

Deres ref
14/2614-

Det Kongelige Arbeids- og Sosialdepartement
postmottak@asd.dep.no

HØRING OM ENDRING I ARBEIDSMILJØLOVEN

HR Norge fremsender med dette høringsuttalelse til foreslåtte endringer i Arbeidsmiljøloven

HR Norge er en uavhengig medlemsorganisasjon med 3000 medlemmer fra alle sektorer, hvorav i underkant av 2000 virksomheter. Dette inkluderer de aller fleste store og mange mellomstore virksomheter i Norge.

Høringsuttalelsen gis etter dialog med flere av disse, innspill fra våre mange faglige møteplasser og i samarbeid med advokatfirmaet SBDL som er vår samarbeidspartner på arbeidsrettslig rådgivning til medlemmene.

Regjeringen fremmer forslag om endringer i Arbeidsmiljøloven, uten parallelt å drøfte behov, begrensninger og muligheter i Tjenestemannsloven. På generell basis vil HR Norge bemerke at vi ikke ser gode grunner for hvorfor vernebestemmelsene i AML og Tjenestemannsloven bør være forskjellige.

Oslo, 25. september 2014

Med hilsen
HR Norge

Even Bolstad (sign)
Daglig leder

Vedlegg:

Høringsuttalelse fra HR Norge

REGLER OM ARBEIDSTID

Generelt

Arbeidsmiljøloven har en legitimitet som vernelov. Når loven på enkelte områder – ikke minst knyttet til regler om arbeidstid – ikke oppleves relevant, er denne legitimiteten under press. Det bekymrer oss. Det er derfor avgjørende at samfunnet legger ytre begrensninger begrunnet i faglig forankrede synspunkter knyttet til helse, miljø og sikkerhet. Hensyn som ikke direkte bygger opp under dette bør ikke være styrende for lovgivning knyttet til arbeidstid. Samtidig skal loven legge til rette for at samfunnet og virksomhetene får utnyttet tilgjengelig arbeidskraft på en mest mulig fleksibel og effektiv måte.

HR Norge er av den oppfatning at regler om arbeidstid til enhver tid må tilpasses samfunnsutviklingen og se hen til hvordan virksomheter og ansatte rent praktisk tilpasser seg de behovene de har. Over år har vi sett at virksomheter og individer i stort omfang bryter lovens bestemmelser. Dette gjøres delvis bevisst, ut fra en felles opplevelse av at loven ikke dekker behov og gir tilfredsstillende muligheter som er nødvendige og ønskelige. På den ene side skal man få en krevende familielogistikk til å gå opp – på den andre side har virksomhetene andre behov enn da loven ble skrevet. Til dette kommer helt nye teknologiske muligheter. Med det som utgangspunkt finner mange løsninger som er akseptable/gunstige for den enkelte ansatte så vel som virksomheten.

Vi registrerer at mange gode, praktikable løsninger finnes i konstruktiv dialog med de foreningene til de 52 % av norske arbeidstakere som er organisert. Vi vil også henlede oppmerksomheten på viktigheten av å gjøre loven mer relevant for de virksomhetene som i stor grad finner løsninger direkte med de 48 % som har valgt å være uorganiserte (høyere andel i privat sektor).

Vi vil særlig anmode regjeringen om å ivareta vernehensynene til de arbeidstakere som må regnes som de svakeste i arbeidslivet. Disse er som ofte er å finne blant de uorganiserte, hvor mange også er uten tariffavtale. For å sikre disse medarbeiderne er Arbeidstilsynet den relevante og mest avgjørende aktøren. Vi ser det som overveiende sannsynlig at den eventuelle merkostnaden som økt saksbehandling og oppfølging påfører Arbeidstilsynet vil være liten sammenlignet med den betydningen dette vil ha for de som får et bedre reelt vern samt de innsparinger og inntjeninger man vil kunne oppnå på virksomhetsnivå.

Blant de uorganiserte finner vi også det andre ytterpunktet - en stor og voksende andel av de mest privilegerte kunnskapsmedarbeiderne. Mange av disse kan sies å se på jobb som en tilstand - uavhengig av tid og sted. Arbeidstid og privatliv flyter mye i ett – man tar med seg jobben hjem og utfører mye av privatlivets gjøremål med utgangspunkt i arbeidsplassen. Stadig flere opplever høy fleksibilitet med stor grad av teknologisk støtte. Styring skjer ikke på tid, men på leveranse. Høy fleksibilitet – også på arbeidsgiverens premisser – har sin motsats i høy lønn. Ikke alle disse stillingene kan defineres som særskilt uavhengig/selvstendig. Men mange av de som har denne arbeidssituasjonen er i sin beste alder rent fysisk, har store ambisjoner og sterkt ønske om å kombinere en aktiv og intensiv jobbtillværelse med et godt familieliv. Arbeid som kan svinge mye i innsats og intensitet og som i tillegg kan skje når som helst på døgnet, tilpasset behov og hvordan familier har valgt å tilpasse livet totalt sett.

For mange av disse oppfattes ikke AML sine regler knyttet til arbeidstid relevante; de forholder seg rett og slett ikke til dem. Styring og kontroll av hvor og når det jobbes er vanskelig eller tilnærmet umulig. Det er gode grunner for ikke å lage regler som unødvendig legger hindre for bruk av hjemmekontor, arbeid hos oppdragsgiver eller annet for denne gruppen arbeidstakere.

Hva som oppfattes ugunstig for den enkelte kan avvike fra hvordan andre oppfatter samme arbeidssituasjon. Økt gjennomsnittsberegning av arbeidstiden gjør at dagens regler for overtid kan oppfattes rigide og delvis begrunnet i ønske om å gjøre AML til en betalingslov. Det er vår oppfatning at det å lage en lov for fremtiden må ha i seg et perspektiv som ser på arbeidsmengde i et lengre tidsperspektiv før overtid eventuelt utløses.

HR Norge sin anbefaling

- Gjennomsnittsberegning (kap 4)
HR Norge støtter regjeringens forslag 3 – lovtekst para 10-12a (alternativ a)
- Arbeidstilsynets kompetanse (kap 5)
HR Norge støtter regjeringens forslag 3
- Overtid (kap 6)
HR Norge støtter regjeringens forslag
- Beredskapsvakt (kap 7)
HR Norge støtter regjeringens forslag

Høringsuttalelse fra HR Norge

REGLER OM MIDLERTIDIG ANSETTELSE OG INN/UTLEIE FRA BEMANNINGSFORETAK

HR Norge er enig i at fast ansettelse som hovedregel i arbeidslivet. Vi vurderer at midlertidig ansettelse er et godt virkemiddel for å håndtere belastningstopper og for å skaffe seg kapasitet når man prøver ut en usikker markedssituasjon.

Virksomhetene bruker midlertidig ansatte når de skal forfølge mulighetene som byr seg i markedet og/eller dekke opp for medarbeidere som er fraværende på grunn av sykdom eller permisjoner. Ansettelser handler også – sett fra arbeidsgivers side – om å begrense risiko. Å «ta sjansen» sett fra arbeidsgivers side har sin motsats i å «få sjansen» for medarbeidere som ellers ikke ville fått tilbudet om jobb. Det er viktig å ha med seg at arbeidsgivere er grunnleggende risikoaverse når de ansetter. Å åpne opp for økt grad av midlertidig ansettelse dreier seg derfor både om å øke total bemanning ut over hva man er sikker kan bære seg på lang sikt så vel som å slippe til marginal arbeidskraft som ellers lett vil støtes ut av arbeidslivet. Sett fra den enkelte arbeidstaker er derfor midlertidig ansettelse et godt virkemiddel for å gi yrkeserfaring og synlighet, noe som særlig tjener medarbeidere med begrenset jobberfaring eller andre konkurranseulempen i arbeidslivet.

Forskjellige og løse form for tilknytning behøver slett ikke være til ugunst for arbeidstaker – heller ikke der hvor fast ansettelse kunne vært et alternativ. Personer med særs attraktiv kompetanse for virksomhetene velger ut fra vurdering av individuell vinning (inntekt og/eller fleksibilitet) og ønsker tilknytning i form av å være innleid konsulent, selvstendig tjenesteleverandør fremfor å være ansatt. På denne måten får de det meste og beste ut av egne forutsetninger, samtidig som virksomhetene får mulighet til å tilknytte seg spisskompetanse når de og i den mengde de trenger det, men til gjengjeld på vilkår som ellers ville være uaktuelle. Noen arbeidstakere kan hente ut stor økonomisk gevinst gjennom å tilby sin arbeidskraft som tjenestekjøp i stedet for ansettelse. Dette må sees på som en kalkulert risiko for tjenesteyteren / arbeidstakeren sett opp mot den beskyttelsen som ellers ligger i en ansettelse. Det er i en slik situasjon urimelig om arbeidsgiver alene skal måtte bære risiko og fungere som «nødhavn» hvis behovet for tjenesten er redusert selv om tilknytningsforslaget har vart over tid. Vi vil derfor i forlengelsen av det departementet foreslår anbefale at det gjøres en rimelighetsvurdering i de tilfeller hvor tjenesteforholdet i forkant har gitt betydelig mergevinst for arbeidstakeren (foretaket) sett opp mot hva en ordinær ansettelse ville ha gjort. Eksempler på dette er bransjer hvor tjenestetilbyderen tjener ekstra høye honorarer og andre goder som selvstendig, og kan velge de oppdrag som gagnar ham eller hun best for å opprettholde både økonomiske goder og status de ikke ville hatt som ansatte. Det er ikke nødvendigvis rimelig at vedkommende deretter vil kreve fast ansettelse hvis han ikke er like «populær» i dette markedet etterpå.

Tidligere regjeringer har valgt å gjøre implementering av vikarbyrået på den dyrest mulige måten sett fra virksomhetenes side. Flere av våre virksomheter gir tilbakemeldinger om at det i praksis er så dyrt å ansette via vikarbyrå at denne muligheten ikke lenger benyttes. Vi vil i forlengelsen av det arbeidet regjeringen nå gjør anbefale å kartlegge erfaringer og på det grunnlag gjøre relevante endringer i implementeringsdirektivet. HR Norge ser det som ønskelig å gjøre bedriftenes valg mellom midlertidig ansettelse den ene side og innleie på den andre mest mulig nøytral, for på den måten å hente ut potensialet for sysselsetting fra begge kilder.

Midlertidig ansettelse er en forutsetning og et gode for et fleksibelt arbeidsliv. Vi er imidlertid bekymret for misbruk. Vår observasjon er at misbruk ikke minst er vanlig i stat og kommune; dvs. delvis utenfor AML sitt virkefelt. Samtidig kan vi ikke se noen grunn til å forskjellsbehandle statlig sektor med samfunnet forøvrig. Vi vil derfor særlig innenfor dette området anbefale en harmonisering mellom AML og Tjenestemannsloven, parallelt med en tilsvarende harmonisering av stillingsvernet generelt sett.

HR Norge sin anbefaling

- Karantenebestemmelsene som foreslås fremstår som formålstjenlige og balanserer en generell adgang på en god måte. Ut fra et slikt regelsett ser vi maksimal grense på 12 måneder som en rimelig ytre ramme. I forlengelsen av en slik endring ser vi også at det kan forsvares å endre fireårsregelen ned til men ikke lengre enn tre år. Vi vil i forlengelsen av dette anbefale at det gjøres unntak for å kunne kreve ansettelse i de tilfeller hvor det er gjort innleie til en vesentlig høyere pris enn hva ordinær ansettelse normalt ville ha gitt.
- Det bør gis en eksplisitt oppsigelsesadgang av midlertidige avtaler slik regjeringen foreslår i para 14-9, femte ledd
- Det bør i forlengelsen av denne revisjonen av AML vurderes en oppmykning av implementeringsreglene for vikarbyrådirektivet i den hensikt å gjøre innleie og midlertidig ansettelse til mest mulig økonomisk sidestilte alternativer sett fra virksomhetens side. Dette forutsetter bruk av direktivets unntaksregel ved inngått tariffavtale.
- Likeledes bør Tjenestemannsloven harmoniseres fullt ut med Arbeidsmiljøloven hva angår regler for midlertidig ansettelse, parallelt med tilsvarende harmonisering av regler for avslutning av arbeidsforhold.
- Ordinære søksmålsregler knyttet til midlertidig ansettelse synes tilfredsstillende. HR Norge støtter regjeringens forslag om at reglene om kollektiv søksmålsrett i AML para 17-1 femte ledd bør avvikes.

Høringsuttalelse fra HR Norge

REGLER OM ARBEIDSTID

HR Norge støtter fullt ut regjeringens bekymring knyttet til samfunnets behov for å utnytte arbeidskapasitetene i den norske befolkning på en bedre måte.

Samfunnets interesser må balanseres mot hensynet til virksomhetene og enkeltpersoner. Vi er særlig bekymret for at forskjellige behov i virksomhetene ikke i tilfredsstillende grad blir ivarettatt, tilsvarende den fleksibiliteten det er lagt opp til at enkeltpersoner nå skal kunne nyte godt av.

Omdisponering til annet og mindre belastende arbeid i senkarriere er krevende for virksomhet så vel som ansatte. Dette kan konkret dreie seg om f eks anleggsvirksomhet og arbeid på oljeplattformer, hvor arbeidstakere med naturlig svekket kapasitet rent fysisk ikke med rimelig letthet vil kunne omdisponeres ut fra kompetanse, relokaliseres ut fra bosted og/eller overføres andre arbeidstidsordninger.

Dersom aldersgrensen utvides og/eller mulighetene for bedriftsinterne aldersgrenser innskrenkes, er vi bekymret for at noen virksomheter i praksis vil tilpasse seg på en uverdigg og i noen tilfeller også ulovlig måte. Konkret tror vi at heving av aldersgrenser vil kunne følges av tidligere utflating av lønnsvekst for senior arbeidskraft. Det vil kunne komme tilfeller av uverdige utstøtelsesprosesser mot enkelte medarbeidere og grupper av ansatte. Vi ser også for oss at en slik endring vil forsterke og forsere virksomhetenes ønske om å kjøpe tjenester fremfor å ha egne ansatte. På denne måten tror vi det er reell fare for at vinningen ved en regelendring i stor grad vil gå opp i spinningen.

Det har vært mye offentlig oppmerksomhet rundt enkeltpersoner som ønsker å fortsette ut over bedriftstilpassede aldersgrenser. HR Norge registrerer at virksomhetene i stadig større grad ser på kravet til konsistent behandling som en «felle» de må unngå, siden konsistent behandling er vilkår for å kunne kreve at noen som helst skal kunne gå på bedriftsfastsatte aldersgrenser. Stilt i utsikt konsekvensene vegrer de seg for å tilby enkeltpersoner og eventuelt grupper av ansatte videre ansettelse selv om de har behov for den arbeidskraften medarbeidere gjerne vil tilby dem. På denne måten taper samfunnet, virksomhetene og mange arbeidstakerne. Den samlede effekten av denne systemsvakheten er vanskelig å beregne. Vår vurdering er imidlertid at den samlede effekt av dette arbeidskrafttapet er større enn gevinsten ved å øke aldersgrensen ut over 70 år.

I forlengelsen av dette vil vi også henlede oppmerksomheten på at reglene for avtalefestet pensjon i dag antakelig er den ordningen som i størst grad ødelegger for å ta samfunnets samlede ressurser i bruk, lengst mulig. Ordningen har bestått til tross for at pensjonsreformen har gitt økt fleksibilitet for den enkelte i forhold til når man ønsker å pensjonere seg. AFP finansieres i stor grad av samfunnet totalt sett men tilgodeser bare en del av ansatte/bedrifter. Den virker mot overordnede målsetninger for utvikling av pensjonsalder i samfunnet og må i tillegg oppfattes som grunnleggende urettferdig.

HR Norge sin anbefaling

- 70-årsregelen
Arbeidsforholdet kan bringes til opphør når arbeidstaker fyller 70 år

- Bedriftsinterne aldersgrenser

HR Norge anbefaler å videreføre muligheten av bedriftsinterne aldersgrenser når grensen er saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende.

Parallelt anbefaler vi følgende tilføyelse:

Generelle aldersgrenser for virksomheten er ikke til hinder for at det inngås midlertidig ansettelser ut over ordinært pensjoneringstidspunkt.

- Avtalefestet pensjon

HR Norge anbefaler at regjeringen setter fortgang i arbeid for å øke den samlede gjennomsnittlige pensjonsalder i samfunnet ved avvikle statens støtte til avtalefestet pensjon for i stedet å styrke finansieringen av fleksible avgangsordninger gjennom Folketrygden

Høringsuttalelse fra HR Norge

ARBEIDSMILJØLOVENS OG ALMENNØYINGSLOVENS STRAFFEBESTEMMELSER

HR Norge er opptatt av å opprettholde arbeidsmiljølovgivningen sin relevans. Prinsipielt sett vil vi derfor støtte å fjerne eller endre bestemmelser som over tid har vist seg ikke å fungere etter hensikten. Dette gjelder også straffebestemmelsene.

Hva angår Allmenngjøringsloven vil vi prinsipielt påpeke at denne lovgivningen har hull knyttet til enkelte grupper særlig sårbare arbeidstakere. Allmenngjøring har i seg en systemsvakhet ved at arbeidstakere og/eller arbeidsgivere hensyntar særinteresser knyttet til egne medlemmer. Dersom ikke lovgiver balanserer disse interessene – om nødvendig mot arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonenes ønsker – vil man begå urett mot grupper av arbeidstakere og i tillegg påføre tredjepart/samfunnet totalt sett et kostnadsnivå som blir vanskelig å bære og i tillegg skape grobunn for en svart økonomi.

HR Norge ville ønsket at man i stedet for å se på straffebestemmelsene i allmenngjøringsloven hadde avvirket loven til fordel for en lovbestemt minstelønn i Norge. Denne kunne da til gjengjeld ha et strengt strafferegime knyttet til seg.

HR Norge anbefaler

- Regjeringen bør vurdere å avvikle allmenngjøringsloven til fordel for en generell minstelønn i Norge. Brudd på minstelønnsbestemmelser bør knyttes til et strengt strafferegime