

NY LOVGIVNING FOR ARBEIDSLIVET

- forslag til uttalelse fra representantskapet i LO i Oslo 27.oktober 03

LO i Oslo er bekymret for utfallet av det pågående arbeidet med å revidere arbeidslivets lover. Det er flere grunner for vår bekymring. Erfaringene fra de siste årenes politiske utvikling viser at NHO og høyrekreftene i samfunnet presser hardt på for å reversere lover og regelverk som gir arbeidstakerne og fagbevegelsen rettigheter og medbestemmelse i arbeidslivet. Presset for å individualisere arbeidslivet ved å frata faglige tillitsvalgte ansvar og myndighet øker.

De første signalene om dette kom i Colbjørnsenutvalget i 1999, hvor vi mener det ble lagt et nytt ideologisk fundament for forandringer av arbeidsmiljølovgivningen i negativ retning sett fra arbeidstakernes side. Dette gjaldt for eksempel forslaget om endring av overtidsbestemmelsene og inndelingen av arbeidstiden hvor arbeidsgivernes ønske om større fleksibilisering ble lagt til grunn. Vi beklager at LO da ikke tok dissens i forhold til at regelen om maksimum 10 timer overtid pr. uke og 25 timer pr. 4 uker skulle fjernes. De nye reglene om gjennomsnittsberegning av arbeidstida pekte ut en retning som etter hvert har fått betydning for den senere utviklingen. At Colbjørnsenutvalgets innstilling la opp til "tidskontoordninger" i arbeidslivet er senere blitt brukt som argument for revisjon av arbeidsmiljøloven i en retning som blir beskrevet som "moderne" og "forenklet". LOs diskusjonsprosess, kanal 99, forut for dette la dessverre også i stor grad opp til en slik revisjon.

Under LO-kongressen i 2001 fikk ledelsens opplegg med initiativ til en revisjon av arbeidsmiljøloven en lunken mottakelse. Bakgrunn for kongressens skepsis var spesielt den politiske sammensetning av Stortinget. Kongressens vedtak om grundige organisasjonsmessige gjennomganger av et eventuelt behov for ny arbeidslivslov, før slikt arbeide med ny lovgivning, ble desavuert av den daværende regjering som iverksatte arbeidet uten slike prosesser som kongressen krevet. Dette beklager vi sterkt. Den videre utvikling har da også vist at kongressens motstand var berettiget.

Selv om det i 2002 ble nedsatt et utvalg for å vurdere alle sider ved arbeidsmiljølovgivningen, grep regjeringen samtidig inn i utvalgets arbeid og fikk vedtatt en ytterligere "liberalisering" av overtidsbestemmelsene. Disse ble ytterligere fleksibilisert slik at den faktiske årlige overtid kan bli 500 timer. Belastningen ved å nekte overtid ble lagt på den enkelte arbeidstaker ved at de tillitsvalgte ble fratatt denne muligheten. Dette er et klart anslag mot fagbevegelsen og den enkelte ansatte. Også i forbindelse med fremlegget til statsbudsjettet i høst grep regjeringen inn ved å fremme forslag om å oppheve forbudet mot midlertidige ansettelser samtidig som de foreslår å "myke opp" permitteringsbestemmelsene. Dette vil gjøre det lettere for arbeidsgiverne å skalte og valte med arbeidskraften ved å gå til oppsigelser og samtidig ta inn midlertidig arbeidskraft. Dette er et grovt overtramp fra regjeringens side.

Etter drøftinger med Arbeids- og administrasjonsdepartementet 20.oktober, trakk LO seg fra arbeidslivlov-utvalget i protest mot at regjeringen vil fremme forslag om å revidere arbeidsmiljølovens bestemmelser om midlertidige ansettelser. LO i Oslo støtter denne avgjørelsen fullt ut. Dette er andre gang regjeringen griper inn og setter til side arbeidslivlovutvalget. Det avslører med all tydelighet at regjeringen ikke tar hensyn til

arbeidstakerne og deres organisasjoner, men presser gjennom sin liberalistiske linje for å bryte opp og ødelegge arbeidstakernes rettigheter.

Hvis regjeringen gjør alvor av å sende forslag om å endre lovbestemmelsene om midlertidig ansettelse bør det iverksettes en landsomfattende streik i alle sektorer.

Dersom dette blir vedtatt i Stortinget må det stilles krav ved tariffrevisjonen som gjør det mulig for fagbevegelsen ved arbeidskamp å kjempe for å tariffeste forbud mot midlertidige ansettelser og mot ”oppmyking” av permitteringsbestemmelsene.

Utvalget som er nedsatt for å vurdere arbeidsmiljølovgivningen (Arbeidslivlovutvalget) går også inn på overtidsbestemmelsene og foreslår flere endringer.

Stillingsvernet vil også bli vesentlig svekket blant annet ved at retten til å stå i stilling ved tvist om saklig oppsigelse blir fjernet.

Arbeidstidsbestemmelsene blir, iflg. det som til nå foreligger fra utvalget, i regelen endret slik at det er EUs minimumsregler som skal gjelde. For eksempel blir tidspunktet for starten av nattarbeid skjøvet fra kl. 21.00 til 23.00.

Det foreslås også fra utvalget svekkelser av bestemmelsene om midlertidige ansettelser.

På bakgrunn av det som er nevnt over konstaterer LO i Oslo at det må antas at utvalget vil foreslå en rekke endringer som vil svekke både fagbevegelsens og dermed også den enkelte arbeidstakers rettigheter.

Det ligger også innenfor Arbeidslivlovutvalgets mandat å foreslå endringer som harmoniserer Tjenestemannsloven, Arbeidstvistloven og Arbeidsmiljøloven. Vi har ingen prinsipielle innvendinger mot dette, men en forutsetning må da være at rettigheter som arbeidstakerne har i ett eller flere av de gjeldene lovverkene som er bedre enn i andre, tas inn i de lovene som er svakere sett fra arbeidstakernes og arbeidstakerorganisasjonenes side. Dette gjelder for eksempel oppsigelsesbestemmelsene i staten, rett til ventelønn m.v. Det er imidlertid en forutsetning at staten defineres som én arbeidsgiver, slik at de rettighetene for ansatte som følger av dette opprettholdes. Det samme må gjelde den enkelte kommune.

Vi ser allerede nå at myndighetene ikke har lovbestemmelser som sikrer mot sosial dumping. Dette problemet vil bli atskillig verre når en rekke nye land kommer med i EUs felles arbeidsmarked i løpet av neste år. Med dagens bestemmelser og kontrollordninger vil det bli umulig å hindre sosial dumping i ennå større grad enn i dag. Nye bestemmelser som enten inneholder strenge overgangsordninger, allmenngjøring av tariffavtaler samtidig som kontrollorganer for å håndheve bestemmelsene opprettes, vil kunne begrense skadevirkningene.

Vi står overfor NHO og en samlet høyreside som opptrer meget aggressivt for å rulle tilbake rettigheter som arbeidstakerne vant gjennom arbeidsmiljøloven av 1977. I den situasjonen må fagbevegelsen og politiske partier, som har gitt uttrykk for at de står på arbeidstakernes side, stå fast på forsvaret av dagens rettigheter. Samtidig må det stilles krav om at svekkelser av rettigheter som er blitt gjennomført de seneste åra må rettes opp igjen.

Dette innebærer at LO må stå fast på følgende krav:

Arbeidstiden

- Svekkelser i bestemmelsene om overtid må reverseres. Begrensninger på 10 timer pr. uke og 25 timer pr. 4 uker må tas med. Bestemmelsene om at arbeidsgiverne må avtale overtid med de tillitsvalgte må også tilbake på plass. Dette er viktig også for at arbeidsgiverne ikke skal kunne undergrave tariffbestemmelser om arbeidstid.
- Bestemmelsen om arbeid på natten må ikke forskyves fra kl. 21.00 til kl. 23.00. Tvert i mot må det kreves at nattarbeid begynner kl. 19.00.
- Skift- og turnusarbeid må likestilles med hensyn til arbeidstid.

Stillingsvernet

- Stillingsvernet må ikke svekkes. Tvert i mot må dette styrkes slik at avskjed og oppsigelsesbestemmelsene likestilles med hensyn til retten til å stå i stilling/motta lønn inntil saken er endelig avklart. Realitetsendringer av typen ”stilling” til ”arbeidsforhold” kan ikke aksepteres ved oppsigelser. Forbudet mot midlertidige ansettelser må opprettholdes samtidig som permitteringsbestemmelsene, slik de har vært til nå, opprettholdes.
- Ved masseoppsigelser må det innføres lovfestede sluttordninger

Ansettelsesvilkårene

- § 58 må skjerpes –ikke svekkes. En enklere midlertidig ansettelse vil føre til at flere arbeidstakere blir ”løsarbeidere” med et utrygt arbeidsforhold.
- § 55 K og L må også sees i sammenheng med en eventuell uthuling av §58A. Innleie av arbeidskraft må forutsette enighet mellom tillitsvalgte og ledelse. Vikarer må bare kunne innleies for navngitte personer som er i permisjon eller er sykemeldt.
- Forbund, fagforening, klubb, eller annet forhandlingsberettiget organisasjonsledd, må ha anmeldelses-/stevningsrett overfor bedrifter som bryter innleiebestemmelser eller bedriver sosial dumping.

Andre forhold

- § 12 må inneholde beskyttelse mot trakassering av tillitsvalgte og ansattes representanter. En slik bestemmelse må også inneholde konkrete bestemmelser om rettsforfølgelse og straffebestemmelser.
- Bortsetting (outsource) av arbeid/bruk av ekstern konsulentvirksomhet må være forhandlingsgjenstand og bare begrunnet i kompetanse/ressursmangel og at arbeidsgiver ikke selv kan skaffe slik kompetanse/ressurs. Bortsetting av arbeid må ikke under noen omstendighet brukes for å kvitte seg med ansatte.
- Ved virksomhetsoverdragelse må tarifferte lønns-og arbeidsbetingelser og pensjonsrettigheter opprettholdes.
- Eventuell harmonisering av Arbeidsmiljølov, Tjenestemannslov og Arbeidstvistlov må skje ved at lovgivning som er til beste for arbeidstakerne og deres organisasjoner i en av lovene også gjøres gjeldende i de andre.

- En ny lov for arbeidslivet må inneholde bestemmelser som hindrer sosial dumping. Spesielt må det forhindres at EUs utvidelse fører til ennå verre forhold enn det som eksisterer i dag. Overgangsordninger og bestemmelser om allmenngjøring av tariffavtaler vil i seg selv ikke forhindre sosial dumping. Et kontrollorgan med myndighet og nok ressurser må opprettes og fagbevegelsens forskjellige ledd må ha innsyns- og vetorett i forhold til kontrollorganets forskjellige organer.

LO i Oslo ber om at LO og forbundene iverksetter en aktivitets- og opplysningskampanje i hele organisasjonen hvor LOs og forbundenes standpunkter og krav i forhold til arbeidsmiljølovgivningen gjøres kjent. Samtidig må det utarbeides en strategi både i forhold til arbeidet med innstillingen fra Arbeidslivlovutvalget og den videre politiske behandlingen i Regjering og Storting.

Streik og demonstrasjon, eventuelt sammen med andre arbeidstakerorganisasjoner, må iverksettes for å understreke alvorret i situasjonen.