelse, også skal gjelde overfor innleie av arbeidstakere (særlig fra vikarbyråer).

Dersom regelen ikke nedfelles i egen paragraf, må den i alle fall nedfelles også i AML § 14-12 (og eventuelt § 14-13). Selv om § 14-12(1) henviser til § 14-9 første ledd, vil ikke dette skape den nødvendige klarheten om at bruken av vikarer fra vikarbyråer også skal omfattes av arbeidsgivers plikt til å dokumentere lovligheten.

Forholdet til arbeidsmiljøutvalget

YS slutter seg til departementets vurderinger knyttet til atplikten til å vurdere bruken av midlertidige ansettelse også bør gjelde for virksomheter som ikke har arbeidsmiljøutvalg, og at lovforslaget dermed ikke legges til AML § 7-2. Det bør likevel fremkomme i lovteksten eller i forarbeidene at de lokale partene kan avtale at dette temaet skal tilligge arbeidsmiljøutvalget eller andre samarbeidsorganer i virksomheten. Ettersom disse organene ofte har flere møter i året, vil også lovkravet om at partene "jevnlig" skal vurdere bruken av midlertidige ansettelse, bli bedre utnyttet.

Betydningen av fravær ved beregning av fireårsregelen i AML § 14-9

Departementets forslag og argumentasjon om at arbeidstakers fravær ikke skal komme til fradrag ved beregning av fireårsregelen støtter YS fullt ut.

YS tror det er egnet til å skape større uklarheter dersom det legges opp til å gjøre fradrag for ulike fraværsgrunner. Det vil også kunne oppstå unødige mange tvister

knyttet til hvilke typer fravær som skal medregnes, samt hvordan beregningen skal skje dersom man har flere og ulike fraværsgrunner. Høyesteretts avgjørelse i HR-2009-975-A er jo et eksempel på det. Og som departementet riktig påpeker, så har jo selv ikke denne dommen skapt noen klare grenser for fradragsregelens omfang.

Videre tror YS det vil være uheldig for arbeidsmiljøet og forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker dersom det gjøres fradrag for ulike fravær.

For det første vil dette kunne bidra til at arbeidstakere vegrer seg fra å bli sykemeldt, i frykt for å få avbrudd i fireårsperioden. Kanskje dette til tross for at arbeidstakeren objektivt sett burde være sykemeldt. En slik situasjon vil kunne medføre til langtids-sykemelding noe YS mener at ingen parter vil være tjent med.

For det annet vil et slikt fradrag kunne bidra til mindre fleksibilitet i arbeidsforholdet. Det kan for eksempel være at arbeidstakeren søker permisjon for å øke sin kompetanse, enten i form av studier eller tjenestegjøring i andre bedrifter en kortere periode. I dagens arbeidsliv ønsker man jo å legge opp til fleksible arbeidsforhold. En fradragsregel vil kunne innskrenke denne fleksibiliteten.

For det tredje vil en adgang til å gjøre fradrag for fravær kunne være prosess-drivende. Slik YS ser det kan man tenke seg at arbeidstakeren trolig i større grad vil bestride og således rettslig forfølge eventuelle permitteringer, midlertidige drifts-innskrenkninger, forbigående driftsstans og lignende, eller andre forhold som skyldes virksomheten.

Avslutningsvis vil YS igjen påpeke behovet for en harmonisering av Tjenestemanns-loven med de samme vilkår for midlertidig ansettelse som følger av Arbeidsmiljø-loven. YS registrerer et omfattende og økende bruk av midlertidig ansettelse i statlig sektor noe vi til stadighet får tilbakemeldinger på.

Med vennlig hilsen
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund - YS



Tore Eugen Kvalheim
YS-leder



Finn Berge Haaland
Seniorrådgiver