

Vår referanse:  
2013-0404

Deres referanse:  
14/2614

Dato:  
24.09.2014

parat

en arbeidstaker-  
organisasjon i YS

Arbeids- og sosialdepartementet  
[postmottak@asd.dep.no](mailto:postmottak@asd.dep.no)

p.b 9029 Grønland  
0133 Oslo

Tlf 21 01 36 00  
Faks 21 01 38 00

[post@parat.com](mailto:post@parat.com)

NO 971 480 270

## Høring - forslag til endringer i arbeidsmiljøloven

Parat har hatt en grundig drøftelse av de forslag til endringer av arbeidsmiljøloven som regjeringen har kommet med - da endringene vil ha store konsekvenser for medlemmene i organisasjonen og arbeidslivet generelt. Først har Parat generelle merknader til forslagene, for deretter å gå nærmere inn på hvert enkelt forslag.

### Generelle merknader

Regjeringen har kommet med forslag som gjelder flere sider ved arbeidslivet. Adgangen til midlertidig ansettelse ønskes utvidet. Det er ønskelig med oppheving av bestemmelsen som gir kollektiv søksmålsrett om utleie av arbeidstaker fra bemanningsforetak. Videre blir det foreslått en ny forskrift om unntak fra likebehandlingsprinsippet ved tariffavtale, og det er lagt fram flere forslag om endringer av arbeidstidsreglene, samt at aldersgrensene i arbeidsmiljøloven ønskes flyttet. Til slutt har regjeringen et forslag om å oppheve flere straffebestemmelser.

Parat mener at dagens bestemmelser i arbeidsmiljøloven i det store og hele fungerer godt i dagens arbeidsliv. Parat kan se at det kan være behov for enkelte mindre justeringer, men regjeringens forslag går etter Parats mening lenger enn det som er nødvendig. Parat er av den oppfatning at arbeidsmiljølovens vernebestemmelser er under press fra flere kanter. Organisasjonen opplever i sin daglige kontakt med medlemmene at arbeidstakerne i større grad enn før blir utsatt for press om å yte mer, jobbe flere timer, jobbe på ugunstige tidspunkt, uten at dette medfører økonomisk kompensasjon, avvikling av opparbeidet fritid eller lignende. Vår erfaringer er at arbeidsgiverne stadig oftere har en grunnleggende forventning om at de ansatte skal være tilgjengelig på digitale medier døgnet rundt, også i de perioder det er tatt ut fritid og ferie. Parat mener at dette er en uheldig utvikling.

Parat er bekymret over den økende tendensen til å ville svekke de bestemmelser som skal verne arbeidstakerne. På flere områder trenger arbeidstakerne i stedet bedre og mer omfattende beskyttelse enn det dagens regler gir. Samtidig er Parat klar over at enkelte bestemmelser i arbeidsmiljøloven bør tilpasses endringer i arbeidslivet og samfunnet forøvrig. Også de arbeidsrettslige regler må utvikles i samsvar med dynamikken i arbeidslivet. Men utviklingen må ikke gjøres i strid med de grunnleggende premisser som vår moderne arbeidsrettslovgivning bygger på. Medlemmene i Parat er ikke uten videre tjent med at

opparbeidede rettigheter blir fjernet fordi arbeidsgiverne ønsker større overskudd. Endringer i arbeidsmiljøloven må ikke bidra til at arbeidstakernes kollektive rett til medbestemmelse reduseres.

Det er en generell trend at stadig mer av arbeidstakernes arbeidsvilkår blir fastsatt i individuelle arbeidsavtaler. Dette svekker den kollektive gjennomslagskraft og reduserer den muligheten arbeidstakerne har til å påvirke egen arbeidssituasjon gjennom sine tillitsvalgte. Overføres forhandlingene til den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver, reduseres den reelle medbestemmelse. Dette er en utvikling som Parat ser på som svært uheldig, og som vi vil motarbeide.

Dersom det i arbeidsmiljøloven skal gjøres justeringer med tanke på større fleksibilitet, må dette reguleres slik at ikke bare arbeidsgiveren nyter godt av endringene. Det må sikres at også arbeidstakerne får gjennomslag for endringer som gir arbeidstakeren en større grad av ønsket fleksibilitet. Parat kan ikke se at endringer som åpner for mer og oftere arbeid på søndager og helligdager, gir den fleksibiliteten som er et gode for arbeidstakerne. Parat er sterkt imot at regjeringens forslag legger til rette for mer arbeid på tidspunkt som verken forbrukerne eller arbeidstakerne har noe ønske om skal brukes til annet enn ferie og fritid.

Når det gjelder forslaget om å ta bort straffebestemmelser i arbeidsmiljøloven og i allmenngjøringsloven, ser ikke Parat nødvendigheten av det. Slike bestemmelser kan ha et allmenpreventivt formål selv om de ikke benyttes ofte.

Parat har konkludert med at regjeringen ikke bør utarbeide noen egen proposisjon til Stortinget med større endringer i arbeidsmiljøloven. De nødvendige endringene bør kunne gjøres i mindre samleproposisjoner når dette viser seg nødvendig.

### **Merknader knyttet til forslaget om endring regler om arbeidstid**

Parat går imot forslag om å utvide mulighet for individuelle avtaler mellom arbeidstaker og arbeidsgiver om forlenget daglig arbeid fra 9 til 10 timer. Økt adgang til å inngå individuell avtaler vil i mange tilfelle ikke innebære en reell avtalefrihet, heller det motsatte. Ofte vil den enkelte arbeidstaker bli satt under et press for å etterkomme de ønsker som arbeidsgiveren har. Mange arbeidstakerne vil bøye av og inngå avtaler som strider mot arbeidstakerens egentlige interesser. Parat støtter heller ikke forslaget om å utvide grensene for overtid fra 10 til 15 timer.

Det kan bemerkes at Parat ikke er avvisende til endringer innenfor de ytre rammene som ligger i dagens arbeidsmiljølov, både med hensyn til arbeidstid og overtid. Det forutsettes at hensynet til helse, miljø og sikkerhet (HMS) er ivaretatt. Etter vårt syn er verneperspektivet ikke tilstrekkelig belyst i regjeringens forslag, og bør utredes nærmere. Det er mulig å se for seg at man etter grundig utredning kan se det som hensiktsmessig å differensiere lovverket med utgangspunkt i yrke/arbeidsområde. Parat foreslår at det nedsettes et partssammensatt utvalg etter modell fra Holden-utvalget som ser nærmere på dette. Så lenge det ikke foreligger en grundig utredning, vil Parat avvise regjeringens forslag til endringer i rammene for arbeidstid og overtid

Parat ser ikke bort fra at adgangen til en forlenget daglig arbeidstid i noen grad kan være et gode for arbeidstakeren. Men dette hensynet veier mindre tungt når det samtidig må vektlegges den muligheten som arbeidsgiveren vil ha til å forskjellsbehandle mellom sine ansatte med tanke på å tilby muligheten for lengre friperioder i bytte mot lange arbeidsdager. Arbeidstakerens posisjon som ansatt kan svekkes om arbeidstakeren har avvist tilbudet om arbeidstidsavtale. Arbeidstakeren kan fort komme bak i køen når lønnen skal reguleres.

Parat kan ikke se at det skulle tjene noen hensikt å inngå individuelle avtaler om utvidet arbeidstid all den tid en tariffbundet arbeidsgiver i dag har adgang til å inngå en slik avtale med de tillitsvalgte i virksomheten. Så lenge en slik avtale må gjøres kollektivt, fristes arbeidsgivere til å akseptere at det blir inngått en tariffavtale med de ansatte. Slik støtter dagens bestemmelser ønsket om at det inngås gode tariffavtaler, og slik sikres ryddige, objektive og forutsigbare lønns- og arbeidsvilkår for arbeidstakerne.

Parat kan ikke støtte lovendringer som svekker arbeidstakernes kollektive mulighet til å inngå gode arbeidstidsordninger. Slike endringer vil bare føre til at arbeidsgivernes saklige styringsrett utvides på et område dette ikke er ønskelig. Forslaget må sees i sammenheng med regjeringens ønske om økt mulighet for midlertidig ansettelse. Er det ønskelig å få flere inn i arbeidslivet gjennom bruken av midlertidig ansettelse, er det motstridende om arbeidsgiveren i andre enden skal kunne pålegge arbeidstakeren mer overtid.

Parat viser til den helseerisikoen som lange arbeidsøkter utvilsomt fører med seg. Flere undersøkelser dokumenterer de negative helsemessige konsekvenser som lange arbeidstimer og mye nattarbeid skaper. Det er det offentlige som siden får behandlingsansvaret for de arbeidstakerne som skades, og dette vil igjen sette alt stramme budsjetter under ytterligere press. Dersom utvidet overtid ønskes, må i så fall arbeidsgiver pålegges et større ansvar for den helsemessige oppfølgingen.

### **Merknader til forslaget om søndagsarbeid**

Parat går imot regjeringens forslag om at forbudet mot søndagsarbeid blir opphevet. Parat avviser en bestemmelse som sier at arbeid på søn- og helligdager *ikke er tillatt* med mindre arbeidets art gjør det nødvendig, til en endret bestemmelse som sier at det *skal være tillatt* dersom arbeidets art gjør det nødvendig. Parat krever at forbudet mot søndagsarbeid opprettholdes med den unntaksbestemmelsen som ligger i dagens arbeidsmiljølov.

Etter Parats syn underminerer regjeringens forslag det vernet som ligger i dagens arbeidsmiljølov. Forslaget bare øker risikoen for at den enkelte arbeidstaker pålegges arbeid på søn- og helligdager. Det er på ingen måte ønskelig med en utvikling der stadig flere ansatte i samfunnet pålegges å jobbe på søndag og helligdager.

Det er viktig å merke seg at regjeringens forslag fører til at slikt arbeid kan benyttes, der et avgrenset behov for dette er til stede, uten at endringen gjøres etter avtale med den tillitsvalgte. I dag fungerer den tillitsvalgte som en sikkerhet mot unødvendig pålegging av søndagsarbeid. Dette er en fornuftig begrensingen som vil bli svekket dersom regjeringens forslag vedtas av Stortinget. Og arbeidsgivers saklige styringsrett vil bli utvidet på et område der en slik utvidelse ikke er nødvendig eller ønskelig.

Når det gjelder regjeringens forslag om endringer i hyppigheten for helgefri, har Parat som et prinsipielt standpunkt at alle arbeidstakere bør sikres mye helgefri. Dersom loven ikke begrenser hvor mange helger etter hverandre en arbeidstaker kan jobbe, vil en arbeidstaker få vanskeligheter med å si nei når arbeidstakeren blir satt under press. Også her må de helsemessige og sosiale sidene veie tungt. Parat går således mot at oppmykningen med hensyn til i hvilke tilfeller det kan arbeides søn- og helligdager, kombineres med et forslag om å øke fleksibiliteten med hensyn til hvor ofte/tett den enkelte arbeidstaker kan arbeide søn- og helligdager.

### **Merknader til forslaget endring av beregning av beredskapsvakter**

Parat går imot regjeringens forslag om at brøken for ulike typer beredskapsvakter skal endres fra 1/5 til 1/8. Parat mener at arbeidet på en arbeidsplass bør organiseres slik at behovet for beredskapsvakter begrenses mest mulig. I noen tilfeller må dette likevel godtas, men da skal kompensasjonen stå i forhold til belastningen. Dagens regler er slik utformet at arbeidsgiveren ut fra økonomiske motiv vil begrense bruken av beredskapsvakter. Dersom regjeringens forslag får flertall i Stortinget, svekkes dette motivet. Parat kan heller ikke slutte seg til regjeringens forslag om at en hel natt med beredskapsvakt bare skal kompenseres med en time fri dersom det ikke foreligger avtale om noe annet. Dette er et forslag som regjeringen bør stryke før proposisjonen utformes, sammen med de andre forslagene til endring.

### **Merknader til forslaget om endring i bestemmelsen om midlertidig ansettelse og inn- og utleie fra bemanningsbyråer**

Parat går imot forslaget om at adgangen til midlertidig ansettelse utvides til 9, eventuelt 12 måneder uten vilkår. Parat har drøftet dette forslaget svært grundig, og det har vært en massiv oppslutning blant våre tillitsvalgte om at forslaget må forkastes. Parat går klart imot et forslag som i realiteten vil føre til økt bruk av midlertidig ansatte. Det er på ingen måte ønskelig å utvide bedriftenes mulighet til å ansette midlertidig for ni eller tolv måneder uten vilkår. Etter Parats syn er dette forslaget ideologisk basert. Det foreligger ikke noe forskning som skulle tilsi at dette vil ha en positiv effekt for næringslivet.

Parat støtter derimot forslaget om å begrense tidsperioden for midlertidige ansatte. Parat vil støtte et forslag om å pålegge fast ansettelse etter periode på to år. Etter Parats syn kan dette bidra til å motvirke en situasjon hvor bedrifter bytter ut midlertidige ansatte med nye midlertidige ansatte, eller ansetter den samme på flere fortløpende midlertidige arbeidsavtaler.

Regjeringens forslag om å utvide adgangen til midlertidig ansettelse uten vilkår, inkluderer enkelte modifikasjoner: Det bør ikke være adgang til å ansette midlertidig en arbeidstaker flere ganger etter hverandre for å utføre samme arbeid, eller det bør ikke være adgang til å erstatte en midlertidig ansatt med en annen midlertidig ansatt for å utføre samme arbeid. Eller at det blir satt en karantene for arbeidsgiver før forlenget midlertidig ansettelse. Parat kan ikke se at dette oppveier for den negative utviklingen en utvidet adgang til midlertidig ansettelse uten vilkår vil føre med seg for norske arbeidstakere.

En rekke forskere advart mot midlertidighet i arbeidslivet, nå sist psykologiprofessor Per Øystein Saksvik ved NTNU. Han hevder vi vil få en vridning mot kortsiktig tenkning i arbeidslivet – og arbeidstakere som er mindre engasjert i arbeidsplassen sammenlignet med fast ansatte. Økt bruk av midlertidighet vil heller ikke

bidra til flere arbeidsplasser. En relativt ny doktorgrad utgitt av FAFO-forsker Jørgen Svalund konkluderer med at man ikke klarer å finne noen økt grad av sysselsetting som følge av midlertidige ansettelser. – Skulle regjeringens forslag til endringer i arbeidsmiljøloven bli vedtatt, vil dette bidra til flere midlertidige stillinger, mer utrygghet og mer usikkerhet.

### **Merknader til endringer i om bestemmelsene om kollektiv søksmålsrett**

Parat går imot fjerning av den kollektive søksmålsretten for fagforeninger. Vår erfaring er at enkelte arbeidstakere utnyttes av useriøse aktører i arbeidsmarkedet, særlig innen innleie / utleie. Disse utsettes for trusler eller utilbørlig press dersom de ønsker å hevde sin rett overfor arbeidsgiver. Mange saker vil dermed aldri fremmes for noen rettsinstans, med mindre en fagforening – som ikke kan trues på samme måte – står for søksmålet. Søksmålsretten har – etter hva Parat kjenner til – aldri vært misbrukt eller har hatt stort omfang.

### **Merknader til endring av aldersgrensene**

Parat støtter forslaget om økte aldersgrenser i arbeidslivet. Regjeringens forslag om å heve aldersgrensene i arbeidslivet til 72, eller 75 år, er i tråd med hva Parat lenge har argumentert for. Parat støtter forslaget om å begrense bedrifters adgang til selv å sette lavere aldersgrenser.

Av de tre alternative forslagene som er skissert i høringen, anbefaler Parat alternativ 3 som innebærer at arbeidsmiljølovens aldersgrense heves til 75 år og at en begrenset adgang til bedriftsinterne aldersgrenser opprettholdes. Etter Parats syn vil dette alternativet harmonisere arbeidsmiljøloven med pensjonslovgivningen, og vil i stor grad imøtekomme de demografiske endringene som skjer i Norge i dag. Denne endringen vil dessuten gi et viktig signal om at det er ønskelig at arbeidstakere står lengst mulig i arbeidslivet.

Med vennlig hilsen Parat

Hans Erik Skjæggerud  
Leder

Odd Jenvin  
Forhandler