



Innst. 413 S

(2012–2013)

Innstilling til Stortinget fra arbeids- og sosialkomiteen

Dokument 8:65 S (2012–2013)

Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om representantforslag fra stortingsrepresentantene Trine Skei Grande og Borghild Tenden om et moderne, trygt og fleksibelt arbeidsliv – forslag om endringer i arbeidsmiljøloven m.m.

Til Stortinget

Sammendrag

Bakgrunn

I dokumentet fremmes følgende forslag:

1. Stortinget ber regjeringen foreta en helhetlig gjennomgang av arbeidsmiljøloven og fremme forslag som gjør arbeidsmiljøloven mer tidsriktig, enklere, mer fleksibel og som i størst mulig grad likebehandler alle virksomheter og ansettelsesforhold.
2. Stortinget ber regjeringen sette i gang et arbeid med sikte på å fremme forslag om endringer i lovreglene for å likestille midlertidige ansettelser i arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven.
3. Stortinget ber regjeringen fremme forslag om endringer i arbeidsmiljøloven § 14-9 slik at det gis en generell adgang til midlertidige ansettelser i inntil 12 måneder, men at maksimal varighet samtidig reduseres fra dagens 4 til 2 år (§ 14-9 femte ledd) og at det presiseres i loven at arbeidsgiver ikke kan bytte ut en arbeidstaker ved å ansette en ny arbeidstaker for å utføre det samme arbeidet etter midlertidighetens utløp.
4. Stortinget ber regjeringen fremme forslag om å forenkle og endre arbeidsmiljøloven § 10-5 slik at reglene om gjennomsnittsberegning av arbeidstid gjøres mer brukervennlige, i større grad åpner for individuelle avtaler som sikrer lokalt tilpassede løsninger og i størst mulig grad likestiller virksomheter med og uten tariffavtale.
5. Stortinget ber regjeringen fremme forslag om å oppheve arbeidsmiljøloven § 10-12 fjerde ledd om at fagforeninger med såkalt innstillingsrett etter arbeidstvistloven og tjenestetvistloven kan inngå tariffavtaler som fraviker enkelte øvrige bestemmelser i arbeidsmiljøloven.
6. Stortinget ber regjeringen fremme forslag om klargjøring av arbeidsmiljølovens bestemmelser om hva som menes med «uavhengig stilling» (som unntas fra arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid/overtid m.m.).
7. Stortinget ber regjeringen definere nattarbeid til arbeid mellom kl. 00.00 og kl. 06.00 og fremme forslag til endringer i arbeidsmiljøloven i tråd med dette.
8. Stortinget ber regjeringen fremme forslag til endring i arbeidsmiljøloven som i større grad åpner for at arbeidsgiver og arbeidstaker kan avtale søndagsarbeid som er tilpasset lokale ønsker og behov.
9. Stortinget ber regjeringen fremme forslag om å styrke arbeidsmiljøloven slik at varslers rettigheter lovfestes i arbeidsmiljøloven.
10. Stortinget ber regjeringen fremme forslag om opprettelse av en varslingsenhet under Arbeidstilsynet. Enheten bør være et varslingssted som mottar og registrerer varslings saker. Enheten bør ha som mål å komme i en dialogsituasjon med involverte parter, men bør også utstyres med myndighet til å gripe inn i virksomheter, sørge for oppklaring rundt de forholdene det varsles om og med sanksjonsmuligheter overfor arbeidsgiver. Stortinget ber regjeringen evaluere enheten etter to år for å se om enheten fungerer etter intensjonen.

11. Stortinget ber regjeringen fremme forslag om å lovfeste rettigheter knyttet til permittering.
12. Stortinget ber regjeringen fremme forslag om å gjøre IA-avtalens positive virkemidler, som for eksempel tilretteleggingstilskudd, tilskudd til bedriftshelsetjeneste og fast kontaktperson i arbeidslivssentrene, gjeldende for alle virksomheter og alle arbeidstakere uavhengig av om disse har inngått tariffavtale.»

Det vises til dokumentet for nærmere redegjørelse av forslaget.

Komiteens behandling

Komiteen ba i brev av 11. april 2013 om statsrådens vurdering av forslaget. Statsrådets svarbrev av 15. mai 2013 ligger vedlagt.

Komiteens merknader

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Tove Linnea Brandvik, Thor Erik Forsberg, Steinar Gullvåg, Kari Henriksen og Anette Trettebergstuen, fra Fremskrittspartiet, lederen Robert Eriksson, Vigdis Giltun og Laila Marie Reiertsen, fra Høyre, Sylvi Graham og Torbjørn Røe Isaksen, fra Sosialistisk Venstreparti, Frøydis Elisabeth Sund, fra Senterpartiet, Per Olaf Lundteigen, og fra Kristelig Folkeparti, Laila Dāvøy, viser til at det i Representantforslag 65 S (2012–2013) fremmes forslag til omfattende endringer i arbeidsmiljøloven.

Komiteen viser til at arbeidsmiljøloven har vært grundig diskutert i de siste årene, blant annet i forbindelse med Stortingets behandling av Meld. St. 29 (2010–2011) Felles ansvar for eit godt og anstendig arbeidsliv. Arbeidsforhold, arbeidsmiljø og sikkerheit (Arbeidslivsmeldingen), jf. Innst. 333 S (2011–2012), og komiteen viser til sine respektive partiers merknader og forslag i innstillingen.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, viser til at et grunnleggende prinsipp i Norge er at arbeidslivet reguleres både gjennom lover og kollektive avtaler. Dette gjelder også i våre naboland, i EU og i FN gjennom ILO. Flertallet viser til at forslagsstillerne på flere punkt går inn for å fjerne muligheten for regulering gjennom avtaler. Flertallet mener dette er i utakt med den lange tradisjonen for trepartssamarbeid i norsk arbeidsliv. Flertallet anser at de foreslåtte

endringene ville virke ugunstig både for arbeidstakere og arbeidsgivere.

Flertallet mener dagens arbeidsmiljølov gir en god balanse mellom hensynet til vern av arbeidstakere og hensynet til virksomhetenes behov. Dagens lov er et resultat av avveininger av en rekke hensyn som berører arbeidsgiverne, arbeidstakerne og samfunnet som helhet.

Flertallet vil vise til at man i Norge, på samme måte som i arbeidslivet, for å balansere styrkeforholdene mellom arbeidstaker og arbeidsgiver har etablert markedsreguleringsordninger for å sikre matprodusenter og fiskere høyere priser og dermed en bedre balanse mellom kjøper og produsent enn hva som ellers ville ha vært tilfellet. Dette gjenspeiler den norske tradisjonen med å sikre jevnbyrdighet mellom lønnstakere og yrkesgrupper imellom.

Flertallet understreker at vernet av kollektive rettigheter som ligger til grunn for reguleringene i arbeidslivet, bidrar til å fremme et organisert arbeidsliv. Flertallet peker også på at et organisert arbeidsliv og sterkt vern av arbeidstakerne har sikret mer jevnbyrdighet og at arbeidstakerne har en jobb som gir en inntekt de kan leve av i Norge, og et arbeidsmiljø de kan leve med i mange år.

Flertallet viser til at det sterke og tillitsbaserte samarbeidet mellom arbeidstaker- og arbeidsgiversiden i norsk arbeidsliv har fungert godt, og at partsamarbeidet lokalt og nasjonalt er en grunnplanke i den norske samfunnsmodellen. Flertallet understreker at tariffavtaler bidrar til å balansere styrkeforholdene mellom arbeidstaker og arbeidsgiver og at dette er avgjørende for fordeling av ressurser og makt, både i bedriftene og i samfunnet som sådant. Tariffavtaler forutsetter at tillitsvalgte i den enkelte virksomhet kan opptre på vegne av de personene tariffavtalene omfatter. Dagens regulering av arbeidslivet gir mye fleksibilitet nettopp fordi den bygger på regulering gjennom både lov og avtaler.

Flertallet viser til at det er skapt over 330 000 arbeidsplasser i Norge siden 2005, etter år med lav stigning i sysselsettingen. Flertallet ser ingen motsetning mellom dagens bestemmelser i arbeidsmiljøloven og god næringsutvikling og jobbskaping.

Flertallet viser til Meld. St. 29 (2010–2011) Arbeidslivsmeldingen som gir en bred beskrivelse av tilstanden i norsk arbeidsliv. Arbeidslivet er i hovedsak velorganisert, men i deler av arbeidslivet forekommer det sosial dumping. Flertallet viser også til de tre handlingsplanene mot sosial dumping som regjeringen har fremmet og at det er behov for tiltak for å sikre lovlige norske lønns- og arbeidsforhold fremover. Høy organisasjonsgrad i arbeidslivet er også meget viktig for å bekjempe sosial dumping og undergraving av enkeltyrkesgruppers vilkår og status.

Flertallet stiller seg derfor undrende til påstanden om at en kan se et svært endret arbeidsliv der flertallet av arbeidstakere og bedrifter skulle være tjent med et svakere regelverk og mindre vekt på kollektive løsninger. Flertallet finner grunn til å minne om at det store flertallet av arbeidstakere, som sykepleiere, helsefagarbeidere, ansatte i gruver og i sjøfarten, bussjåfører, lærere, butikkmedarbeidere, kontoransatte, barnevernspedagoger, assistenter og pedagoger i barnehagene, kundebehandlere, samt rengjøringspersonell ikke har et arbeid som kan håndteres via iPad og når som helst på døgnet. Slik vil det heller ikke bli.

Flertallet viser til at de fleste er fast ansatt, har skriftlig arbeidsavtale, to av tre arbeidstakere jobber vanlig dagtid og har ikke fleksitid. Et flertall av arbeidstakerne er organiserte og omfattet av tariffavtale. Det faktum at arbeidslivet er mangfoldig og variert betyr at utfordringene knyttet til arbeidsmiljø og arbeidsforhold kan være forskjellige i ulike deler av arbeidslivet, i ulike bransjer og yrker, samt i små og store virksomheter. Den viktigste kunnskapen om arbeidsmiljøet og arbeidsforholdene finnes på den enkelte arbeidsplass. Arbeidsmiljøreguleringen legger til rette for at arbeidsmiljøproblemer nettopp kan løses på lokalt nivå, tilpasset størrelsen på virksomheten, risikobildet og kompleksiteten. Flertallet oppfatter at arbeidsmiljøloven er moderne og tidsriktig.

Flertallet mener derfor det ikke er behov for en helhetlig gjennomgang av arbeidsmiljøloven og vil avvise forslaget.

Til Forslag 1

Flertallet viser til at stillingsvernet og regler om midlertidig ansettelse for de statsansatte reguleres av tjenestemannsloven og ikke av arbeidsmiljøloven. Tjenestemannsloven gir generelt et noe sterkere stillingsvern enn arbeidsmiljøloven. Dette er balansert ved en noe lempeligere adgang til midlertidig ansettelse i staten. Forskjellen i adgang til midlertidig ansettelse i staten og i privat sektor har lang tradisjon og litt ulik begrunnelse. Flertallet viser til at regjeringen arbeider for at flest mulig også innen offentlig sektor skal ansettes fast og at Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet og Arbeidsdepartementet derfor er i gang med en systematisk gjennomgang av praksis og bruk av midlertidig ansettelse i staten, særlig i helsesektoren og i universitets- og høyskolesektoren. Flertallet støtter regjeringen i dette arbeidet og avviser forslaget.

Til Forslag 3

Flertallet viser til viktigheten av arbeidet for å sikre at fast ansettelse er hovedregelen i norsk arbeidsliv. Flertallet mener det etter gjeldende re-

gelverk er tilstrekkelig anledning til å benytte midlertidig arbeidskraft, så lenge virksomheten har et midlertidig arbeidskraftbehov. Flertallet mener en liberalisering tilsvarende representantforslaget om generell adgang til å ansette midlertidig i inntil 12 måneder, vil åpne for langt flere midlertidige ansettelser. En slik omfattende åpning av adgangen til midlertidig ansettelse vil gi manglende forutsigbarhet for arbeid og inntekt for langt flere enn i dag. Flertallet vil påpeke at bemanningsseksjonenes størrelse og innslag i norsk arbeidsliv har vokst de seneste årene. Flertallet finner en slik utvikling uheldig da dette undergraver hovedregelen om fast og direkte ansettelse. Flertallet viser til Handlingsplanene mot sosial dumping og tiltakene i vikarpakken vedtatt i forbindelse med Stortingets behandling av Prop. 74 L (2011–2012) Endringer i arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven mv. (likebehandling ved utleie av arbeidstakere og tiltak i den forbindelse mv.), jf. Innst. S. nr. 326 L (2011–2012).

Flertallet viser til at det sterke lovkravet til faste ansettelser medvirker til at midlertidig ansatte får fast arbeid. Norge unngår på denne måten et todelt arbeidsmarked med en stor andel sysselsatte som aldri får fast ansettelse, slik situasjonen er i en del andre europeiske land.

Flertallet viser til at det ikke er dokumentert at økt adgang til midlertidig ansettelse generelt er et godt virkemiddel for å få flere i arbeid. Flertallet vil avvise antakelsen om at en mer liberal adgang til midlertidige ansettelser vil bedre situasjonen for utsatte grupper, og mener at forslag som vil gi færre faste jobber er feil vei å gå.

Til Forslag 4

Flertallet viser til at reglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven skal tjene og balansere flere ulike hensyn. Hovedformålet er å sikre arbeidstakerne en arbeidstid som ikke påfører dem eller deres familie unødvendige helsemessige eller sosiale belastninger. Et annet og svært viktig hensyn er at arbeidstakerne skal kunne stå i arbeidslivet helt frem til pensjonsalderen. Flertallet viser til at arbeidstidsreglene skal sikre nødvendig fleksibilitet for arbeidsgivere og arbeidstakere, og kunne tilpasses lokale forhold og behov, og mener dagens lovverk gir nødvendig fleksibilitet og vern.

Flertallet viser til at regelverket gir flere muligheter for unntak fra de generelle arbeidstidsreglene og at det sondres mellom unntak som kan avtales med den enkelte, lokalt eller omfattende avvik som forutsetter avtale med sentrale fagorganisasjoner. Flertallet påpeker at i tillegg kan Arbeidstilsynet gi dispensasjoner på en rekke områder. Rammene for arbeidstid gjelder heller ikke for ledere og arbeidstakere i særlig uavhengige stillinger.

Flertallet viser til at kritikken fra forslagsstillerne knytter seg til kravet om at store og vidtgående unntak fra arbeidsmiljølovens normalrammer for arbeidstid må avtales mellom partene på sentralt nivå. Flertallet mener det er gode grunner til at nettopp de mer omfattende unntakene, hvor man for eksempel jobber svært lange perioder for deretter å ha sammenhengende friperioder, ikke skal kunne avtales lokalt. Flertallet viser til at kravet om avtale med arbeidstakerorganisasjonene sentralt er bevisst laget slik for å sikre at lokalt tillitsvalgte eller enkeltarbeidstakere ikke skal kunne presses til avtaler som bryter med hovedhensynene, og at en kollektivt kan sikre at et mer helhetlig perspektiv ivaretas. Regelverket tar nettopp sikte på å sikre arbeidstakerne tilstrekkelig innflytelse, balanse i styrkeforholdet mellom partene, og å sikre legitimitet for de ordningene som etableres. Flertallet vil vise til at de fleste søknader om andre organiseringer av arbeidstiden blir godkjent og mener det viser at ordningen i hovedsak fungerer godt.

Flertallet understreker at maktforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver ikke er likeverdig, det er svært få arbeidstakere som alene kan kreve, og få gjennomslag for, vern som er i strid med arbeidsgivers ønske. Kollektive rettigheter gir mer balanserte styrkeforhold. Derfor er de største unntakene fra normal arbeidstid nettopp forbeholdt bedrifter der arbeidsgiver og arbeidstakere har en tariffavtale, og dermed en organisasjon å støtte seg på. Fjerner man disse beskyttelsesmekanismene, vil arbeidstakerne kunne bli vesentlig mer utsatt for maktbruk fra arbeidsgiver.

Flertallet vil også peke på at adgangen til å gjøre avtaler på lokalt nivå ikke er en adgang til å gjøre avtaler bare for medlemmer av arbeidstakerorganisasjoner. Det er i praksis nok at en husforening med to personer inngår en enkel avtale med arbeidsgiver.

Flertallet viser til at gjennom å gi adgang til å avtale unntak fra de generelle arbeidstidsrammene, og i tillegg stille krav til hvordan slike unntak kan gjennomføres, gir dagens arbeidstidsregelverk mulighet for tilpasning til forholdene på den enkelte arbeidsplass. Flertallet mener derfor det er feil at dagens regelverk ikke er fleksibelt eller sikrer arbeidstakerne innflytelse over egen arbeidssituasjon og vil derfor avvise forslaget.

Til Forslag 6

Flertallet viser til utfordringene knyttet til arbeidstid for såkalte særlig uavhengige arbeidstakere. Flertallet viser til at Arbeidsdepartementet, på bakgrunn av merknader fra komiteen i forbindelse med behandlingen av Meld. St. 29 (2010–2011) Arbeidslivsmeldingen, har satt i gang en prosess for

gjennomgang av praksis. Partene i arbeidslivet har kommet med innspill. Flertallet viser til at Arbeidsdepartementet nå utlyser et utredningsoppdrag for å beskrive praktiseringen og omfanget av bruken av unntaksbestemmelsen i arbeidsmiljøloven for arbeidstakere i særlig uavhengig stilling. Flertallet vil derfor avvende dette arbeidet før en tar stilling til endringer av bestemmelsen.

Til Forslagene 7 og 8

Flertallet viser til at arbeidslivsforskning tilsier at nattarbeid bør begrenses på grunn av økt risiko for helseskader. Flertallet mener derfor det er nødvendig med restriksjoner mot unødig arbeid om natten. Slike restriksjoner sørger for å bedre folkehelsen, forhindre sykdom hos den enkelte arbeidstaker og begrense offentlige kostnader ved sykdom og behandling.

Flertallet viser til at forbudet mot søndagsarbeid først og fremst er begrunnet i hensynet til arbeidstakeres sosiale og velferdsmessige behov. Felles hvile- og helgedager er ansett å ivareta en samfunnsinteresse ved at det muliggjør aktiviteter som skaper en følelse av fellesskap og kollektiv tilhørighet i samfunnet. Arbeid på søndag er ikke tillatt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig. I virksomhet som er bundet av tariffavtale åpner arbeidsmiljøloven for at arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte kan inngå skriftlig avtale om arbeid på søndag dersom det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for det.

Til Forslagene 9 og 10

Flertallet er opptatt av at varslervernet skal være sterkt og at lovverket fungerer etter hensikten. Flertallet viser til at varslerparagrafen skal evalueres og at Arbeidsdepartementet har satt i gang dette arbeidet og opprettet et eksternt evalueringsprosjekt av varslingsreglene i arbeidsmiljøloven. Prosjektets sluttrapport vil foreligge innen utgangen av året. Evalueringen vil følges opp av Arbeidsdepartementet. Spørsmålet om behovet for en varslerenhet under Arbeidstilsynet eller andre ordninger som kan vise seg nødvendig for å sikre tilstrekkelig vern, vil måtte avklares som en naturlig del av evalueringen. Flertallet ser frem til resultatet av evalueringene.

Til Forslag 11

Flertallet viser til at regelverk og praksis ved permittering ble drøftet i Meld. St. 29 (2010–2011) Arbeidslivsmeldingen og at det er ulike behov for permittering i ulike deler av arbeidslivet. Flertallet viser til at dette er et regelverk som egner seg godt for regulering gjennom avtaler. Flertallet understreker også at uorganiserte arbeidstakere er

sikret et godt vern ved permittering gjennom de sedvanerettslige reglene som er utviklet i arbeidslivet og gjennom rettspraksis.

Til Forslag 12

Flertallet viser til forslaget om at IA-avtalens virkemidler må gjøres tilgjengelige også for virksomheter uten tariffavtale. Flertallet viser til at dette er tilfellet i dag og at IA-avtalens virkemidler er tilgjengelige for alle forutsatt at virksomheten inngår en IA-avtale med Nav Arbeidslivssenter. Flertallet viser til at IA-avtalen er et godt eksempel på viktigheten i trepartssamarbeidet i norsk arbeidsliv.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre og Kristelig Folkeparti vil understreke behovet for et arbeidsliv som er både trygt og fleksibelt. Selv om norsk arbeidsliv i all hovedsak er bra, er det samtidig flere utfordringer knyttet til, for eksempel, den internasjonale konkurransesituasjonen, manglende inkludering av en del grupper i arbeidslivet og den kommende el-

drebølgen. Disse medlemmer ønsker derfor forsiktige endringer i dagens arbeidsmiljølov. Disse medlemmer viser i denne sammenheng til sine respektive partiers merknader i forbindelse med Stortingets behandling av Meld. St. 29 (2010–2011), jf. Innst. 333 S (2011–2012).

Komiteens tilråding

Komiteen har for øvrig ingen merknader, viser til representantforslaget og råår Stortinget til å gjøre slikt

vedtak:

Dokument 8:65 S (2012–2013) – representantforslag fra stortingsrepresentantene Trine Skei Grande og Borghild Tenden om et moderne, trygt og fleksibelt arbeidsliv – forslag om endringer i arbeidsmiljøloven m.m. – bifalles ikke.

Oslo, i arbeids- og sosialkomiteen, den 4. juni 2013

Robert Eriksson
leder

Frøydis Elisabeth Sund
ordfører

Vedlegg

**Brev fra Arbeidsdepartementet
v/statsråden til arbeids- og sosialkomiteen, datert 15. mai 2013**

Svar til Stortinget om representantforslag fra stortingsrepresentantene Trine Skei Grande og Borghild Tenden om et moderne, trygt og fleksibelt arbeidsliv – forslag om endringer i arbeidsmiljøloven m.m. (Dokument 8:65 S (2012-2013))

Jeg viser til Arbeids- og sosialkomiteens brev av 11. april 2013, der det bes en vurdering av ovennevnte representantforslag.

Generelt om arbeidsmiljøreguleringen

Forslagsstillerne fremmer forslag om omfattende endringer i arbeidsmiljøloven.

Regjeringen mener dagens arbeidsmiljølov gir en god balanse mellom hensynet til vern av arbeidstakere og hensynet til virksomhetenes behov. Dagens lov er et resultat av avveininger av en rekke hensyn som berører arbeidsgiverne, arbeidstakerne og samfunnet som helhet.

Arbeidsmiljøloven har vært grundig diskutert i de siste årene. Stortinget behandlet i fjor Meld. St. 29 (2010-2011) Arbeidslivsmeldingen, jf. Innst. 333 S. (2011-2012). Meldingen gir en bred beskrivelse av tilstanden i norsk arbeidsliv. Arbeidslivet er i hovedsak velorganisert. De fleste er fast ansatt, har skriftlig arbeidsavtale, to av tre arbeidstakere jobber vanlig dagtid og har ikke fleksitid, og et flertall av arbeidstakerne er organiserte og omfattet av tariffavtale. Arbeidslivet er også mangfoldig og variert. Det betyr at utfordringene knyttet til arbeidsmiljø og arbeidsforhold, kan være forskjellige i ulike deler av arbeidslivet, i ulike bransjer og yrke, i små og store virksomheter. Den viktigste kunnskapen om arbeidsmiljøet og arbeidsforholdene finnes på den enkelte arbeidsplass. Arbeidsmiljøreguleringen legger til rette for at arbeidsmiljøproblemer nettopp kan løses på lokalt nivå, tilpasset størrelsen på virksomheten, risikobildet og kompleksiteten.

Det sterke og tillitsbaserte samarbeidet mellom arbeidstaker- og arbeidsgiversiden i norsk arbeidsliv er viktig. Partssamarbeidet lokalt og nasjonalt er en grunnplanke i den norske samfunnsmodellen. Tariffavtaler bidrar til å balansere styrkeforholdene mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Tariffavtaler forutsetter tillitsvalgte på den enkelte virksomhet som kan opptre på vegne av de personene tariffavtalene omfatter. Treparsatsamarbeidet mellom partene i arbeidslivet og offentlige myndigheter fungerer i stor grad godt og legger grunnlaget for et velfungerende ar-

beidsliv og velferdssamfunn. Dagens regulering av arbeidslivet gir mye fleksibilitet nettopp fordi den bygger på regulering gjennom både lov og avtaler.

Arbeidstid

Reglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven skal tjene og balansere flere ulike hensyn. Hovedformålet er å sikre arbeidstakerne en arbeidstid som ikke påfører dem eller deres familie unødvendige helsemessige eller sosiale belastninger, samt at arbeidstakerne skal kunne stå i arbeidslivet helt frem til pensjonsalderen. Videre skal arbeidstidsreglene sikre nødvendig fleksibilitet for arbeidsgivere og arbeidstakere, og kunne tilpasses lokale forhold og behov.

Regelverket gir flere muligheter for unntak fra de generelle arbeidstidsreglene. Noen unntak kan gjøres etter avtale med den enkelte arbeidstaker, flere gjennom lokale avtaler, mens det gjennom avtaler med de sentrale fagorganisasjonene kan avtales meget omfattende avvik. I tillegg kan Arbeidstilsynet gi dispensasjoner på en rekke områder. Rammene for arbeidstid gjelder heller ikke for ledere og arbeidstakere i særlig uavhengige stillinger.

Noe av kritikken fra forslagsstillerne knytter seg til kravet om at store og vidtgående unntak fra arbeidsmiljølovens normalrammer for arbeidstid må avtales mellom partene på sentralt nivå. Jeg viser imidlertid til at det er gode grunner til at nettopp de mer omfattende unntakene, hvor man for eksempel jobber svært lange perioder for deretter å ha sammenhengende friperioder, ikke skal kunne avtales lokalt. Kravet om avtale med arbeidstakerorganisasjonene sentralt sikrer at lokalt tillitsvalgte ikke skal kunne presses til omfattende avtaler og sørger samtidig for at et mer helhetlig perspektiv ivaretas.

Jeg vil også peke på at adgangen til å gjøre avtaler på lokalt nivå ikke er en adgang til å gjøre avtaler bare for medlemmer av arbeidstakerorganisasjoner. Det er i praksis nok at en husforening med to personer inngår en enkel avtale med arbeidsgiver.

Gjennom å gi adgang til å avtale unntak fra de generelle arbeidstidsrammene, og i tillegg stille krav til hvordan slike unntak kan gjennomføres, gir dagens arbeidstidsregelverk mulighet for tilpasning til forholdene på den enkelte arbeidsplass. Det blir derfor feil å antyde at dagens regelverk ikke er fleksibelt eller sikrer arbeidstakerne innflytelse over egen arbeidssituasjon. Regelverket tar nettopp sikte på å sik-

re arbeidstakerne tilstrekkelig innflytelse, balanse i styrkeforholdet mellom partene, og å sikre legitimitet for de ordningene som etableres.

Et grunnleggende prinsipp i Norge er at arbeidslivet reguleres både gjennom lover og kollektive avtaler. Dette gjelder også i våre naboland, i EU og i FN gjennom ILO. Forslagsstillerne går på flere punkt inn for å fjerne muligheten for regulering gjennom avtaler. Dette er etter mitt syn i utakt med internasjonal regulering og den lange tradisjonen for trepartssamarbeid i norsk arbeidsliv. Det vil etter min vurdering virke ugunstig både for arbeidstakere og arbeidsgivere.

Når det gjelder utfordringene knyttet til arbeidstid for såkalte særlig uavhengige arbeidstakere, ønsker regjeringen å se nærmere på det. Arbeidsdepartementet har på bakgrunn av merknader fra komiteen i forbindelse med behandlingen av arbeidslivsmeldingen, satt i gang en prosess for gjennomgang av praksis. Partene i arbeidslivet har kommet med innspill. Departementet utlyser nå et utredningsoppdrag for å beskrive praktiseringen og omfanget av bruken av unntaksbestemmelsen i arbeidsmiljøloven for arbeidstakere i særlig uavhengig stilling.

Midlertidig ansettelse

Regjeringen vil arbeide videre for å sikre at fast ansettelse er hovedregelen i norsk arbeidsliv. Det er allerede etter gjeldende regelverk anledning til å benytte midlertidig arbeidskraft, så lenge virksomheten har et midlertidig arbeidskraftbehov. En liberalisering tilsvarende representantforslaget om generell adgang til å ansette midlertidig i inntil 12 måneder, vil åpne for langt flere midlertidige ansettelser. En slik omfattende åpning av adgangen til midlertidig ansettelse vil gi manglende forutsigbarhet for arbeid og inntekt for langt flere enn i dag. Ikke minst for utsatte grupper. Dette er feil vei å gå.

Stillingsvernet og regler om midlertidig ansettelse for de statsansattes reguleres av tjenestemannsloven, og ikke av arbeidsmiljøloven. Tjenestemannsloven er under Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementets ansvarsområde. Tjenestemannsloven

gir generelt et noe sterkere stillingsvern enn arbeidsmiljøloven. Motsatsen til dette er en noe lempeligere adgang til midlertidig ansettelse i staten. Forskjellen i adgang til midlertidig ansettelse i staten og i privat sektor har lang tradisjon og litt ulik begrunnelse. En eventuell evaluering av regelsettene kan derfor ikke vurderes særskilt for midlertidig ansettelse. Hele stillingsvernet må i tilfelle vurderes. Regjeringen er opptatt av at flest mulig også innen offentlig sektor skal ansettes fast. Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet og Arbeidsdepartementet er i gang med en systematisk gjennomgang av praksis og bruk av midlertidig ansettelse i staten, særlig i helsesektoren og i universitets- og høyskolesektoren.

Varsling

Arbeidsdepartementet har satt i gang et eksternt evalueringsprosjekt av varslingsreglene i arbeidsmiljøloven. Prosjektets sluttrapport vil foreligge innen utgangen av året. Evalueringen vil følges opp av departementet.

Permittering

Regelverk og praksis ved permittering ble drøftet i Arbeidslivsmeldingen. Det er ulike behov for permittering i ulike deler av arbeidslivet. Dette er derfor et regelverk som egner seg godt for regulering gjennom avtaler. Uorganiserte arbeidstakere er også sikret et godt vern ved permittering gjennom de sedvanerettslige reglene som er utviklet i arbeidslivet og gjennom rettspraksis.

IA-avtalen - virkemidler

Forslagsstillerne tar til slutt opp at IA-avtalens virkemidler må gjøres tilgjengelige også for virksomheter uten tariffavtale. Dette forslaget mener jeg kan bero på en misforståelse. IA-avtalens virkemidler er tilgjengelige for alle forutsatt at virksomheten inngår en IA-avtale med NAV Arbeidslivssenter. IA-avtalen er etter min vurdering et godt eksempel på bredden og tyngden i trepartssamarbeidet i norsk arbeidsliv.

