



DEN NORSKE
JORDMORFORENING

Den norske jordmorforening
Tollbugata 35, 0157 Oslo

TELEFON 21 02 33 72
FAX 21 02 33 77
E-POST dnj@jordmorforeningen.no
NETT www.jordmorforeningen.no

The Norwegian Association of Midwives
Tollbugata 35, N-0157 Oslo, Norway

PHONE ++47 21 02 33 72
FAX ++47 21 02 33 77
E-MAIL dnj@jordmorforeningen.no
WEB www.jordmorforeningen.no

Arbeid og sosialdepartementet

til: postmottak@asd.dep.no

Dato: 25.09.2015

Deres ref.:

Vår ref. Kirsten Jørgensen:

HØRING OM ENDRINGER I ARBEIDSMILJØLOVENS REGLER OM MIDLERTIDIG ANSETTELSE OG INN-/UTLEIE FRA BEMANNINGSFORETAK

Den norske jordmorforening (Dnj) ønsker å takke for tilliten vi har fått som høringsinstans. Dnj ønsker å komme med følgende innspill/bemerkninger til høringsdokumentet.

Innledende bemerkninger

Dnj ønsker innledningsvis å bemerke at hovedregelen i norsk arbeidsliv fortsatt skal være fast ansettelse. Dnj organiserer 95 % av yrkesaktive jordmødre, og ca 85 % av jordmødre ansatt i helseforetak. Våre medlemmer i helseforetakene opplever dessverre ikke at fast ansettelse er hovedregelen. Dnj er av den oppfatning at departementets forslag ikke bidrar til bygge oppunder hovedprinsippet om fast ansettelse i arbeidslivet, men heller bryte det ned. Lovforslaget som nå fremmes er med på å synliggjøre for arbeidsgivere at det er greit å bruke midlertidig ansatte.

Den norske jordmorforening ser ofte at våre medlemmer går i den ene midlertidig kontrakten til den andre. På denne måten har vi medlemmer som over mange år aldri får noe annet enn en midlertidig ansettelseskontrakt. Dette til tross for at behovet for arbeidskraften varig er til stede.

Generelt

Lovendringen i 1995 som skjerpet inn adgangen til å ansette midlertidig, uttalte flertallet (medlemmer fra Kristelig Folkeparti, Senterpartiet, Arbeiderpartiet og Sosialistisk Venstreparti) at «*flertallet har selv sagt også merket seg drøftelsene i proposisjonen omkring den fleksibilitet som midlertidige ansettelser gir. Dette kan gi åpning for at flere kan komme inn på arbeidsmarkedet for å tilegne seg arbeidserfaring og derved styrke sine muligheter til ansettelser. Flertallet mener imidlertid at trygghet og stabilitet for den enkelte arbeidstaker, i tråd med arbeidsmiljølovens formålsparagraf må gå foran disse hensyn, og fastholder derfor det som er sagt tidligere om fordelene ved faste ansettelser.*» Dnj mener dette fortsatt er gjeldene.

Videre uttalte departementet i vurderingen i Ot.prp.nr 24 (2005-2006) pkt 4,3:

«Paragraf 14-9 i ny arbeidsmiljølov innebærer en betydelig utvidelse av adgangen til bruk av midlertidig ansettelse. Departementet mener at endringene bryter med det grunnleggende prinsipp i norsk arbeidsliv at hovedregelen skal være fast ansettelse. Endringene innebærer at en virksomhet vil kunne benytte midlertidige ansettelser både i tilfeller hvor det er midlertidig og hvor det er et permanent behov for arbeidskraft. Departementets klare utgangspunkt er at midlertidig ansettelse bør begrenses til arbeid av midlertidig karakter. Det fryktes at endringene vil føre til at langt flere enn i dag blir midlertidig ansatt, på bekostning av faste ansettelser.

Departementet understreker at det ikke er dokumentert at økt adgang til midlertidig ansettelse er et godt virkemiddel i arbeidet med inkluderende arbeidsliv ved at utsatte grupper lettere får prøvd seg i yrkeslivet. En utvidelse vil tvert imot kunne føre til at marginale grupper vil få svakere og mindre stabil tilknytning til arbeidslivet»

Departementet ønsker med lovforslaget å åpne for utvidet bruk av midlertidige ansettelser. Dnj stiller seg kritiske til å åpne for en utvidet rett for arbeidsgiver til å i større grad ta i bruk midlertidige ansettelser. Det uttales i høringsdokumentet at det særlig legges vekt på at utvidet bruk av midlertidige ansettelser vil gi større rom for fleksibilitet for arbeidsgiver og mindre risiko ved nyansettelser. Dnj stiller spørsmålstegn ved om ikke lovverket særlig skal verne den antatte "svake part", fungere som et vern for arbeidstaker og dens risiko, særlig når det skrives at ungdom og andre utsatte grupper er målgruppen og at det kan være et springbrett for dem, så er Dnj kritiske til at reglene får et større preg av fleksibilitet for arbeidsgiver – regelendringene bidrar ikke til forutsigbarhet og trygghet for arbeidstaker. For arbeidsgivere er det klart at det heller ikke er hverken forutsigbart, kostnadseffektivt eller administrativt gunstig å ha arbeidstakere i midlertidige stillinger kontra faste.

Vedrørende en generell adgang til midlertidige ansettelser

Departementet foreslår å innføre en generell adgang til midlertidig ansettelse for en tidsbegrenset periode. Det innebærer at det ikke skal stilles krav til at særskilte grunner må foreligge for å ta i bruk midlertidig ansettelse.

Dnj er imot en innføring av en generell adgang til midlertidig ansettelse. Dnj mener det ikke er formålstjenlig å åpne for en generell adgang til midlertidige ansettelser ut fra at man da vil åpne for flere midlertidige stillinger. Vi opplever i dag en utstrakt bruk av midlertidig ansettelse på sykehus. Dette også der behovet for å øke grunnbemanningen helt klart er til stede, grunnet konstant fravær av ulike art. Dersom man liberaliserer muligheten for arbeidsgiver til å ta i bruk midlertidig ansettelser, uten særskilte grunner til dette vil man åpne for en større mulighet for arbeidsgiver til nok en gang å unngå hovedregelen om fast ansettelse.

Subsidiært mener Dnj at dersom man skal åpne for en generell adgang til midlertidig ansettelse bør det settes en grense på 9 måneder. Videre mener Dnj at det må knyttes en karantenetid etter en ansattelse på et generelt grunnlag. Som Departementet skriver i høringsnotatet vil en slik karantenepriode være enkel å forholde seg til for både arbeidsgiver

og arbeidstaker. Videre vil en benyttelse av slik midlertidig ansettelse ikke kunne benyttes over tid, men kun dekke et kort tidsbegrenset behov for midlertidig ansettelse.

Videre er Dnj kritiske til at de begrensningene som er tenkt satt fra Departementets side er "bør"-regler og at hvorvidt det er snakk om samme type arbeid og samme rettslige grunnlag bør bero på konkrete vurderinger. Dnj mener det må settes klarere rammer for begrensningen slik at disse ikke vil kunne misbrukes og håndheves av arbeidsgiver, men at reglene er klare for både arbeidsgiver og arbeidstaker

Vedrørende en presisering av hovedregelen

Dnj støtter departementets forslag om å forenkle og presisere språket i arbeidsmiljøloven § 14-9 da dette ikke skal føre til noen materielle endringer av regelen som vi kjenner i dag.

Vedrørende endringer i fireårsregelen

Dnj mener at ved en eventuell åpning for generell adgang til midlertidige ansettelser bør en fire-års regel gjelde her.

Dnj stiller seg videre positive til en senkning av fireårsregelen ned til to år. Dette fordi man etter Dnjs syn etter kortere tid enn fire år vil kunne se om det er et varig behov for fast ansettelse i virksomheten. Dnj ser dette i stor grad i sine medlemssaker særlig ved helseforetak hvor det til en stadighet er ledige vikariater til enhver tid, og at arbeidsgiver i større grad bør se det varige behovet for flere faste ansettelser.

Vedrørende oppsigelse i saker om midlertidig ansettelse

Dnj er positive til Departementets forslag om at man i saker om midlertidig ansettelse skal følge arbeidsmiljølovens oppsigelsesregler. Dnj slutter seg til høringsnotatet på dette punktet.

Vedrørende innleie fra bemanningsbyråer

Dnj er enig med Departementet i at adgangen til innleie fra bemanningsbyråer ikke bør utvides. Dnj slutter seg til høringsnotatet på dette punktet.

Dnj ønsker Arbeid og sosialdepartementet lykke til med det videre arbeidet.

Vennlig hilsen


Kirsten Jørgensen

For Leder, Den norske jordmorforening