

Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo

Oslo, 29. september 2017
Deres referanse: 17/2266
Vår referanse: 27 115.

Høringssvar om endringer i arbeidsmiljøloven

Arbeids- og sosialdepartementet sendte den 29. juni 2017 ut et høringsbrev om forslag til endringer i lov av 17. juni 2005 nr. 62 (arbeidsmiljøloven). Norsk Journalistlag (NJ) innleverer med dette vårt høringssvar.

NJ er en frittstående fagforening og yrkesorganisasjon for journalister i Norge. Vi har i underkant av 9000 medlemmer som arbeider i alle typer medier.

Hovedfokuset i denne høringen er bygg- og anleggsbransjen. Men endringene i arbeidsmiljøloven vil selvsagt kunne få betydning for hele arbeidslivet.

NJ vil uttale seg om følgende tre høringsforslag:

- 1) Definisjon av fast ansettelse.
- 2) Ny hjemmel for å ansette midlertidige i bemanningsforetak.
- 3) Om og eventuelt hvordan en kvoteordning kan innføres for antall innleide arbeidstakere.

Definisjon av fast ansettelse

Arbeidsmiljøloven inneholder i dag ingen definisjon av *fast ansettelse*. Det eneste som står i § 14-9 (1) er at arbeidstaker skal ansettes fast. Unntaksvis kan arbeidstaker ansettes midlertidig, hvis vilkårene for dette er oppfylt.

Problemet med en del ansettelsesavtaler i dag er at de er uklare og ikke gir særlig forutsigbarhet for arbeidet og dermed også inntekten. Departementet beskriver flere slike typer avtaler i høringsnotatet.

Det er positivt at forslaget skisserer rammene for hva en fast ansettelse er, og at de sentrale kjennetegnene på å være fast ansatt er tatt inn i forslaget. Lovforslaget gir således en bedre veiledning for arbeidstakerne.

Ulempen med forslaget er imidlertid at teksten er forholdsvis skjønnsmessig. Dette skaper nye tolkningsspørsmål, som kan brukes av arbeidsgiversiden i enkeltsaker der spørsmålet om man er ansatt fast eller midlertidig. I dag er det slik at hvis man er ansatt utenfor reglene om midlertidige ansatte, så er man i utgangspunktet å regne for fast ansatt. Vurderingstemaet i slike saker blir for eksempel om arbeidet er av *midlertidig karakter* (§ 14-9 (1), bokstav a). Hvis det nå innføres en definisjon av fast ansettelse, er det en fare for at arbeidsgiversiden vil kunne bruke definisjonen av fast ansettelse som et tilleggsargument mot et krav om fast ansettelse. Vurderingstemaet i saker der det kreves fast ansettelse vil dermed ikke bare bli om ansettelsesforholdet er av *midlertidig karakter*, men også om arbeidsforholdet er *løpende og tidsubegrenset* og om arbeidstakeren er sikret *forutsigbarhet*. Dette kan medføre at disse sakene blir mer kompliserte, noe som svekker arbeidstakerens stilling. Jo mer skjønnsmessig slike saker blir, jo vanskeligere blir det for arbeidstakeren å føre slike saker. Samtidig er det ikke lett å se hvordan forslaget til bestemmelse kan bli mer konkret og mindre skjønnsmessig.

Forslaget til definisjon vil ikke nødvendigvis føre til forutsigbarhet for alle arbeidstakere. Hvis for eksempel arbeidstiden gjennomsnittsberegnes over en lengre periode og stillingsbrøken er lav, så vil dette ofte gi liten grad av forutsigbarhet for arbeidstakeren.

Forutsigbarhet for inntekt er ikke eksplisitt tatt inn i bestemmelsen. Bakgrunnen er at departementet mener at det ikke er helt klart om det ligger et selvstendig krav om dette etter gjeldende rett. Men forutsigbarhet for inntekt er antageligvis det viktigste for en arbeidstaker i et arbeidsforhold. Ytterst få arbeidstakere, om noen, inngår en arbeidsavtale hvis man vet at det ikke medfører en regelmessig utbetaling av lønn. NJ mener derfor det vil være naturlig at inntekt også tas inn i selve bestemmelsen om fast ansettelse.

NJ er i utgangspunktet positiv til departementets forslag om en definisjon av fast ansettelse, men mener definisjonen bør suppleres med forutsigbarhet for inntekt. Videre er vi bekymret for at en såpass skjønnsmessig definisjon kan medføre en noe vanskeligere posisjon for arbeidstakerne i tvister der det kreves fast ansettelse.

For øvrig støtter NJ forslaget om at arbeidstaker skal ha krav om fast ansettelse ved brudd på kravene til fast ansettelse, på samme måte som brudd på reglene om midlertidige ansettelser.

Midlertidig ansettelse i bemanningsforetak

Departementet foreslår å innføre en ny hjemmel som gir bemanningsforetaket mulighet til å ansette midlertidige, som kan fylle vikariater hos innleier.

Formålet med bestemmelsen er ifølge departementet å sikre bemanningsforetakene fleksibilitet. Det er spesielt bygg- og anleggsnæringen departementet har fokus på.

NJ synes det er oppsiktsvekkende at departementet nå ønsker å utvide ordningen slik at bemanningsbransjen får mulighet til å ansette flere midlertidige ansatte. Det virker som om det utelukkende er behovet til bemanningsbransjen departementet nå legger vekt på, og ikke hvilke ulemper forslaget får for de ansatte. Midlertidige ansettelser skaper i stor grad usikkerhet om personlig økonomi for den ansatte. Samtidig begrenser slike ansettelser planlegging av både karriere og familie. Skal man oppnå et trygt, familievennlig og inkluderende arbeidsliv, må man derfor redusere bruken av antall midlertidige ansatte, ikke øke bruken slik departementet nå ønsker.

Departementet skriver på side 22 at bemanningsforetakene antageligvis har større vansker med å forutsi sitt arbeidskraftsbehov enn andre bransjer. Men slik NJ ser det, så rettferdiggjør ikke dette behovet en utvidelse av adgangen til å ansette midlertidige. Usikkerheten mht arbeidskraftsbehovet er jo nettopp en del av det å drive som profesjonell i bemanningsbransjen. Alle bransjer har ulike utfordringer. Driver man innen bemanningsbransjen er dette nettopp en risiko man i så fall må ta, og som er en del av den løpende driften. Når departementet nå vurderer å tillate å ansette vikariater til utleie, betyr det at

man ønsker å skyve noe av usikkerheten og risikoen med arbeidskraftsbehovet over fra bemanningsbyrået og til den ansatte.

Konsekvensen av en slik foreslått utvidelse kan også bli særdeles uheldig. På sikt er det en reell fare for at bemanningsbransjen vil prøve å erstatte flest mulig fast ansatte med midlertidige. Dette vil jo spare bransjen for kostnader og redusere risikoen ved å drive i bemanningsbransjen. Men konsekvensen er at den midlertidige ansatte sitter igjen med risikoen og usikkerheten, samtidig som de ansatte kan tape økonomisk på det.

Det er derfor viktig å holde fast på hovedregelen om at man skal ansettes fast, og kun unntaksvis skal midlertidige ansettes. Dagens arbeidsmiljølov gir mer enn gode nok rammer for bemanningsbransjen. NJ er derfor imot forslaget om den nye hjemmelen for adgang til midlertidige ansettelse i bemanningsforetakene.

Innleie

Når det gjelder spørsmålet om å innføre en kvotebegrensning for innleie, er det ikke foreslått noen konkret regel. Men departementet ønsker tilbakemeldinger på flere forhold knyttet til en slik regel. Alternativt er et forbud mot innleie, men dette mener departementet selv gir for lite fleksibilitet for virksomhetene.

Bestemmelsene i arbeidsmiljøloven om midlertidige ansatte og innleie kan være vanskelig nok å forstå i dag. Det må gjøres en konkret juridisk vurdering for hvert oppdrag. Hvis det skal innføres en ny regel om kvoter for innleie, vil den nødvendigvis bli relativt komplisert. Det må for eksempel tas stilling til hvordan kvoten skal regnes ut, hvem kvoten skal gjelde for, hvilke innleiegrunnlag det skal gjelde for, og tidspunktet for når kvoten skal beregnes.

Hvis en ny kvoteregulering innføres frykter NJ for at det blir enda mer komplisert med innleie. Dette øker selvsagt risikoen betydelig for feilansettelser utenfor lovens ramme. I tillegg er det selvsagt fare for misbruk av ordningen. Resultatet av dette blir flere midlertidige ansettelse. Dette er ikke ønskelig.

Videre vil en innføring av en bestemt kvote kunne medføre at flere virksomheter øker bruken av innleie opp mot det nivået som settes i lovverket. Dermed vil konsekvensen av en slik kvoteregulering bli motsatt av det tiltenkte formålet med regelen.

NJ støtter således ikke forslaget om innføring av kvoter.

Med hilsen
Norsk Journalistlag



Hege Iren Frantzen
Leder



Marius Steen
Advokat/rådgiver

