



Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 OSLO

Dato: 29.09.2017

Deres ref:
17/2266

Vår ref (saksnr):
201703759-5

Saksbeh:
Magnus Forsberg, 23461576

Arkivkode:
050

OSLO KOMMUNES HØRINGSUTTALELSE TIL FORSLAG OM ENDRINGER I ARBEIDSMILJØLOVEN

Vi viser til høringsnotat fra Arbeids- og sosialdepartementet av 29.06.2017 vedrørende forslag til endringer i arbeidsmiljøloven om fast ansettelse, midlertidig ansettelse i bemanningsforetak og innleie fra bemanningsforetak. Oslo kommune avgir følgende høringsuttalelse:

Oslo kommune mener det er viktig å foreta endringer i arbeidsmiljøloven som kan motvirke den uheldige utviklingen – med økt bruk av innleie, løsere tilknytningsformer mellom arbeidsgiver og arbeider og større utrygghet for den enkelte arbeider når det gjelder arbeidsmengde og lønnsutbetaling. Oslo kommune har ambisjoner om å være pådriver i kampen for et seriøst og anstendig arbeidsliv. Oslomodellen som ble vedtatt i mai i år inneholder en rekke kontraktsvilkår som skal bidra til å fremme et seriøst og anstendig arbeidsliv og motvirke arbeidslivskriminalitet og sosial dumping. Oslomodellen stiller blant annet krav til at utførelse av arbeid i all hovedsak skal skje ved bruk av fast ansatte, og at det unntaksvis benyttes innleid arbeidskraft skal innleide arbeidere ha arbeidskontrakt som sikrer tarifflønn mellom oppdrag.

1. Innføring av definisjon av "fast ansettelse" – arbeidsmiljøloven § 14-11 første ledd annet punktum

Oslo kommune mener at den økende bruken av arbeidsavtaler som omtales som «faste» uten i realiteten å gi arbeiderne trygge og forutsigbare arbeidsvilkår og en lønn å leve av, er en svært uheldig utvikling. Kommunen støtter derfor forslaget om klart å definere i loven hva som utgjør en fast ansettelse, og at fast ansettelse også innebærer forutsigbarhet i form at et visst stillingsomfang.

2. Innføring av særskilt adgang til midlertidig ansettelse for bemanningsforetak – arbeidsmiljøloven § 14-9 annet ledd bokstav g

Oslo kommune stiller seg skeptisk til å innføre et nytt unntak fra hovedregelen om fast ansettelse. En stor grad av fast ansatte bidrar til ordnede arbeidsforhold hos arbeidsgiveren, og gir den enkelte arbeider større trygghet og forutsigbarhet i arbeidsforholdet. Dette bør også komme de som arbeider i bemanningsbyråene til gode. Oslo kommune kan ikke se at bemanningsforetak i større grad enn ulike andre tjenesteleverandører – for eksempel

konsulentselskaper – har behov for særskilt fleksibilitet på grunn av uforutsigbar oppdragsmengder. Sett i sammenheng med den foreslåtte legaldefineringsen av fast ansettelse, redegjort for over, frykter kommunen at den foreslåtte unntakshjemmelen vil føre til at bemanningsforetakene erstatter den uheldige bruken av kontraktsformen «fast ansettelse uten garantilønn» med utstrakt bruk av midlertidig ansettelse.

I Oslo kommunes nye seriøsitetsbestemmelser - Oslomodellen – stiller kommunen krav til at innleide fra bemanningsforetak skal ha et ansettelsesforhold som garanterer for tarifflønn også når de er mellom oppdrag. Kommunen oppfordrer departementet til heller å foreslå en løsning som sikrer at de ansatte i bemanningsforetak også får faste kontrakter med ryddige arbeidsforhold og en forutsigbar og stabil lønn til å leve av.

3. Innføring av maksimumskvote for virksomheters innleie fra bemanningsforetak i enkelte bransjer

Oslo kommune er svært positiv til forslaget om en strengere regulering av adgangen til å benytte seg av innleide i den enkelte virksomhet. Som nevnt tidligere har Oslo kommune allerede innført en slik bestemmelse i sine relevante kontrakter knyttet til anskaffelse av varer, tjenester og bygg og anlegg. Oslo kommunes bestemmelse lyder:

"Krav om bruk av fast ansatte

Ved utførelsen av kontraktsarbeidet skal arbeidet i all hovedsak utføres av fast ansatte i minst 80 % stilling. Innleid arbeidskraft anses ikke som fast ansatte etter denne bestemmelsen. Oppdragsgiver kan gjøre unntak fra kravet, for eksempel der midlertidig ansatte erstatter fast ansatte som er i svangerskapspermisjon, er syke e.l.

Leverandøren skal etter kontraktsinngåelsen redegjøre for hvordan kravet vil bli oppfylt, samt jevnlig oversende bemanningsplaner og rapporter som viser oppfylleelsesgraden. Ved kontraktsavslutning skal det fremlegges oversikt over bemanningen og oppfylleelsesgrad. Timelister skal fremlegges på anmodning.

Alle avtaler leverandøren inngår for utføring av arbeid under denne kontrakten skal inneholde tilsvarende bestemmelser".

Bakgrunnen for at Oslo kommune har innført overnevnte bestemmelse er at kommunen anser kravet om fast ansettelse for å være et av de viktigste virkemidlene for å fremme et seriøst og anstendig arbeidsliv. Dette er også en oppfatning som deles av de fleste aktørene Oslo kommune har vært i kontakt med for å få innspill under utarbeidelse av Oslomodellen. Slik kommunen vurderer det, bidrar en stor grad av fast ansatte til ordnede forhold hos arbeidsgiveren, gjør det enklere å ha kontroll med forhold som lønnsutbetalinger og krav til SHA, og gir den enkelte arbeider større trygghet i arbeidsforholdet.

Oslo kommune differensierer i utgangspunktet ikke mellom forskjellige bransjer når det gjelder kravet om fast ansettelse. Oslo kommune er av den oppfatning at hensynet til et seriøst og anstendig arbeidsliv er så tungtveiende, og at en begrensning i adgangen til å benytte innleide er så effektivt, at det i utgangspunktet ikke bør begrenses til kun bygg- og anleggsnæringen. Departementet redegjør i høringsnotatet for at andre bransjer ikke er preget av innleie i så stor grad som bygg- og anleggsnæringen. Dette mener departementet gjør kvoteregulering kun i bestemte bransjer -som bygg- og anleggsbransjen- til et målrettet tiltak, samtidig som man ikke rammer andre bransjer på en uønsket måte. Oslo kommune er av den oppfatning at en mer

generell kvotebegrensning ikke er særlig problematisk, da virksomheter som ikke i særlig grad benytter seg av innleide heller ikke vil ha problemer med å holde seg innenfor kvoten.

Oslo kommunes kontrakter benytter ikke en nærmere fastsatt prosentsats for hvor mange innleide som kan benyttes for å utføre oppdrag for kommunen, men stiller krav om at kontraktsarbeidet "*i all hovedsak*" utføres av fast ansatte. Når innleide unntaksvis benyttes, så skal disse ha kontrakter som sikrer dem lønn også mellom oppdrag. Kommunen ber departementet vurdere noe tilsvarende også i arbeidsmiljølovens bestemmelse. Kommunen mener også at departementet bør foreslå at bestemmelsen får et bredere nedslagsfelt enn kun bygg- og anleggsbransjen.

Med hilsen

Arild Sundberg
kommunaldirektør

Mari Jerman
kst. seksjonssjef

Godkjent elektronisk