

LO
Youngsgt. 11
0181 Oslo

Vår sak nr: 2014-AR-00942

Dato: 19.08.2014

HØRINGSINNSPILL - ENDRINGER I ARBEIDSMILJØLOVEN

NTL viser til regjeringens forslag til endringer i arbeidsmiljøloven (AML), og oversender med dette våre innspill.

Regjeringens forslag er begrunnet med at arbeidslivet er i sterk endring og at lovverket ikke er fleksibelt nok til å løse dagens utfordringer.

NTL er enig i at arbeidslivet endres i rask takt, i retning av et uoversiktlig og oppsplittet arbeidsliv der useriøsitet sprer seg til stadig flere bransjer. Økt bruk av lange kjeder av underentreprenører, anbud, innleie og økning i antall NUFer preger arbeidslivet i økende grad. Sosial dumping og andre typer kriminalitet følger i kjølvannet av dette. Vårt arbeidsliv som tidligere var preget av ordnede forhold, et fungerende partssamarbeid, gjennomsiktighet og tillit, er i ferd med å endre seg i en grad som gjør det særdeles vanskelig å føre tilsyn med at viktige regler som skal verne arbeidstakerne blir fulgt.

NTL mener regjeringen tar feil i beskrivelsen av hva som er utfordringene i arbeidslivet. Lovforslagene er ikke egnede virkemidler for å løse de reelle utfordringene i arbeidslivet. Tvert i mot frykter vi at totaliteten av forslagene vil gjøre det enklere for useriøse aktører, ved at man senker kravene for hva som er lovlig.

Nærmere om forslagene til endringer i AMLs regler om arbeidstid

Regjeringen mener det er behov for å ordne arbeidstiden på en mer fleksibel måte. Høringsnotatet redegjør for helse- og ulykkesrisiko ved ulike arbeidstidsordninger.

Forskningen på området viser at fleksibilitet, forutsigbarhet og mulighet til å innvirke på egen arbeidssituasjon øker motivasjon og effektivitet. NTL mener at regjeringens forslag motarbeider mer enn det legger til rette for at samfunnet får tatt ut det beste i norsk arbeidsliv med motiverte og dyktige arbeidstakere og høy effektivitet. Tvert i mot legges det opp til et arbeidsliv hvor styringsretten for arbeidsgiver øker og man svekker den ansattes innflytelse.

NTL reagerer på at regjeringen benytter kostnadsbesparelser for bedriftene som argument for endring av loven, og dermed undergraver at AML fortsatt skal være en vernelov for de ansatte.

Gjennomsnittsberegning

Forslaget innebærer at langt flere av avtalene om gjennomsnittsberegning kan inngås mellom arbeidsgiver og den enkelte ansatte, i stedet for med den tillitsvalgte. Dager inntil 10 timer skal kunne avtales individuelt. Dette er uheldig når vi vet at ulykkesrisikoen øker med arbeidsdager ut over 8 timer. Den enkelte ansatte kan lett oppleve å bli presset av arbeidsgiver til å inngå slik avtale.

Regjeringen antar at det er enklere for arbeidsgiver å inngå avtale med hver og en av de ansatte enn med den tillitsvalgte. Det vitner om manglende respekt for at de ansatte har valgt tillitsvalgte som skal representere dem i slike saker overfor arbeidsgiveren. Vi frykter at dette i praksis betyr at bestemmelse om gjennomsnittsberegning inntas som standardvilkår i arbeidskontraktene. Det vil i praksis bety mindre, ikke mer medbestemmelse for de ansatte. Det understrekes i høringen at den enkeltes påvirkning på egen arbeidstid er avgjørende for å hindre de uheldige effektene av lange arbeidsperioder. I høringen vises det også til at avtaler mellom den enkelte ansatte og arbeidsgiver ikke vil gi en reell avtalefrihet for de ansatte. Samtidig foreslås det ingen kompensierende tiltak for å sikre arbeidstakerne reell påvirkning og at arbeidstakerne ikke blir eller føler seg tvunget til å godta avvikende arbeidstidsordninger.

Det er grunn til å tro at arbeidsgivers behov for økt fleksibilitet ifm. gjennomsnittsberegning, i mange tilfeller egentlig er et ønske om å unngå utgifter til overtidskompensasjon.

NTL støtter ikke at kompetansen til å inngå avtale om gjennomsnittsberegning der daglig arbeidstid er på inntil 12 timer flyttes fra de sentrale fagforeningene (med innstillingsrett) til lokale tillitsvalgte. Arbeidsdager på inntil 12 timer har en betydelig økt ulykkesrisiko. Avtaler om inntil 12 timer bør inngås av parter som har kunnskap om skadevirkninger og dessuten kjenner til praksis for den aktuelle bransje og tilsvarende arbeid.

For det statlige tariffområdet er det avtalt at arbeidstid ut over 9 og inntil 10 timer krever avtale med lokal tillitsvalgte. Arbeidstid ut over 10 timer krever i tillegg til lokal enighet også godkjenning av hovedsammenslutningene og KMD. De foreslåtte endringene vil dermed ikke få direkte betydning for det statlige tariffområdet.

Arbeidstilsynets kompetanse til å godkjenne alternative turnusordninger

Forslaget går ut på å opprette et tosporet system, ved at det fortsatt skal være mulig å inngå avtale med de sentrale organisasjonene om avvik fra lovens normer, men at arbeidsgiver alternativt kan søke om dispensasjon fra Arbeidstilsynet. Forslaget har tre alternativer, der alternativ 1 innfører det tosporete systemet for helse- og omsorg, vakt- og overvåking og visse pendlersituasjoner. Alternativ 2 vil i tillegg øke Arbeidstilsynets kompetanse innenfor bygg- og anlegg, feltarbeid, omreisende salgsvirksomhet og lignende. Alternativ 3 gjelder for hele arbeidslivet, slik at Arbeidstilsynet skal kunne fravike de fleste normene om arbeidstid, kun begrenset av de skrankene EUs arbeidstidsdirektiv fastsetter.

Dagens lov bygger på at partene kan benytte en vid adgang til å avtale unntak fra lovens normer. Flexibiliteten er altså allerede i dag betydelig. Virksomheter som ikke har tariffavtale med sine ansatte er henvist til å søke Arbeidstilsynet om dispensasjon. Tilsynets dispensasjonspraksis er relativt streng. Kravet til et helsemessig forsvarlig arbeidsmiljø tillegges avgjørende betydning. Selv om forslaget formelt sett gir Arbeidstilsynet adgang til å godta lengre arbeidsøkter, er det ikke foreslått endringer i forsvarlighetskravet. Vi stiller derfor spørsmålsteget ved hvor stor betydning regjeringens forslag kan få, gitt at regjeringen ikke ønsker å gripe direkte inn i Arbeidstilsynets faglige vurderinger av hva som er forsvarlig.

NTL reagerer kraftig på at regjeringen vil svekke dagens ordning hvor det er partene som har adgang til å avtale unntak. Forslaget er begrunnet med at "det er framhevet som et problem at sentrale fagforeninger kan si nei til ordninger som er ønsket lokalt". Regjeringen bygger på en forestilling om at de sentrale fagforeningene er i utakt med egne medlemmer. Det er ingen grunn til å tro at det er slik.

Sentrale fagforeninger har et betydelig ansvar i dagens avtalesystem. I tillegg til å ivareta medlemmenes medbestemmelse, må organisasjonene også sørge for at arbeidstidsordningene ivaretar de ansattes helse og sikkerhet. Fagforeningene har en viktig rolle ift. å sikre at medlemmene skal kunne ha et helt livsløp i arbeidslivet.

Dagens arbeidstakere har et liv utenom arbeidstid som er viktig for dem, med barn og familie og en rekke forpliktelser i et samfunn som er innrettet etter at de fleste jobber 08-16. Arbeidstid ut over dette er derfor en belastning, som bør kompenseres.

Selv om de ansatte skal høres før arbeidsgiver søker Arbeidstilsynet om dispensasjon, er dette en vesentlig svakere og mer uformell medbestemmelse enn den man i dag har gjennom avtaleretten. Dette står i kontrast til det regjeringen selv påpeker om at de ansattes innflytelse er en viktig faktor for at alternative ordninger skal være vellykket.

NTL organiserer ansatte i Arbeidstilsynet, og vil framheve at tilsynet spiller en svært viktig rolle som tilsynsmyndighet på arbeidslivsområdet. Tilsynet har de senere årene fått en rekke nye ressurskrevende arbeidsoppgaver. Høringsnotatet angir forsøksvis hvilken ressursøkning forslaget om nye oppgaver vil innebære, men dette må være ren gjetting. Det vil være opp til den enkelte arbeidsgiver å velge hvilket spor han skal følge.

Arbeidstilsynet besitter stor fagkompetanse på HMS-feltet. Vurdering av konkrete arbeidstidsordninger i ulike virksomheter og bransjer krever likevel betydelig kunnskap om virksomheten, arbeidsmåten, muligheter til å ta pause og hvilerom, ansattes reelle medvirkning på arbeidstidsordninger osv.

Mange tariffavtaler har egne regler om arbeidstid, f.eks. staten som har tariffestet en sammenhengende ukefri periode på 36 timer, som hovedsammenslutningene og KMD evt. kan fravike. Dette skaper et uryddig terreng for tilsynet, som kun kan gi dispensasjon fra lovens regler. I tillegg blir det komplisert for virksomhetene.

Tilsynet er henvist til å innvilge eller avslå innkomne søknader. Selv om tilsynet kan sette vilkår for innvilgelse, vil organisasjonene i samarbeid med virksomheten ha helt andre muligheter til å komme fram til skreddersydde løsninger som avveier hensynet til arbeidets art og hensynet til de ansattes behov.

NTL kan ikke støtte noen av de tre alternative forslagene.

Avtaleadgangen de ansatte har gjennom sine organisasjoner bør bestå, for alle bransjer. Derfor kan vi ikke støtte de alternativene som vil ramme spesielle bransjer. Alternativ 3 er vi også helt uenige i da det er så omfattende. De sektorene som er omfattet av alt. 1 og 2 er omfattende i seg selv, og endringer for disse bransjene vil skape et press på resten av arbeidslivet.

Overtid

Regjeringen foreslår å utvide rammen for overtid per uke og per måned. Forslaget begrunnes blant annet med arbeidstakers ønske om å jobbe overtid. NTL vil bemerke at det etter loven er strenge vilkår for å kunne benytte overtid (krav til særlig og tidsavgrenset behov). Den enkelte arbeidstakers ønske er ikke et av disse. Også arbeidsgivers ønske om mer fleksible grenser er framhevet. Heller ikke dette hensynet er blant vilkårene for når overtid kan benyttes.

Forslaget framstilles som at dette er en fordel for arbeidstakerne. Overtid er tid arbeidsgiver *pålegger den ansatte* å arbeide ut over avtalt arbeidstid. Det er dermed vanskelig å se at utvidet adgang for arbeidsgiver til å beordre de ansatte på jobb er en fordel for de ansatte.

NTL vil særlig advare mot at overtid benyttes for å dekke over en reell bemanningsmangel.

NTL er tilfreds med dagens grenser for bruk av overtid, og støtter ikke forslaget.

Beredskapsvakt

Regjeringen foreslår å endre hovedregelen for kompensasjon for beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet fra 1/5 til 1/8. Notatet slår fast at beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet ikke skal regnes som arbeidstid, og at det "kan hevdes at brøken gir høyere kompensasjon enn det som er rimelig i forhold til den reelle belastningen for arbeidstaker i dag."

NTL mener at dagens rettstilstand *ikke* gir en høyere kompensasjon enn det som er rimelig i forhold til den reelle belastningen for arbeidstaker. I mange tilfeller mener vi det er motsatt.

Vårt inntrykk er at ordningen med beredskapsvakt har vært i sterk vekst de seinere årene. Dette tyder for det første på at partene *ikke* mener kompensasjonen er for god, ettersom en ordning som er for dyr for arbeidsgiver ikke vil være i vekst.

En slik vekst rimer også med at ansatte i Norge er de i Europa som oftest blir kontaktet av arbeidsgiver utenom arbeidstiden, jf. høringsnotatet.

Til tross for at den teknologiske utviklingen har gått framover er det vårt inntrykk av at belastningen ved å ha beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet er like stor, men annerledes enn den var tidligere.

Et eksempel er kommunikasjonsrådgivere i departementene som forutsettes å holde seg oppdatert på nyhetsutviklingen innefor departementets saksområde til en hver tid. Dette krever nettilgang og et konstant krav om oppmerksomhet mot andre ting enn f. eks. familien. Selv om det er riktig at flere arbeidsoppgaver i dag kan løses hjemmefra, er samtidig kravene til hurtig respons og problemløsning økt. Beredskapsvakten legger store begrensninger på den enkeltes tid, og det er særdeles viktig at det ikke blir enklere for arbeidsgiver å presse fram enda større krav til tilgjengelighet enn i dag.

Endringene som foreslås vil bety en betydelig økning av arbeidstiden for de arbeidstakerne som har beredskap som en del av sin stilling og få konsekvenser for mulighet en har til å bruke fritiden på familie, venner, frivillig arbeid med mer.

I dag har mange slike vaktordninger *i tillegg til* alminnelig arbeidstid. Arbeidsgiver søker å løse utfordringer med for lav bemanning på denne måten. NTL kan ikke støtte at beredskapsvakt

utenfor arbeidsstedet skal kompenseres dårligere enn i dag.

Søn- og helgedagsarbeid

Regjeringen foreslår å gjøre det enklere for arbeidsgiver å pålegge ansatte å arbeide på søn- og helgedager. I tillegg skal det kunne arbeides flere søndager på rad.

Forslaget innebærer gjennomsnittsberegning av arbeid på søndager over inntil et halvt år av gangen, hvilket innebærer at den enkelte ansatte kan ende opp med søndagsarbeid hver eneste søndag et halvt år i strekk.

NTL støtter ikke en liberalisering av dagens regler om søndagsarbeid, og kan ikke støtte forslaget.

Nærmere om forslagene til endringer av reglene om midlertidig ansettelse, inn- og utleie fra bemanningsbyråer og kollektiv søksmålsrett

Regjeringen sier de ønsker et trygt, fleksibelt, familievennlig og inkluderende arbeidsliv, og at det er et behov for å gjøre det enklere for flere å prøve seg i arbeid. Samtidig fremheves det at det er behov for virkemidler som kan bidra til å redusere arbeidsgivernes usikkerhet ved ansettelser.

NTL ser ikke hvilken usikkerhet knyttet til ansettelser man søker å redusere med foreslåtte virkemidler. Arbeidsgiver har i dag anledning til å "prøve ut" arbeidstaker i oppstart av arbeidsforholdet gjennom prøvetidsansettelse. Ytterligere reduksjon av usikkerheten på arbeidsgivers side laster risiko ved ansettelser over på arbeidstaker. Dette bidrar ikke til et familievennlig og trygt arbeidsliv.

Vi ser heller ikke behov for innføring av unntaksbestemmelser knyttet til likebehandlingsprinsippet for utleie fra bemanningsforetak. Det fremmes forslag om å oppheve den kollektive søksmålsretten idet det vises til at "andre prosessuelle virkemidler er tilstrekkelige". NTL er usikker på hva det her henvises til. Søksmålsretten er knyttet til vurdering av lovligheten av innleien, ikke til enkeltindividers rettigheter.

Av departementets situasjonsbeskrivelse fremgår at det er mange unge arbeidstakere med midlertidige tilsettingsforhold (23 % av alle sysselsatte i gruppen). Dette er en svært høy prosent, da kun 77 % av de sysselsatte i gruppen kan være i faste arbeidsforhold. Det vi trenger er virkemidler for å øke andelen fast ansatte i gruppen, ikke andelen midlertidig ansatte.

Notatet henviser til norsk forskning hvor ingen av hovedkonklusjonene er representative for det norske regelverket knyttet til stillingsvern og midlertidig ansettelse. Ifølge OECD har Norge et oppsigelsesvern for fast ansatte på gjennomsnittlig nivå, mens reguleringen av adgangen til midlertidig ansettelse er blant de strengeste. Her vises det til at stillingsvernet i Norge kan virke dempende på potensielle vridningseffekter ved liberalisering av midlertidig ansettelse. NTL deler ikke departementets optimisme på dette punktet, da realitetene i Danmark, Sverige og Finland ikke tilsier dette. Danmark og Finland har tilnærmet samme stillingsvern som i Norge - på en skala fra 0-6 skiller det på tideler - men et langt mer liberalt regelverk for midlertidig ansettelse. Norge har en høy overgang fra midlertidig til fast ansettelse. Det er ingen grunn til å åpne for vridningsmekanismer fra faste ansettelser til midlertidige når dagens regelverk ser ut til å fungere.

Forskning viser at stabilitet, trygghet og forutsigbarhet i arbeidsforholdet er viktige faktorer for

folks allmenne helsetilstand. Det er en realitet at finansmarkedet skyr kunder i midlertidige ansettelsesforhold, og at arbeidsgivere satser lite på kompetanseoppbygging for disse arbeidstakerne. Totalt sett mener NTL av midlertidig ansettelse som virkemiddel er svært lite egnet til å skape et trygt, fleksibelt, familievennlig og inkluderende arbeidsliv.

NTL er enig med departementet i at virksomhetene kan ha legitime behov for å benytte midlertidige ansettelser. Vi mener dagens adgang dekker dette legitime behovet.

Videre deler NTL departementet sin vurdering av at gjeldende hovedregel til dels er uklar og kan være vanskelig å forstå for partene i et arbeidsforhold. Som fagforening erfarer vi denne uklarheten daglig i henvendelser fra våre medlemmer. Vurderingen av hva som er vanskelig deler vi imidlertid ikke med departementet. En innføring av en generell bestemmelse for midlertidig ansettelse vil raskt omgjøres til hovedregel, og bruk av dagens vilkår vil reduseres betraktelig og brukes unntaksvis.

Departementet viser til at midlertidig ansettelse er et egnet virkemiddel som springbrett inn i arbeidslivet, og peker på at andelen som går fra midlertidig til fast ansettelse er forholdsvis høy i dagens arbeidsliv. All forskning tyder på at dersom reglene for midlertidig ansettelse liberaliseres, samtidig som man opprettholder et strengt vern av faste ansettelser, er det en tendens til at arbeidsgiver søker å erstatte faste ansettelser med midlertidige. Dette tydeliggjør etter vårt syn at en ytterligere liberalisering utover dagens bestemmelser vil redusere overgangen fra midlertidig til fast stilling. En liberalisering i seg selv skaper ikke flere arbeidsplasser. Regjeringens resonnementer peker i retning av at en ytterligere begrensning av midlertidig ansettelse skulle ha større effekt enn en liberalisering.

Høringsnotatet hevder at forslaget vil gjøre det enklere å inngå midlertidige arbeidsavtaler i privat sektor og i kommunene enn i staten, mens det forholder seg motsatt i dag. NTL er ikke enig i departementets konklusjon om at det forholder seg motsatt i dag. Det er i dag en marginal forskjell mellom arbeidsmiljølovens og tjenstemannslovens bestemmelser om unntak for fast ansettelse - knyttet til utdannings-, forsknings- og åremålstillinger. De øvrige unntaksbestemmelsene i tjenstemannsloven er i praksis tolket inn under dagens unntaksbestemmelser i arbeidsmiljøloven av arbeidsgivere. De aller fleste midlertidige ansettelsene i staten er hjemlet i unntaksbestemmelsenes bokstav a) og c) som kan likestilles med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Generell adgang til midlertidig ansettelse

Når det gjelder maksimum varighet for en generell midlertidig ansettelse mener NTL det blir umulig å ta stilling til, all den tid det ikke er det reelle behovet for ressursen som ligger til grunn. Spørsmålet kan bare besvares i lys av hvor fleksibelt eller risikofritt skal arbeidsgiver ha det.

Det vises til at en åpning for generell adgang til midlertidig ansettelse ikke skal legge til rette for gjentatt og sammenhengende midlertidig ansettelse for å utføre samme type arbeidsoppgaver, eller en er ute en periode for deretter å komme inn igjen som midlertidig, og heller ikke gi adgang til å erstatte en midlertidig ansatt med en annen når perioden er over. De omtalte forholdene er i praksis utbredt etter dagens bestemmelser og omgås av arbeidsgiver i stor utstrekning ihht. vår erfaring og rettspraksis. NTL kan ikke se at en åpning for generell midlertidig ansettelse skal endre dette med de foreslåtte begrensningene. For å komme disse omgælsene til livs, må det fremgå av lovbestemmelsen hvor lenge man kan vurdere et behov for en og samme arbeidstaker som midlertidig før det er snakk om fast stilling.

Ihht. høringsforslaget kan man være midlertidig ansatt på generelt grunnlag i ni/tolv måneder, med en karantenetid på 9/12 måneder, eller på et annet grunnlag i ni/tolv måneder for deretter å være ansatt på generelt grunnlag i ytterligere 9/12 måneder. Ansettelsesforholdet til denne ansatte vil nå være oppe i tre år til sammen. NTL spør seg hvor grensen da går mellom midlertidig og fast ansettelse. Hvis man ser på øvrige bestemmelser om prøvetid, oppsigelse o.l., i sammenheng med departementets vurderinger av hvor lenge man kan ansettes midlertidig etter en generell bestemmelse med begrensninger, blir fremdeles spørsmålet hvor fleksibelt og risikofritt arbeidsgiver skal ha det, og når man kan definere et arbeidsressursbehov som varig.

NTL viser til høringsnotatets omtale av Rådskole 1999/70/EF. Klausul 5 er tolket i dom C-212/04 Adeneler. Objektive grunner (klausul 5) forstås slik at det viser til presise og konkrete omstendigheter som karakteriserer en bestemt aktivitet. Objektive grunner foreligger ikke når det i nasjonal rett på en generell og abstrakt måte tillates gjentatte midlertidige ansettelser. Klausul 5 gjelder kun "gjentatte" midlertidige ansettelser, noe som innebærer at inngåelse av første eller eneste midlertidige arbeidsavtale faller utenfor virkeområdet til bestemmelsen jf C-144/04 Mangold. NTL mener at hvis virksomhetene ansetter samme person midlertidig på generelt grunnlag til å gjøre en type arbeidsoppgaver i første avtale, deretter ny påfølgende avtale med andre arbeidsoppgaver osv, innebærer det at man benytter gjentatte midlertidige ansettelser. Ved tolkningen av klausul 5 fremstår det som at dette forholdet kan være et brudd. Hvis man er enige i dette så vil konsekvensene være at man lar være å benytte seg av samme person, men skifter denne ut med en annen. Dette innebærer at det ikke vil lette inngangen til arbeidslivet fordi ansatte byttes ut med andre ansatte, som kan være ansatt på generelt grunnlag til andre typer arbeidsoppgaver.

Det er problematisk at man ikke har berørt hvilken hjemmel som skal være gjeldende når man vurderer om man skal ansette noen midlertidig. Det kan ikke være slik at arbeidsgiver kan velge å ansette på generelt grunnlag hvis de oppfyller vilkårene om midlertidig ansettelse i første ledd a eller b. Slik forslaget til lovendring framstår, så fremgår det ikke om arbeidsgiver skal ansette etter første ledd a eller b og kun kan ansette på generelt grunnlag hvis de andre vilkårene ikke er oppfylt.

Forenkling av gjeldende hovedregel om midlertidig ansettelse

NTL mener det er *behovet* hos virksomheten for *arbeidsressursen* som skal være førende for om det skal defineres som midlertidig eller ikke.

Departementets forslag til ny ordlyd i bestemmelsen er vårt syn et skritt i riktig retning. Når departementet i fortsettelsen angir at forslaget ikke innebærer materielle endringer i forhold til dagens bestemmelse, samtidig som de forsøker å definere nærmere hva de legger i "tidsbegrenset" - er vi ikke enig.

Endringer i fireårsregelen

NTL mener det er en selvfølge at en generell adgang til midlertidig ansettelse må være del av grunnlaget ved beregning etter fireårsregelen. All den tid departementet argumenterer med midlertidighet som virkemiddel/springrett inn i arbeidslivet, må også praksisarbeid medregnes.

Ved medregning av praksisarbeid i grunnlaget for beregning av fireårsregelen, vil det kunne begrense praksisarbeid som virkemiddel i sysselsettingsøymed. Dette mener NTL er uheldig. Omfanget på tiltak knyttet til sysselsettingspolitikken er begrenset i så stor grad at det er lite

ønskelig å ytterligere redusere dette. Det må derfor søkes løsninger som ivaretar begge perspektiver.

Oppsigelse av midlertidige arbeidsavtaler i avtaleperioden

Det framgår ikke av notatet og forslaget hvori loven bestemmelsen skal plasseres.

Forholdet reguleres i de fleste tilfeller av avtale mellom partene. Etter vår erfaring er dette et lite omtvistet spørsmål. Det vil videre bare være i midlertidige ansettelsesforhold av mer langvarig karakter dette behovet oppstår. All den tid det er snakk om ni/tolv måneder og et begrenset omfang ser ikke NTL behovet for lovendringen.

Vilkår for utleie fra bemanningsforetak

Her mener NTL at vilkår for utleie fra bemanningsforetak kun bør omfatte lovens bokstav a) og b). Øvrige bestemmelser er lite formålstjenlig mht. å benytte innleid arbeidskraft. Vi er enige i at en mulig generell adgang til midlertidig ansettelse blir for omfattende å knytte til vilkårene for utleie fra bemanningsforetak.

Nærmere om forslagene til endringer av reglene om aldersgrenser

Det er lagt fram fire ulike alternativer i høringsnotatet om endringer i arbeidsmiljølovens regler om aldersgrenser. Forslagene tar for seg opphør av arbeidsforhold grunnet alder og adgangen til å ha lavere bedriftsinterne aldersgrenser.

Alternativ 1: Arbeidsmiljølovens aldersgrense økes til 72 år og adgangen til bedriftsinterne aldersgrenser som ikke er begrunnet i helse- og sikkerhetsrisiko oppheves.

Alternativ 2: Arbeidsmiljølovens aldersgrense heves til 72 år og en begrenset adgang til bedriftsinterne aldersgrenser opprettholdes, og

Alternativ 3: Arbeidsmiljølovens aldersgrenser heves til 75 år og en begrenset adgang til bedriftsinterne aldersgrenser opprettholdes.

Alternativ 4: Opprettholde dagens regler om aldersgrenser i arbeidsmiljøloven.

I tilknytning til løsningsforslagene (alternativ 2 og 3) foreslås som en mulig begrensning at retten til å fastsette bedriftsinterne aldersgrenser kun kan fastsettes ved tariffavtale. Alternativt foreslås at loven setter en nedre grense for retten til å fastsette bedriftsinterne aldersgrenser, for eksempel på 70 år.

Departementets alternativ 4 er å opprettholde dagens regler om aldersgrenser i arbeidsmiljøloven. Det fremheves at dagens hovedregel om 70-årsgrensen er godt innarbeidet i arbeidslivet og folks bevissthet. Det er videre slik at de fleste land i Europa har valgt å beholde en aldersgrense i arbeidslivet, og en rekke land inkludert de øvrige nordiske har en lavere aldersgrense enn vår. Det påpekes at det ikke er gitt at verken en heving av 70-årsgrensen eller en opphevelse av adgangen til bedriftsinterne aldersgrenser vil føre til økt sysselsetting av eldre arbeidstakere i særlig grad.

NTL viser til at de aller fleste arbeidstakere har avsluttet sitt yrkesliv lenge før de fyller 67 år. De viktigste tiltakene for å få folk til å stå lenger i jobb må derfor settes inn for gruppene mellom 60

og 70 år.

Vi støtter departementets vurdering at det lite sannsynlig at en heving av 70-årsgrensen alene vil føre til at mange flere blir stående i jobb til de er over 70 år. Høringsnotatet viser til undersøkelser som sier at skal en heving av aldersgrensen bidra til økt yrkesdeltakelse må det skje i kombinasjon med andre tiltak.

NTL vil påpeke at de øvrige forslagene til endringer av arbeidsmiljøloven gjennomgående er tiltak som vil bidra til at eldre arbeidstakere vil få et hardere yrkesliv på slutten av sin karriere. Økt adgang til pålagt overtid, økt frekvens av søndagsarbeid og større grad av gjennomsnittsberegning av arbeidstid vil føre til at flere eldre støtes ut av arbeidslivet, lenge før de fyller 70 år.

NTL ser imidlertid at det kan argumenteres for en heving av aldersgrensen. Ut fra et samfunnsøkonomisk perspektiv er det gode grunner til at arbeidstakere bør oppfordres til å stå i jobb lenger. Den øvre aldersgrensen for opptjening av pensjonspoeng i folketrygden er 75 år, og det kan være et argument for å heve aldersgrensen. Hensynet til den enkelte arbeidstaker tilsier at folk selv bør kunne velge å arbeide også etter fylte 70 år.

Departementets trekker selv fram en rekke argumenter for å beholde dagens 70-årsgrense. En heving av 70-årsregelen vil kunne føre til at arbeidsgivere blir enda mer restriktive til å ansette eldre arbeidstakere. Det er grunn til å tro at det vil bli en rekke oppsigelsesprosesser mot arbeidstakere over 70 år. Det kan også føre til en økt hyppighet av oppsigelser av arbeidstakere som det vil hevdes er svekket av alderen før de er fylt 70 år. Det kan argumenteres for at dagens aldersgrense bidrar til en verdig avgang fra arbeidslivet.

Undersøkelser viser at de aller fleste unge er bekymret for at de må jobbe lenger enn de ønsker. Det er svært få i noen aldersklasser som er bekymret for at de ikke får jobbe så lenge de ønsker. Statistikken om avgangsalder fra NAV illustrerer at det i dag er svært få arbeidstakere forslagene får direkte betydning for.

NTL vil også advare mot at en økt aldersgrense i arbeidsmiljøloven kan føre til et press for å endre dagens minstegrenser for å ta ut folketrygd eller for å endre andre pensjonsgrenser.

NTL mener at det nå vil være riktig å beholde dagens regler. Det er liten grunn til å tro at endringene vil medføre at arbeidstilbudet blir særlig større, slik departementet også selv trekker fram. Det er svært få som ønsker å jobbe lenger enn etter fylte 70 år, og som ikke gis anledning til det i dag. Det er grunn til å frykte at de totale negative effektene for arbeidstakere under 70 år kan bli større enn fordelene for de få over 70 år forslagene direkte berører.

NTL er bekymret for at diskusjonen om forslagene om økte aldersgrenser blir borte i alle de øvrige forslagene som legges fram. Det er fortsatt for liten kunnskap om effektene av en økt allmenn aldersgrense. Det bør derfor forskes mer på dette spørsmålet i de nærmeste årene som grunnlag for eventuelle senere forslag til endringer. Slike forslag vil også kunne bli mer aktuelt om noen år, når endringer i levealder, arbeidsførhet og effektene av levealdersjusteringen har blitt større.

I staten er det ikke anledning til å jobbe etter 70 år, slik at en slik endring i arbeidsmiljøloven vil uansett ikke medføre en endring for store deler av NTLs medlemsmasse. Til gjengjeld er det

anledning til å jobbe på pensjonistvilkår, noe mange benytter seg av i dag. NTL har ikke gått inn for å endre dette regelverket.

NTL vil etter en helhetsvurdering støtte alternativ 4 om å opprettholde dagens regler om aldersgrenser i arbeidsmiljøloven.

Nærmere om forslagene til endringer av reglene om strafferammer

Regjeringen foreslår å fjerne straffeansvaret knyttet til deler av AML, samtidig som man skjerper straffenivået for brudd på de øvrige bestemmelser i loven. I tillegg foreslås å gjøre medvirkning til brudd på allmenngjøringsloven straffbart.

NTL er enig i at brudd på AMLs regler er alvorlig. Arbeidslivskriminalitet må som hovedregel ses på bakgrunn av at noen har fordel av å begå lovbrudd, som går ut over andre. Ofte enn på flere andre områder er brudd på AML preget av forsett, og straff må derfor antas å ha betydning.

NTL vil likevel bemerke at sjansene for å bli tatt og forfulgt sannsynligvis vil være av større betydning enn et endret straffenivå. Vi frykter at totaliteten av regjeringens forslag vil bidra til et ytterligere fragmentert og uoversiktlig arbeidsliv, der enda flere vil slippe unna med brudd på AML. Da hjelper det lite å heve straffenivået. Økte strafferammer bør derfor følges opp med økte ressurser til Arbeidstilsynet og til politiets oppfølging av arbeidslivskriminalitet.

NTL støtter regjeringens forslag om å gjøre medvirkning til brudd på arbeidsmiljøloven straffbart. Dette vil gi bedre muligheter for å sanksjonere mot sosial dumping i de allmenngjorte bransjene.

Med hilsen
NORSK TJENESTEMANNSLAG

John Leirvaag (sign.)
Forbundsleder

Guro Vadstein (sign.)
forbundssekretær