



Arbeids- og sosialdepartementet

Postboks 8019
0030 Oslo

Deres ref.: 14/2614-

Vår ref.207.19/NSS

Dato: 25.09.2014

Høring om endringer i arbeidsmiljøloven

Akademikerne viser til departementets brev som vi mottok 25. juni i år, hvor departementet ba om høringsmerknader til forslag til endringer i Arbeidsmiljølovens bestemmelser. Akademikerne har forelagt saken for våre medlemsorganisasjoner. Akademikernes uttalelse i saken er behandlet i Akademikernes styre.

Hovedpunkter i Akademikernes uttalelse:

- Akademikerne beklager at departementet ikke har vurdert dagens unntaksbestemmelser for særlig uavhengige stillinger i sammenheng med endringer som er foreslått i arbeidstidsbestemmelsene. Departementets forslag til mer fleksible arbeidstidsbestemmelser gjør at begrunnelsen for generelle unntak faller bort om disse iverksettes.
- Økt fleksibilitet i arbeidstid må basere seg på avtale, arbeidsgivers styringsrett skal ikke utvides og Arbeidstilsynet skal ikke gis utvidet adgang til å tillate lengre arbeidstid. Akademikerne er positive til større fleksibilitet når det gjelder gjennomsnittsberegning av arbeidstiden.
- Endringer i arbeidstidsbestemmelsene må vurderes i en helhetlig sammenheng med øvrige endringer i arbeidsmiljøloven. Større adgang til individuelt avtalte unntak fra arbeidstidsreglene må forbeholdes situasjoner der arbeidstakeren er fast ansatt.
- Akademikerne ønsker ikke økt omfang av midlertidige stillinger i norsk arbeidsliv. Dersom det innføres en generell adgang til midlertidige ansettelser, forutsetter

Akademikerne

Fridtjof Nansens plass 6, 0160 Oslo

+47 95 30 90 90

www.akademikerne.no

post@akademikerne.no

Akademikerne at omfanget av langvarige midlertidige ansettelse i norsk arbeidsliv reduseres betydelig. Især gjelder dette stillingsgrupper i offentlig sektor.

- Akademikerne er forbeholden til å utvide adgangen til midlertidig tilsetting ved å lovfeste en generell tilsetningsadgang slik det er foreslått. Dersom dette gjennomføres, må varigheten begrenses og det må etableres et rammeverk rundt reglene som forhindrer misbruk og hindrer langvarige midlertidige tilsettinger.
- Akademikerne er primært tilhenger av aldersuavhengige regler for arbeidslivet, og et stillingsvern som er likt for alle. Minimum må aldersgrensen i stillingsvernsreglene heves til 75 år. Det må lovfestes en nedre aldersgrense på 70 år for bedriftsinterne aldersgrenser i den grad disse ikke forbyes.

Akademikerne viser til at regjeringen i Sundvolden-erklæringen lover at den vil arbeide for: « å redusere.. bruken av midlertidighet i offentlig sektor.....». På arbeidsmiljølovens område er det særlig den offentlige helse- og omsorgssektoren som skiller seg negativt ut med mye høyere andel midlertidige tilsettinger sammenlignet med arbeidslivet for øvrig. Over 90 % av underordnede leger ved norske sykehus er midlertidig ansatte og anses av arbeidsgiver som såkalte praksisarbeidere, til tross for at deres arbeid er en del av den ordinære sykehusdriften, og en forutsetning for sykehusenes ordinære pasienttilbud. Akademikerne mener det viktigste tiltaket for å redusere omfanget av langvarige midlertidige tilsettinger i offentlig sektor i denne lovgjennomgangen er å klargjøre at leger i spesialisering ikke er praksisarbeidere.

Akademikerne er kjent med at Arbeids- og sosialdepartementet har inngått avtale med FAFO og SNF om et prosjekt hvor man blant annet skal følge utviklingen i bruken av midlertidige tilsetningsforhold frem mot 2018. Dette vil gi viktig informasjon om hvordan regelendringer faktisk virker, og er et svært positivt tiltak. Vi mener man med fordel kan vurdere et lignende initiativ på arbeidstidsområdet.

Del I

Høring om endringer i arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid (juni 2014)

Innledning

God balanse mellom arbeid og fritid er viktig for den enkeltes velferd. Arbeidstidsbestemmelser må redusere risikoen for sosiale og helsemessig belastninger og sikre godt vern, velferd og helsefremmende rammebetingelser. Alle arbeidstakere bør være omfattet av arbeidstidsbestemmelsene. Større fleksibilitet reduserer behovet for å unnta enkelte grupper fra arbeidstidsbestemmelsene. Akademikerne beklager at unntakene for ledende og særlig uavhengige stillinger ikke er tatt med i departementets vurderinger. Vi ber departementet vurdere hvordan unntaksbestemmelsen for arbeidstakere i særlig uavhengige stillinger kan oppheves. Vi viser i denne sammenheng til rapporten *Vurdering av arbeidstid for særlig uavhengige og ledende stillinger* som ble lagt frem av Rambøll i mai i år, på bakgrunn av vedtak i Stortinget og på oppdrag fra departementet. Rapporten viser betydelig bruk av disse unntaksbestemmelsene. Gjeldende unntaksbestemmelser må sees i sammenheng med de øvrige endringene i arbeidstidsbestemmelsene. Dersom grensen for den daglige arbeidstiden økes fra 9 til 10 timer ved individuell avtale, vil begrunnelsen og legitimiteten i unntakene for denne gruppen reduseres.

Det er særlig tre forhold Akademikerne legger som overordnede premisser for endringer i arbeidsmiljølovens arbeidstidsregler:

- Det er ikke en målsetting med lovendringene at heltidsansatte skal jobbe mer enn det de faktisk gjør i dag.
- Økt fleksibilitet må basere seg på avtale. Arbeidsgivers styringsrett skal ikke utvides, og Arbeidstilsynets adgang til å tillate utvidet arbeidstid skal ikke utvides.
- Endringene i arbeidstidsbestemmelsene må vurderes i en helhetlig sammenheng med øvrige endringer i arbeidsmiljøloven – særlig ser vi behov for å se en eventuell utvidet adgang til midlertidig tilsetning i sammenheng med eventuelle utvidelser av adgangen til individavtalte unntak fra arbeidstidreglene.

Departementet viser gjentatte ganger til at en viktig forutsetning for å sikre arbeidstakers vern har sammenheng med hvor mye innflytelse og fleksibilitet arbeidstaker har når det gjelder arbeidsvilkårene. Deler av forslaget fratar, etter Akademikernes syn, partene mulighet til å etablere gode ordninger gjennom samarbeid og dialog. Særlig gjelder dette forslagene som gir arbeidsgiver økt styringsrett, og forslagene som gir Arbeidstilsynet adgang til å tillate utvidet arbeidstid.

Akademikerne mener videre at forslagene om arbeidstid må sees i sammenheng med at det foreslås å åpne for økt midlertidig tilsetning. Det bør ikke åpnes for individuelle avtaler om gjennomsnittsberegning der hvor stillingsvernet er svakt. Individavtalte unntak fra

arbeidstidsreglene bør forbeholdes situasjoner hvor arbeidstakeren er fast ansatt. Dersom arbeidstakeren er midlertidig ansatt bør det kun være fagforeningene som har adgang til å gjøre unntak fra arbeidstidsreglene.

Beregning av arbeidstid

I forbindelse med denne gjennomgangen vil vi også vise til at vi ved en rekke anledninger de senere årene har tatt opp med departementet at det er behov for en klargjøring av det forhold at all arbeidstid tilstede på arbeidsplassen skal regnes fullt ut som arbeidstid. Dette er klart fastslått av EF-domstolen i en rekke saker (SIMAP, Jaeger og Dellas). Vår erfaring fra arbeidsplasser i offentlig sektor er imidlertid at det i praksis hersker uenighet blant annet i sykehus om hvordan tilstedevakt skal beregnes. Vi forventer derfor at dette klargjøres i forarbeider eller lovtekst ved denne gjennomgangen.

4 Gjennomsnittsberegning av alminnelig arbeidstid

Departementet foreslår å øke grensen for daglig arbeidstid ved gjennomsnittsberegning som kan avtales både individuelt og med tillitsvalgte i tariffbundet virksomhet. Forslaget innebærer at grensen for den daglige arbeidstid kan økes fra 9 til 10 timer etter individuell avtale, og fra 10 til 12 timer etter avtale med tillitsvalgte i tariffbundet virksomhet. Forslaget berører ikke ukentlig arbeidstid eller tidsperioden for gjennomsnittsberegning, noe Akademikerne synes er positivt og et avgjørende premiss for utvidelse av grensene for daglig arbeidstid ved gjennomsnittsberegning.

Akademikerne er positive til større fleksibilitet når det gjelder gjennomsnittsberegning av arbeidstiden. Vi mener som utgangspunkt at de foreslåtte endringene kan bidra til å oppnå den fleksibilitet som departementet tar til orde for, og at dette kan oppfattes som positivt både for arbeidstakere og arbeidsgivere. Vi ser imidlertid også en fare ved å utvide antallet timer per dag for enkelte arbeidstakergrupper. Ikke alle arbeidstakere vil oppleve at de er i en reell forhandlingsposisjon, der partene er likeverdige. Akademikerne mener særlig at situasjonen for leger i spesialisering ved sykehus klart viser at midlertidige ansatte ikke har reell avtalefrihet. Mange midlertidig ansatte leger oppgir at de opplever press fra arbeidsgiver til å arbeide utover gjeldende arbeidstidsordninger. Akademikerne mener derfor at der hvor arbeidstaker er i et midlertidig ansettelsesforhold, bør det ikke være mulig med individuell avtale om gjennomsnittsberegning. Individuell avtale bør forbeholdes situasjoner hvor arbeidstakeren er fast ansatt. For midlertidig ansatte må adgangen til å avtale gjennomsnittsberegning ivaretas av tillitsvalgte. Denne forutsetningen må klargjøres i loven.

Akademikerne ser at de individuelle forutsetningene for å ha arbeidstid som er gjennomsnittsberegnet er ulik. Et press fra arbeidsgiver om å inngå avtaler om dette, vil kunne føre til utstøtning av utsatte/sårbare grupper og arbeidstakere med behov for

individuelle tilpasninger. Dette er en problemstilling som lovgiver bør løfte frem i lovforarbeidene.

5 Arbeidstilsynets kompetanse til å godkjenne alternative turnusordninger

Departementet foreslår tre alternativer til endringer i Arbeidstilsynets kompetanse til å godkjenne alternative turnusordninger. Felles for alle forslagene er at Arbeidstilsynet gis kompetanse der hvor partene også selv har det. Som gjennomgangen av gjeldende rett viser, er det i dag en forutsetning for Arbeidstilsynets kompetanse at partene selv ikke besitter kompetanse til å etablere disse alternative ordningene. Dette vilkåret foreslår departementet tatt bort.

Forslag 1 innebærer at Arbeidstilsynet får kompetanse til å dispensere også der hvor partene selv har kompetanse til å etablere ordningen ved avtale. Forutsetningen for Arbeidstilsynets adgang i dag er at partene ikke har denne kompetansen som følge av å ha innstillingsrett etter arbeidstvist- eller tjenestetvistloven. Med forslaget vil Arbeidstilsynet også kunne gi tillatelse der hvor arbeidstakernes organisasjoner har innstillingsrett og avtaleadgang.

Forslag 2 gir på samme måte som forslag 1 Arbeidstilsynet kompetanse der hvor arbeidstakernes organisasjoner har innstillingsrett. I tillegg utvides Arbeidstilsynets adgang til å gjelde generelt både for helse- og omsorgsarbeid, vakt og overvåkning og for pendling til anlegg mv. Departementet foreslår altså endringer i hvilke former for arbeid eller situasjoner det kan gis dispensasjon for. Forutsetningen for Arbeidstilsynets dispensasjonsadgang i dag er at helse- og omsorgsarbeid, samt vakt og overvåkning helt eller delvis er av passiv karakter. Arbeidstilsynets adgang til å etablere alternative arbeidstidsordninger der det er lang avstand mellom bo- og arbeidssted forutsetter i dag at det har sikkerhetsmessig betydning å legge til rette for en helhetlig regulering av arbeidstidsordningene. Departementet foreslår å fjerne begge disse begrensede forutsetningene. Forslaget innebærer dermed for det første at Arbeidstilsynet kan dispensere selv om arbeidet ikke er helt eller delvis passivt innenfor helse- og omsorgsarbeid. Dessuten kan Arbeidstilsynet med forslaget dispensere der det er lang avstand mellom bo- og arbeidssted selv om det ikke har sikkerhetsmessig betydning å legge til rette for en helhetlig regulering av arbeidstidsordningene. Det eneste vilkåret med forslaget er at avstand mellom arbeidssted og hjem gir behov for annen type organisering av arbeidstiden. For begge tilfeller kan dette gjøres selv om partene har innstillingsrett.

Forslag 3 er det mest ytterliggående, og innebærer at Arbeidstilsynet gis en generell dispensasjonsmyndighet både når det gjelder hvilke bestemmelser og hvilke typer virksomhet, arbeid og situasjoner dispensasjonen gjelder. Forslaget omfatter alle bestemmelser som regulerer den alminnelige arbeidstidens plassering.

Alle forslagene rokker ved lovgivers uttalte målsetning fra 2005-loven som ga partene større innflytelse, uten at det virker velbegrunnet hvorfor en slik endring er ønskelig. Det fremgår av høringen at hovedformålet er å legge til rette for større fleksibilitet i organiseringen av arbeidstiden. Selv om det er angitt at arbeidsmiljølovens grunnleggende krav til arbeidstidsordninger skal sikres, bygger likevel forslaget på en forutsetning om at Arbeidstilsynet skal bruke dispensasjonsadgangen i større grad enn gjennom de ordningene som finnes i dag. Etter Akademikernes syn er det stor risiko for at Arbeidstilsynet på denne måten kan miste troverdighet i tilsynsrollen. Sentrale parter har en bransjekunnskap og et bransjefokus som bedre kan ivareta arbeidstakerne når det gjelder uforsvarlige arbeidstidsordninger, som det er viktig å bevare. Forslaget griper dessuten vesentlig inn i rådigheten partene har gjennom tariffavtaleadgangen, og kan få stor betydning for hvordan trepartssamarbeidet vil fungere fremover.

Økt fleksibilitet i arbeidstidsreglene må basere seg på avtaler. Departementet fremhever flere steder at effekten av arbeidstidsordningen blant annet vil avhenge av i hvilken grad arbeidstaker får påvirke utformingen av sin egen arbeidstidsordning. Det fremheves også at Arbeidstilsynet ikke vil gi dispensasjon med mindre begge parter lokalt ønsker ordningen. Dette samsvarer dårlig med lovforslaget der det etter lovteksten kan gis dispensasjon etter at avtale er forsøkt etablert med tillitsvalgt i organisasjon med innstillingsrett.

Akademikerne går derfor i mot at Arbeidstilsynets dispensasjonsadgang økes. Fleksibilitet kan oppnås ved å legge avtaleadgangen til lokalt nivå, enten etter avtale med tillitsvalgt eller individuelt. Lokale parter er best egnet til å sikre at arbeidstiden tilpasses fleksible ordninger innenfor rammen av et godt vern. Dessuten bør landsomfattende fagforeninger kunne inngå sentral tariffavtale som fraviker arbeidsmiljølovens arbeidstidskapittel når de representerer mer enn 5000 medlemmer.

6 Overtid

Departementet foreslår å øke adgangen til overtidarbeid både per sju dager og for fire sammenhengende uker. Forslaget innebærer både at arbeidsgivers adgang til å pålegge overtidarbeid øker (fra 10 til 15 timer pr sju dager og fra 25 til 30 timer pr fire sammenhengende uker), at adgangen for lokal avtale med tillitsvalgt i virksomhet bundet av tariffavtale øker (fra 15 til 20 timer pr sju dager og fra 40 til 50 timer pr fire sammenhengende uker), og at Arbeidstilsynets dispensasjonsadgang øker (fra 20 til 25 timer pr sju dager).

Akademikerne mener den ønskede fleksibiliteten i forslaget kan ivaretas ved endringene i lokal avtale med tillitsvalgt i virksomhet bundet av tariffavtale. Akademikerne mener verken at økt styringsrett ved påleggskompetanse for arbeidsgiver eller økt dispensasjonsadgang for Arbeidstilsynet, er godt nok begrunnet til at endringene bør foretas. Særlig gjelder dette arbeidsgivers utvidede adgang til å kunne pålegge overtidarbeid. Dette forslaget innebærer i prinsippet at arbeidsgiver kan innføre 7 dagers

uke ved behov. Forslaget innebærer at arbeidsgiver kan pålegge en arbeidstid på 55 timer pr uke i to påfølgende uker.

7 Beredskapsvakt

Departementet foreslår at omregningsfaktoren etter loven for beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet som hovedregel endres fra 1:5 til 1:8.

Akademikerne mener forslaget mangler en god begrunnelse, og mener dagens regel bør opprettholdes. Departementet peker blant annet på at bevegelsesfriheten til den enkelte i mange tilfeller har blitt større enn tidligere, som en følge av den teknologiske utviklingen. Dette endrer ikke det faktum at arbeidstaker er *i beredskap*, og at det er nettopp dette som begrenser vedkommendes handlefrihet. Det er like belastende for arbeidstaker å måtte forlate et sosialt arrangement under en beredskapsvakt, som det er å forlate hjemstedet. Akademikerne kan ikke se hvordan dette begrunner at hovedregelen om beregningsbrøk skal settes ned til 1/8. Det pekes også på at det er flere som arbeider utenfor arbeidsstedet enn tidligere og at dette gir behov for en annen omregningsfaktor. Loven ivaretar allerede i dag slike behov, både ved at omregningsfaktoren for arbeid utenfor arbeidsstedet allerede er 1:5, og ved at partene lokalt kan avtale annen beregningsmåte. Det er ikke holdepunkter for at dette ikke er tilstrekkelig til å ivareta lokale parters behov for hensiktsmessige arbeidstidsordninger.

8 Søn- og helgedagsarbeid

Departementet foreslår at søn- og helgedagsarbeid endres fra et utgangspunkt hvor dette er forbudt til at slikt arbeid blir tillatt, dersom arbeidets art gjør det nødvendig. Videre foreslår departementet at søn- og helgedagsarbeid tillates ved særlig og tidsavgrenset behov, uten at det er nødvendig med avtale med tillitsvalgte om dette.

Akademikerne mener at det bør være større adgang til avtalebasert fleksibilitet i plasseringen av når på dagen og når i uken arbeidet kan utføres. Det bør åpnes for større frihet til avtalt og selvvalgt arbeid på kveldstid og i helgene, basert på gjensidig fleksibilitet og den enkelte arbeidstakers ønsker og forutsetninger. Akademikerne mener forslaget gir arbeidsgiver for stor grad av styringsrett og at de samme hensyn som forslaget bygger på kan ivaretas i avtale mellom partene, enten ved tillitsvalgt eller individuelt.

Del II

Høring om endringer i arbeidsmiljølovens regler om midlertidig ansettelse og inn-/utleie fra bemanningsforetak (Juni 2014)

Innledning

Hovedregelen i norsk rett er at arbeidstaker skal ansettes fast, det vil si at arbeidsavtaler skal inngås for et ubestemt tidsrom. Dette må også i fremtiden være hovedregelen.

Regjeringen sier i Sundvolden-erklæringen at den vil arbeide for å redusere bruken av midlertidig tilsetning i offentlig sektor. Dette er en prioritert målsetting for Akademikerne og vi imøteser oppfølgingen av regjeringens ambisjoner. Særlig er situasjonen ved sykehus og statlige universiteter og høyskoler problematisk. Utstrakt bruk av langvarige midlertidige tilsetninger går direkte ut over pasientbehandlingen og er et hinder for forskerrekuttering og for rekruttering av kvinner til academia. Det er Akademikernes grunnleggende holdning at arbeidsmiljøloven skal være den sentrale vernelov i norsk arbeidsliv. Dette gjelder også for adgangen til midlertidig tilsetning. Vi mener derfor det er behov for en helhetlig gjennomgang også av tjenestemannsloven med forskrifter og særlovgiving som regulerer midlertidig tilsetning, som universitet- og høyskoleloven og kommuneloven. Akademikerne mener en slik samlet regulering i seg selv vil virke opplysende og oppdragende.

Våre innspill til forslagene i høringsnotatet kan i hovedsak oppsummeres slik:

- Akademikerne er prinsipielt i mot et økt omfang av midlertidige stillinger i norsk arbeidsliv. Akademikerne anser det som særlig viktig å redusere langvarige midlertidige tilsetninger.
- Akademikerne er skeptisk til å utvide adgangen til midlertidig tilsetning ved å lovfeste en generell tilsetningsadgang slik det er foreslått. Dersom dette gjennomføres må varigheten være kort og det må etableres et rammeverk rundt reglene som forhindrer misbruk og hindrer langvarige midlertidige tilsetninger.

6.1 Generelle vurderinger om adgangen til midlertidig ansettelse

Departementet ønsker å utvide adgangen til midlertidige ansettelser, ved å innføre en generell tidsbegrenset regel for midlertidig ansettelse. Dette begrunnes ut fra virksomhetenes behov for mer fleksibilitet, samt at en midlertidig ansettelse for visse grupper kan fungere som et springbrett inn i arbeidslivet.

Akademikerne mener at hovedregelen i norsk arbeidsliv skal være fast ansettelse. Departementet understreker også dette i høringen. Det er imidlertid helt klart at det med departementets forslag vil bli flere kortvarige midlertidige stillinger. Akademikerne tar til

etterretning at dette er ønskelig, men mener det er viktig at departementet tar på alvor de negative følger økt bruk av midlertidige stillinger kan medføre og som departementet også selv til dels påpeker. Akademikerne er prinsipielt imot et samlet økt omfang av midlertidighet i norsk arbeidsliv. Akademikerne mener det er særlig viktig å redusere langvarige midlertidige tilsetninger.

Midlertidige stillinger bør ha en særskilt begrunnelse. Akademikerne er derfor skeptisk til å utvide adgangen til midlertidig tilsetning ved å lovfeste en generell tilsetningsadgang slik regjeringen har foreslått. Det er usikkerhet knyttet til hvorvidt en slik generell regel vil bidra til å løse innpassbehovene for unge arbeidstakere og arbeidstakere med særlig behov for tilrettelegging og oppfølging. Akademikerne ser imidlertid at virksomheter ønsker å se an behovet for stillingsressurser over en kortere tidsperiode. Dersom forslaget blir vedtatt må varigheten være kort og det må etableres et fornuftig rammeverk rundt regelen. Dette rammeverket må forhindre misbruk og hindre langvarig midlertidige stillinger.

Departementet viser til at det blant annet ved nyetableringer og omstruktureringer vil kunne være et behov for mer fleksibilitet enn dagens regelverk legger opp til, blant annet ved å ansette midlertidig. Akademikerne ser at behovene for fleksibilitet, omstilling og inkludering gjør det nødvendig med en viss adgang til midlertidige tilsetninger. Vi ønsker imidlertid ikke å øke det samlede omfanget midlertidige ansatte i norsk arbeidsliv. Akademikerne minner om at det er fullt mulig å si opp arbeidstakere i henhold til de vanlige oppsigelsesreglene hvis arbeidskraftbehovet bortfaller. Det er altså ikke grunn til å lage en for vid adgang til midlertidige ansettelser, da virksomheter har virkemidler dersom bemanningen blir for høy.

Departementet mener en mer utstrakt bruk av midlertidige stillinger vil kunne fungere som et springbrett for visse utsatte grupper av arbeidstakere, for eksempel unge og de med nedsatt funksjonsevne. Akademikerne finner grunn til å påpeke at det er lite forskning som direkte underbygger at unge, innvandrere, eldre og arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne faktisk vil inkluderes i arbeidslivet i større grad dersom det blir flere midlertidige stillinger. I 2011 publiserte EU-kommisjonen en rapport om HMS og sårbare arbeidere. Her går det fram at unge, innvandrere, og arbeidstakere i midlertidig arbeid har høyere risiko for arbeidsulykker. Rapporten dokumenterer også at arbeidstakere i midlertidig arbeid har dårligere tilgang til HMS-opplæring. Rapporten viser også til at arbeidstakere med lavere utdanning (uansett nasjonalitet) ofte havner i midlertidig arbeid. De får også dårlig betalt og arbeider i næringer med høy skaderisiko som bygg og anlegg, industri, transport og jordbruk.

Akademikerne mener at helheten i forslaget ikke er god nok, og at omfanget midlertidige stillinger risikerer å øke vesentlig. Dersom regelverket om midlertidig tilsetning endres, ser Akademikerne det som viktig å følge utviklingen i arbeidsmarkedet for å se om bruken av midlertidige ansettelser får den ønskede virkning, både i form av et springbrett inn for sårbare grupper og effekten på det samlede omfang midlertidighet. Det er derfor helt

nødvendig å evaluere virkningen av lovendringene. Det er positivt at departementet har igangsatt et prosjekt som skal se på utviklingen av ulike tilknytningsformer i arbeidslivet generelt og utviklingen frem mot 2018 når det gjelder bruk av midlertidige tilsetninger spesielt. I tråd med innspill vi tidligere har gitt til dette arbeidet vil vi understreke at vi forventer at prosjektet også vil kunne si noe om hvordan endringer i adgangen til midlertidig tilsetning faktisk virker inn på sysselsettingsgrad og inkludering.

Dersom det innføres en generell adgang til midlertidige ansettelser forutsetter Akademikerne at omfanget av langvarige midlertidige ansettelser i norsk arbeidsliv reduseres betydelig. Især gjelder dette stillingsgrupper i offentlig sektor. Det er store utfordringer knyttet til langvarig midlertidig ansettelse både for den enkelte virksomhet, arbeidsmiljøet og den berørte arbeidstaker. For Akademikerne er det spesielt viktig å gjøre noe med bruken av midlertidige ansettelser i sykehusene. Over 50 % av alle sykehusleger er midlertidig ansatt, og 95 % av leger i spesialisering i norske sykehus er midlertidig ansatt i perioder på 8-10 år. I gjennomsnitt er norske leger 42 år gamle før de får sin første faste jobb. Dette er en stor belastning for den enkelte arbeidstaker, det har uheldige ringvirkninger på arbeidsplassene og det rammer pasientbehandlingen. Spørsmålet om rekkevidden av arbeidsmiljølovens § 14-9 første ledd § c – «praksisarbeid» - ble nylig behandlet i Høyesterett (Rt 2013 1392 «LIS-dommen»). Høyesterett kom til at leger i spesialisering utfører «praksisarbeid». Akademikerne er uenig i premissene for resultatet, da vi mener dette gir en utilsiktet utvidelse av praksisarbeid når sykehusleger oppfattes som praksisarbeidere. Dette er et forhold det er svært viktig å rette opp i denne gjennomgangen av loven.

Det er Akademikernes grunnleggende holdning at arbeidsmiljøloven skal være den sentrale vernelov i norsk arbeidsliv. Dette gjelder også reguleringen av midlertidige tilsetninger. Dagens system knyttet til midlertidig tilsetning, med viktige verneregler spredt mellom en hovedlov og flere særlover og forskrifter, representerer etter vårt syn et vesentlig rettssikkerhetsproblem. Systemet er uoversiktlig og gir dårlige vilkår for innsikt i samfunnets samlede regulering av midlertidig tilsetning.

6.2 Generell adgang til midlertidig ansettelse

Akademikerne er opptatt av å sikre en regulering av midlertidig tilsetning som støtter opp om hovedregelen om fast ansettelse. Innføring av en generell adgang til midlertidig ansettelse i 9 eller 12 måneder, forutsetter etter Akademikernes oppfatning at nåværende fireårsregel forkortes, se nedenfor under punkt 6.4.

Departementet synes å legge vekt på at midlertidige ansettelser ikke skal brukes over lengre tid uten særskilt begrunnelse. Hvilke begrensninger som legges inn for bruken av de ulike rettslige grunnlagene for midlertidige ansettelser blir da viktige. Særlig vil dette gjelde bruk av den nye generelle adgangen til å ansette midlertidig. Akademikerne mener at bruk av midlertidige stillinger bør ha klare rammer.

Departementet legger opp til et system hvor det stilles opp begrensninger i form av vurderinger av «samme arbeid» med flere påfølgende ansettelser på samme rettslige grunnlag. Hva som kan anses som «samme arbeid» skal skje etter en konkret vurdering. Dette mener Akademikerne er en lite egnet løsning, fordi den potensielt åpner for uklarhet og mange tvister. Problemstillingen blir i praksis om arbeidsgiver kan foreta noen mindre justeringer i arbeidsoppgavene og dermed unngå begrensningen som oppstilles. For middels- og større virksomheter vil det bli ganske enkelt å omgå denne begrensningen.

Departementets forslag til lovbestemmelse med en skjønnsmessig begrensning er:

”Arbeidstaker skal ansettes fast. Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås:

x) for ansettelse i en periode på inntil ni/tolv måneder. Etter utløpet av perioden kan det ikke umiddelbart inngås ny avtale med samme eller en annen arbeidstaker om midlertidig ansettelse etter denne bestemmelsen, for utførelse av samme arbeidsoppgaver.”

Ordlyden i departementets første forslag om skjønnsmessig begrensning er etter Akademikernes mening ikke egnet til å begrense bruk av midlertidige stillinger. Her er kravet at det ikke «umiddelbart» inngås ny avtale med samme arbeidstaker for utførelse av samme oppgaver. Realiteten i dette er at det ikke er noen begrensninger. Arbeidsgiver kan for eksempel velge å tilby arbeidsavtale fra 1.1 til 20.12, «luften» arbeidstaker i jul- og nyttår, og ansette på nytt på samme grunnlag året etter. Dette vil utvilsomt undergrave stillingsvernet i betydelig grad. Departementet legger imidlertid til grunn at varige arbeidsoppgaver ikke skal kunne utføres kontinuerlig av midlertidige ansatte. Hvis dette er en ønsket begrensning må dette skrives tydeligere i lovteksten.

Departementet foreslår alternativt en konkret begrensning i adgangen til midlertidig ansettelse i ni eller tolv måneder, supplert med en fast karanteneperiode etter opphør av et midlertidig arbeidsforhold på generelt grunnlag. Dette formuleres slik:

”Arbeidstaker skal ansettes fast. Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås:

x) for ansettelse i en periode på inntil ni/tolv måneder. Etter utløpet av perioden kan ny avtale om midlertidig ansettelse etter denne bestemmelsen først inngås etter ni/tolv måneder for utførelse av samme arbeidsoppgaver.”

Departementets andre forslag legger opp til en begrensning i form av en karanteneperiode etter opphør av et midlertidig arbeidsforhold basert på generelt grunnlag. Dette er etter vårt syn en mer effektiv begrensning som bedre treffer departementets mål om å begrense lengden på midlertidige stillinger. Karantenen vil slå inn både for arbeidstaker og arbeidsoppgaver. Trenger arbeidsgiver at oppgavene fortsatt utføres, vil den ansatte få fast ansettelse.

Akademikerne mener det er hensiktsmessig med en ansettelsestid på generelt midlertidig grunnlag 12 måneder. Dette vil som regel være en fordel for arbeidstaker fordi vedkommende får lengre tid til å virke i stillingen, og for arbeidsgiver fordi man får arbeidskraft i virksomheten over en noe lengre periode.

Departementet skriver derimot ikke noe om hva som vil bli den rettslige følgen av at arbeidsgiver bryter karanteneforbudet. Vil den som hadde denne stillingen tidligere kunne gå til søksmål mot arbeidsgiver med påstand om fast ansettelse i denne stillingen, og i så tilfelle, hva med arbeidstaker som innehar stillingen? En løsning må uansett være at det er arbeidsgiver som bærer risikoen for å ha brutt karantenebestemmelsen, og dermed må ha to ansatt i samme stilling.

Akademikerne mener at det i lovteksten eller tydelig i forarbeidene må fremgå at arbeidsgiver ikke kan gjøre mindre endringer i arbeidsoppgavene og dermed fortsette å ansette arbeidstakere på generelt midlertidig grunnlag. Det bør derfor inntas et krav i lovteksten om at arbeidsoppgavene må være vesentlig annerledes for at en ny eller samme arbeidstaker kan ansettes på generelt midlertidig grunnlag. Dette vil være i tråd med departementets mål om at permanente arbeidsoppgaver ikke skal utføres av midlertidige ansatte utover ett år.

Departementet foreslår at begrensningene bør fremgå av lovbestemmelsen og knyttes til utføringen av samme arbeid i påfølgende ansettelser og ansettelse på samme rettslige grunnlag i flere påfølgende ansettelser. Departementet legger til grunn at det må skje en konkret vurdering av om det er samme arbeid og på hvilket rettslig grunnlag den midlertidige ansettelsen har skjedd. Dette åpner for usikkerhet. Akademikerne mener at departementet bør vurdere om noen av problemstillingene som reises ovenfor bør kunne bringes inn for Tvisteløsningsnemnda, for eksempel spørsmålet om det dreier seg om «samme arbeidsoppgaver».

Det bør etter Akademikernes syn stilles som et ubetinget krav at arbeidsgiver må anføre i arbeidsavtalen at det er benyttet hjemmel om generell midlertidig ansettelse. Akademikerne foreslår her altså at det innføres et formalkrav om skriftliggjøring av hjemmelsgrunnlaget ved benyttelse av generell midlertidighet. Dette vil også være med på å bevisstgjøre arbeidsgiver i forhold til midlertidige ansettelser. Manglende påføring bør medføre at arbeidsforholdet går over til å bli fast ansettelse.

Akademikerne mener det er hensiktsmessig å sette en absolutt grense for hvor lenge en arbeidstaker kan gå i midlertidig stilling på generelt grunnlag. Situasjonen kan for eksempel være at arbeidsgiver har et visst behov for å beholde arbeidstaker, men likevel ikke ønsker å tilby fast ansettelse. Etter Akademikernes syn vil arbeidstakers tilknytning til arbeidsplassen etter 24 måneder være sterk, og dette bør veie tungt. Det antas også at arbeidsgivers behov for tid til å se an situasjonen er tilstrekkelig ivaretatt i løpet av denne perioden. Akademikerne foreslår derfor at det lages en bestemmelse som medfører at der

virksomheten har ansatt samme arbeidstaker på generelt grunnlag i 24 måneder i løpet av en 36 måneders periode, skal det uansett tilbys fast stilling.

6.3 Forenkling av gjeldende hovedregel om midlertidig ansettelse

Akademikerne legger til grunn at departementets forslag kun har som siktemål å være en forenkling og oppdatering og ikke en materiell endring av ordlyden. Det kan imidlertid være grunn til bekymring for at den foreslåtte ordlyden kan legge til rette for at praksis rundt bestemmelsen «strekkes», slik tilfelle er ved dagens lovformulering. Akademikerne er derfor skeptisk til den foreslåtte lovformuleringen.

Vilkåret om «arbeidets karakter» kom inn i arbeidsmiljøloven i 1977 og Høyesterett har fastslått at dette skal tolkes strengt. Til tross for dette, viser det seg i praksis at det ansettes midlertidig langt ut over det som var lovgivers intensjon. Man valgte derfor å innta som kriterium i loven at arbeidet skal «adskille seg fra det som ordinært utføres i bedriften». Lovbestemmelsens historikk viser at formuleringene er nøye formulert nettopp med tanke på å unngå misbruk av bestemmelsen. I lys av dette er det betenkelig å forenkle gjeldende formulering som foreslått.

Slik Akademikerne ser det, bidrar ikke den foreslåtte ordlyden til noen avklaring av grensene for når det er adgang til å ansette midlertidig. Vi er derfor av den oppfatning at gjeldene ordlyd ikke bør endres. Dersom forslaget om endring av ordlyden allikevel gjennomføres må det fremgå klart av forarbeidene at det ikke er ønskelig med en ytterligere utglidning av bestemmelsen. Det betyr i praksis at domstolene skal være varsomme med å fortolke en unntaksbestemmelse ut over sin ordlyd. Slik Akademikerne ser det, kan det videre være hensiktsmessig å presisere i lovteksten at der hvor det ikke foreligger grunnlag for midlertidighet, står en overfor et fast ansettelsesforhold. Dette er uttrykk for gjeldende rett, og vi mener det vil kunne virke opplysende og oppdragende om dette presiseres i lovteksten.

6.4 Endringer i fireårsregelen

Akademikerne mener helt klart at både arbeidstakere i eventuelt generelle midlertidige ansettelser og også såkalte praksisarbeidere bør inkorporeres i fireårsregelen. Når det gjelder det foreslåtte nye, generelle, grunnlaget for midlertidig ansettelse, må dette telle med for å forhindre at arbeidstakere blir gående i midlertidige stillinger i lang tid. Prinsipielt bør alle former for midlertidige stillinger telle med i fireårsregelen, med unntak for tilfeller der dette er eksplisitt unntatt i loven. Et slikt begrunnet unntak kan være idrett og kultur, slik som i dag.

Departementet har tidligere sagt seg enig med Akademikerne i at leger i spesialisering ikke er å anse som praksisarbeidere etter arbeidsmiljøloven. Når dette likevel er lagt til grunn av Høyesterett i Rt. 2013 s. 1392, er det behov for å rette opp dette. Høyesteretts dom

innebærer at innholdet i bestemmelsen har blitt tolket utvidende. De hensyn som departementet vektla før Høyesterettsdommen gjør seg fremdeles gjeldende. Primært mener vi derfor at det som en følge av Høyesteretts dom må foretas lovendring slik at leger i spesialisering ikke lenger er å anse som praksisarbeidere i arbeidsmiljølovens forstand. Under enhver omstendighet må denne gruppen i det minste få vern etter fireårs-regelen. Dette er en gruppe arbeidstakere med fullført høy utdanning og relevant praksis som det ikke er naturlig å ansette midlertidig da hensynene som begrunner midlertidighet ikke er tilstede. I tillegg er det et aspekt at spesialiseringen for legene skjer over flere år (typisk 6-8 år), og at de dekker et helt ordinært arbeidskraftbehov. Konsekvensen er at arbeidstakerne er i gjennomsnitt nærmere 42 år før de får sin første faste stilling.

Når det gjelder andre yrkesgrupper, er det heller ikke noen åpenbar grunn til at de som har vært praksisarbeidere over lengre periode skal unntas fra fireårsregelen. De tradisjonelle praksisarbeiderne (som for eksempel lærlinger) vil normalt uansett ha kortere praksisperioder, og der hvor de er langvarige er det neppe gode grunner for å unnta dem fra fireårsregelen. Det er mulig at det bør stilles krav om at praksisarbeideren fyller et arbeidskraftbehov, slik at man unngår å gi vern der praksisarbeideren for det vesentlige «går utenpå» andre ansatte som ekstra arbeidskraft og da kun med et opplæringsformål. Leger i spesialisering i sykehus vil utvilsomt fylle et stort arbeidskraftbehov, og sykehusene er organisert slik at man er helt avhengig av disse legene for å drive forsvarlig. Det finnes ikke spor i forarbeidene om at lovgiver har tenkt at praksisarbeid skal være langvarig. Der hvor slikt arbeid likevel strekker seg ut over flere år, er det ikke noen rimelige grunner som tilsier at arbeidstaker ikke skal kunne ha vern i fireårsregelen. Skulle arbeidsgivers behov for arbeidskraft bortfalle, er det viktig å ta i betraktning at arbeidsgiver kan gå veien om ordinær oppsigelse. Vikararbeid teller med i fireårsregelen, og det blir da et paradoks at vikar for praksisarbeider får sitt arbeid tellende, mens den det vikarieres for ikke får det.

Akademikerne ser et stort behov for regler som hindrer at arbeidsgivere spekulerer i fireårsregelen. Det bør ikke være slik at arbeidsgivere kan velge å avslutte arbeidsforholdet kort tid før regelen slår inn for å hindre fast ansettelse. Der hvor arbeidet ikke bortfaller, bør arbeidsgiver måtte forholde seg til de vanlige oppsigelsesreglene. Departementet tar opp hvorvidt det er rimelig at den maksimale lengden på midlertidig ansettelse reduseres. I og med at forslaget åpner for flere midlertidige ansettelser bør man ha en sikkerhetsventil i den andre enden som vil forebygge at mange går i unødvendig lange midlertidige ansettelsesforhold. Akademikerne mener at maksimal lengde bør være tre år. I tilfeller hvor foreldre vil ta ett år lønnet foreldreperm og deretter 1 år ulønnet foreldrepermisjon, vil det med en to-årsregel i realiteten være vanskelig for arbeidsgiver å dekke arbeidskraftbehovet via vikar i hele fraværperioden (ferie kommer ofte i tillegg og medfører mer enn to år). Sett i et slikt perspektiv er to år en for kort tidsbegrensning.

6.5 Oppsigelse av midlertidige arbeidsavtaler i avtaleperioden

Akademikerne er positive til at det lovfestes at midlertidige arbeidsavtaler kan sies opp i avtaleperioden etter lovens oppsigelsesregler, med mindre det er skriftlig avtale eller fastsatt i tariffavtale at det ikke skal være slik oppsigelsesadgang.

6.6 Vilkår for utleie fra bemanningsforetak

Akademikerne er enig i at dagens regler om adgangen til innleie fra bemanningsforetak videreføres uendret. En generell adgang til innleie i ni eller tolv måneder vil dekke de fleste tilfeller av innleie fra bemanningsforetak, og vil i praksis medføre at det ikke er noen begrensninger i adgangen til innleie. Dette strider mot prinsippet om at fast tilsetting skal være hovedregelen i norsk arbeidsliv.

7 Unntak fra bestemmelsene om likebehandling ved utleie fra bemanningsforetak

Akademikerne støtter forslaget om at det kan gjøres unntak fra likebehandlingsprinsippet ved tariffavtale. Det er de utleide arbeidstakerne som blir direkte berørt av dette, og det er da mest hensiktsmessig at det er fagforeninger som representerer de utleide arbeidstakerne og bemanningsforetakene som inngår slik avtale. Akademikerne mener imidlertid at et riktig nivå for slike avtaler er mellom landsomfattende arbeidstakerorganisasjoner og arbeidsgiver/arbeidsgiverforening. Dersom slike avtaler skal være forbeholdt foreninger med innstillingsrett, vil mange landsomfattende organisasjoner som organiserer spesialisert arbeidskraft falle utenfor.

Akademikerne mener det må være en forutsetning at fagforeningen som skal inngå tariffavtale som fraviker lovens bestemmelser, representerer et flertall av arbeidstakerne i den aktuelle stillingskategorien, for at denne skal kunne gjøres gjeldende for alle arbeidstakere som utfører arbeid av den art avtalen omfatter. Dersom et flertall av arbeidstakerne velger å ikke være organisert, vil ikke vilkårene for å kunne inngå tariffavtale som fraviker likebehandlingsreglene være oppfylt.

Akademikerne støtter forslaget om at reglene om solidaransvar skal gjelde tilsvarende ved krav på lønn med videre i henhold til tariffavtale.

8 Søksmålsrett for fagforeninger om ulovlig innleie

Akademikerne er kritiske til at innleide arbeidstakere skal kunne trekkes inn i et søksmål de ikke selv ønsker. Vi støtter derfor å oppheve bestemmelsen om søksmålsrett for fagforeninger om ulovlig innleie. Samtidig er det et samfunnsansvar å påse at reglene om innleie ikke misbrukes, slik at normen i det norske arbeidsmarkedet er fast ansettelse. Akademikerne forutsetter derfor at Arbeidstilsynet får utvidet håndhevingskompetanse på

dette området, og at det utredes om Arbeidstilsynets påleggskompetanse bør utvides til også å omfatte arbeidsmiljølovens § 14-12.

Del III

Høring om endringer i arbeidsmiljølovens regler om aldersgrenser (Juni 2014)

Innledning

Akademikerne mener at stillingsvernet skal være aldersuavhengig. Lovfestede, generelle aldersgrenser har en vidtrekkende, uønsket holdningsskapende effekt og svekker viktige felles målsettinger i norsk arbeidsliv. Slike grenser bidrar til negative, ubegrunnede holdninger til eldre arbeidstakere. De fungerer i strid med en helhetlig arbeidslinje, i strid med opptjeningsreglene i folketrygdens alderspensjon og de prinsipper som ligger til grunn for pensjonsreformen. Akademikerne mener derfor prinsipielt at stillingsvernet i norsk arbeidsliv må være aldersuavhengig, dagens 70-årsgrense med adgang til lavere bedriftsinterne aldersgrenser bør fjernes.

Høringsnotatet forutsetter at det ligger til grunn pensjonsordninger som gir den enkelte arbeidstaker anledning til selv å velge avgang fra et gitt tidspunkt, i tråd med dagens ordning i folketrygdloven med muligheter for pensjon fra fylte 62 år. I vårt høringssvar har Akademikerne forutsatt at denne ordningen videreføres. Vi tar til etterretning at det gjennomføres et eget løp når det gjelder aldersgrensene i statlig og kommunal sektor, herunder særaldersgrensene.

7.1 Arbeidsmiljølovens 70-års regel

Akademikernes primære standpunkt er at vi ønsker et aldersuavhengig stillingsvern. I den grad dette ikke gjennomføres vil vi støtte alternativ 3 i høringssvar notatet med en lovbestemt aldersgrense på 75 år.

Regjeringens politiske plattform fastsetter:

Regjeringen vil ...«legge til rette for at eldre skal kunne stå lengre i arbeidslivet, blant annet ved å gå gjennom lovbestemte aldersgrenser i arbeidslivet i samråd med partene.»

Det er en felles målsetting for parter og myndigheter i norsk arbeidsliv at seniorenene skal stå lengst mulig i arbeid. Det kommer blant annet til uttrykk i utformingen av pensjonsreformen ved at den enkelte kan opptjene pensjonspoeng til fylte 75 år. Med dagens øvre aldersgrense på 70 år i arbeidsmiljøloven harmoniserer lovene dårlig. De generelle vurderingselementene må sees i sammenheng med flere faktiske forhold. Gjennomsnittlig levealder har økt, det blir stadig flere eldre i samfunnet, og de har gjennomgående bedre helse. Som referert i høringsbrevet, er dagens aldersgrense nesten 100 år gammel og fra en tid da 70-åring representerte de eldste i samfunnet. Tall fra Senter

for seniorpolitikk viser at stadig flere ønsker å stå lengre i jobb, og dette tallet har økt jevnt de siste årene.

Undersøkelser viser at det har skjedd et skifte i samfunnsoppfatningen, ved at det er langt færre som mener at det bør være en øvre aldersgrense i loven nå, enn for noen tiår tilbake. Vi kan forvente at levealderen vil øke i takt med utviklingen av helse og levestandard. Det blir forholdsmessig flere pensjonister og eldre pleietrengende, og færre yrkesaktive. Ut fra et samfunnsøkonomisk perspektiv er det derfor gode grunner for at arbeidstakere oppfordres til å stå lengre i jobb. I tillegg viser forskningsresultater at en høyere, lovbestemt avgangsalder, vil påvirke den enkeltes bevissthet med tanke på hvor lenge vedkommende vil arbeide.

7.2 Bedriftsinterne aldersgrenser

Akademikernes hovedsynspunkt er at adgangen til bedriftsinterne aldersgrenser slik den er i dag, bør fjernes. I den grad adgangen opprettholdes bør den begrenses til en svært snever adgang. Dette må begrenses til tilfeller som er begrunnet i hensynet til helse og sikkerhet for arbeidstakere og/eller omgivelsene. Det bør stilles krav til tariffavtale i disse tilfellene. Nivået for å inngå tariffavtale bør legges til organisasjoner med innstillingsrett.

De samme argumenter som taler for å fjerne, eller heve, den generelle aldersgrensen taler for å begrense adgangen til bedriftsinterne aldersgrenser. En opprettholdelse av adgangen til bedriftsinterne aldersgrenser på 67 år vil undergrave effekten av en heving av den generelle aldersgrensen. Hvis man virkelig ønsker å legge til rette for at arbeidstakere skal stå i jobb lenger, må en heving av den generelle aldersgrensen kombineres med at adgangen til bedriftsinterne aldersgrenser fjernes/begrenses. Ut fra samme resonnement må det settes en nedre grense på 70 år for bedriftsinterne aldersgrenser i den grad det skal være anledning til dette.

Det antas at det likevel er formålstjenlig å la tariffpartene få en begrenset adgang til å fastsette aldersgrenser i tariffavtale, som en sikkerhetsventil for tilfeller som ikke fanges opp av lovgiver. Akademikerne er derfor positiv til å lovfeste en slik hjemmel for å ivareta fleksibilitet. Villkåret må begrunnes ut fra helse- og sikkerhetsmessige hensyn. For å få best mulig klarhet for brukerne, bør dette komme klart fram av lovteksten.

Akademikerne mener at de beste grunner taler for å avgrense tariffavtaleadgangen til fagforeninger med innstillingsrett. De vurderinger som skal gjøres med hensyn til diskrimineringsforbudet i EU-retten og ny tekst i arbeidsmiljøloven vil trolig bli for krevende for de lokale parter. De samme hensyn som ligger bak aml. § 10-12 nr 4 er også aktuelle i denne sammenheng. Akademikerne mener videre at innstillingsrett bør gis til fagforeninger med 5 000 medlemmer, ikke som i dag 10 000 medlemmer.

Tariffpartene kan, i tråd med gjeldende rett og EU-retten, imidlertid ikke gis større frihet til å sette til side forbudet mot forskjellsbehandling på grunn av alder enn om arbeidsgiverne gis adgang til å fastsette bedriftsinterne aldersgrenser.

Domstolene er varsomme med å sette til side fremforhandlede tariffavtaler. Tariffavtale om lavere aldersgrense inngått med fagforening med innstillingsrett vil kunne forebygge senere konflikter. Det ivaretar også hensynet til at aldersgrensen skal være kjent for de ansatte, og Akademikerne er enige med departementet i at dette tradisjonelle vilkåret ikke må videreføres dersom kravet om tariffavtale blir innført. I motsatt fall bør dette vilkåret uttrykkelig fremgå av lovteksten. For øvrig er det vår vurdering at de øvrige tradisjonelle vilkår for lovlig aldersgrense – at den praktiseres tilstrekkelig konsekvent og er kombinert med en tilfredsstillende pensjonsordning – videreføres uendret og tas inn i lovteksten.

Akademikerne ser gjerne at departementet i det videre lovarbeid innarbeider merknader som utdyper hvordan gjeldende rett er å forstå med hensyn til hva som utgjør «tilstrekkelig konsekvent praktisering» av en bedriftsintern aldersgrense, og hva som kan sies å utgjøre en «tilfredsstillende pensjonsordning».

Akademikerne foreslår på denne bakgrunn følgende endring av lovtekstforslag alternativ 2b/alternativ 3b:

«Lavere aldersgrense som er saklig begrunnet i helse eller sikkerhet, kan fremgå av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven eller tjenestetvistloven. Det kan ikke avtales lavere aldersgrense enn 70 år, og aldersgrensen må praktiseres tilstrekkelig konsekvent og være kombinert med en tilfredsstillende pensjonsordning.»

7.3 Andre behov for tilpasninger og endringer

Departementet stiller i sitt høringsbrev spørsmål om det er behov for å gi arbeidsgivere større grad av styringsrett for arbeidstakere over for eksempel 70 år, ved å ha større handlingsrom eller endre arbeidsoppgaver/lederoppgaver for seniorer enn for yngre arbeidstakere. Dette gir arbeidsgiver en noe friere ramme til å disponere sine ressurser effektivt, samtidig som arbeidstakeren fortsatt har en jobb å gå til. Akademikerne mener en slik bestemmelse vil gi arbeidsgiver utvidet hjemmel for å endre på arbeidsoppgavene, og slik øve et press på arbeidstakeren for å søke avgang. Dette synes vi ikke er positivt.

Del IV

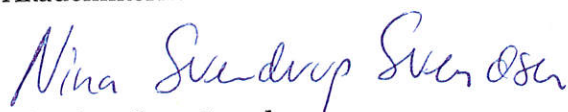
Høring om endringer i arbeidsmiljølovens og allmenngjøringslovens straffebestemmelser mv

Akademikerne er enig i at straffeansvaret kan fjernes for bestemmelser som i praksis ikke straffeforfølges. Alternativet vil være å innskjerpe straffesanksjonen slik at straffeansvaret blir mer reelt. Akademikerne anser imidlertid ikke straff som en hensiktsmessig sanksjon ved overtredelse av de aktuelle bestemmelsene. Vi støtter derfor departementets forslag om å fjerne straffeansvaret for kapitler og bestemmelser i arbeidsmiljøloven som i dag i praksis ikke straffeforfølges.

Akademikerne er enig i at strafferammen i arbeidsmiljølovgivningen for brudd på regler som skal beskytte liv og helse og regler som skal beskytte grunnleggende arbeidsvilkår, må være på samme nivå som sammenlignbare miljølover. Akademikerne støtter derfor forslaget om å heve strafferammen i arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven.

Akademikerne støtter forslaget om å innføre straffeansvar for den som medvirker til overtredelse av allmenngjøringsloven.

Med vennlig hilsen
Akademikerne



Nina Sverdrup Svendsen
utredningssjef