

Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo

24. september 2014

Vår ref. 410328/v1 Deres ref. 14/2614

Høring – endringer av arbeidsmiljøloven juni 2014

NITO – Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon, Norges største organisasjon for ingeniører og teknologer med mer enn 75.000 medlemmer, viser til høringsbrev av 25. juni 2014 om departementets forslag til endringer i arbeidsmiljøloven. Vi velger å behandle de ulike høringsnotatene i ett felles høringssvar.

Endringer i arbeidsmiljølovens regler om midlertidig ansettelse og inn-/utleie fra bemanningsforetak

NITOs hovedsynspunkter

NITO vil verne om fast ansettelse som en hovedregel i norsk arbeidsliv. Stabilitet og forutsigbarhet er viktig både for arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. En generell adgang til midlertidig ansettelse vil få et stort nedslagsfelt, og vil trolig bli benyttet i et betydelig omfang. Konsekvensen vil bli at fast tilsetting ikke lenger er den reelle hovedregelen i arbeidsmiljøloven. På den bakgrunn går NITO imot den foreslåtte endringen.

Innleiereglene må utformes slik at det begrenser bruken av innleid arbeidskraft. Hovedregelen må være at arbeidstakeren utfører arbeid hos den samme arbeidsgiver som han/hun har inngått en arbeidsavtale med.

NITO støtter at det i forskrift åpnes opp for at man i tariffavtale inngått mellom bemanningsforetaket og fagforening med innstillingsrett kan avtale unntak fra likebehandlingsreglene i arbeidsmiljøloven.

En søksmålsadgang for fagforeninger vil kunne begrense bruken av ulovlig innleie uten at den innleide selv må ta belastningen ved å gå til rettssak mot innleier. NITO går imot lovendringsforslaget som fratar fagforeningen en slik søksmålsadgang.

Generell adgang til midlertidig ansettelse

NITO går imot forslaget om å innføre en generell adgang til bruk av midlertidige ansettelser. NITO er av den oppfatning at de muligheter som dagens lovverk åpner for, vi tenker på gjeldende regler om midlertidig tilsetting, muligheten til innleie/utleie av arbeidskraft og prøvetidsbestemmelsen, gir nødvendig fleksibilitet i arbeidsmarkedet.

Forslaget om å innføre en generell adgang til bruk av midlertidige ansettelser, innebærer at man fraviker grunnideen om at løpende oppgaver for bedriften skal utføres av fast ansatte. NITO er imot en slik utvikling i arbeidslivet. En generell adgang til midlertidig ansettelse er i realiteten en prøvetidsansettelse uten at den ansatte har et stillingsvern. Er ikke arbeidsgiver fornøyd med arbeidstakeren, kan arbeidsgiver – uten å ha noen saklig grunn overhodet – avslutte arbeidsforholdet.

Forslagene til departementet som skal forhindre eventuelt misbruk, er ikke treffsikre nok, og vil lede til mye usikkerhet. Se nedenfor.

Det er ikke grunnlag for å hevde at økt mulighet for midlertidig tilsetting vil øke sysselsettingen totalt sett. Det er derimot sikkert at en slik økt mulighet vil ha som konsekvens at andelen av de sysselsatte som er midlertidig ansatt, vil bli betydelig større. De samfunnsmessige konsekvensene kan være alvorlige. Som departementet selv peker på i høringsnotatet, viser studier at det er sammenheng mellom midlertidig ansettelse og psykiske plager. Arbeidstakere som ikke kan vise til en forventet inntekt framover i tid, har problemer med å få boliglån. Kvinner som ikke vet de har en jobb å gå tilbake til, kan kvie seg for å bli gravide. Opplæringen fra arbeidsgivers side vil ofte også være dårligere, med den følge at midlertidig ansatte lettere støtes ut av arbeidslivet.

Departementet peker i høringsnotatet på at over halvparten av alle midlertidige ansatte går over i fast ansettelse i løpet av to år. Det er positivt. Men det er verdt å merke seg at det er med dagens regler. Det er ingen garanti for en tilsvarende hyppig overgang fra midlertidig til fast ansettelse med de nye foreslåtte reglene. Derimot er det en fare for at vi får en stor andel av arbeidstakere som låses fast i midlertidige jobber, med den følge at man skaper et A- og et B-lag i arbeidslivet.

Forslagene som skal hindre misbruk, er uheldig utformet rent språklig. Det er også grunn til å spørre om de er egnet til å hindre misbruk, eller om man i stedet skaper en usikker rettstilstand hvor nettopp faren for misbruk står sentralt. I så tilfelle vil det også være grunn til å spørre om bestemmelsen er i tråd med EU-direktiv 1999/70/EF, som nettopp har til formål å hindre misbruk som følge av gjentatt bruk av midlertidige ansettelser.

En lovtekst bør utformes slik at den kan forstås etter sin ordlyd, uten at man må gå til lovkommentarer, forarbeider e.l. for å finne den egentlige forståelsen. Vi peker i den forbindelse på bruk av ordet «umiddelbart», som språklig betyr «uten opphold» eller «direkte», mens man legger en annen forståelse til grunn i departementets merknader. Videre vil hva som er «samme arbeidsoppgaver», være problematisk i praksis. Vi ser for oss at kreativiteten vil være stor for å unngå å bli omfattet. Det sikre er at den som vil «lide» under denne kreativiteten, er den midlertidig ansatte.

Endring av ordlyden i § 14-9 første ledd bokstav a.

NITO er enig i at dagens ordlyd i bestemmelsen er uheldig, på bakgrunn av at den skal forstås på en annen måte enn det som den språklig sier. Det som taler mot en endring, er at bestemmelsen nå er godt innarbeidet og praktiseres i samsvar med lovgivers intensjon. En løsning kan være å gå tilbake til ordlyden som gjaldt i perioden 1977-1995: Det er adgang til å inngå midlertidig ansettelse «når arbeidets karakter tilsier det». Det er betydelig rettspraksis knyttet til bestemmelsen, og lovgiver har ved lovrevisjonene presisert at de ikke ønsket å gjøre endringer i denne forståelsen. Den ordlyden departementet nå foreslår, er riktignok mer tidsriktig, men vi oppfatter det som at den språklig sier noe annet enn tidligere ordlyd.

Adgang til å gå til oppsigelse i avtaleperioden.

NITO finner det fornuftig at det presiseres at de midlertidig ansatte er underlagt lovens alminnelige stillingsvern så lenge de midlertidig ansatt.

Endring av 4-årsregelen

Det er NITOs oppfatning at 4-årsregelen har fungert etter sin intensjon; har man vært lovlig midlertidig ansatt sammenhengende i 4 år etter § 14-9 alternativ a eller b, skal man anses som fast ansatt. I tillegg har bestemmelsen fanget opp tilfellene av ulovlige eller tvilsomme midlertidige ansettelser som varer over 4 år. Det er lettere å vise til en objektiv klar regel enn å bringe en tvist om forståelsen av § 14-9 bokstav a eller b inn for domstolen. 4 år som midlertidig ansatt er lenge. Gode grunner taler derfor for at regelen endres til en 3-års- eller 2-årsregel.

Dersom departementet går videre med forslaget om en generell adgang til å ansette midlertidig, må det kombineres med en maksimal tidsbegrensning på 2 år som gjelder alle former for midlertidig ansettelse etter § 14-9.

Innleiereglene

NITO er enig i at adgangen til innleie fra bemanningsforetak ikke bør utvides i tråd med utvidelsen av adgangen til midlertidig ansettelse og viser til departementets vurdering av at en slik endring i praksis ville innebære at innleie på dette grunnlaget ville bli hovedregelen.

Adgang til unntak fra bestemmelsene om likebehandling ved utleie fra bemanningsforetak

NITO støtter at departementet tar i bruk forskriftsadgangen som følger av aml § 14-12a (3) slik at partene i bemanningsbransjen gjennom tariffavtale kan fastsette lønns- og arbeidsvilkår. Det er et håp at dette kan bidra til inngåelse av flere tariffavtaler i bransjen.

For å sikre den generelle beskyttelsen av utleide arbeidstakere, og for å hindre at de lokale tillitsvalgte settes under press, mener NITO at avtalekompetansen må legges til fagforening med innstillingsrett.

Solidaransvar for innleier

Det foreslås at solidaransvaret som følger av aml § 14-12c utvides til også å omfatte vilkår som følger av tariffavtale etter unntaksbestemmelsene.

Solidaransvar gir arbeidstakere som leies ut fra bemanningsforetak, rett til å kreve oppdragsgiver om de ikke får den lønnen de har krav på av arbeidsgiveren sin. Vi ser ingen grunn til å ta bort eller svekke denne rettigheten.

NITO er enig i at solidaransvaret også bør omfatte vilkår etter tariffavtale etter aml § 14-12a (3).

Søksmålsrett for fagforeninger

Det er NITOs opplever at flere virksomheter anvender innleid arbeidskraft i strid med innleiebestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Det er også vår oppfatning at dette forekommer langt hyppigere enn det antall saker for domstolene skulle tilsi. På den bakgrunn synes det nødvendig med en hjemmel om søksmålsrett for fagforeningene i tilfeller av ulovlig innleie. En slik søksmålsadgang vil også fjerne belastningen det er for den enkelte arbeidstaker å gå til søksmål mot innleier.

Endringer i arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid

Utvidede rammer for gjennomsnittsberegning av arbeidstid

Departementet foreslår at maksimal daglig arbeidstid økes fra 9 til 10 timer etter avtale med arbeidstaker og fra 10 til 12 timer etter avtale med tillitsvalgte i tariffbundet virksomhet. Forslaget, sammen med de foreslåtte endringene vedrørende overtid og beredskapsvakt, åpner for svært belastende arbeidstidsordninger. NITO er svært skeptisk til at radikale avvik fra lovens hovedregel kan baseres på lokale avtaler.

Ingen reell avtalefrihet

For NITO er det viktig å understreke at reell avtalefrihet ikke kan oppnås i et arbeidsforhold. Det er ikke bare lojaliteten til arbeidsgiver som gjør arbeidstakere tilbøyelige til å strekke seg for å imøtekomme virksomhetens behov. Arbeidsgivers vurdering av fleksibilitet og effektivitet vil for de fleste være avgjørende for lønns- og karriereutvikling. Det kan derfor være vanskelig for både arbeidstaker og tillitsvalgte å motsette seg en arbeidstidsordning arbeidsgiver ønsker. NITO mottar regelmessig henvendelser fra arbeidstakere og tillitsvalgte som føler seg presset til å akseptere arbeid ut over lovens rammer.

Arbeidsgivers tilrettelegging for avspasering

Lovforslaget aktualiserer en problemstilling medlemmer og tillitsvalgte ofte tar opp med oss. Flere virksomheter praktiserer fleksitidsavtaler hvor plusstid over et visst nivå slettes månedlig, kvartalsvis eller årlig. Manglende tilrettelegging for avspasering innebærer at store timesaldoer forsvinner fra timeregnskapet. Etter NITOs syn er det nødvendig med økt oppmerksomhet på arbeidsgivers ansvar for at innarbeidet tid blir avspasert.

Behov for tilsyn og kartlegging

Dersom rammene for lokal avtale om arbeidstid skal utvides, må det samtidig iverksettes intensivt tilsyn med at lokale arbeidstidsavtaler er akseptable for arbeidstakerne og at ordningene er forsvarlige med tanke på helse, velferd og sikkerhet på arbeidsplassen.

Departementet påpeker i høringsnotatet at utviklingen må følges nøye dersom endringene i arbeidstidsbestemmelsene gjennomføres. En strategi for slik kartlegging må prioriteres høyt og iverksettes raskt.

Arbeidstilsynets kompetanse til å godkjenne alternative arbeidstidsordninger

Departementet foreslår å utvide arbeidstilsynets godkjenningskompetanse for å:

- åpne for større fleksibilitet i virksomheter som mangler muligheten til å inngå avtale om arbeidstid med tillitsvalgte
- hindre at fagforeninger sentralt stopper arbeidstidsordninger som er ønsket lokalt.

NITOs prinsipielle utgangspunkt er at arbeidstakerne lokalt og ikke fagforening sentralt bør avgjøre hvilken arbeidstidsordning som er akseptabel. Det er imidlertid helt avgjørende at man har mekanismer som sikrer at ordningene er forsvarlige og akseptable for alle som omfattes.

NITO har i utgangspunktet stor tillit til Arbeidstilsynets oppmerksomhet på vernehensyn og vilje til å vektlegge arbeidstakernes behov. I hvilken grad det er forsvarlig å utvide tilsynets godkjenningskompetanse vil bero på hvilke ressurser tilsynet tilføres.

Arbeidstilsynet skal i utgangspunktet ikke godkjenne arbeidstidsordninger med mindre det er enighet om ordningen mellom partene lokalt. NITO vil understreke at det kan være en krevende oppgave å avdekke om denne enigheten er reell. Det er videre viktig at alternative ordninger evalueres jevnlig. Godkjenning bør ikke gis for mer enn ett år. Radikale avvik fra lovens hovedregler kan tilsi hyppigere evaluering og godkjenning for kortere perioder.

NITO vil anbefale at man går trinnvis frem ved utvidelse av tilsynets godkjenningskompetanse for å sikre nødvendig tilførsel av ressurser og evaluering av tilsynets godkjenningspraksis.

Overtid

Departementet foreslår at maksimal overtid etter pålegg fra arbeidsgiver, økes fra 10 til 15 timer pr. uke og fra 25 til 30 timer i løpet av fire uker. Rammen for tillitsvalgtes avtaleadgang foreslås utvidet fra 15 til 20 timer pr. uke og fra 40 til 50 timer i løpet av fire uker. Det foreslås ikke endringer i rammen for overtid pr. år.

De foreslåtte utvidelsene av rammene for gjennomsnittsberegning og overtid gir arbeidsgiver svært vid adgang til å pålegge arbeid ut over ordinær arbeidstid. Dette vil gjøre arbeidstakernes arbeidssituasjon mindre forutsigbar og skape utfordringer i balansen mellom jobb og privatliv.

I denne sammenhengen er det verd å merke seg at restriksjonen i adgangen til å pålegge arbeid ut over avtalt arbeidstid ikke etterleves i praksis. I henhold til arbeidsmiljøloven § 10-6 skal arbeid ut over avtalt arbeidstid ikke gjennomføres uten at det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov. Nødvendigheten av slikt arbeid skal drøftes med tillitsvalgte før det iverksettes.

Slike drøftelser gjennomføres sjelden, og pålagt arbeid ut over avtalt arbeidstid benyttes i stor grad uten særskilt begrunnelse.

Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet

Departementet foreslår at hovedregelen for omregning av passiv vakttid til alminnelig arbeidstid, reduseres fra en femtedel til en åttendedel.

Forslaget begrunnes med at moderne kommunikasjonsmetoder gir arbeidstakere større handlefrihet i vaktperioden. NITO vil understreke at andre trekk ved kommunikasjons- og samfunnsutviklingen, øker presset på vaktordninger og ulempen ved å ha fritiden bundet opp i vakt.

NITO har mottatt mange og sterke synspunkt fra medlemmer og tillitsvalgte på forslaget og premissene det bygger på. Det anføres at belastningen ved vakt i liten grad påvirkes av økt bevegelsesfrihet. Flere viser til økning i antall oppkall og strengere krav til responstid.

Fritid er i sterkere grad enn tidligere bundet opp i organiserte aktiviteter både for voksne og barn. Krav til voksnes involvering i barnas skole- og fritidsaktiviteter har endret seg radikalt. Det samme har befolkningens reisemønster. Disse utviklingstrekkene innebærer at beredskapsvakt i større grad enn tidligere krever tilpasning i disponering av fritiden.

NITO anbefaler at hovedregelen for omregning av passiv vakttid til alminnelig arbeidstid ikke endres. Dersom lovforslaget gjennomføres må det tas høyde for kraftig økning i antall saker som bringes inn for Arbeidstilsynet.

Søn- og helgedagsarbeid

Departementet foreslår at adgangen til søndagsarbeid ved særlig og tidsavgrenset behov, som etter dagens lov må avtales med tillitsvalgte, skal kunne pålegges av arbeidsgiver.

NITO vil igjen påpeke at summen av endringene som foreslås gir arbeidsgiver svært vide rammer for pålegg om arbeid utover avtalt arbeidstid. Dette kan skape store utfordringer i balansering av arbeid og privatliv. Felles fridager har stor velferdsmessig betydning for de fleste arbeidstakere. Pålegg om arbeid slike dager vil være problematisk for mange.

Departementet foreslår at adgangen til individuell avtale om gjennomsnittsberegning av søndagsarbeid, endres ved at kravet om helgefri hver tredje uke bortfaller. NITO har forståelse for at det kan være ønskelig å åpne for arbeid flere søndager på rad der dette er akseptabelt for både arbeidstaker og arbeidsgiver. Dette bør imidlertid ledsages av strategier for å kartlegge hva som motiverer arbeidstakere til å inngå slike avtaler.

Behov for modernisering av arbeidstidsbestemmelsene – reisetid og arbeid i utlandet

NITO vil vise til flere områder hvor endret arbeidsmønster krever tilpasning av arbeidstidsbestemmelsene.

Tjenestereiser og arbeidsopphold i utlandet utgjør en stor del av arbeidshverdagen til stadig flere arbeidstakere.

Manglende regulering av arbeidsgivers adgang til pålegg av reise utenfor arbeidstid, og arbeidstakernes rett til fri etter slike reiser, skaper problemer i praksis. Vi registrerer at mange arbeidsgivere pålegger eller forventer oppmøte til vanlig tid etter reiser, uten at det tas hensyn til reisetid og tidssoneproblematikk. Det er behov for regler som sikrer arbeidstaker nødvendig restitusjon.

Vi registrerer videre at arbeidstakere ofte har svært lange arbeidsdager under tjenestereiser uten at dette kompenseres med mulighet for avspasering ved hjemkomst. Det er behov for presisering av arbeidsgivers ansvar for forsvarlig arbeidsbelastning også når arbeidet utføres i utlandet.

Endringer i arbeidsmiljølovens regler om aldersgrenser

NITO støtter departementets målsetting om å legge til rette for at eldre arbeidstakere skal stå lenger i arbeid. Vi mener det må være et mål å skape et arbeidsliv for alle, uavhengig av alder. For å oppnå dette, mener NITO at aldersgrensene i arbeidslivet må fjernes, både de lovfestede og de bedriftsfastsatte.

Forslag om å oppheve adgangen til bedriftsinterne aldersgrenser

NITO støtter forslaget om å oppheve virksomhetenes adgang til å fastsette en pliktig avgangsalder, når den ikke har sin bakgrunn i hensynet til helse- og sikkerhetsrisiko.

Det er et samfunnsmessig mål at eldre arbeidstakere skal stå lengre i arbeid. Dette gjenspeiles i pensjonsreformen, IA-avtalens mål om å beholde seniorene lengre i arbeidslivet og ble tydeliggjort i perspektivmeldingen 2013. Bakgrunnen for målsettingen er blant annet den demografiske utviklingen, som tilsier økt behov for arbeidskraft i årene som kommer. Vi lever stadig lengre og holder oss friskere. Vår velferdsmodell krever at flere deltar i arbeidslivet.

Sett hen til de politiske signaler mener NITO at arbeidsgiverne bør påvirkes til å trekke i samme retning. Dette må bety at en arbeidsgiver ikke skal kunne nekte en frisk og motivert arbeidstaker å fortsette i arbeid, med hjemmel i en bedriftsfastsatt aldersgrense.

Etter pensjonsreformen av 1. januar 2011, hvor man kan tjene opp pensjon til man er 75 år, er den utbredte bedriftsfastsatte aldersgrensen på 67 år umoderne. Disse aldersgrensene vil kunne hindre arbeidstakere i å tjene opp tilstrekkelige pensjonsrettigheter.

NITO har registrert en markant økning i bruken av bedriftsfastsatte aldersgrenser. Mange av disse praktiseres i strid med vilkårene som er definert i senere års rettspraksis.

Flere virksomheter reengasjerer et utvalg av de ansatte som går av for aldersgrensen. Disse ansettes gjerne midlertidig eller via innleieselskap, ofte for å fortsette i sin gamle jobb. Arbeidstakere lønnes langt dårligere enn øvrige innleide konsulenter. En slik praksis bryter med kravet til konsekvent praktisering av bedriftsfastsatte aldersgrenser og arbeidsmiljølovens regler for midlertidig tilsetting og innleie.

NITO anser at det er et stort behov for klare lovbestemmelser som stopper denne uheldige utviklingen.

Forslag om å begrense adgangen til bedriftsinterne aldersgrenser

Innskjerping av adgangen til bedriftsfastsatte aldersgrenser vil føre til større klarhet omkring hvordan man lovlig praktiserer aldersgrenser i bedriftene. Det vil likevel være endel uavklarte spørsmål knyttet til blant annet innføring av nye aldersgrenser og hvem disse skal gjelde for i bedriften.

Samfunnet bruker store ressurser på virkemidler som skal legge til rette for at eldre skal stå lenger i arbeid. En adgang for bedrifter til fortsatt å gjøre gjeldende eller innføre bedriftsinterne aldersgrenser, fører til at mange bedrifter vil kunne trekke avgangsalderen ned, slik at målet om at flere eldre arbeidstakere skal kunne stå lenger i arbeid, ikke vil innfris.

Hvis regjeringen får gjennomslag for en heving av den lovbestemte aldersgrensen, vil en opprettholdelse av bedriftsinterne aldersgrenser øke avstanden mellom de ulike aldersgrensene og dermed kunne undergrave hensikten med en heving av den lovfestede aldersgrensen.

Aldersgrenser i arbeidslivet bør fjernes helt

NITO mener prinsipielt at alle arbeidstakere bør ha et stillingsvern. Vi støtter således ikke en rettsregel som innebærer at stillingsvernet bortfaller ved fylte 70/72 eller 75 år. Ingen arbeidstakergrupper bør bli forskjellsbehandlet på grunn av alder.

NITO mener at det å frata noen stillingsvernet må anses som meget inngripende overfor den enkelte og overfor den gruppen det gjelder. Etter dagens lovgivning kan arbeidsgiver sile ut de 70-åringene de vil ha i arbeidslivet, uten å måtte begrunne dette saklig. Aldersgrensene og silingen som skjer, frarøver motiverte ansatte muligheten til å fortsette å bidra i arbeidslivet med sin arbeidskraft. En henvisning til at dette gjelder et begrenset antall arbeidstakere, gjør det ikke mindre inngripende for alle de som ønsker å arbeide lenger etter fylte 70 år.

At hensynet til en verdig avgang begrunner lovbestemte aldersgrenser, synes å utelate verdigheten til de som ønsker å fortsette å arbeide. NITO mener det er lite verdig å fortelle en fullt ut funksjonsfrisk 70-åring at vedkommende nå er blitt for gammel for arbeidslivet.

Det må kunne stilles krav til at en arbeidsgiver i alle tilfeller avslutter arbeidsforholdet på en verdig måte. Dette gjelder spesielt arbeidstakere som ikke lenger "duger" fysisk eller kompetansemessig. Gjennom medarbeidersamtaler bør man enten kunne legge til rette for at arbeidstakere som vil fortsette gis anledning til det, eller man kan på en verdig måte forklare arbeidslivets krav og behov og at det beste er å fase ut arbeidsforholdet.

Fjerning av lovbestemte aldersgrenser vil på sikt kunne endre holdningene til eldre arbeidstakere, og bidra til at seniorer ønsker å fortsette i arbeidslivet.

Pensjonsreformen er blant annet begrunnet i arbeidslinjen. Man skal stimulere arbeidstakere til å arbeide lenger. Opptjening av pensjon skal kunne skje helt til fylte 75 år. Dette harmonerer dårlig med at arbeidsgiver kan beslutte fratreden ved fylte 70 eller 72 år. En aldersgrense som forhindrer arbeidstakere å jobbe til de er 75 år, vil også kunne føre til at arbeidstakere ikke får mulighet til å tjene opp tilstrekkelig pensjonsrettigheter.

Endringer i arbeidsmiljølovens og allmenngjøringslovens straffebestemmelser mv.

NITO mener at det er avgjørende å opprettholde straffebestemmelser i arbeidsmiljøloven innenfor områder som er ment å verne ansattes liv og helse. NITO er derfor enig med departementet i at straffansvaret opprettholdes for overtredelse av kapitlene 2, 3, 4, 5, 6, 7 og 11.

Den sentrale begrunnelse for bestemmelsene om arbeidstid i kapittel 10 er å beskytte arbeidstakerne mot helsemessige og sosiale belastninger. Reguleringen av arbeidstiden bidrar også til å forhindre at ansatte utsetter seg selv eller andre for fare på grunn av for stor arbeidsbelastning. Det er derfor helt avgjørende at straffansvaret opprettholdes også når det gjelder kapittel 10.

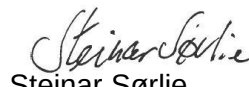
Departementet foreslår å oppheve bestemmelsene om straffansvar hva angår kapittel 8, 9, 12 og 16. Det foreslås også at bestemmelsen om straffansvar ikke skal gjelde for noen del av kapittel 14 og 15. NITO er enig i departementets forslag og kan i hovedsak slutte seg til begrunnelsen for å unnta disse områdene fra straffansvar.

Lovens kapittel 13 inneholder forbud mot diskriminering som følge av alder, politisk syn og medlemskap i arbeidstakerorganisasjon. Kapitlet inneholder også forbud mot diskriminering av arbeidstakere som arbeider deltid eller har en midlertidig arbeidskontrakt. NITO anser at diskrimineringsvernet i loven er sentralt og at det fortsatt bør være undergitt straffansvar å bryte forbudet.

NITO slutter seg til forslagene om å øke strafferammene for overtredelser av arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven. Vi slutter oss også til forslaget om straffansvar for overtredelse av arbeidsgivers plikter i eller i medhold av allmenngjøringsloven § 12, samt forslaget om at straffansvaret etter denne loven også skal gjelde ved medvirkning.

Vennlig hilsen


Trond Markussen
President


Steinar Sørli
Generalsekretær