

LO v/juridisk avdeling

Deres referanse

Vår referanse
14/00133-17Vår dato
15.08.2014

Høringssvar til LO - endringer i arbeidsmiljøloven

Høringssvar fra Fellesorganisasjonen (FO) til endringer i arbeidsmiljøloven.

FO organiserer barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsvitere. FOs medlemmer arbeider i hovedsak i offentlig sektor ved kommunale pleie- og omsorgstjenester, kommunalt- og statlig barnevern, spesialisthelsetjenester og NAV kontorer. Arbeidet i helse- og sosialsektoren består i å møte mennesker i vanskelige og sårbare livssituasjoner, med ulike former for behov som FOs yrkesgrupper skal ivareta.

Mange av FOs medlemmer (ca. 35 %) arbeider i turnus. Det er viktig at forhold vedrørende arbeidstid er godt og forutsigbart regulert i arbeidsmiljøloven og tariffavtaler. Arbeidsmiljølovens formål om trygge ansettelsesforhold og sikring av vernehensyn er noe FO verdsetter høyt. I tillegg er FO opptatt av faglig forsvarlighet, kompetanse og kontinuitet i velferdstjenestene. Verdsetting av alle arbeidstakere, og ivaretagelse av likestillingsperspektivet i norsk arbeidsliv er viktig for FO.

FO mener at dagens arbeidsmiljølov er robust og fleksibel, og fungerer godt i norsk arbeidsliv. FO ser i hovedsak ingen grunner til å endre loven på den måten som fremgår i høringen av juni 2014. Slik vi ser det vil forslagene stort sett innebære en svekkelse av loven i forhold til formålene den er ment å ivareta.

FO svarer med dette direkte på innholdet til regjeringens endringsforslag til arbeidsmiljøloven. Vi fortsetter det videre politiske arbeidet med konsekvensutredninger og eksempler sammen med LO mot angrepene på arbeidsmiljøloven.

Arbeidstid:

Arbeidsmiljøloven er en vernelov. Den er bygget på kunnskap som i stor grad stammer fra forskning på blant annet arbeidstid og helse, miljø- og sikkerhet. Det er vel kjent at nattarbeid over tid er helseskadelig, og at arbeidsdager over 8 timer går utover aktsomheten. Når regjeringen nå legger frem sine

FO

Besøksadresse:
Mariboestgt. 13
0183 OsloPostadresse:
Pb. 4693 Sofienberg
0506 OsloTelefon:
02380Telefaks:
94 76 20 18e-post:
kontor@fo.no

www.fo.no

Bankgiro:
9001.06.35674Bankgiro kontigent:
9001.08.71394Foretaksnr.:
870 953 852 MVA

endringsforslag er vernehensynet så godt som fraværende. Regjeringen bruker forskning kun til å fremme sitt synspunkt om økt effektivisering og fleksibilitet, dvs. mer styringsrett til arbeidsgiver og svekkelse av arbeidstakernes rettigheter og vern. Regjeringens endringsforslag innebærer dårligere likestillings- og familiepolitikk. Forslagene innebærer mer søndagsarbeid og overtid, lengre arbeidsdager, og mer alternative arbeidstidsordninger i helse- og omsorgsektoren. Det store flertall av de som jobber i helse- og omsorgsektoren er kvinner. FO oppfatter endringsforslagene som lite familievennlige.

Gjennomsnittsberegning av alminnelig arbeidstid

Regjeringens endringsforslag:

- *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 lokal tillitsvalgt øker fra 10 til 12 timer.*
- *Gjennomsnittet for perioden (maks et år) skal fortsatt være maks 40 timer.*

Hva innebærer regjeringens forslag?

Forslagene betyr at det gis anledning til å avtale lange vakter lokalt både med den enkelte ansatte og tillitsvalgte i virksomheten. Mange tillitsvalgte opplever et stort press fra både arbeidsgiver og egne medlemmer til å akseptere alternative arbeidstidsordninger. En av de grunnleggende forutsetningene for å godkjenne alternative arbeidstidsordninger er at de ivaretar helse- arbeidsmiljø og sikkerhetsmessige hensyn, både på kort og lang sikt. Det blir utfordrende for lokale parter å følge med på forskning og skaffe seg oppdatert kompetanse på dette området til enhver tid samtidig som de skal ivareta sine øvrige arbeidsoppgaver.

Helseaspektet er ofte fraværende når FO får søknader om unntak fra arbeidstidsbestemmelsene. FO ønsker at arbeidsmiljøloven fortsatt skal være en vernelov. Forskning viser at lange vakter gir økt sannsynlighet for dårligere sikkerhet, feilbehandling, feilmedisinering osv. STAMI (Lie m.fl. 2014) har gjennomført en litteraturgjennomgang og samlet kunnskap som finnes på området når det gjelder helseeffekter. I studiet vises det til at lange vakter gir: søvnforstyrrelser, økt risiko for hjerte- og karsykdom, øker risiko for diabetes, og at man kan få lettere psykiske plager.

FOs konklusjon:

FO støtter ikke regjeringens forslag til å øke grensene for gjennomsnittsberegning.

Arbeidstilsynets kompetanse til å godkjenne alternative turnusordninger

Regjeringens endringsforslag:

- Forslag 1: Fjerne dagens regulering i § 10- 12 (8) om at Arbeidstilsynet ikke kan gi dispensasjon hvis arbeidstakerne er organisert i en fagforening med innstillingsrett (som har mer enn 10 000 medlemmer)

eller er blant de forhandlingsberettigede hovedsammenslutningene i statlig sektor).

- Forslag 2: I tillegg å fjerne vilkåret om at helse- og omsorgsarbeid og vakt- og overvåkingsarbeid delvis må være av passiv karakter, og vilkåret om at det å etablere ordninger for pendling må ha sikkerhetsmessig betydning. Dermed vil Arbeidstilsynets myndighet gjelde alt arbeid i helse- og omsorgssektoren og vaktbransjen og mer generelt for pendling til anleggsplasser og lignende.
- Forslag 3: Utvide Arbeidstilsynets adgang til å gi dispensasjon slik at tilsynets myndighet gjelder så langt arbeidstidsdirektivet tillater. Dette betyr en kraftig utvidelse av hvilke bestemmelser Arbeidstilsynet kan gi dispensasjon fra, og i hvilke bransjer/type virksomhet det kan gis dispensasjon til.

Hva innebærer regjeringens forslag?

Essensen i endringsforslagene er at adgangen til å avtale alternative arbeidstidsordninger blir flyttet fra partene til Arbeidstilsynet. Fra partenes avtalerett til at Arbeidstilsynet gis utvidet anledning til å gi dispensasjon på unntak.

Forslaget: «*bidrar...til å gi lokale parter som får nei fra fagforeningen sentralt eller er uenig i sentrale fagforeningers retningslinjer en, en alternativ måte for etablering av unntaksordninger*» (høringen, s. 32, fjerde avsnitt).

Adgangen til å gi unntak fra lovens generelle bestemmelser springer ut av fagorganisasjonenes folkerettslig adgang til å inngå tariffavtaler. Det er tariffpartene – fagforbundene og deres motparter på arbeidsgiversiden nasjonalt – som må bli enige om unntak. Arbeidstilsynet har ingen kompetanse til å fravike tariffavtalens bestemmelser. Arbeidstilsynets rolle er å drive kontroll og tilsyn. Arbeidstilsynet har ingen kompetanse til å vurdere den faglige forsvarligheten knyttet til brukernes behov i helse- og omsorgssektoren.

Regjeringens forslag innebærer en vesentlig maktforskyvning. Arbeidsgivers styringsrett og posisjon som den sterke part blir styrket på bekostning av arbeidstakerne som automatisk får en svakere posisjon når deres fagforeninger mister en vesentlig mulighet for innflytelse.

FO har utarbeidet god rutiner og kompetanse til å behandle avtaler om unntak fra arbeidstidslenge. Vi legger betydelig vekt på dialogen lokalt for å sikre de gode løsningene. Det at dispensasjonsadgangen ligger sentralt gir de lokale tillitsvalgt 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. De foreslåtte endringene vil forrykke maktforholdet lokalt på en måte som rammer arbeidstaker som den svakere part.

En likeverdig lokal part vil bidra til å sikre faglig forsvarlige ordninger som ivaretar brukerens behov samtidig som arbeidstakerne får forsvarlige ordninger utfra et helse, miljø og sikkerhet perspektiv. Samtidig sikrer dagens ordning at forbundene har oversikt, og kan dra vekslers på erfaringer nasjonalt på en helt annen måte enn de enkelte lokale parter har mulighet til. FO har i dag et stort

og voksende omfang av avtaler om alternative arbeidstidsordninger, og det vil være umulig for våre lokale tillitsvalgte å ha oversikten over innholdet i disse avtalene.

FOs konklusjon:

FO støtter ikke regjeringens forslag om å utvide arbeidstilsynets kompetanse til å gi dispensasjon fra arbeidstidsbestemmelsene.

Overtid

Regjeringens endringsforslag:

- Grensen for overtid som kan pålegges fra arbeidsgiver økes fra 10 til 15 timer per uke, og fra 25 til 30 timer per måned.
- Grensen for å avtale utvidede rammer 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.

Hva innebærer regjeringens forslag?

En økning av grensene vil legge et større press på den enkelte ansatte og tillitsvalgte. Det er fleksibelt for arbeidsgiver, men ikke så fleksibelt for arbeidstaker. Overtid skal i utgangspunktet begrenses og være pålagt. FO ser ikke at regjeringens argumenter om sikring av effektiv og lønnsom drift (høringen s. 41 og s. 42) legitimerer økt bruk av overtid. Arbeidsgiver har et ansvar for å sikre at bemanningen er god nok. Økte grenser for overtid svekker de ansattes vern mot utvidelse av normalarbeidsdagen.

FOs konklusjon:

FO støtter ikke regjeringens forslag til å øke grensene for overtid.

Beredskapsvakt

Regjeringens endringsforslag:

- 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.

Hva innebærer regjeringens forslag?

Mange av FOs medlemmer arbeider i ordninger med beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet (hjemmevakt). Dette er ordninger som ivaretar akuttberedskap i barnevernet, kontakt med familier i kriser, bakvakt i boliger for funksjonshemmede og lignende. Dette er ordninger som ivaretar krisesituasjoner. Bli en ansatt kontaktet vil det være et oppdrag som krever stor grad av aktpågivenhet. Om mindre av beredskapstiden blir beregnet som arbeidstid vil disse ordningene gi økt belastning og ansvarligheten må vurderes. FO ser ingen grunn til å svekke loven på dette punktet.

Tariffpartene kan avtale ordninger med både høyere og lavere omregningsfaktor. Dette ivaretar behovet for fleksibilitet og kompensasjon ut fra arbeidets art. Vår erfaring er at man finner gode løsninger lokalt.

FOs konklusjon:

FO støtter ikke regjeringens forslag til endring av beregningsbrøken for beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet.

Søn- og helgedagsarbeid

Regjeringens forslag:

- Ordlyden endres fra **forbud** mot søndagsarbeid med mindre arbeidets art gjør det nødvendig til søndagsarbeid er **tillatt** når arbeidets art gjør det nødvendig.
- Ved særlig og tidsavgrenset behov kan arbeidsgiver pålegge søndagsarbeid. Dette krever i dag avtale med tillitsvalgt.
- Dersom søndagsarbeid er tillatt kan arbeidstakeren i utgangspunktet arbeide annenhver søndag. Det foreslås at dette som i dag kan gjennomsnittsberegnes slik at arbeidstaker etter avtale arbeider halvparten av alle søndagene i perioden. Dagens begrensning om at hver tredje søn- eller helgedag må være fri fjernes.

Hva innebærer regjeringens forslag?

Arbeidsgiver vil ha full styringsrett på når det er nødvendig med søn – og helgedagsarbeid. Endringsforslaget innebære at avtaler inngås med den enkelte arbeidstaker og ikke tillitsvalgte i virksomheten. Arbeidstaker som har utført søn- og helgedagsarbeid skal fortsatt ha arbeidsfri følgende søn- og helgedagsdøgn. Dette betyr et større press og uoversiktlige forhold for de ansatte. Belastningen av mer ubekvem arbeidstid vil kunne skape et A og B lag, ved usolidarisk fordeling til de som har et konkurranse fortrinn. Forslaget vil medføre at flere arbeidssteder kan ha åpent på søndager for eksempel åpne barnehage og SFO, åpne NAV kontorer. Økte krav om å arbeide i helger og høytider er verken familievennlig eller kvinnevennlig.

Det er en verdi for samfunnet at man har én dag i uken da folk flest har fri. Det vil ha store samfunnsmessige konsekvenser at søndag omgjøres til en normal arbeidsdag. Dette kan presse familier til å finne løsninger for å få hverdagen til å gå rundt som vi ikke ønsker. For eksempel; kvinnen jobber deltid, økt bruk av privat svart arbeid.

FO konklusjon:

FO kan ikke støtte foreslåtte endringer i arbeidsmiljøloven vedrørende søn- og helgedager.

Midlertidig ansettelse:

FO går imot forslaget om generell adgang til midlertidig ansettelser. Midlertidig ansettelse skaper usikre tilknytningsforhold for arbeidstakere og kan på sikt skape et A- og B-lag i norsk arbeidsliv. Særlig frykter vi at grupper som i

utgangspunktet har vanskeligheter med å komme seg inn på arbeidsmarkedet blir ytterligere marginalisert med regjeringens forslag.

Regjeringens forslag:

Foreslåtte endringer i § 14- 9 innebærer en generell utvidelse av muligheten til midlertidig ansettelse, uten at midlertidigheten skyldes at arbeidsoppgavene ligger utenfor ordinær drift eller er av midlertidig karakter.

FOs vurdering:

Arbeidsmiljøloven gir i dag tilstrekkelig adgang til midlertidige ansettelser der det er særlige forhold som tilsier dette. Bestemmelsene om prøvetid gir arbeidsgiver gode muligheter til å teste ut arbeidsforhold. Som departementet også anfører skal fast ansettelse være hovedregel, slik det ligger i loven, og i den grad det skal benyttes midlertidighet er dette på grunn av særlige forhold.

En generell adgang til midlertidig ansettelse oppfatter FO som et dårlig redskap for å skape fleksibilitet og omstillingsevne i norsk arbeidsliv. Departementet legger heller ikke fram statistikk eller forskning som tilsier at det finnes utfordringer i det samlede arbeidsmarkedet som skyldes lovens bestemmelser eller anvendelse.

Norge har et moderat stillingsvern. Dette inngår som en del av den norske modellen, hvor virksomheters omstillingsevne er en forutsetning for å skape produktive foretak. Dette innebærer at selv om hovedregelen er fast ansettelse i Norge, evner norske virksomheter å omstille seg selv og sine arbeidstakere. Arbeidsledigheten er lav i Norge. Samtidig åpner arbeidsmiljøloven for at det kan ansettes midlertidig for å tilpasse virksomheten til spesielle utfordringer og arbeid av mindre varig karakter. Som departementet anfører er rettspraksis at man kan få ansatt midlertidig ved behov i virksomheten. Begrensningen anføres å være for hvor lang tid slik ansettelse er mulig. Flexibiliteten og omstillingsevnen i norsk arbeidsliv kan forringes hvis premissene for ansettelser endres. FO kan ikke se at de foreslåtte endringene vil skape nye arbeidsplasser.

Departementet argumenterer for at en generell adgang til midlertidig ansettelse kan gjøre det enklere for enkelte grupper å få en tilknytning til arbeidsmarkedet enn i dag. Gjennom å utvide muligheten for midlertidighet men samtidig sette begrensninger for hvor lenge arbeidsforholdet kan vare frykter FO at disse gruppene vil gå inn- og ut av arbeidsmarkedet, uten noen gang å oppleve å få fast jobb. Gjennom loven og virkemidlene i IA-avtalen ligger det mange muligheter for arbeidsgivere for å ta inn jobbsøkerne som har vanskeligheter med å komme inn på arbeidsmarkedet. Disse virkemidlene må tas mer i bruk.

En utvidelse i tråd med regjeringens forslag vil ramme unge arbeidstakere. Allerede er det stor midlertidighet blant yngre arbeidstakere. Dette medfører problemer for unge i etableringsfasen. Det er vanskelig å komme inn på boligmarkedet, stifte familie og satse på kompetanseheving når jobbutsiktene er usikre. For FOs medlemmer ser vi at dette er veldig krevende allerede i dag. Jobbene de nyutdannede får i offentlig sektor har relativt lave lønninger med

tilsvarende beskjedne muligheter for lån til for eksempel boligkjøp. Økt grad av midlertidighet vil forverre situasjonen.

FO går mot den generelle utvidelsen også i et likestillingsperspektiv. Kvinner er overrepresentert blant arbeidstakere som har midlertidig ansettelse. Innenfor turnusyrker i pleie – og omsorgssektoren brukes midlertidighet til å dekke opp et bemanningsbehov. Målet om fulle stillinger og bedre verdsetting av disse oppgavene blir ikke oppnådd ved å gi arbeidsgiverne utvidet rett til å ansette midlertidig. FO opplever virksomheter som bevisst bruker midlertidig ansatte for å bedre egne budsjettsituasjon. Gjennom å flytte bemanning fra fast ansatte til midlertidige stillinger og vikarer underkommuniseres behovet for ressurser til krevende velferdstjenester. En styrking av tjenesten krever flere faste heltidsstillinger av faglig kompetente arbeidstakere. Dette oppnår man ikke ved økt bruk av midlertidige stillinger.

FOs konklusjon:

FO støtter ikke regjeringens forslag til endringer i regelverket vedrørende midlertidige ansettelser.

Forholdet til tjenestemannsloven

Departementet ber om høringsinstansenes syn på at det med den foreslåtte lovendringen blir ulike bestemmelser i Tjenestemannsloven og Arbeidsmiljøloven, slik det for øvrig også er i dag. Tjenestemannsloven har en historisk og konstitusjonell verdi for statstjenesten i Norge. En harmonisering mellom særlovgivningen i staten og arbeidsmiljøloven er ikke et poeng i seg selv, slik FO ser det.

Utleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak:

FO støtter prinsippet om likebehandling av arbeidstakere som ligger til grunn. FO går imot den foreslåtte utvidelsen av mulighet for midlertidig ansettelse som også gir en utvidelse av muligheten for innleie av arbeidstakere etter samme bestemmelse. Her legges det til rette for mer sosial dumping. Det blir dårligere lønn for innleide og langt flere med en løsere tilknytning til arbeidslivet. Ansatte vil bli presset til å utføre arbeid som kan gå ut over helse, sikkerhet og velferd. For FO er det viktig at kompetanse, kvalitet og kontinuitet vektlegges i de offentlige tjenestene.

Kollektiv søksmålsrett:

FO går mot at den kollektive søksmålsretten som fagforeninger har vedrørende ulovlig innleie fjernes. Bransjen er uregulert med lav organisasjonsgrad. Departementet argumenter med at det har vært omstridt hvor vidt virkemidlet er i tråd med norsk rettspraksis. FO mener at dette er sekundært til behovet for et velfungerende og regulert arbeidsliv i Norge. Som det beskrives i høringen er organisasjonsgraden i bemanningsforetak lav, og en del bransjer hvor det er aktuelt å benytte innleie er ikke velregulert. Det kollektive arbeidslivet og trepartssamarbeidet er en forutsetning for velfungerende næringsliv i Norge. Her har fagforeningene en funksjon og kan gjøre en jobb for å sikre likebehandling og like konkurransevilkår. Det er i samfunnets interesse at

likhetsprinsippet med tanke på lønns- og arbeidsvilkår gjelder. Det sikrer både arbeidstakere og virksomheter mot konkurransevridning.

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 den for framtiden. Det er derfor ikke tjenlig å fjerne denne nå.

Aldergrenser:

FO vil kort beskrive dagens regelverk og deretter kort argumentere for vårt synspunkt.

For FOs medlemsmasse er hovedutfordringene at mange arbeidstakere ikke klarer å stå i arbeid fram til 67 år. Tidlig uførepensjonering er vår største utfordring. Videre ser vi at mange benytter seg av mulighetene til å gå av med avtalefestet pensjon mellom 62 og 67 år. Arbeidsfeltet til barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere er særs krevende. Størst er utfordringene ved skift- og turnusarbeid. FO mener den største utfordringene knyttet til pensjonering er å få lagt til rette for et arbeidsliv hvor flere arbeidstaker klarer å stå i arbeid fram til 67 år. Vår erfaring er at de fleste ønsker å avslutte arbeidslivet ved fylte 67 år, men noen få ønsker å fortsette utover både 67 og 70 år. Antall av de som vil ønske å stå lengre i arbeidslivet vil sannsynligvis øke etter innføringen av levealdersjusteringen.

Dagens regelverk:

Dagens AML § 15-13 a har regler om opphør av arbeidsforhold på grunn av alder. Dagens regler er at arbeidsforholdet kan bringes til opphør når arbeidstaker fyller 70 år. I tillegg er det annet regelverk som kan tilsi en lavere aldersgrense når grensen er saklig begrunnet, og ikke uforholdsmessig inngripende (de bedriftsinterne grensene). Den lovfestede aldersgrensen på 70 år for oppsigelse kom inn i loven i 1972. AML § 15-13, a første ledd, første punktum trådte i kraft 1. januar 2010. Endringen medførte at arbeidsgiver kan bringe arbeidsforholdet til opphør uten krav til saklig grunn når arbeidstaker fylte 70 år. Det er ingen plikt til å fratruke, men en rett for arbeidsgiver til ensidig å bringe arbeidsforholdet til opphør. Dette er i motsetning til regelverket i staten hvor det er en plikt til å fratruke ved fylte 70 år.

Dagens lovbestemmelser åpner for lavere bedriftsinterne aldersgrenser enn 70 år for opphør av arbeidsforholdet. Det er krav til at grensen skal være saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende – den må ikke være diskriminerende. Det er videre tre kumulative ulovfestede vilkår som må være fylt opp for at den skal være lovlig. Grensen må praktiseres konsekvent, den må være kjent blant de ansatte og den må være kombinert med en tilfredsstillende tjenestepensjonsordning.

Regjeringens forslag til endringer:

- Alternativ 1 – Arbeidsmiljølovens aldersgrense økes til 72 år og adgangen til bedriftsinterne aldersgrenser oppheves.

- Alternativ 2 - Arbeidsmiljølovens aldersgrense heves til 72 år og en begrenset adgang til bedriftsinterne aldersgrenser opprettholdes.
- Alternativ 3 - Arbeidsmiljølovens aldersgrense heves til 75 år og en begrenset adgang til bedriftsinterne aldersgrense opprettholdes.
- Alternativ 4 - Opprettholdelse av dagens regler om aldersgrenser i arbeidsmiljøloven.

FOs vurdering:

Det er en svak økning i antallet arbeidstakere som arbeider ut over 70 år fra 2008 og fram til 2013. Dette bildet kan endre seg fremover da konsekvensene av levealdersjusteringen slår inn for fullt for yngre årskull. På bakgrunn i dette ser FO at det er grunnlag for å heve aldersgrensen til 75 år. Det bør imidlertid fortsatt være en begrenset adgang til bedriftsinterne aldersgrenser. Det er viktig for oss at særaldersgrensene videreføres, men at det for øvrig kun skal gis adgang til bedriftsinterne regler der det foreligger helse- og sikkerhetsrisiko.

FO vil arbeide for et samfunn hvor eldre arbeidstakere ikke diskrimineres og hvor den enkeltes valgmuligheter må ivaretas på en god og forsvarlig måte. De som ønsker å arbeide etter fylte 70 år kan få mulighet til det. Aldersgrensen i arbeidsmiljøloven bør heves til 75 år, og særaldersgrenser videreføres. Arbeidsinnsatsen for å øke pensjoneringsalderen i Norge 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. Utfordringen for FO i dag er å bidra til at ansatte innen FOs arbeidsfelt klarer å stå i arbeid utover 62 år.

FOs konklusjon:

FO støtter alternativ 3; *Arbeidsmiljølovens aldersgrense heves til 75 år og en begrenset adgang til bedriftsinterne aldersgrense opprettholdes.*

Straffebestemmelser:

Det foreslås endringer vedrørende straffereaksjoner knyttet til både Arbeidsmiljøloven og Allmenngjøringsloven. Dagens regelverk er bygd opp slik at all regulering som har som formål å verne om liv og helse kan straffeforfølges. Dette ønsker departementet og videreføre. Det pekes på kapittel 2, 3, 4, 6, 7 og 10 – kapittelet om arbeidstid.

Dagens regelverk er slik at stillingsvernet bestemmelser i kapittel 14 - ansettelse og 15 – opphør av arbeidsforhold er unntatt straffeansvar, mens de kontraktrettslige sider av arbeidsforholdet i disse to kapitlene og kapittel 16 – arbeidstakers rettigheter ved virksomhetsoverdragelse ikke er unntatt straffeansvar. Departementet foreslår nå å at hele 14, 15 og 16 skal være unntatt fra straffeansvar.

FO ser at de foreslåtte endringer vil kunne ha en preventiv effekt og bidra positivt til holdningsskapende arbeid mot sosial dumping og arbeidsmiljøkriminalitet.

FO har ikke tilstrekkelig kompetanse til å vurdere de ulike juridiske konsekvensene av å ta ut forslagene om å fjerne straffebestemmelsene i deler av kapittel 14, 15 og 16. Vi ber derfor LO om spesielt å vurdere konsekvensene knyttet til de kontraktrettslige aspektene i kapittel 14, 15 og 16.

FOs konklusjon:

FO støtter departementet forslag om skjerpende straffebestemmelser i arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven, men vi stiller spørsmål om det er fornuftig å unnta hele kapittel 14, 15 og 16. LO bør særlig vurdere de kontraktsrettslige aspektene i disse kapitlene.

Med vennlig hilsen

Sign.
Mimmi Kvisvik
forbundsleder

Ingrid Myran
Fagkonsulent