

Forslag til endringer i AML – Arbeidstid, søndagsarbeid, kollektiv søksmålsrett, straffebestemmelser og aldersgrense

Kommentarer og argumentasjon

Generelt til forslagene:

- Helheten i forslagene rokker ved kjernen av den norske samfunnsmodellen fordi forslagene samlet sett vil endre viktige forhold i det norske arbeidslivet. Det skjer direkte gjennom at arbeidstakernes ansettelsesvern, reelle medbestemmelse, forutsigbarhet for egen hverdag og varslingsmuligheter på arbeidsplassene svekkes, og indirekte ved at organisasjonenes oppslutning og ansvarlighet settes under økt press. Et velregulert, velorganisert og anstendig arbeidsliv med sterke samarbeidsstrukturer, er en hovedårsak til den norske modellens produktivitet, omstillingsevne og suksess.
- Regjeringen kaller forslagene for justering, oppmykning og modernisering, men i virkeligheten er det gammeldags politikk med justeringer som gir mer makt til arbeidsgiver og endringer som i all hovedsak virker til fordel for det uorganiserte arbeidslivet. I tillegg vil de fleste forslagene ha motsatt effekt enn hva regjeringen hevder.
- Regjeringen argumenterer med fleksibilitet og frihet for den enkelte, men konsekvensene av forslagene vil være en sterk begrensning på individets frihet da rammene rundt deres arbeidsliv, fritid og lønn blir uforutsigbart.
- Virkningen av regjeringens forslag for den enkelte arbeidstaker er økt adgang til bruk av overtid, økte rammer for gjennomsnittsberegning av arbeidstid og en mer generell åpning for søndagsarbeid. Dette vil legge et større press på arbeidstakerne og gjøre det vanskeligere for folk å planlegge hverdagen. Arbeidsgivere får større adgang til å pålegge arbeid på tider som til nå har vært fritid og familietid.
- Robert Eriksson begrunner ensidig forslagene med hensynet til arbeidstakerne, selv om dette åpenbart er forslag som er ideologisk begrunnet og/eller "bestilt" av arbeidsgiversiden.
- Regjeringen mangler faktagrunnlag når de vil endre reglene i arbeidslivet: ideologi er viktigere enn realitetene. De underkommuniserer bevisst fleksibiliteten som ligger i dagens lov- og avtaleverk, ved å fremstille arbeidsmiljøloven som rigid og gammeldags. De fremstiller forslagene som en modernisering, men foreslår i realiteten en gammeldags politikk hvor svekkede arbeidstakerrettigheter, mer midlertidighet,

lavere lønn og redusert vern skal styrke næringslivet og bedre situasjonen for hver enkelt av oss. Det er stor avstand mellom forslagene til endringer, og den kunnskap og de erfaringer dagens arbeidsmiljølovgivning bygger på.

- Regjeringen viser manglende forståelse av det organiserte arbeidslivs betydning for samfunnet. Den norske samfunnsmodellen har i år etter år bidratt til både effektivitet, fordeling og likestilling, samt et samfunn i stor grad basert på samarbeid og tillit. Et velregulert, velorganisert og anstendig arbeidsliv, med god balanse og godt samarbeid mellom arbeidsgivere og arbeidstakere sentralt, og ikke minst lokalt, er en hovedårsak til den norske modellens omstillingsevne og suksess. Et velorganisert arbeidsliv er ikke bare viktig i seg selv. Sammen med en ansvarlig makroøkonomisk styring og brede velferdsordninger, er det en nødvendig grunnpilar i den norske samfunnsmodellen.
- Forslagene til endringer går stikk i strid med Arbeidsmiljølovens formålsparagraf om å sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet. Forslagene gjør arbeidslivet mer utrygt og det blir vanskeligere å få fast jobb.
- Det blir hevdet at endringene er moderate. MEN, det som må telle er konsekvensene av de endringer som foreslås. De negative konsekvensene er store når vi ser endringene totalt sett.
- Forslagene er feil medisin for økonomi og samfunn. Høyre/Frp-regjeringen legger gjennom sine forslag til rette for et mer uorganisert arbeidsliv, fordi bedrifter som ikke er bundet av tariffavtale vil kunne konkurrere på dårligere arbeidsvilkår. Det svekker det organiserte arbeidslivet som er grunnlaget for den norske modellen.
- Forslagene innebærer gjennomgående en maktforskyvning ute på den enkelte virksomhet fra tillitsvalgte og ansatte, til styringsrett for ledelsen alene. Arbeidsgiver gis større anledning til å pålegge arbeid i det som nå er fritid. Enten gjennom pålegg om overtidarbeid, arbeid på søndager eller gjennom tillatelse til å utvide arbeidsdagen. Dette kaller regjeringen økt fleksibilitet, modernisering og en politikk som gir økt trygghet.
Det at f. eks dispensasjonsadgangen i forhold til arbeidstid ligger sentralt gir de lokale tillitsvalgte trygghet til å stå i drøftingene lokalt. Dette er avgjørende for ivareta likeverdigheten mellom de lokale parter når de skal komme frem til lokal enighet om ønsket ordning.
- Det legges også opp til en individualisering av ansvar. Dette til tross for kunnskap om begrensede påvirkningsmuligheter og manglende forhandlingsstyrke hos enkeltarbeidstakere, og uten hensyn til kompetanse om HMS vurderinger. Dette øker sannsynligheten for økt frafall og utstøting fra arbeidslivet, og undergraver IA-avtalens målsetninger. Samtidig vil avtaler på individnivå for svært mange innebære at arbeidstakere ikke har avtalefrihet, men i stede føler seg presset til å godta en slik avtale.
- H og Frp skyver svake grupper foran seg. Lengre arbeidstider, mer overtidarbeid, mere søndagsarbeid m.v vil ikke gjøre det lettere for disse gruppene å komme inn i arbeidslivet. Større arbeidsbelastning reduserer ikke sykefraværet eller inkluderer flere, tvert i mot virker det utstøtende og ekskluderende.

- Forslagene innebærer dårligere likestillings- og familiepolitikk Mer søndagsarbeid, lengre vakter og det som kalles alternative arbeidsordninger i helse- og omsorgssektoren, rammer flest kvinner. Det store flertall av de som jobber der synes ikke dette er familievennlig. Det er familiene som rammes av oftere søndagsarbeid, av lengre vakter for skift- og turnusarbeidere og av alternative arbeidsordninger. En politikk som gjør det vanskeligere for familier at begge partnere jobber, er en politikk som gir et press i retning av en svakere arbeidstilknytning for kvinner. Det er politikk både arbeidsgiverne og samfunnet vil tape på. Allerede i dag er kvinner overrepresentert blant de midlertidig ansatte i Norge. Slik er det også i Sverige og Danmark og de fleste andre vesteuropeiske land. Hvor er det regjeringen særlig ønsker lengre vakter i skift og turnus? Det er i helse- og omsorgstjenester – i de typiske kvinnearbeidsplassene.
- Det legges til rette for mer sosial dumping. Kampen mot arbeidslivskriminalitet blir kraftig svekket når det legges til rette for mer uoversiktlige forhold på arbeidsplassene, kollektiv søksmålsrett fjernes, det blir dårligere lønn for innleide og langt flere med en løsere tilknytning til arbeidslivet. Regjeringen forslår positivt nok strengere stoffer for sosial dumping. Men helheten tyder på at regjeringen ikke tar den kampen med det alvor den fortjener, slik at ikke ansatte blir presset til å utføre arbeid som kan gå ut over helse, sikkerhet og velferd.
- Arbeidsmiljøloven er en vernelov. Arbeidsgiver har styringsrett på en arbeidsplass, og kan bestemme hvem som skal gjøre hva, hvor og når. Det er et ujevnt styrkeforhold mellom arbeidsgiver og ansatt. Loven er laget for å begrense denne styringsretten og jevne ut dette styrkeforholdet bl.a. slik at ikke ansatte blir presset til å utføre arbeid som kan være helseskadelig.
I stede for å gi vern til de som ikke har helse til- eller ønsker å jobbe lange skift og på mere uhensiktsmessige tider, tilpasser nå regjeringen loven til arbeidstakere med god helse og til de som ønsker ekstreme/helseskadelige arbeidstidsordninger. Regjeringens forslag fjerner balansen mellom hensynet til arbeidstakernes og arbeidsgivernes ønsker og behov som dagens lov ivaretar.

Endringer arbeidstid

Overtid

- Grensen for overtid som kan pålegges fra arbeidsgiver økes fra 10 til 12 timer per uke, og fra 25 til 30 timer per måned
- Grensen for overtid i lokal avtale økes fra 15 til 20 timer per uke, og fra 40 til 50 timer per måned
- Grensen for Arbeidstilsynets kompetanse til å tillate utvidede rammer for overtid økes fra 20 til 25 timer per uke
- Ingen endring i hvor mye overtid som kan arbeides per år.

Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden

- Grensen for maksimal alminnelig arbeidstid per dag i en individuell avtale om gjennomsnittsberegning økes fra 9 til 10 timer.
- Grensen for maksimal alminnelig arbeidstid per dag i en avtale om gjennomsnittsberegning med lokale tillitsvalgte øker fra 10 til 12,5 timer.
- Det innføres en grense på 69 timer for den samlede arbeidstiden for kombinasjonen lokal avtale om gjennomsnittsberegning og lokal avtale om utvidet overtid i en enkelt uke.

Arbeidstilsynets kompetanse til å godkjenne alternative arbeidstidsordninger

- Fjerner dagens regulering i § 10- 12 (8) om at Arbeidstilsynet ikke kan gi dispensasjon hvis arbeidstakerne er organisert i en fagforening med innstillingsrett.

Kommentarer:

Overtid

- Ut fra et helse- og velferdsperspektiv har det vært viktig å begrense arbeidsdagens lengde.
- Mer pålagt overtid vil gi større press på arbeidstakerne og gjøre det vanskeligere for folk å planlegge hverdagen. Spesielt når det gjelder rammene for individuelle avtaler, vil dette - i tillegg til forslagene om utvidete rammer for gjennomsnittsberegning - legge et utilbørlig press på den enkelte arbeidstaker når det gjelder lange arbeidsdager. 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 kompenserende tiltak for å sikre arbeidstakerne reell påvirkning og sikre at de ikke blir eller føler seg tvunget til å godta avvikende arbeidstidsordninger.

- Økt adgang til å pålegge overtid er ene og alene en etterkommelse av krav fra arbeidsgiversiden. Arbeids- og sosialminister Robert Eriksson argumenterte ved framleggelsen av forslagene kun med "fleksibiliteten som folk ønsker". Ikke ett ord om arbeidsgiversidens krav om fleksibilitet og ønske om å utvide overtidsbestemmelsene.
- Eriksson sa ingen ting om den maktforskyvning som skjer i favør av arbeidsgiver når han lanserte forslagene. Økt adgang til å pålegge overtid er veldig fleksibelt for arbeidsgiver, ikke så fleksibelt for arbeidstaker. Mer pålagt overtid vil gi større press på arbeidstakerne og gjøre det vanskeligere for folk å planlegge hverdagen. Spesielt når det gjelder rammene for individuelle avtaler, vil dette – i tillegg til forslagene om utvida rammer for gjennomsnittsberegning – legge et utilbørlig press på den enkelte arbeidstaker når det gjelder lange arbeidsdager og press for å inngå individuelle arbeidstidsordninger. Dette kan også bli en løsning mange arbeidsgivere velger framfor nødvendig økning av grunnbemanninga eller å betale for overtidsarbeid.
- I følge en undersøkelse fra Proffice¹ i 2013 svarer 72 prosent av de spurte lederne at det er viktig å ha ansatte som er villige til å jobbe overtid. Innen industri og produksjon oppgir så mye som 90 prosent av lederne at de ønsker ansatte som kan legge inn ekstra timer når det er behov for dette. Innen bank, finans og forsikring stiller 85 prosent av lederne krav om overtidsjobbing. Om du er villig og har mulighet til å jobbe overtid eller ikke, kan avgjøre om du får jobben du søker på, framgår det av undersøkelsen. Den viser også at 47 prosent av lederne opplever et stadig større konkurransepress på arbeidsplassen. 31 prosent av de ansatte uten lederansvar sier at de også opplever dette presset. På spørsmål om hvor ofte de jobber overtid, svarer 42 prosent av de ansatte uten lederansvar at det skjer ukentlig eller månedlig, og at det har sammenheng med at jobben krever det, og at de således ikke har noe valg.
- Dagens bestemmelser om gjennomsnittsberegninger gir grunnlag for nødvendig fleksibilitet for arbeidsgiver for å ivareta varierende grad av behov for arbeidsinnsats, organisering av skift/turnusarbeid osv., men også for arbeidstaker f.eks. ved lang reisevei.
- Forslaget om å øke timetallet for adgang til gjennomsnittsberegning medfører at arbeidsgivere kan benytte dette for å unngå overtidsbetaling. Selv om forslaget innebærer at de forlengede arbeidsøktene må kompenseres med fri andre dager, vil denne endringen i realiteten innebære at arbeidstakere i perioder må jobbe lengere arbeidsøkter der de forlengede arbeidsøkter blir ansett som merarbeid, og arbeidstaker får følgelig ingen overtidstillegg.
- Dreiningen bort fra lovens ordning med avtalemekanismer som bygger på tariffavtaler og på det representative system, dvs. at tillitsvalgte representerer og forplikter de ansatte, er ikke i tråd med ILO-konvensjoner hvor vi er forpliktet til å fremme kollektive forhandlinger. Det vises særlig til ILO konvensjon nr. 154 om fremme av kollektive forhandlinger..
- Forslaget om å øke timerammen for avtale med lokal tillitsvalgt fra 10 til 12,5 timer vil, i tillegg til å ha uheldige konsekvenser for arbeidstakers helse og sikkerhet, kunne forårsake at personer med nedsatt funksjonsevne vil falle raskere ut av arbeidslivet.

¹ https://www.proffice.no/globalassets/proffice-no/presse/pama/rapporter/proffice-arbeidsmarkeds-analyse_-18_2013.pdf

- En avtale med lokale tillitsvalgte om gjennomsnittsberegning med maks 12,5 timer "erstatte" dagens regler der en slik arbeidstidsordning enten må godkjennes av fagforeninger med innstillingsrett eller av Arbeidstilsynet.
- Noen tariffavtaler har bestemmelser om at gjennomsnittsberegning over 10 timer skal godkjennes av de sentrale tariffparter. Forslaget vil derfor kanskje få størst betydning for uorganiserte virksomheter – og regjeringen gir i så fall uorganiserte virksomheter konkurransefortrinn.
- Fagforeningenes rolle i å godkjenne betydelige avvik fra arbeidstidsbestemmelsene trådte i kraft i 1984 under Willoch-regjeringen. Vernehensyn, sosiale hensyn og konkurransemessige hensyn bedriftene imellom var viktig. Bondevik-regjeringen gjorde ingen endringer på dette etter ALLU i 2005. Uten en sentral godkjenningsordning for arbeidstidsordninger som avviker mye fra lovens hovedregel, vil arbeidsgiver få en langt sterkere innflytelse på slike ordninger, og ivaretagelsen av hensyn utenfor egen bedrift (f.eks. konkurransevridning) blir i beste fall sterkt svekket.
- Forslaget innebærer en kraftig utvidelse av hvilke bestemmelser Arbeidstilsynet kan gi dispensasjon fra, og i hvilke bransjer/type virksomhet. Arbeidstilsynet får svært vide fullmakter og forslaget innebærer langt på vei en politisk abdikasjon fra regjeringen i arbeidstidsspørsmål.
Regjeringen vil gå fra et system hvor de folkevalgte på Stortinget bestemmer de lovmessige begrensinger på arbeidstid (fritid og familieliv), til et system hvor forvaltningen, ved Arbeidstilsynet, nå skal regulere arbeidstidsbestemmelsene ut fra svært skjønnsmessige regler – og basert på de opplysninger som arbeidsgiver sender inn.
- Arbeidstilsynet besitter stor fagkompetanse på HMS-feltet. Vurdering av konkrete arbeidstidsordninger i ulike virksomheter og bransjer krever også betydelig kunnskap om bl.a. den enkelte bedrift/virksomhet, konkurranseforhold i bransjen, arbeidsmåter, muligheter til å ta pause og hvilerom, ansattes reelle medvirkning på arbeidstidsordninger, tariffavtalens bestemmelser og ikke minst den faglige forsvarligheten knyttet til f.eks. brukernes behov i helse- og omsorgssektoren. Arbeidstilsynet har ingen, eller ikke nok kompetanse, til å vurdere alle disse faktorene slik det blir gjort ved godkjenninger innenfor dagens system.
- LO har erfaring med at useriøse aktører er selektive i opplysningene til Arbeidstilsynet i forbindelse med aml. § 10-5 (3), hvor ansatte betraktes som «inntatt på stedet» for å unngå å kostnader til kost og losji i samsvar med allmenngjøringsregeleverket, samtidig som søknader til Arbeidstilsynet begrunnes med lang avstand mellom bolig og arbeidssted fordi de ansatte opplyses å være bosatt i utlandet. Fagforeninger med innstillingsrett, med lokale tillitsvalgte på arbeidsplassen, ville lettere kunne avdekke denne typen "shopping" i regelverket. Arbeidstilsynet er som utgangspunktet prisgitt de opplysningene arbeidsgiveren gir i søknaden.
- Undersøkelser viser at de sentrale organisasjonene sjelden avslår lokale avtaleforslag, og den situasjonsbeskrivelsen som brukes som begrunnelse for utvidelse av Arbeidstilsynets dispensasjon er ikke fundert på en reell utfordring med dagens system.

- Arbeidstilsynet 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.
- De forslagene som ligger i utvidet dispensasjonsadgang for Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet mot deres egne ønsker. Det vil forsterke den dobbeltrollen de har; både som tilsynsorgan og godkjenningsinstanser. I tillegg blir de også en "klageinstans". Dette kan bidra til å undergrave tilliten til tilsynene.
- Lovforslaget innebærer opprettelse av et tosporet system. Det skal fortsatt være mulig å inngå avtale om avvik fra lovens normer, men arbeidsgiver kan som alternativ til godkjenning fra fagforening med innstillingsrett, velge å søke om dispensasjon fra Arbeidstilsynet. Dette var også mulig for en del år siden og vi så flere forsøk på "omkamper" der arbeidsgivere sendte søknad til Arbeidstilsynet dersom de ikke fikk etablert ønsket avtale. Terskelen for godkjenning var svært ulik hos de lokale arbeidstilsynene, og resultatet ble et uoversiktlig område og økt konfliktnivå.
- At økt individuell frihet kan oppfattes av mange som et gode. At disse forslagene gir den enkelte mer frihet og medbestemmelse er utopi. Arbeidstakere vil i mange tilfeller følge seg presset til å godta en avtale om arbeidstidsordninger, og da er det ikke lenger avtalefrihet eller individuell frihet. I tillegg dreier det seg om ordninger for flere ansatte, hvor den enkeltes ønsker ikke nødvendigvis lar seg etterkomme.
- Mange tillitsvalgte opplever et **stort press** både fra arbeidsgiver og egne medlemmer for å akseptere avvikende arbeidstidsordninger. Ofte er dette et krysspress mellom ansattes ønsker og bedriftens ønsker. Det er ofte ikke en reell likeverdig maktbalanse mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. I høringsnotatet pkt. 4.3.2 vises det til at "Det kan reises innvendinger mot økt adgang til individuell avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidstakers lojalitetsfølelse til arbeidsgiver og øvrige medansatte kan medføre at noen føler at de ikke har en reell avtalefrihet, men føler seg presset til å inngå avtaler om gjennomsnittsberegning med arbeidsgiver. " Dette velger regjeringen å se bort fra, noe som viser manglete forståelse og kjennskap til virkeligheten i arbeidslivet.
- Avtaler om store avvik fra arbeidstidsbestemmelsene bør inngås av parter med jevnt styrkeforhold, kompetansenivå og apparat til å sikre etterlevelse. Dette har de sentrale organisasjonene. De lokale tillitsvalgte bidrar med kunnskap om de faktiske forholdene i virksomheten.
- En, av flere, grunnleggende forutsetninger for å godkjenne avvikende arbeidstidsordninger er at de **ivaretar helse- arbeidsmiljø og sikkerhetsmessige hensyn**, både på kort og lang sikt. Det er ikke å forvente at lokale parter kan følge med på forskning og skaffe seg oppdatert kompetanse på området til enhver tid.
- Helseaspektet er fullstendig fraværende i begrunnelse og argumentasjon, og i debatten for øvrig, sjøl om dette er hovedargumentet for å verne arbeidstakere mot lange arbeidsdager. Den foreslåtte økningen vil ha uheldige konsekvenser for arbeidstakers helse og sikkerhet. Videre vil det kunne forårsake at personer med nedsatt funksjonsevne vil falle raskere utav arbeidslivet.

Regjeringen forholder seg til helseaspektet som om et "moderne" menneske ikke lenger trenger vern mot lange arbeidsdager av helsemessige årsaker eller at det plutselig har skjedd ting som gjør at risikoen for uønskede hendelser og ulykker ikke lenger eksisterer eller er viktig. Det presiseres at AML fortsatt skal være en vernelov, men regjeringen ønsker da å verne arbeidstakerne mot fagforeningers innflytelse og ikke verne om ansattes helse og sikkerhet.

- **Forskning²:**

- ✓ **Risiko og sikkerhet:**

- Lang daglig arbeidstid og overtidbelastning over tid gir en relativt klar overhyppighet av ulykker. Flere undersøkelser viser **at ved arbeidstid ut over 8 timer, øker risikoen for diverse uønskede hendelser og ulykker med 50 prosent. Ved arbeidstid på over 12 timer, øker risikoen med rundt 100 prosent.**
- Arbeidstid på mellom 31- 40 timer/u gir færrest skader på jobben. Sikkerhet har mye med søvn og funksjon å gjøre. Lange arbeidsdager er ofte en "søvntryk". Flere undersøkelser viser at nattesøvn under 7 timer gir økt risiko for skader på jobben. Det er betydelig økt ulykkesrisiko ved nattarbeid og roterende skift.

- ✓ **Psykiske plager:**

- Det er klare indikasjoner på at det er negative psykiske effekter knyttet til lange arbeidsdager eller uker. For natt- og skiftarbeid er sammenhengen med lettere psykiske plager godt dokumentert.

- ✓ **Funksjon:**

- Gradvis redusert funksjon ved lange arbeidsøkter, særlig for arbeidsoppgaver som krever stor oppmerksomhet. Betydelig nedsatt funksjon ved nattarbeid.

- ✓ **Hjerte-karsykdommer:**

- Lange arbeidsøkter gir økt risiko for hjerte-karsykdommer, og økt dødelighet av slike sykdommer. Jevnlig bruk av overtid øker risikoen. Økt risiko for hjerte-karsykdommer ved natt- og skiftarbeid. Sterkest sammenheng hvis skift/nattarbeid kombineres med usunn livsstil. Økende fare for hjerneslag med økende antall år med roterende nattskift.

- I 2004 og 2008 utførte Arbeidstilsynet et prosjekt som het God vakt!, hvor de gjennomførte 875 tilsyn og møter i norske sykehus. Konklusjonen var at **25 prosent av de sykehusansatte hadde helseplager som helt eller delvis skyldes jobben.** Samtidig opplevde de ansatte et stadig økende arbeidstempo og et misforhold mellom oppgavene de skulle løse og egen arbeidskapasitet. Det kom samtidig klart frem at HMS-arbeidet ikke hadde tilstrekkelig prioritet og manglet aksept og anerkjennelse som lederverktøy. Mere pålagt overtid i perioder, lengre vakter og mere søndagsarbeid er neppe bøtemiddelet for dette, snarere tvert i mot vil det føre til større belastninger for ansatte som har helseplager.
- Skyhøye brudd på AML i helsesektoren brukes i stor stil som argument for behovet for endringer av dagens lovverk. Som eksempler trekkes bl.a. frem ca. 50 000 brudd

² En kort oppsummering av virkningen av lange arbeidsdager og natt- og skiftarbeid i to litteraturstudier fra Statens arbeidsmiljøinstitutt - <http://www.stami.no/arbeidstid1>

på AML avdekket i Helse Sør-Øst i 2010. Helse Sør-Øst har rundt 74 000 ansatte, noe som tilsvarer mindre enn ett brudd pr ansatt pr. år.

Dagsavisen hadde en samlet gjennomgang av 15 av landets største helseforetak i 2013 og rapporterte om 450 000 brudd eller varsler om brudd på AML. Både FrP og Høyre, samt arbeidsgiversiden, argumenterer med at når det er så mange lovbrudd betyr det at AML i praksis er umulig å etterleve og at det er behov for å myke den opp.

450 000 lovbrudd høres ekstremt mye ut, men tilsvarer ca. 4,4 brudd pr. ansatt pr. år. Når så dagens system for registrering ikke skiller mellom et brudd på AML hvor man har jobbet ti minutter for lenge til at man f.eks jobber flere timer overtid hver eneste dag, og at det i denne registreringen også er mange registreringer for varsler om "mulige" brudd på loven, kan ikke problemet med brudd på AML sies å være særlig stort innen helseforetakene. Problemet er heller lemfeldig omgang med fakta og krisemaksimering for å underbygge egne politiske prosjekter.

- De siste årene har flere og flere kommuner søkt om å få innføre såkalte «nordsjøturnuser» i pleie- og omsorgssektoren. Vaktene varierer fra 14 til 72 timer. Opprinnelig er «nordsjøturnus» forbeholdt arbeidstakere som arbeider på oljeinstallasjoner hvor det ikke er praktisk mulig å reise til og fra arbeidsplassen daglig. De bor på plattformen, får servert mat og mellom arbeidsøktene er det tilrettelagt for restitusjon og hvile. Når denne typen arbeidstid tas i bruk i helse- og omsorgssektoren, gjøres det på andre betingelser enn for de som jobber i Nordsjøen. Man bor hjemme med alt det medfører av omsorgsoppgaver, husarbeid og aktiviteter, i tillegg til lange arbeidsdager. En annen stor ulikhet på offshorearbeid og arbeid i helse- og omsorgssektoren er at arbeidstidsordningen er tilpasset arbeidstakere med helsesertifikat, noe som ikke kreves for de som jobber på norske helseinstitusjoner. Det vil si at man innfører samme ekstreme arbeidstiden for arbeidstakere med f.eks. hjerte- karsykdommer, høyt blodtrykk, høyt kolesterol, diabetes og overvekt som man tradisjonelt har hatt offshore hvor man ikke får jobbe med disse sykdommene/plagene.
- Det blir i debatten stadig referert til Ladegården Sykehjem i Bergen, hvor Fagforbundet sa nei til en turnus på 13 timer (14 timer inkludert 2 halvtimes matpauser) i helgene. Noen medlemmer har meldt seg ut i protest mot vedtaket og Robert Ericsson har vært på besøk og blitt inspirert av de ansatte og mener at AML og fagforeningenes innstillingsrett er ei tvangstrøye og at systemet er for rigid. Slik skyves noen få arbeidstakere foran, og deres ønsker brukes som argument for hvor viktig det er å endre loven i tråd med både arbeidsgiver og "de ansattes ønsker". At ett enkeltstående tilfelle hvor forbundet ut fra mange vurderinger sa nei, blir brukt som begrunnelse for en lovendring, virker useriøst.

Sykepleiere ved sykehjemmet har gått ut i media og argumentert med at det vil skape større trygghet for beboerne om de får jobbe lange vakter i helgene. Ved å endre AML i tråd med forslagene fra regjeringen er det ønskene fra noen få som blir ei tvangstrøye for det store flertallet, og det kan stilles spørsmålsteget ved tryggheten for beboere/klienter/pasienter. Det kan føles trygt å se samme person i 14 timer, men trygghet må også måles i risiko for uønskede hendelser og ulykker.

I en undersøkelse blant medlemmer som jobber turnus som inkluderer natt- og/eller helgearbeid på sykehus, sykehjem eller hjemmesykepleien som Sentio Research Norge AS har gjort for Fagforbundet sier 63 prosent at de er i mot forslaget om å legge om arbeidstidsbestemmelsene i AML slik at 13 timers vakter blir en del av den planlagte turnusen. Bare 15 prosent er for forslaget, mens 21 prosent svarer vet ikke. Hele 70 prosent ønsker ikke å jobbe lange vakter som en del av arbeidsplanen. I undersøkelsen fra Sentio svarer 73 prosent at de har fysisk krevende jobb og 51 prosent svarer at de i stor grad har opplevd at risikoen for å gjøre alvorlige feil øker når man jobber lange vakter. 32 prosent har selv opplevd eller opplevd at kolleger har begått feil på arbeidsplassen som skyldes at man har jobbet lenge og vært under press. Dette stemmer godt overens med forskning på området (se under pkt. risiko og sikkerhet ovenfor).

Kollektiv søksmålsrett

- Oppheve fagforeningenes adgang til å reise selvstendig søksmål om ulovlig innleie.

Kommentarer:

- LO-NHO har tariffavtalt kollektiv søksmålsrett for Arbeidsretten. Forslaget vil kun få betydning for de uorganiserte virksomheter. Regjeringen gir med dette de uorganiserte virksomheter konkurransefortrinn.
- Regjeringen vil gjøre unntak fra likebehandling hvis det gis "kompenserende rettigheter" – hva er det? - og hvem skal håndheve dette når de fjerner kollektiv søksmålsrett?
- Bestemmelsen om kollektiv søksmålsrett kom inn i loven for ett år siden. En mangler derfor rettspraksis på hvordan denne bestemmelsen vil virke. Det er av interesse å se virkningene av bestemmelsen før man vurderer å fjerne den.
- Innføringen av kollektiv søksmålsrett var et viktig tiltak for å motvirke sosial dumping og sikre likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår for innleide arbeidstakere. Fagbevegelsens muligheter til å motvirke sosial dumping, og sikre likebehandling ved innleie, vingeclippes ved at den kollektive søksmålsretten fjernes.

Søndagsarbeid

- Endrer fra forbud mot søndagsarbeid til at det skal være tillatt når arbeidets art gjør det nødvendig.
- Arbeidstaker kan avtale å arbeide i gjennomsnitt annenhver søndag, men slik at ukehvilen skal falle på en søndag eller helgedag minst hver sjettede uke.
- Ved særlig tidsavgrenset behov kan arbeidsgiver pålegge søndagsarbeid (krever i dag avtale med tillitsvalgte).

Kommentarer:

- Fra forbud til tillatt. Forbudet mot søndagsarbeid foreslås snudd til at søndagsarbeid er tillatt når arbeidets art gjør det nødvendig.

- **Ingen** vil ha mer søndagsåpne butikker. Forslaget møter motstand fra opposisjonen, partene i arbeidslivet, bransjen selv, frivillige organisasjoner/idretten og miljøbevegelsen.
- Tilbud og etterspørsel egner seg bedre enn lovverket til å regulere butikkenes åpningstider. Likere konkurransevilkår og et bedre tilbud til forbrukerne ved å gi dem større frihet til å handle når det passer, er regjeringens argumenter.

De har ikke foretatt noen analyser av forslaget. Trolig vil konsekvensene bli smalere tilbud til forbrukerne, sterk sentralisering og mer makt til kjøpesentrene til å definere åpningstider.

Negative virkninger av søndagsåpne butikker kan gå spesielt hardt ut over de små butikkene. Økte personalkostnader uten større inntjening kan ta knekken på mange små.

Erfaringer fra Danmark, som lempet på åpningstidsbestemmelsene i 2012, er at ett år etterpå hadde nærmere 100 dagligvarebutikker blitt nødt til å legge ned driften, særlig de små butikkene i distriktene. I tillegg har konkurransen fra større butikker også rammet kiosker og bensinstasjoner.

- Begge forslagene gir arbeidstaker mindre eierskap til egen fritid (økt mulighet for bruk av søndagsarbeid og kun 1/8 av beredskapsvakt, utenfor arbeidsstedet, skal nå regnes med i arbeidstiden (i dag skal 20 % medregnes). Det siste vil også gi lavere lønn – eller mer arbeid for samme lønn.
Selv om mange ønsker "frihet" til å handle alle dager i uken og til alle døgnets tider, betyr det at noen må betale for denne friheten med mindre fritid når de fleste andre har fri.
- Forslaget innebærer ikke valgfrihet, da søndagsarbeid i virksomheten vil være etablert ved ansettelsen. Man begynner i et arbeidstidsregime – ingen realitet i at den enkelte skal velge om det passer han/henne å jobbe søndag.
- Robert Erikssons bruker en student som vil jobbe i ferien som eksempel, men studenter er en liten gruppe som ikke kan få definere norsk arbeidsliv. Han bruker også eksempelet med aleneforeldre med omsorg for barn, men å være borte fem søndager på rad går ikke i hop med ansvaret for barna.
- Søndagen blir lik hverdagene. Å ha en felles fridag i et samfunn, er av betydelig verdi for familieliv, fritid og deltakelse i samfunnsliv. I Norge er søndagen fortsatt den dagen da de fleste har fri. Dette er viktig å opprettholde, også for den delen av befolkningen som ikke har sine røtter i kristendommen. Lova åpner likevel for at de som av religiøse årsaker ønsker en felles fridag på en annen dag enn søndag, kan avtale det. Grensen mellom fritid og arbeidsliv er under press, og individuelle avtaler om fri til ulike tider av uka vil viske ut helga som felles friperiode. Sett hen til at begge foreldre i vår tid ofte er i jobb, vil også frislipp av arbeidstid på sikt utløse økt behov for barnepass på tider hvor barnehagene og skolene i dag er stengt.
- Hvem skal vurdere arbeidets art og hva ligger i dette? Problematisk i dag når søndagsarbeid i utgangspunktet ikke er tillatt, enda mer problematisk når man i utgangspunktet tillater søndagsarbeid.

- I dag kreves det avtale med tillitsvalgte for å kunne pålegge søndagsarbeid. Dette fjernes og man gir arbeidsgiver alene retten til å pålegge søndagsarbeid.
- En utvidet adgang til søndagsarbeid blir gjerne satt i sammenheng med søndagsåpne butikker og de som jobber i handelsnæringen, men i tillegg til at det vil bli press på å innføre søndagsåpent også innenfor andre bransjer som f. eks bank og forsikring. Dette vil generere mer søndagsarbeid for f. eks renholdere, vektere og vaktmestere i tilknytning til søndagsåpne butikker og kontorer. Det vil også føre til at næringsmiddelindustrien får krav om å levere ferske produkter og transport av disse. Dette vil føre til en økning av 7-dagers drift innenfor flere bransjer som for eksempel kjøtt,meieri, frukt/grønt og transport.
- Argumentet om at det er frivillig å ha søndagsåpent er ikke reelt, bl.a. fordi butikkene er avhengig av kunder og hvis konkurrenten holder søndagsåpent går folk heller dit, og da blir den butikken etter hvert førstevalget for kundene fordi de er mer tilgjengelige. Derfor tør ingen å stå utenfor.
- Utvidede åpningstider sprer omsetningen over flere timer, det øker ikke omsetningen. Uendret omsetning sammen med økte kostnader gir redusert lønnsomhet. Eksempelvis dagligvarebransjen: Folk spiser ikke mer selv om butikken har søndagsåpent.
- Arbeidstagerne og arbeidsgiverne har et partssammensatt utvalg som skal vurdere konsekvensene av mer søndagsåpent. De advarer regjeringen mot hurtigåpning av butikker på søndager. De foreslår at en må utrede videre:
 - ✓ Eventuelle vridninger mellom små og store aktører i bransjen.
 - ✓ Hvordan man kan sikre arbeidsgivers og arbeidstagers medbestemmelse over åpningstider.
 - ✓ Distriktpolitiske virkninger og betydning for nærbutikkene.
 - ✓ Smitteeffekt til andre bransjer som f eks kollektivtrafikk, barnehager, vareleveranser osv.
 - ✓ Påvirkninger på miljøet. Konsekvenser for familier og andre sosiale miljøer.
- Arbeidsgiversiden er for alle andre forslagene fra regjeringen, men mot dette forslaget. Argumentasjonen fra f. eks Virke er da at regjeringen er arrogant som overser motstanden i handelsnæringen og at ideologi er viktigere enn realitetene³.

Beredskapsvakt

- 1/8 av beredskapsvakten, utenfor arbeidsstedet, skal nå regnes med i arbeidstiden mot 1/5 tidligere
- Brøken er et utgangspunkt, og det vil fortsatt være mulig å avtale både høyere og lavere brøk dersom det er enighet om det

Kommentarer:

³ <http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/Advarer-mot-hurtigapning-av-butikker-pa-sondager-7625967.html>

- Forslaget om å redusere godtgjøringen for beredskapsvakter fra at 1/5 til at 1/8 skal regnes med i arbeidstiden, er en reduksjon i godtgjøring på 37,5 prosent.
- Innen flere områder erfarer man 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.
- I dag har mange slike vaktordninger i tillegg til alminnelig arbeidstid. Arbeidsgiver søker å løse utfordringer med for lav bemanning med bruk (økt bruk) av beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet. Det er uheldig at dette skal kompenseres dårligere enn i dag.
- Hvem skal definere belastningen?
Til tross for at den teknologiske utviklingen har gått framover vil ikke det nødvendigvis medføre at belastningen ved å ha beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet ikke er like stor. En annerledes type beredskapsvakt kan være like belastende og kreve mer aktivitet for den enkelte arbeidstaker, eksempelvis innen kunnskapsbedrifter hvor ansatte må følge nyhetsbildet o.l. Graden av belastning kan også oppfattes som ulik for ulike arbeidstakere, avhengig av helse, livssituasjon etc.
- 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 Ot.prp.nr.91 (2005-2006) tilbakeviste departementet selv at belastningen primært er knyttet til hvorvidt arbeidstaker er bundet til å være hjemme:

"Departementet peker på at belastning ved «hjemmevakt» først og fremst er knyttet til krav om utkallingstid, som vil sette grenser for arbeidstakers bevegelsesfrihet, samt av hvor stor sannsynlighet det er at arbeidstaker blir utkalt. Det kan etter departementets vurdering gi et dårlig resultat om en arbeidstaker med kort utkallingstid og som risikerer stadig å bli utkalt, skal stilles dårligere enn en som er bundet til å være i hjemmet, men som sjeldent blir ringt opp og da kanskje kun for å besvare noen spørsmål."

Om beregningsbrøken uttalte departementet:

"Ettersom vaktordningene som etableres er svært ulike og dekker et stort mangfold av situasjoner, er det også vanskelig å finne en annen omregningsfaktor som vil treffe bedre. Departementet foreslår derfor ingen endring i dagens hovedregel om at 1/5 av vekten skal regnes med i den alminnelige arbeidstiden."

Departementet viser ikke til noen faktiske undersøkelser eller analyser av belastningene i dag vs da ordningen ble innført i 1977 som gir grunnlag for en antagelse om at beregningsbrøken gir høyere kompensasjon enn det som er rimelig. Det er vanskelig å se hva som har endret seg fra de vurderinger departementet gjorde i Ot.prp.nr.91 (2005-2006), og en så vesentlig reduksjon med tilhørende belastninger for arbeidstakerne må ikke innføres på grunnlag av uverifiserte antagelser.

Arbeidsmiljølovens aldersgrenser

- **AML § 15-13 a fastsetter i dag en aldersgrense på 70 år for opphør av oppsigelsesvernet etter loven. Regjeringen forslår å heve denne grensen fra 70 til 72 år.**

Kommentarer:

- Årsaken til at eldre arbeidstakere ikke står i arbeid fram til normal pensjonsalder, er sammensatt, men ett problem er at eldre arbeidstakere har vanskeligheter med å få arbeid. Tall fra Norsk seniorpolitisk barometer 2013 viser at nesten ni av ti ledere mener det er en fordel at deres medarbeidere jobber helt fram til normal pensjonsalder, men de er langt mer nølende til å innkalle arbeidstakere over 57 år til intervju. En endring i AMLs 70 års grense vil bety at arbeidsgiver i enda større grad kvier seg for å ansette eldre arbeidstakere.
- Innenfor flere forbundsområder/overenskomstområder er hovedutfordringene at mange arbeidstakere ikke klarer å stå i arbeid fram til 67 år. Spesielt gjelder dette der arbeidstakere jobber skift/turnus. Det er tidlig uførepensjonering som er den største utfordring.
- Innsatsen for å øke pensjonsalderen må rettes inn mot et mer inkludere arbeidsliv, bedre tilrettelegging for eldre arbeidstaker med særskilte behov og at det arbeides mer offensivt med å utvikle gode og aktive lokale seniortiltak – seniorpolitikk. Forslagene til endringer av arbeidsmiljøloven er gjennomgående 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
- Forlagene til endringer av aldersgrense er av en slik karakter at det vil påvirke både tjenestepensjons- og særavtaleordningene i et slikt omfang at det uhørt at partenes kompetanse settes til side uten forutgående drøftinger.

Endringer i straffebestemmelsene

Arbeidsmiljøloven:

- Heve til bøter eller fengsel i inntil ett år, evt. tre år ved straffskjerpene omstendigheter. I dag er strafferammen bøter eller fengsel i inntil tre måneder, ev. to år.
- Fjerne straffeansvaret i arbeidsmiljøloven for de mindre alvorlige sakene som i dag i praksis ikke blir straffeforfulgt.

Allmenngjøringsloven:

- Innføre fengselstraff i inntil ett år, og to år ved grove overtredelser. I dag er det kun bøter.
- Innføre straffeansvar for den som medvirker til brudd på allmenngjøringsloven. Dette gjør det mulig å straffeforfølge oppdragsgiver i Norge.

Kommentarer:

- Forslaget til endringer i straffebestemmelsene kan tilsynelatende virke fornuftige, men det behov for en mer grundig vurdering med hensyn til forslagene om bortfall av straffeansvaret for flere av kapitlene i AML.
- Å fjerne straffeansvaret for mindre alvorlige brudd som gir signaler om at det er OK å bryte loven.