

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Boks 8019 Dep
0030 Oslo

30.01.2009
Vår referanse: 09-31

Forslag til endringer i arbeidsmiljøloven – Høringsuttalelse fra Norsk Journalistlag

1. Skift/turnus

Svært mange av Norsk Journalistlags medlemmer har arbeidstidsordninger som innebærer arbeid utenfor normal arbeidstid. I mediebedrifter finnes mange ulike former for skift og turnus. De aller fleste er omfattet av turnuser som kan sammenlignes med to-skiftsordninger som regelmessig drives på søn- og helligdager, og har tariffestet arbeidstid på 35,5 timers uke. Det arbeides i liten grad deltid. Vi ser imidlertid en økende tendens til bruk av frilansere, ikke deltidsansatte, for å fylle opp vaktplaner i helger og til en viss grad også på kvelds- og nattid.

Innenfor lovens/tariffavtalens arbeidstid på 38/35,5 timers uke er det store variasjoner i belastning og hyppighet av ulempevakter. Alt fra kvelds- og helgevakter hver sjette uke, til hver annen uke. Mange avslutter kveldsvaktene før kl 21.00, hvor økt tariffavtalt kveldsvakttillegg slår inn.

Tradisjonelt har det vært kringkasting og nyhetsbyråene som har hatt nattevakter og tidlige morgenvakter. I tillegg har de store avisene hatt en del vakter som avsluttes etter midnatt. De fleste av disse medarbeiderne har ikke fått sine arbeidstidsordninger vurdert som sammenlignbart med helkontinuerlig skift, fordi virksomheten ikke har vært i gang 24 timer, syv dager i uken. Likevel er mange av disse vaktene svært belastende, både på grunn av arbeidstempo, lengden på og hyppigheten av ulempevakter. Noen av dem som går de mest belastende vaktene har imidlertid lokalt forhandlet fram kompensasjoner og kortere gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid.

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 nedbemanningen,

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.

Norsk Journalistlag mener at terskelen for å fa arbeidstiden redusert til 33,6 timer tariffestet arbeidstid har vært altfor høy. Svært mange treskiftsordninger, eller ordninger som innbærer tidlig morgenframmøte eller vaktavslutning etter midnatt bør berettigede kortere ukentlig arbeidstid. Vi ser også behov for en differensiering mellom ulike typer toskiftsordninger.

Vi mener at det burde være et nivå mellom dagens 38/35,5 timers uke og 36,5/33,6 timers uke, samt at kriteriene for å få 36,5/33,6 timers uke senkes slik at alle som går ulike treskiftsordninger, uavhengig om virksomheten er i gang 24 timer i døgnet, sju dager i uken omfattes.

NJ ser mange fordeler ved den modellen skift/turnusutvalget foreslår med gradert kompensasjon, slik man praktiserer i staten. Dette gir en mer rettferdig differensiering av arbeidstiden enn dagens ordning. Vi er imidlertid skeptiske til en ordning som er såpass komplisert å praktisere, og som vil innebære ulik lengde på arbeidstiden for grupper med nesten samme arbeidstidsbelastning. Vi synes en trinnvis ordning er langt enklere å forholde seg til, både for arbeidsgiver og arbeidstaker..

Avslutningsvis mener NJ at lovgiverne nå bør benytte anledningen til å revidere lovens maksimumsgrenser for arbeidstid slik at de sammenfaller med den tariffestede. De aller fleste arbeidstakere i Norge har i dag tariffestet arbeidstid. Å opprettholde dette skillet synes uhensiktsmessig.

2. Arbeidsmiljølovens 70-årsregel

Norsk Journalistlag mener at en avgangsalder på 70 år i de fleste tilfeller er uproblematisk, så lenge det er adgang til å avtale fortsatt arbeid på hel- eller deltid. Den forestående pensjonsreformen med levealdersjustering og utvidet adgang til å tjene opp pensjonsrettigheter over lengre tid, gjør det imidlertid nødvendig å fjerne 70-årsregelen.

Forslaget om ny folketrygd bygger på arbeidslinja, og 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. Norsk Journalistlag har også 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 derfor – som en logisk konsekvens av pensjonsreformen at 70-årsgrensen økes til 75 år.

NJ støtter forslaget om 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 også forslaget om minimum seks måneders skriftlig varsel før avgang.

3. Konkurransesklausuler, kundesklausuler og ikke-rekutteringsklausuler

Norsk Journalistlag er ikke enig i forslaget om regulering av konkurransesklausuler i arbeidsmiljøloven. NJ frykter at en lovregulering i den form som foreslås ikke vil innebære en begrensning i bruken av konkurransesklausuler, men snarere vil føre til økt utbredelse, fordi man gjennom lovgivningen bidrar til å alminneliggjøre fenomenet.

Norsk Journalistlag er sterkt kritisk til bruk av konkurransesklausuler i arbeidslivet. Vi mener at slike klausuler innebærer et alvorlig inngrep i retten til fri yrkesutøvelse, og retten til lønnet arbeid. Slike klausuler vil også være et hinder for naturlig og nødvendig mobilitet i arbeidslivet.

Det er en menneskerett å kunne ta seg lønnet arbeid, og bruke den utdanning og kompetanse man har til fordel både for samfunnet som helhet og den enkeltes egen selvutfoldelse. Dersom en arbeidsgiver skal kunne kreve begrensninger i dette, må det være en selvfølge at arbeidsgiveren fullt ut dekker det tapet arbeidstakeren påføres. NJ mener at det foreliggende forslaget om 50 prosent kompensasjon ikke er akseptabelt. Vi kan ikke se gode grunner til at arbeidstaker skal påføres et tap som følge av at arbeidsgiver, av hensyn til egen virksomhet og egne økonomiske interesser, hindrer arbeidstaker i sin frie yrkesutøvelse.

Vi ser at det kan være helt spesielle situasjoner hvor det kan være ønskelig fra arbeidsgiver å ha en viss karantenetid når personer med spesialkompetanse går over i konkurrerende virksomhet. Vi ser ikke bort fra at en del arbeidsgivere vil kunne ønske å legge slike begrensninger på flere medarbeidere enn det vil være saklig begrunnelse for, og at det derfor *kan* være argumenter som taler for å innføre begrensende reguleringer.

Dersom dette skal lovreguleres mener vi hovedregelen må være at konkurransesklausuler ikke skal være tillatt. Unntak fra hovedbestemmelsen må være begrunnet i helt spesielle forhold, begrenses til særlige stillinger og på lovbestemte vilkår.

Dersom slike klausuler skal kunne avtales, må arbeidsgiver gi 100 prosent lønnskompensasjon, uten anledning til avkorting. Dette vil medvirke til å begrense omfanget og forhindre misbruk av slike klausuler.

Det er en stor ulempe å bli fratatt anledningen til å utøve sitt yrke. Om man i en venteperiode tar annet arbeid er det ikke rimelig at det skal gi tidligere arbeidsgiver en økonomisk fordel. En bestemmelse som ikke gir adgang til avkorting vil føre til større balanse mellom partene ved at ikke bare arbeidsgiver har økonomisk fordel av en slik ordning. Uten avkorting vil det også ligge et større insitamant for arbeidstakeren til å få seg annet arbeid.

4. Midlertidig ansettelse

Norsk Journalistlag mener det er viktig å presisere midlertidig ansattes rett til å fortsette i stillingen, dersom det foreligger en tvist om lovligheten av det midlertidige ansettelsesforholdet. Norsk Journalistlag støtter de foreliggende forslag til endring i § 15-11 (3) og § 17-1 (5).

5. Retten til å fortsette i stillingen ved nedleggelse av virksomhet

Norsk Journalistlag mener det er viktig å presisere at retten arbeidstaker har til å fortsette i stillingen som hovedregel også gjelder ved hel eller delvis nedleggelse. Vi støtter derfor departementets forslag til presisering i § 15-11 (2)

6. Drøftingsplikten etter AML § 15-1

Etter vår oppfatning er det en selvfølge at arbeidsgiveren også må drøfte utvelgelsen når man drøfter oppsigelser som skyldes arbeidsgivers eller virksomhetens forhold. Dersom det skulle reises tvil om dette, under henvisning til personopplysningsloven, mener NJ det kan være grunn til å foreta en presisering i lovteksten, som fjerner enhver tvil.

7. Arbeidsgivers adgang til å foreta trekk i lønn

Norsk Journalistlag mener at det bør være høye terskler for at arbeidsgiver skal kunne foreta trekk i lønn og feriepenger. Vi synes derfor det er rimelig at begrensingsregelen i § 14-15 tredje ledd gjøres gjeldende ved alt trekk i lønn eller feriepenger.

Ettersom stadig flere arbeidstakere omfattes av innskuddspensjonsordninger finner vi det naturlig at de samme regler for trekk av egenandeler gjelder for innskuddspensjoner som for ytelsespensjoner.

8. Prioritet mellom fortrinnsreglene

Norsk Journalistlag deler departementets syn på at det er nødvendig å foreta en prioritering mellom fortrinnsberettigede etter ulike paragrafhjemler. NJ støtter departementets syn på prioritering mellom fortrinnsberettigede.

Innen mediebransjen ser vi imidlertid også behov for å styrke midlertidig ansattes rettigheter, fordi mange arbeidsgivere holder seg med midlertidig ansatte på noe tvilsomt grunnlag. Mange av dem har vært tilknyttet bedriften over lengre tid, og presses ut i arbeidsledighet ved synkende konjunkturer.

9. HMS

Alenearbeid

NJ ser ikke behov for mer detaljert regulering av alenearbeid, og støtter departementets forslag til presisering i § 4-3.

Prestasjonslønn

NJ støtter departementets forslag til presisering i § 4-1

10. Presiseringer

Lokale arbeidstidsavtaler

NJ har ingen innvendinger mot departementets forslag til endring av § 10-12 (5)

Unntak fra behandling i forliksrådet

NJ har ingen innvendinger mot departementets forslag til endring av § 17-1 tredje ledd.

Retten til fri ved religiøse høytider

NJ støtter departementets forslag om å henvide til bestemmelsene i lov om trdomssamfunn i AML § 12-15.

Opplæring av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg

NJ har lange tradisjoner i å gjennomføre arbeidsmiljøopplæring, spesielt tilpasset de behov som finnes i mediebedriftene. Vi ser at det finnes tilbydere på markedet som ikke innehar den nødvendige bransjekompetanse til å lage gode og relevante kursopplegg. Vi ser også at enkelte arbeidsgivere velger lettvinte, og ikke nødvendigvis gode og seriøse løsninger for arbeidsmiljøopplæring.

– Retten til å ta opplæring i regi av arbeidstakerorganisasjoner står ikke i veien for de gode lokale oppleggene. Norsk Journalistlag vil derfor anbefale at arbeidstakernes rett til å gjennomgå opplæring i arbeidsmiljø og HMS-arbeid i regi av arbeidstakerorganisasjon gjeninntas i loven.

11. Arbeidstilsynets vedtakskompetanse

NJ finner det naturlig at arbeidstilsynets vedtakskompetanse også omfatter kapittel 9, og støtter departementets forslag til endring av § 18-6 (1).

12. Overtredelsesgebyr

Norsk Journalistlag mener det er viktig at arbeidstilsynet har effektive sanksjonsmuligheter overfor arbeidsgivere som bryter arbeidsmiljøloven og annen verne Lovgivning. Vi mener at adgangen til pålegg, tvangsmulkt og stansing av arbeidet er effektive virkemidler.

En ordning med overtredelsesgebyr vil kunne tette hull i dagens lovgivning, og vi anbefaler at det innføres hjemmel for overtredelsesgebyr i arbeidstilsynets (og petroleumstilsynets) lovverk nå.

Med vennlig hilsen
Norsk Journalistlag

Elin Floberghagen
leder

Bente Sabel
rådgiver