

Landsorganisasjonen i Norge
Youngsgt. 11
0181 Oslo

Deres referanse

Vår referanse
10/00746-5

Dato
22.11.2011

Saksbehandlere: *Tove Rydning,
Irmelin Stødle og Helga Melsom*

INNSPILL TIL OPPFØLGING AV STORTINGSMELDING NR 29 - FELLES ANSVAR FOR ET GODT OG ANSTENDIG ARBEIDSLIV

Fellesorganisasjonen (FO) viser til LOs brev av 6. oktober d.å. Vi tar først for oss hovedinntrykkene av meldingen og kommenterer deretter ulike temaer i meldingen som er viktige for FOs medlemmer. Vårt hovedfokus i denne tilbakemeldingen er å melde fra om hva vi mener mangler i meldingen samt foreslå ytterligere tiltak/oppfølging.

Hovedinntrykket av meldingen

Det er svært positivt at Regjeringen legger fram en Stortingsmelding om arbeidsmiljø. Det å få en samlet oversikt over hvordan tilstanden er, og en samlet oversikt over hva som bør gripes fatt i av endringer og tiltak har en verdi i seg selv. Vi er spesielt fornøyd med kapittelet om arbeidstid, samt fokuset på velferd og helse, miljø og sikkerhet. Vi er også meget fornøyd med Regjeringens arbeid med sosial dumping, og ser frem til Fafos rapport med en samlet vurdering av tiltakene mot sosial dumping. I tillegg imøteser vi rapporten fra arbeidsgruppen mot sosial dumping og andre regelbrudd i tilknytning til offentlig sektor som så vidt vi har forstått vil bli lagt frem for Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd i desember 2011.

Tilstandsrapporten trekker fram at arbeidsmiljøutfordringene er store i offentlig sektor. Belastningene er mange og sykefraværet er høyest i denne delen av norsk arbeidsliv. Tidlig pensjonering og uføretrygding er utbredt. FO vil gjerne komme med innspill og ytterligere tiltak for å bidra til å motvirke denne situasjonen. FO vil spesielt trekke fram at det å utsettes for trusler om vold og vold er en vesentlig arbeidsmiljøutfordring. Her mener vi det behøves ytterligere tiltak. Selv om vi stort sett er fornøyd med kapittelet om arbeidstid har vi mange kommentarer og forslag knyttet til dette.

Den videre fremstilling følger løselig temaene i den rekkefølgen de blir presentert i meldingen.

Felles ansvar for et anstendig arbeidsliv

Kapittel 12 gir en hovedoppsummering av både tilstanden i norsk arbeidsliv og over tiltakene som legges fram. I det følgende gir vi noen utdypende kommentarer.

Sykefravær og uføretrygning

Mange av våre medlemmer står ikke i yrkene fram til pensjonsalder. Det er mange som faller ut på trygdeordninger eller skifter jobbarena. Vi har stilt oss spørsmål om visse typer stillinger er så krevende at det ikke er mulig å jobbe et helt yrkesliv. Vi tror dette gjelder for flere yrkesgrupper som arbeider med mennesker i krevende livssituasjoner og hvor de relasjonelle belastningene kan bli sterke. Dette er en type problematikk det kreves mer forskning og fagkompetanse på.

FO mener det kunne vært nyttig å få en bedre nasjonal oversikt over yrkesbakgrunnen til arbeidstakerne som blir uføre. Det er store kjønnsforskjeller, og Almid-utvalget slo fast i NOU 2010:13 at vi ikke har nok kunnskap om årsaken til dette. Dette er repetert i Prop.130 L. FOs yrkesgrupper har meget stor kvinneandel og vi tror det er en sammenheng her.

FO mener at:

Det må innhentes mer kunnskap om sammenhengen mellom yrker, kjønn og sykdom for å finne frem til virkningsfulle tiltak mot sykefravær og uføretrygning. STAMIs faktabok fra i høst er et nyttig utgangspunkt.

Omorganiseringer og mobilitet

FOs medlemmer er blant de yrkesgruppene som utsettes hyppigst for omorganiseringer. Det har både sammenheng med alle reformene som gjennomføres i velferdsstaten, og at svært mange utfordringer i offentlig sektor møtes med forslag om omorganiseringer. Prosessene er krevende og endringene stiller store krav til den enkelte. Etter vår vurdering gjøres det ikke grundige nok analyser før omorganiseringer iverksettes.

FO mener at:

Det må stilles tydeligere krav til å konsekvensutrede omorganisering i forkant, og evaluere prosess og resultater i etterkant, særlig i offentlig sektor.

Forhold til brukere

I tilstandsrapporten slås det fast at det ikke finnes god dokumentasjon på i hvilken grad de emosjonelle komponentene i jobben har negative helserelaterte konsekvenser. Det er imidlertid flere forskere i Norge som har vært opptatt av temaet (AFI og Fafo m.fl.)

Den amerikanske forskeren A. Hochchild har studert de følelsesmessige krav i yrkesrollen. Hun fant at arbeidstakere som skulle utføre emosjonelt arbeid dels måtte undertrykke ikke-aksepterte følelser, dels øke eller forandre egne følelser. Følelsen i situasjonen måtte med andre ord styres/kontrolleres slik at de samsvarte med forventningene utenfra. Hun mente at en kunne måle hvor store de emosjonelle belastningene var/eller hvor krevende det var, ved å se på følgende momenter; hvor mye "ansikt – ansikt" eller "stemme til stemme" kontakt en har med klientene/kundene, hvor klare krav det var til at arbeidet skulle utføres i en bestemt følelsesmessig atmosfære/klima og hvor sterkt arbeidsgiver ville kreve eller kontrollere at den ansatte faktisk styrte sine følelser. Funnene var at de emosjonelle belastningene kunne gi

depresjon eller sterk tristhet, hvis de ikke ble håndtert på en forsvarlig måte, for eksempel gjennom veiledning og tid til samtale og refleksjon.

FO ønsker at:

Forskning på arbeid i direkte kontakt med bruker/klient/pasient prioriteres. Dette må sees i sammenheng med forskning på kjønnsforskjeller i yrke og sykefravær/uføretrygding.

Vold og trusler om vold

FOs yrkesgrupper er de mest utsatte, men det er mange andre yrkesgrupper som også utsettes for trusler og vold. Arbeidstilsynene har hatt hovedfokus mot dette område i flere tilsynsrunder (Rett hjem kampanjene) og avdekket mange svikt. Noe er fulgt opp men fortsatt erfarer vi store mangler og stor risiko. FO har i mange år tatt til ordet for at vi ønsker oss forskrifter til arbeidsmiljøloven, i tråd med de svenske forskriftene. (Arbetarsskyddstyrelsen kungörelse med föreskrifter om åtgärder mot våld och hot i arbetsmiljön, 1993). En tilsvarende forskrift ville ytterligere ha understreket ansvar knyttet til risikoarbeid, alenearbeid, veiledning og oppfølging. Ut fra vårt arbeid med denne utfordringen vet vi også at det er en betydelig underrapportering av skader, også av alvorlige skader som følge trusler og vold.

FO ønsker:

Forskrift til Arbeidsmiljøloven knyttet til forebygging av vold og trusler om vold på arbeidsplassen

To- og trepartssamarbeidet – det organiserte arbeidslivet

FO har notert seg fokuset på bransjerettet partssamarbeid, og er positive til å delta i fremtidige prosjekter som for eksempel 3-2-1 prosjektet som er omtalt i meldingen (s. 167) og eventuelt andre arenaer for kunnskaps- og erfaringsdeling. Vi er videre opptatt av å bidra til å motvirke sosial dumping og andre regelbrudd i offentlig sektor, og ser som sagt frem til å lese rapporten som den partssammensatte arbeidsgruppen mot sosial dumping skal gi til Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd i desember.

Vi er for eksempel opptatt av problemstillinger knyttet til offentlig kjøp av barnevernstiltak (institusjon, fosterhjem, avlasting m.m.), rustiltak, tjenester for utviklingshemmede og tiltak for enslig mindreårige asylsøkere. Selv om det etter forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter skal stilles krav om at leverandører og underleverandører "har lønns- og arbeidsvilkår som ikke er dårligere enn det som følger av gjeldende landsomfattende tariffavtale, eller det om ellers er normalt for vedkommende sted og yrke" jf. § 5, opplever FO at dette ofte ikke er nok.

FO ønsker:

Krav om at leverandøren har *tariffavtale* før det offentlige kjøper tjenester.

To- og trepartssamarbeidet – medvirkning og medbestemmelse

FO er positive til forslaget i NOU 2010:1 om at dagens grense på 30 ansatte senkes. Noen av våre medlemmer er ansatt i selskaper med mindre enn 30 ansatte, og noen

av disse har også representasjon i styrende organer. Samtidig vet vi at mange ikke får denne muligheten fordi arbeidsgiver forholder seg strengt til lovens rammer. FO støtter derfor flertallet i utvalget, og er skuffet over at departementet ikke følger denne anbefalingen.

FO er videre enige med mindretallet i utvalget som mener at retten til representasjon ikke må knyttes til et terskelkrav om at mer enn halvparten må ønske dette. Flere av våre medlemmer som ikke får representasjon påpeker at arbeidsgivere noen ganger driver utstrakt påvirkning på de ansatte for å unngå slik formalisert representasjon. Argumenter som "hos oss kan vi bare prate sammen" og varianter av dette gjør at de ansatte vegrer seg for å kreve representasjon. All den stund vårt syn foreløpig ikke lar seg gjennomføre er det positivt at departementet tar initiativ til en høring om en undersøkelsesplikt. Vi understreker imidlertid at en slik høring bør inneholde konkrete forslag til hvordan en slik undersøkelse skal gjennomføres. En plikt uten konkret innhold vil lett føre til en proforma undersøkelse.

Tiltak for å styrke helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet i virksomhetene

FO støtter alle forslagene som Regjeringen har lagt frem for å ivareta helse-, miljø og sikkerhetsarbeidet. Vi mener det i tillegg er nødvendig med et sterkt fokus framover på opplæring i ny forskriftstruktur, som skal settes i verk fra 2012, og hadde forventet at det ble satt egne tiltak spesielt på dette.

I dette kapitlet drøftes også behovet for endringer i arbeidstakerbegrepet (etter loven). Drøftingen konkluderer med at det ikke er grunnlag for å gjøre endringer i arbeidsmiljøloven. I flere områder i offentlig sektor er det utfordringer. I meldingen står det: *"Det er som nemnt også reist spørsmål om det for enkelte stillingar i omsorgssektoren i fleire tilfelle bør vere slik at oppdragstakarar burde regnast som arbeidstakarar. Departementet vil i den sammanheng understreke at det er langt frå sikkert at desse reelt sett er arbeidstakarar med eit behov for vern etter arbeidsmiljøloven."* Det argumenteres videre med at det er behovet for pensjon, sykkelønn og ferie som er hovedagenda for dette kravet. Fra FOs side vil vi understreke at det er vernebehovet som har vært vår hovedagenda for våre tidligere innspill. Støttekontakter, avlaster osv. arbeider i stor grad med de samme klientene som vi gjør, for eksempel med mennesker med psykisk utviklingshemning. I boligene kan disse klientene utøve vold, vi har derfor vært bekymret fordi opplæring og sikkerhet ikke blir ivaretatt godt nok overfor denne gruppen "arbeidstakere". (Se side 210).

I tillegg ser vi at kreativiteten er stor i hvordan arbeid organiseres. I senere tid er vi blitt klar over at f.eks. noen private barnevernsinstitusjoner bruker fagfolk i stillinger, hvor de ikke ansettes – men arbeider som enkeltmannsforetak. Dette gjelder også innen flere typer tjenester der det offentlige kjøper tjenester. Etter vår vurdering er disse i realiteten arbeidstakere, og loven burde vært utformet slik at det ikke var mulig å tillate slike ordninger. På andre arbeidsarenaer ser FO at det kan være riktig å gi rom for at arbeidsoppgaver kan utføres av enkeltmannsforetak. (Se side 208-209).

Tiltak for å styrke tilsynene

FO ser på dette kapitlet som et av de aller viktigste i meldingen og støtter alle forslagene til tiltak.

Vi imøteser at Departementet skal "sjå nærmere på" særlig forslaget om "høve til å gå til kollektivt søksmål for fagforeiningar"(s. 235).

Dokumentasjon, meldesystem og statistikk over arbeidsrelaterede skader.

Arbeidsskadedødsfall og arbeidsrelatert sykdom

FO er fornøyd med at dette området er viet stor oppmerksomhet i Stortingsmeldingen. Vi savner imidlertid et sterkere fokus på at alle arbeidsulykker skal meldes og registreres. Vi mener å ha faktisk kunnskap om at det totalt er stor underrapportering, også i offentlig sektor. Det er stor betydning for virksomhetenes risikovurderinger og for den enkelte arbeidstaker som blir syk og kanskje ufør av arbeidsskade. I mange av yrkesskadesakene forbundet får, erfarer vi at skaden ikke er meldt til NAV og forsikringsselskap.

FO mener:

Plikten til å melde skade som ligger i folketrygdens § 13-14, bør også hjemles i arbeidsmiljøloven kapittel om meldeplikt.

I meldingen skrives det: "helseskader som følge av skadelige arbeidsforhold dreier seg ofte om sammensatte belastninger og eksponeringsforhold, der summen av små eksponeringer og belastninger over lang tid kan utvikle seg til alvorlig sykdom." se også side 258 andre avsnitt.

FO mener at:

Belastningsslidelser må godkjennes som yrkessykdommer. Arbeidstakere får bedre rettigheter og fokuset mot forebygging skjerpes.

Forskning, utdanning og kompetanse

I kap. 18.2.8. blir Arbeidsdepartementets tiltak for å sikre nødvendig og langsiktig kompetanseoppbygging på det arbeidsrettslige området trukket frem.

FO glad for satsningen på dette. Det er viktig at partene i arbeidslivet, samt styresmaktene har god og oppdatert kunnskap på disse områdene.

Meldingen slår fast at de største diagnosegruppene for utstøting fra arbeidslivet gjennom langtidsfravær og uføretrygding er muskel- og skjelettlidelser og psykiske lidelser. Det finnes få klare forskningsresultat om forhold i arbeidslivet som har innvirkning på mestring og deltakelse eller frafall og uførhet. Det mangler kunnskap om mekanismene for en rekke arbeidsrelaterede helseeffekter. Man mangler i dag også kunnskap om utviklingen av helseplager som f.eks. muskel- og skjelettsmerter, trøtthetstilstander, utmattelse og utbrenthet.

FO er glad for at det settes søkelys på dette. Mange av de nevnte helseplagene blir ofte trukket frem som "kvinneplager". Medisinsk forskning og undervisning har (og er fortsatt) dominert av menn. FO mener at det er viktig at styresmaktene nå setter et sterkere fokus på økt kunnskap og forskning på dette området.

FO støtter de tre tiltakene som Regjeringen fremmer.

Særlige arbeidsmiljøutfordringer

Dette kapitlet trekker ut noen særskilte utfordringer på bakgrunn av tilstandsrapporten. Det er flere viktige forhold som trekkes fram, alvorlige skader og dødsfall, kjemikalier på arbeidsplassen, regelverk og tilsyn, skader på grunn av støy, nattarbeid, kontroll og overvåking. Dette er viktige utfordringer, men FO hadde ønsket at også utfordringer knyttet til mobbing/trakassering og arbeidsmiljøproblemet vold og trusler ble trukket fram.

FO ønsker at:

LO følger opp de innspillene de ga 13.12. 2010, med forslag om opprettelse av et offentlig kompetansesenter for mobbing og trakassering samt utredning av lovendring knyttet til bevisbyrden i mobbing- og trakasseringsaker.

Vold og trusler om vold er et svært alvorlig arbeidsmiljøproblem for mange yrkesgrupper i privat og offentlig sektor. FO mener at det trengs bedre samordnet arbeidslivskompetanse på dette området.

Krafttak mot ufrivillig deltid

FO har i sitt prinsippprogram vedtatt at vi vil lovfeste retten til heltid, og mener at Regjeringen kunne gått enda tydeligere ut og slått fast at man skulle *fjerne* ufrivillig deltid, og ikke bare redusere.

Omfanget av deltid er høyt i kommunenes omsorgstjenester. Fokuset på utfordringen med ufrivillig deltid har gjort at flere kommuner har satt i gang prosjekter for å løse problemet. FOs erfaring er at man best lykkes der organisasjonene og arbeidstakerne gjør dette i samarbeid med arbeidsgiver, noe som også blir trukket frem i meldingen. Det er likevel viktig å understreke at dette er arbeidsgivers ansvar, og at det derfor må stilles tydelig og konkrete krav til arbeidsgiverne. Kravet til helseforetakene i 2011, som tas frem i meldingen er et godt eksempel på dette. Flere slike krav bør stilles.

Problemet med mange deltidsstillinger innen helse-, omsorgs- og sosialsektoren kan ikke alene løses med å øke helgefrequensen for de ansatte, slik debatten i det siste er blitt framstilt. For å løse problemet med ufrivillig deltid må vi bl.a. se på bemanningsnormer, arbeidsbelastning knyttet til stillingene og kulturen for deltidsarbeid.

FO støtter de ulike tiltakene, men mener at for eksempel drøftingsplikt ved bruk av deltidsstillinger kan innføres uten høring. Vi er veldig positive til forslaget om å få rett til stilling tilsvarende den faktiske arbeidstiden, og ønsker at arbeidstakerne skal få sterkere lovmessig rett til heltid.

Arbeidstid

Tilstandsbeskrivelsen gir en god oversikt over ulike forhold knyttet til arbeidstid i Norge. FO savner imidlertid belyst forsøkene med 6- timers arbeidsdag og tankene rundt en mer generell diskusjon om arbeidstidens lengde. Det er ca. 35 år siden vi hadde en lovmessig arbeidstidsreduksjon, og vi har fortsatt utfordringen med at den lovmessige arbeidstiden er vesentlig høyere, enn de tariffavtalte. FO har alltid ønsket en likestilling mellom lov og tariffavtale på dette området. Skal Norge komme videre til et enda mer likestilt samfunn med enda bedre yrkesaktivitet blant kvinner, samt gjøre det mulig å stå i arbeid ut yrkeslivet er arbeidstid et viktig insitament. Forkorting av den alminnelige arbeidstiden kan være et godt virkemiddel for å få slutt på den utstrakte bruken av deltidsarbeid.

FO ønsker:

Debatt om reduksjon i arbeidstiden samt flere forsøk med 6 timer arbeidsdag,

De ulike arbeidstidsordningene er rimelig godt beskrevet i dette kapittelet. FO vil allikevel trekke fram at praksis kan skille seg fra hva som er lovforståelsen. Vi har erfart at noen av tilsynene er uenige i forståelsen av § 10-5 (3) arbeidstilsynets adgang til å dispensere. Noen av tilsynene mener de har mulighet til å dispensere ut over 13 timer, selv om det er fagforening (er) med innstillingsrett på arbeidsplassen.

I tillegg vil FO trekke fram at det er en vesentlig utfordring, spesielt knyttet til § 10-4 (2) arbeid av passiv karakter. I mange av søknadene FO mottar etter AML § 10-12 (4) søkes det om lang vakter og/eller døgnvakter. Av loven framkommer det at for å kunne utvide arbeidstiden må vekten være i all hovedsak av passiv karakter. Det som blir problematisk er at slike døgnvakter ikke kan defineres til å være "av i all hovedsak passiv karakter." Det er gjerne kun en liten del av natten (6 -8 timer) som i realiteten er definert som passiv. Derfor mener vi at § 10-4 (2) ikke kan anvendes til utvidelse av langvakter/døgnvakter.

Arbeidsgiver beregner ikke all arbeidstid fullt ut, og når vi skal behandle disse sakene godtar flere andre forbund utvidelse av arbeidstiden med henvisning til § 10-4 (2). Etter FOs vurdering bør loven være veiledende for hvilke avvik som kan avtales ved bruk av innstillingsretten. Praksisen med å ta utgangspunkt i betalte timer (heller enn timer arbeidstaker er tilgjengelig for arbeidsgiver) fører etter FOs mening til at både lovens og tariffavtalenes bestemmelser om gjennomsnittlig arbeidstid brytes.

FO ønsker at:

Praksis knyttet til gjennomsnittsberegning i arbeidstidsordninger der passiv tid er aktuelt avklares mellom partene. FOs mening er at passiv arbeidstid skal regnes som betalt arbeidstid fullt ut. Hvis ikke risikerer vi at arbeidstakere får mindre enn 100 % lønn selv om de har 100 % stilling.

Midlertidig forskrift om arbeidstid i institusjoner som har medleverordning

Medleverforskriften ble innført i påvente av ny arbeidsmiljølov for å ivareta noen institusjoner med særskilte arbeidstidsordninger. Det vil si at forskriften er knyttet til en lov som aldri trådte i kraft. I dag ser vi at forskriften blir brukt på private institusjoner uten tariffavtaler, og vi opplever et økende press fra kommuner om å benytte forskriften. Vi erfarer at det er uenighet om virkeområde for bruk av forskriften, det er særlig kommunal sektor som ønsker denne tatt i bruk i spesielle boliger for

utviklingshemmende. Selve fortolkningen av forskriften og kommentarene til denne, er en utfordring. Forskriften tolkes dit hen at den åpner for en gjennomsnittlig arbeidstid pr uke på 60 timer. Det er også langt ut over AML grenser. Kommentarene til § 2 er særlig egnet for misforståelse. Det har vel aldri vært lovgivers mening at arbeidstakere som arbeider i medleverordning skal ha en faktisk arbeidstid ut over lovens ytre grense, eller arbeidstid utover årsarbeidstiden etter tariffavtalene. Slik forskriften blir fortolket av noen arbeidsgivere (særlig privat sektor) så arbeider arbeidstakerne opp mot to stillinger i faktisk arbeidstid.

Det er ennå flere uavklarte juridiske problemstillinger rundt bruken av forskriften. Vi mener at unntaksbestemmelsen i Arbeidsmiljøloven er tilstrekkelig til å ivareta alle virksomheters behov. Der det er nødvendig med en ordning som ligner medleverordningen, bør regelen være at arbeidsgiver søker å inngå avtale etter aml § 10-12 (4), slik at fagforeningene har mulighet til å stille krav til blant annet hviletid, og gjennomføring av denne.

I kommentarutgaven til arbeidsmiljøloven er det sagt: *"En tariffavtale kan begrense adgangen til å bruke forskriften som alternativ til en avtale etter aml § 10-12 (4). På arbeidsgiver- og arbeidstakersiden i staten, KS-område og Spekterområdet er det enighet om at i institusjoner som faller under forskriftens virkeområde, skal avvikende arbeidstidsordninger inngås etter en avtale i henhold til aml § 10-12 (4)."*

I Oslo kommune er det inngått avtale med tariffpartene om at medleverforskriften ikke skal brukes i kommunen, men avtale inngås etter aml § 10-12 (4).

FO mener:

FO oppfordrer LO til å spille inn at forskriften om medleverordning bør trekkes tilbake. Minimum må forskriften endres slik at det ikke lengre er lovlig å ha gjennomsnittlig arbeidstid på opp til 60 timer pr uke.

Kommentarer til avsnitt 4 (kapittel 23)

Dette avsnittet gir et veldig greit bilde av situasjonen og utfordringene knyttet til arbeidstid i helse- og omsorgssektoren. FO vil allikevel knytte noen betraktninger til beskrivelsen. Vårt utgangspunkt er at det nettopp er denne sektoren som er det området som har nest størst omfang av skift- og turnusarbeid, og størst omfang av deltidsutfordringer.

FO mener at:

Det må forskes mer på effekten av alternative arbeidstidsordninger, dvs. helsemessige, trivsel og livskvalitet for de ansatte. Det må være mulig å gjennomføre noe av forskningen langsiktig, dvs. følge opp de samme personene over flere år. Det bør også forskes mer på hvilken effekt alternative arbeidstidsordninger har på kvaliteten på tjenesteytingen og for tjenestemottakere.

FO mener at det ikke er allmenn dekning for å si at de ulike langvaktordningene fører til redusert deltid, slik forskningen til Fafo viste. Erfaringene fra Bergen er klare, det har sin årsak i "forhandlinger" knyttet til innføring av ordningene. Når andre arbeidsgivere "adopterer" ordningene følger nødvendigvis ikke godene med. FO har ikke forskningstall på dette, men vi ser av svært mange søknader at deltid er veldig utbredt i arbeidstidsordninger som er innført etter § 10-12 (4).

FO er for øvrig veldig fornøyd med at Regjeringen mener det ikke er behov for vesentlige endringer i ordningene knyttet til arbeidstid. Vi stiller oss positive til at departementet vurderer å stille krav til partene om oppretting av et felles register som vil vise statistikk for hvordan ordningen praktiseres. Etter vår vurdering bør da alle søknader registreres, også de som ikke blir behandlet. Det framkommer av meldingen og også av FOs egen opptelling at ca 95 % av søknadene godkjennes. Mange av de søknadene som ikke blir behandlet eller som ikke godkjennes, gjøres fordi søknaden mangler vesentlige dokumenter (turnus, underskrevne protokoller og lignende.) Mye av frustrasjonene som politikere har fanget opp, er fra arbeidsgivere som har sendt inn mangelfulle søknader. Flere ledere melder også fra om manglende informasjon fra arbeidsgiver og manglende kunnskap på området. Arbeidsgiverne bør initiere en omfattende opplæring til sine ledere, på linje med det arbeidstakersiden har gjort i sin tillitsvalgtopplæring.

FO er positive til forslaget om å gjøre statistikk på området tilgjengelig, og det må gjerne skje i samarbeid mellom partene. Stortingsmeldingen sier ikke noe om hvem som skal rapportere inn, og heller ikke noe om hvem som bør bære kostnadene. Forbundene har fått store ressursmessige kostnader av ordningen allerede. For FOs del er det pr i dag ca 100 søknader i året. En statistikkbase bør finansieres av arbeidsgiver.

FO forstår det slik at regjeringen stiller seg åpen for en videre dialog med partene for å få til mer forutsigbare og enklere praktisering av innstillingsretten. FO står fast på at AML kun åpner for gjennomsnittsberegning av arbeidstid i 52 uker – det samme med hensyn til Arbeidstidsdirektivet. Vår erfaring er at det ofte er behov for å foreta justeringer i avtalen om alternativ arbeidstidsordning i løpet av de 52 ukene avtalen løper.

FO ser imidlertid at det kan være rom for å forenkle prosedyrer ved forlengelse av avtaler, for å sikre nødvendig forutsigbarhet for arbeidsgiver, arbeidstaker og tjenestemottaker. Vi kan se for oss ordninger som gir forsikringer om at dersom forutsetningene ved avtaleinngåelse fremdeles gjelder ved ett års evaluering, vil avtalene bli forlenget. Forutsetninger knyttet til faglige begrunnelser og helsemessige konsekvenser for ansatte må legges inn i avtalene og evalueres minimum årlig. Hvis man er tydelig på dette ved avtaleinngåelse vil dette gi økt forutsigbarhet uten at man går utover gjennomsnittsberegninger på 52 uker.

Videre er vi åpen for dialoger for å få til veiledere og skolering som gjør at praktiseringen og behandlingstiden effektiviseres.

FO er opptatt av at kunnskap om arbeidstidsplanlegging er tilstrekkelig både hos arbeidsgivere og arbeidstakere. Debattene om dette de siste årene har avdekket at det trengs mer informasjon og skolering i dette.

Permitteringer

FO ønsker:

Lovregulering av permitteringsreglene og saksbehandlingsrutinene for å sikre alle ansattes rettigheter.

Det problematiseres i meldingen at vilkårene for permittering tolkes strengt, blant annet fordi en gjennom avtaler kan velte kostnadene over på trygden. Siden det er avtalefrihet kan en i noen situasjoner erfare at permitteringsårsakene ikke gir rett til dagpenger. FO mener det hadde vært ønskelig med samsvar mellom permitteringsreguleringen og trygdeordningen. Det er ikke lagt fram forslag til tiltak på dette området, men dette burde vurderes nærmere.

Med vennlig hilsen

Rigmor Hogstad
Forbundsleder