

Arbeids-og sosialdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo
Postmottak@asd.dep.no

24.09.2014
Vår referanse: 14-632

Høring om endring i arbeidsmiljøloven

Arbeids-og sosialdepartementet sendte 25. juni 2014 ut høringsbrev vedrørende endringer i lov av 17. juni 2005 nr. 62 (arbeidsmiljøloven).

Norsk Journalistlag (NJ) viser til Arbeids-og sosialdepartementets høringsnotater, og ønsker med dette å gi uttrykk for vårt syn med hovedvekt på notatene om midlertidig ansatte og arbeidstid.

NJ er en frittstående landsomfattende fagforening og yrkesorganisasjon for journalister i Norge. Vi har for tiden nærmere 9200 medlemmer, hvorav 7030 er yrkesaktive. Av de yrkesaktive er rundt 750 frilansere, resten ansatt i mediebedrifter. Våre medlemmer arbeider i alle typer medier.

Etter NJs syn vil forslagene svekke sikkerhetsnettet som arbeidstakerne har behov for. En slik svekking vil føre til et mer kynisk og hardere arbeidsliv. Dette gjelder særlig forslagene til endring i arbeidstid og åpningen for økt bruk av midlertidig ansatte. Resultatet vil kunne bli økt belastning på den enkelte arbeidstaker.

Forslagene vil også gi økt forskjell mellom de arbeidstakere som er sikret gjennom tariffavtaler og de som ikke er det. Slik sett ser NJ på departementets forslag som usolidarisk med de svakeste arbeidstakerne.

Et svakere lovbestemt vern av arbeidstakere vil øke presset på å få vernebestemmelser inn i tariffavtalene. Dette vil igjen kunne øke konfliktnivået mellom partene i arbeidslivet. NJ frykter en utvikling med et stadig økende press på opparbeidede rettigheter i avtaleverk, med den følge at konfliktfaren i oppgjørene blir større. Dette kan umulig være en heldig utvikling, sett fra myndighetene og partene sin side.

Midlertidig ansettelse og inn-/og utleie fra bemanningsforetak

NJ har de siste årene bistått mange medlemmer i uklare/ulovlige midlertidige tilknytningsforhold, som har ført til fast ansettelse etter en tolkning av dagens lovregler. Vi er bekymret for utviklingen ved de foreslåtte endringene.

NJ sin erfaring med dagens lovgivning, er at mange arbeidsgivere i mediebransjen tøyser grensene til det ytterste. Vi ser en stadig økende bruk av midlertidig ansatte. Midlertidig ansatte mangler den forutsigbarhet og trygghet som fast ansettelse gir. Bruken er ikke nødvendigvis knyttet opp til at arbeidet i seg selv er midlertidig, men i stedet at arbeidsgivere ønsker å unndra seg de forpliktelsene fast ansettelse gir. En oppmykning av dette lovverket vil derfor ramme våre medlemmer særlig hardt, da NJ representerer ansatte i en bransje hvor bruken av både midlertidig ansatte, frilansere og andre løst tilknyttede er utbredt. En arbeidsmiljøundersøkelse foretatt blant NJs medlemmer i 2012 viser at 22 % av våre medlemmer ikke er fast ansatt. I aldersgruppen under 35 år utgjør de uten fast ansettelse hele 40 %, noe som er betydelig høyere enn i norsk arbeidsliv for øvrig. Tidligere undersøkelser i mediene viser at bransjen dessverre ligger i forkant av samfunnsutviklingen vedrørende denne problemstillingen.

Arbeidslivsforskerne kaller mediene en markørbransje, og trender man ser her blir etter hvert samfunnsnormen.

Departementets bakgrunn for forslag til endringer er et trygt, fleksibelt, familievennlig og inkluderende arbeidsliv. Samtidig viser høringsnotatet til forskning som beskriver hvilke belastninger midlertidig ansettelse påfører arbeidstakerne, inkludert høyere forekomst av psykiske plager og en forhøyet risiko for arbeidsskader. En undersøkelse foretatt i av STAMI i år viser at det er indikasjoner på at sammenhengen mellom midlertidig ansettelser og psykisk helse er knyttet til graden av stabilitet og forutsigbarhet i ansettelsesforhold og dermed vil kunne påvirkes av lovverk og regulering i ulike land. NJs erfaring med mediebransjen viser også at disse endringene vil åpne for det motsatte av trygghet og familievennlighet.

NJ mener midlertidig ansettelse som virkemiddel er svært lite egnet til å skape et trygt, fleksibelt, familievennlig og inkluderende arbeidsliv. Midlertidig ansettelser skaper usikkerhet omkring personlig økonomi og mulighet til å planlegge både karriere og familie. Det er vanskelig å komme inn på boligmarkedet, stifte familie og satse på kompetanseheving når jobbutiktene er usikre.

Blandt NJs medlemmer er det ikke bare de unge helt i starten av sin karriere som er midlertidig ansatt. Vår arbeidsmiljøundersøkelse viser at 36 % av de midlertidig ansatte har vært det i fem år eller mer, og at hele 34 % av de midlertidig ansatte er over 35 år. Undersøkelsen viser at 73 % av denne gruppen er ufrivillig midlertidig, og i gruppen under 35 år er hele 87 % ufrivillig midlertidig.

NJ har medlemmer som har gått i midlertidige ansettelsesforhold i en årrekke, fra redaksjon til redaksjon og tilbake igjen, avbrutt av noen perioder som arbeidsledig eller frilanser, uten utsikt til fast jobb i nær framtid. Den omfattende bruken av midlertidig ansatte innebærer også at en stor gruppe ansatte faller utenfor etablerte ordninger som etter- og videreutdanning, pensjonsordninger, osv.

Utvidet adgang til midlertidig ansettelser vil i lengden heller ikke være til fordel for bedriftene. Stabilitet i stab som over tid har bygget seg opp kompetanse og erfaring er avgjørende for å skape gode produkter.

Departementet argumenterer for at økt adgang til midlertidig ansettelse kan være et springbrett inn i arbeidslivet for ungdom og utsatte grupper. NJs erfaring er at mange midlertidig ansatte i vår bransje tvert i mot er ressurssterke med stor arbeidskapasitet

og omstillingsevne, og ikke nødvendigvis faller inn under gruppen som har vanskeligheter med å komme inn på arbeidsmarkedet.

Departementet henviser til forskning at som viser at dersom reglene for midlertidig ansettelse liberaliseres, samtidig som strengt vern av faste ansettelser opprettholdes, er det en tendens til at arbeidsgiver søker å erstatte faste ansettelser med midlertidige. NJ mener at en liberalisering utover dagens bestemmelser vil redusere overgangen fra midlertidig til fast stilling og at liberaliseringen i seg selv ikke skaper flere arbeidsplasser. Fleksibiliteten og omstillingsevnen i norsk arbeidsliv kan forringes hvis premissene for ansettelser endres.

Generell adgang til midlertidig ansettelse

Departementet foreslår en generell adgang til midlertidig ansettelse i 9 eller 12 måneder. Forslaget er ment å skulle åpne for fleksibilitet og gi en enkel og forutsigbar regel. Det foreslås samtidig begrensninger rundt hvordan denne adgangen kan benyttes ut over angitte periode.

NJ mener dagens arbeidsmiljølov gir tilstrekkelig adgang til midlertidige ansettelser der det er særlige forhold som tilsier det, og at bestemmelsene om prøvetid gir arbeidsgiver gode muligheter til å prøve ut arbeidsforhold.

NJ er i mot forslaget og mener at dette vil åpne for en praksis om gjør at alle nyansettelser vil være midlertidige med en forlenget prøvetid på 9 eller 12 måneder, og at hovedregelen om fast ansettelse vil bli utvannet.

En stor del av våre medlemmer er tilknyttet kringkastingsselskapene. Her er det i enkelte avdelinger et større behov for arbeidskraft om vinteren enn sommeren. NJ vil advare mot en mulighet for å ha midlertidige inne i 6 måneder og ute i 6 måneder. TV-sesongen i Norge går i hovedsak fra september til mars/april. Det er i denne perioden kringkastingsselskapene sender alle sine serier og satsinger. Det er også slik at vintersport er viktigere i Norge enn sommersport. Det vil derfor være grunn til å anta at disse bedriftene vil benytte seg av en slik mulighet for å ha midlertidige inne 6 måneder i vinterhalvåret og ikke gi disse engasjementer i sommerhalvåret. NJ vil advare mot enhver lovendring som øker åpner for en slik praksis.

Departementet har foreslått begrensninger i adgangen til gjentatt midlertidig ansettelse på generelt grunnlag. Departementet mener at adgangen både til å ansette samme arbeidstaker midlertidig på nytt i samme stilling og på samme grunnlag, og til å erstatte en midlertidig ansatt med en annen midlertidig ansatt for å utføre samme arbeid, bør begrenses. NJ mener at de foreslåtte karantenereglene legger opp til misbruk, ved at arbeidsgiver enkelt vil kunne erstatte midlertidig ansatte arbeidstakere med karantene med andre, og dermed la varige arbeidsoppgaver utføres av midlertidige ansatte på permanent basis. Det vil stride mot departementets egen begrunnelse for å begrense adgangen til midlertidig ansettelse på generelt grunnlag.

Fireårsregelen

Departementet reiser spørsmål om dagens fireårsregel også bør omfatte midlertidig ansettelse på annet grunnlag, først og fremst ansatte etter den foreslåtte regelen om en generell tidsbegrenset adgang til midlertidig ansettelse.

Departementets forslag legger til grunn at arbeidstaker som har vært ansatt etter den generelle adgangen, skal kunne gå over i ny midlertidig ansettelse på annet grunnlag, eksempelvis fordi arbeidet er tidsavgrenset eller som vikar, eller omvendt, og at det kan varieres mellom de ulike grunnlagene. Dette tilsier at både tidsbegrenset ansettelse, arbeidsavgrenset ansettelse og vikariater må sees i sammenheng. Departementets argumenter om at midlertidighet skal være et virkemiddel og springbrett inn i arbeidslivet taler for at også praksisarbeid medregnes.

NJ mener det er en selvfølge at en generell adgang til midlertidig ansettelse må være del av grunnlaget ved beregning etter fireårsregelen.

Utleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak:

NJ støtter prinsippet om likebehandling av arbeidstakere som ligger til grunn. NJ er i mot den foreslåtte utvidelsen av mulighet for midlertidig ansettelse som også gir en utvidelse av muligheten for innleie av arbeidstakere på generelt grunnlag etter samme bestemmelse. En slik endring vil i praksis kunne føre til at innleie på dette grunnlaget blir hovedregelen. Resultatet vil med forslaget kunne bli mer sosial dumping og langt flere med en løsere tilknytning til arbeidslivet.

NJ støtter ikke departementets forslag.

Kollektiv søksmålsrett:

Innføringen av kollektiv søksmålsrett var et viktig tiltak for å motvirke sosial dumping og sikre likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår for innleide arbeidstakere.

NJ støtter ikke forslaget om at den kollektive søksmålsretten som fagforeninger har vedrørende ulovlig innleie fjernes.

NJ støtter ikke departementets forslag til endringer i regelverket vedrørende midlertidig ansatte.

Arbeidstid

Våre medlemmer arbeider i alle typer medier. Det store flertall arbeidstakere i mediebedriftene er omfattet av sentrale tariffavtaler med utfyllende regulering av arbeidstid der loven tillater avvikende regler gjennom avtale.

Den økte adgangen til individuelle arbeidstidsavtaler, kombinert med økt adgang til bruk av midlertidig ansatte, frykter vi vil kunne åpne for utnyttelse av arbeidstakere som er villig til å strekke seg svært langt for å oppnå fast ansettelse.

All arbeidslivsforskning viser at storforbruk av overtid og uregelmessig arbeidstid har en negativ effekt både på fysisk og psykisk helse. NJ frykter at disse lovendringene vil føre til økt press og økte belastninger på arbeidstakergrupper som fra før av er sterkt presset.

NJ er svært bekymret for virkningen disse endringene vil få for ansatte i mediebedrifter som ikke er dekket av tariffavtale. Våre erfaringer tilsier at det er høy risiko for at

mange i denne gruppen arbeidstakere – uten reell frivillighet – vil bli påført særdeles byrdefulle arbeidsbetingelser dersom endringene vedtas.

I mediebransjen har arbeid på kveld, natt og helg økt betraktelig de senere årene, i takt med mediebedriftenes økte engasjement i nettpublikasjon. Parallelt med dette har også belastningene i de tradisjonelle mediene økt, på grunn av nedbemanninger, rasjonaliseringer og overføring av ressurser fra papir- til nettproduksjon. Arbeidsmiljøundersøkelser i mediebedriftene rapporterer om høy forekomst av yrkesrelaterte helseplager, og forekomsten av psykosomatiske lidelser er høy. Vi ser en helt klar sammenheng mellom høyt arbeidstempo, uregelmessig arbeidstid og helseplager.

Arbeidsmiljøloven er og skal være en vernelov. Den er bygget på kunnskap som i stor grad stammer fra forskning på blant annet arbeidstid og helse, miljø- og sikkerhet. Det er dokumentert at nattarbeid over tid er helseskadelig, og at arbeidsdager over 8 timer går utover utførelsen av arbeidet. NJ kan ikke se at disse særskilte hensynene er ivaretatt ved endringsforslagene.

Gjennomsnittsberegning

Departementets forslag innebærer at langt flere av avtalene om gjennomsnittsberegning kan inngås mellom arbeidsgiver og den enkelte ansatte, i stedet for med den tillitsvalgte. Dager inntil 10 timer skal kunne avtales individuelt. Den enkelte ansatte kan lett oppleve å bli presset av arbeidsgiver til å inngå slik avtale, og avtaler mellom den enkelte ansatte og arbeidsgiver vil ikke gi en reell avtalefrihet for de ansatte.

Forslagene betyr også at det gis anledning til å avtale lange vakter lokalt med de tillitsvalgte i virksomheten. Mange tillitsvalgte opplever allerede et stort press fra både arbeidsgiver og egne medlemmer til å akseptere alternative arbeidstidsordninger etter dagens regler, og dette vil kun bli forsterket ved endringsforslagene.

NJ er særlig bekymret for utvidelsen av timegrenser for arbeid på den enkelte dag og i den enkelte uke. Våre tariffavtaler dekker til en viss grad opp for dette, men vi frykter at de foreslåtte endringene vil føre til alvorlig forverring av arbeidsforholdene for arbeidstakere som ikke er omfattet av tariffavtale. Vi frykter også at noen av disse forslagene vil føre til stort press på – og forsøk på undergraving av bestående tariffavtaler.

Mediebransjen byr på arbeidsoppgaver som mange unge mennesker oppfatter som særlig attraktive. Konkurransen om ledige stillinger har de siste årene vært svært stor. For mange vil innfallsporten til yrket nettopp være gjennom bedrifter uten kollektiv regulering av arbeidstid og andre arbeidsvilkår. Det er reell fare for at slike omstendigheter skaper så vidt stor ulikhet i partenes forhandlingsposisjon at arbeidstakere vil føle seg presset til å akseptere svært belastende arbeidstidsordninger. For ansatte med svak individuell forhandlingsposisjon vil det faktiske resultatet lett kunne bli utvidet arbeidsplikt og ubalanserte arbeidstidsordninger uten fordelene av fleksibilitet.

Det er grunn til å tro at arbeidsgivers behov for økt fleksibilitet ved gjennomsnittsberegning, i mange tilfeller egentlig er et ønske om å unngå kostnader til overtidskompensasjon.

NJ støtter ikke departements forslag til endring i reglene om gjennomsnittsberegning.

Beredskapsvakt

Endring av bestemmelser om beredskapsvakt vil få uheldige konsekvenser for NJs medlemmer. I mediebransjen, og særlig i mindre aviser, brukes hjemnevakt for å dekke opp det meste av det som skjer i helger og på kveld. Det er i stor grad krav om raskt fremmøte og hyppige utrykninger, slik at aktivitets- og bevegelsesfriheten er svært sterkt innskrenket til fordel for arbeidsgiver. Mange av NJs medlemmer har slike vaktordninger i tillegg til alminnelig arbeidstid. Erfaring viser at arbeidsgivere søker å løse utfordringer med for lav bemanning på denne måten.

Med forslaget til endring på dette området kan ansatte pålegges å stå til disposisjon i store deler av sin fritid, med vesentlig dårligere kompensasjon. I en stresset arbeidssituasjon er det viktig at arbeidstakerne har en forutsigbar hverdag både når det gjelder arbeidstid og fritid.

NJ støtter ikke departements forslag til endring av beregningsbrøken for beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet.

Overtid

En økning av grensene vil legge et større press på den enkelte ansatte og tillitsvalgte. Forslaget er fleksibelt for arbeidsgiver, men ikke fleksibelt for arbeidstaker. Overtid skal i utgangspunktet begrenses og være pålagt. NJ er ikke enig i at effektiv og lønnsom drift legitimerer økt bruk av overtid. Arbeidsgiver har et ansvar for å sikre at bemanningen er god nok. Økte grenser for overtid vil gi større press på arbeidstakere og gjøre det vanskelig å planlegge hverdagen, samt utvide normalarbeidstiden uten ekstra kompensasjon.

NJ støtter ikke departements forslag om å øke grensene for overtid.

Søndagsbegrepet

Arbeidsgiver vil ha full styringsrett på når det er nødvendig med søn – og helgedagsarbeid. Endringsforslaget innebære at avtaler inngås med den enkelte arbeidstaker og ikke tillitsvalgte i virksomheten.

For våre medlemmer vil endringen av søndagsdefinisjonen representere en merkbar svekkelse av det lovbestemte vern mot søndagsarbeid og således føre til en vesentlig økt belastning på den enkelte arbeidstaker.

NJ støtter ikke departementets forslag om endring av søndagsbegrepet.

NJ støtter ikke departementets forslag til endringer i regelverket vedrørende arbeidstid.

Aldersgrense

NJ mener at pensjonsreformen med levealdersjustering og utvidet adgang til å tjene opp pensjonsrettigheter til 75 år gjør det nødvendig å fjerne 70-årsregelen i dagens lovgivning.

Folketrygden legger opp til at opptjening av pensjon etter fylte 70 år skal være et insitament for å få arbeidstakere til å stå lenger i arbeid. NJ har i høringsuttalelser i forbindelse med ny folketrygd påpekt at det ikke bare er arbeidstakerens ønske og behov som avgjør hvor lenge vedkommende blir stående i arbeid, men i like stor grad arbeidsgivers vilje til å sysselsette eldre arbeidstakere.

NJ mener som en logisk konsekvens av pensjonsreformen at 70-årsgrensen økes til 75 år og at lavere aldersgrense må fastsettes i tariffavtale, med henvisning til pensjonsreformen mener vi videre at minimumsgrensen ikke kan settes lavere enn 70 år.

NJ støtter alternativ 3b i departementets forslag.

Med hilsen
Norsk Journalistlag



Hege Iren Frantzen
Nestleder



Karoline Ramdal
Rådgiver