



Forslag til endringer i Arbeidsmiljøloven

LOs kommentarer til regjeringens forslag til endringer i Arbeidsmiljøloven.
September 2014



Innhold

Generelt til forslagene:.....	2
Midlertidig ansettelse	5
Kollektiv søksmålsrett.....	8
Ny forskrift om unntak fra likebehandlings-prinsippet ved tariffavtale	9
Endringer i arbeidstidreglene	10
Arbeidstidens lengde/lange arbeidsdager	10
Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden	10
Arbeidstilsynets kompetanse til å godkjenne alternative arbeidstidsordninger.....	10
Søndagsarbeid	16
Arbeidsmiljølovens aldersgrenser.....	19
Endringer i straffebestemmelsene	20
Arbeidsmiljøloven:.....	20
Allmenngjøringsloven:.....	20

Generelt til forslagene:

- Helheten i forslagene rokker ved kjernen av den norske samfunnsmodellen fordi forslagene samlet sett vil endre viktige forhold i det norske arbeidslivet. Det skjer direkte gjennom at arbeidstakernes ansettelsesvern, reelle medbestemmelse, forutsigbarhet for egen hverdag og varslingsmuligheter på arbeidsplassene svekkes, og indirekte ved at organisasjonenes oppslutning og ansvarlighet settes under økt press. Et velregulert, velorganisert og anstendig arbeidsliv med sterke samarbeidsstrukturer, er en hovedårsak til den norske modellens produktivitet, omstillingsevne og suksess.
- Regjeringen kaller forslagene for justering, oppmykning og modernisering. Men i virkeligheten er dette gammeldags politikk, med justeringer som gir mer makt til arbeidsgiver og endringer som i all hovedsak virker til fordel for det uorganiserte arbeidslivet. I tillegg vil de fleste forslagene ha motsatt effekt enn hva regjeringen hevder.
- Regjeringen argumenterer med fleksibilitet og frihet for den enkelte, men konsekvensene av forslagene vil være en sterk begrensning på individets frihet da rammene rundt deres arbeidsliv, fritid og lønn blir uforutsigbart.
- Regjeringen mangler faktagrunnlag når de vil endre reglene i arbeidslivet: ideologi er viktigere enn realitetene. De underkommuniserer bevisst fleksibiliteten som ligger i dagens lov- og avtaleverk, ved å fremstille arbeidsmiljøloven som rigid og gammeldags. De fremstiller forslagene som en modernisering, men foreslår i realiteten en gammeldags politikk hvor svekkede arbeidstakerrettigheter, mer midlertidighet, lavere lønn og redusert vern skal styrke næringslivet og bedre situasjonen for hver enkelt av oss. Det er stor avstand mellom forslagene til endringer og den kunnskap og de erfaringer dagens arbeidsmiljølovgivning bygger på.
- Regjeringen viser manglende forståelse av det organiserte arbeidslivs betydning for samfunnet. Den norske samfunnsmodellen har i år etter år bidratt til både effektivitet, fordeling og likestilling, samt et samfunn i stor grad basert på samarbeid og tillit. Et velregulert, velorganisert og anstendig arbeidsliv, med god balanse og godt samarbeid mellom arbeidsgivere og arbeidstakere sentralt, og ikke minst lokalt, er en hovedårsak til den norske modellens omstillingsevne og suksess. Et velorganisert arbeidsliv er ikke bare viktig i seg selv. Sammen med en ansvarlig makroøkonomisk styring og brede velferdsordninger, er det en nødvendig grunnpilar i den norske samfunnsmodellen.
- Forslagene til endringer går stikk i strid med Arbeidsmiljølovens formålsparagraf om å sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet. Forslagene gjør arbeidslivet mer utrygt og det blir vanskeligere å få fast jobb.
- Det blir hevdet at endringene er moderate. MEN, det som må telle er konsekvensene av de endringer som foreslås. De negative konsekvensene er store.
- Av ni endringspunkter er det fire LO mener mange medlemmer er skjernet mot gjennom tariffavtaler.
 - ✓ unntak fra likebehandlingsprinsippet, der LO viser til at så godt som alle tariffavtalene med NHO har bestemmelser som innebærer at arbeidsgiverne ikke kan benytte seg av endringene.

- ✓ opphevelse av kollektiv søksmålsrett, der LO viser til at så godt som alle tariffavtalene med NHO har bestemmelser som innebærer at arbeidsgiverne ikke kan benytte seg av endringene.
 - ✓ utvidet adgang til gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, der LO viser til at det er noen tariffavtaler som har bestemmelser som hindrer arbeidsgiver fra å benytte seg av liberaliseringene.
 - ✓ fjerning av fagforeningenes rett til å inngå avtale om alternative arbeidstidsordninger, der LO viser til at det er noen tariffavtaler som har bestemmelser som hindrer arbeidsgiver fra å benytte seg av liberaliseringene.
- Forslagene er feil medisin for økonomi og samfunn. Høyre/Frp-regjeringen legger gjennom sine forslag til rette for et mer uorganisert arbeidsliv, fordi bedrifter som ikke er bundet av tariffavtale vil kunne konkurrere på dårligere arbeidsvilkår. Det svekker det organiserte arbeidslivet som er grunnlaget for den norske modellen.
 - Forslagene innebærer gjennomgående en maktforskyvning ute på den enkelte virksomhet fra tillitsvalgte og ansatte, til styringsrett for ledelsen alene. Arbeidsgiver gis større anledning til å pålegge arbeid i det som nå er fritid. Enten gjennom pålegg om overtidarbeid, arbeid på søndager eller gjennom tillatelse til å utvide arbeidsdagen. Dette kaller regjeringen økt fleksibilitet, modernisering og en politikk som gir økt trygghet.

Det at f. eks dispensasjonsadgangen for arbeidstid ligger sentralt, gir de lokale tillitsvalgte trygghet til å stå i drøftingene lokalt. Dette er avgjørende for å ivareta likeverdigheten mellom de lokale parter når de skal komme frem til lokal enighet om ønsket ordning.
 - Det legges også opp til en individualisering av ansvar. Dette til tross for kunnskap om begrensede påvirkningsmuligheter og manglende forhandlingsstyrke hos enkeltarbeidstakere, og uten hensyn til kompetanse om HMS-vurderinger. Dette øker sannsynligheten for økt frafall og utstøting fra arbeidslivet, og undergraver IA-avtalens målsetninger. Samtidig vil avtaler på individnivå for svært mange innebære at arbeidstakere ikke har avtalefrihet, men i stede føler seg presset til å godta en slik avtale.
 - H og Frp skyver svake grupper foran seg. Et arbeidsliv med mer usikkerhet rammer de utsatte gruppene hardest. Vi har i dag seks måneders prøvetid med to ukers oppsigelsestid, som kan forlenges på visse vilkår eller etter forskrift. Det er nok tid å prøve seg på? Hensynet til ungdom og utsatte grupper er bare vikarierende argumenter for å svekke ansettelsesvernet. De trenger mer målrettet innsats, ikke generelt svekket oppsigelsesvern, som samtidig bidrar til et mer todelt arbeidsliv preget av hurtige jobbskifter.
 - Forslagene innebærer dårligere likestillings- og familiepolitikk. Mer søndagsarbeid, lengre vakter og det som kalles alternative arbeidsordninger i helse- og omsorgssektoren, rammer flest kvinner. Det store flertall av de som jobber der opplever ikke dette som familievennlig. Det er familiene som rammes av oftere søndagsarbeid, av lengre vakter for skift- og turnusarbeidere og av alternative arbeidsordninger
 - En politikk som gjør det vanskeligere for familier at begge partnere jobber, er en politikk som gir et press i retning av en svakere arbeidstilknytning for kvinner. Det er politikk både arbeidsgiverne og samfunnet vil tape på. Allerede i dag er kvinner overrepresentert blant de midlertidig ansatte i Norge. Slik er det også i Sverige og Danmark og de fleste andre

vesteuropeiske land. Hvor er det regjeringen særlig ønsker lengre vakter i skift og turnus? Det er i helse- og omsorgstjenester – i de typiske kvinnearbeidsplassene.

- Det legges til rette for mer sosial dumping. Kampen mot arbeidslivskriminalitet blir kraftig svekket når det legges til rette for mer uoversiktlige forhold på arbeidsplassene, kollektiv søksmålsrett fjernes, det blir dårligere lønn for innleide og langt flere med en løsere tilknytning til arbeidslivet. Regjeringen forslår positivt nok strengere stoffer for sosial dumping, men helheten tyder på at regjeringen ikke tar den kampen med det alvor den fortjener. Slik kan ansatte blir presset til å utføre arbeid som kan gå ut over helse, sikkerhet og velferd.
- Arbeidsmiljøloven er en vernelov. Arbeidsgiver har styringsrett på en arbeidsplass, og kan bestemme hvem som skal gjøre hva, hvor og når. Det er et ujevnt styrkeforhold mellom arbeidsgiver og ansatt. Loven er laget for å begrense denne styringsretten og jevne ut dette styrkeforholdet bl.a. slik at ansatte ikke blir presset til å utføre arbeid som kan være helseskadelig.
- I stedet for å gi vern til de som ikke har helse til, eller ønsker å jobbe lange skift og til mer uhensiktsmessige tider, tilpasser nå regjeringen loven til arbeidstakere med god helse og til de som ønsker ekstreme/helseskadelige arbeidstidsordninger. Regjeringens forslag fjerner balansen mellom hensynet til arbeidstakernes og arbeidsgivernes ønsker og behov som dagens lov ivaretar.

Midlertidig ansettelse

Regjeringens forslag:

- Adgang til midlertidig ansettelse i 9 ev. 12 måneder uten vilkår, men med begrensninger for å hindre misbruk i ulike alternative forslag:
- Det bør ikke være adgang til å ansette midlertidig arbeidstaker flere ganger etter hverandre for å utføre samme arbeid (utover 9 ev. 12 måneder).
- Det bør heller ikke være adgang til å erstatte en midlertidig ansatt med en annen midlertidig ansatt for å utføre samme arbeid.
- Karantene for forlenget midlertidig ansettelse på dette grunnlaget for bedriften (9 eller 12 måneder)
- Dagens adgang består (eksempel: ved tidsbegrensede oppgaver eller i vikariat)
- Skal retten til fast ansettelse etter fire år omfatte flere grunnlag for midlertidig ansettelse eller kortes ned?

Kommentarer:

- Regjeringen hevder at faste ansettelser fortsatt skal være normen, men åpner i praksis for at det blir lovlig at alle nyansettelser kan være midlertidige i 9/12 måneder. Dette bidrar til å omdefinere midlertidighet til normalordning.
- Forslaget er et frislepp for løsarbeid – økt makt til arbeidsgiver. Fleksibilitet for arbeidsgiverne er tilstrekkelig ivaretatt i gjeldende arbeidsmiljølov.
- Tiltakene som skal hindre ytterligere misbruk og omgåelse er skuebrød, de vil ikke få praktisk betydning. Få eller ingen midlertidige ansatte vil bruke 2-3 år og 3-300 000 kr på advokat for å bevise omgåelse av kortidsavtaler.
- Det er viktig å se bruk av midlertidig ansatte i sammenheng med økt bruk av innleid arbeidskraft. Økt adgang til bruk av midlertidige tilsetninger, øker adgangen til å bruke innleid arbeidskraft, noe som ikke er ønskelig.
- Faste ansettelser er med på å sikre akademisk/faglig frihet og uavhengighet. Midlertidige ansettelser kan medføre det motsatte. Dette er i dag et problem innen offentlig sektor (spesielt innen oppdragsforskning), men kan også utvikle seg til å bli et større problem både innen offentlig og privat sektor.
- Innen offentlig sektor er "lufting" ganske omfattende, spesielt ved universitetene. Like før fireårsregelen kommer til anvendelse, «luftes» arbeidstakeren før han eller hun eventuelt får en ny kontrakt, for å unngå at vedkommende får krav på fast stilling. Dette blir i dag ikke slått ned på, og med oppmykning av loven er det grunn til å tro at dette vil bre om seg enda mer. Det vi trenger er helt klart en innstramning for å få bukt med dette.
- Midlertidig ansettelser skaper usikkerhet omkring personlig økonomi og mulighet til å planlegge både karriere og privatliv. Bankene gir sjelden boliglån til unge eller andre som

ikke har fast stilling. Som fast ansatt står man også sterkere overfor arbeidsgiver ved en eventuell uenighet, og det er lettere å stille krav om et bra arbeidsmiljø.

- Kravet til opptjeningstid i Statens Pensjonskasse er på tre år. Det innebærer at man må ha vært ansatt i minst tre år i det offentlige før man har krav alderspensjon fra Statens Pensjonskasse ved fylte 67 år, eller den aldersgrense som gjelder for stillingen.
- Økt satsing på midlertidig ansettelse vil på lang sikt svekke muligheten til å videreutvikle bedriftenes/virksomhetenes produktivitet og langsiktige kompetanseutvikling. Kompetanseutviklingen til midlertidig ansatte er ikke like bra som for fast ansatte. Den samlede kompetanse i norsk arbeidsliv vil gå ned med flere midlertidig ansatte.
- Under ILOs regionale møte i Oslo i 2013 advarte toppsjefen i OECD, Ángel Gurría, mot et stort innslag av midlertidige ansettelse: "Folk som kan miste jobben i morgen, har ikke incentiver til å øke sin kompetanse, og bedriften har ingen incentiver til å gi dem opplæring."

Midlertidig ansettelse som springbrett inn i faste stillinger

Argumentet om at midlertidige ansettelse er et springbrett inn i faste stillinger, er reelt for noen – men dette må ses opp mot ulempene ved å myke opp reglene. For de fleste vil det i stedet for å være en inngangsport til arbeidslivet, bli en felle som skaper usikkerhet og utrygghet. Det er forskjell på målrettede tiltak for enkelte grupper, og en generell adgang til midlertidig ansettelse for alle.

- Argumentet om at midlertidig ansettelse er et springbrett inn i faste stillinger og gir økt tilgang til arbeidslivet, viser at hensikten er å bruke midlertidig ansettelse som prøvetid. Midlertidig ansettelse skal ikke brukes som prøvetid. Arbeidsmiljøloven gir mulighet til å avtale prøvetid i seks måneder. Det er nok tid til å teste ut om arbeidstakeren er egnet til arbeidet.
- Erfaring fra andre land viser at i stedet for å gå over i faste stillinger, er faren for å gå over i ny midlertidig ansettelse stor. Arbeidstakeren går da inn i seriemidlertidighet i stedet for fast ansettelse, og sjansen for dette øker betraktelig med regjeringens forslag. Det er ikke overførbart å bruke de positive konsekvensene av dagens lovverk, til tenkte konsekvenser av et svekket lovverk.
- Bruk av midlertidige tilsetninger ved varige arbeidsoppgaver, hindrer fast ansettelse. Det blir ikke flere jobber – men faste erstattes av midlertidige. Erfaringen fra andre land er helt klare. I praksis blir det mer løsarbeid, svakere rettigheter for innleide arbeidstakere og et mer tydelig A- og B-lag i arbeidslivet.
- Departementet argumenterer for at økt adgang til midlertidig ansettelse kan være et springbrett inn i arbeidslivet for ungdom og utsatte grupper. Forslagene til endringer skaper ikke flere jobber, men er tiltak som først og fremst er med på å bestemme hvem som får jobb. Forskningen det vises til i høringsnotatet fra departementet, underbygger betydningen av en stram regulering på adgangen til midlertidig ansettelse for at de berørte arbeidstakerne i neste omgang skal bli fast ansatt. Gjennom forslaget om generell adgang

til å kunne ansette midlertidig, vil det være utsatte grupper som låses fast i midlertidige og ufaglærte jobber og får større problemer med å bli en del av det ordinære arbeidslivet.

- Funksjonshemmedes egne organisasjoner er i mot forslagene. Spesielt Unge Funksjonshemmede har gått sterkt ut og påpekt at også funksjonshemmede arbeidstakere har rett på ordentlig stillingsvern. De ser det ikke som hensiktsmessig med flere midlertidige ansettelser og har andre forslag til tiltak¹. Midlertidighet går dårlig sammen med folks behov for trygghet i hverdagen. Og er det én gruppe som er avhengig av trygghet i sitt forhold til arbeidsgiver, så er det funksjonshemmede, bruker generalsekretær Liv Arum i FFO som argument².
- Økt tilgang til å bruke midlertidig ansatte vil bidra til å stigmatisere de fra før mest diskriminerte gruppene i arbeidsmarkedet.

Midlertidig ansettelser som middel for å øke sysselsettingen

Et av de forholdene ekspertene er enige om er at økt midlertidighet ikke øker den samlede sysselsettingen. Når andelen midlertidig ansatte øker reduseres antallet faste stillinger – og konkurransen om faste stillinger øker.

- Studier av de nordiske landene forut for finanskrisen, publisert i 2013, viser at i Sverige, som har mer liberale regler og dobbelt så stor andel midlertidig ansatte som Norge, er sjansen for en overgang fra midlertidig til fast stilling langt mindre enn i Norge. I tillegg er det mye lettere for arbeidsledige i Norge å komme i jobb, og en langt større andel av de ledige endte i faste stillinger enn det som var tilfellet i Sverige. I Sverige fant man også at andelen midlertidige tilsetninger økte blant unge kvinner i fertil alder, noe som vil være en veldig uheldig konsekvens av forslaget.

Sverige har omtrent dobbelt så mange midlertidige (16 %) som i Norge. Samtidig har landet dobbelt så mange arbeidsledige og stor ungdomsledighet. Paradokset er at svenske ungdommer kommer til Norge for å arbeide.

- Forskning på OECD-land, rapportert i OECDs Employment Outlook 2013, viser tydelig at det ikke finnes bevis for at økt adgang til midlertidig ansettelser øker sysselsettingen, men at faste jobber erstattes med midlertidige. Det skyldes en kombinasjon av at tidligere faste jobber blir utlyst som midlertidige, og at midlertidig ansatte har mye høyere risiko for å bli ledige enn fast ansatte.
- Faren er at de flere midlertidige ansatte kommer fra de fast ansattes rekker via jobbskifter, kombinert med at midlertidig ansatte blir låst inne i et større korttidsarbeidsmarked. Samtidig vil fast ansatte arbeidstakere antakelig i større grad velge å holde på de jobbene de har, noe som svekker mobiliteten i arbeidsmarkedet.

¹ <http://www.ungefunksjonshemmede.no/nyheter/skeptisk-til-oekt-bruk-av-midlertidige-ansettelser>

² <http://www.velferd.no/strid-om-midlertidige-ansettelser.5343618.html>

Kollektiv søksmålsrett

Regjeringens forslag:

→ Kollektiv søksmålsrett om innleie av arbeidstaker fra bemanningsforetak oppheves.

Kommentarer:

- LO-NHO har tariffavtalt kollektiv søksmålsrett for Arbeidsretten. Forslaget vil kun få betydning for de uorganiserte virksomheter. Regjeringen gir med dette de uorganiserte virksomheter konkurransefortrinn.
- Regjeringen vil gjøre unntak fra likebehandling hvis det gis "kompenserende rettigheter" – hva er dette for noe (lavere lønn mot kurs?) og hvem skal håndheve dette når de fjerner kollektiv søksmålsrett?
- Bestemmelsen om kollektiv søksmålsrett kom inn i loven for ett år siden. Det mangler derfor rettspraksis på hvordan denne bestemmelsen vil virke. Det er av interesse å se virkningene av bestemmelsen før man vurderer å fjerne den.
- Innføringen av kollektiv søksmålsrett var et viktig tiltak for å motvirke sosial dumping og sikre likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår for innleide arbeidstakere. En fjerning vil bety et tilbakeskritt i kampen mot sosial dumping og likebehandling.

Ny forskrift om unntak fra likebehandlingsprinsippet ved tariffavtale

Regjeringens forslag:

- Forskriften gir adgang til å gjøre unntak fra likebehandlingsprinsippet ved innleie, gjennom tariffavtale.
- Fagforening med innstillingsrett, dvs. fagforening med over 10 000 medlemmer, og bemanningsforetaket kan inngå slik avtale.
- Tariffavtale om unntak kan ikke bare redusere arbeidstakernes rettigheter til likebehandling, men må samtidig gi andre rettigheter til arbeidstakerne for å kompensere for unntaket.

Kommentarer:

- Dette åpner for at vikarbyråer med tariffavtale kan forholde seg til minstelønnen i tariffavtalen, i stedet for lønnsnivået i innleiebedriften. Forskjellen mellom lønnsnivået i innleiebedriften og overenskomstens minstelønn kan variere med opptil 20 til 30 kroner. Og det er dette LO tidligere har avvist som forslag fra NHO og Norsk Industri.
- Dette er en undergraving av likebehandlingsprinsippet som vi har hatt i halvannet år.
- Det vises til bl.a. Sverige og Finland, men der har de andre systemer. I Sverige har de forhandlet fram en egen overenskomst for bemanningsbransjen på midten av 90-tallet med likebehandling, lønnsgarantier og betalt mellom oppdragene. I Finland har de stort innslag av allmenngjøring av tariffavtaler.
- Med adgang til å fravike likebehandlingsprinsippet vil
- allerede utsatte grupper bli utsatt for press og det vil berede grunnen for forringelse av innleides, ofte midlertidig ansattes, allerede utsatte posisjon.
- LO-NHO har tariffavtalte regler om likebehandling. Forslaget vil kun få betydning for uorganiserte virksomheter. Regjeringen gir med dette de uorganiserte virksomheter konkurransefortrinn.

Endringer i arbeidstidreglene

Regjeringens forslag:

Arbeidstidens lengde/lange arbeidsdager

- Grensene for overtid.
- Grenden for overtid som kan pålegges fra arbeidsgiver økes fra 10 til 15 timer per uke, og fra 25 til 30 timer per måned.
- Grenden for å avtale utvidede rammer for overtid i lokal avtale økes fra 15 til 20 timer per uke, og fra 40 til 50 timer per måned.
- Grenden for Arbeidstilsynets kompetanse til å tillate utvidede rammer for overtid økes fra 20 til 25 timer per uke.
- Ingen endring i hvor mye overtid som kan arbeides per år.

Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden

- Grenden for maksimal alminnelig arbeidstid per dag i en individuell avtale om gjennomsnittsberegning økes fra 9 til 10 timer.
- Grenden for maksimal alminnelig arbeidstid per dag i en avtale om gjennomsnittsberegning med lokale tillitsvalgte øker fra 10 til 12 timer.
- Gjennomsnittet for perioden (maks ett år) skal fortsatt være maks 40 timer (i de fleste tilfeller 37,5 eller mindre)

Arbeidstilsynets kompetanse til å godkjenne alternative arbeidstidsordninger

- Forslag 1: Fjerne dagens regulering i § 10- 12 (8) om at Arbeidstilsynet ikke kan gi dispensasjon hvis arbeidstakerne er organisert i en fagforening med innstillingsrett (som har mer enn 10 000 medlemmer eller er blant de forhandlingsberettigede hovedsammenslutningene i statlig sektor).
- Forslag 2: I tillegg å fjerne vilkåret om at helse- og omsorgsarbeid og vakt- og overvåkingsarbeid delvis må være av passiv karakter, og vilkåret om at det å etablere ordninger for pendling må ha sikkerhetsmessig betydning. Dermed vil Arbeidstilsynets myndighet gjelde alt arbeid i helse- og omsorgssektoren og vaktbransjen og mer generelt for pendling til anleggsplasser og lignende.
- Forslag 3: Utvide Arbeidstilsynets adgang til å gi dispensasjon slik at tilsynets myndighet gjelder så langt arbeidstidsdirektivet tillater. Dette betyr en kraftig utvidelse av hvilke bestemmelser Arbeidstilsynet kan gi dispensasjon fra, og i hvilke bransjer/type virksomhet det kan gis dispensasjon til.

Kommentarer:

- Økt adgang til å pålegge overtid er fleksibelt for arbeidsgiver, ikke så fleksibelt for arbeidstaker. Mer pålagt overtid vil gi større press på arbeidstakerne og gjøre det vanskeligere for folk å planlegge hverdagen. Spesielt når det gjelder rammene for individuelle avtaler, vil dette - i tillegg til forslagene om utvidete rammer for gjennomsnittsberegning - legge et utilbørlig press på den enkelte arbeidstaker når det gjelder lange arbeidsdager.

Det understrekes i høringen at den enkeltes påvirkning på egen arbeidstid er avgjørende for å hindre de uheldige effektene av lange arbeidsperioder. I høringen vises det også til at avtaler mellom den enkelte ansatte og arbeidsgiver ikke vil gi en reell avtalefrihet for de ansatte.

Samtidig foreslås det ingen kompenserende tiltak for å sikre arbeidstakerne reell påvirkning og sikre at de ikke blir eller føler seg tvunget til å godta avvikende arbeidstidsordninger.

- Ut fra et helse- og velferdsperspektiv har det vært viktig å begrense arbeidsdagens lengde.
- Dagens bestemmelser om gjennomsnittsberegninger gir grunnlag for nødvendig fleksibilitet for arbeidsgiver for å ivareta varierende grad av behov for arbeidsinnsats, organisering av skift/turnusarbeid osv., men også for arbeidstaker ved f.eks. lang reisevei.
- Dreiningen bort fra lovens ordning med avtalemekanismer som bygger på tariffavtaler og pådet representative system, dvs. at tillitsvalgte representerer og forplikter de ansatte, er ikke i tråd med ILO-konvensjoner hvor vi er forpliktet til å fremme kollektive forhandlinger. Det vises særlig til ILO konvensjon nr. 154 om fremme av kollektive forhandlinger.
- Forslaget om å øke timerammen for avtale med lokal tillitsvalgt fra 10 til 12 timer vil, i tillegg til å ha uheldige konsekvenser for arbeidstakers helse og sikkerhet, kunne forårsake at personer med nedsatt funksjonsevne vil falle raskere ut av arbeidslivet.
- Noen tariffavtaler har bestemmelser om at gjennomsnittsberegning over 10 timer skal godkjennes av de sentrale tariffparter. Forslaget vil derfor kanskje få størst betydning for uorganiserte virksomheter – og regjeringen gir i så fall uorganiserte virksomheter konkurransefortrinn.
- Fagforeningenes rolle i å godkjenne betydelige avvik fra arbeidstidsbestemmelsene trådte i kraft i 1984 under Willoch-regjeringen. Vernehensyn, sosiale hensyn og konkurransemessige hensyn bedriftene imellom var viktig. Bondevik-regjeringen gjorde ingen endringer på dette etter ALLU i 2005. Uten en sentral godkjenningsordning for arbeidstidsordninger som avviker mye fra lovens hovedregel, vil arbeidsgiver få en langt sterkere innflytelse på slike ordninger, og ivaretagelsen av hensyn utenfor egen bedrift (f.eks. konkurransevidning) blir i beste fall sterkt svekket.
- Forslaget innebærer en kraftig utvidelse av hvilke bestemmelser Arbeidstilsynet kan gi dispensasjon fra, og i hvilke bransjer/type virksomhet. Arbeidstilsynet får svært vide fullmakter, og forslaget innebærer langt på vei en politisk abdikasjon fra regjeringen i arbeidstidsspørsmål.

Regjeringen vil gå fra et system hvor de folkevalgte på Stortinget bestemmer de lovmessige begrensninger på arbeidstid (fritid og familieliv), til et system hvor forvaltningen, ved Arbeidstilsynet, nå skal regulere arbeidstidsbestemmelsene ut fra svært skjønsmessige regler – og basert på de opplysninger som arbeidsgiver sender inn.

- Etter dagens lov er Arbeidstilsynets kompetanse for å godkjenne gjennomsnittsberegning av arbeidstiden begrenset til kun å gjelde der partene i arbeidslivet ikke innehar slik kompetanse. Regjeringen foreslår å endre dette tilsvarende slik det var i tidligere lov. Dette innebærer bl.a. at arbeidsgivere som ikke har fått til avtaler med arbeidstakere eller tillitsvalgte/forbund, kan søke Arbeidstilsynet i håp om å få medhold der. Avtaleplikten, etter AML § 10-5 (1) og (2), blir da illusorisk i og med at arbeidsgiver kan søke Arbeidstilsynet også i de tilfeller hvor det ikke er mulig å få til avtaler lokalt.
- Forslaget innebærer at Arbeidstilsynet vil få myndighet som en klageinstans. Slik det er i dag finnes ingen klageinstans som kan behandle klager vedrørende avslag om godkjenning av arbeidstidsordninger. Et statlig organ vil da fungere som et "klageorgan" hvis det ikke lykkes å få til avtaler med arbeidstakere eller tillitsvalgte/forbund. Arbeidstilsynet besitter stor fagkompetanse på HMS-feltet. Vurdering av konkrete arbeidstidsordninger i ulike virksomheter og bransjer krever også betydelig kunnskap om bl.a. den enkelte bedrift/virksomhet, konkurranseforhold i bransjen, arbeidsmåter, muligheter til å ta pause og hvilerom, ansattes reelle medvirkning på arbeidstidsordninger, tariffavtalens bestemmelser og ikke minst den faglige forsvarligheten knyttet til f.eks. brukernes behov i helse- og omsorgssektoren. Arbeidstilsynet har ingen, eller ikke nok kompetanse, til å vurdere alle disse faktorene slik det blir gjort ved godkjenninger innenfor dagens system.
- Arbeidstilsynet er henvist til å innvilge eller avslå innkomne søknader. Selv om tilsynet kan sette vilkår for innvilgelse, vil organisasjonene i samarbeid med virksomheten ha helt andre muligheter til å komme fram til skreddersydde løsninger som avveier hensynet til arbeidets art og hensynet til de ansattes behov.
- Forslaget om å øke timetallet for adgang til gjennomsnittsberegning medfører at arbeidsgivere kan benytte dette for å unngå overtidsbetaling. Selv om forslaget innebærer at de forlengede arbeidsøktene må kompenseres med fri andre dager, vil denne endringen i realiteten innebære at arbeidstakere i perioder må jobbe lengere arbeidsøkter der de forlengede arbeidsøkter blir ansett som merarbeid, og arbeidstaker får følgelig ingen overtidstillegg.
- De forslagene som ligger i utvidet dispensasjonsadgang for Arbeidstilsynet vil forsterke den dobbeltrollen de har; både som tilsynsorgan og godkjenningsinstans. I tillegg blir de også en "klageinstans". Dette kan bidra til å undergrave tilliten til Arbeidstilsynet.
- Forslag 3 åpner for monsterturnuser med arbeidstid ut over 13 t per dag.
- Regjeringen foreslår å fjerne vilkåret i § 10-12 sjette ledd om at det må ha «sikkerhetsmessig betydning å legge til rette for en helhetlig regulering av arbeidstidsordningene på arbeidsplassen». Dette vil medføre at en større andel virksomheter kan søke om dispensasjon fra arbeidstidsordninger enn det er i dag, og dermed at flere arbeidstakere må arbeide med arbeidstidsordninger som fravikes fra regler om arbeidstid etter arbeidsmiljøloven. Dette vil medføre etablering av en rekke

arbeidstidsordninger som kan være uheldige for arbeidstakere både fra et familie- og et helseaspekt.

- Mange tillitsvalgte opplever et stort press både fra arbeidsgiver og egne medlemmer for å akseptere avvikende arbeidstidsordninger. Det er ofte ikke en reell likeverdig maktbalanse mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Regjeringen vil likevel øke rammen for hva som kan avtales lokalt, både individuelt og gjennom tillitsvalgte. I høringsnotatet pkt. 4.3.2 vises det til at "Det kan reises innvendinger mot økt adgang til individuell avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidstakers lojalitetsfølelse til arbeidsgiver og øvrige medansatte kan medføre at noen føler at de ikke har en reell avtalefrihet, men føler seg presset til å inngå avtaler om gjennomsnittsberegning med arbeidsgiver. "
- Dette velger de å se bort fra, noe som viser manglende forståelse og kjennskap til virkeligheten i arbeidslivet. At økt individuell frihet kan oppfattes av mange arbeidstakere som et gode, må veies opp mot ulempen det for mange kan oppfattes som at de opplever press til å inngå slike avtaler. En avtale om arbeidstidsordninger på individnivå vil i mange tilfeller innebære at arbeidstakere ikke har avtalefrihet. Arbeidstakere vil i de fleste tilfeller følge seg presset til å godta en slik avtale.
- En, av flere, grunnleggende forutsetninger for å godkjenne avvikende arbeidstidsordninger er at de ivaretar helse- arbeidsmiljø og sikkerhetsmessige hensyn, både på kort og lang sikt. Det er ikke å forvente at lokale parter kan følge med på forskning og skaffe seg oppdatert kompetanse på området til enhver tid.
- Helseaspektet er fullstendig fraværende i begrunnelse og argumentasjon, og i debatten for øvrig, selv om dette er hovedargumentet for å verne arbeidstakere mot lange arbeidsdager. Den foreslåtte økningen vil ha uheldige konsekvenser for arbeidstakers helse og sikkerhet. Videre vil det kunne forårsake at personer med nedsatt funksjonsevne vil falle raskere ut av arbeidslivet.
- Regjeringen forholder seg til helseaspektet som om et "moderne" menneske ikke lenger trenger vern mot lange arbeidsdager av helsemessige årsaker eller at det plutselig har skjedd ting som gjør at risikoen for uønskede hendelser og ulykker ikke lenger eksisterer eller er viktig. Det presiseres at AML fortsatt skal være en vernelov, men regjeringen ønsker da å verne arbeidstakerne mot fagforeningers innflytelse og ikke verne om ansattes helse og sikkerhet.

Forskning³:

Risiko og sikkerhet:

- ✓ Lang daglig arbeidstid og overtidsbelastning over tid gir en relativt klar overhyppighet av ulykker. Flere undersøkelser viser at ved arbeidstid ut over 8 timer, øker risikoen for diverse uønskede hendelser og ulykker med 50 prosent. Ved arbeidstid på over 12 timer, øker risikoen med rundt 100 prosent.

³ En kort oppsummering av virkningen av lange arbeidsdager og natt- og skiftarbeid i to litteraturstudier fra Statens arbeidsmiljøinstitutt - <http://www.stami.no/arbeidstid1>

- ✓ Arbeidstid på mellom 31- 40 timer/u gir færrest skader på jobben. Sikkerhet har mye med søvn og funksjon å gjøre. Lange arbeidsdager er ofte en "søvntyv". Flere undersøkelser viser at nattesøvn under 7 timer gir økt risiko for skader på jobben. Det er betydelig økt ulykkesrisiko ved nattarbeid og roterende skift.

Psykiske plager:

- ✓ Det er klare indikasjoner på at det er negative psykiske effekter knyttet til lange arbeidsdager eller uker. For natt- og skiftarbeid er sammenhengen med lettere psykiske plager godt dokumentert.

Funksjon:

- ✓ Gradvis redusert funksjon ved lange arbeidsøkter, særlig for arbeidsoppgaver som krever stor oppmerksomhet. Betydelig nedsatt funksjon ved nattarbeid.

Hjerte-karsykdommer:

- ✓ Lange arbeidsøkter gir økt risiko for hjerte-karsykdommer, og økt dødelighet av slike sykdommer. Jevnlig bruk av overtid øker risikoen. Økt risiko for hjerte-karsykdommer ved natt- og skiftarbeid. Sterkest sammenheng hvis skift/nattarbeid kombineres med usunn livsstil. Økende fare for hjerneslag med økende antall år med roterende nattskift.
- I 2004 og 2008 utførte Arbeidstilsynet et prosjekt som het "God vakt!", hvor de gjennomførte 875 tilsyn og møter i norske sykehus. Konklusjonen var at 25 prosent av de sykehusansatte hadde helseplager som helt eller delvis skyldes jobben. Samtidig opplevde de ansatte et stadig økende arbeidstempo og et misforhold mellom oppgavene de skulle løse og egen arbeidskapasitet. Det kom samtidig klart frem at HMS-arbeidet ikke hadde tilstrekkelig prioritet og manglet aksept og anerkjennelse som lederverktøy. Mer pålagt overtid i perioder, lengre vakter og mer søndagsarbeid er neppe bøtemiddelet for dette, snarere tvert i mot vil det føre til større belastninger for ansatte som har helseplager.
- Skyhøye brudd på AML i helsesektoren brukes ofte som argument for behovet for endringer av dagens lovverk. Som eksempler trekkes bl.a. frem ca. 50 000 brudd på AML avdekket i Helse Sør-Øst i 2010. Helse Sør-Øst har rundt 74 000 ansatte, noe som tilsvarer mindre enn ett brudd pr ansatt pr. år.

Dagsavisen hadde en samlet gjennomgang av 15 av landets største helseforetak i 2013 og rapporterte om 450 000 brudd eller varsler om brudd på AML. Både FrP og Høyre, samt arbeidsgiversiden, argumenterer med at når det er så mange lovbrudd betyr det at AML i praksis er umulig å etterleve og at det er behov for å myke den opp.

450 000 lovbrudd høres ekstremt mye ut, men tilsvarer ca. 4,4 brudd pr. ansatt pr. år. Når dagens system for registrering ikke skiller mellom et brudd på AML hvor man har jobbet ti minutter for lenge til at man f.eks. jobber flere timer overtid hver eneste dag, og at det i denne registreringen også er mange registreringer for varsler om "mulige" brudd på loven, kan ikke problemet med brudd på AML sies å være særlig stort innen helseforetakene. Problemet er heller lemfeldig omgang med fakta og krisemaksimering for å underbygge egne politiske prosjekter.

- De siste årene har stadig flere kommuner søkt om å få innføre såkalte «nordsjøturnuser» i pleie- og omsorgssektoren. Vaktene varierer fra 14 til 72 timer.

Opprinnelig er «nordsjøturnus» forbeholdt arbeidstakere som arbeider på oljeinstallasjoner hvor det ikke er praktisk mulig å reise til og fra arbeidsplassen daglig. De bor på plattformen, får servert mat og mellom arbeidsøktene er det tilrettelagt for restitusjon og hvile. Når denne typen arbeidstid tas i bruk i helse- og omsorgssektoren, gjøres det på andre betingelser enn for de som jobber i Nordsjøen. Man bor hjemme med alt det medfører av omsorgsoppgaver, husarbeid og aktiviteter, i tillegg til lange arbeidsdager.

En annen stor forskjell på offshorearbeid og arbeid i helse- og omsorgssektoren er at arbeidstidsordningen er tilpasset arbeidstakere med helsesertifikat, noe som ikke kreves for de som jobber på norske helseinstitusjoner. Det vil si at man innfører samme ekstreme arbeidstiden for arbeidstakere med f.eks. hjerte- karsykdommer, høyt blodtrykk, høyt kolesterol, diabetes og overvekt som man tradisjonelt har hatt offshore hvor man ikke får jobbe med disse sykdommene/plagene.

- Det blir i debatten stadig referert til Ladegården Sykehjem i Bergen hvor Fagforbundet sa nei til en turnus på 13 timer (14 timer inkludert 2 halvtimes matpauser) i helgene. Noen medlemmer har meldt seg ut i protest mot vedtaket og Robert Ericsson har vært på besøk og blitt inspirert av de ansatte, og mener at AML og fagforeningenes innstillingsrett er ei tvangstrøye og at systemet er for rigid. Slik skyves noen få arbeidstakere foran, og deres ønsker brukes som argument for hvor viktig det er å endre loven i tråd med både arbeidsgiver og "de ansattes ønsker". At ett enkeltstående tilfelle hvor forbundet ut fra mange vurderinger sa nei, blir brukt som begrunnelse for en lovendring, virker useriøst.

Sykepleiere ved sykehjemmet har gått ut i media og argumentert med at det vil skape større trygghet for beboerne om de får jobbe lange vakter i helgene. Ved å endre AML i tråd med forslagene fra regjeringen er det ønskene fra noen få som blir ei tvangstrøye for det store flertallet, og det kan stilles spørsmål ved tryggheten for beboere/klienter/pasienter. Det kan føles trygt å se samme person i 14 timer, men trygghet må også måles i risiko for uønskede hendelser og ulykker.

I en undersøkelse blant medlemmer som jobber turnus som inkluderer natt- og/eller helgearbeid på sykehus, sykehjem eller hjemmesykepleien som Sentio Research Norge AS har gjort for Fagforbundet, sier 63 prosent at de er i mot forslaget om å legge om arbeidstidsbestemmelsene i AML slik at 13 timers vakter blir en del av den planlagte turnusen. Bare 15 prosent er for forslaget, mens 21 prosent svarer vet ikke. Hele 70 prosent ønsker ikke å jobbe lange vakter som en del av arbeidsplanen.

I undersøkelsen fra Sentio svarer 73 prosent at de har fysisk krevende jobb og 51 prosent svarer at de i stor grad har opplevd at risikoen for å gjøre alvorlige feil øker når man jobber lange vakter. 32 prosent har selv opplevd eller opplevd at kolleger har begått feil på arbeidsplassen som skyldes at man har jobbet lenge og vært under press. Dette stemmer godt overens med forskning på området (se under pkt. risiko og sikkerhet ovenfor).

Søndagsarbeid

Regjeringens forslag:

- Ordlyden endres fra forbud mot søndagsarbeid med mindre arbeidets art gjør det nødvendig til søndagsarbeid er tillatt når arbeidets art gjør det nødvendig.
- Ved særlig og tidsavgrenset behov kan arbeidsgiver pålegge søndagsarbeid. Dette krever i dag avtale med tillitsvalgte.
- Dersom søndagsarbeid er tillatt kan arbeidstakeren i utgangspunktet arbeide annenhver søndag. Det foreslås at dette, som i dag, kan gjennomsnittberegnes slik at arbeidstaker etter avtale arbeider halvparten av alle søndagene i perioden. Dagens begrensning om at hver tredje søndag- eller helgedag må være fri fjernes.
- Beregningsbrøk for beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet.
- 1/8 av beredskapsvakten, utenfor arbeidsstedet, skal nå regnes med i arbeidstiden mot 1/5 tidligere.
- Brøken er et utgangspunkt, og det vil fortsatt være mulig å avtale både høyere og lavere brøk dersom det er enighet om det.

Kommentarer:

- Begge forslagene gir arbeidstaker mindre eierskap til egen fritid (økt mulighet for bruk av søndagsarbeid og kun 1/8 av beredskapsvakten, utenfor arbeidsstedet, skal nå regnes med i arbeidstiden (i dag skal 20 % medregnes). Det siste vil også gi lavere lønn – eller mer arbeid for samme lønn.

Selv om mange ønsker "frihet" til å handle alle dager i uken og til alle døgnetts tider, betyr det at noen må betale for denne friheten med mindre fritid når de fleste andre har fri.

- Søndagen blir lik hverdagene. Å ha en felles fridag i et samfunn, er av betydelig verdi for familieliv, fritid og deltakelse i samfunnsliv. I Norge er søndagen fortsatt den dagen da de fleste har fri. Dette er viktig å opprettholde, også for den delen av befolkningen som ikke har sine røtter i kristendommen. Loven åpner likevel for at de som av religiøse årsaker ønsker en felles fridag på en annen dag enn søndag, kan avtale det. Grensen mellom fritid og arbeidsliv er under press, og individuelle avtaler om fri til ulike tider av uka vil viske ut helga som felles friperiode. Sett hen til at begge foreldre i vår tid ofte er i jobb, vil også frislipp av arbeidstid på sikt utløse økt behov for barnepass på tider hvor barnehagene og skolene i dag er stengt.
- Fra forbud til tillatt.
- Hvem skal vurdere arbeidets art og hva ligger i dette? Problematisk i dag når søndagsarbeid i utgangspunktet ikke er tillatt, enda mer problematisk når man i utgangspunktet tillater søndagsarbeid.
- I dag kreves det avtale med tillitsvalgte for å kunne pålegge søndagsarbeid. Dette fjernes og man gir arbeidsgiver alene retten til å pålegge søndagsarbeid.

- En utvidet adgang til søndagsarbeid blir gjerne satt i sammenheng med søndagsåpne butikker og de som jobber i handelsnæringen, men i tillegg vil det bli press på å innføre søndagsåpent også innenfor andre bransjer som f. eks bank og forsikring. Dette vil generere mer søndagsarbeid for f. eks renholdere, vektere og vaktmestere i tilknytning til søndagsåpne butikker og kontorer. Det vil også føre til at næringsmiddelindustrien får krav om å levere ferske produkter og transport av disse. Dette vil føre til en økning av 7-dagers drift innenfor flere bransjer som for eksempel kjøtt, meieri, frukt/grønt og transport.
- Forslagene forstås slik at man kan jobbe annenhver helg hvis søndagsarbeid innføres på bedrift/virksomhet. Der man har ordninger med gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, åpnes det for å kunne jobbe mange søndager og helgedager etter hverandre i beregningsperioden, i praksis inntil 13 søndager/helgedager etter hverandre innenfor en periode på et halvt år.
- Regjeringen på kollisjonskurs med befolkningen. Tall fra Senter for forbruksforskning (SIFO) viser at 61 prosent av befolkningen er mot søndagsåpne butikker generelt, 31 prosent er for.
- Argumentet om at det er frivillig å ha søndagsåpent er ikke reelt, bl.a. fordi butikkene er avhengig av kunder. Hvis konkurrenten holder søndagsåpent går folk heller dit, og da blir den butikken etter hvert førstevalget for kundene fordi den er mer tilgjengelige. Derfor tør ingen å stå utenfor.
- Ifølge en undersøkelsen Norsk Ledelsesbarometer fra organisasjonen Lederne gjennomførte i 2013, mener nærmere 70 prosent av medlemmene i handelsbransjen at det er negativt at loven om søndagsåpne butikker liberaliseres. Sju av ti butikkleidere vil ikke ha søndagsåpne butikker. De frykter det vil ta fra dem fritid og gå ut over bedriftens inntjening. Nærmere halvparten av de spurte er uenige i påstanden om at søndagsåpent vil være positivt for inntjeningen.
- Utvidede åpningstider sprer omsetningen over flere timer, det øker ikke omsetningen. Uendret omsetning sammen med økte kostnader gir redusert lønnsomhet. Eksempelvis dagligvarebransjen: Folk spiser ikke mer selv om butikken har søndagsåpent.
- Negative virkninger av søndagsåpne butikker kan gå spesielt hardt ut over de små butikkene. Økte personalkostnader uten større inntjening kan ta knekken på mange små. Erfaringer fra Danmark, som lempet på åpningstidsbestemmelsene i 2012, er at ett år etterpå hadde nærmere 100 dagligvarebutikker blitt nødt til å legge ned driften, særlig de små butikkene i distriktene. I tillegg har konkurransen fra større butikker også rammet kiosker og bensinstasjoner.
- Arbeidstagerne og arbeidsgiverne har et partssammensatt utvalg som skal vurdere konsekvensene av mer søndagsåpent. De advarer regjeringen mot hurtigåpning av butikker på søndager. De foreslår at en må utrede videre:
 - ✓ Eventuelle vridninger mellom små og store aktører i bransjen.
 - ✓ Hvordan man kan sikre arbeidsgivers og arbeidstagers medbestemmelse over åpningstider.
 - ✓ Distriktpolitiske virkninger og betydning for nærbutikkene.

- ✓ Smitteeffekt til andre bransjer som f.eks. kollektivtrafikk, barnehager, vareleveranser osv.
- ✓ Påvirkninger på miljøet. Konsekvenser for familier og andre sosiale miljøer.
- Arbeidsgiversiden er for alle de andre forslagene fra regjeringen, men mot dette forslaget. Argumentasjonen fra f.eks. Virke er at regjeringen er arrogant som overser motstanden i handelsnæringen og at ideologi er viktigere enn realitetene⁴.
- Forslaget om å redusere godtgjøringen for beredskapsvakter fra at 1/5 til at 1/8 skal regnes med i arbeidstiden, er en reduksjon i godtgjøring på 37,5 prosent.
- Innen flere områder erfarer man at ordningen med beredskapsvakt har vært i sterk vekst de seinere årene. Dette tyder for det første på at partene ikke mener kompensasjonen er for god, ettersom en ordning som er for dyr for arbeidsgiver ikke vil være i vekst. En slik vekst rimer også med at ansatte i Norge er de i Europa som oftest blir kontaktet av arbeidsgiver utenom arbeidstiden, jf. høringsnotatet.
- I dag har mange slike vaktordninger i tillegg til alminnelig arbeidstid. Arbeidsgiver søker å løse utfordringer med for lav bemanning med bruk (økt bruk) av beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet. Det er uheldig at dette skal kompenseres dårligere enn i dag.
- Til tross for at den teknologiske utviklingen har gått framover, vil ikke det nødvendigvis medføre at belastningen ved å ha beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet ikke er like stor. En annerledes type beredskapsvakt kan være like belastende og kreve mer aktivitet for den enkelte arbeidstaker, eksempelvis innen kunnskapsbedrifter hvor ansatte må følge nyhetsbildet o.l. Endringene som foreslås vil bety en betydelig økning av arbeidstiden for de arbeidstakerne som har beredskap som en del av sin stilling og få konsekvenser for mulighet en har til å bruke fritiden på familie, venner, frivillig arbeid med mer.

⁴ <http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/Advarer-mot-hurtigapning-av-butikker-pa-sondager-7625967.html>

Arbeidsmiljølovens aldersgrenser

Regjeringens forslag:

- **Forslag 1:** Heve 70-årsgrensen til 72 år samtidig med at adgangen til lavere bedriftsintern avgangsalder fjernes. Det gir en felles aldersgrense for alle på 72 år.
- **Forslag 2 og 3:** Heve 70-årsgrensen til 72 eller 75 år, samt videreføre en begrenset adgang til bedriftsintern avgangsalder og samtidig. En mulig begrensning kan være en nedre grense på 70 år eller krav til tariffavtale om lavere bedriftsintern aldersgrense.
- Overgangsordninger vil bli vurdert.
- Også forslag om å beholde dagens grenser.

Kommentarer:

- Årsaken til at eldre arbeidstakere ikke står i arbeid fram til normal pensjonsalder, er sammensatt. Ett problem er at eldre arbeidstakere har vanskeligheter med å få arbeid. Tall fra Norsk seniorpolitisk barometer 2013 viser at nesten ni av ti ledere mener det er en fordel at deres medarbeidere jobber helt fram til normal pensjonsalder, men de er langt mer nølende til å innkalle arbeidstakere over 57 år til intervju. En endring i AMLs 70 års grense vil bety at arbeidsgiver i enda større grad kvier seg for å ansette eldre arbeidstakere.
- Innenfor flere forbundsområder/overenskomstområder er hovedutfordringene at mange arbeidstakere ikke klarer å stå i arbeid fram til 67 år. Spesielt gjelder dette der arbeidstakere jobber skift/turnus. Det er tidlig uførepensjonering som er den største utfordring.
- Innsatsen for å øke pensjonsalderen må rettes inn mot et mer inkluderende arbeidsliv, bedre tilrettelegging for eldre arbeidstaker med særskilte behov og at det arbeides mer offensivt med å utvikle gode og aktive lokale seniortiltak – seniorpolitikk. Forslagene til endringer av arbeidsmiljøloven er gjennomgående tiltak som vil bidra til at eldre arbeidstakere vil få et hardere yrkesliv på slutten av sin karriere.

Økt adgang til pålagt overtid, økt frekvens av søndagsarbeid og større grad av gjennomsnittsberegning av arbeidstid vil føre til at flere eldre støtes ut av arbeidslivet

- Forlagene til endringer av aldersgrense er av en slik karakter at det vil påvirke både tjenestepensjons- og særavtaleordningene i et slikt omfang at det er uhørt at partenes kompetanse settes til side uten forutgående drøftinger.

Endringer i straffebestemmelsene

Regjeringens forslag:

Arbeidsmiljøloven:

- Heve til bøter eller fengsel i inntil ett år, ev. tre år ved straffeskjerpene omstendigheter. I dag er strafferammen bøter eller fengsel i inntil tre måneder, ev. to år.
- Fjerne straffeansvaret i arbeidsmiljøloven for de mindre alvorlige sakene som i dag i praksis ikke blir straffeforfulgt.

Allmenngjøringsloven:

- Innføre fengselsstraff i inntil ett år, og to år ved grove overtredelser. I dag er det kun bøter.
- Innføre straffeansvar for den som medvirker til brudd på allmenngjøringsloven. Dette gjør det mulig å straffeforfølge oppdragsgiver i Norge.

Kommentarer:

- Forslaget til endringer i straffebestemmelsene kan tilsynelatende virke fornuftige, men det er behov for en mer grundig vurdering med hensyn til forslagene om bortfall av straffeansvaret for flere av kapitlene i AML.
- Å fjerne straffeansvaret for mindre alvorlige brudd som gir signaler om at det er OK å bryte loven.