

Arbeids- og sosialdepartementet
v/Tonje Forså Aas

Dette brevet sendes kun per e-post.

Vår ref.:
17/1596- 2- RMR

Deres ref.:
17/2266

Dato:
25.09.2017

Høring om endringer i arbeidsmiljøloven om fast ansettelse, midlertidig ansettelse i og innleie fra bemanningsforetak

Arbeids- og sosialdepartementet foreslår endringer i arbeidsmiljøloven. Departementet foreslår en definisjon av hva fast ansettelse innebærer, en ny hjemmel for adgang til midlertidig ansettelse i bemanningsforetak og kvotebegrensning på innleide i den enkelte innleievirksomhet i enkelte bransjer (s.3).

Bakgrunnen for departementets forslag er særlig uklarheten omkring ansettelsesavtalene i bemanningsbransjen, omfanget i bruk av innleid arbeidskraft, og de negative konsekvensene av dette (s. 3-4).

Oppsummering av Likestillings- og diskrimineringsombudets konklusjoner:

- Ombudet støtter forslaget om å definere hva fast ansettelse innebærer.
- Ombudet er kritisk til å innføre en ny hjemmel for midlertidig ansettelser.
- Ombudet støtter ordninger som kan føre midlertidig ansatte over i et fast arbeidsforhold.
- Ombudet støtter innføring av ordninger som begrenser bruken av midlertidig ansettelser.
- Ombudet oppfordrer departementet til å gå gjennom lovbestemmelsen om likebehandling, slik at nybakte foreldre som er ansatt gjennom bemanningsforetak blir behandlet likt med direkte ansatte når det kommer til betalt omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel og foreldrepenger.

Nedenfor gir vi nærmere kommentarer til departementets forslag.

Risiko for diskriminering

Med utgangspunkt i et likestillings- og diskrimineringsperspektiv bør det i størst mulig grad være faste og forutsigbare arbeidsforhold. Midlertidige ansettelsesforhold øker risikoen for å bli utsatt for diskriminering. Grunnen til det er at midlertidig ansatte har en løsere tilknytning til arbeidslivet, noe som gjør at de oftere blir eksponert for situasjoner der de kan stå i fare for å bli diskriminert. For eksempel er de oftere i en (re)ansettelsesprosess enn faste ansatte. Erfaringen fra henvendelser til ombudet viser at det ved ansettelser og avslutninger av arbeidsforhold lett kan oppstå omstendigheter som reiser spørsmål om diskriminering.

Nedenfor vil vi belyse tre forhold, der midlertidig ansettelsesforhold kan sette arbeidstakere i en vanskelig posisjon. Det handler om graviditet og uttak av foreldrepermisjon, muligheten for tilrettelegging, og det å våge å si fra om kritikkverdige forhold.

Graviditet og uttak av foreldrepermisjon

Det vil være i strid med likestillingsloven ikke å ansette en person i midlertidig stilling fordi vedkommende er gravid og/eller skal ut i foreldrepermisjon. Likevel går det fram av ombudets omfangsundersøkelse fra 2014 at 1 av 4 midlertidig ansatte kvinner mener at de ikke fikk tilbud om forlenget arbeidsavtale fordi de skulle ha barn. Undersøkelsen viser at midlertidig ansatte opplever oftere enn fast ansatte at de mister jobben eller at de ikke får jobb på grunn av barn¹.

Forhold på jobben er også av betydning når fedre vurderer om de skal ta ut fedrekvote og hvor lang foreldrepermisjon de skal ta. Kitterød, Halrynjo og Østbakken² har undersøkt årsaken til at fedre med opptjening ikke tar fedrekvote eller ikke tar hele fedrekvoten. Blant annet dreier det seg om at fravær på jobben kan øke risikoen for å tape både arbeidsoppgaver, ansvar, lønnsutvikling og stilling. Arbeidstakere med midlertidige og/eller deltidskontrakter kan være redde for ikke å bli tildelt ekstravakter. Det er nærliggende å tenke at de også kan være redde for ikke å få forlenget den

¹ Undersøkelsen er gjennomført av TNS Gallup på oppdrag fra Likestillings- og diskrimineringsombudet.

² Kitterød, Ragni Hege, Sigtona Halrynjo og Kjersti Misje Østbakken (2017): «Pappaperm?». Fedre som ikke tar fedrekvote – hvor mange, hvem og hvorfor?, ISF, Rapport 2017:2, s. 130.

midlertidige kontrakten. Fedre som vurderer at de har for mye å tape på arbeidsplassen ved å ta lang permisjon, tilpasser fedrekvoteuttaket deretter.

Ved å utvide muligheten bemanningsforetakene har til å ansette midlertidig, settes enda flere menn i en situasjon der de kan oppleve å måtte velge mellom å ivareta omsorgsansvaret sitt eller bevare posisjonen sin på jobben. I høringsnotatet fra departementet (s. 8) går det fram at bemanningsforetakene sysselsetter mange unge arbeidstakere, det er flest menn og mange med innvandrerbakgrunn. Utfordringen med å kombinere arbeid og omsorgsforpliktelser, er derfor aktuell.

Begrensninger i likebehandlingsprinsippet

Ombudet ønsker i den forbindelse også å gjøre departementet oppmerksom på at tolkningen av likebehandlingsprinsippet i arbeidsmiljøloven også vil kunne få betydning for situasjonen for arbeidstakere i midlertidige stillinger i bemanningsforetak som nylig er blitt foreldre.

Arbeidstakere som leies ut skal «minst sikres de vilkår som ville kommet til anvendelse dersom arbeidstaker hadde vært ansatt hos innleier for å utføre samme arbeid», jf. arbeidsmiljøloven § 14-12a.

Oslo tingrett har i dom³ imidlertid tolket rekkevidden av dette likebehandlingsprinsippet til ikke å gjelde betalt omsorgspermisjon ved fødsel⁴. Retten kom til at lønnskompensasjon ved permisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-3 (omsorgspermisjon ved fødsel/adopsjon) ikke er omfattet av likebehandlingsprinsippet, jf. arbeidsmiljøloven § 14-12a. Det betyr at utleide arbeidstakere i bemanningsforetak ikke har rett på betalt omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel selv om innleiebedriften har en slik ordning for egne ansatte. Dette kan gjøre det vanskelig for mange menn, som er i flertall i bemanningsbransjen, å velge å benytte fridagene de har rett til for å ivareta omsorgsforpliktelsene sine i en sårbar fase for familien. Denne tolkningen av reglene vil også fort kunne gjelde for nivået på foreldrepenger som utbetales i forbindelse med foreldrepermisjon. Selv om innleievirksomheten skulle ha en ordning med å gi ansatte full

³ TOSLO-2016-15486-TOSLO-2015-34731

⁴ I tariffoppgjøret i 2012 fikk Fellesforbundet gjennomslag for betalt omsorgspermisjon ved fødsel og adopsjon i tariffavtalene med Norsk Industri:

<http://www.arbeidslivet.no/Lonn/Tariffavtaler/Tariffoppgjor-2012/>

lønnskompensasjon under foreldrepermisjon, vil innleide arbeidstakere fra bemanningsforetak, kun få utbetalt NAVs satser.

Ved å utvide muligheten bemanningsforetakene har til å ansette midlertidig, kan enda flere menn gå glipp av den sentrale rettigheten det er til å få fri med lønn i forbindelse med at de får barn. Mødre og fedre står også i fare for å få dårligere foreldrepenge rettigheter enn hva de ville ha fått ved direkte ansettelse i innleievirksomheten. Å ha gode vilkår for å kunne kombinere arbeid med omsorgsforpliktelser for både kvinner og menn, er helt sentralt for å oppnå likestilling i samfunnet.

Mulighet for tilrettelegging

Ombudet viser til at departementet i høringsnotatet om endringer i arbeidsmiljølovens regler om midlertidig ansettelse fra 2014 (s. 11) uttalte at en negativ konsekvens av bruk av midlertidig ansettelse kan være at arbeidsgiver ikke er villig til å investere i arbeidstakerne når det for eksempel gjelder kompetanse. Tilsvarende kan man se for seg at arbeidsgivere i større grad vil avvise et krav om tilrettelegging dersom arbeidstaker er ansatt i en tidsbegrenset stilling, selv om arbeidsforholdets varighet ikke skal ha direkte betydning for denne vurderingen. En annen mulig konsekvens av midlertidig ansettelsesforhold er at en arbeidstaker vil kunne være tilbakeholden med å synliggjøre tilretteleggingsbehov. Dette kan både gå utover arbeidsprestasjoner og den ansattes helse.

Arbeidstakere vegrer seg for å si ifra om diskriminering og trakassering

En usikker tilknytningsform til arbeidslivet, vil gjøre det vanskeligere å ta opp brudd på rettigheter eller andre forhold som berører arbeidsforhold eller arbeidsmiljø. Dette vil også gjelde ved opplevd diskriminering og trakassering. Ønsket om å opprettholde og videreføre ansettelsesforholdet, gjør det sannsynlig at arbeidstakere er tilbakeholdene med å varsle om kritikkverdige forhold.

Ombudets vurdering av departementets forslag

På bakgrunn av kommentarene over, vurderer ombudet departementets forslag på følgende måte:

Ombudet mener at faste og forutsigbare ansattelsesforhold vil redusere risikoen for diskriminering. Derfor er vi positive til departementets forslag om å definere hva fast ansettelse innebærer i arbeidsmiljøloven, slik at dette er tydelig for både arbeidsgiver og arbeidstaker.

Videre er ombudet kritisk til å utvide mulighetene for bemanningsforetak til å ansette arbeidstakere midlertidig, fordi vi mener midlertidig ansettelser kan komme til å øke faren for diskriminering.

Hvis den nye bestemmelsen om midlertidig ansettelse likevel skulle bli innført, er ombudet positiv til ordninger som tar sikte på å begrense bruken av midlertidig ansatte. Vi mener også det er nødvendig med ordninger som fører midlertidig ansatte over i fast ansettelse, slik at arbeidstakere ikke står i fare for å basere hele yrkeslivet sitt på midlertidige arbeidsforhold.

Som vi omtalte over kan ansettelser gjennom bemanningsforetak gi arbeidstakere dårligere vilkår i forbindelse med omsorgsansvar enn det direkte ansettelser ofte gjør. Dette kan gjøre det vanskeligere å virkeliggjøre målet om å gjøre mødre og fedre til likeverdige omsorgspersoner. Det vil også kunne gjøre det vanskeligere å kombinere arbeid med omsorgsansvar for barn på en god måte, noe som er helt avgjørende for et likestilt samfunn. Uavhengig av om arbeidsmiljøloven endres som foreslått, oppfordrer ombudet departementet til å gå gjennom lovbestemmelsen om likebehandling i arbeidsmiljøloven 14-12a og gjøre nødvendige endringer, slik at ansatte gjennom bemanningsforetak blir behandlet likt med direkte ansatte når det kommer til betalt omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel og foreldrepenger.

Vennlig hilsen

Hanne Inger Bjurstrøm
likestillings- og diskrimineringsombud