



Dato: 3009.17

Deres ref.:

Vår ref.: Kirsten Jørgensen, politisk leder Dnj

Til Arbeids- og sosialdepartementet

Innspill til høring om endringer i arbeidsmiljøloven om fast ansettelse, midlertidig ansettelse i og innleie fra bemanningsforetak fra Dnj.

Den norske jordmorforening takker for muligheten til å komme med innspill til høring om endringer i arbeidsmiljøloven.

Innledning

Innledningsvis vil Dnj presisere viktigheten av at fast ansettelse skal være hovedregelen i norsk arbeidsliv. Hovedregelen om fast ansettelse gir forutsigbarhet for arbeid og inntekt samt stillingsvern for arbeidstaker hvor oppsigelsesreglene kommer til anvendelse. I fødselsomsorgen hvor alle innleggelser skjer som øyeblikkelig hjelp og hvor akutte hendelser skjer, mener Dnj at det er særdeles viktig å sikre et forsvarlig helsetilbud gjennom kontinuitet og faste ansatte jordmødre i avdelingene.

Det er viktig at grunnbemanningen i en akutt avdeling som Dnj mener en fødeavdeling er, i fremtiden blir tilstrekkelig oppjustert for å redusere hyppigheten og omfanget av innleie fra bemanningsforetakene. Det er viktig at grunnbemanningen er tilstrekkelig for å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø. Høyt arbeidspress som ved flere anledninger er trukket frem i media ved de store kvinneklinikkene kan få negative konsekvenser både for arbeidsmiljø og pasientsikkerhet.

Innleie av vikarer øker belastningen for de fast ansatte. Dnj er bekymret for at belastningen på de fast ansatte fører til økende sykemeldinger, at flere går ned i

stilling grunnet arbeidspress eller velger å gå av med tidlig pensjon. Det er faglig viktig at jordmor er kjent i avdelingene og kjenner avdelingens prosedyrer når akutte hendelser skjer og tiden kan være knapp for å hindre uønsket utfall. Forskning viser at innleide i liten grad deltar i opplæringstiltak. Det vises til side 9 i høringsnotatet.

Det er uheldig og skaper en sterk ubalanse sett fra en fagforenings ståsted, at arbeidstakere som arbeider i bemanningsbyrå eller i andre bransjer på løstere avtaler uten forutsigbarhet for arbeid i liten grad er organisert og derfor sjelden søker bistand hos fagforeninger. Mens virksomhetene selv som oftest er organisert i næringsorganisasjoner. Det vises til høringsnotatet side 15.

Dnj vil trekke frem utfordringen utleier så vel som innleier har med oppfølging og kontroll med arbeidstiden for de innleide arbeidstakerne slik arbeidstilsynet har påpekt. Det vises til side 9 i høringsnotatet. Dnj mener dette kan true pasientsikkerheten og også true et forsvarlig arbeidsmiljø.

Økonomisk vil det også lønne seg for helseforetakene å bruke faste ansatte fremfor innleie av jordmødre fra bemanningsforetak. Tall fra Helseforetakenes innkjøpsservice viser at helseforetakene har brukt 2,3 milliarder kroner på innleie av helsepersonell fra 2012-2015 (tall fra HINAS).

Definisjonen av fast ansettelse

Dnj mener at det er svært positivt at forslaget til endringer i arbeidsmiljøloven inneholder en legaldefinisjon av hva fast ansettelse er. Dette er med å sikre formålet med arbeidsmiljøloven § 1-1 bokstav b «å sikre trygge ansettelsesforhold» særlig med sikte på stillingsvernet, sikre et reelt stillingsomfang og forutsigbarhet for arbeidstaker gjennom trygghet i stillingen. Det er en viktig bestemmelse for Dnj at når arbeidsgiver har et varig behov for arbeidskraft sikrer loven arbeidstaker fast ansettelse fra første dag og en ansettelse som er ubegrenset i tid.

Bør det bli adgang til midlertidig ansettelse i bemanningsforetak når arbeidstaker skal leies ut til reelle vikariater i innleiebedriften?

For å sikre bemanningsforetakene fleksibilitet kan det være viktig å ha mulighet for å benytte midlertidige ansettelser for å dekke midlertidige behov for arbeidskraft og dermed få ekstra kapasitet i perioder. For arbeidstakerne kan dette gi en positiv gevinst ved at midlertidig ansettelse kan bli en vei inn til fastere tilknytning til arbeidslivet. Dnj vil likevel påpeke at hovedregelen om fast ansettelse i norsk arbeidsliv ikke må undergraves og at midlertidige ansettelser bør være unntaket.

Bør arbeidstakere som ansettes midlertidig i bemanningsforetaket gis fortrinnsrett til ny ansettelse i medhold av arbeidsmiljøloven § 14-9 ?

Dnj mener at midlertidig ansatte i bemanningsforetak også bør sikres fast ansettelse der arbeidstakeren har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år etter § 14-9 første ledd bokstav a og ny g, eller i mer enn tre år etter første ledd bokstav b, f og ny g. Det må sikres kontinuitet i stillingene slik at også innleide vikarer kan få rett til fast ansettelse og at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse.

Bør det innføres en kvoteregel for adgangen til innleie fra bemanningsforetak?

Dnj mener det bør innføres en kvoteregel. Det er viktig med kvotebegrensning for å sikre kvalitet og kompetanse i driften av avdelingene gjennom tilstrekkelig balanse mellom faste ansatte som kjenner arbeidsstedet og antall innleide arbeidstakere. Dette for å ivareta pasientsikkerheten og samtidig sikre et forsvarlig arbeidsmiljø. Om kvoteregelen bør være 10 % eller 15 % har Dnj foreløpig ikke tatt stilling til. Det er behov for at dette utredes nærmere.

Oppsummering:

Den høye andelen av fast ansatte i Norge blant de sysselsatte er svært viktig å beholde. Dnj hilser den nye legaldefinisjonen av fast ansettelse velkommen. Å åpne opp for at bemanningsforetakene kan ha behov for å ansette midlertidig ved utleie til vikariater, har Dnj forståelse for når det gjelder å sikre bemanningsforetakene en nødvendig fleksibilitet. Der det er et varig behov for arbeidskraft som viser seg gjennom sammenhengende ansettelse, bør tre- og fireårsregelen komme til anvendelse også for midlertidig ansatte i bemanningsforetakene.

Kirsten Jørgensen

Berit Grimsrud Syversen

Politisk leder

Forhandlingsleder/juridisk rådgiver