
Fra: Hagebakken, Jon-Inge [mailto:jon-inge.hagebakken@hedmark.org]

Sendt: 17. september 2014 21:17

Til: Postmottak ASD

Emne: Svar på regjeringens høringsnotat om endringer i Arbeidsmiljøloven

Svar på regjeringens høringsnotat om endringer i Arbeidsmiljøloven

Jeg er dypt bekymret for svekkelsen av arbeidsmiljøloven som høringsforslaget nå foreslår. Helheten i forslagene vil svekke den norske samfunnsmodellen.

Retten til arbeid og inntekt er ett av politikkenes hovedmål. Dette er bakgrunnen for at alle ansettelser i Norge skal være "faste" i betydningen tidsubestemt med mindre det er saklig grunn til noe annet. Det er rettigheter og plikter for både arbeidstaker og arbeidsgiver, og disse reguleres i Norge som i andre land gjennom lov og/eller avtaleverk. Grunnlaget for avvikling av arbeidsforhold, prosesser i den forbindelse og løsning av eventuelle konflikter er det som utgjør oppsigelsesvernet for arbeidstakerne og gir mye av maktbalansen mellom partene på arbeidsplassen.

Når kravet til saklig oppsigelsesgrunn reduseres eller adgangen til tidsbestemte ansettelser utvides, vil oppsigelsesvernet svekkes.

Oppsigelsesvernet kan også være viktig for unngå å forsterke økonomiske nedgangstider.

Forslagene i høringen vil øke muligheten for å bruke midlertidige ansettelser. Argumentet er at dette vil gi en lettere inngang for svake grupper i arbeidslivet og øke samlet sysselsetting.

Siden forrige debatt om temaet under Bondevik II er det kommet mye ny forskning. Den viser gjennomgående at økt mulighet for midlertidige stillinger reduserer antallet faste stillinger, og ikke øker samlet sysselsetting.

Den viser også at økt omfang av midlertidige kontrakter gjør at mange forblir midlertidig ansatte.

Særlig viktig er det å huske på den viktige utfordringen det er å inkludere flere i arbeidslivet. Da er det sentralt at den enkelte ikke så lett skyves ut og at arbeidsgiver bidrar med en viss langsiktighet.

Konsekvenser for den enkelte

Sammen med regulering av lønn og arbeidstid er ansettelseskontrakten helt grunnleggende for arbeidstakernes trygghet og rettighet overfor arbeidsgiver. Studier viser at risikoen for å bli arbeidsledig er flere ganger høyere for midlertidige enn for fast ansatte. I tillegg har midlertidige ansatte en svakere posisjon enn fast ansatte overfor arbeidsgiver.

Vern mot vilkårlige oppsigelser og betydelige rettigheter ved nedbemanning er et kjernepunkt i arbeidslivsordningen i Norge.

Uten denne beskyttelsen kan man plutselig miste økonomisk eksistensgrunnlag og det er stor forskjell på å søke lån om en har fast jobb eller ikke. Økt bruk av midlertidige ansettelser, vil også forskyve maktforholdet kraftig i arbeidsgivers favør.

Et rimelig oppsigelsesvern er også viktig for å motivere arbeidsgivere til langsiktighet i personalpolitikken med vekt på kompetansebygging og videreutvikling av ferdigheter i jobbsammenheng.

Det hevdes at midlertidighet skal være egnet for funksjonshemmede og innvandrere. Nettopp disse har et særlig behov for trygge rammevilkår. Halvparten av ungdommen har allerede et løst forhold til

arbeidsmarkedet. Flere midlertidige stillinger skaper ikke nye jobber, men erstatter faste jobber med flere midlertidige jobber. Det er en klar tendens til at land med mye midlertidighet har lavere sysselsetting.

Arbeidsmiljøloven er fleksibel

Arbeidsgiverne har allerede stor fleksibilitet gjennom:

- Midlertidige tilsetninger etter dagens regler som vikarer, sesongarbeidere og prosjektansatte. Dette gjelder ca 10 prosent
- Plikt til overtid
- Oppsigelse når det er mindre å gjøre
- Permittering ved midlertidig produksjonsstans

En rekke studier viser også at Norge er kjennetegnet av et fleksibelt og omstillingsdyktig arbeidsliv. Norge er i verdenstoppen når det gjelder andel i jobb, også blant ungdom. Ungdomsledigheten er også klart lavere enn i de fleste andre land.

Norge har høy overgang fra ledig til sysselsatt sammenliknet med for eksempel Sverige og Finland der en i større grad gjør bruk av midlertidige ansettelser.

Det at midlertidighet svekker ansattes tilknytning til jobben, og bedriftenes investeringer i ansatte, kan bidra til lav produktivitet. Norge har en av verdens høyeste nivåer av arbeidsproduktivitet. Økt midlertidighet vil trolig svekke dette.

Økt bruk av midlertidige ansettelser vil svekke muligheten for å organisere arbeidskraft, og også dermed undergraves de store fordelene Norge har av et godt organisert og velfungerende arbeidsliv. Norsk arbeidsliv er under press, og økt bruk av midlertidighet, enten det skjer gjennom kontrakter eller bemanningsbyråer vil legge til rette for mer sosial dumping og irregularet i arbeidslivet.

Flere midlertidige jobber fører til at det blir færre fast ansatte, det motsatte av hva høringsnotatet prøver å overbevise oss om. Man har ikke klart å finne noen økt grad av sysselsetting som følge av enkel tilgang til midlertidige ansettelser.

I Sverige, som har gjennomgått den liberaliseringen som nå foreslås i Norge, forsterkes todelingen av arbeidsmarkedet og det har blitt vanskeligere for ungdom å få fast jobb. Dårligere likestillings- og familiepolitikk, mer søndagsarbeid, lengre vakter og det som kalles alternative arbeidsordninger, rammer særlig skift- og turnusarbeidene i helse- og omsorgssektoren – flest kvinner. Dette er slett ikke familievennlig. I tillegg er dette en politikk som gjør det vanskeligere for familier at begge partnere jobber, en politikk som gir et press i retning av en svakere arbeidstilknytning for kvinner.

Dersom disse forslagene blir vedtatt vil det samlet 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.

Jeg sier nei til mer løsarbeid, større makt til arbeidsgiverne og mer utrygghet for arbeidstakerne og familiene.

Med vennlig hilsen

Jon-Inge Hagebakken