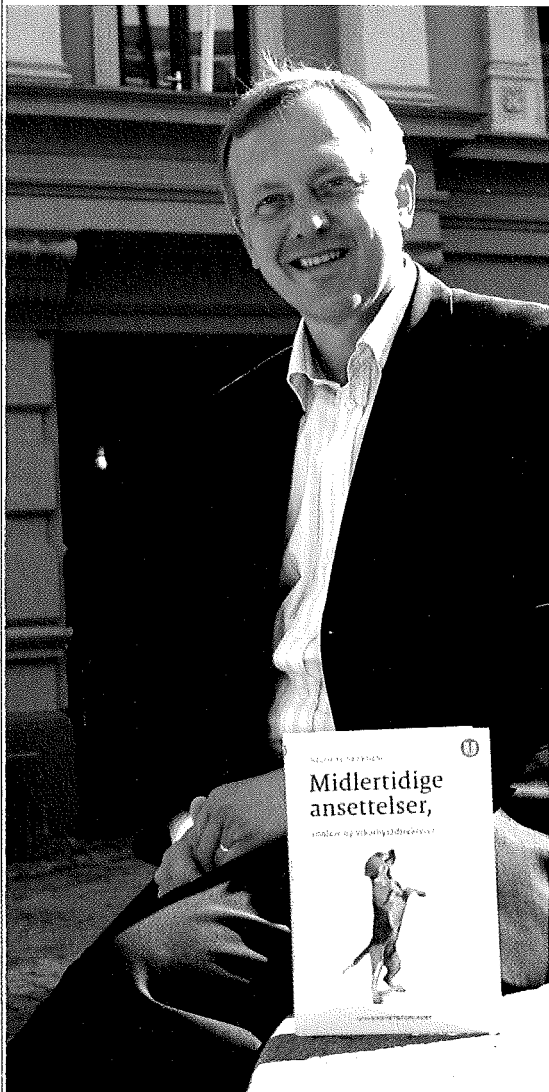


Har kartlagt utviklingen for midlertidige ansettelser

Kritiserer midlertidig forskjellsbehandling



– Staten er stor og rik, og kan tåle risikoen for feilansettelser bedre enn andre. At staten kan sikre seg mot dette, er påfallende og urimelig, sier advokat Nicolay Skarning.

Det offentlige bruker midlertidig ansatte i langt større grad enn det gjøres i privat sektor. Det sørger en åpning i Tjenestemannsloven for. Urettferdig skjevhet, mener bokaktuell advokat Nicolay Skarning.

Av Henrik Pryser Libell

Advokat Nicolay Skarning i Kvale er forfatter av boka «Midlertidige ansettelser». Han har tidligere vært blant annet hovedtillitsvalgt for dommerfullmektigene og advokat i NHO, samt jobbet med arbeidsrett i flere advokatfirmaer.

– Ifølge avtroppende arbeidsminister Anniken Huitfeldts svar til Stortinget i desember i fjor, er bruken av midlertidig ansatte i det offentlige på hele 11,2 prosent, mot bare 6,1 prosent i privat sektor, forteller Skarning.

Han har gått gjennom regelverksutviklingen for midlertidige ansettelser siden 2005, og konstaterer at det ble kraftig strammet inn under Stoltenberg II-regjeringen i 2005, etter at Bondevik II-regjeringen hadde innført en utvidet adgang til midlertidig ansettelser. Men de rødgrønne strammet ikke inn når det gjaldt staten.

– De rødgrønne fjernet utvidelsene, men samtidig beholdt regjeringen den videre adgangen til midlerti-

dige ansettelser i Tjenestemannsloven slik at staten, uansett om det var bevisst eller ubevisst tiltenkt fra regjeringens side, har hatt en mer liberal adgang til midlertidig ansettelser enn de private virksomhetene har. Og de har benyttet den i ganske stort omfang, sier han.

Skarnings mening, er at også privat sektor må få benytte midlertidig arbeidskraft i større grad.

– Min konklusjon på dette misforholdet er at regjering og Storting bør lempe litt opp på adgangen til midlertidige ansettelser i privat sektor, slik at det blir like regler i privat og offentlig sektor. Foregår det misbruk, bør det slås ned på like konsekvent i begge sektorer.

– Men hva med å helle snevre inn reglene i staten?

– Det kan man også falle ned på. Det vil sikkert fagforeningene gjøre, som ikke har som oppgave å tale bedriftenes sak. Men når 9,4 prosent av de i yrkesaktiv alder faller utenfor arbeidslivet, og mange trenger en sjanse til å få jobb, faller jeg ned på valget om å liberalisere noe, og med samme regler for begge sektorer, sier han.

Staten kan sikre seg

Han mener nemlig at dagens system fører til at arbeidsgivere i privat sektor ikke tør å ansette folk, fordi feilansettelser er altfor kostbart.

– Staten er stor og rik, og kan tåle risikoen for feilansettelser bedre enn andre. At staten kan sikre seg mot dette, er påfallende og urimelig. Små

virksomheter, som har en liten kapitalbase, vil ofte vegre seg mot å ansette når alt må skje i form av fast ansettelse. Samtidig er Norge på verdensstoppen i antall uføretrygdede. Mange kan jobbe, men de står utenfor arbeidsmarkedet. I Norge er hele 9,4 prosent av de i yrkesaktiv alder på trygd, sier Skarning.

– Hovedregelen bør klart være fast ansettelse, men det er viktig at flere får prøve seg i arbeidslivet enn i dag, ved at flere bedrifter har noe mer adgang til en midlertidig ansettelse. Men mange små og mellomstore bedrifter har ikke råd til å ta sjansen

Staten har hatt en mer liberal adgang til midlertidig ansettelser

på å ansette feil person. En liten bedrift kan risikere hele egenkapitalen på én feilansettelse.

– Og å ikke bli dømt for feil oppsigelse, fordrer at en dokumenterer en rekke forhold. Mange småbedrifters sjefer har ikke all verdens tid eller kompetanse til å drive med doku-

mentasjon – de driver med det de driver med, enten det er snekring, rørlegging eller andre tjenester. Jeg mener også at den overdrevne bruken av psykologiske tester er et tegn på at det er blitt altfor risikofyllt å ansette, sier Skarning.

– Kan man bruke vikariater?

– Vikariater er et eget felt. Det gjelder normalt for jobben til konkrete personer, som for eksempel er i barselperm, sykefravær eller på ferie. Ansetter man folk i vikariat, uten at de vikarierer for noen, innebærer det vanligvis at de har rett på en fast stilling.

Staten:

– Vanskelig å planlegge bemanning

I Statens sivilrettsforvaltning er det vanskelig å planlegge bemanningen og det tas i bruk midlertidig arbeidskraft.

De tillitsvalgte for juristene, sier det er viktig for dem å følge opp arbeidsgiverens bruk av midlertidige stillinger.

– Det er viktig, både for den enkelte arbeidstakers del og for virksomheten som helhet. Da både tillitsvalgte og arbeidsgiver er opptatt av dette, diskuteres det jevnlig, sier Kristina Kjeverud, leder for Sivilrettsjuristene/Juristforbundet i Statens sivilrettsforvaltning.

Per 1. september var det 14 midlertidige ansatte i Statens sivilrettsforvaltning. Enkelte av dem er i vikariater, men hovedsakelig er de i tidsbegrensede engasjement, opplyser Kjeverud.

– At andelen midlertidige tilsetninger er såpass stor, skyldes flere forhold. Siden opprettelsen i 2004 har Statens sivil-



– Det er viktig for oss å følge opp arbeidsgiverens bruk av midlertidige stillinger, sier Sivilrettsjuristene: (f.v.) styreleder Kristina Kjeverud, styremedlem Ida Kjensli og styremedlem Gro-Hilde Dahl.

rettsforvaltning blitt tildelt stadig nye saksområder. I tillegg er sakstilfanget på enkelte saksfelt varierende. Det kan nevnes voldsoffererstatningsområdet, hvor det har vært en betydelig økning i antall saker i kjølvannet etter 22. juli og hvor vi ble tildelt en midlertidig økning i bevilgningen som følge av dette. Andre saksfelt er av midlertidig karakter.

– Hva er begrunnelsen fra arbeidsgiver for å bruke midlertidig arbeidskraft?

– Først og fremst budsjett-situasjonen, der en vesentlig del av tildelingen er av midlertidig eller uavklart karakter, sammenholdt med

at det er store endringer og/eller usikkerheter i saksporteføljen.

– Viser det til Tjenestemannsloven for å kunne ansette midlertidig?

– Tillitsvalgte og arbeidsgiver er i tett dialog om bruken av engasjementsstillinger, herunder hjemmelsgrunnlaget. Men vi som tillitsvalgte opplever det som en større utfordring at det enkelte års budsjettildeling, hvor en vesentlig andel er av midlertidig karakter, gir lite forutsigbarhet og dermed setter begrensninger for hva også arbeidsgiver kan foreta seg av faste ansettelser, sier Kristina Kjeverud.