

Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo

Postmottak@asd.dep.no

Vår saksbehandler
Henrik Dahle

Kopi til

Vår dato
7. oktober 2014

Vår referanse

Deres referanse
14/2614

Høringsuttalelse del to – Endringer i arbeidsmiljøloven

Det vises til brev fra Arbeids- og sosialdepartementet datert 10. juli 2014, med utvidet frist til 9. oktober 2014 for del to av høringer om endringer i arbeidsmiljøloven.

1. Arbeidstidsbestemmelsene

1.1 Generelt

Arbeidsmiljøloven er en vernelov, som skal sikre arbeidstakerne et fullt ut forsvarlig arbeidsmiljø, herunder arbeidstidsordninger som er forutsigbare og som ivaretar arbeidstakernes helse, velferd og sikkerhet. Arbeidstidsbestemmelsene skal balanseres mot økt risiko for feil og arbeidsulykker, slik at arbeidstakerne ikke utsetter seg selv og andre for fare.

Lovgiver har hittil vært opptatt av at arbeidstidsspørsmål så langt som mulig bør håndteres av arbeidslivets parter, enten på den enkelte arbeidsplass, eller på et mer overordnet nivå. Dette har gitt den nødvendige fleksibilitet og sørget for en jevnbyrdighet i beslutningsprosessene. Forslagene fra departementet vil svekke partenes rolle. Det bryter med grunnleggende tenkning for hvordan vi løser arbeidstidsspørsmål i Norge.

Departementet viser til at det er behov for endring og oppmyking av arbeidsmiljøloven, fordi loven ikke ivaretar de behov som dagens arbeidsliv har. Det anføres at virksomhetene ønsker større fleksibilitet og enklere måter å gjøre tilpasninger i arbeidstiden på. Videre anføres det at sentrale arbeidstakerorganisasjoner stopper arbeidstidsordninger som arbeidstakere og lokale tillitsvalgte ønsker. Unio er ikke enig i departementets virkelighetsbeskrivelse. Dagens lovverk åpner for å gjøre vidtrekkende unntak fra lovens hovedregler for å etablere ordninger tilpasset ulike virksomheter og behov.

De foreslåtte endringer vil således ikke utvide det mulighetsrommet som allerede finnes i dagens lov og avtaleverk. Unntak etableres i dag i stort monn, i form av lokale og sentrale avtaler om lengre timetall per dag, per uke og kortere hviletid.

For å verne arbeidstaker mot uheldige belastninger og for å ivareta sikkerhetshensyn stiller imidlertid loven krav om en fremgangsmåte som skal sikre at slike arbeidstidsordninger etableres etter grundige vurderinger og innenfor trygge rammer. Forslagene som nå er fremmet bygger ned dette vernet. Forslagene bygger etter vår oppfatning på et konstruert behov, idet man legger til grunn at mange alternative arbeidstidsordninger blir stoppet av sentrale fagforeninger.

Departementet har svært dårlig belegg for en slik beskrivelse. Tallenes tale er klar og viser at de aller fleste søknader om bruk av langvakter i turnus er blitt innvilget, noe som også fremkommer i Fafos rapport fra 2010. Forslagene vitner om en sterk mistillit til sentrale fagorganisasjoner og en holdning om at organisasjonene primært har en annen agenda enn å ivareta helse-, miljø- og sikkerhetshensyn for medlemmene. Forslagene vil jevnt over ikke føre til forenklinger, snarere det motsatte. De vil bidra til økt byråkratisering.

Arbeidstidsordninger med lange vakter, kort hviletid og press på overtidsarbeid vil begrense mulighetene for tilrettelegging for ansatte med redusert arbeidsevne og få som konsekvens at nye grupper skyves ut av arbeidslivet.

Forslagene vil ramme mange av Unios grupper som arbeider døgnbasert, særlig innenfor politi og helse og omsorg. Unio ser svært alvorlig på at departementet foreslår endringer som vil ramme grupper av arbeidstakere som fra før har belastende arbeidstidsordninger og til dels høyt sykefravær. Helse- og omsorgssektoren er kvinnedominert, og endringene er derfor også svært betenkelig ut fra et likestillingsperspektiv.

Departementet redegjør på side 8–11 i høringsnotatet for den forskning som foreligger om konsekvensene av arbeid utenfor normalarbeidsdagen. Det vises til at skift-/turnusarbeid og nattarbeid kan innebære store helsebelastninger og øke risikoen for arbeidsskader og ulykker. Videre vises det til at lange arbeidsøkter påvirker sikkerhet og risikoen for skader/ulykker, og er forbundet med en rekke negative helsemessige konsekvenser. Til tross for denne forskningsbaserte kunnskapen, foreslår departementet endringer i arbeidsmiljøloven som i praksis vil innebære økt bruk av lengre vakter og mer overtid. Gode arbeidstidsordninger er en svært viktig forutsetning for å minske risikoen for å gjøre feil. En god turnus er også det viktigste «verneutstyret» for mange av Unios grupper med skiftende arbeidstid døgnet og uken igjennom. Unio ser derfor med bekymring på en utvikling i retning av lengre og mer komprimerte arbeidsøkter for denne gruppen arbeidstakere, noe departementets forslag legger til rette for.

Unio er også kritisk til forslaget som innebærer at søndagsarbeid som hovedregel blir tillatt dersom arbeidets art gjør det nødvendig. I sum innebærer forslaget en nedbygging av søndag som allmenn fridag. Adgang til å arbeide 26 søndager på rad er et eksempel på hvor negativt de foreslåtte bestemmelser kan slå ut for den enkelte arbeidstaker.

I tillegg mener Unio at det er viktig å se forslagene om endring i arbeidstidsbestemmelsene i sammenheng med forslagene til utvidelse i adgangen til å benytte midlertidige ansettelser. Kombinasjonen av midlertidig ansettelse og lange arbeidsdager gir samlet sett et resultat som kan være belastende for arbeidstaker.

På denne bakgrunn går Unio imot de foreslåtte endringer i arbeidstidsreglene. De fremlagte forslag vil samlet sett innebære svakere vern og forverrede betingelser for arbeidstakerne, redusert innflytelse for tillitsvalgte og sentrale fagorganisasjoner, og økt styringsrett for arbeidsgiver.

1.2 Utvidet avtaleadgang for den enkelte

Departementet foreslår å utvide grensen for daglig arbeidstid fra 9 timer til 10 timer etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Utvidet lokal avtaleadgang vil i realiteten gi arbeidsgiver økt styringsrett ettersom styrkeforholdet mellom partene normalt vil gjøre det vanskelig for arbeidstaker å si nei til en ordning som arbeidsgiver foreslår, for eksempel i forbindelse med tilsetning i stillingen. Unio støtter ikke forslaget.

Departementet viser til virksomhetenes ønske om større fleksibilitet og behov for at det «på en enkel måte» kan inngås avtaler om lengre vakter med den enkelte arbeidstaker. I virksomheter innen helse og omsorg er det behov for turnuser med gjennomsnittsberegning av arbeidstid og unntak fra hviletidsbestemmelsene. Unios tillitsvalgte inngår som følge av dette jevnlig avtaler om vakter på inntil 10 timer og nedkortet hviletid. Unio kan vanskelig se behovet for en utvidet avtaleadgang for denne gruppen arbeidstakere. Vi har heller ikke registrert noe ønske fra våre medlemmer i våre forbund om å kunne inngå denne type avtaler på egen hånd. En utvidet avtaleadgang for denne gruppen arbeidstakere kan vanskelig sies å innebære en forenkling for arbeidsgiver, som vil måtte inngå avtale med hver enkelt ansatt istedenfor med de tillitsvalgte.

Videre må arbeidsgiver gå veien om avtale med tillitsvalgte, eventuelt få en dispensasjon fra Arbeidstilsynet for å kunne gjøre unntak fra hviletidsbestemmelsene. For virksomheter uten tillitsvalgte og fagforeninger vil det derimot kunne være behov for en noe utvidet avtaleadgang. En endring i lovens regler bør da begrenses til denne gruppen virksomheter og ikke utformes som en generell regel.

1.3 Utvidet avtaleadgang for tillitsvalgt

Departementet foreslår å utvide grensen for daglig arbeidstid etter avtale mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte fra 10 til 12 timer. Unio støtter ikke forslaget.

Som hovedorganisasjon er Unio opptatt av at arbeidstidsordninger skal ivareta arbeidstakernes helse og velferd, både på kort og lang sikt. Organisasjonenes rolle er blant annet å påse at arbeidstidsordninger som etableres ikke medfører sykefravær og utstøting fra arbeidslivet og at de muliggjør full yrkesdeltakelse frem til pensjonsalder.

Arbeidstidsordninger som innebærer at arbeidstiden blir komprimert, altså lange arbeidsøkter og tilsvarende lengre friperioder i etterkant, blir generelt sett frarådet fra arbeidsmedisinsk hold. Dette på bakgrunn av forskning om hvordan kroppen reagerer på langvarige arbeidsperioder. Forskning viser også at faren for å gjøre feil øker dramatisk etter 8 timer på jobb. Arbeidstidsordninger som bryter med det anbefalte mønster om jevnlig veksling mellom arbeid og hvile, må derfor undergis en grundig og kompetent vurdering i forkant. Departementets forlag

innebærer at disse komplekse og ofte vanskelige vurderingene skal gjøres ute på den enkelte arbeidsplass. Dette mener Unio ikke er forsvarlig.

Vurdering av denne typen ordninger reiser mange problemstillinger som det kan være vanskelig for lokale tillitsvalgte å ta stilling til. Tillitsvalgte vil i begrenset grad ha mulighet til å sette seg inn i og få oversikt over den forskning som foreligger om bruk av lange vakter og komprimert arbeidstid. Det er heller ikke grunn til å tro at lokal arbeidsgiver jevnt over har mye kunnskap om disse forholdene. Den samlede vurdering av helse- og velferdsmessige konsekvenser av de ulike ordningene kan også i mange tilfeller by på utfordringer og vanskelige avveier. De helsemessige langtidsvirkningene av arbeidstidsordninger med sterk konsentrasjon av arbeidstiden er per i dag ikke kjent. Dette tilsier også at man bør utvise stor forsiktighet ved utprøving av slike ordninger. Sentral avtaleinngåelse er også viktig for å kunne ivareta enhetlig praksis og for å sammenholde erfaringer fra ordninger over hele landet.

En viktig forutsetning for å gjøre gode og forsvarlige vurderinger er videre at man har tilstrekkelig kunnskap om arbeidsmiljølovens bestemmelser. Vår erfaring er at det både på arbeidsgiversiden og hos lokale tillitsvalgte er begrenset kunnskap, blant annet om reglene om kompenserende hvile.

Tillitsvalgte har med sin lokalkunnskap om arbeidssted, arbeidsoppgaver, bemanning med videre, samt kontakt med medlemmene, en viktig rolle i prosessen knyttet til etablering av slike arbeidstidsordninger. Tillitsvalgtes anbefaling blir også tillagt stor vekt ved vurderingen. Den endelige avgjørelsen om bruk av vakter på over 10 timer bør imidlertid forbli hos sentrale fagorganisasjon. Departementet trekker frem som eksempel at forslaget gir anledning til å arbeide 12 timers vakter 8 dager i strekk, uten å måtte gå veien om Arbeidstilsynet eller avtale med fagforening med innstillingsrett. På bakgrunn av forskning om helseeffekter finner vi det oppsiktsvekkende at departementet viser til et eksempel med så vidt sterk konsentrasjon i arbeidstiden og videre at slike ordninger skal kunne avtales lokalt.

I høringsnotatet om midlertidig ansettelse, med videre, drøfter departementet på side 41, hvilket nivå avtaleadgangen skal legges på når det skal inngås tariffavtale som fraviker likebehandlingsreglene ved utleie fra bemanningsforetak.

På side 42 uttaler departementet blant annet følgende:

«Det tredje nivået for fra avvik er der avtalekompetansen er lagt til fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven (eller tjenestemannsloven). Dette betyr fagforening med over 10 000 medlemmer, jf. arbeidstvistloven § 39.

Fagforening med innstillingsrett vil etter departementets oppfatning være særlig godt egnet til å ivareta kravet om at det generelle vernet av de utleide arbeidstakerne må respekteres.

Å legge avtaleadgangen til lokalt nivå vil etter departementets syn ikke være egnet til å sikre bransjevis tilpasninger. Videre vil det være en viss fare for at lokale tillitsvalgte settes under press, noe som kan føre til at kravet til at den generelle beskyttelse av de utleide arbeidstakerne ikke blir tilstrekkelig ivaretatt.

I høringsrunden i 2010, i forbindelse med gjennomføringen av vikarbyrådirektivet, foreslo departementet å legge nivået til "landsomfattende arbeidstakerorganisasjon Arbeidstakersiden med unntak av Akademikerne, mente at dersom det åpnes for en slik regel burde adgangen legges til fagforening med innstillingsrett. Arbeidsgiversiden var for så vidt positiv til å gi landsomfattende arbeidstakerorganisasjon avtaleadgang.

Begrepet "landsomfattende arbeidstakerorganisasjon" omfatter imidlertid også små organisasjoner som ikke har den oversikten og tyngden som etter departementets syn er nødvendig. Det var særlige hensyn som gjorde seg gjeldende da avtalenivået til någjeldende § 14-9 tredje ledd ble lagt til landsomfattende arbeidstakerorganisasjon, uten krav om innstillingsrett, se Ot.prp. nr. 49 (1995-96) s. 13. Det ble blant annet vektlagt at "det er tale om en avtalehjemmel for avgrensede sektorer og spesielle arbeidstakergrupper og ikke en generell avtalehjemmel" Tilsvarende gjelder ikke her ettersom utleie fra bemanningsforetak forekommer i ulike bransjer og omfatter et bredt spekter av arbeidstakergrupper.

Etter departementets syn er fagforening med innstillingsrett etter arbeidsmiljøloven riktig nivå for å sikre at unntak fra likebehandlingsreglene skjer i velbegrunnede tilfeller av arbeidstakerorganisasjoner med oversikt og tyngde, som kan sikre jevnbyrdighet mellom partene.»

Unio mener at de argumenter som departementet her trekker frem som begrunnelse for sentral avtaleinngåelse i like stor grad gjør seg gjeldende for den type avtaler som det her er tale om. Unntak fra lovens alminnelige verneregler om arbeidstidens lengde og unntak fra hviletidsbestemmelsene må gjøres etter grundige vurderinger, av jevnbyrdige parter. For å sikre dette, må avgjørelsene tas av arbeidstakerorganisasjoner med oversikt og tyngde.

1.4 Utvidelse av arbeidstilsynets kompetanse

Departementet foreslår å utvide Arbeidstilsynets adgang til å godkjenne arbeidstidsordninger. Departementet omtaler forslaget som en utvidelse av tilsynets kompetanse til å godkjenne «alternative arbeidstidsordninger». Forslagene innebærer imidlertid også en utvidelse av Arbeidstilsynet kompetanse når det gjelder å godkjenne ordinære turnuser. Unio mener forslagene utgjør en systemendring og innebærer en betydelig svekkelse av så vel tillitsvalgte som sentrale organisasjoners innflytelse til å ivareta medlemmenes interesser, ved etablering av arbeidstidsordninger. Unio går imot forslaget.

Som redegjort for av departementet i høringsnotatet, ble arbeidstilsynets adgang til blant annet å dispensere fra hovedregelen om daglig og ukentlig arbeidstid opphevet ved lov av 17. juni 2005, som trådte i kraft fra 1. januar 2006. Unio har forstått departementet slik at dette var nødvendig for å bringe arbeidsmiljøloven i overensstemmelse med arbeidstidsdirektivet. Unio vil her vise til det som er uttalt i NOU 2004: 5, Arbeidslivslovutvalget s. 233 venstre spalte, 6. hele avsnitt;

«Etter direktivets artikkel 17 er det vid adgang til å gjøre unntak fra sentrale bestemmelser gjennom lov, forskrift eller avtale mellom arbeidslivets parter. Dette omfatter blant annet bestemmelsene om hviletid, perioden for gjennomsnittsberegning av arbeidstid og nattarbeid. Videre er det i artikkel 18 gitt adgang til, på visse vilkår, å «unnlate å anvende artikkel 6» som omhandler samlet ukentlig arbeidstid. Direktivet opererer med et system for unntak fra direktivets hovedregler som innebærer at partene gjennom avtaler generelt har videre unntaksadgang enn

myndighetene gjennom lov eller forskrift. Arbeidsmiljølovens ordning med dispensasjonsadgang for Arbeidstilsynet finnes det ingen parallell til direktivet.»

I Ot.prp. nr. 492004-2005 pkt. 13.12.5, side 184 er det uttalt:

« Departementet mener at Arbeidstilsynets dispensasjonsadgang etter arbeidsmiljøloven § 41 fjerde ledd i sin nåværende form ikke er i tråd med arbeidstidsdirektivet. Direktivet opererer med et system for unntak fra direktivets hovedregler som innebærer at partene gjennom avtaler generelt har videre unntaksadgang enn myndighetene gjennom lov eller forskrift. Arbeidsmiljølovens ordning med dispensasjonsadgang for Arbeidstilsynet finnes det ingen parallell til i direktivet. Etter departementets syn vil forslaget til nye regler, herunder unntaksmulighetene, redusere behovet for dispensasjoner. Departementet foreslår derfor ikke å videreføre Arbeidstilsynets adgang til å gi tillatelse etter § 41 fjerde ledd.»

På side 157 er det videre uttalt:

«Utvalget ønsker å videreføre en adgang til å gjøre unntak fra reglene om pause og kravet om 11 timers sammenhengende fri og ukehvile, men mener adgangen til å gjøre unntak bør tilpasses, og begrenses til, arbeidstidsdirektivets unntaksadgang. Utvalget foreslår derfor at partene ved tariffavtale kan gjøre unntak fra bestemmelsene under forutsetning av at arbeidstaker gis tilsvarende kompenserende hvile eller der dette ikke er mulig at det sørges for et annet passende vern av arbeidstakeren.»

Og side 158 under departementets vurderinger og forslag: *« Videre må arbeidstidsdirektivets vilkår for å kunne gjøre unntak fra reglene om daglig og ukentlig hvile presiseres. Dagens adgang til å avtale kortvarige arbeidsoppdrag og nødvendig overtidsarbeid i den arbeidsfrie perioden, til å avtale en arbeidsfri periode ned mot åtte timer, og Arbeidstilsynets adgang til å tillate en ytterligere reduksjon av den arbeidsfrie perioden opphører dermed i sin nåværende utforming.»*

Unio ber departementet redegjøre for hvordan departementets tidligere fortolkninger av arbeidstidsdirektivet knyttet til muligheten for å gi arbeidstilsynet dispensasjonsadgang — forholder seg til departementets nye forslag om at arbeidstilsynet nå skal få dispensasjonsadgangen tilbake.

Unio legger videre til grunn at en dispensasjonsadgang for arbeidstilsynet må ligge innenfor de rammer som følger av den adgang arbeidstidsdirektivet gir til å gjøre unntak i lov eller forskrift. Når departementet nå foreslår at arbeidstilsynet skal gis kompetanse til å fravike blant annet hviletidsbestemmelsene, legger Unio til grunn at denne kompetansen vil bli brukt slik at tilsynet fatter enkeltvedtak. Unio ber departementet gjøre rede for hvorvidt arbeidstidsdirektivet åpner for at arbeidstilsynet kan fatte enkeltvedtak i de tilfeller hvor direktivet åpner for at det kan dispenseres gjennom lov eller forskrift.

Unio ser heller ingen gode grunner eller behov for utvidelsen av tilsynets kompetanse som departementet foreslår gjennom forslag 1, 2 og 3. Departementet viser til at mange virksomheter opplever at arbeidsmiljøloven ikke legger til rette for de tilpasninger som virksomheten og de ansatte ønsker. Unio har ikke registrert tilsvarende tilbakemeldinger, hverken fra tillitsvalgte eller medlemmer. Unio mener dagens arbeidsmiljølov fullt ut ivaretar både arbeidsgivers og arbeidstakers behov for fleksibilitet. Vi vil hevde at påstandene om at loven er for lite fleksibel,

i mange tilfeller bunner i manglende kunnskap om de muligheter for unntak som allerede ligger i dagens regelverk.

Med hjemmel i arbeidsmiljølovens § 10-12, fjerde ledd kan det avtales vidtrekkende unntak fra lovens hovedregler og etableres ordninger som er tilpasset ulike virksomheter og behov. Videre kan det med hjemmel i arbeidsmiljølovens § 10-5, tredje ledd og § 10-8, tredje ledd, inngås avtale med lokal tillitsvalgt. Begge avtalehjemlene benyttes hyppig i virksomheter innenfor helse og omsorg.

Departementet viser videre til at det behov for endring av loven fordi dagens system innebærer at fagforbund på sentralt nivå kan si nei til ordninger som det er enighet om lokalt. Departementet viser at det har forekommet tilfeller av uenighet mellom de tillitsvalgte i virksomheten lokalt og det sentrale nivået i arbeidstakerorganisasjonene. At ett enkeltstående tilfelle (Ladegården sykehjem), hvor organisasjonene hadde ulik vurdering av om ordningen var forsvarlig og én organisasjon benyttet sin vetorett, skal danne grunnlag for en oppfatning om at organisasjonene er vanskelige å ha med å gjøre, og at loven må endres, fremstår som en svært tynn begrunnelse. På oppdrag fra Arbeidsdepartementet har Fafo undersøkt hvordan fagforeninger med innstillingsrett praktiserer adgangen til å inngå avtaler om unntak fra arbeidstidsreglene. Av rapporten fra 2010 fremgår det at de fleste avtalene som inngås bygger på lokale behov og initiativ, og at de sentrale organisasjonene sjelden avslår slike søknader. Departementet synes imidlertid ikke å feste lit til denne virkelighetsbeskrivelsen, idet det øverst på side 28 i høringsnotatet fremgår:

«Fafo peker på at dette blant annet har sammenheng med at alle organisasjonene krever lokal enighet før avtalen blir sendt over til det sentrale nivået, at det er en tett dialog mellom det sentrale nivået og partene lokalt underveis i prosessen og at kriteriene for godkjenning er kjent på forhånd. Det lave antallet avslag forteller ikke hvor mange søknader som ikke fremmes fordi partene lokalt regner med å få avslag, og betyr ikke nødvendigvis at det er stor enighet om hvordan slike ordninger skal utformes.»

Departementet går med dette langt i å antyde at det i realiteten er langt flere alternative arbeidstidsordninger som blir stoppet av de sentrale fagforeninger, idet organisasjonene har detaljerte føringer som er bestemmende for de ordninger som man kan bli enige om lokalt. Unio kjenner seg overhodet ikke igjen i den beskrivelse som her gis. Søknadene som vi mottar gjelder arbeidstidsordninger og er av til dels svært ulikt innhold, både når det gjelder vaktlengder og type virksomhet/arbeid. Søknadene undergis i hvert enkelt tilfelle en grundig og konkret vurdering, med et overordnet fokus på om arbeidstidsordningen er helse og velferdsmessig forsvarlig.

Norsk Sykepleierforbund (NSF) i Unio har gjennom de senere år behandlet en rekke søknader om alternative turnusordninger. Det overveiende antall søknader har blitt godkjent og inngått avtale om. I 2013 inngikk NSF om lag 60 avtaler om turnus med utvidede vaktlengder. Hittil i 2014 er det inngått om lag 70 avtaler. Forut for disse avtaleinngåelsene ligger en grundig gjennomgang og vurdering av ulike momenter som har betydning for om arbeidstidsordningen kan sies å oppfylle lovens krav, herunder opplysninger om arbeidets innhold, vaktlengder, fordeling av arbeid og friperioder, pauser og arbeidstakernes syn på ordningen. Kontakt med tillitsvalgte inngår som en viktig forutsetning for å få belyst disse forholdene best mulig, ikke minst når det gjelder forsvarligheten av lange komprimerte arbeidsøkter på det aktuelle arbeidstedet og i forhold til de

oppgaver som skal utføres. I tillegg er det fra sentralt hold noen tilfeller også dialog med arbeidsgiver i forhold til nødvendige justeringer i turnusordningen.

Selv om arbeidstilsynet langt på vei vil kunne ivareta de samme hensyn som organisasjonene gjør i dag, vil de vanskelig kunne få tilsvarende bransjekunnskap og kjennskap til arbeidsstedet, herunder kontakt med tillitsvalgte, som det organisasjonene har. Vi er vel kjent med at en del virksomheter har hatt positive erfaringer med utprøving av turnus med lange vakter. Den store variasjonen i virksomheters art og oppgaver tilsier imidlertid at arbeidstidsordninger må innrettes forskjellig. Turnus med komprimert arbeidstid og lange vakter vil kunne være forsvarlig noen steder, men slett ikke over alt. Unios fagorganisasjoner har en unik og inngående kjennskap til disse forholdene. Unio mener derfor at sentral fagorganisasjon er best egnet til å foreta de vurderinger og avveininger som det her er snakk om.

Departementet fremkommer heller ikke med en god begrunnelse for å utvide Arbeidstilsynets kompetanse til å omfatte gjennomsnittsberegning og redusert hviletid for ordinære turnuser. Innenfor helsevesenet er det lang og etablert praksis for at slike turnuser etableres gjennom avtale mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte, slik dagens lov foreskriver. Fafos undersøkelse, Arbeidstid og fleksibilitet fra 2013, bekrefter Unios erfaring om at disse prosessene gjennomgående fungerer godt ute lokalt. I Unio er man ikke kjent med og er heller ikke blitt forelagt konkrete eksempler på at man fra tillitsvalgtes side har forsøkt å øve press om økonomisk kompensasjon i forbindelse med inngåelse av turnusavtaler. Unios klare fokus ved vurdering av turnusplaner er ivaretagelse av helse og velferd, og at arbeidstidsordningen skal gi grunnlag for å utøve et faglig og forsvarlig arbeid.

Departementet uttrykker at forslagene vil innebære en «vesentlig utvidelse av mulighetene for tilpasning av arbeidstiden». Unio kan ikke på se at det er hold i denne påstanden. De foreslåtte endringer vil ikke utvide det mulighetsrommet som allerede finnes i dagens lov. Arbeidstilsynet vil i likhet med organisasjonene måtte påse at arbeidstidsordningene er innenfor arbeidstidsdirektivet og arbeidsmiljølovens § 10-2, første ledd, mv. Unio vil bemerke at ut fra vår kjennskap til Arbeidstilsynets vurderinger i tilknytning til søknader om lange vakter, er det neppe grunnlag for å anta at Arbeidstilsynet vil godkjenne denne type ordninger i større grad enn organisasjonene gjør i dag. Det finnes da også flere eksempler på at Arbeidstilsynet har avslått søknader om turnusordninger som Unios forbund sentralt har valgt å inngå avtale om.

De fremsatte forslag knyttet til utvidelse av Arbeidstilsynets kompetanse vil etter Unios oppfatning ikke føre til forenklinger, snarere det motsatte. Forslagene innebærer at søknad til Arbeidstilsynet skal være et alternativ til å inngå om avtale med tillitsvalgte eller sentral fagforening. Det legges således ikke opp til at tilsynet kun skal være en klageinstans. Allerede etter dagens ordning opplever mange arbeidsgivere og tillitsvalgte det forvirrende at søknad om vakter på inntil 13 timer kan sendes enten til organisasjonene eller Arbeidstilsynet. Noen ender da også opp med å søke (og få behandlet søknaden) begge steder. Dette er uheldig, og ved departementets forslag vil ordningen med slik dobbelt kompetanse utvides til å gjelde alle typer turnuser. En alternativ mulighet til å få godkjent arbeidstidsordninger hos Arbeidstilsynet vil også være svært ressurskrevende. Gjennomgang og godkjennelse av turnuser er en tidkrevende oppgave, og Arbeidstilsynet vil måtte tilføres et ikke ubetydelig antall økte stillingshjemler, både på regions- og direktoratsnivå, dersom tilsynet skal være i stand til å håndtere et per i dag ukjent antall søknader

om henholdsvis ordinære turnusordninger og turnuser med utvidede vaktlengder. Forslagene innebærer således økt byråkratisering.

Unio vil også påpeke at forslaget om utvidet vedtakskompetanse er problematisk i forhold til den rollen Arbeidstilsynet skal ha som uavhengig tilsynsmyndighet.

Forslag 3 innebærer at Arbeidstilsynets myndighet utvides ytterligere, slik at det kan gjøres unntak fra flere av lovens arbeidstidsbestemmelser for alle sektorer og typer virksomhetsarbeid. Unio går imot forslaget.

Departementet omtaler i pkt. 5.3.4 i høringsnotatet hva Arbeidstilsynet skal legge vekt på i sin vurdering. Viktigheten av ekstra pauser i løpet av lange arbeidsperioder er her ikke berørt. Dette er et forhold som etter Unios oppfatning er av stor betydning ved vurderingen av alternative turnusordninger. Ved vaktlengder over 10 timer er det nødvendig, både i forhold til sikkerhet og helse og velferd, at den ansatte sikres ekstra pauser, som gir mulighet for avbrekk og restitusjon. Unio reagerer også på at frivillighet fra den enkelte arbeidstaker ikke er lagt inn som en forutsetning for godkjenning av turnus med vaktlengder over 10 timer. Samtidig understreker departementet andre steder i høringsnotatet at arbeidstakernes egen innflytelse vil ha betydning i forhold til negative helseeffekter. Det fremgår heller ikke av forslag til lovtekst at Arbeidstilsynet skal innhente opplysninger om tillitsvalgtes syn på ordningen.

1.5 Utvidelse av grensene for overtid

Departementets forslag innebærer å øke de ukentlige rammene for overtid. Den ukentlige grensen og grensen per fire sammenhengende uker, økes både for overtidsarbeid som kan pålegges av arbeidsgiver og som kan avtales lokalt med tillitsvalgte.

Forslaget innebærer etter Unios oppfatning økt styringsrett til arbeidsgiver ved at arbeidstaker kan pålegges flere timer overtid per uke og i løpet av en 4 ukers periode. Forslaget åpner således for større konsentrasjon av arbeidstiden og innebærer store endringer av dagens bestemmelser for overtid. Vedtas endringene, både for overtid og gjennomsnittsberegning, vil dette kunne medføre at arbeidstaker i ytterste konsekvens får en samlet ukentlig arbeidstid på opptil 79 timer. Dette vil i så fall innebære en svært omfattende arbeidstidsmengde som både kan utgjøre en helse og en sikkerhetsrisiko.

Unio støtter ikke forslaget. Siden departementet har valgt å beholde de ytre rammene for totalt antall timer innenfor perioder av samme lengde som før, stiller vi oss likevel, ikke like negative til dette forslaget som vi er til mange av de andre foreslåtte lovendringene. Men det er viktig for Unio at departementet reduserer rammen for samlet arbeidstid ned til et forsvarlig nivå, der hvor det brukes en kombinasjon av gjennomsnittsberegning og overtidsarbeid.

1.6 Endret omregningsfaktor for beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet

Forslaget om endret omregningsfaktor for beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet fra 1/5 til 1/8 innebærer at en mindre andel av beredskapstiden regnes som arbeidstid. I praksis vil dette medføre lengre arbeidstid og dermed dårligere kompensasjon for timene med beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet.

Ut fra Unios erfaringer er det ikke grunnlag for å endre dagens hovedregel om en omregningsfaktor på 1/5. Som angitt i høringsnotatet, er det stor variasjon mellom ulike typer beredskapsvakter og belastningen ved disse. I noen tilfeller blir det derfor inngått avtale om at en større del av vekten skal medregnes, og i andre tilfeller at en mindre del skal inngå i alminnelig arbeidstid. Lovens hovedregel skal imidlertid sikre en rimelig kompensasjon for beredskapstjeneste i de tilfeller man ikke kommer til enighet om en annen omregningsfaktor.

Til tross for at den teknologiske utviklingen har gjort det mulig å ha beredskapsvakt samtidig som man kan bevege seg utenfor hjemmet, ligger stadig hovedbelastningen ved beredskapsvaktordningen fast, nemlig begrensningen i arbeidstakers muligheter til å planlegge og gjennomføre aktiviteter på fritiden. For våre medlemmer vil ofte også tjenestens art innebære at det regelmessig stilles krav om kort respons-/oppmøtetid, noe som tilsier at omregningsfaktoren som hovedregel ikke bør være høyere enn 1/5.

Unio vil også vise til Ot.prp. nr. 91(2005-2006) side 6, første spalte, hvor departementet uttaler følgende om endring av lovens hovedregel for omregningsfaktor:

«Flere av høringsinstansene mener at dagens hovedregel bør endres og viser til at utviklingen har medført at disse ordningene nå er langt mindre byrdefulle enn de var for 30 år siden. Departementet viser til drøftelsene ovenfor og at det ikke nødvendigvis er slik at økt bevegelsesfrihet innebærer mindre belastning. Ettersom vaktordningene som etableres er svært ulike og dekker et stort mangfold av situasjoner, er det også vanskelig å finne en annen omregningsfaktor som vil treffe bedre. Departementet foreslår derfor ingen endring i dagens hovedregel om at 1/5 av vekten skal regnes med i den alminnelige arbeidstiden.»

På denne bakgrunn støtter Unio ikke forslaget om en endret omregningsfaktor for beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet.

1.7 Endring i reglene om arbeid på søn- og helgedager

Departementet foreslår å oppheve dagens hovedregel om forbud mot arbeid på søn- og helgedager. I stedet foreslås en regel om at søndagsarbeid er tillatt når arbeidets art gjør det nødvendig. Videre foreslår departementet at arbeidsgiver skal kunne pålegge søndagsarbeid når det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for det. Etter dagens lov krever dette avtale med tillitsvalgte. Det foreslås også at grensen for antall søn- og helgedager som kan arbeides etter hverandre ved avtale om gjennomsnittsberegning av søn-/helgedager fjernes. Forslaget gjør det mulig å arbeide 26 søndager på rad, noe som innebærer hver søndag et halvt år. Dersom departementets forslag om å endre søndagsarbeid fra forbudt til tillatt blir gjennomført, så vil dette langt på vei, alminneliggjøre søndagsarbeid.

Det vil også være slik at mer søndagsarbeid for noen grupper vil utløse mer søndagsarbeid også for andre grupper. Eksempel: Hvis vi tenker oss at handelsnæringen har søndagsåpne butikker, så vil flere ha behov for transport til jobb, som igjen fører til ytterligere økning i søndagsarbeid.

Det å ha en felles fridag er av stor verdi, både for den enkelte arbeidstaker og for samfunnet som helhet. Forbudet mot søndagsarbeid er først og fremst begrunnet i arbeidstakers sosiale og velferdsmessige behov. Det er viktig å verne om en felles fridag som gir mulighet til sosial kontakt med venner og familie og rom for fritidsaktiviteter. Opplevelse av velferd og et godt sosialt liv vil

også i sin tur også ha positiv innvirkning på arbeidstakernes helse. En felles hviledag ivaretar dessuten en viktig samfunnsinteresse, ved at det muliggjør aktiviteter, seremonier og ritualer som skaper en følelse av fellesskap og tilhørighet i samfunnet.

Departementet foreslår at søn- og helgedagsarbeid skal tillates ved særlig tidsavgrenset behov, uten avtale. Her fremtrer nok en gang departementets ønske om å suspendere medbestemmelsen. Unio har i motsetning til departementet tillit til at tillitsvalgte vil inngå lokal avtale om tidsavgrenset søn- og helgedager der det foreligger et særlig behov for det.

Unio går imot de foreslåtte endringer og mener at dagens begrensning i adgangen til å arbeide på søndager bør bestå. Dersom lovforslaget likevel skulle bli fremmet mener Unio at det er behov for en klar begrensning i hvor mange søn- og helgedager på rad en arbeidstaker kan jobbe.

1.8 Likebehandlingsprinsippet

Unio mener at likebehandlingsprinsippet er viktig for å regulere lønnsnivået for vikarer. Det er etter vårt syn unødvendig å gjøre unntak fra likebehandlingsprinsippet.

Men Unio støtter likevel forslaget til å etablere en forskrifts adgang til å inngå tariffavtale med unntak fra likebehandlingsprinsippet, dersom tariffavtalen inngås av fagforening med innstillingsrett. Fagforeninger med innstillingsrett vil ha den nødvendige kompetanse for å vurdere grunnlaget for en slik avtaleinngåelse.

Departementet foreslår at dersom likebehandlingsprinsippet skal fravikes skal det treffes kompensierende tiltak. Det er ikke redegjort klart nok i høringsnotatet hva de kompensierende tiltak innebærer. Dette må tydeliggjøres i en eventuell ny lovbestemmelse.

Unio støtter departementets forslag om at reglene om solidaransvar skal gjelde tilsvarende ved krav på lønn med videre i henhold til tariffavtale.

1.9 Kollektiv søksmålsrett

Arbeidsmiljøloven §17-1 femte ledd gir fagforeninger som har medlemmer i en virksomhet som har leid inn arbeidstakere fra bemanningsforetak, adgang til å reise søksmål om lovligheten av innleie. Unio støttet forslaget om å innføre bestemmelsen om kollektiv søksmålsrett da den kom inn i loven for cirka et år siden. Det mangler kunnskap og empiri om hvordan bestemmelsen vil virke.

Departementet begrunner forslaget om opphevelse med at regelen forrykker balansen mellom partene i arbeidslivet, og at fagforeningene har andre prosessuelle virkemidler som er tilstrekkelig til å ivareta egne medlemmers interesser, som partshjelp eller ved søksmål til arbeidsretten. Det er vanskelig å se hvordan denne adgangen forrykker balansen mellom partene. Arbeidsgiver har adgang til å leie inn fra bemanningsforetak, og arbeidstakerorganisasjonene har adgang til å prøve lovligheten av slik innleie. Snarere tvert imot, gjeldende regel fremstår som balansert. Unio mener at bestemmelsen bør bestå.

1.10 Straffebestemmelser

Departementet foreslår i høringen å fjerne straffeansvaret for overtredelse av flere kapitler i arbeidsmiljøloven. Forslaget bryter med den oppfølging av spørsmålet om avkriminalisering som

Arbeidslivslovutvalget anbefalte, departementet sluttet seg til og som Stortinget vedtok i gjeldende arbeidsmiljølov.

Departementet tegner i høringsnotatet et bilde av at arbeidslivet i Norge er preget av ryddige og gode arbeidsforhold, samtidig som deler av arbeidslivet i økende grad er arena for kriminalitet.

Unio finner grunn til å minne om at spørsmålet om avkriminalisering av enkelte av arbeidsmiljølovens bestemmelser var berørt i NOU 2004:5. Utvalget uttaler på side 465 at eventuell avkriminalisering bør vurderes som en del av den generelle oppfølging av sanksjonsutvalgets innstilling. Dette standpunktet slutter departementet seg til i Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) på side 294 hvor departementet bl.a. peker på at det bør foretas en prinsipiell gjennomgang av loven for å vurdere avkriminalisering av enkelte bestemmelser eller at straff forbeholdes de grove eller gjentatte overtredelsene. Videre pekes det i proposisjon på behovet for samordning med regelverket på andre rettsområder, herunder en samlet gjennomgang av det administrative sanksjonssystemet.

Høringsnotatet inneholder ingen drøftelse av om det foreligger «begrunnelse» for straff herunder om straff er en «hensiktsmessig» reaksjon knyttet til de enkelte kapitler og bestemmelser slik sanksjonsutvalget legger opp til. Gjennomgående synes departementet å slutte at fravær av anmeldt kriminalitet er bevis for at straffetrusselen ikke fyller sin funksjon. Etter Unios syn vil fravær av kriminalitet normalt ha sammenheng med straffens preventive virkning. Det hadde etter Unios syn vært naturlig at departementet redegjorde for hva som gjør at man forkaster denne sammenhengen på arbeidsmiljølovgivningens område.

Arbeidsmiljøloven inneholder både regler som skal sikre den enkelte arbeidstaker et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og regler som skal verne arbeidstakeren som den svake part i kontraktsforholdet. Når også lovbestemmelser med privatrettslig preg er omfattet av straffeansvar, har dette sammenheng med at arbeidsgiver gjennom styringsretten er overordnet sin kontraktsmotpart.

Unio konstaterer at sivilt søksmål om rettigheter etter arbeidsmiljøloven er svært kostnadskrevenne. Straffetrusselen bidrar effektivt til etterlevelse og sparer domstolene fra unødvendige tvister.

Imidlertid mener Unio at det kan være grunnlag for å avkriminalisere noen av bestemmelsene, særlig der hvor det er nedfelt gode mekanismer for oppfølging av brudd på bestemmelsene i tariffavtalene.

1.11 Avkriminalisering av kapittel 8

Departementet anfører i høringsnotatet at det er gode grunner for å avkriminalisere bestemmelsene i kapittel 8 om drøfting og informasjon under henvisning til at det i praksis ikke har vært behov for å håndheve reglene ved bruk av straff. Unio mener at det i seg selv er ikke tilstrekkelig grunn til å fjerne straffebestemmelsen.

Bestemmelsene om informasjon og drøfting er viktige blant annet for å sikre de ansatte kunnskap om sin rettsstilling og for det psykososiale arbeidsmiljøet.

Unio mener derimot at det i dette tilfellet foreligger tariffavtaler med effektive mekanismer, gjennom tvisteløsningsystemet, som kan begrunne at lovens minimumsbestemmelser skal avkriminaliseres. I tillegg mener Unio at straff ikke er en hensiktsmessig sanksjon ved overtredelse av kapittel 8 i arbeidsmiljøloven. Vi støtter departementets forslag.

1.12 Avkriminalisering av kapittel 9

Kapittel 9 regulerer kontroll og overvåkning i arbeidslivet. Høringsnotatet viser til at det ikke er behov for strafferettslig håndheving av bestemmelsene. Departementet anfører på samme måte som under kapittel 8 at det ikke er behov for straffesanksjonering av brudd på bestemmelser i arbeidsmiljølovens kapittel 9.

Unio vil påpeke at det har vært en økende bruk av kontroll og overvåkning i arbeidslivet, i takt med den teknologisk utvikling, som sannsynligvis vil fortsette fremover. Denne utviklingen vil gi arbeidsgiver flere muligheter til å iverksette flere uforholdsmessige kontrolltiltak som kan oppleves å krenke den enkelte arbeidstakers integritet.

Unio mener det både av allmennpreventive og individuelle hensyn er behov for å opprettholde muligheten til å bruke straffesanksjoner ved uforholdsmessige kontroll og overvåknings tiltak. Vi støtter derfor ikke forslaget.

1.13 Avkriminalisering av kapittel 12

Departementet peker også på at det for permisjonsrettigheter er lite praktisk med straffeforfølgning for brudd på bestemmelsene i kapittel 12.

Tvister ved permisjonsrettigheter kan bringes inn for tvisteløsningsnemnda jf. aml § 17-2. Men tvisteløsningsnemnda kan bare avgjøre om en rett er til. Dersom en arbeidsgiver systematisk unnlater å oppfylle permisjonsreglene eller nemndas vedtak, må arbeidstaker reise sivilt søksmål. Et søksmål innebærer betydelige advokatkostnader sett i forhold til prosessrisiko og hva tvisten gjelder.

Unio minner om at permisjonsreglene i stor grad har som formål å sikre reell likestilling mellom kjønnene. Dette er et offentligrettslig anliggende.

På denne bakgrunn støtter vi ikke forslaget om en avkriminalisering av kapittel 12 i arbeidsmiljøloven.

1.14 Avkriminalisering av kapittel 13

Kapittel 13 omhandler vernet mot diskriminering i arbeidslivet. Bestemmelsen er av privatrettslig karakter, hvor arbeidstakeren har mulighet til å bringe saken inn for sivil domstol eller for Likestilling og diskrimineringsombudet, dersom det foreligger brudd på bestemmelsen. Det taler for en avkriminalisering av bestemmelsen.

Men Unio mener at straffetrussel er et viktig virkemiddel i kampen mot diskriminering i arbeidslivet. Særlig hvor en arbeidsgiver over tid diskriminerer, vil den enkeltes adgang til sivilrettslig reaksjon ikke kunne ivareta samfunnets behov for reaksjon. En avkriminalisering

innebærer således at man fjerner muligheten til å reagere overfor de alvorligste tilfellene. Unio mener derfor det er grunnlag for å opprettholde straffesanksjoner ved brudd på bestemmelsen og støtter derfor ikke forslaget.

1.15 Avkriminalisering av kapittel 14 og 15

Departementet foreslår å avkriminalisere hele kapittel 14 og 15 under henvisning til at det er lite relevant å forfølge overtredelse av bestemmelsene strafferettslig. Unio mener at de allmennpreventive konsekvensene ved å fjerne straffegrunnlaget ved brudd på bestemmelsene som blant annet regulerer arbeidsavtaler og lønnsutbetalinger er for dårlig belyst i høringsnotatet. For den enkelte arbeidstaker kan det være svært omfattende og kostnadskrevenende å gå til sivilt søksmål for å få ubetalt manglende lønn. En skriftlig arbeidsavtale er en selvfølgelig og helt sentral rettighet i arbeidslivet. Men i mange utsatte bransjer ser vi eksempler på at det ikke inngås skriftlig arbeidsavtaler. Unio anser at straffetrusselen bidrar til at regelverket i større grad etterlevs og dermed bør beholdes. Vi støtter derfor ikke forslaget.

1.16 Avkriminalisering av kapittel 16

Etter departementets forslag skal også brudd på bestemmelser i kapittel 16 avkriminaliseres. Departementet viser til at reglene er egentlig en del av oppsigelsesvernet, og er i likhet med disse bestemmelsene av privatrettslig karakter. Formålet med reglene er å sikre at arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår opprettholdes ved virksomhetsoverdragelse. Det er korrekt at noen av bestemmelsene har flere likhetstrekk med oppsigelsesreglene. Samtidig vil en virksomhetsoverdragelse normalt omfatte mange arbeidstakere. Fra samfunnets ståsted er det viktig at regelverket etterlevs av hensyn til arbeidstakerne, men også i forhold til konkurransesituasjonen mellom arbeidsgivere. Etter Unios syn bør derfor straffetrusselen beholdes.

1.17 Straffeansvaret i allmenngjøringsloven

Unio støtter forslaget om innføring av strengere straffebestemmelser ved uaktsom eller forsettlig overtredelse av allmenngjøringsloven § 15. Strengere straffebestemmelser vil være et viktig virkemiddel i kampen mot sosial dumping.

Unio støtter også forslaget om innføring av strengere straff for oppdragsgiver. Manglende oppfyllelse av informasjon- og påseplikten har vært en utfordring ved etterlevelse av allmenngjøringsforskrifter. Ved å ha adgang til å straffe forfølge oppdragsgiver vil det tvinge oppdragsgiver til å ha en bevisst holdning til sin kontraktspart. En innføring av fengselsstraff vil sannsynligvis ha en oppdragende effekt ved å øke aktsomhetsnivået for oppdragsgiver.

1.18 Strafferammene

Unio deler departementets syn om at arbeidsmiljøkriminalitet bør være belagt med straff og at strafferammene bør heves. Unio anser at straffenivået for alvorlig arbeidsmiljøkriminalitet ligger for lavt. Det fremkommer imidlertid ikke klart av høringsnotatet at man gjennom å heve strafferammen tilsikter en tilsvarende skjerping i straffenivået. Etter Unios syn bør dette komme klart frem.

1.19 Aldersgrenser

Den lovfestede aldersgrense er ikke justert siden den ble innført i loven i 1972. Unio er enig i at den demografiske utvikling kan gi grunnlag for å reise en diskusjon om en heving av den lovbestemt aldersgrensen. Forslaget om å heve aldersgrensen har imidlertid konsekvenser for en liten del av arbeidsstyrken. De som er yrkesaktive etter fylte 70 år har gjerne høy utdanning og lite fysisk krevende yrker.

Unio kan ikke se at regjeringens forslag sannsynliggjør åpenbare gevinster, verken for arbeidslivet eller for det norske samfunnet som helhet, gjennom å endre dagens lovbestemte aldersgrense. Unio mener at regjeringen må gjennomføre en arbeidslivspolitik som tilrettelegger for at flere arbeidstakere står lengre i arbeid innenfor de gjeldende aldersgrenser. Dette kan innebære å legge til rette for at flere står lengre i arbeid fremfor å gå av med AFP i tidsrommet 62-67 år. Videre ligger det et stort potensial i å få flere uførepensjonister inn arbeidslivet. Unio mener det også er viktig å fokusere på tiltak for at kvinner skal stå lengre i arbeid innenfor de kvinnedominerte yrker.

Unio vil også påpeke at dagens arbeidsmiljølov ikke er til hinder for at arbeidsforholdet fortsetter ut over aldersgrensen, der arbeidsgiver og arbeidstaker er enige om det. Gjeldende bestemmelse i arbeidsmiljøloven gir arbeidsgiver en rett, men ikke noen plikt til å bringe arbeidsforholdet til opphør når arbeidstaker fyller 70 år. I staten er utgangspunktet det motsatte, en obligatorisk plikt til å fratrukke ved fylte 70 år, jf. § 2 og 3 i lov om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn m.fl. Unio mener at staten bør vurdere egen praksis for å nå målene om en attraktiv seniorpolitikk.

På denne bakgrunn går Unio inn for å beholde dagens 70-års aldersgrense.

Høringsnotatet inneholder ulike forslag til regulering av adgangen til lavere berdriftsintern og forslag om krav til tariffavtale. Unio mener at adgangen til bedriftsinterne aldersgrenser lavere enn 70 år bør bestå, men at slik aldersgrense skal fremgå av tariffavtale. Det er viktig at arbeidstakerne deltar i drøftinger og har innflytelse som avtalepart. Det gir partene en jevnbyrdig innflytelse, noe som er viktig for et så sentralt vilkår som fratredelsestidspunkt. Dette gir videre rom for arbeidslivets ulike behov og erkjennelsen av at ulike yrker kan kreve ulike aldersgrenser. Forutsetningen for slik bedriftsintern aldersgrense må etter vårt syn være at den pliktige fratreden korresponderer med tilfredsstillende pensjonsordning.

Departementet ber om høringsinstansenes syn på om styringsrettens grenser bør utvides for arbeidstakere som har fylt 70 år (dersom aldersgrensen heves) slik at arbeidsgiver får større handlingsrom for å omplassere eller endre arbeidsoppgaver for seniorer. Unio vil ikke støtte en slik endring. Det vil sannsynligvis resultere i krevende tvister om styringsrettens grenser. Det er ikke ønskelig.

Vennlig hilsen

Unio



Anders Folkestad

leiar



Henrik Dahle

fagsjef/advokat