

Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 9019 Dep
0030 Oslo

28. september 2017

Vår ref. 520038/v2

Deres ref. 17/2266

Høring om endringer i arbeidsmiljøloven

NITO- Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon viser til høringsbrev fra Arbeids- og sosialdepartementet den 29.06.17 vedrørende foreslåtte endringer i arbeidsmiljøloven om fast ansettelse, midlertidig ansettelse og innleie fra bemanningsforetak.

NITO- Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon organiserer over 85 000 ingeniører og teknologer. NITO har medlemmer i både offentlig og privatsektor og dekker mange ulike tariffområder.

Fra 2014 og frem til i dag har mange av våre medlemmer spesielt innen olje- og leverandørindustrien opplevd stor usikkerhet i arbeidsmarkedet med omfattende nedbemanninger og permitteringer. Når markedet nå viser tegn til å bedre seg, ser NITO en mer utstrakt bruk av innleie. Vi har også flere eksempler på at innleie har vært benyttet for å søke å omgå oppsagte arbeidstakers fortrinnsrett ved nyansettelser.

NITO er grunnleggende opptatt av trygghet i arbeidslivet og mener at det er viktig å bygge opp om faste og direkte ansettelser i arbeidslivet. På generelt grunnlag er vi derfor skeptiske til å åpne for mer bruk av midlertidige ansatte og herunder en utvidet adgang til midlertidig ansettelse i bemanningsforetak (vikarbyråer). Deler av lovforslaget vil gi en økt fleksibilitet ved ansettelser for arbeidsgivere i bemanningsbyråene, men bøter ikke på utfordringer for arbeidstakere som er innleide. Det er foreslått kvoteregler for bygg- og anleggsvirksomhet og NITO mener det er nødvendig med tiltak rettet mot denne bransjen, men mener tiltak må utredes nærmere.

NITO vil i det følgende kommentere de ulike forslagene fra departementet.

Forslag om å presisere begrepet fast ansettelse

Departementet har foreslått å definere og lovfeste begrepet «fast ansettelse» i aml § 14-9. Formålet er å unngå arbeidskontrakter med «faste ansettelser» som ikke sikrer de ansatte noen forutsigbarhet med hensyn til arbeid, inntekt og rettigheter ved opphør av arbeidsforhold.

Departementet foreslår blant annet å presisere hva en «fast ansettelse» må innebære. Behovet for presisering må blant annet ses i lys av de senere års utstrakte bruk av såkalte «faste ansettelser uten garantilønn» særlig i bemanningsbransjen og at bruken synes å vokse også i andre bransjer. Disse kontraktene gir arbeidstaker ingen sikkerhet med hensyn til arbeid, eventuelt arbeidsomfang og lønn. Dette gjelder spesielt fordi det heller ikke betales lønn mellom oppdragene.

Ordlyden i bestemmelsen som er foreslått fra departementet er:

«Med fast ansettelse menes i denne lov at ansettelsen er løpende og tidsubegrenset, at lovens om opphør av arbeidsforhold gjelder og at arbeidstakeren sikres forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang.»

NITO mener det er et positivt og viktig politisk signal å lovfeste en definisjon av begrepet fast ansettelse i arbeidsmiljøloven. NITO mener imidlertid at dette bør gjøres enda tydeligere ved eksplisitt å ta inn et forbud mot faste kontrakter uten garantilønn.

Ordlyden i departementets forslag vil ikke være fullt ut dekkende for hva det vil innebære å ha et fast arbeidsforhold. En rekke andre bestemmelser enn arbeidsmiljølovens regler for opphør av arbeidsforhold vil gjelde for faste ansettelser. Dette vil gjelde alle generelle regler i arbeidsmiljøloven (HMS-regler, permisjon m.v.) og i andre lover, for eksempel ferielovgivning osv. NITO mener derfor at det må presiseres i lovforarbeidene at denne bestemmelsen ikke er uttømmende.

NITO støtter for øvrig departementets forslag til rettsvirkninger av brudd på bestemmelsen om fast ansettelse. Dersom arbeidsavtalen ikke oppfyller de vilkårene som er nevnt i § 14-9 første ledd om nærmere krav til fast ansettelse, og det heller ikke foreligger en lovlig midlertidig ansettelse, skal retten etter påstand fra arbeidsgiver avsi dom for fast ansettelse med det innhold som er angitt i § 14-9 nytt første ledd, herunder et konkret stillingsomfang.

Forslag om ny og utvidet adgang til midlertidig ansettelse for bemanningsforetak

Arbeids- og sosialdepartementet har foreslått å gi bemanningsforetakene en ny og utvidet adgang til midlertidig ansettelse av arbeidstakere i de tilfeller hvor innleievirksomhetene har et udekket vikarbehov og dette er begrunnelsen for innleie. Departementet foreslår en ny hjemmel for slik midlertidig ansettelse i arbeidsmiljøloven § 14-9 g).

Lovforslaget støttes ikke av NITO.

Bemanningsforetakene har i likhet med alle andre virksomheter i Norge adgang til å ansette arbeidstakere midlertidig i egen virksomhet såfremt vilkårene i § 14-9 er oppfylt. NITO mener det er stor nok grad av fleksibilitet i loven allerede.

Det synes underlig å åpne for en utvidet adgang til midlertidige ansettelser i bemanningsbyråene, som nettopp bygger hele sin eksistens og virksomhet på å sysselsette ansatte med ulike midlertidige oppdrag hos andre arbeidsgivere/virksomheter.

NITO oppfatter at departementet ønsker å styrke innleide arbeidstakers stilling på arbeidsmarkedet og da synes det paradoksalt å utvide adgangen til midlertidig ansettelse. Det er etter NITOs syn heller ikke gitt noen god begrunnelse for forslaget.

Andre virksomheter har også en utfordring med å forutse variasjoner og oppdragsmengde. Det er vanskelig å se at det er grunnlag for å særbehandle bemanningsforetakene og gi denne bransjen en spesiell lovhjemmel.

Ved å åpne for utvidet adgang til midlertidig ansettelse for bemanningsforetak, i de tilfeller innleievirksomheten begrunner dette i vikarbehov, vil det bringe disse arbeidsforholdene i samsvar med loven. Det vil imidlertid ikke bøte på problemene for arbeidstakere i bemanningsbransjen. Forslaget bidrar kun til at ansettelsesforholdet hos bemanningsforetaket lettere kan avvikles uten en oppsigelsesprosess og uten plikt til å tilby arbeidstakerne annet arbeid.

Departementets forslag vil også med stor sannsynlighet bidra til at innleiemarkedet vil tilpasse seg, slik at etterspørselen etter vikarer vil øke fra innleievirksomhetene. Dette vil samtidig bidra til å øke antall midlertidig ansettelser i bemanningsforetakene. Dette er ikke en ønsket utvikling og NITO anbefaler at dette lovforslaget forkastes.

Forslag om å innføre begrensning i adgangen til innleie – kvoter

NITO er enig med departementet i at det er behov for målrettede tiltak for å få ned bruken av innleie i bygg- og anleggsvirksomheten.

Det er i denne forbindelse stilt en rekke spørsmål fra departementet vedrørende bruk av eventuelle kvoter for å begrense adgangen til innleie.

NITO mener imidlertid at dette området må utredes nærmere, før man går i gang med eksempelvis en kvoteregulering. NITO mener at et midlertidig forbud mot innleie for deler av bransjen må vurderes. Slik det er eksempler på fra Tyskland.

En kvoteregulering av hvor mange arbeidstakere som kan leies inn, synes å være svært komplisert og vil være vanskelig å håndheve.

Bygg- og anleggsbransjen er preget av lav organisasjonsgrad og mye utenlandsk arbeidskraft. Mange arbeidstakere mangler derfor ressurser og vil ha store utfordringer med å håndheve sine rettigheter ved brudd på regelverket. Det vil også kunne by på problemer for den enkelte arbeidstaker å ha tilstrekkelig oversikt over omfanget av innleie og kvotene. Rettsvirkningene av å overtre bestemmelsene styrker i liten grad rettssikkerheten for den enkelte arbeidstaker til fast ansettelse, slik de er foreslått.

Det er i dag en rekke eksempler på ulovlig innleie og regler som ikke håndheves. Det er derfor et spørsmål om innføring av en ny kvoteregulering i tillegg er et riktig tiltak å sette inn på dette området. NITO mener derfor at andre tiltak må utredes nærmere.

Med vennlig hilsen



Trond Markussen
President



Steinar Sørli
Generalsekretær