

Det kongelige arbeids- og sosialdepartement
postmottak@asd.dep.no

Vår ref: RPU
Vår dato: 25.09.2014
Deres ref: 14/2614
Deres dato: 25.06.14

Høring om endringer i arbeidsmiljøloven

Det vises til høringsbrev fra dere den 25.06.14 hvor det bes om høringsinstansenes syn på forslag til endringer i lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.

Endringer i regler om arbeidstid

Jussformidlingen ser at forslaget legger til rette for at bedriftene kan drive mer effektivt, lønnsomt og at den enkelte arbeidstaker og tillitsvalgte i henhold til den allmenne avtalefriheten kan avtale seg til en mer fleksibel arbeidstid i tråd med egne ønsker og arbeidsgivers behov.

I forslaget anerkjennes det imidlertid at endringen kan medføre en maktforskyvning mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Jussformidlingen er av den oppfatning at dette kan føre til økt press på enkelte arbeidstakere og svekke deres forutberegnelighet rundt egen arbeidstid. Dette kan i sin tur føre til en vanskeligere familiehverdag for arbeidstakeren.

Vedrørende søndagsarbeid er det i dag et krav om at arbeidsgiver må drøfte behovet for søndags- og helligdagstillegg med de tillitsvalgte i forkant. Punktet om forhandlinger foreslås fjernet med den begrunnelse at det er tungvint og tidskrevende. Jussformidlingen er imidlertid av den oppfatning at hensynet til arbeidstakeren må veie tyngre. Forslaget er også med på å undergrave tillitsvalgsinstituttet, og redusere trepartssamarbeidet mellom arbeidstaker, tillitsvalgt og arbeidsgiver.

Arbeidstilsynet gis også vide fullmakter i forslaget, som utelukkende skal baseres på arbeidsgivers opplysninger. Dette utgjør en ytterligere maktforskyvning i favør av arbeidsgiver og svekker arbeidstakers vern.

For øvrig stiller Jussformidlingen seg kritisk til forslaget om endringer i reglene om arbeidstid.

I forslaget heter det at endringene som foreslås ikke er av en slik karakter at det gir grunn til å forvente store konsekvenser hverken administrativt eller økonomisk.

Det er imidlertid naturlig at forslaget fører til at flere butikker holder søndagsåpent. Dette vil ha konsekvenser for arbeidstakere innen grossist, spedisjon og godstransport. Det fremgår ikke klart av forslaget hvorvidt tillegg i lønn skal videreføres med endringen. Forutsatt at det søndagstillegget videreføres kan dette påvirke prisene ettersom prisen på arbeidskraft er dyrere i helgene enn i ukedagene.

Videre har mange bedrifter tariffavtaler som begrenser arbeidstid, gjennomsnittsberegning og utligningstid for arbeidstid. Disse tariffbestemmelsene vil ikke automatisk bli endret i tråd med endringen i loven. Dette kan sette tariffavtalenes arbeidstidsbestemmelser under press og føre til at uorganiserte bedrifter får et konkurransefortrinn.

Jussformidlingen skulle gjerne sett at disse problemstillingene ble behandlet i høringsforslaget.

Endringer i regler om midlertidig ansettelse

Innledningsvis i punkt 2.1.4.1. påpekes det at forskningen på effekter av midlertidige ansettelser har en stor grad av usikkerhet, og at forskningen er gjennomført i land som er så ulike Norge i forskjellige dimensjoner at forskningsfunnene vanskelig kan overføres. Jussformidlingen mener derfor at dokumentasjonen på sammenhengen mellom at flere kommer i arbeid ved en utvidet adgang til midlertidige ansettelser burde vært bedre.

Jussformidlingen etterlyser en grundigere drøftelse av de negative konsekvensene en utvidelse av adgangen til midlertidige ansettelser vil ha. For eksempel kan arbeidstakere med midlertidig ansettelse ha problemer med å få seg banklån. Dette gjelder særlig unge arbeidstakere som i tillegg til å ha en vanskelig vei inn i boligmarkedet fra før, vil være en av de mest utsatte gruppene for midlertidige ansettelser. En økning av midlertidige ansettelser kan videre føre til at arbeidstakers kompetanseheving nedprioriteres, noe som også kan slå uheldig ut for arbeidsgiver.

Departementet anfører at utvidelsen av adgangen til midlertidige ansettelser kan være et virkemiddel for å få funksjonshemmede inn i arbeidslivet. Konsekvensen av dette kan imidlertid være at denne gruppen blir værende i randsonen til arbeidslivet. Jussformidlingen er derfor av den oppfatning at en økning i adgangen til midlertidige ansettelser kan gå på bekostning av de funksjonshemmedes stillingsvern.

Innføring av en alternativ, generell adgang til midlertidige ansettelser, ved siden av gjeldende bestemmelse, vil medføre en retts teknisk utfordring. Dette går på kant med lovendringens formål om å forenkle gjeldende regelverk. Videre er Jussformidlingen av den oppfatning at lovendringens ønskede springbrett-funksjon bedre kan gjennomføres gjennom å endre reglene for prøvetid.

Lovendringen kan medføre en uheldig maktforskyvning i retning arbeidsgiver, noe strider med lovens formål. Jussformidlingen stiller seg derfor kritisk til forslaget om å utvide adgangen til midlertidige ansettelser.

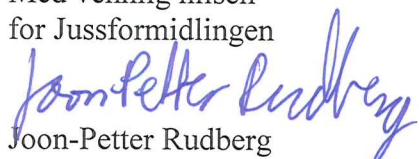
Med henvisning til Departementets forslag i punkt 6.3 om å forenkle ordlyden til gjeldende bestemmelse om midlertidige ansettelser, er Jussformidlingen av den oppfatning at foreslått ordlyd vil medføre en realitetsendring i retning av å liberalisere adgangen. En slik endring er ikke tilsiktet eller ønskelig. Selv om Jussformidlingen er positiv til en forenkling av gjeldende ordlyd, er Jussformidlingen, i lys av det overnevnte, kritisk til den foreslåtte ordlyd.

Endringer i regler om aldersgrenser

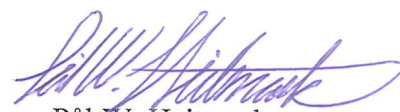
Det følger av høringsbrevet at for det tilfelle at man fortsatt skal tillate lavere bedriftsinterne aldersgrenser enn lovens hovedregel, bør man vurdere å klargjøre adgangen i lovteksten. Det er Jussformidlingens mening at de ulovfestede vilkår, som er utviklet i rettspraksis, bør fremkomme av lovteksten dersom man velger å opprettholde adgangen til bedriftsinterne aldersgrenser. På den måten skaper man enklere og mer forutberegnelige regler, som er til gunst for så vel arbeidstaker som arbeidsgiver.


Jussformidlingen har ingen ytterligere synspunkter vedrørende endring av reglene om opphør av arbeidsforhold grunnet alder.


Med vennlig hilsen
for Jussformidlingen


Joon-Petter Rudberg
Daglig leder


Signe Bechmann Hansen
Leder Rettspolitisk Utvalg


Pål W. Heitmark
Saksbehandler


Axel Svihus
Saksbehandler


Alexander Weidemann
Saksbehandler