

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep.
0030 OSLO

Vår ref.: Tone Liljeroth
Saksnr.: 22-29665
Sted: Oslo
Dato: 18.10.2022

Høringsuttalelse til forslag til endringer i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven mv. for å sikre arbeidstakere tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår – gjennomføring av direktiv (EU) 2019/1152

Hovedorganisasjonen Virke organiserer og representerer nærmere 25 000 virksomheter med mer enn 300 000 ansatte innenfor handel- og tjenesteytende næringer. Disse næringene sysselsetter nærmere 70 pst av alle arbeidstakere i privat sektor.¹ Handels- og tjenestenæringen spiller en sentral rolle i norsk økonomi, for fremtidig jobbvekst og verdiskaping.

Virkes synspunkter kan oppsummeres i følgende hovedpunkter:

- Flere av de fremlagte forslagene vil kunne svekke tariffavtalenes verdi og incentivene for organisering og å inngå tariffavtale.
- Norge tolker direktivet unødig strengt.
- Forslagene griper unødig og betydelig inn i arbeidsgivers styringsrett.
- Flere av forslagene er både prosess- og konfliktdrivende og kan bidra til unødig merarbeid for arbeidsgiver og større uforutsigbarhet for arbeidstaker.

Innledning

Arbeidsvilkårsdirektivet bygger på det tidligere «Written statement»- direktivet (91/533/EØF). EU legger til grunn at digitalisering og demografiske endringer bidrar til å svekke forutsigbarheten for arbeidstaker uten ytterligere rettslige rammer og begrunner det med de senere års «ikke-standard» ansettelsesformer. De viser blant annet til utvikling i deltidsarbeid og den «uforutsigbarhet» deltid og andre uforutsigbare ansettelsesformer fører til for enkelte arbeidstakere. Departementet legger dels samme vurdering til grunn for forslag til endringer i arbeidsmiljøloven. I høringsnotatet uttaler departementet at behovet for endringer i arbeidsmiljøloven skyldes;

«..gitt de senere årenes utvikling av «ikke-standard» eller atypiske ansettelsesformer, som

¹ SSB (2021). Tabell 13164 – ansatte etter sektor, næring og arbeidssted. Hentet fra: www.ssb.no/statbank/table/13164

deltidsansettelser og ulike former for midlertidige ansettelser, og den usikkerheten det medfører.»

Virke er enige i at det å ha trygge og gode arbeidsplasser med forutsigbare arbeidsvilkår er et gode. Virke er imidlertid opptatt av at endringer som foreslås må være kunnskapsbasert og balansere flere hensyn. Tiltak som iverksettes må være treffsikre og nødvendige. Forslagene som er sendt på høring går etter Virkes syn lenger enn direktivet synes å stille krav om, og kan gi flere og uheldige konsekvenser. Blant annet vil en rekke av forslagene være en betydelig og unødig inngripen i arbeidsgivers styringsrett, samtidig som de også etter Virkes vurdering svekker incentivene for å organisere seg og å inngå tariffavtale. Forslagene synes videre å være basert på utvikling i arbeidsmarkeder i andre europeiske land, som ikke er representative for norsk arbeidsliv. Faktagrunnlaget i Norge viser at hovedregelen i norsk arbeidsliv er faste, hele stillinger og med gode og forutsigbare arbeidsvilkår for arbeidstakerne. Det understøttes av flere offentlige utredninger de senere årene, deriblant gjennom NOU 2021:9². Norge har videre alt strenge arbeidsrettsregler, blant de strengeste i OECD.

Virke viser videre til at det den senere tid er vedtatt en rekke nye innstramminger i arbeidsmiljøloven som virker begrensende for nødvendig fleksibilitet, men også vil virke prosess- og konfliktdrivende. Blant disse er blant annet gjeninnføring av kollektiv søksmålsrett for fagforeninger om påstått ulovlig innleie, jf. St. prop. 54L (2021-2022), innst. 196L (2021-2022), Lovvedtak 57 (2021-2022) og utvidet aktivitets- og redegjøringsplikt (St. prop 63L (2018-2019)). Det ligger videre flere forslag med tilsvarende effekt til behandling i Stortinget nå, deriblant forslag til heltidsnorm, jf. Prop. 133L 2021-2022) og forslag til endringer i regelverk for innleie fra bemanningsbyrå, jf. Prop 131L (2021-2022). Virke viser til høringsuttalelsene inngitt til disse. Regjeringen har videre varslet ytterligere innstramminger i arbeidsrettsregelverket, gjennom å vurdere utvidelser i adgangen til kollektiv søksmålsrett for midlertidige ansettelser, innskjerper i arbeidstakerbegrepet og nye presumpsjonsregler i Handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet, lagt frem 1.okt 2022.

Norske arbeidskontrakter er relativt kortfattede og viser i stor grad til lov, tariffavtaler og administrative bestemmelser som personalhåndbok eller internpolicy i den enkelte virksomhet. Virke mener dagens bestemmelser og praksis ivaretar formålet med direktivet og balanserer partenes behov på en god måte.

Virke merker seg at Danmark har foreslått endringer i *Lov om andsættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår*, som tolker direktivet mindre strengt enn departementet. Det Danske forslaget innebærer blant annet et generelt unntak fra loven der kollektiv overenskomst inneholder regler som svarer til artikkel 2-13 og 15-19 i direktivet, men også en bestemmelse i §3 stk 4

² NOU 2021:9 (2021) *Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv – Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering*. Oslo: Arbeids- og sosialdepartementet.

som gir adgang for å henvise til blant annet lov, forskrift og *eventuelle administrative bestemmelser* (les: personalhåndbok, internpolicy e.l.) for sentrale bestemmelser i direktivet. Virke mener Norge må vurdere direktivet på samme måte og sikre at arbeidsgivers styringsrett og partenes handlingsrom ivaretas på en bedre måte.

Virke kommenterer de sentrale forslagene fra departementet nærmere under.

Aml §10-3 nytt andre ledd om varsling ved uforutsigbart arbeidsmønster

Det er foreslått nye begreper og svært strenge krav til angivelse av arbeidstid, som etter Virkes syn fremstår både uklare og vanskelige å praktisere. Det vil for eksempel være tilfeller blant våre medlemmer der en ikke klart kan forutse hvordan arbeidstiden vil være noe frem i tid, som understreker behov for noe fleksibilitet. I varehandelen vil det eksempelvis kunne oppstå behov for endret arbeidstid på relativt kort varsel. Det kan til eksempel skyldes endringer i et kjøpesenters åpningstid, som virksomheten ikke selv har mulighet til å påvirke, eller andre endringer som påvirker arbeidskraftbehovet på kort tid. Det kan være vanskelig å forutse slike endringsbehov allerede ved inngåelsen av arbeidsavtalen. Det er heller ikke klart hvor skillet mellom helt eller overveiende (u)forutsigbart arbeid skal gå.

Virke forutsetter, uavhengig av det ovennevnte, at en endring som foreslått ikke innskrenker adgangen til å kollektivt avtale annen frist gjennom tariffavtale eller lokal særavtale.

Departementet vurderer å eksplisitt oppstille i loven at arbeidstaker har rett til å avvise arbeid uten negative følger, dersom det ikke er varslet i tråd med §10-3, andre ledd, første punktum. Virke mener det ikke er nødvendig da både arbeidsmiljøloven og likestillings- og diskrimineringsloven i tilstrekkelig grad verner arbeidstaker mot negative følger, og vurderer at direktivets art. 10 og 17 gjennom disse alt er ivaretatt. Det vises til arbeidsmiljølovens §15-7, 2 A-4, 2 A-1, 4-3, 4-3 tredje ledd og kap. 13. Det gjelder likeledes flere bestemmelser i likestillings- og diskrimineringsloven som forbyr diskriminering, både direkte og indirekte, og omtalt i høringsnotatets pkt.18.2.

Aml 14-5 andre ledd om krav til arbeidsavtale innen 7 dager

Virke ser at det i de fleste ansettelsesprosesser vil være uproblematisk å imøtekomme et krav om at arbeidsavtale skal være på plass innen syv dager fra tiltredelse. Virke erfarer imidlertid at det i mange tilfeller vil være vanskelig å få til, blant annet der arbeidstaker skal tiltrede raskt. Et absolutt krav om 7 dager kan dermed forsinke tiltredelse, til ugunst for både arbeidstaker og arbeidsgiver. Virke støtter derfor ikke forslaget om krav til arbeidsavtale innen 7 dager.

Aml 14-6 (1) Minimumskrav til innhold i skriftlig arbeidsavtale og henvisning til lov, forskrift eller tariffavtale.

Virke mener departementet foreslår endringer som går lenger enn direktivet oppstiller krav om og at innebærer unødvendige svekkelser av arbeidsgivers styringsrett, tariffavtalenes verdi. Flere forslag vil etter Virkes skjønn også vil være både prosess- og konfliktdrivende. Under er vurderingene til de enkelte bokstavene.

b) Arbeidssted

Virke støtter forslaget om å tilføye “...eller fritt kan bestemme sitt arbeidssted”.

g) Betalt fravær

Virke støtter ikke forslaget om å legge til opplysninger om “...eventuell rett til annet fravær betalt av arbeidsgiver” i arbeidskontrakten, der en ikke kan vise til lov, forskrift eller inngått tariffavtale.

De fleste arbeidsgivere dekker lønn under fravær utover minstekrav i lov eller tariffavtale. Slike ordninger er ofte omtalt som internpolicy og beskrevet i administrative bestemmelser, som personalhåndbok eller tilsvarende. Den interne policyen kan ha sin bakgrunn i virksomhetens strategi, av konkurransehensyn eller annet. Det er gjerne et dynamisk dokument som må kunne tilpasses flere forhold i virksomheten. Dersom slike ansattgoder skal inn i den enkeltes arbeidsavtale vil de inngå som en del av de individuelle rettighetene til den enkelte medarbeider. Virke mener dette vil frata arbeidsgiver adgang til å justere slike ansattgoder på annen måte enn gjennom endringsoppsigelse. Det er både prosess- og konfliktdrivende, og vil fremstå som et sterkt incitament for arbeidsgiver til heller å velge disse ordningene bort. En slik utvidelse av individuelle rettigheter svekker også incentivene for å organisere seg og inngå tariffavtale, ettersom handlingsrommet til partene i tarifforhandlinger blir redusert. Dersom departementet likevel foreslår at slike rettigheter skal inn i arbeidsavtalen, må arbeidsgiver ha muligheten til å vise til administrative bestemmelser og sette inn forbehold som “den til enhver tid gjeldende”, “for tiden” eller lignende som i dag, slik også det danske forslaget til endringer i *Lov om andsættelsesbeviser og visse arbeidsvilkår* for oppfyllelse av direktivet legger til grunn, jf. §3 Stk. 4.

h) endring om å legge til fremgangsmåte ved opphør og formkrav til oppsigelser

Virke støtter ikke forslaget. Forslaget fremstår unødvendig da det er godt ivaretatt i gjeldende bestemmelser, jf. aml §§ 15-4 (2) c), 15-14 for oppsigelse og avskjed. Dersom en likevel velger å endre §14-6 (1) h) bør det klargjøres hva som anses som tilstrekkelig henvisning for å unngå at det blir administrativt krevende for virksomhetene.

i) Nytt tillegg om at de ulike komponentene skal angis særskilt (lønn, tillegg og godtgjøringer)

Forslaget til ny lovbestemmelse vil innebære en plikt for arbeidsgiver til å opplyse om de forskjellige relevante ytelsene og institusjonene som mottar bidrag fra arbeidsgiver, men ingen plikt til å beskrive alle detaljer og vilkår knyttet til dem i arbeidsavtalen. Det vises til at direktivets foravtale inkluderer blant annet kontantytelser, naturalytelser, overtidsbetaling, bonuser og andre ytelser som arbeidstaker mottar både direkte og eller indirekte for sitt arbeid. Det legges videre til grunn at ulike komponenter *innenfor* de nevnte kategoriene skal angis særskilt. Det er videre lagt opp til at arbeidsgivere som supplerer med lønn på toppen av ytelser fra andre, som for eksempel Folketrygden, skal omfattes.

Virke støtter ikke forslaget.

I høringsnotatets pkt. 5.3.10 skriver departementet at opplysningene kan gis ved henvisning til de lover, *administrative bestemmelser* eller tariffavtaler som gjelder for disse forhold. Det er imidlertid ikke inntatt adgang til å henvise til administrative bestemmelser i forslag til lovbestemmelse under pkt. 5.3.11 i ny §14-6 andre ledd, som skal gjelde informasjon nevnt i første ledd bokstavene f til k, o og p. At det i lovtekst ikke gis adgang i lovbestemmelsen til å henvise til administrative bestemmelser vil gi en betydelig og unødig innstramming i arbeidsgivers styringsrett. Det kan føre til at goder ansatte i dag har, og som er regulert gjennom administrative bestemmelser, kan bli borte. Å oppstille krav om at opplysningene skal inn i arbeidsavtale, dersom det ikke er del av en inngått tariffavtale, vil utløse krav om endringsoppsigelse dersom det oppstår behov for å justere ordninger eller endre for eksempel pensjons- og forsikringsleverandør. Slike goder og ordninger er ofte omtalt i administrative bestemmelser, gjerne kjent som en personalhåndbok, internpolicy og eller tilsvarende. Den interne policyen kan ha sin bakgrunn i virksomhetens strategi, av konkurransehensyn eller annet. Det er gjerne et dynamisk dokument som må kunne tilpasses flere forhold i virksomheten. Regelverket må balansere ulike behov på en god måte og at det må være adgang til å henvise til de til enhver tid gjeldende administrative bestemmelser, slik det praktiseres i dag og slik det danske forslaget legger opp til. Virke vil vise til at Danmark i sitt forslag til endringer i *Lov om andsættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår* §3 Stk. 4 har gitt adgang til å henvise til administrative bestemmelser, slik Virke tar til orde for.

j) Opplysninger om arbeidstid der arbeidsmønsteret er uforutsigbarhet

Selv om det ikke anses nødvendig for å oppfylle direktivet, har departementet samtidig vurdert om pliktene knyttet til fastsettelse og informasjon om lengde og plassering av arbeidstid bør tydeliggjøres i loven. Departementet vurderer å innta en tilleggspresisering i loven som eksplisitt sier at arbeidsgivere – ved uforutsigbare arbeidstidsordninger – skal opplyse om hvilke dager og tidsrom arbeidstaker kan pålegges arbeid innenfor. Etter departementets vurdering vil en slik tydeliggjøring kunne skape klarhet og forutsigbarhet for arbeidsgivere og arbeidstakere om hva det skal opplyses om på dette området, og det vil også tydeliggjøres at arbeidstakere i utgangspunktet ikke kan pålegges arbeid utenfor disse

tidspunktene.

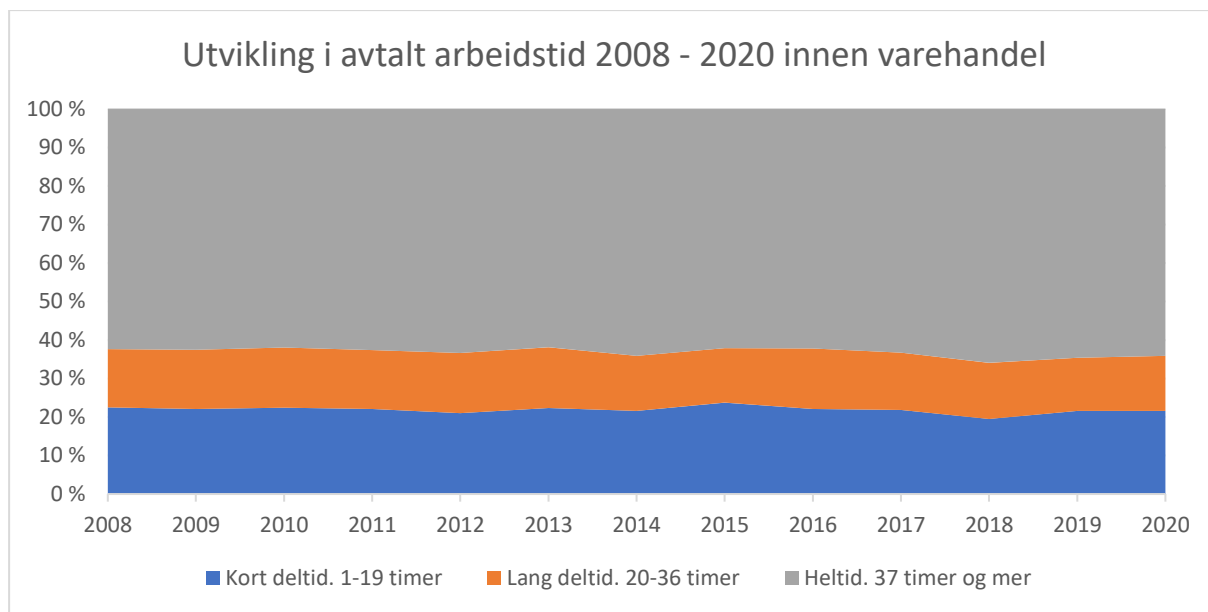
Virke støtter ikke departementets vurdering i at et slikt tillegg i §14- 6 første ledd bokstav j vil bidra til større forutsigbarhet. Det er uklart hva som skal regnes som forutsigbar og uforutsigbar arbeidstid: Det vil medføre usikkerhet både for arbeidsgivere og arbeidstakere. Begrepet referansetimer er også et nytt begrep som innføres, uten at det er nærmere presisert hva som ligger i dette. Forslaget fremstår derfor som en bestemmelse som både er vanskelig å forstå og å praktisere. Virke mener det heller ikke er behov for et slikt tillegg, ettersom gjeldende § 14-6 bokstav j, sammenholdt med § 10-3 allerede oppstiller klare krav til angivelse av arbeidstidens lengde og plassering, samt vilkårene for å endre dette.

Virke mener videre departementets vurdering av at deltidsarbeid skal anses uforutsigbart er både feilaktig og unyansert. Deltidsansatte har god forutsigbarhet gjennom en fastsatt stillingsbrøk og arbeidsplan. De er videre underlagt samme, strenge stillingsvern som heltidsansatte i arbeidsmiljøloven. Deltidsansatte har videre fått flere utvidede og styrkede rettigheter de senere årene, samtidig som arbeidsgivere er pålagt flere plikter for å redusere andelen ufrivillig deltidsansatte og unngå diskriminering. Eksempler på dette er merarbeidsregelen i aml §14-4 a som ble innført i 2013, retten til utvidet stilling for deltidsansatte i 2018 i aml § 14-3, strengere aktivitets- og redegjøringsplikt (ARP) som stiller krav om kartlegging av ufrivillig deltid og aktivitetsplikt, jf. ldl § 26. Videre foreligger det lovfestet drøftingsplikt mellom arbeidsgiver og representant for arbeidstakerne om bruk av deltid, med mål om å redusere andelen ufrivillig deltid, jf. aml § 14 – 1 a.

Fakta grunnlaget viser videre at det ikke er grunnlag for å si det er en negativ utvikling i andelen deltidsansatte eller blant de med mer uforutsigbare arbeidsformer i Norge, som tilkallingsvakter og midlertidig ansatte. Norsk arbeidsliv er preget av stabile tilknytningsformer³. Om lag 2 av 3 er arbeidstakere er fast ansatt, på heltid. Legger en til de som er selvstendig næringsdrivende med foretaksform som likner tradisjonell ansettelse er andelen nær 8 av 10. Men også andelen som arbeider deltid er stabil, og hele 9 av 10 som jobber deltid oppgir at de arbeider frivillig deltid. Ser en til varehandelen særskilt er andelen deltidsansatte også stabil, og sågar noe synkende de siste årene. Ifølge Arbeidskraftundersøkelsen (AKU), som gir den lengste tidsserien⁴, finner en at andelen personer med avtalt kort deltidsarbeid innenfor varehandelen var 22 pst i 2008. I 2020 var andelen 21 pst. I samme periode gikk andelen personer i heltidsstillinger opp fra 62 % til 64 %.

3 NOU 2021:9 Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv – Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering.

4 SSB tabell 07203, utvalg: varehandel (næringskode 45-47)



Utviklingen for andelen midlertidig ansatte er også stabil. Tall fra SSB viser at det i aldersgruppen 20-64 år i perioden 2008 til 2020 var en bevegelse fra 7,6 prosent i 1. kvartal 2008 til 6,8 prosent i 4. kvartal 2020. I andre kvartal 2022 som er statistikkens siste måling, var andelen 7,2 prosent⁵. Det er derfor heller ikke grunnlag for å si at med mer uforutsigbare arbeidsforhold, som eksempelvis midlertidig ansatte har økt.

Virke finner derfor ikke å kunne støtte forslaget.

l) Ordninger for arbeid og betaling for arbeid utover avtalt arbeidstid

Departementet vurderer at gjeldende bestemmelse i §14-6 første ledd bokstav i oppfyller direktivets krav til opplysninger om normal arbeidsdag eller uke, og krav til opplysninger om lønn og overtid. Adgangen til å pålegge overtid anses videre dekket av hovedregelen i §14-6 som stiller krav om å opplyse om alle forhold av betydning. Departementet har likevel foreslått å tydeliggjøre arbeidsgivers plikt ved å foreslå at det tas inn i listen i §14-6 første ledd bokstav l, i form av henvisning til ordninger for arbeid utover avtalt arbeidstid og lønn for dette. Virke støtter ikke forslaget og mener det unødig. Dersom departementet likevel foreslår en slik endring bør det gis adgang til å henvise til administrative bestemmelser (les: personalhåndbok), slik dansk forslag legger til grunn. Virke viser til forslag til endringer i *Lov om andsættelsesbeviser og visse arbeidsvilkår*, §3 Stk. 4. Virke mener det viser at departementet tolker direktivet unødig strengt, og vil be om at det gis tilsvarende adgang i arbeidsmiljøloven.

n) Innleiers identitet, dersom arbeidstaker leies ut fra bemanningsforetak.

Virke støtter forslaget.

o) Rett til kompetanse arbeidsgiver eventuelt tilbyr

Virke viser til kommentarene knyttet til forslag om ny bokstav g) og i) over. Virkningene vil

⁵ SSB tabell 05611 midlertidig ansatte etter kjønn, alder, statistikkvariabel og kvartal

være de samme. Det bør i §14-6 andre ledd inkluderes adgang til å henvise til administrative bestemmelser, slik det danske forslaget gjør.

p) Ytelser i regi av arbeidsgiver i forbindelse med sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon, yrkesskade og yrkessykdom, pensjon, alderdom, uførhet, arbeidsledighet og til etterlatte, samt navn på institusjoner som mottar innbetalinger fra arbeidsgiver i denne forbindelse

Virke støtter ikke forslaget. Departementet viser til at det i dag ikke foreligger bestemmelser i arbeidsmiljøloven om sosiale sikringsordninger omtalt i direktivets artikkel 4 i dag, og foreslår at arbeidsgiver skal opplyse hvem de innbetaler for ordninger til, slik som pensjonsytelser utover minstekrav, for førtidspensjon, familieytelser o.l. i tillegg til det som går utover lovkrav – slik som full dekning og forskuttering av sykelønn, familieytelser og andre ordninger som er administrert av arbeidsgiver. Forslaget innebærer at arbeidsgiver skal oppgi generelle opplysninger om hvem det innbetales til og henvise til tariffavtale, lover eller forskrifter for nærmere opplysninger om vilkår og betingelser.

I høringsnotatets pkt. 5.3.10 skriver departementet at opplysningene kan gis ved henvisning til de lover, *administrative bestemmelser* eller tariffavtaler som gjelder for disse forhold. Det er imidlertid ikke inntatt adgang til å henvise til administrative bestemmelser i forslag til lovbestemmelse i ny §14-6 andre ledd, som skal gjelde informasjon nevnt i første ledd bokstavene f til k, o og p. Virke viser til kommentarer knyttet til bokstav g), i) og o) og mener forslaget om sosiale sikringsordninger gir flere og uheldige utfordringer og konsekvenser for både virksomhetene og de ansatte.

(2) Informasjon kan gis ved henvisning til lov, forskrift eller tariff

Virke viser til kommentarer til bokstavene f til k, o og p. Det er etter Virkes syn flere hensyn som taler for at det i bestemmelsen må inntas adgang til å henvise til administrative bestemmelser.

(3) Dersom arbeidsgiver ikke har oppfylt forpliktelsen etter første ledd bokstav e, jf. § 14-5, skal det legges til grunn at arbeidstakeren har fast ansettelse dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig.

Virke mener gjeldende bestemmelse i §14-9 (1) er tilstrekkelig og at dette alt er gjeldende rett. Dersom dette likevel foreslås endret vil Virke be om at “overveiende” strykes.

(4) Dersom arbeidsgiver ikke har oppfylt forpliktelsene etter første ledd bokstav j, jf. § 14-5, skal arbeidstakers påstand om stillingsomfang legges til grunn dersom ikke arbeidsgiver sannsynliggjør noe annet.

Virke mener gjeldende bestemmelse i §14-4 a) (1) er tilstrekkelig og at dette alt er gjeldende rett.

Ny Aml § 14-8 a Forespørsel om mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår

- (1) Dersom en arbeidstaker som arbeider deltid eller er midlertidig ansatt, ber om en ansettelsesform med mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår, skal arbeidsgiver gi et skriftlig og begrunnet svar innen en måned etter at forespørselen fant sted.*
- (2) Retten til skriftlig svar gjelder arbeidstakere som har vært ansatt i virksomheten i mer enn seks måneder, og som er ferdige med eventuell prøvetid.*
- (3) Retten til skriftlig svar gjelder ikke hvis det er gått mindre enn tre måneder siden arbeidstakers forrige forespørsel etter bestemmelsen.*

Virke viser til at det gjennom de siste årene er det innført flere tiltak som skal støtte oppunder et seriøst og godt arbeidsliv, med hovedregel om faste stillinger og for å fremme heltidsarbeid. Blant disse er merarbeidsregelen i aml §14-4 a som ble innført i 2013, og retten til utvidet stilling for deltidsansatte som ble ytterligere styrket i 2018, gjennom utvidelsen ifht. del av stilling, jf. aml § 14-3, og en strengere aktivitets- og redegjøringsplikt med plikt til å systematisk arbeide for reduksjon i andelen deltidsarbeid og mot diskriminering, jf. ldl § 26. Arbeidet skal gjøres i samarbeid med de ansatte / tillitsvalgte. Videre foreligger det allerede en lovfestet drøftingsplikt mellom arbeidsgiver og representant for arbeidstakerne om bruk av deltid, med mål om å redusere andelen ufrivillig deltid, jf. aml § 14 – 1 a.

Det ligger videre flere nye forslag til behandling i Stortinget, som innebærer en rekke betydelige innstramminger i arbeidsrettsregelverket, deriblant forslag til lovfesting av heltidsnorm og forslag til innstramminger i innleieregler fra bemanningsbyrå, jf. St. prop 130L (2021-2022) og St. prop 131L (2021-2022). I disse foreslås det en rekke betydelige innstramminger i regelverket for både når deltid og andre tilknytningsformer kan benyttes, men også en rekke utvidelser i fortrinnsrett for deltidsansatte, midlertidig ansatte og for tilkallingsvikarer. Det foreslås videre flere plikter for arbeidsgiver, som utvidet drøftingsplikt med tillitsvalgte- og ansattrepresentanter for bruk av deltid. Virke mener det er svært uheldig å legge enda flere plikter til arbeidsgiver. Forslagene vil gi en betydelig innstramming i virksomhetenes behov for fleksibilitet, men også være administrativt krevende i tillegg til prosess- og konfliktdrivende. Det er videre grunn til å påpeke at flere av forslagene kan bidra til mer uforutsigbarhet for ansatte og virksomhetene. Det vises til ytterligere utdyping i høringsuttalelser inngitt til disse våren 2022.

Virke vil videre understreke at det er uheldig at så omfattende og inngripende forslag som har vært fremlagt den senere tid ikke behandles slik at en kan se samlede virkninger.

Aml 15-6 (3) Prøvetid ved fornyelse av kontrakt – og ny 15-6 (5) om ikke adgang til ny prøvetid.

Virke mener at en maksimal prøvetid på seks måneder også skal gjelde ved midlertidig ansettelser. Prøvetid er ment å være en sikring for både arbeidstaker og arbeidsgiver til å tidlig vurdere om ansettelsen er god for begge parter ved å sikre at begge parter kan avslutte arbeidsforholdet etter en kortere oppsigelsesfrist. Arbeidsgiver er forpliktet til å sørge for tilstrekkelig opplæring og oppfølging i denne perioden, og kan bare si opp den ansatte dersom vedkommende ikke har tilpasset seg arbeidet eller vist dårlig faglig dyktighet eller pålitelighet, samtidig som arbeidsgiver må dokumentere tilstrekkelig opplæring. Å kunne avslutte et dårlig fungerende arbeidsforhold i den tidlige fasen er en viktig sikkerhetsventil.

Departementet viser til at en ved kortere midlertidige arbeidsforhold, for eksempel et vikariat på seks måneder, så kan dagens ordning føre til at vedkommende arbeider under prøvetid hele arbeidsforholdet. Dette mener Virke er uproblematisk. Det er ikke uvanlig å forlenge midlertidige ansettelser, og det vil etter dagens regelverk ikke være mulig å forlenge prøvetiden ut over seks måneder om vedkommende skal fortsette med i hovedsak tilsvarende oppgaver. Etter departementets forslag, skal prøvetiden stå i forhold til ansettelsens lengde, slik at et engasjement på seks måneder skal ha en kortere prøvetid enn seks måneder. Bakgrunnen for at det i dag er en begrensning på seks måneder, er at det er ansett som passe tid til at begge parter kan vurdere om arbeidsforholdet fungerer, slik beskrevet ovenfor. Virke kan ikke se at det foreligger argumenter som tilsier at tiden for vurdering bør være kortere fordi engasjementet er begrenset til å være seks måneder eller kortere. Departementet har videre foreslått at selv ved kortere lovbestemt prøvetid enn seks måneder skal det ikke være adgang til å forlenge denne, selv om engasjementet blir forlenget. Dette er et praktisk viktig eksempel, da engasjement ofte blir forlenget. I slike tilfeller vil arbeidsgiver og arbeidstaker ikke lovlig kunne avtale prøvetid utover den korte tiden i det første engasjementet, selv om totalt avtalt arbeidsforhold da vil kunne strekke seg utover ett år eller mer. Selve prøvetidsinstituttet vil svekkes av en slik ordning. Virke støtter derfor ikke forslaget.

Med vennlig hilsen
for Hovedorganisasjonen Virke

Tone Liljeroth
seniorrådgiver arbeidslivspolitik