

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Att: Avdelingsdirektør Ingrid Sandvei Francke

Dato: 19.10.2022
Deres ref: 22/2781
Vår ref: MEF_servicekontoret/felles/2/21/2022

Høring om forslag til endringer i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven mv. for å sikre arbeidstakere tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår

Viser til departementets høringsnotat. Maskinentreprenørenes Forbund (MEF) ønsker i dette høringssvaret å komme med innspill til følgende:

- De foreslåtte endringene i arbeidsmiljøloven (aml.) § 10-3
- De foreslåtte endringene i aml. § 14-6
- Forslaget til ny aml. § 14-8 a

Overordnet

MEF deler departementets – og direktivets – målsetting om at arbeidsvilkårene skal være tydelige og forutsigbare. Paradoksalt nok opplever vi at enkelte av de foreslåtte lovendringene ikke bidrar til tydelighet, men derimot gjør arbeidsmiljøregelverket mindre tilgjengelig for både arbeidsgivere- og arbeidstakere.

Vi går da over til å kommentere de utvalgte høringsforslagene enkeltvis:

De foreslåtte endringene i arbeidsmiljøloven (aml.) § 10-3

Den foreslåtte endringen

Departementet foreslår å innføre en nytt annet ledd til aml. § 10-3:

Aml. § 10-3 (2):

Arbeidstaker skal i alle tilfeller varsles om det enkelte tidspunktet for arbeid senest to uker i forveien, med mindre virksomhetens art eller uforutsette hendelser gjør det nødvendig med varsling kortere tid i forkant. Arbeidstaker kan avvise arbeidet uten negative følger dersom det ikke er varslet i tråd med første punktum.

Kommentar til forslaget

Bestemmelsen fremstår av flere årsaker som problematisk.

For det første, det at arbeidstaker skal kunne «avvise arbeidet uten negative følger» dersom det ikke er varslet «senest to uker i forveien», vil utvilsomt utgjøre et svært betydelig inngrep i arbeidsgivers styringsrett. Dette vil innebære en dramatisk svekkelse av arbeidsgivers fleksibilitet, og det uthuler systemet med forskjøvet arbeidstid. Samlet vil dette gi grunnlag for flere konflikter i bedriftene, noe som verken er i arbeidsgiver eller arbeidstakers interesse.

Til ovennevnte kan det innvendes at bestemmelsen åpner for unntak dersom «virksomhetens art eller uforutsette hendelser gjør det nødvendig med varsling kortere tid i forkant.» Vi har imidlertid vanskelig for å se at disse unntakene rent praktisk skal kunne håndteres i bedriftenes daglige drift.

Det store flertallet av våre medlemmer er små og mellomstore bedrifter. Disse påtar seg ofte oppdrag som underleverandør av kortere varighet. I våre bransjer er det heller ikke uvanlig at gjennomføringen av prosjektene blant annet må tilpasses sesongvariasjoner.

La oss i den sammenheng ta et tenkt eksempel: En maskinentreprenør får en forespørsel om et mindre entrepriseoppdrag med oppstart om 10 dager. Arbeidsgiver påberoper seg «uforutsette hendelser» som unntak fra varslingsfristen, i og med at det ikke var mulig å forutse det aktuelle prosjektet. Dette blir avvist av arbeidstaker «uten følger». Bedriften vil med dette selvsagt bli satt i en krevende stilling overfor den potensielle oppdragsgiveren. I tillegg er det vanskelig å se hvordan bestemmelsen vil bli fulgt opp i praksis. Eksempelvis, kan arbeidsgiver foreta en prøving av hvorvidt arbeidstaker hadde rett i at unntaksvilkårene ikke var oppfylt? Og hva om vurderingen til arbeidstaker faktisk viste seg være feil? Trolig vil det være av mindre betydning for arbeidsgiver, da det økonomiske tapet og eventuelle omdømmemessige tapet overfor oppdragsgiver uansett har inntruffet.

Etter vårt syn taler mye for at spørsmål om varslingsfrist o.l. bør håndteres som ledd i organisasjonens tariffarbeid, og løses i tariffavtalene. Dette vil i større grad gi løsninger som er tilpasset realitetene i næringslivet.

Videre oppfatter vi at departementet her legger til grunn en feilaktig forståelse av direktivet. I høringsnotatet vises det til at kravet om varslingsfrist skal gjelde for arbeidstakere med «uforutsigbart arbeidsmønster».¹ Vi setter spørsmålstegn ved at dette likestilles med arbeidstakere som «arbeider til ulike tider på døgnet», jf. aml. § 10-3. Det at bestemmelsen plasseres i § 10-3 innebærer at den, hvis vedtatt, vil gjelde generelt – altså uavhengig av arbeidstaker tilknytning til arbeidslivet. Dette står i kontrast til vår oppfatning av direktivet, slik den gjengis i høringsnotatet.

Vår forståelse er at anvendelsesområde i bestemmelsen er betydelig mer snevert i direktivet enn det departementet legger opp til i lovendringen, og at formålet er å gi økt forutsigbarhet for arbeidstakere som fungerer som tilkallingsvakt, ekstrahjelp o.l. En slik forståelse tilsier at dersom regelen skal inntas, bør den plasseres i en egen bestemmelse gjeldende for uforutsigbart arbeid for deltidsansatte - ikke som del av aml. § 10-3.

¹ Høringsnotatet, s. 76.

De foreslåtte endringene i aml. § 14-6

Den foreslåtte endringen

Departementet foreslår å utvide minimumskravene til innholdet i den skriftlige arbeidsavtalen i aml. § 14-6.

Kommentar til forslaget

De foreslått endringene innebærer at kravene til den skriftlige arbeidsavtalen blir betydelig mer omfattende enn gjeldende krav. En slik utvidelse forutsetter at kravene er tydelig formulert, noe vi dessverre ikke opplever er tilfelle for flere av disse endringene.

Eksempelvis vises det i forslaget til ny § 14-6 (1) bokstav h til at «fremgangsmåte ved opphør av arbeidsforholdet, herunder formkrav» skal fremgå av den skriftlige arbeidsavtalen. Hva som legges i «fremgangsmåte» fremstår som uklart.

Tilsvarende gjelder betydningen av «uforutsigbare arbeidstidsordninger» i forslaget til ny § 14-6 (1) bokstav j tredje punktum, jf. § 14-6 (2); «Ved uforutsigbare arbeidstidsordninger skal denne informasjonen inkludere hvilken varslingsfrist som gjelder før oppstart av arbeid, jf. § 10-3, og innenfor hvilke dager og tidsrom arbeidstaker kan pålegges arbeid.»

Kombinasjonen av krevende språk og uklart innhold tilsier at det trolig vil skapes tvil om hvordan bestemmelsen samlet skal forstås. Det bidrar til at regelverket blir lite brukervennlig, noe som igjen gjør det vanskeligere for bedriftene å sikre god etterlevelse.

Vår oppfordring er at formuleringene i bestemmelsen gjennomgås, og at det i dette arbeidet legges større vekt på forenkling og hensynet til brukerne på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden.

Forslaget til ny aml. § 14-8 a

Forslaget

Ny § 14-8 a:

Forespørsel om mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår

(1) Dersom en arbeidstaker som arbeider deltid eller er midlertidig ansatt, ber om en ansettelsesform med mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår, skal arbeidsgiver gi et skriftlig og begrunnet svar innen en måned etter at forespørselen fant sted.

(2) Retten til skriftlig svar gjelder arbeidstakere som har vært ansatt i virksomheten i mer enn seks måneder, og som er ferdige med eventuell prøvetid.

(3) Retten til skriftlig svar gjelder ikke hvis det er gått mindre enn tre måneder siden arbeidstakers forrige forespørsel etter bestemmelsen.

Kommentar til forslaget

Det kan til bestemmelsen kort bemerkes at det fremstår som uklart hva «forutsigbare og trygge arbeidsvilkår» egentlig innebærer.

Videre, av hensyn til arbeidsgivers administrative byrder, bør intervallet mellom hver gang arbeidstaker skal kunne be om en om mer forutsigbar ansettelsesform, i det minste økes fra tre til seks måneder. Etter vårt syn vil dette i større grad sikre en god balanse av rettighetene til arbeidstaker og bedriftenes plikter. Det er særlig aktuelt med tanke på mindre bedrifter som har begrenset kapasitet til administrative oppgaver.

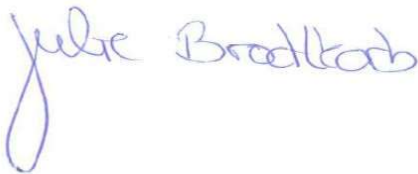
Om Maskinentreprenørenes Forbund (MEF)

Vi representerer over 2 300 medlemsbedrifter som sysselsetter om lag 40 000 ansatte. Samlet årlig omsetning for MEF-bedriftene er i overkant av 90 milliarder kroner bidrar. Hovedtyngden av medlemsbedriftene driver maskinell anleggsvirksomhet, men forbundet organiserer også skogsentreprenører, brønnborere og gjenvinningsbedrifter.

MEF har egen hovedavtale med LO/Norsk Arbeidsmandsforbund (NAF) og tariffavtaler med NAF og Fellesforbundet. MEF har i tillegg hovedavtale og tariffavtale med YS/Parat.

Med vennlig hilsen

Maskinentreprenørenes Forbund (MEF)



Julie Brodtkorb
Administrerende direktør



Håvard Almås
Juridisk praktikant
Tlf: 976 83 831
E-post: havard.almas@mef.no