



ARB.- OG ADMIN. STRASJONSDEPT.
ARKIVKODE 340.11
EKSP
10 JUNI 2004
SAKS3. AMAR/HAM
SAKSNR. 200400660-80

Rød Valgallianse
Osterhaugsgt. 27, 0183 Oslo

Oslo, 9. juni 2004

Merknader fra Rød Valgallianse til NOU 2004:5 - innstilling fra Arbeidslivslovutvalget.

1. Generelle bemerkninger:

Innstillingen uttrykker et ønske om en ytterligere **maktforskyving til fordel for arbeidsgiversida** i arbeidslivet. Innstillingen bærer preg av at flertallet i utvalget legger større vekt på noen deler av sitt mandat : å ivareta virksomhetens behov og å modernisere/forenkle lovgivningen for arbeidslivet, enn andre : å ivareta arbeidstakernes behov og bidra til et inkluderende arbeidsliv. Bak begrepene "modernisering" og "forenkling" skjuler det seg en ideologi som påbyr en nedbygging av de kollektive rettigheter som fins i dagens arbeidsmiljølov. Dette vil føre til et ytterligere brutalisert arbeidsliv - det motsatte av et inkluderende arbeidsliv.

Dette kommer klart til uttrykk når formålsbestemmelsene i loven drøftes: det er et ønske fra flertallet om at den nye loven skal ta mer hensyn til virksomheten, og at dette må gjenspeiles i formålsparagrafen. Det uttrykkes bl a at det ikke er noe motsetningsforhold mellom økonomiske interesser og hensynet til helse, miljø og sikkerhet, og fastholdes at "virksomheten ikke må pålegges krav som på en urimelig måte svekker deres lønnsomhet og konkurransevne. Dette er en vridning bort fra den eksisterende lovens funksjon som hovedsakelig lov som skal verne arbeidstakerne.

Innstillingen legger vekt på at den enkelte arbeidstaker i sitt arbeidsforhold har behov for større fleksibilitet i hverdagen, og personlig tilrettelegging av arbeidsdag og arbeidsplass. Det kan høres forlokkende ut når den enkelte arbeidstakers "valgfrihet" framheves. Men det er bedriftenes behov for fleksibilitet som er motivet bak å forandre Arbeidsmiljøloven, ikke arbeidstakernes behov for en arbeidsdag som kan kombineres med omsorg og fritidsaktiviteter. Prisen for "individuell tilpasning" er igjen tap av kollektive rettigheter.

Innstillingen har på mange områder lagt seg nært opp til EUs minimumsregler. Særlig gjelder dette EU-lov om 48 timers uke og tilnærming til EUs normer for stillingsvern. Dette betyr en svekkelse i forhold til de rettighetene arbeidstakerne har i hht dagens arbeidsmiljølov. Lønns- og arbeidsforhold innenfor EØS-området skal samkjøres slik at fri flyt av arbeidskraft kan sikres.

Rød Valgallianse mener at det flertallet i utvalget legger opp til er at det er

arbeidstakerne som skal betale for økt konkurranseevne for virksomhetene. Her prøver myndigheter og arbeidsgivere å bedre bedriftenes rammevilkår ved at fagbevegelsen presses til å senke standarden på lønns- og arbeidsvilkår.

Rød Valgallianse vil særlig drøfte noen av de foreslåtte endringene:

2. Arbeidstid (overtid)

Det går en "blå tråd" fra Colbjørnsen-utvalgets innstilling i 1999 via den nye loven om overtid fra 2003 til denne innstillingen.

Utvalgets flertall foreslår å opprettholde adgangen til å gjennomsnittberegne arbeidsukas lengde over en periode på et visst antall uker, som ble lovfestet med den nye loven om overtid. Dette medfører at en arbeidstaker kan arbeide 78 timer i 10,5 uker for så å ha fri i 6,5 uker, eller arbeide 48 timers uke i en 16 ukers periode, uten at dette er i strid med loven. En slik "romslighet" kan presse de ansatte til å arbeide intensivt med fast månedslønn inntil 78 timer pr uke for så å "tvangsavspasere". På den måten slipper bedriften "dyr" overtid, - eller staten slipper utgifter til permitteringer.

RV støtter mindretallet i utvalget (LO, YS og UHO) i deres forslag om de tidligere begrensningene på 10 timer overtid per uke og 25 timer over en fire ukers periode gjeninnføres. Dette er en svært enkel regel (oppfylder kravet om "forenkling") som sikrer et inkluderende arbeidsliv ved å verne om arbeidstakernes helse.

RV reagerer også på at flertallet i utvalget ønsker å stille den enkelte fritt til å akseptere en større mengde overtid ved at rammen for årlig overtid for den enkelte kan utvides ved at det skilles mellom "frivillig" og "pålagt" overtid. "Frivillig" overtid gjør at arbeidsgivernes ansvar for overtidsbruken i bedriften blir utydelig, og det er lett for bedriften å "overbruke" arbeidskapasiteten til en person som jobber overtid også når det ikke er behov for det. Dette er med på å undergrave normalarbeidsdagen ved at grensene for når det er normalt å jobbe i løpet av dagen forskyves. RV mener derfor at 37,5 timers uke bør lovfestes.

RV vil gjeninnføre bestemmelsen fra før 2003-endringen om at overtid utover de ukentlige, månedlige og årlige rammene må avtales med de tillitsvalgte. Vi støtter også mindretallet i utvalget i at tillitsvalgte skal kunne kreve å få opplysninger om enkeltpersoners overtidsbruk. Dette er et nødvendig verktøy for å kunne følge opp problemer med overdrevet og helsefarlig overtidsbruk.

I hht tall fra 2002 utgjorde samlet årlig overtidsbruk 65 000 årsverk - med de tidligere overtidsbegrensningene lovfestet. Når et av hovedformålene med den nye arbeidslivsloven er at flere skal kunne komme i arbeid - "et inkluderende arbeidsliv" -, så vil den nye overtidsloven virke direkte motsatt i forhold til dette formålet. Konklusjonen burde da være at de tidligere begrensningene gjeninnføres.

3. Midlertidige ansettelser (§58A)

Flertallet i utvalget vil dessuten fjerne den viktige §58A, pkt 1, som kun tillater midlertidig ansettelse "når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som normalt utføres i bedriften." Det er altså per i dag ikke lov til å

ansette midlertidig i den ordinære virksomheten.

Det som foreslås av flertallet i utvalget er at det skal være anledning til å ansette midlertidig for en periode på seks måneder, selv for det arbeidet som normalt utføres i bedriften.

Begrunnelsen til flertallet i utvalget er at bruk av midlertidig ansatte kan motivere bedrifter til å ansette nye folk midlertidig framfor å bruke overtid.

Viktor Norman argumenterte i forbindelse med fjorårets statsbudsjett med at dette kunne sysselsette mange yngre og nyutdanna arbeidsledige, som sliter med å skaffe seg arbeid pga manglende arbeidserfaringer.

Hvis vi skal følge tankegangen her må dette bety at det er oppsigelsesvernet som er en av de viktigste årsakene til den norske arbeidsløsheten. Dette stemmer dårlig med tallet på arbeidsløse i EU der oppsigelsesvernet allerede er svekket. Dersom §58A, pkt 1 fjernes har man samtidig akseptert at fast ansettelse ikke lenger skal være normalen i norsk arbeidsliv. En slik liberalisering vil kunne legge grunnlag for en utvikling av et todelt arbeidsmarked, med et B-lag av midlertidig ansatte som står svakere mht oppsigelsesvern og rettigheter. Dette er en utvikling vi allerede har i EU, og som videreutviklet i USA, der 20% av de ansatte er "working poor" som lever på fattigdomsgrensa til tross for at de har både to og tre jobber.

4. Stillingsvern

Hvis det åpnes for midlertidig ansettelse med seks måneders varighet foreslår utvalgets flertall at arbeidstakerne skal ha rett til å fortsette i stillingen dersom det aktuelle arbeidet fortsetter. På den måten skal det demmes opp for at bedriften utnytter en serie med midlertidige ansettelser istedenfor fast ansettelse. En person som har vært ansatt i 12 måneder i en periode på tre år vil ha et vern mot oppsigelse men man må ha vært fire år som midlertidig ansatt for å ha det samme vernet mot oppsigelse som en fast ansatt. Den midlertidig ansatte må sjøl kreve rett til fast ansettelse.

Hvis disse endringene gjennomføres vil man ha en situasjon der arbeidstakerne i en bedrift har ulike betingelser, avhengig av om de er fast ansatte, midlertidig ansatte som har vært der mellom ett og fire år og midlertidig ansatte som har seks måneder ansettelse. Hvordan dette kan virke som en "forenkling" er en gåte; for arbeidstakerne som helhet dreier det seg om differensiert og svekket stillingsvern. Arbeidstakere som ikke har nødvendig trygghet i jobben sin, har dårligere muligheter for å skaffe og finansiere bolig, får mindre tilgang til opplæring og det blir vanskeligere å opptjene grunnlag for sykepenger. For kvinner rammer det særlig opptjening av grunnlag for fødselspenger og opptjening av pensjonspoeng.

5. Foreslåtte forbedringer

Av faktiske forbedringer i forhold til de eksisterende bestemmelser vil RV trekke fram forslaget om å forby represalier mot personer som varsler om kritikkverdige forhold. Det er håp om at et slikt forbud mot straffereaksjoner vil få flere arbeidstakere til å tørre å si ifra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, enten det gjelder korrupsjon eller arbeidsmiljø. Erfaringer viser at det særlig er tillitsvalgte som er utsatt for denne typen represalier, men dette har ikke utvalget tatt hensyn til.

Det foreslås videre noe forbedringer av arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse. Her har de ansatte rett til å ta med seg pensjonsrettigheter over i den nye virksomheten. I henhold til AML §73B var pensjonsrettigheter unntatt. Dette er bra og viktig, men RV mener i likhet med mindretallet i utvalget at det bør legges flest mulige lovmessige føringer som kan forhindre at etablerte pensjonsrettigheter svekkes.

6. Konklusjon:

Dersom Stortinget vedtar nye lover i tråd med denne innstillingen vil dette bety en ytterligere maktforskyving til fordel for arbeidsgiversiden. En ny arbeidslivslov i tråd med innstillingen vil bety store og drastiske endringer i norsk arbeidsliv. Stortingsbehandlingen av innstillingen bør derfor utsettes til etter valget i 2005.

For Rød Valgallianse

Oslo, 10. juni 2004

Kari Celius /s/
Fagpolitisk ansvarlig