

INNSPILL TIL ARBEIDSTIDSUTVALG 08.10.14– tidsramme 15 min

Litt om Landsorganisasjonen

- Våre 24 forbund har 902 035 medlemmer til sammen
- LO er part i ca. 325 tariffavtaler/overenskomster
- De fleste forbund har medlemmer både i offentlig og privat sektor
- Tillitsvalgte og medlemmer forvalter stor kunnskap om helse, miljø og sikkerhet

LO har stor representativitet, ikke bare fordi vi har flest medlemmer, men på grunn av:

- Ca. 50-50 fordelingen mellom privat og offentlig sektor
- ca. 50-50 kvinner og menn
- Vi organiserer de fleste yrker og bransjer

LO er derfor den mest representative arbeidstakerorganisasjonen i Norge.

Dagens arbeidstidsregulering

- Arbeidsmiljøloven bygger på behovet for vern av arbeidstakeren - den viktigste ressursen også samfunnsøkonomisk sett

Dagens arbeidstidsregulering er basert på forskningsbasert kunnskap om arbeidstidens effekt på helse, sikkerhet og velferd. Samtidig bygger bestemmelsene på et sett med verdier som viser hvilke samfunn vi vil ha, f.eks. rett til en rimelig balanse mellom arbeid og fritid og at det er et gode at flest mulig har en felles fridag. Arbeidstidsbestemmelsene er også utformet med tanke på et livsløpsperspektiv. Det er ikke betingelsene arbeidstakerne har arbeidet under som skal være avgjørende for når arbeidslivet avsluttes.

- Bygger opp om et organisert arbeidsliv- grunnleggende i den norske (nordiske) modellen.

Arbeidstidsbestemmelsene åpner for stor grad av samvirke mellom lov og avtale som gir rom for fleksibilitet for begge parter på alle nivåer, også for individuell tilpasning.

De aller fleste av oss er del av et arbeidstakerkollegium der den enkeltes ønsker må avveies mot felleskapets. Regulering på forskjellige nivå en hjelp i å finne løsninger når det er ulike preferanser/ønsker.

Det er verdt å merke seg at i ILO-konvensjon nr 154 (Collective Bargaining

Convention 1981), som Norge har ratifisert, fremkommer det i artikkel 5 at myndighetene skal komme med tiltak som, tilpasset nasjonale forhold, fremmer kollektive forhandlinger. Den gjeldende arbeidsmiljøloven legger i stor grad til rette nettopp for dette, også på arbeidstidsområdet.

- Balanserer forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker
Det er grunnleggende at det ikke er balanse i maktforholdet mellom en arbeidsgiver og en arbeidstaker. Arbeidsmiljøloven, sammen med avtaleverket, er vesentlig for å sørge for en best mulig balanse.

Professor Stein Evju skriver:

Det er en grunnleggende innsikt fra Adam Smith til i dag at i topartsrelasjonen med arbeidsgiver er arbeidstageren den svakere part. All arbeidervernlovgivning bygger på dette; derfor trekker den grenser for hvilken frihet den svakere part skal ha til å binde seg. Det asymmetriske styrkeforholdet bærer i seg faren for utnyttelse. (Klassekampen september 2011)

Det organiserte arbeidslivet har etter Arbeidsmiljøloven rett til å avvike fra mange av arbeidstidsbestemmelsene ved tariffavtale. Mest omfattende rett har fagforeningene med innstillingsrett.

Tariffavtalene er sentrale for å fastlegge hhv arbeidstakeres og arbeidsgivers makt over den enkeltes hverdag. Et ansettelsesforhold innebærer avståelse av arbeidstakernes frihet til å disponere flertallet av døgnet "beste" timer. Arbeidsgivers makt over denne tida trenger begrensninger som kan praktiseres på en fornuftig måte i det felleskapet arbeidslivet er.

Utfordringer

- Manglende forskningsbasert kunnskap om virkningene av dagens arbeidstidsbestemmelser

Deler av arbeidstidsbestemmelsene har vært gjenstand for forskning, noe initiert fra departementet, noe fra andre aktører. Det finnes også betydelig forskning knyttet til skift/turnus og nattarbeid, og en del forskning på lange arbeidsdager/uker. Det er imidlertid betydelige mangler knyttet til kunnskap om helse, sikkerhet og velferdsmessige konsekvenser over lang tid av komprimert arbeidstid/fritid.

- Kunnskap om regelverket og avtaleverket hos arbeidsgiverne og arbeidstakerne –hvor skorter det mest på kunnskap og hvordan sikre best mulig opplæring?

Blant annet avdekker rapportene om unntak for ledende og særlig uavhengig stilling at mangler kunnskap om kriteriene for bruk av bestemmelsene.

Krav/forventninger til arbeidstidsutvalget

Utvalgets mandat er bredt, og det gjør det ikke lettere at regjeringen har tatt ut deler av arbeidstidsbestemmelsene i en egen prosess. Slik LO ser det vil dette gjøre arbeidet utfordrende for utvalget fordi det da blir vanskeligere å vurdere helheten.

LO forventer at ekspertutvalgets arbeid gjenspeiler:

- 1) At medbestemmelse, både individuell og kollektiv, anses som grunnleggende for arbeidstidsreguleringen
- 2) Den norske tradisjonen for et velfungerende trepartssamarbeid gjennom et organisert arbeidsliv

I Norge har vi høy andel i jobb og høy produktivitet. Den norske modellen er viktig for disse resultatene.

En samordnet lønnsdannelse forutsetter nasjonale tariffavtaler for lønn og arbeidstid.

«Det inntektspolitiske samarbeidet mellom partene i arbeidslivet og myndighetene og høy grad av koordinering i lønnsdannelsen har bidratt til en god utvikling i Norge, med høy verdiskaping, lav arbeidsledighet, jevn inntektsfordeling og gjennomgående høy reallønnsvekst» (NOU 2013:13, Holden III utvalget)

- 3) Ulikhetene i maktbalansen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker
- 4) At det er en sammenheng mellom det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og ulike arbeidstidsordninger. Å kunne forsørge seg av eget arbeid avhenger ikke bare av lønn, men også av tilbudt arbeidstid. Kjønnsperspektivet er derfor et viktig element i utvalgets arbeid.
- 5) At utenlandsk arbeidskraft har utgjort hoveddelen av sysselsettingsveksten den senere tid. Tjenesteytende næringer med tradisjonelt lavere organisasjonsgrad er særlig berørt. Vi har per i dag utilstrekkelig kunnskap om disse arbeidstakernes arbeidstidsmønstre, siden de i mindre grad dekkes av løpende statistikk som Arbeidskraftundersøkelsene. Men vi har mange indikasjoner på at en del av disse arbeidstakerne utsettes for

ulovlige forhold også når det gjelder arbeidstid.

- 6) Forskning og analyse er viktig for å oppfylle de ovennevnte forventningene til utvalget.

Utvalget må bruke eksisterende og innhente ny kvalifisert kunnskap om eventuelle utfordringer/ problemer. Utvalgets beskrivelse av status og utfordringer i arbeidslivet (herunder på bransje- og yrkesnivå), må være basert på oppdatert forskning og analyse.

Vi har laget en liste over noen problemstillinger der det bør innhentes ny kunnskap og en oversikt over eksisterende forskning, utredning og analyser. Listen er selvsagt ikke ment å være uttømmende.

Utvalget må også ta i bruk statistiske data og registreringsordninger. Tallbruken i media for brudd på arbeidstidsreglene har vært preget av liten presisjon. Ekspertutvalget kan her bidra til mer statistikkbasert kunnskap ut fra Arbeidstilsynets interne registreringer. Det er også verdt å vurdere et statistisk samarbeid etter modell av det som er igangsatt for yrkesskader mellom Arbeidstilsynet, Statistisk sentralbyrå og Nav.

Om reaksjoner på arbeidstidsområdet hoper seg opp på arbeidsgivere i spesielle bransjer og regioner, om etterlevelse varierer med virksomhetsstørrelse og med innslaget av deltid og midlertidighet er eksempler på nyttig informasjon for både lovgiver, offentligheten, Arbeidstilsynet og Ekspertutvalget selv.

- 7) Helhetlig vurdering av konsekvensene i forhold til velferdsgevinster, balanse arbeidstaker og arbeidsgiver, det kollektive, håndheving, byråkrati, produktivitet, økonomi og samfunn

Hva ekspertutvalget kan forvente av LO:

LO har gjennom de to høringsbrevene knyttet til regjeringens forslag til endringer i arbeidsmiljøloven kommet med en rekke prinsipielle betraktninger som danner grunnlag for det vi mener er viktig for dagens regulering av norsk arbeidsliv. Vi har gjennom bruk av forskningsmidler fremskaffet kunnskap om arbeidstid og arbeidstidsordninger som vi håper også kan være til nytte for utvalget.