

Ny arbeidslivslov

Arbeidsmiljø og helsekonsekvenser må være mer fremtredende ved vurderingen av endringer til ny arbeidslivslov.

Et hovedmål med ny lovgivning må være å sikre at flest mulig arbeidstakere har arbeidsplasser som er miljømessig trygge, og at de som ønsker det – også de som ikke er fullt arbeidsføre – kommer i fast arbeid med det oppsigelsesvern dette innebærer. Det skriver Legeforeningen i en høringsuttalelse, i forbindelse med innstillingen fra Arbeidslivlovutvalget (ALLU) (1).

I utgangspunktet mener Legeforeningen at bestemmelsene i arbeidsmiljøloven må omfatte *alle* arbeidstakere (2), og at den må utformes med dette for øyet. Hensynet til den fleksibilitet for virksomhetene som ligger i en mer rammepreget lov, må imidlertid vies opp mot de ulemper dette kan innebære for arbeidstakerne.

Svekker arbeidstakernes stilling

Legeforeningen er skeptisk til at arbeidstakernes rettigheter reduseres, og er særlig kritisk til forslaget om utvidelse av mulighetene til midlertidig tilsetning. For de fleste mennesker er mulighetene til å ha et fast arbeid, forutsigbarhet og en oversiktlig arbeidssituasjonen en grunnleggende forutsetning for god helse. En god helse gir mindre fravær og bedre arbeidsinnsats.

Midlertidig tilsatte har et svakt stillingsvern og kan utsettes for et særlig press til å yte arbeidsinnsats utover det som er helsemessig forsvarlig. Det må ikke reises tvil om at leger under spesialisering ikke er ansatt i utdanningsstilling hvor det er tillatt med midlertidig tilsetning, understreker Legeforeningen. En eventuell midlertidighet forutsetter en tariffavtale mellom partene.

Avvik må avtales sentralt

Legeforeningen er bekymret for en utvikling som går i retning av mer individuelt avtalte arbeidstidsordninger. Mange av endringsforslagene vil svekke stillingen til arbeidstakere, særlig de som regelmessig har deler av arbeidstiden utenfor alminnelig arbeidstid og/eller som har lengre arbeidstid.

Det er viktig at loven setter klare grenser for arbeidstid og arbeidsbelastning, og at det gis kontroll med arbeidsforholdet.

Særlig er dette viktig innen helsevesenet eller for virksomheter hvor hensynet til pasientsikkerhet eller sikkerhet, er fremtredende.

Legeforeningen har tradisjonelt benyttet seg av muligheten til å avtale avvikende bestemmelser om arbeidstid gjennom sentralt inngåtte tariffavtaler.

– Vi ser mer enn noen gang nødvendigheten av at unntak fra arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid skjer ved tariffavtale inngått mellom de sentrale parter, skriver foreningen i høringsvaret.

Etterlyser sanksjoner

Mobbing og trakassering i arbeidslivet er et alvorlig problem. Legeforeningen støtter en lovbestemt vernebestemmelse som gir beskyttelse mot alle former for trakassering.

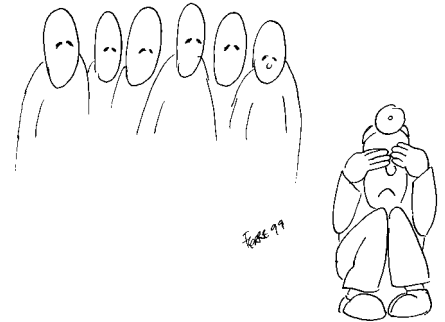
Legeforeningen foreslår klare sanksjonsmuligheter for arbeidsgivere som ikke følger opp med tiltak mot trakassering.

Videre er foreningen uenig i ALLU-flertallets forslag om å bruke begrepet «arbeidstakernes representanter» gjennomgående i loven. Begrepet tillitsvalgt er godt innarbeidet i norsk arbeidsliv, og er også gjennomgående benyttet i gjeldende tariffavtaler mellom partene (hovedavtalene). Forslaget kan medvirke til en svekkelse av organisasjonenes rettigheter og bidra til å undergrave tillitsvalgtfunksjonen, skriver Legeforeningen.

Obligatorisk bedriftshelsetjeneste?

Utvalget har særlig fokusert på om bedriftshelsetjeneste skal være obligatorisk for alle virksomheter, og om det skal innføres en godkjenningsordning. Legeforeningens konklusjon er at det ikke er tilstrekkelige grunner til å innføre obligatorisk bedriftshelsetjeneste. I denne vurderingen har foreningen lagt vekt på at de store kostnadene en slik obligatorisk ordning vil medføre, ikke kan forsvares.

– Det er et spørsmål om det fra et samfunnsperspektiv er tilstrekkelig grunn til å kanalisere betydelige helseressurser inn i en ordning hvor gevinstene er uklare, skriver foreningen i høringsvaret.



Legeforeningen støtter en lovbestemt vernebestemmelse som gir beskyttelse mot alle former for trakassering. Illustrasjon Øystein Førre

I de tilfeller hvor arbeidsgiver plikter å ha bedriftshelsetjeneste, bør det være en godkjenningsordning. En godkjenningsordning vil snarere bidra til økt kompetanse enn en stagnasjon av kunnskapsnivået. Etter Legeforeningens vurdering vil den medføre at tilfanget av interesserte fagfolk vil øke, mens tilfanget av useriøse vil avta.

Pensjonsordninger må sikres

Legeforeningen støtter i høringsvaret Akademikernes dissens om at man må sikre kvaliteten og innholdet av pensjonsordningene etter en virksomhetsoverdragelse, slik at man opprettholder ytelse/nivå på pensjonsordningen. Dette er en viktig del av arbeidstakernes arbeids- og ansettelsesvilkår, og forslaget vil innebære en forbedring av arbeidstakernes rettigheter. Legeforeningen ønsker også å presisere at begrepet likeverdig – i forhold til den enkelte arbeidstakers situasjon – må knyttes til kvalitet og ikke kostnad.

Les hele høringsuttalelsen: www.legeforeningen.no/index.gan?id=45604

Anne-Gry Rønning Moe

anne-gry.ronning.moe@legeforeningen.no
Forhandlings- og helseerettsavdelingen

Litteratur

1. Norges offentlige utredninger. Arbeidslivlovutvalget. Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst. NOU 2004: 5. Oslo: Statens forvaltnings-tjeneste, Informasjonsforvaltning, 2004.
2. Ny arbeidslivslov. Tidsskr Nor Lægeforen 2004; 124: 839.