

Regjeringens forslag til endringer i arbeidsmiljøloven juni 2014

Fellesforbundet avdeling 765 trondheim hørings svar.

Innledning

Fellesforbundet avdeling 765 er en fagforening for bygningsarbeider, vi er uenig i flere av endringene som er foreslått når det gjelder arbeidstid, søndagsarbeid og straffebestemmelsene men vil konsentrere oss om endringene som går på midlertidig ansettelse og inn/utleie av arbeidskraft. Det er disse endringene som vil gi dramatisk endring for bygg og anleggsbransjene.

Arbeidsmiljøloven har en formålsparagraf som sier at den skal sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet. Faste ansettelser og en trygg arbeidsplass har alltid vært en hovedregel i AML, det er gode grunner til dette. Retten til arbeid og fast ansettelse er en grunnleggende rettighet for alle, gjennom arbeid oppnår man integrering, sosial omgang og aksept, lønn og leve av og forsørge sine barn, mange av de velferdsgodene vi har bygd opp i Norge er knyttet opp mot en jobb i fast stilling. Slik vi ser det vil de foreslåtte endringene føre til et mer utrygt arbeidsliv, der det blir vanskeligere å få fast jobb.

Bygge og anleggsbransjen har i dag store utfordringer med synkende produktivitet, mange byggefeil, økonomisk kriminalitet og mange alvorlige arbeidsulykker. Denne utviklingen har kommet de siste årene sammen med et stort innslag av utenlandske firma og utleieselskap.

Midlertidig ansettelser og inn/utleie fra utleiebedrifter

Forslaget til endringer omdefinierer midlertidighet til varighet, ved at det gis mulighet til at nyansatte tilbys midlertidige stillinger i opptil 12 måneder. De foreslåtte tiltak for å begrense ytterligere utvidelser av dette er svært vage. Det heter en rekke steder at det ikke bør gis adgang til ytterligere bruk av midlertidighet. Dette er verdiløse garantier. - Konsekvensene av disse endringene vil bli at færre tilbys faste stillinger, og at bedriftene i større grad vil leie inn arbeidsfolk fra bemanningsforetak. Denne endringen i loven vil bli ekstra forsterket når man ser det i sammenheng med utvidelsen av antall lønnsplikt dager fra 10 til 20 dager, konjunkturutsatte næringer vil basere seg på innleie og midlertidige ansettelser.

I tillegg til innføring av en generell adgang til midlertidig ansettelse foreslås det endringer i ordlyden til dagens hovedregel for midlertidig ansettelse: *"Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten"*, jf. aml § 14-9 (1) Som *"forenkling og tydeliggjøring, uten at det tas sikte på å liberalisere adgangen"* foreslås det å endre den til *"når arbeidsoppgavene er av tidsbegrenset varighet"*.

Dermed strykes kravet om at "arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten".

Dette er i dag en av de viktigste bestemmelsen tillitsvalgte i dag har for og begrense innleie, og midlertidig ansettelse av kortvarig art henger ikke sammen med rettigheter midlertidig ansatte her over tid rett på å kreve fast, forhandles med tillitsvalgt.

Det blir fra regjeringens side argumentert med at midlertidig ansettelse fungerer som et såkalt "springbrett" opp til den faste ansettelsens podium. Det er imidlertid ingen automatikk i dette. Dagens arbeidsmiljølov gir adgang til å avtale en prøvetid på opptil seks måneder. Det burde i alle fall være nok til å vurdere om den nyansatte er egnet for jobben

Vi frykter disse nye bestemmelsene vil føre til A og B lag i arbeidslivet der en liten del av de ansatte er fast ansatt og resten er midlertidig ansatt og står svakt når det gjelder rettigheter i arbeidslivet.

På sikt vil dette føre til en forvitring av det vi kjenner som den « norske arbeidsmodell» i stede for bransjer med høy kompetanse, fast ansettelse organisert arbeidsliv med god omstillingsevne og produktivitet kan vi ende opp med og konkurrere med resten av Europa på lønns og arbeidsvilkår. Denne konkurransen er en konkurranse vi ikke kan vinne.

Styret Fellesforbundet 765 Trondheim

Roar Aas