

Arbeids- og sosialdepartementet

(Høringssvar sendes via regjeringens link)

Oslo, 29.09. 2017

Høringssvar – Forslag til endringer i arbeidsmiljøloven om fast ansettelse, midlertidig ansettelse i og innleie fra bemanningsforetak

Det vises til Arbeids- og sosialdepartementets forslag til endringer i arbeidsmiljøloven om fast ansettelse, midlertidig ansettelse i og innleie fra bemanningsforetak.

Lederne vil innledningsvis presisere viktigheten av at hovedregelen fortsatt skal være fast ansettelse med forutsigbare lønns- og arbeidsvilkår. Ved siden av den trygghet dette skaper for den enkelte arbeidstaker, er fast ansettelse viktig for å sikre god kompetanseutvikling og riktig rekruttering i norsk arbeidsliv.

Definisjon av fast ansettelse i arbeidsmiljøloven

Lederne støtter forslaget om at begrepet «fast ansettelse» defineres nærmere i arbeidsmiljøloven. Dette vil kunne bidra til å tydeliggjøre hovedregelen og fremheve et av lovens hovedformål; å sikre trygge ansettelsesforhold.

Lederne mener det foreligger et klart behov for at arbeidsavtalene gir nødvendig forutsigbarhet og en avklaring av arbeidsomfang. Arbeidsmiljøloven er en vernelov for arbeidstakerne, og det bør tilstrebes å gjøre det mulig å forstå rekkevidden av en inngått arbeidsavtale og de rettigheter som følger av denne. Det bør sikres et videre grunnlag for hovedregelen om fast og forutsigbar ansettelse i alle bransjer, og dette er også viktig for å redusere de kostnadmessige forskjellene som virksomheter som satser på egenbemanning i dag opplever.

Departementet uttaler at det ikke tas sikte på å innføre en ny regel som innebærer forbud mot arbeidsavtaler uten bestemmelser om inntekt eller avtaler om varierende inntekt knyttet til arbeidsinnsats. Lederne vil i denne forbindelse likevel fremheve behovet for en forutsigbarhet for et reelt arbeidsomfang som er i samsvar med det faktisk forventede arbeidskraftbehovet som arbeidsgiver har ved ansettelsen. Risikoen for at det i et arbeidsforhold finnes arbeid å utføre, bør ikke overføres til arbeidstakerne. Vi støtter derfor departementets vurdering om at det avgjørende er at det er avklart mellom partene hvilket arbeidsomfang arbeidsavtalen

innebærer og at den gir en forutsigbarhet og sikkerhet for arbeid og dermed inntekt, og at dette bør inngå i lovbestemmelsen.

Midlertidig ansettelse i bemanningsforetak

Lederne støtter departementets presisering av at hvor det foreligger et jevnt og stabilt behov for arbeidskraft for bemanningsforetakene, skal arbeidstaker ansettes fast.

Den foreslåtte bestemmelsen i § 14-9 ny bokstav g) innebærer ifølge departementet at bemanningsforetaket må inngå separate midlertidige ansettelsesavtaler med arbeidstaker for hvert oppdrag. Det er videre angitt at det er en forutsetning for at ansettelsen er lovlig at det konkrete oppdraget er arbeid for en annen eller andre i innleiebedriften (oppfyller vilkårene for vikariat i § 14-9 første ledd bokstav b).

Lederne stiller seg positiv til dette, og er enig i departementets vurdering av at en slik midlertidig ansettelse vil sikre den ansatte bedre rettigheter enn eksempelvis en arbeidstaker på «fast ansettelse uten garantilønn». Det vil også gi den enkelte et mer forutsigbart ansettelsesforhold, idet ansettelsen vil ha direkte sammenheng med innleiebedriftens konkrete innleiegrunnlag.

Dersom det innføres en ny bestemmelse om midlertidig ansettelse i bemanningsforetak, støttes departementets forslag om at lovens rettsvirkninger ved brudd på reglene om midlertidig ansettelse skal gjelde på vanlig måte. Det bør etter Ledernes syn også gjelde en tilsvarende rett til fast ansettelse i henhold til «tre- og fireårsregelen» i AML § 14-9 sjette ledd.

Lederne mener også at midlertidig ansettelse etter den nye bestemmelsen bør gis fortrinnsrett til ny ansettelse i medhold av AML § 14-2 andre ledd.

Begrensning i adgangen til innleie – kvote

Når det gjelder spørsmålet om innføring av en kvotebegrensning for innleie fra bemanningsforetak, bør det etter Ledernes syn innføres en makskvote på 10 prosent innleide. For å støtte hovedregelen om faste og direkte ansettelser i alle bransjer, og gjennom dette sikre et velfungerende arbeidsmarked og beskytte arbeidstakerne, er en generell begrensning av innleiebruken ønskelig. Vi ser ikke grunn til å avgrense en kvotebegrensning til enkelte bransjer.

Departementet tar til orde for at beregningen av kvoten skal foretas på tidspunktet for innleie av den enkelte ansatte, i tråd med løsningen ved kvoteberegning for midlertidige ansettelser etter AML § 14-9 første ledd bokstav f. Ved nedbemanninger ser Lederne imidlertid behovet for i større grad å sikre at faste stillinger videreføres. Det bør etter vårt syn innføres en strengere regulering av innleieadgangen. Tidspunktet for beregning av kvote bør av denne grunn ikke begrenses til innleietidspunktet.

Lederne er videre av den oppfatning at rettsvirkningen av brudd på en eventuell kvotebegrensning bør være krav på fast ansettelse. Å «snu» hovedregelen vil etter vårt syn i for stor grad redusere den preventive effekten.

Audun Ingvartsen /s/

Forbundsleder

Lederne