

LO i Sør-Gudbrandsdal
Vårsetervegen 10
2611 Lillehammer

Arbeids- og sosialdepartementet
Akersgata 64
Postboks 8019 Dep.
0030 Oslo
E-post: postmottak@asd.dep.no

Uttalelse til høring om foreslåtte endringer i arbeidsmiljøloven.

LO i Sør-Gudbrandsdal mener at de foreslåtte endringene i arbeidsmiljøloven vil være til stor skade for norsk arbeidsliv.

-Vi mener at endringene vil undergrave fagforeningenes rolle og svekke det organiserte arbeidsliv. De uorganiserte og useriøse deler av arbeidslivet vil få en konkurransefordel.

-Ansattes trygghet vil svekkes.

-Andelen løsarbeidere vil øke.

-Forslaget vil øke andelen helseskadelige arbeidstidsordninger. Lange arbeidsdager på 10-12 timer gir økt risiko for arbeidsulykker, økte helseplager og flere uføre. Med lange arbeidsdager blir arbeidslivet også mindre familievennlig.

-Endringene bidrar til å forskyve den allerede skjeve maktfordelingen i arbeidslivet ytterligere i arbeidsgivernes favør.

-Vi oppfordrer regjeringa til å trekke endringsforslagene tilbake.

Arbeidervern er fortsatt nødvendig.

En sterk og god vernelov, Arbeidsmiljøloven, er sammen med aktive fagforeninger og omfattende tariffavtaler de viktigste redskapene arbeidsfolk i Norge har for å sikre et godt arbeidsmiljø.

Når trepartssamarbeidet undergraves, og arbeidstakernes rettigheter svekkes, vil dette kunne få negative konsekvenser for produktivitet og effektivitet, samt for likestilling og økonomisk fordeling. Det uorganiserte arbeidslivet vil kunne profitere på endringene, ved at bedrifter som ikke er bundet av tariffavtaler lettere kan skaffe seg oppdrag fordi de har lavere utgiftsnivå.

Det i høringsnotatet til at loven skal gjøres mer ”fleksibel. LO i Sør-Gudbrandsdal mener at fleksibiliteten i loven slik er i dag er betydelig og god nok for seriøse arbeidsgivere.

Arbeidsmiljølovens formålsparagraf, paragraf 1, er ambisiøs og god. De forslagene som nå er på høring vil svekke mulighetene til å oppfylle paragraf 1.

Faste ansettelser og en trygg arbeidsplass har alltid vært en hovedregel i arbeidsmiljøloven, og det er gode grunner til dette. Retten til arbeid og fast ansettelse er en grunnleggende rettighet for alle. Gjennom trygge arbeidsforhold fremmes integrering, et godt sosialt liv og en

forutsigbar lønn. Også forutsigbare tjenestepensjonsordninger forutsetter fast jobb.

Det er vanskelig å se at de foreslåtte endringene vil føre til flere jobber, eller økt arbeidsdeltakelse. Erfaringer fra andre land tyder tvert imot på at mer løsarbeid og svakere arbeiderrettigheter for innleide arbeidstakere vil øke forskjellene i arbeidslivet. Vi får et A-lag av faste ansatte, og vi et B-lag av midlertidige. Vi har allerede over 200.000 midlertidig ansatte i Norge. Etter vårt syn er det mer enn nok. Fagbevegelsen må også med dagens lov stadig stå på for å sikre midlertidige ansatte faste jobber. Loven brytes hele tida på svært mange arbeidsplasser.

Foreslåtte endringer i arbeidstidsreglene.

Det foreslås økt adgang til å pålegge overtid. Dette vil føre til økt press på arbeidstakerne, en vanskeligere familiehverdag for mange, og bare være til fordel for arbeidsgiverne.

Forslagene om økt maksimal arbeidstid per dag og utvidet adgang til gjennomsnittsberegning av arbeidstid etter avtale med den enkelte ansatte vil styrke arbeidsgivers makt og lett presse arbeidstakere som står svakt på arbeidsplassen til å godta helseskadelige arbeidstidsordninger. De fleste tariffavtaler har strengere bestemmelser enn lovens krav. Endringene vil derfor tjene det uorganiserte arbeidslivet, der tariffløse bedrifter kan bruke dårlige arbeidsvilkår som et konkurransefortrinn – i strid med lovens formål om å sikre et ryddig og anstendig arbeidsliv.

Arbeidstilsynet foreslås gitt tillatelse til å dispensere fra mange flere arbeidstidsbestemmelser enn de har anledning til i dag, hvor de sentrale fagforbundene i de fleste tilfeller må godkjenne slike dispensasjoner. – All forskning og erfaring viser at avvikende arbeidstider truer arbeidstakernes helse, arbeidsmiljø og sikkerhet. Denne utvidelsen av tilsynets fullmakter på bekostning av arbeidstakerorganisasjonene understreker regjeringens motvilje mot fagforeningsmakt, og det - etter vårt syn - velfungerende trepartssamarbeidet. Vi stiller også spørsmålsteget ved om de lokale arbeidstilsyn har kompetanse, enn si ressurser, til å foreta slike vurderinger.

Det er grundig dokumentert både gjennom forskning og ikke minst gjennom tusenvis av arbeidsfolk sine smertelige erfaringer, at avvikende arbeidstider har betydelige helseeffekter. Natt- og turnusarbeid øker risikoen for en rekke sykdom. Risiko for uønskede hendelser og ulykker øker med 50 % for ansatte som har vært på jobb i over åtte timer, og med 100 % for ansatte som har jobbet i mer enn 12 timer. Likevel opplever ansatte i stadig flere bransjer et press for å godta lange arbeidsdager. LO i Sør-Gudbrandsdal ønsker ikke lovendringer som kan øke dette presset på ansatte

Søndagsarbeid.

I høringsnotatet foreslås følgende endringer i arbeidsmiljøloven:

- *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 søn- eller helgedag må være fri fjernes.”

• **Å tillate og legge til rette for mer søndagsarbeid har etter vårt syn så å si utelukkende negative konsekvenser.** Arbeidstakerne får mindre eierskap til egen fritid, søndagsarbeidet for dem som faktisk må være på jobb blir dårligere betalt, og samvær med familien blir vanskeligere for mange. Dette er spesielt aktuelt i dagligvarebransjen, der et stort flertall av bedriftene i bransjen har sagt at de ikke ønsker søndagsåpne butikker, fordi dette ikke vil øke omsetningen, men spre den utover døgnet. Likevel fungerer markedsmekanismer slik at dersom en større butikkjede velger å holde åpent på søndager, må de andre følge etter. Dette vil føre til at flere arbeidstakere må jobbe til ukurante tider, og til at varene blir dyrere. I Danmark førte tilsvarende endringer i 2012 til at mange mindre butikker måtte legge ned. Vi kan ikke se annerledes på det enn at søndagsåpne butikker vil være til fordel for de få, og til ulempe for de mange.

I dag er det et krav i arbeidsmiljøloven om at arbeidskjøperen skal drøfte behovet for søn- og helgedagsarbeid med tillitsvalgte før det iverksettes, og i virksomhet hvor det foreligger tariffavtale kan det inngås skriftlig avtale om arbeid på søn- og helgedager dersom det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for det. Punktet om forhandlinger foreslås fjernet, ifølge høringsnotatet fordi dette er tungvint og krevende. For de ansatte er disse forhandlingsbestemmelsene viktige for å ha innflytelse på egen arbeidssituasjon. Ensidige pålegg fra arbeidsgiver tjener neppe til å styrke ansattes motivasjon og innsatsvilje. Diktat fra arbeidsgiver undergraver også de tillitsvalgtes rolle og svekker partssamarbeidet på arbeidsplassen.

Tallrike brudd på arbeidsmiljøloven i det norske helsevesenet, særlig brudd på forbudet mot å jobbe to søndager på rad, er blitt brukt som et argument for å forandre loven. Omfattende lovbrudd brukes av arbeidsgivere som argument for å vanne ut loven og svekke ansattes vern. Omfattende brudd på en lov er ikke noe godt argument for å svekke loven.

Midlertidig ansettelse og inn-/utleie fra bemanningsforetak.

Det foreslås i høringsnotatet å endre selve grunnlaget for å kunne ansette midlertidig.

I følge arbeidsmiljøloven § 14-9 (1) a) kan midlertidig arbeidsavtale inngås ”når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten.”

Forslaget til ny lovtekst er: ”Arbeidstaker skal ansettes fast. Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås når arbeidsoppgavene er av tidsbegrenset varighet.”

Etter vår mening er dette det alvorligste forslag til endring i loven. Riktignok er det slik at loven brytes i dag. Både innleide og midlertidige utfører arbeid innenfor bedriftens ordinære virksomhet i bygningsbransjen, på verft, innen omsorgstjenester osv - i stort omfang. Departementet hevder at rettspraksis viser at arbeidsmengde også kan danne grunnlag for å ansette midlertidig. Etter departementets mening er ikke dette en liberalisering, bare en klargjøring.

Kjernen i forsvaret av faste ansettelser er at bedriftens ordinære virksomhet skal utføres av egne fast ansatte.

For fagbevegelsen har disse bestemmelsene sammen med rettspraksis Høyesterett har slått

fast i en rekke dommer, vært et uvurderlig redskap for å sikre at folk får fast ansettelse i den jobben de faktisk gjør.

Departementet skriver da også at denne paragraf kan brukes til å ansette midlertidig med eksempel: ”. *tidsavgrenset behov for ikke kvalifisert arbeidskraft der det er formelle krav til kvalifikasjoner, der man ikke har fått søkere med tilfredsstillende formelle kvalifikasjoner.*” Da kan bedriften selvsagt også bruke begrunnelser som at man evaluerer denne del av bedriften, man er inne i en anbudsprosess eller man er usikre på framtida – selv om det er innenfor bedriftens ordinære virksomhet.

Når en ser dette i sammenheng med forslaget om å åpne for midlertidig ansettelse i 9 eller 12 måneder blir forslaget enda mer uakseptabelt. For å unngå at midlertidige ansettelse følges opp foreslår departementet en karantenetid. Men det blir svært enkelt for bedriften å si at da ansetter vi en midlertidig mens vi evaluerer eller venter på å finne en med helt riktig kompetanse. Kontrollproblemene vil bli store og i bedrifter uten aktive fagforeninger vil det bli lett spill for en kynisk arbeidsgiver.

Forslaget 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. Bør er ikke tilstrekkelig. Tillitsvalgte vet av erfaring at forskjellen på **bør** og **skal** i en paragraf er stor. Konsekvensene av disse endringene vil bli at færre tilbys faste stillinger, og at arbeidsgivere 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.

Konjunkturutsatte næringer vil basere seg på innleie og midlertidige ansettelse. Dette opplever nok mange arbeidsgivere som ”økt fleksibilitet”.

Dagens arbeidsmiljølov gir adgang til å avtale en prøvetid på opptil seks måneder. Det burde være nok til å vurdere om en nyansatt er egnet for jobben.

Dagens rett til fast ansettelse etter fire år sjøl om hvert vikariat har vært lovlig bør forandres slik at denne retten oppnås tidligere. Vi vil forslå at to års jobb i virksomheten bør være nok.

Fagforeningenes søksmålsrett ved ulovlig innleie av arbeidskraft er foreslått fjernet. Den enkelte arbeider vil da måtte ta belastningen ved et søksmål på egenhånd. Det vil utelukkende øke arbeidsgivernes makt på bekostning av den svake part, enkeltindividet som trenger en jobb.

Midlertidig ansatte, eller løsarbeidere, mangler trygghet og forutsigbarhet i arbeidshverdagen sin, de kan få problemer med å få innvilget banklån, og de identifiserer seg i mindre grad med jobben sin enn fast ansatte gjør. Løsarbeidere stiller færre krav, godtar mer urettferdighet og er i mindre grad organiserte i fagforeninger. Løsarbeiderne ender gjerne opp med de mest risikoutsatte arbeidsoppgavene, og løper dermed større helserisiko enn fast ansatte. Disse arbeidstakerne vil utgjøre et B-lag i arbeidslivet. Arbeidernes trygghet og velferd blir ofret til fordel for kortsiktig profittmaksimering.

Organisasjonsgraden i norsk arbeidsliv vil etter alt å dømme også synke som en følge av økt bruk av midlertidige ansettelse. LO i Sør-Gudbrandsdal ser ikke bort fra dette er en villet politikk fra regjeringa side, men ikke desto mindre skadelig av den grunn.

For seriøse bedrifter kan konsekvensene bli negative: Bedriftene vil i langt mindre grad satse på kompetanseheving blant midlertidige ansatte. Noe som på sikt vil føre til lavere kvalitet, mindre produktivitet. Dette har mange bedrifter vært bekymret for i flere år og flere bedrifter har gitt offentlig uttrykk for et slikt syn.

Lite tyder også på at flere løsarbeidere øker sysselsettingen. OECD-land med liberale regler for midlertidige ansettelse har lavere sysselsetting enn land med strengere reguleringer. LO i Sør-Gudbrandsdal finner at de foreslåtte endringene på dette feltet vil føre til sterk og trolig uopprettelig skade på norsk arbeidsliv.

Likebehandling lønnsmessig av innleide arbeidere med ansatte i innleiebedrift.

Dagens regler må beholdes. I tariffavtalene er slik likebehandling slått fast slik at bare uorganiserte og useriøse virksomheter vil tjene på en endring av forskriftene. Alle arbeidsfolk vil i lengden tape på at det blir større forskjeller mellom fast ansatte og innleide. Vi ser ikke bort fra at dette er regjeringas ønske, men fagbevegelsen deler sjølsagt ikke et slikt ønske.

Endringer i straffebestemmelsene.

I høringsnotatet foreslås følgende endringer i arbeidsmiljøloven:

- *Heve til bøter eller fengsel i inntil ett år, ev. tre år ved straffskjerpene 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 fengselstraff 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 straffefølge oppdragsgiver i Norge."*

Regjeringen vil fjerne straffeansvaret i arbeidsmiljøloven for mindre alvorlige saker, som i dag i praksis ikke blir straffeforfulgt. Dette mener vi er å gå feil veg. I dag er arbeidsmiljøkriminalitet av de lovbrudd som etterforskes og straffes i minst grad. Vår erfaring viser at anmeldelser av for eksempel tusentalls brudd på loven i helsevesenet henlegges uten etterforskning av politiet og Arbeidstilsynet lukker også i svært mange tilfeller øynene for disse lovbruddene. Strengere kontroll og etterforskning burde være et mer egnet virkemiddel enn å svekke straffebestemmelsene.

LO i Sør-Gudbrandsdal støtter at strafferammen heves for alvorlige brudd. Brudd på arbeidsmiljøloven kan få alvorlige konsekvenser, og dette bør strafferammene reflektere.

LO i Sør-Gudbrandsdal
Vårsetervegen 10
2611 Lillehammer

Aldersgrenser.

Etter vår erfaring fungerer dagens aldersgrenser stort sett greit. Å heve aldersgrensene synes vi er uheldig. Svært mange av LOs medlemmer har ikke helse til å holde ut i arbeid til de er 70 år. I de få tilfellene folk gjerne vil fortsette etter 70 år får de som regel lov til det.

I mange tunge yrker er det også særaldersgrenser begrunnet i arbeidets belastende karakter. Vi ønsker at disse særaldersgrensene kan beholdes.

Vi frykter at fjerning eller økning av arbeidsmiljølovens 70 års grense vil bety at arbeidsgivere i større grad vil kvie seg for å ansette eldre arbeidstakere.

Med hilsen

LO i Sør-Gudbrandsdal



Helge G. Galtrud
leder