

Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 OSLO

Vår referanse:
17/00549-9

Deres referanse:
17/2266

Dato:
27.09.2017

Saksbehandler:
Dag Vatne, mobiltlf. 952 09 109

Forslag til endringer i arbeidsmiljølovens regler om fast ansettelse samt midlertidig ansettelse i og utleie fra bemanningsforetak- høring

Det vises til Arbeids- og sosialdepartementets brev 29. juni 2017, der det oversendes høringsnotat vedrørende ovennevnte til bl.a. de regionale helseforetakene.

Frist for høringssvar: 29. september 2017.

Helse Sør-Øst RHF har sendt ut høringsdokumentene til alle underliggende helseforetak og private ideelle sykehus og bedt om innspill til regional høringsuttalelse. Synspunkter er utvekslet med de øvrige helseregioner.

Departementets forslag omfatter en legaldefinisjon av hva begrepet fast ansettelse innebærer etter arbeidsmiljøloven, en ny hjemmel for adgang til midlertidig ansettelse i bemanningsforetak samt en skisse til forslag om kvote for antall innleide i den enkelte innleievirksomhet rettet mot visse bransjer.

Forslaget er ment som et samlet og helhetlig forslag til regulering på stadig tilbakevendende problemstillinger knyttet til innleie av arbeidskraft. Bakgrunnen er særlig uklarheten omkring ansettelsesavtalene i bemanningsbransjen og omfanget i bruken av innleid arbeidskraft samt de negative konsekvensene av dette.

Generelt

Fast ansettelse har vært, og bør fortsatt være, hovedregelen i norsk arbeidsliv. Dette gir de beste rammer for sikker og effektiv drift og bidrar til kontinuerlig kvalitets- og kompetanseutvikling i spesialisthelsetjenesten. Helse Sør-Øst har derfor ikke motforestillinger mot departementets forslag til at kjennetegn på fast ansettelse, som er utviklet i rettspraksis, innarbeides i loven.

Samtidig må det kunne benyttes midlertidige ansettelse for å dekke uforutsette og tidsbegrensede oppgaver. Sykehusene vil til enhver tid, og spesielt under den årlige sommeravviklingen, ha behov for å leie inn noe ekstra arbeidskraft for slike oppgaver. På grunn av ustabil oppdragsmengde og varierende kompetansebehov må de aktuelle bemanningsforetakene ha en viss fleksibilitet. Helse Sør-Øst støtter derfor forslaget om å innføre en ny hjemmel for midlertidig ansettelse for bemanningsforetak.

Det må legges til rette for innleie på et fornuftig nivå gitt forutsetningene i den enkelte bransje og på det enkelte tjenesteområde. Innføring av en kvote vil evt. ramme innleier istedenfor utleier. I tillegg vil det fort virke byråkratiserende. Helse Sør-Øst mener derfor at det er betenkelig å innføre en fast kvote for innleie og støtter ikke dette forslaget.

Nærmere om fast ansettelse

De aktuelle vilkår representerer, som departementet påpeker, bare en kodifisering av gjeldende rettspraksis. Helseforetakene håndterer også i dag ansettelser i tråd med en slik legaldefinisjon. Enkelte typer arbeidsavtale kan i vår virksomhet ha en litt varierende form mht. angivelse av stillingsomfang. Dette berører imidlertid ikke det grunnleggende kravet til forutsigbarhet. Helse Sør-Øst ser derfor ikke at dette forslaget har noen praktisk betydning for oss. I relasjon til andre typer virksomhet, for eksempel mindre bedrifter innen bygg og anlegg, kan en presisering av de nevnte vilkår likevel ha en oppdragende funksjon. Helse Sør-Øst støtter derfor forslaget.

Det er imidlertid behov for noen presiseringer knyttet til høringsbrevets redegjørelse for vilkårene for fast ansettelse. Det kan spesielt nevnes følgende:

- Det sies i brevet at det ikke kan utledes noe minstekrav til arbeid eller inntekt av gjeldende rett. Det må derimot være avklart mellom partene i hvilket omfang arbeid skal utføres. Helse Sør-Øst mener at virksomhetene selv må vurdere hvor mye arbeidskraft det er behov for og foreta ansettelser på bakgrunn av dette
- Det sies videre at det ikke er grunnlag for å kreve et nøyaktig tidspunkt for ytelsen eller når en arbeidsplan må foreligge i arbeidsavtalen, for at kravet til forutsigbarhet skal foreligge. Det bør derfor presiseres at det er forutsigbarhet mht avtalt omfang av arbeidet som er avgjørende for oppfyllelse av vilkårene
- Det sies også at den forslåtte legaldefinisjon av fast ansettelse ikke er ment å få betydning for bruk av tilkallingsavtaler. For helseforetakene har tilkallingsavtalene en viktig funksjon for å sikre nødvendig arbeidskraft på kort varsel i forbindelse med eksempelvis sykdom. Det bør derfor gis klart uttrykk for denne forståelse

Helse Sør-Øst RHF viser forøvrig til Spekters utdypende kommentarer vedrørende disse punktene.

Nærmere om hjemmel for midlertidig ansettelse i bemanningsforetak

Helse Sør-Øst ser et klart behov for en slik ny lovhomeel. Mange av våre helseforetak er i perioder, spesielt under sommerferieavviklingen, avhengig av å kunne leie inn vikarer fra bemanningsforetak. Det er derfor inngått nasjonale rammeavtaler for alle grupper helsepersonell som skal sikre nødvendig tilgang på slike ekstra arbeidskraftressurser.

Departementet antar at kontraktsformen «fast ansettelse uten garantilønn» i stor utstrekning har blitt brukt av bl.a. bemanningsforetakene som et alternativ til midlertidig ansettelse. Helse Sør-Øst tror dette er riktig. De som leies inn er i mange tilfeller helsepersonell ansatt på hel- eller deltid ved skandinaviske sykehus. De står i bemanningsforetakets pool og vurderer aktuelle tilbud som passer med deres egen disponible tid. Slik sett ligner deres forhold til bemanningsforetaket mye på den posisjon som sykehusenes egne «tilkallingsvikarer» har gjennom sine individuelle rammeavtaler.

Når det nå ryddes opp i kravene til fast ansettelse, følger det etter vårt skjønn logisk at det samtidig er behov for en egen hjemmel for midlertidig ansettelse. Det vil fortsatt være stort behov for å leie inn personell som skal dekke opp uforutsette vikariater i helseforetakene. På grunn av ustabil oppdragsmengde og varierende kompetansebehov må bemanningsforetakene ha en viss fleksibilitet. Man kan ikke risikere at manglende lovhjemmel i gitte situasjoner reduserer tilgangen på nødvendig arbeidskraft.

Videre er det ryddig at utleiefirmaene må inngå separate midlertidige ansettelsesavtaler med arbeidstaker for hvert enkelt oppdrag.

Det bør i tilknytning til dette også vurderes om det er behov for å gjøre presiseringer når det gjelder retten til fast ansettelse etter 3-4 år, jf. lovforslagets nye § 14-9 (6). Helse Sør-Øst mener at det må komme klart frem at rett til fast ansettelse etter sammenhengende midlertidig ansettelsesforhold i bemanningsforetak må gjelde bemanningsforetaket- og ikke innleier.

Nærmere om mulig innleiekvote

Høringsnotatet beskriver at det er behov for mer kunnskap om bruken av innleie i norsk arbeidsliv. Helseforetakene har som nevnt et stabilt behov, spesielt under sommerferie-avvikling, for å kunne leie inn ekstrapersonell fra bemanningsforetak til å dekke vikariater og midlertidige oppgaver. Samlet sett utgjør likevel innleie en meget liten andel av deres bemanningsbehov- som årsgjennomsnitt ca. 0,6 prosent i hele foretaksgruppen.

Det samme bildet vil kunne prege de fleste sektorer i arbeidslivet. Helse Sør-Øst mener uansett at det er betenkelig å innføre en fast kvote for innleie, og støtter ikke dette forslaget. Innføring av en kvote vil evt. ramme innleier istedenfor utleier. I tillegg vil det fort virke byråkratiserende.

Samtidig ser Helse Sør-Øst at det kan være behov for andre måter å regulere innleie på i bygg- og anleggsbransjen og kanskje andre virksomheter med høy innleiegrad- som for eksempel hotell- og restaurantnæringene. Helse Sør-Øst anbefaler at det om nødvendig fastsettes bransjevise begrensninger, fortrinnsvis i forskrift, og at disse vurderes fra år til år utfra foreliggende arbeidslivsstatistikk.

Dersom det likevel vurderes som ønskelig å fastsette generelle bestemmelser, ber Helse Sør-Øst om at kvoten legges på et høyt nivå, jf. regelen i lovens § 14.9 nr. 2, bokstav f (15 prosent) og at følgende kriterier legges til grunn:

- Kvote for den enkelte virksomhet beregnes samlet, ikke per avdeling

- Kvote for innleide arbeidstakere beregnes samlet, ikke per yrkesgruppe

Det anmodes om at departementet ivaretar de ovennevnte synspunkter ved den videre behandling av høringen og den konkrete utforming av forslaget til endringer i arbeidsmiljølovens regler.

Med vennlig hilsen
Helse Sør-Øst RHF



Cathrine M. Lofthus
administrerende direktør



Svein Tore Valsø
konstituert HR -direktør