

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep.

0030 Oslo

Arbeids- og inkluderingsdepartementet	
Saksnr.: 2006/07102	Dok.nr.: 29
Arkivkode: 008.9	Dato: 09.03.07
Avd.: AMS	Saksbeh.:
U.off.:	

5. mars 2007

Vår ref. 134799/1

Deres ref.

Høringssvar – EU-kommisjonens grønnbok om arbeidsrett

Det vises til departementets høringsbrev av 1. desember 2006.

Vi gjør oppmerksom på at NITO – Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon ikke mottok høringsbrevet. Vi har tatt kontakt med departementet ved Elisabeth Vigerust, som opplyste at NITO ved en feil ikke kom med på listen over høringsinstanser i denne saken. Frist for innlevering av høringssvar ble utsatt til 8. mars.

Vi vil begrense oss til å kommentere enkelte av spørsmålene grønnboken reiser.

Flexicurity

Målsettingen for kommisjonens reforminnsats er å fremme økt fleksibilitet i arbeidslivet i kombinasjon med tilstrekkelig beskyttelse av arbeidstakernes interesser.

Begrepet "flexicurity" har sin opprinnelse i Danmark, hvor man praktiserer en ordning med svakt stillingsvern, men hvor man til gjengjeld satser tungt på støtte til arbeidsledige. I tillegg til solid økonomisk støtte har man etablert et velfungerende system for arbeidsformidling. Man har lyktes i å kombinere en høy grad av fleksibilitet for arbeidsgiver ved at "hireing and firing" er enkelt og billig, med en høy grad av sikkerhet for at arbeidstakerne kan skaffe seg nytt arbeid i løpet av rimelig tid uten å bli for tungt rammet økonomisk i overgangen.

Den danske "flexicurity-modellen" har vakt berettiget oppsikt og interesse i mange land. Det er imidlertid ingen grunn til å tro at den uten videre kan kopieres. Bakgrunnen for ordningens suksess i Danmark er kompleks. Helt avgjørende er et godt arbeidsmarked og en omstillingsdyktig arbeidsstokk i kombinasjon med effektiv omskolering og arbeidsformidling. De to sistnevnte elementene krever betydelige ressurser. I Danmark er ordningen utviklet og tilpasset gjennom årtier. Dersom andre land ønsker å orientere seg mot den danske modellen, er det helt nødvendig at det startes en langsiktig satsning på arbeidsmarkedstiltak og arbeidsformidling før nedbygging av stillingsvernet vurderes.

Arbeidstid

Grønnboken reiser spørsmålet om minstekravene for tilretteleggelse av arbeidstiden kan endres for å sikre bedre fleksibilitet for både arbeidstakere og arbeidsgivere. NITO finner det overraskende at kommisjonen antyder et behov for reduksjon av minstekrav.

Det er grunn til å understreke at etableringen av minstekravene er begrunnet i arbeidstakers helse og velferd. Rammene for maksimum arbeidstid og minimum hviletid er fastsatt ut fra kunnskap om hva som er helsemessig forsvarlig. For stort press på arbeidstakere vil gi kortsiktig gevinst. På lang sikt vil det kunne medføre både helsemessige og sosiale problemer.

Innenfor rammene minstekravene setter, er det imidlertid betydelig handlingsrom. Det bør være et satsningsområde for arbeidsgivere og for fagforeninger både sentralt og på bedriftsnivå å forsøke å tenke nytt når det gjelder organisering av arbeidstid. Det vil være av stor verdi om ulike nasjoner kan utveksle informasjon om velfungerende ordninger på dette området.

Utdanning

Kommisjonen spør i grønnboken hvilken rolle lovgivning eller tariffavtaler kan spille for å fremme adgang til utdanning.

NITO anser at satsning på etter- og videreutdanning er av helt sentral betydning for å oppnå Lisboa-strategiens målsetting om å skape flere og bedre arbeidsplasser i Europa.

Fagforeninger bør satse i sterkere grad på etablering av tariffavtaler som gir arbeidstakere rett til arbeidsgiverfinansiert opplæring. Samtidig må det legges til rette for et forpliktende samarbeid mellom bedrifter og tillitsvalgte om å kartlegge virksomhetens kompetansebehov på lang sikt, slik at arbeidstakerne og virksomhetene kan rustes til å møte fremtidige utfordringer.

I Norge har arbeidstakere lovfestet rett til utdanningspermisjon. Vårt inntrykk er at muligheten utnyttes i liten grad. Årsaken ligger antakelig i mangelen på økonomisk støtte under slik utdanning. Å legge de økonomiske forholdene bedre til rette for frivillig etter- og videreutdanning bør være et satsningsområde for både det offentlige og partene i arbeidslivet.

Alternative avtaleformer

Grønnboken viser at en oppsiktsvekkende høy andel av arbeidstakere i EU har arbeidsavtaler som avviker fra en fast fulltidsansettelse. Man har gjennom de siste årene registrert en oppblomstring av nye avtaleformer som innebærer at arbeidstaker faller utenfor mekanismene som er etablert for å beskytte arbeidstakere. Kommisjonen antyder i grønnboken at dette er en indikasjon på at det foreligger et behov for større grad av fleksibilitet enn det et ordinært arbeidsforhold gir rom for.

NITO tror ikke dette er en riktig slutning. Det er en alminnelig tendens at snarveier velges der muligheten foreligger, uten at behovet nødvendigvis er presserende.

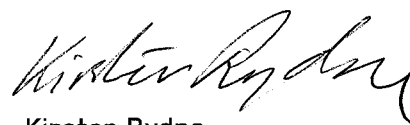
NITO anser at økt bruk av alternative tilsettingsformer med svakt vern av arbeidstakerne vil ha en negativ effekt, også for næringslivet, på lang sikt. Det synes klart at det er behov for å iverksette tiltak for å få oversikt og kontroll over de nye tilsettingstypene.

Med vennlig hilsen



Marit Stykket

President



Kirsten Rydne

Seniorrådgiver

kirsten.rydne@nito.no

Tlf. 22 05 35 32