



Arbeids- og administrasjonsdepartementet  
Arbeidsmiljø- og sikkerhetsavdelingen  
Postboks 8004 Dep,  
0030 Oslo

[postmottak@aad.dep.no](mailto:postmottak@aad.dep.no)

## Norsk Helikopteransattes Forbund

Postboks 522  
N-4055 Stavanger Lufthavn  
Telefon 51 94 19 24  
Telefax 51 94 17 83  
[www.nhaf.no](http://www.nhaf.no)

Sola, 9. juni 2004

Vår ref.: 152/04

### **Hørings svar vedrørende forslag til ny arbeidslivslov.**

NHF mener at alle historiske erfaringer viser at arbeidstakerne trenger en verne lov mot arbeidsgivernes, og eiernes ønske om å få mest mulig fortjeneste. Hele ALLUs innstilling på å omgjøre dagens Arbeidsmiljølov til en lov innrettet mot bedriftenes omstillingsbehov blir derfor feil. Dette vil nødvendigvis svekke hensynet til vern av arbeidstakerens helse og miljø, og veie disse opp mot hva bedriftene kan tjene på omstilling, rasjonaliseringer og lignende.

Vi trenger en lov som bygger videre på Arbeidsmiljøloven og forbedrer denne, ikke en som svekker den slik som ALLU's mandat ønsker.

Forenkling - fornying - fleksibilitet – modernisering . Dette er begrep som fagbevegelsen muligens har hatt et visst naivt forhold til. Vi ser i dagens politiske landskap at arbeidsgivere og kapitalkreftene ønsker å utnytte dette til egen fordel. Dette gjenspeiles også i flertallets syn i ALLU. Derfor innser vi at vi nå er kommet i en situasjon hvor det ikke er særlig realistisk å tro at nye forbedringer i arbeidslivet vil skje ved lovendringer som er initiert av eller i samarbeid med NHO eller det nåværende Stortingsflertallet. Og at situasjonen har utviklet seg til at vi vil ha mer enn nok med å opprettholde status quo.

Det som kalles større innslag av individuelle rettigheter i loven og som framstilles som en "internasjonal trend" er en politisk linje for å svekke de kollektive avtaler/rettigheter og fagbevegelsen som sådan. De landene som har kommet lengst i denne rettspraksis er også de landene der fagbevegelsen er mest svekket og har få medlemmer. Det som framstilles som en styrking av den enkeltes rettigheter, fører i virkeligheten til en svekkelse av de rettigheter og den makt en har som deltaker i fagbevegelsen.

Vi kan ikke være med på å tilpasse lovverket til en norm som er lagd nettopp for å svekke fagbevegelsen. De europeiske selskapene vil bruke EU for å styrke seg i kampen mot USA og deres multinasjonale selskaper. I denne kampen er det viktig for selskapene å svekke arbeidernes rettigheter og arbeidsvilkår, fordi det vil gi dem lavere kostnader og mer "fleksibilitet" i et kappløp mot lavkost land. Norsk fagbevegelse må tvert imot kjempe for å bedre arbeidernes stilling, og det skjer best gjennom å styrke fagbevegelsens vilkår, selv om det eventuelt skulle gå på bekostning av såkalte individuelle rettigheter.

Regjeringen har satt seg som mål å få den nye Arbeidslivsloven banket igjennom på Stortinget før valget i 2005. Dette fordi de vet at AP og SV vil utnytte dette upopulære lovforslaget til det fulle i valgkampen, og dermed risikere å tape valget. Et annet moment er at korte frister forhindrer en tilstrekkelig politisk diskusjon, og loven dermed kan presses igjennom enklere. Derfor må høringsfristen for forslaget forlenges. Gjennom høringer til dette forslaget kan en komme fram til områder der AML bør forbedres. Dette er også et så viktig lovforslag for arbeidstakere i Norge, at de bør få mulighet til å si sin mening. Her er underpunktene i mandatet:

#### **Arbeidstid:**

ALLU's flertall foreslår en rekke endringer som innebærer utvidelse av arbeidstida for arbeidstakere som er helt uakseptabelt:

- 48-timers uke som kan gjennomsnittsberegnes fra 4 til 6 måneder. Vi krever en gjeninnføring av begrensningen på 10 timer per uke og 25 timer per fjerde uke fordi dette vil motvirke en ytterligere brutalisering av arbeidslivet..
- Bedrifter kan avtale overtid med den enkelte arbeidstaker uten å gå veien om verneombud og tillitsvalgte. Dette er en uakseptabel individualisering av loven.
- Økt mulighet til mer søndagsarbeid, og kutt i bestemmelsen om fri kl. 18 før helligdager. Dette fører til en svekkelse av normalarbeidsdagen.
- Tidspunktet for starten av nattarbeid skyves fra kl. 2100 til 2200. Dette betyr at utvalget ønsker å innskrenke tida for nattarbeid med en time til 8 timer. Dette gjør at arbeidstakere i mindre grad får kompensert for nattarbeid.
- Tidspunkt for arbeidstida skyves fra kl 1500 til 1600 på jul-, påske- og pinseaften. Dette er også en svekkelse av ansattes rettigheter.

#### **LO's krav er:**

- Normalarbeidsdagen må defineres i loven.
- Den ukentlige friperioden må i lovverket reguleres slik at den legges til søndagsdøgnet.
- Loven må inneholde regler for hvordan opparbeidet tid skal kunne tas ut.
- Sterkere rettigheter til å kunna kreve kortere eller lengre arbeidstid, herunder "heltid en rettighet, deltid en mulighet."
- Fortsatt spesifisert redusert arbeidstid for skift og turnus som vern mot helseskade og sosiale belastninger.
- Definisjon av nattarbeid og kriterier for godkjennelse må være vernebestemmelser.

- Februar vedtaket om overtid må reverseres.
- Rett til å ta ut flexi-tidsfritid gjennom snittberegningsreglene.
- Søndag er lik fridag.

NHF støtter LO's krav.

### **Midlertidig ansettelse**

ALLU har i sitt mandat fremmet forslag som muliggjør større bruk av midlertidig ansettelser. De hevder at det er et ledighets tiltak ved at flere unge får prøve seg i arbeidslivet. Det er egentlig et tiltak kun rettet for arbeidsgiverne. Arbeidsgiverne får færre ansatte de har økonomisk og sosialt ansvar for. Midlertidige ansatte har få eller ingen rettigheter hos arbeidsgiver, først ut ved innskrenkninger. Får sjelden ta del i en eventuell tjenestepensjons ordning. Får sjelden ta del i bedriftens opplæringsprogram, egenutviklingsprogram. Midlertidig ansatte får vanskelig lån i bank, da de har en usikker arbeidsplass.

I vår bransje har vi sett at arbeidsgiverne har et sterkt ønske om økt bruk av midlertidig ansatte, og holde antall fast ansatte på et minimum. Dette fordi noen selskap opplever variasjon i arbeidsmengde gjennom sesongene, mens andre selskap er avhengi av kontrakter av kortere eller lengre varighet.

NHF er i mot at lovverket svekkes på dette området og støtter her utvalgets mindretallsinnstilling.

### **Stillingsvern**

NHF støtter utvalgets mindretallsinnstilling.

Virksomhetsoverdragelser  
NHF støtter mindretallsinnstillingen.

### **Medbestemmelse**

LO's krav:

- Verneombudets rolle må tydeliggjøres.
- Regionale verneombud i service og tjenesteyting.
- Videreføre AMU som forpliktende organ.
- AMU og de ansattes representanter må tidlige på banen i omstillings prosesser – HMS plan.
- Reell medbestemmelse er avgjørende som forebyggende tiltak mot utstøtning.

NHF er skeptiske til utvalgets flertall vedrørende svekkelse av de tillitsvalgte stilling i lovverket. Vi ser helt klare tendenser til at arbeidsgivere i økende grad vil benytte andre enn de tillitsvalgte til å drøfte viktige spørsmål som berører de ansatte.

NHF er skeptiske til utvalgets flertall vedrørende svekkelse av de tillitsvalgtes stilling i lovverket. Vi ser helt klare tendenser til at arbeidsgivere i økende grad vil benytte andre enn de tillitsvalgte til å drøfte viktige spørsmål som berører de ansatte.

HMS plan og ansatte representanter deltagende i en omstillingsprosess er svært viktig i vår bransje. Omstillingsprosesser er ofte ensbetydende med noe negativt, som oppsigelser. Negative tanker om bedriften og usikkerheten rundt egen arbeidsplass, gjør deg uoppmerksom og ukonsentrert. Noe som kan ha direkte innvirkning på flysikkerheten.

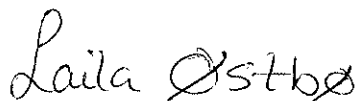
Ute i Europa vet vi at det er arbeidstakerorganisasjoner og bedrifter som ønsker seg en slik modell som Norge har med HMS, verneombud og AMU. Ved å fjerne dette vil bli som å gå 30 år tilbake i tid.

NHF støtter mindretallsinnstillingen.

**Bedriftshelsetjenesten**

NHF støtter mindretallsinnstillingen.

Med hilsen,  
Norsk Helikopteransattes Forbund



Laila Østbø  
fungerende leder