

juridisk rådgivning for kvinner **JURK**

Arbeids- og sosialdepartementet

Oslo, 28.09.17

HØRING – 17/2266 om endringer i arbeidsmiljøloven

Juridisk rådgivning for kvinner (JURK) viser til høringsbrev av 29.06.17 vedrørende forslag om å endre arbeidsmiljøloven angående fast ansettelse, midlertidig ansettelse i og innleie fra bemanningsforetak. Vi takker for tilliten som høringsinstans.

JURK er et uavhengig rettshjelptiltak som skal bidra til at alle kvinner er bevisste sin rettsstilling og at likestilling praktiseres. JURK drives av jusstudenter i samarbeid med daglig leder og fagrådgiver. Vi yter tilpasset hjelp til selvhjelp til alle som definerer seg som kvinner og som har et udekket rettshjelpsbehov, gjennom rettsinformasjon, rettspåvirkning og bistand i konkrete saker. Vi bistår innenfor en rekke rettsområder av velferdsmessig betydning for kvinner, herunder arbeidsrett.

Vårt tilbud gjelder for kvinner over hele landet og all hjelp er gratis. JURK behandlet i 2016 nærmere 5 000 enkeltsaker. Vi bistår i saker innenfor en rekke rettsområder av velferdsmessig betydning for kvinner, deriblant arbeidsrett, og uttaler oss på bakgrunn av de erfaringer vi har gjort oss gjennom dette arbeidet.

1. Innledende bemerkninger

JURK vil innledningsvis bemerke at vi er positive til en presisering av begrepet fast ansettelse i arbeidsmiljøloven. Utgangspunktet i norsk rett er nettopp at alle arbeidstagere skal være fast ansatt, og midlertidige ansettelser kun skal skje unntaksvis. Utviklingen i arbeidsmarkedet de senere år, med økt bruk av bemanningsforetak og bruk av ulike typer kontrakter, har ført til et økt behov for en presisering av begrepet «fast ansettelse». Vi mener derfor at det er riktig å få inn en slik definisjon i loven.

JURK vil i det følgende komme med merknader til enkelte av forslagene til endringer.

Telefon:
22 84 29 50
E-post:
Post-mottak@jurk.no

Telefontider:
Man – Tir kl. 09:00 – 15:00
Ons kl. 12:00 – 15:00
Tor kl. 09:00 – 13:30
Fre kl. 09:00 – 12:00

Adresse:
Skippergata 23
0154 Oslo
www.jurk.no

2. Fast ansettelse

Den økonomiske tryggheten fast ansettelse gir er avgjørende for å gi den enkelte arbeidstager forutsigbarhet og stabilitet. JURK mener derfor det er viktig at det klare utgangspunktet er faste ansettelser, og at midlertidige ansettelser bør begrenses. Gjennom vår saksbehandling møter vi klienter som er ansatt i midlertidige stillinger, og som opplever at deres behov for trygghet og stillingsvern ikke ivaretas godt nok.

JURK støtter departementet i sin kritikk av bruken av ansettelsesformen «fast ansatt uten garantilønn». Vi møter mange klienter med uklare og mangelfulle arbeidskontrakter. Arbeidstakerens rett beror på arbeidsavtalens ordlyd. Ordlyden over gir ingen garantier til arbeidstid eller lønn, noe som gjør arbeidstaker utsatt. For slike arbeidstakere er det vanskelig å kreve rettigheter i arbeidsforholdet. JURK opplever ofte at kortfattede arbeidskontrakter suppleres med vage muntlige avtaler og forventninger mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Dette gjør arbeidstaker ubeskyttet.

Videre er JURK positive til at begrepet «fast ansettelse» presiseres i arbeidsmiljøloven. Dette vil snevre adgangen for arbeidsgivere til å gi arbeidstaker innholdsløse stillingsbeskrivelser. For arbeidstaker vil det også bli lettere å bedømme om de i realiteten har en fast stilling.

JURK ønsker at kravet til sikkerhet for arbeid gjøres så konkret som mulig. Vi erfarer at der det er en omgåelsesadgang i loven, blir disse benyttet. Dersom en konkret angivelse i loven ikke er mulig, ønskes det konkrete uttalelser i forarbeidene slik at arbeidstakers rett styrkes. I motsatt fall kan endringen fort bli illusorisk.

3. Midlertidig ansettelse i bemanningsforetak

JURK vil igjen bemerke at faste, hele stillinger bør være hovedregel og målet i norsk arbeidsliv.

Et gjennomgående hensyn i lovgivningen må være motarbeidelse av sosial dumping. Dette problemet vises ved at to separate arbeidsmarkeder har utviklet seg. Departementet viser til bygg- og anleggsbransjen. En høy andel av utenlandsk arbeidskraft, sammenholdt med at halvparten benytter innleid arbeidskraft fra bemanningsforetak, legger til rette for utnyttelse av arbeidstakerne. Dette underbygges videre med tall fra fagforeningene selv. JURK ønsker konkrete tiltak og gjennomgående hensyn i lovgivningen som motarbeider sosial dumping. Når midlertidig ansettelse i bemanningsforetak legger til rette for sosial dumping, må denne bruken begrenses.

Det er vist til at 40 prosent av arbeidstakere i bemanningsbransjen etter ett år går til andre næringer. Selv om disse tallene viser at noen får fast ansettelse, viser også tallene at mange ikke får det. Videre viser tall departementet har vist til at arbeidstakere har størst tilknytning til bedriften de jobber for, ikke bemanningsbyrået. Dette peker på at arbeidstakerne ønsker trygge direkte ansettelser. JURK ønsker lovgivning i tråd med dette.

Videre må lovgivningen forebygge diskriminering på grunnlag av kjønn. En undersøkelse LDO har foretatt viser at en av fire kvinner som var ansatt midlertidig når de var gravide, ikke fikk forlenget kontrakt fordi de skulle ha barn. Å øke adgangen til midlertidige ansettelser og innleie åpner for mer graviditetsdiskriminering av kvinner. Kvinner kjenner allerede til denne risikoen, og mange kvinner utsetter det å få barn i påvente av fast stilling. Vi kjenner ikke til tall som sier noe om hvordan midlertidig ansettelse påvirker menns familieplanlegging, evt. menns vilje til å ta ut mer enn fedrekvoten, men det er naturlig at det også her vil finnes en sammenheng. Midlertidige kontrakter kan således motvirke likestilling. JURK er kritiske til at hensynet til kvinners rettigheter og til likestilling ikke er utredet og omtalt i høringsbrevet.

JURK opplever at mange arbeidsgivere utnytter adgangen til midlertidige ansettelser til å omgå hovedregelen om fast ansettelse. I et arbeidsforhold er arbeidstaker den svake part. JURK mener at arbeidstakers behov for forutsigbarhet må veie tyngre enn arbeidsgivers behov for fleksibilitet. Igjen vil vi si at adgangen til midlertidige ansettelser bør begrenses i størst mulig grad.

4. Innleie

JURK er spesielt negative til bruken av tilkallingskontrakter og lignende, hvor arbeidstaker ikke har en spesifisert rett til arbeidstid, og derfor heller ikke krav på lønn. Selv om den siterte undersøkelsen viser at dette omfatter 3 prosent av arbeidstakere, er JURK likevel bekymret. Vi ser dessverre at ressursvake grupper blir ytterligere utsatt, ved at slike stillingsbeskrivelser er tillatt.

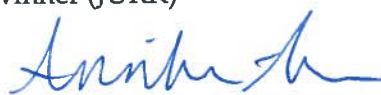
JURK støtter uttalelsen fra departementet om at det trengs mer kunnskap om bruken av innleie.

5. Avsluttende bemerkninger

På bakgrunn av de erfaringene vi har fra vår saksbehandling, stiller JURK seg positive til at lovgiver konkretiserer hva som menes med fast ansettelse. JURK ønsker til slutt å bemerke at vi ønsker å begrense adgangen til midlertidige ansettelser i størst mulig grad.

For Juridisk rådgivning for kvinner (JURK)


Åse Rustad Kvisberg
saksbehandler


Anniken Aune
saksbehandler