



Innst. 333 S

(2011–2012)

**Innstilling til Stortinget
fra arbeids- og sosialkomiteen**

Meld. St. 29 (2010–2011)

Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om felles ansvar for eit godt og anstendig arbeidsliv. Arbeidsforhold, arbeidsmiljø og sikkerheit

Innhold

		Side			Side
1.	Hovudbodskapen i meldinga	5	3.	DEL III: utfordringar og tiltak	19
1.1	Sammendrag	5	3.1	Saman for eit godt arbeidsliv – hovud- utfordringar knytte til arbeidsforhold, arbeidsmiljø og sikkerheit	19
1.2	Komiteens arbeid	10	3.1.1	Sammendrag	19
1.3	Komiteens innledende/generelle merknader	10	3.2	To- og trepartssamarbeidet – det organiserte arbeidslivet	20
1.3.1	Generelle merknader fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet	10	3.2.1	Sammendrag	20
1.3.2	Generelle merknader fra Fremskrittspartiet, Høyre og Kristelig Folkeparti	11	3.3	To- og trepartssamarbeidet – medverknad og medbestemming	20
1.3.3	Generelle merknader fra Fremskrittspartiet	12	3.3.1	Sammendrag	20
1.3.4	Generelle merknader fra Høyre	13	3.4	Tiltak for å styrkje helse-, miljø- og sikkerheitsarbeidet i verksemdene	21
1.3.5	Generelle merknader fra Kristelig Folkeparti	15	3.4.1	Sammendrag	21
2.	DEL II: Tilstandsbeskrivinga	16	3.5	Tiltak for å styrkje tilsyna	22
2.1	Nokre generelle utviklingstrekk i arbeidslivet	16	3.5.1	Sammendrag	22
2.1.1	Sammendrag	16	3.6	Systematisk dokumentasjon av status og utvikling på arbeidsmiljø- og sikkerhetsområdet	24
2.2	Arbeidstid, tilsetjingsforhold, overvaking og varsling	17	3.6.1	Sammendrag	24
2.2.1	Sammendrag	17	3.7	Forskingsbehov, utdanningstilbod og fagkompetanse	24
2.3	Arbeidsmiljø og helse i Noreg i eit europeisk perspektiv	17	3.7.1	Sammendrag	24
2.3.1	Sammendrag	17	3.8	Sosial dumping	25
2.4	Arbeid, sjukdom og helse	17	3.8.1	Sammendrag	25
2.4.1	Sammendrag	17	3.9	Helse, miljø og sikkerheit i petroleums- verksemda	25
2.5	Arbeidsforhold, arbeidsmiljø og helse i utsatte næringar, bransjar og yrke	17	3.9.1	Sammendrag	25
2.5.1	Sammendrag	17	3.10	Enkelte særlege arbeidsmiljø- utfordringar i arbeidslivet	26
2.6	Arbeidsforhold for arbeidsinnvandrarar og innvandrarar	18	3.10.1	Sammendrag	26
2.6.1	Sammendrag	18	3.11	Eit krafttak mot ufrivillig deltid	27
2.7	Petroleumsverksemda	18	3.11.1	Sammendrag	27
2.7.1	Sammendrag	18	3.12	Om arbeidstidsrammene og unntak frå rammene	28
2.8	Organisasjonsgradar og tariffavtaledekning	18	3.12.1	Sammendrag	28
2.8.1	Sammendrag	18	3.13	Permittering	29
2.9	Systematisk helse-, miljø- og sikkerheitsarbeid i verksemdene	18	3.13.1	Sammendrag	29
2.9.1	Sammendrag	18	4.	Komiteens merknader	29
2.10	Medbestemmingsordningar – utbreiing	18	5.	Forslag fra mindretall	49
2.10.1	Sammendrag	18	6.	Komiteens tilråding	49



Innst. 333 S

(2011–2012)

Innstilling til Stortinget fra arbeids- og sosialkomiteen

Meld. St. 29 (2010–2011)

Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om felles ansvar for eit godt og anstendig arbeidsliv. Arbeidsforhold, arbeidsmiljø og sikkerheit

Til Stortinget

1. Hovudbodskapan i meldinga

1.1 Sammen drag

Dette er første gongen det blir lagt fram ei melding til Stortinget om arbeidsforhold, arbeidsmiljø og sikkerheit i norsk arbeidsliv. Meldinga inviterer til ei drøfting av grunnleggjande forhold og utfordringar i det norske arbeidslivet. Meldinga drøftar også ei rekkje aktuelle arbeidslivsspørsmål og korleis dei kan følgjast opp.

Meldinga understreker kor viktig det er med eit godt og anstendig arbeidsliv for samfunnsutviklinga i brei forstand.

Det er ein føresetnad for den norske velferdsmodellen at vi har eit arbeidsliv prega av samarbeid, respekt, medbestemming, utjamning og anstendige arbeidsvilkår.

Eit viktig formål med meldinga har vore å vidareutvikle det faktabaserte og analytiske grunnlaget for arbeidsmiljøpolitikken og leggje dette fram for drøfting i Stortinget.

Tilstandsbeskrivelsen i meldinga, som er utarbeidd i dialog med partane i arbeidslivet, viser at arbeidsforholda i Noreg er gode for det store fleirtallet. Arbeidsforholda er jamt over betre enn i andre land, og dei seinare åra har også svært mange opplevd ei ytterlegare forbetring av arbeidsmiljøet og arbeidsvilkåra.

Arbeidstakarane sine rettar er vidareførte eller styrkte under den raud-grøne regjeringa. Til dømes er

det gjennomført ei likestilling av arbeidstida for dei som arbeider skift og turnus.

Tilstandsrapporten identifiserer likevel utfordringar som er viktige både for enkeltmenneske og for samfunnet:

- Enkelte bransjar, til dømes reinhaldsbransjen og restaurantbransjen, er prega av mange useriøse verksemder og sosial dumping.
- Delar av arbeidslivet er prega av høgt langtids- sjukefråvær og utstøyting, til dømes innanfor helse- og omsorgssektoren og transportsektoren.

I tillegg kjem faren framover for at useriøsitet og sosial dumping skal breie om seg i det norske arbeidslivet og slik svekkje den utjamnande arbeidslivsmodellen vår og grunnlaget for eit effektivt næringsliv. Dette problemet må ein sjå i lys av at vi kan vente at den norske arbeidsmarknaden blir ein stadig meir integrert del av ein langt større europeisk arbeidsmarknad, der det er store forskjellar i lønns- og arbeidsvilkår frå land til land.

Regjeringa vil ta tak i desse utfordringane, og samtidig sikre den norske arbeidslivsmodellen, ved å følgje opp mellom anna desse politiske retningslinjene:

- Forsterka medverknad og partssamarbeid
- Bransjeretting av innsatsen
- Ei aktiv gjennomføring av IA-avtalen
- Større ansvar, særleg for store og mellomstore arbeidsgivarar, til å bidra til eit seriøst arbeidsliv
- Sterkare offentlege tilsyn
- Meir kunnskap om arbeidslivsspørsmål
- Framleis stor merksemd mot sosial dumping
- Arbeid med særskilte HMS-utfordringar, til dømes nattarbeid og kjemikalier.

Det er eit mål å redusere ufrivillig deltid, og at dei som ønskjer det får arbeide heiltid. Det er nødvendig med eit krafttak mot ufrivillig deltid og for meir heiltid.

Ein ser ikkje for seg ei utvikling med stadig strengare lovreguleringar av arbeidslivet. Dagens lovverk er i hovudsak godt nok for å verne arbeidstakarane og sikre dei nødvendige samfunnsmessige omsyna. Ei utvikling med meir lovregulering kan også gjere næringslivet mindre fleksibelt og konkurransedyktig. Den store utfordringa er å sørge for at intensjonane i lovverket og i IA-avtalen blir følgde opp i praksis på den enkelte arbeidsplassen.

Ansvar for eit godt og anstendig arbeidsliv er felles. Trepårtssamarbeidet mellom arbeidstakarane, arbeidsgivarane og styresmaktene om arbeidslivsspørsmål fungerer stort sett godt. Den norske modellen krev ansvarlege og sterke organisasjonar i arbeidslivet. Når det gjeld oppfølging av den nye IA-avtalen, er samarbeidet styrkt.

Arbeidsdepartementet har initiert ei uavhengig evaluering av dei to handlingsplanane mot sosial dumping, som er klar om kort tid. Ein vil gå igjennom denne evalueringa saman med partane i arbeidslivet og vurdere eventuelle konsekvensar for verkemiddelbruken på dette området. Arbeidsgivarorganisasjonane er ein viktig part i arbeidet mot sosial dumping, og regjeringa vil leggje vekt på å trekkje desse organisasjonane godt med i det vidare arbeidet.

Ein ser ikkje behovet for å liberalisere føresegnene i arbeidsmiljølova om arbeidstid. Reglane gir tiltrekkelig høve til å etablere ulike typar arbeidstidsordningar. Men systemet er samansett og kan opplevast som vanskeleg tilgjengeleg for mange arbeidsgivarar. Det vises til kapittel 23 i meldinga som inneheld ein gjennomgang av arbeidstidsføresegnene. Regjeringa vil møte utfordringar knytte til arbeidstid for såkalla særleg uavhengige arbeidstakarar med kontroll og tilsyn, og ikkje følgje opp det loven-dringsporet som har vore utgreidd.

Meldinga vurderer utgreiinga frå Medverknads- og medbestemningsutvalet og er spesielt oppteken av å sikre større utbreiing og betre utnytting av dei gjeldande medverknads- og medbestemningsordningane gjennom betre informasjon og kunnskap om ordningane.

Meldinga følgjer opp Stortinget sin føresetnad om regelmessige meldingar om HMS i petroleumssektoren. HMS-tilstanden i petroleumssektoren er forbetra sedd i eit tiårsperspektiv og er i hovudsak god, mellom anna som følgje av eit særleg utvikla trepartssamarbeid. Enkelte alvorlege hendingar den seinare tida og visse utviklingstrekk gir likevel grunn til særleg merksemd. Petroleumstilsynet har bede næringa om å utarbeide ein strategi for å snu den negative utviklinga. Det vil bli sett i gang eit arbeid

med sikte på ein brei gjennomgang av tilsynsstrategi og regelverk for HMS i petroleumssektoren. I arbeidet med sikkerheita på sokkelen blir det også trekt vekslar på erfaringar frå den alvorlege hendinga i Mexicogolfen i april 2010.

Blant andre tiltak og signal i meldinga kan ein nemne:

- Departementet vil setje i gang ei brei og heilskapleg utgreiing av handhevinga av alvorlege brot på arbeidsmiljøregelverket.
- Departementet vil sende på høyring eit forslag der ein vurderer å innføre lovbrotsgebyr for brot på arbeidsmiljøregelverket.
- Departementet vil sende på høyring eit forslag om å gi Arbeidstilsynet tilsynskompetanse etter forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter (ILO 94).
- Det blir vurdert å gi tilsynsorgana ei meir formalisert rolle i kartlegginga av om det er grunnlag for allmenngjering av lønnsvilkåra i ein bransje.
- Departementet vil utarbeide eit høyringsnotat der det blir vurdert å innføre eit «utvida HMS-ansvar» i konsern- og franchiseforhold, jf. at arbeidsmiljølovgivinga må vere tilpassa den strukturelle utviklinga i næringslivet. Det blir ikkje foreslått noka generell utviding av arbeidsgivaromgrepet i arbeidsmiljølova.
- Det blir sett i verk ei rekkje tiltak for å forbetre registrering og statistikk for arbeidsulykker, arbeidsskadedødsfall og yrkessjukdommar, der den situasjonen vi har i dag, er klart utilfredsstillande.
- Saman med partane i arbeidslivet vil departementet foreslå å gjennomføre eit informasjons- og opplæringsarbeid innanfor arbeidsmiljøområdet.
- Det blir teke initiativ til eit tettare og meir aktivt samarbeid for å forbetre HMS-opplæringa i skulen.
- Det er etter regjeringa sitt syn ikkje grunn til å lovregulere permitteringsreglane.
- Regjeringa viser også til oppfølginga av fleire tiltak mot ufrivillig deltid omtalt i kapittel 22 i meldinga.

Regjeringa vil også framover ha ei aktiv haldning til arbeidslivsområdet og vil løpande vurdere om det er behov for nye tiltak, under dette tiltak som ikkje er tekne opp i denne meldinga. Til dømes er det nedsett ei partssamansett gruppe for å sjå på tiltak mot use-risitet og sosial dumping i tilknytning til offentleg sektor i etterkant av Adecco-saka, som vil bli følgde opp. Det er vidare aktuelt å foreslå tiltak for å sikre ein meir seriøs bemanningsbransje, som delvis kan

sjåast i samanheng med vurderingane som no blir gjennomførte når det gjeld vikarbyrådirektivet.

Felles ansvar for eit godt og anstendig arbeidsliv

Det er arbeidet som er grunnlaget for velferda vår. Eit arbeidsliv med plass til alle er eit hovudmål. Ein viktig føresetnad for å nå dette målet er at arbeidsforhold og arbeidsmiljø medverkar til god helse og arbeidsevne for den enkelte gjennom heile yrkeslivet. Det er viktig å leggje forholda til rette slik at flest mogleg får høve til og er motiverte til å bli verande i arbeid, at dei som er i ferd med å falle ut av arbeidslivet, blir trekte inn att, og at dei som ikkje er i arbeid, får seg jobb. Gode arbeidsvilkår og eit godt arbeidsmiljø er viktige verktøy for å oppnå målet om at flest mogleg skal delta i arbeidslivet.

Rettane til arbeidstakarane vil bli sikra og styrkja og det vil bli ført ein ambisiøs politikk for eit godt arbeidsmiljø i både privat og offentleg sektor. For den enkelte er arbeidet ei kjelde til inntekt, økonomisk tryggleik, sosial inkludering og sjølvutvikling. For innvandrarakar som kjem til Noreg, er arbeidslivet den viktigaste arenaen for integrering. Det er 2,6 millionar menneske som går på jobb i Noreg. Korleis den enkelte har det på jobben og balansen mellom arbeid og fritid har mykje å seie for livskvaliteten. Alle skal oppleve si deltaking i arbeidslivet som god og meningsfull.

Å leggje til rette for gode og trygge arbeidsvilkår er eit viktig verkemiddel for eit inkluderande arbeidsliv. Eit godt arbeidsliv er viktig for å sikre at folk ikkje blir sjuke av jobben og fell ut av arbeidslivet. Det er også ein føresetnad for at personar med nedsett arbeidsevne skal kunne delta og møte krava i arbeidslivet. Samarbeidet med partane i arbeidslivet om oppfølging av IA-avtalen står sentralt i satsinga på å auke deltakinga i arbeidslivet. Avtalen byggjer på det partane veit verkar: tett oppfølging av den sjukmelde frå arbeidsgivaren, sjukmeldaren og Arbeids- og velferdsetaten og betre tilrettelegging for nærvær. I tillegg understrekar avtalen i større grad verdien av forebyggjande innsats og systematisk helse-, miljø- og sikkerheitsarbeid i verksemdene.

Arbeidslivet har vore prega av store endringar dei siste tiåra. Desse endringane påverkar korleis folk har det på jobb, og forholdet mellom jobb og privatliv. Endringar i næringsstrukturen og i samansetjinga av yrkesbefolkninga, utvikling av moderne informasjon- og kommunikasjonsteknologi, større konkurranse, omstillingar og utvikling av eit meir fleksibelt arbeidsliv er faktorar som har innverknad på arbeidsforhold, arbeidsmiljø, trivsel og helse. Samtidig er det mange yrke som blir verande ved det same, eller endringa går sakte. Mange held seg til tradisjonelle organisasjonsstrukturar også i dagens arbeidsliv.

Fleire og fleire arbeidstakarar får større fleksibilitet i arbeidskvardagen, og det verkar som om dette skjer innanfor rammene av dei tradisjonelle strukturane. 2 av 3 sysselsette har ei normalarbeidstid mellom klokka 06.00 og 18.00, og 2 av 3 sysselsette har ikkje fleksitid. Eit fleirtal av dei sysselsette er fagorganiserte og får lønns- og arbeidsvilkåra sine fastsette gjennom tariffavtale. Dei fleste er fast tilsette, prosentdelen mellombels tilsette er stabil, og blant dei med fast tilsetjing seier 95 pst. at dei har ein skriftleg tilsetjingskontrakt med arbeidsgivaren sin. Omfanget av trepartsrelasjonar (innleige av arbeidskraft etc.) er estimert til om lag 6 pst. av dei sysselsette.

Det er servicemedarbeidarane som i størst grad held seg til dei tradisjonelle organisasjonsstrukturane. Arbeidstakarar i yrke som krev høgre utdanning, utgjer gjerne det andre ytterpunktet. Dei er meir involverte i prosjektarbeid og samarbeid ut over bedriftsgrensene, har oftare fleksitid og arbeider i liten grad utanfor normalarbeidsdagen. Men sjølv om mange arbeider innanfor dei tradisjonelle strukturane, blir dei påverka av det nye arbeidslivet til dømes gjennom ny informasjons- og kommunikasjonsteknologi.

Norsk arbeidsliv er mangfaldig og variert. Utfordringane knytte til arbeidsmiljø og arbeidsforhold, blir opplevde og er forskjellige i ulike delar av arbeidslivet, i ulike bransjar og yrke, i små og store verksemdar. Den viktigaste erfaringa og kompetansen om arbeidsmiljøet og arbeidsforholda finst først og fremst på den enkelte arbeidsplassen. Arbeidsmiljøreguleringane legg til rette for at arbeidsmiljøprobleman kan løysast på lokalt nivå, tilpassa storleiken på verksemda, risikobiletet og kompleksiteten.

Petroleumsnæringa er ei sentral næring for Noreg, både økonomisk og som ei utviklingsdriven høgt teknologisk næring som bidreg til utvikling av sterke nasjonale kompetansemiljø. Den rolla næringa har som føregangsnæring, inneber òg at det er svært viktig at ho kan vise til gode HMS-resultat.

AVGRENSING AV MELDINGA

Tiltaksområda i meldinga er dels retta inn mot å styrkje det systematiske HMS-arbeidet i den enkelte verksemda, inklusive petroleumsverksemda, og dels skreddarsydd mot bransjar og yrkesgrupper som slit med særlege utfordringar og/eller useriøse aktørar. Meldinga ser nærmare på verkemiddel for å styrkje trepartssamarbeidet, tilsyna, medverknadsinstituttet, HMS-arbeidet i verksemdene og ansvarsområdet til arbeidsgivarar. Praktiseringa av HMS-regelverket blir gjennomgått særskilt. Meldinga gir også ei særskild beskriving av arbeidsforholda til arbeidsinnvandrarakar og andre innvandrarakar, og dessutan status for arbeidet mot sosial dumping. Meldinga drøftar i

tillegg kunnskapsgrunnlaget på arbeidsmiljøområdet og behovet for å styrkje dokumentasjonsgrunnlaget og forskingsinnsatsen.

Ein del tema på arbeidsmiljøområdet blir ikkje drøfta i denne meldinga, mellom anna stillingsvernreglane, reglane om verksemdsoverdraging, regelverket knytt til regulering av konkurranse-, kunde- og ikkje-rekrutteringsklausular, regelversendingar som følgje av IA-avtalen og konsekvensar av EUs «vikarbyrådirektiv» (2008/104/EC eller andre EØS-reguleringar. Meldinga beskriv omfanget av arbeidsinnvandring frå EØS-området og arbeidsvilkår for arbeidsinnvandrara. I tillegg vert funn frå den einaste arbeidsmiljøundersøkinga som samanliknar arbeidsmiljøforholda i Noreg og EU-presenterte.

Arbeidsdepartementet har gjennomført ei høyring om forslag til regulering av konkurranse-, kunde- og ikkje-rekrutteringsklausular i arbeidsmiljølova, høyring av forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlege kontrakter og ei høyring om vikarbyrådirektivet. Regulering av konkurranse-, kunde- og ikkje-rekrutteringsklausular vil bli behandla i ein eigen lovproposisjon. Regjeringa fremja våren 2011 ein lovproposisjon om endringar i arbeidsmiljølova og folketrygdlova, som ledd i oppfølginga av IA-avtalen og protokollen mellom partane i arbeidslivet og styresmaktene om felles innsats for å førebyggje og redusere sjukefråværet og styrkje inkluderinga til denne avtalen, jf. Prop. 89 L (2010–2011) om endringar i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven mv. (raske oppfølging og sanksjonering av brudd på regelverket ved arbeidstakers sykdom) og Innst. 394 L (2010–2011). Lovendringane blei sette i verk 1. juli 2011.

Ei arbeidsgruppe med aktuelle partar og styresmakter har i rapporten «Pengehåndtering i kollektivtransporten – tiltak for å redusere risiko for ran og vold» drøfta tiltak knytta til dette.

Reglane om verksemdsoverdraging blei grundig vurderte i samband med ny arbeidsmiljølov i 2005. Regjeringa meiner likevel at det er grunn til å sjå nærare på enkelte spørsmål og vil eventuelt ta initiativ til ein ny gjennomgang av dette regelverket. Arbeidsdepartementet har også sett i gang ei kartlegging av kontroll og overvaking i arbeidslivet for å vurdere eventuelle behov for regelendringar.

Det blei i 2011 fremja ein proposisjon om ny arbeidstvistlov, jf. Prop. 134 L (2010–2011), Lov om arbeidstvister (arbeidstvistloven) og lov om lønnsnemnd i arbeidstvister (lønnsnemndloven) m.m. og Innst. 91 L (2011–2012).

Sjøfart er ikkje omfatta av arbeidsmiljølova og blir derfor ikkje drøfta i denne meldinga.

Det blir gjennomført ei evaluering av handlingsplanene mot sosial dumping. Evalueringa er ferdig om kort tid.

Meldinga drøftar ikkje lønnsdanninga og partane si rolle i den.

HØG ARBEIDSMILJØSTANDARD I NOREG – MEN OGSÅ UTFORDRINGAR

Meldinga legg fram omfattande dokumentasjon om arbeidsforholda og arbeidsmiljøtilstanden i norsk arbeidsliv. Tilstandsbeskrivinga i del II i meldinga viser at dei aller fleste arbeider under gode og forsvarlege arbeidsforhold i Noreg. Ni av ti yrkesaktive seier at dei er tilfredse med jobben. Dei fleste har fast arbeidskontrakt og kjenner seg trygge for jobben. Arbeidstakarane rapporterer at arbeidstida er godt tilpassa familielivet og sosiale plikter, og dei fleste opplever at dei i høg grad kan påverke sin eigen arbeidskvardag. Noreg er blant dei landa der flest sysselsette seier at dei har høve til betalt fagleg utvikling. Ein mindre del av arbeidstakarane er utsette for negative arbeidsmiljøbelastningar i dag enn for 20 år sidan.

Likevel står vi overfor utfordringar for å sikre gode arbeidsforhold og eit godt arbeidsmiljø for alle. Dei to viktigaste utfordringane er:

- Enkelte bransjar, til dømes reinhaldsbransjen og restaurantbransjen, er prega av mange useriøse verksemdar og sosial dumping.
- Delar av arbeidslivet er prega av høgt langtids- sjukefråvær og utstøying.

Desse utfordringane er ikkje nye, men dei representerer ein situasjon vi ikkje kan slå oss til ro med. I tillegg kjem faren for at useriøsiteten og sosial dumping skal breie om seg i det norske arbeidslivet, noko som må møtast med aktive tiltak og ei føre-var-haldning.

Enkelte yrkesgrupper opplever ei vesentleg høgare arbeidsmiljøbelastning enn den yrkesaktive befolkninga elles, og enkelte bransjar er prega av uakseptable arbeidsforhold og sosial dumping. Sjølv om dette er unntaka i norsk arbeidsliv, er det alvorleg for dei det gjeld, og alvorleg for samfunnet. Høge arbeidsmiljøbelastningar kan føre til helseskadar, sjukefråvær og lågare produktivitet. Kvar den enkelte arbeider, og kva han eller ho arbeider med, har mykje å seie for kor lenge vedkomande står i arbeid. Dårlege arbeidsvilkår kan også undergrave konkurransevilkåra til verksemdar som etterlever den etablerte norske arbeidslivsstandarden, og svekkje Noregs omdømme som ein attraktiv arbeidsmarknad for utanlandsk arbeidskraft. Gode arbeidsvilkår, eit godt arbeidsmiljø og trygge arbeidsplassar er ein føresetnad for å realisere målet om eit inkluderande arbeidsliv.

Vinteren 2011 blei det avdekt grove brot på arbeidsmiljølova hos enkelte leverandørar av sjukeheimstenester i fleire kommunar. Arbeidsmiljøkrimi-

nalitet er alvorleg for den enkelte arbeidstakaren som blir ramma, og er med på å undergrave arbeidstakarrrettar og viktige velferdstenester i samfunnet vårt. Samarbeid mellom det offentlege og private om velferdstenester skal ikkje gå på kostnad av lønns- og arbeidsvilkåra til dei tilsette. Det er viktig å sikre at tilsette i tenesteleverandørverksemdar og tilsette i bemanningsverksemdar får gode og trygge arbeidsvilkår. Som ei oppfølging av avsløringane er det etablert ei partssamansett arbeidsgruppe som skal vurdere tiltak mot sosial dumping og andre regelbrot i tilknytning til offentleg sektor.

REGJERINGA SIN STRATEGI FOR Å MØTE UTFORDRINGANE

Regjeringa vil vidareføre sentrale element i arbeidsmiljøpolitikken som har gjort sitt til at tilstanden i det norske arbeidslivet er svært god for dei fleste.

Ansvar for eit forsvarleg arbeidsmiljø ligg hos den enkelte arbeidsgivaren. Eit systematisk HMS-arbeid føreset at arbeidsgivaren går igjennom alle sider ved verksemda og har eit vake auge for kva som kan gå gale, og det handlar om å innarbeide gode rutinar og vanar.

Det er viktig å framheve at det gode arbeidsmiljø og sikkerheitsarbeidet som går føre seg på mange arbeidsplassar, må halde fram og vidareutviklast av verksemdene, av organisasjonane og frå styresmaktene si side. Dette dreiar seg om kontinuerleg arbeid, og for dei aller fleste verksemdar er det både eit forbettringspotensial og ein klar gevinst ved å gjere betre arbeid. Ei aktiv og engasjert leiing og medverknad frå dei tilsette er dei viktigaste føresetnadene for å skape eit godt arbeidsmiljø.

Det er likevel behov for ein forsterka og fornya innsats for å møte hovudutfordringane som er nemnde ovanfor.

Ein viser til kapittel 12 i meldinga der dette er nærmare drøfta.

DEN NORSKE MODELLEN OG POLITIKKEN FOR ARBEIDSFORHOLD, ARBEIDSMILJØ OG SIKKERHEIT

Ein sterk offentleg sektor, universelle velferdsordningar og eit godt samarbeid mellom styresmaktene, arbeidsgivarane og fagrørsla er viktige kjenne-teikn for den norske arbeids- og velferdsmodellen. Modellen har vore med på å gi ein stadig høgre levestandard, høg produktivitet, jamne levekår, høg selselsetjing, låg arbeidsløyse og betre likestilling mellom kjønna.

Høg yrkesdeltaking er ein føresetnad for betre velferdsfordeling, og for å kunne finansiere den framtidige auken i pensjonsutgifter. Ei av dei grunnleggjande utfordringane er å få fleire i arbeid og færre på stønader. Arbeidslinja i velferdspolitikken byggjer

på ei oppfatning om at det er ein fordel for den enkelte å halde oppe ei tilknytning til arbeidslivet. Arbeid aukar livskvaliteten og førebyggjer fattigdom.

Arbeidsmiljøpolitikken er eit viktig verkemiddel for å oppnå høg deltaking i arbeidslivet, dels ved å leggje til rette for gode arbeidsvilkår som fremjar god arbeidshelse, og dels ved å leggje til rette for ein velfungerande arbeidsmarknad med god omstillings-evne og god tilgang på arbeidskraft.

Det systematiske HMS-arbeidet i verksemdene er ein føresetnad for å realisere målet om eit inkluderande og helsefremjande arbeidsliv. Samtidig er enkelte bransjar prega av så alvorlege utfordringar at det er nødvendig med eit sterkare samarbeid mellom arbeidslivet og styresmaktene for å forbetre arbeidsforholda, både av omsyn til arbeidstakarane som blir ramma, og av omsyn til konkurransevilkåra for verksemdene som driv seriøst og lovleg. Dei alvorlege forholda omfattar dårlege lønns- og arbeidsvilkår, fråverande eller uforsvarleg risikostyring på HMS-området og svart arbeid. Det er viktig å hindre at usei-riøsiteten og sosial dumping får fotfeste og breier om seg innanfor den norske arbeidsmarknaden.

I europeisk perspektiv er det sterke og tillitsbaserede samarbeidet mellom arbeidstakar- og arbeidsgivarsida i nordisk og norsk arbeidsliv unikt. Det er viktig at dette samarbeidet og tilliten mellom partane ikkje forvittrar, men består og blir vidareutvikla i åra framover. Regjeringa vil synleggjere og lyfte fram verdien av partssamarbeidet, både på lokalt og nasjonalt nivå. Regjeringa vil byggje vidare på prinsippet om at partane lokalt er dei viktigaste aktørane for å fremje gode arbeidsforhold og eit godt arbeidsmiljø på eigen arbeidsplass. Godt samarbeid mellom partane i arbeidslivet og offentlege styresmakter legg grunnlaget for eit velfungerande arbeidsliv. I nokre samanhengar blir det hevda at arbeidstakarane i kunnskapssamfunnet ikkje er opptekne av fagorganisering og medverknadsordningar. Studiar viser likevel at arbeidstakarar med høgre utdanning oftare enn andre er medlem av ein arbeidstakarorganisasjon. Arbeidstakarane i kunnskapssamfunnet sluttar med andre ord godt opp om det organiserte arbeidslivet.

Regjeringa er oppteken av at dei ulike medverknadsordningane er tilpassa utviklinga i samfunnet og arbeidslivet.

Samanhengen mellom arbeid, sjukdom og helse er kompleks og samansett. For å kunne arbeide effektivt med å redusere og førebyggje helseskadar i arbeidslivet er det behov for eit solid dokumentasjonssystem og eit forskningsbasert kunnskapsgrunnlag. Kunnskapsgrunnlaget skal gi styresmakter, dei sentrale aktørane i arbeidslivet og andre informasjon om omfanget, kva sektorar, yrke eller grupper som er særleg utsette, og grunnlaget for prioritering av føre-

byggingsinnsats. Derfor er styrking av dokumentasjonsgrunnlaget og forskinga eit viktig tiltak på arbeidsmiljøområdet.

Å ta tak i dei arbeidslivsutfordringane regjeringa har identifisert i denne meldinga, vil også bidra til å sikre og vidareutvikle den norske samfunnsmodellen i åra framover.

1.2 Komiteens arbeid

Som ledd i komiteens arbeid med innstillingen ble det 6. februar 2012 avholdt høring i saken. Følgende deltok på høringa:

- KS
- NHO
- Abelia
- Hovedorganisasjonen Virke
- Norsk Industri
- LO
- Fellesforbundet
- Handel og Kontor i Norge
- Industri Energi
- NTL
- EL og IT Forbundet
- Fellesorganisasjonen FO
- Norsk Transportarbeiderforbund
- Forbundet for Ledelse og Teknikk
- UNIO
- YS
- Akademikerne
- Norsk Sykepleierforbund
- NITO
- Lederne
- Den norske jordmorforening
- Norges Bondelag
- Juss-Buss
- Arbeidsgiverforeningen Spekter.

1.3 Komiteens innledende/generelle 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, Arne Bergsvåg, og fra Kristelig Folkeparti, Kjell Ingolf Ropstad, viser til oversendelsen av Meld. St. 29 (2010–2011) Felles ansvar for eit godt og anstendig arbeidsliv. Arbeidsforhold, arbeidsmiljø og sikkerheit.

1.3.1 Generelle merknader fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, peker på at for den rødgrønne regjeringen er arbeid til alle den viktigste målsettingen. Slik bygges velferden, bekjempes fattigdom, skapes likestilling og integrering. Flertallet peker på at når flere er i arbeid, skaper vi mer og kan satse mer på helse, skole og eldre. Samtidig er arbeid for den enkelte en kilde til inntekt, økonomisk trygghet, selvspekt og selvrealisering. Et godt samarbeid mellom partene i arbeidslivet og offentlige myndigheter legger grunnlaget for et velfungerende og reelt inkluderende arbeidsliv, og utgjør sammen med sterke faglige rettigheter og arbeidsmiljølovgivning en grunnplanke i den norske modellen, forutsetninger for en bærekraftig velferdsstat og et livskraftig næringsliv. Folk yter etter flertallets mening best under skikkelige arbeidsforhold.

Flertallet peker på at arbeidsforholdene i Norge er gode, både kvalitativt og kvantitativt. Flere går på jobb i Norge enn i noe annet land, og den jobben vi går til er stort sett trygg og god og preget av trivsel for de fleste.

Flertallet understreker at til tross for at det overordnede bildet er godt, har vi likevel store utfordringer. I deler av arbeidslivet er det stort sykefravær og utstøting, det forekommer sosial dumping og useriøsitet og press mot bestemmelser som skal verne arbeidstakere og som skaper ufrivillighet. Dette er bekymringsfullt fordi det rammer den enkelte og hemmer kvalitet og produktivitet i arbeidslivet.

Ustøting fra arbeidslivet gjennom sykefravær og til uførhet som kunne vært forebygget, er etter flertallets mening sløsing med menneskelige ressurser. Med bedre og tidligere oppfølging og forebygging kan flere få og beholde arbeidet. Derfor er forebygging viktig, og også tiltak for og mer oppmerksomhet på arbeidsnærvar fremfor fravær.

Mange opplever å være ufrivillig deltids eller midlertidig ansatt, noe som ofte fører til økonomisk ufrihet og manglende rettigheter.

Flertallet peker på den arbeidskraftressursen disse menneskene utgjør, og prioriterer derfor arbeidet mot ufrivillige tilknytningsformer i arbeidslivet.

Useriøsitet gjennom sosial dumping og arbeidslivskriminalitet er en økende utfordring i enkelte bransjer. Sosial dumping er utnyttning av den enkelte arbeidstaker, det truer det anstendige arbeidslivet, de seriøse virksomhetene og hele velferdsmodellen vår. Derfor er kampen mot sosial dumping og for at også utenlandske arbeidstakere som jobber i Norge skal ha skikkelig lønn, kontrakter og arbeidsforhold en prioritert oppgave for flertallet.

Flertallet peker på viktigheten av at regjeringen gjennom å føre en aktiv politikk har holdt ledigheten lav i en periode med finanskrisen og store utfordringer i den internasjonale økonomien. Flertallet peker på at i det store bildet vil Norge på sikt oppleve et stort arbeidskraftbehov. Flertallet mener vi må få flere hender og hoder i bruk ved å gjøre arbeidslivet inkluderende nok til at flere kan få bidra med det de kan yte. Mange mennesker med nedsatt arbeids- og funksjonsevne ønsker og kan jobbe, men får ikke. Flertallet peker derfor på at regjeringen fornyer og forsterker arbeidslinjen for å gjøre den mer inkluderende slik at vi kan få flere med. NAV-reformen, pensjonsreformen, uførefor reformen, IA-arbeidet og Jobbstrategien er alle eksempler på arbeid for å få flere som kan og vil, inn i arbeidslivet. Flertallet vektlegger at dette arbeidet skal fortsette, slik at arbeidslinjen blir mer inkluderende og flere kommer i arbeid og aktivitet.

Flertallet vektlegger at forvaltningen og ordningene skal bidra til å nå målet om flere i arbeid.

Flertallet understreker at det ikke er tilfeldig at tilstandsrapporten i meldingen viser at vi overordnet har et svært godt arbeidsliv i Norge, ei heller at det skal forbli slik i fremtiden. Hva slags arbeidsliv vi skal ha, er etter flertallets mening et resultat av politiske valg. Flertallet viser til at regjeringen vil sikre og styrke arbeidstakernes rettigheter og føre en ambisiøs politikk for et godt arbeidsmiljø både i privat og offentlig sektor.

1.3.2 Generelle merknader fra Fremskrittspartiet, Høyre og Kristelig Folkeparti

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre og Kristelig Folkeparti mener meldingen viser at svært mye er bra i norsk arbeidsliv. Dette er også i tråd med andre undersøkelser, som for eksempel YS' arbeidslivsbarometer. Samtidig har norsk arbeidsliv noen utfordringer. Mange arbeidstakere savner noe større fleksibilitet som gjør det lettere å finne balansen mellom arbeid og privatliv. Disse medlemmer mener derfor vi bør ha et livsfasetilpasset arbeidsliv slik at familieliv og omsorg for barn, syke eller eldre familiemedlemmer kan kombineres med arbeid. Disse medlemmer vil også understreke viktigheten av at man har en lav terskel inn i arbeidslivet for grupper som tradisjonelt har hatt vanskeligheter med å komme seg inn i arbeidsmarkedet, som for eksempel personer med nedsatt funksjonsevne, utviklingshemmede, innvandrere og unge med lav utdanning. Den økonomiske krisen gjør at kravene til konkurransekraft og omstilling blir større. Med eldrebølgen får vi betydelige bemanningsutfordringer særlig innenfor pleie- og omsorgssektoren.

Disse medlemmer vil understreke viktigheten av et godt og velfungerende trepartssamarbeid. At norsk arbeidsliv er preget av et godt og konstruktivt forhold mellom myndighetene og ansvarlige organisasjoner på både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, er et viktig konkurransefortrinn internasjonalt. Disse medlemmer peker på at et godt og velfungerende trepartssamarbeid forutsetter at alle berørte parter, både på arbeidstakersiden og arbeidsgiversiden, blir hørt. Disse medlemmer vil uttrykke bekymring over de signaler som er kommet fra arbeidsgiversiden og deler av arbeidstakersiden om at dette ikke alltid er tilfellet.

Disse medlemmer viser til at man i enkelte deler av norsk arbeidsliv, som i deler av renholdsbransjen og bygg- og anleggsbransjen, har sett eksempler på sosial dumping. Disse medlemmer viser til at Fremskrittspartiet, Høyre og Kristelig Folkeparti har støttet eller delvis støttet det store flertallet av forslagene regjeringen har fremmet mot sosial dumping, og at de har fremmet forslag om alternativer til de tiltakene de ikke har støttet.

Disse medlemmer mener den norske modellen hviler på vår felles arbeidsinnsats. For å sikre velferden også i fremtiden er vi ikke bare avhengige av å opprettholde en høy sysselsetting, men å mobilisere mer arbeidskraft. Arbeidslivspolitikken må derfor innrettes slik at lovverket er oversiktlig og så enkelt som mulig å følge, samtidig som det sikrer at arbeidstakerne beskyttes mot uforholdsmessig høy arbeidstid, usikkerhet og, i verste fall, rent misbruk. Disse medlemmer ønsker derfor å bevare arbeidsmiljøloven samtidig som det foreslås forsiktige oppmykninger.

Disse medlemmer mener det er viktig at norske arbeidstakere kjenner til reglene for organisering i arbeidslivet, slik at de kan ta en informert beslutning om hvorvidt de ønsker å organisere seg eller ikke.

Disse medlemmer mener arbeidstidsrammene for individuelle avtaler og avtaler med lokale tillitsvalgte bør justeres noe opp, men slik at det fortsatt er et skille mellom disse to. Disse medlemmer ønsker også et mer fleksibelt regelverk for gjennomsnittsberegning.

Disse medlemmer ser svært positivt på forsøk med såkalt alternativ turnus eller ønsketurnus som har hatt gode resultater både for brukere og ansatte flere steder i landet. Forsøk med alternativ turnus har gitt brukerne en mer forutsigbar hverdag, samtidig som de ansatte har fått lengre friperioder. Mye kan også tyde på at slike turnusordninger bidrar til bedre ressursutnyttelse, lavere sykefravær og færre deltidstillinger. Disse medlemmer ønsker å gjeninnføre Arbeidstilsynets generelle adgang til å dispensere fra lovens krav om daglig og ukentlig

arbeidstid dersom det er lokal enighet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Arbeidstilsynets adgang til å dispensere fra lovens krav vil da være på linje med den muligheten fagforeninger med innstillingsrett har. Ved å åpne en ny vei til alternativ turnus ved siden av dagens praksis vil alternativ turnus kunne brukes i større utstrekning enn i dag. Disse medlemmer mener det er svært viktig at alternativ turnus planlegges sammen med de ansatte. Disse medlemmer ønsker at godkjenningsperioden for alternativ turnus skal være på inntil fire år.

Disse medlemmer viser til at overtidsarbeidet i dag ikke må overstige ti timer i løpet av sju dager, 25 timer i fire sammenhengende uker og 200 timer innenfor en periode på 52 uker. Dette kan utvides ved samarbeid med lokale tillitsvalgte til 300 timer per år og noe mer intensitet, og utvides ytterligere etter søknad til Arbeidstilsynet, som ved særlige tilfeller kan gi adgang til 200 timer i løpet av et halvt år. Disse medlemmer mener det er viktig å forene hensynet til fleksibiliteten som kan være avgjørende i både det private og det offentlige, med klare og tydelige regler som sikrer arbeidstakerne. Disse medlemmer vil også påpeke at både arbeidsmiljøloven og avtalene i arbeidslivet sikrer arbeidstakerne lønnskompensasjon ved overtid. Disse medlemmer mener det er viktig å ha grenser for hvor mye overtidsarbeid som kan pålegges arbeidstakerne. Regler for uttak av overtid bør gjøres noe mer fleksible.

Disse medlemmer mener faste ansettelser er og fortsatt skal være hovedregelen i norsk arbeidsliv. I dag er det en forskjell mellom tjenestemannsloven og arbeidsmiljøloven hva gjelder anledningen til midlertidig ansettelse av personer som «bare trengs for et begrenset tidsrom eller for å utføre et bestemt oppdrag». Disse medlemmer ser ingen grunn til at staten skal ha større fleksibilitet enn andre virksomheter i så måte, og ønsker derfor å åpne for midlertidige ansettelser i det private i samme grad som det tjenestemannsloven åpner for i det offentlige. Samtidig vil disse medlemmer understreke at faste behov skal dekkes gjennom faste ansettelser i alle deler av arbeidslivet, og at Arbeidstilsynet bør påse at disse reglene følges. Disse medlemmer mener det er viktig at terskelen inn i arbeidslivet er lav, ikke minst for grupper som kan ha problemer med å komme inn i arbeidslivet. Disse medlemmer understreker at enhver åpning for økt bruk av midlertidig ansettelse må kombineres med et sterkt og klart vern som sikrer at arbeidstakere ikke blir gående som midlertidig ansatte på ubestemt tid. Dette bør sikres ved at loven har tydelige rammer for når en ansatt har rett til fast stilling, og ved at loven presiserer at midlertidig ansettelse som hovedregel skal brukes for å fylle midlertidige behov.

Disse medlemmer konstaterer at en stor andel arbeidstakere i såkalt særlig uavhengig stilling, er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Regjeringen Bondevik II endret dette slik at også disse arbeidstakerne i utgangspunktet ble inkludert i lovens bestemmelser, men denne endringen ble senere reversert av regjeringen Stoltenberg II.

1.3.3 Generelle merknader fra Fremskrittspartiet

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet viser til at regjeringen bekrefter i meldingen at arbeidsforholdene i Norge er svært gode. Ni av ti arbeidstakere er fornøyde med jobben sin. Arbeidsforholdene er stort sett bedre enn i andre land, og de senere årene har også svært mange opplevd en ytterligere forbedring av arbeidsmiljø og arbeidsvilkår. Disse medlemmer er tilfreds med at meldingen dokumenterer at arbeidsforholdene for det store flertall av ansatte i Norge er gode.

Disse medlemmer vil påpeke at meldingen ikke, på en tilfredsstillende måte, berører sentrale utviklingstrekk som for eksempel:

- Overgangen fra et industrisamfunn til et tjenestesamfunn og konsekvensene av dette.
- Yngre arbeidstakers forventning til karriere og et fleksibelt arbeidsliv er ikke drøftet.
- Utviklingen i retning av langt flere seniorer/eldre i deler av arbeidslivet vil utfordre organisering og regulering av arbeidslivet.
- Et globalt utdannings- og arbeidsmarked for stadig flere gir et mangfold av muligheter og utfordringer ut over problemstillinger som sosial dumping.

Disse medlemmer vil videre vise til at Norge trenger mer arbeidskraft i tiden fremover. I nasjonalbudsjettet for 2012 understreker regjeringen at aldringen av befolkningen innebærer at arbeidsinnsatsen per innbygger må øke betydelig fremover, dersom vi skal opprettholde dagens velferdssamfunn.

Disse medlemmer viser til tall fra Spekter og EUROSTAT hvor det fremgår at at norske menn jobber i snitt 37,2 timer i uka, mens norske kvinner jobber 30,5 timer i uka. Til sammen jobber nordmenn i snitt 33,8 timer i uka. Det inkluderer overtid. Sammenliknet med Sverige, Danmark, Tyskland, Frankrike og Storbritannia jobber nordmenn nest minst. Danskene jobber litt mindre enn oss, med sine 33,5 timer. Franskmennene jobber mest med 38 timer i uka. Tyskerne jobber 35,7 timer i uka, mens britene jobber 36,4 timer i uka. Svenskene jobber 4,4 timer mer enn oss i uka og 210 timer mer enn oss i året. Hadde en lagt svenskenes arbeidsinnsats til grunn,

ville nasjonen Norge fått en ekstraintekt på flere tusen milliarder.

Disse medlemmer mener dette underbygger det faktum at Norge har et enormt behov for å utløse mer arbeidskraft i fremtiden, og måten man kan få det til på, er blant annet ved å redusere sykefraværet, få flere funksjonshemmede i arbeid og ved å få flere av dem som jobber deltid til å jobbe heltid.

Disse medlemmer vil også peke på at nye arbeidsoppgaver, endringer i familieliv, teknologiske hjelpemidler og en stadig utvikling av nye tjenester bidrar til at mange ser annerledes på arbeidslivets krav og forventninger. Mange av reguleringene i norsk arbeidsliv er basert på industrisamfunnets organisering, mens det faktiske arbeidsliv er i større og større grad gått i retning av å være basert på tjenesteyting i privat og offentlig sektor.

Disse medlemmer konstaterer at det norske arbeidslivet er i stadig forandring, men arbeidstidsbestemmelsene er de samme.

Disse medlemmer mener det er arbeid som bærer velferdssamfunnet og at det er nasjonens evne til å mobilisere arbeidskraft som vil være suksesskriterium nummer én.

Derfor mener disse medlemmer at tiden er inne for at man nedsetter en arbeidstidskommisjon som får i oppgave å se på praktiseringen av arbeidstidsbestemmelsene. En slik helhetlig og faglig gjennomgang har ikke vært gjennomført tidligere.

Disse medlemmer mener videre at målet med en slik kommisjon må være å finne løsninger som kan

- utløse arbeidskraft på kort og lang sikt
- øke andelen heltidsstillinger
- sikre at virksomhetenes behov for drift ivaretas, samtidig som arbeidstiden bedre kan tilpasses den enkelte arbeidstaker

Disse medlemmer er videre opptatt av å skape et trygt og fleksibelt arbeidsliv med plass til alle. Fortsatt er det alt or mange personer mellom 16–67 år som ufrivillig faller utenfor arbeidslivet. I statsbudsjettet for 2012 er tallet anslått til ca. 600 000 personer. Å overføre unge mennesker til en permanent, inaktiv tilværelse med passive ytelser fra folketrygden som livsgrunnlag, er en fallitterklæring. For alle dem som har en mulighet til å utnytte eller opparbeide en arbeidsevne – stor eller liten – må det utvikles bedre prosesser for oppfølging, kvalifisering og trening som kan bidra til å styrke deres muligheter til deltakelse i det ordinære arbeidslivet.

Disse medlemmer viser i den forbindelse til sine merknader og forslag i forbindelse med behandlingen av statsbudsjettet for 2012, jf. Innst. 15 S (2011–2012), hvor Fremskrittspartiet fremmet for-

slag om en egen jobbstrategi med fokus på å skape et arbeidsliv for de med nedsatt arbeidsevne.

1.3.4 Generelle merknader fra Høyre

Komiteens medlemmer fra Høyre viser til at den norske modellen har mange kjennetegn. Norge er et lite land med en internasjonalt økonomi, et stabilt folkestyre og en rettsstat som sikrer innbyggerne. Det preges av stor sosial tillit og sterk vilje til å hjelpe de som trenger en håndrekning. Norge er et land hvor folk flest har det godt. Disse medlemmer vil understreke at velferden alle nyter godt av, ikke bare skyldes politiske vedtak. Velferd må skapes før den kan deles. Norges velferd sikres først og fremst av alle de som hver dag går på jobb. Arbeid er bærebjelken til det norske velferdssamfunnet.

Disse medlemmer mener de aller fleste nordmenn er villige til å betale skatt for å sikre gode, trygge ordninger for dem som faller utenfor og ikke kan jobbe. Samfunnsmodellen forutsetter samtidig at de som kan jobbe, jobber, og at de som kan jobbe litt, jobber litt. Disse medlemmer mener derfor det er svært viktig at nordmenn flest i det store og hele trives på jobben. Det bekreftes både av Meld. St. 29 (2010–2011) og av Yrkesorganisasjonenes Sentralforbunds faste undersøkelser om norsk arbeidsliv.

Disse medlemmer vil understreke viktigheten av et godt og velfungerende trepartssamarbeid. At norsk arbeidsliv er preget av et godt og konstruktivt forhold mellom myndighetene og ansvarlige organisasjoner på både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden er et viktig konkurransefortrinn internasjonalt og en bærebjelke i vårt velferdssamfunn.

Disse medlemmer vil påpeke at alle organisasjonene i arbeidslivet, både på arbeidstakersiden og arbeidsgiversiden, må bli hørt. Disse medlemmer ser derfor med bekymring på de signaler som kommer fra flere arbeidsgiverorganisasjoner om at regjeringens manglende vilje til å lytte langt ifra styrker trepartssamarbeidet. Det vises blant annet til svar fra Virke i komiteens høring om tiltakspakken for Vikarbyrådirektivet 13. april 2012. Disse medlemmer viser også til uttalelser som lederen i Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund kom med i Klassekampen 6. mars, der han gir uttrykk for at man opplever en urimelig forskjell mellom hvordan regjeringen forholder seg til LO sammenliknet med hvordan man forholder seg til andre.

Disse medlemmer mener allikevel at norsk arbeidsliv står overfor noen store utfordringer:

1. Verdensøkonomien er i ulage, og selv om Norge foreløpig har klart seg godt, vil utfordringene dette skaper også påvirke oss. Land som opplever sviktende vekst vil satse sterkt på å bedre sin kon-

kurranssekraft, noe som igjen vil påvirke oss. Slike endringer kan komme brått. Samtidig vet man at Norge har et høyt kostnadsnivå og at man er avhengige av å jobbe smartere og mer effektivt for å sikre arbeidsplassene. Derfor er det viktig at arbeidslivet har den nødvendige fleksibilitet til å gjøre raske omstillinger, bedre konkurranseevnen og sikre norske arbeidsplasser.

2. Eldrebølgen gir flere eldre og pleietrengende, noe som igjen vil øke ressursbehovet i offentlig sektor. Både av hensyn til de eldre og av hensynet til arbeidsplasser i privat sektor krever dette løftet ikke bare flere ressurser, men større fleksibilitet både for arbeidstaker og arbeidsgiver når det gjelder å ta i bruk arbeidskraften – menneskene – best mulig.
3. Hverdagen for norske familier har endret seg de siste tiårene. Det skyldes blant annet at langt flere kvinner er kommet i jobb, at samlivsformene endres og at nye næringer og nye arbeidsplasser har andre behov enn de tradisjonelle industriarbeidsplassene. Flexibilitet er et gode for mange arbeidstakere fordi det gir større mulighet til å kombinere arbeid og fritid på en god måte, og dermed kunne ivareta både familieliv og arbeid.
4. Respekt for loven er grunnleggende, og omfattende brudd på arbeidsmiljøloven er dokumentert i både offentlige og private virksomheter. Norsk lov skal selvfølgelig følges, men samtidig kan det store antallet lovbrudd både i offentlig og privat sektor indikere at loven ikke er godt nok tilpasset virkelighetens verden.
5. Arbeidsinnvandring kan være et gode og det er avgjørende at arbeidsinnvandrere har de samme rettigheter og plikter som andre. Samtidig har arbeidsinnvandringen etter 2004 skutt fart, og det meldes i deler av arbeidslivet om uverdige forhold og useriøse aktører. Disse medlemmer ønsker et fritt arbeidsmarked, men ikke sosial dumping gjennom uakseptable lønns- og arbeidsvilkår.

Disse medlemmer mener et godt utgangspunkt for diskusjonen om et moderne, trygt og fleksibelt arbeidsliv er statsminister Jens Stoltenbergs innlegg i Dagens Næringsliv 21. mai 2011 hvor han skrev om at arbeidsmiljøloven, sitat:

«[h]eller ikke denne loven er hugget i stein. Vi skal modernisere loven i takt med utviklingen i arbeidslivet.»

Disse medlemmer merker seg samtidig at regjeringen Stoltenberg I satte ned Arbeidslivslovutvalget som skulle gjennomgå og se på modernisering av reglene i arbeidslivet, og viser til Dagens Næringsliv 5. juni 2001 hvor statsminister Stolten-

bergs daværende arbeidsminister, Jørgen Kosmo, blant annet uttaler følgende, sitat:

«Våre behov og muligheter når vi er 20 og 65 år, er ulike. Vi ønsker å se på muligheter for å se arbeidslivsløpet mer under ett. Vi ønsker større grad av fleksibilitet, både for arbeidstagere og arbeidsgivere»

og

«Bestemmelsen om maksimalt 300 timer overtid i året sier også noe om hvor mye man kan ta ut per uke og måned. Det er et spørsmål om dette er litt for firkantet. Vi må for eksempel se på om det skal bli anledning til å jobbe mer overtid et år, for så å jobbe mindre et annet.»

Disse medlemmer er enige i at dagens lov i noen tilfeller er for lite fleksibel, men vil samtidig understreke at arbeidsmiljøloven må gi grunnleggende beskyttelse til alle arbeidstakere, herunder inkludert beskyttelse fra et urimelig stort arbeidspress. Et slikt arbeidspress vil kunne resultere i en større avgang til helserelaterte ytelser som sykepenge, arbeidsavklaringspenge og uføretrygd. Det vil være ødeleggende både for individene som blir rammet av det og for vår samfunnsmodells økonomiske bærekraft, og er derfor en situasjon som disse medlemmer vil unngå. Disse medlemmer konstaterer at de rød-grønne partiene har unntatt store grupper av arbeidstakere fra vernet i arbeidsmiljøloven og mener dette er en problemstilling som må vurderes nøye.

Disse medlemmer vil legge vekt på det følgende i sitt arbeid med arbeidslivspolitikken:

1. Arbeidsmiljølovens vern av arbeidstakerne som en grunnplanke i norsk arbeidsliv skal sikres. Samtidig er det viktig å understreke at dagens lov også gir et betydelig rom for fleksibilitet dersom ansatte og arbeidsgivere blir enige.
2. Det er ønskelig med moderate endringer som gir både arbeidstakere og arbeidsgivere mer fleksibilitet. I større grad enn i dag bør beslutninger desentraliseres og avgjøres på den enkelte arbeidsplass.
3. Det er avgjørende med et sterkt og effektivt arbeidstilsyn som kan kontrollere at loven etterleves i praksis. Arbeidstilsynet må styrkes som faglig organ og som kontrollorgan.
4. Et godt og bredt organisert arbeidsliv er et gode. Derfor bør arbeidsmiljøloven fortsatt oppmuntre til et organisert arbeidsliv både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, herunder fordelen ved tariffavtaler og god dialog med de ansatte.

Dette innebærer at disse medlemmer blant annet ønsker klare grenser for hvor mye overtidsarbeid som er tillatt, sikring av de tillitsvalgte med-

virkning, fortsatt lovfesting av overtidsbetaling og sterke garantier mot usaklig oppsigelse. Moderate endringer av arbeidsmiljøloven skal bygge videre på den norske modellen, ikke bryte med den.

1.3.5 Generelle merknader fra Kristelig Folkeparti

Komiteens medlem fra Kristelig Folkeparti er glad for at det i store hovedtrekk står bra til med norsk arbeidsliv, og merker seg at det er stor tilslutning til dette blant høringsinstansene. Dette medlem mener at det er særdeles viktig å ha et arbeidsliv som er konkurransedyktig på det internasjonale markedet, og høy kompetanse i arbeidsmarkedet er avgjørende for å få dette til. Fokus på utdanning og forskning er viktig for at Norge skal være i verdenstoppen.

Dette medlem vil ha et arbeidsliv der alle som har mulighet til å arbeide, kan delta, og hvor det føres en aktiv innsats for å inkludere alle, og forhindre utstøting. Myndighetene, arbeidstakerne og arbeidsgiverne må samarbeide aktivt for å nå dette målet. Det er viktig at myndighetene legger til rette for at ordningene skal ivareta hensyn til arbeidsgiver med tanke på utvikling, lønnsomhet, bærekraft og innovasjon, samt at arbeidstakervernet blir ivaretatt. Velferdsordningene må utformes slik at det lønner seg å arbeide, samtidig må personer som ikke makter å stå helt eller delvis i arbeid, sikres et verdig liv med tilstrekkelig inntekt.

Dette medlem påpeker at et godt arbeidsmiljø forutsetter et godt samarbeid mellom myndighetene, arbeidsgiver og arbeidstaker. Det bør derfor jobbes aktivt for at trepartssamarbeidet opprettholdes og utvikles på en god måte. Det er viktig at det er en god balanse i forholdet, slik at man kan få et bærekraftig arbeidsliv som gagnar både det enkelte individ og samfunnet.

Dette medlem vil også bemerke at arbeid er viktig for menneskets egenverdi og selvfølelse. Mennesket er skapt med ulike egenskaper, og ved å få bruke disse får mennesket en følelse av verdi og nytte. Tilrettelegging for at mennesker får bidra med sine evner og anlegg, er menneskeverd. På arbeidsplassen møter man ulike mennesker og får tilgang til et sosialt nettverk, noe som er helsebringende. Arbeid motvirker fattigdom, noe som er svært viktig for den enkeltes utvikling og selvrespekt, og det gir den enkelte frihet og mulighet til å være en del av samfunnslivet og på den måten få lov til å være med og påvirke.

Familien er grunncellen i samfunnet og dermed en stor ressurs for fellesskapet. Dette medlem mener at det er viktig at myndighetene legger til rette for gode vilkår for familien, hvilket er av stor betydning for samfunnet. Ulike faser i livet krever mer

fleksibilitet med hensyn til arbeidstider og arbeidsmengde. Dette medlem mener det derfor må være et livsfasetilpasset arbeidsliv, så sant arbeidets art tillater det, slik at familieliv kan kombineres med arbeid, det være seg omsorg for barn, syke eller eldre familiemedlemmer.

Dette medlem vil også påpeke at mange innretter seg slik at den ene av foreldrene er hjemme eller har redusert stilling når barna er små. Hvis denne forelderens blir syk eller skadet, medfører dette ofte store problemer i hverdagen. Dette medlem vil derfor bedre ordningene for rett til å være hjemme med små barn ved sykdom til også å omfatte den andre forelderens sykdom utover egenmeldingsdagene.

Dette medlem deler situasjonsbeskrivelsen som legger til grunn at en har en vei å gå for at arbeidslivet skal være helt tilfredsstillende på alle områder. Dette medlem er enig i at Norge har utfordringer knyttet til blant annet sosial dumping, helseproblemer, utstøting og ufrivillig deltid i norsk arbeidsliv. Dette medlem vil i tillegg påpeke at det foreligger store problemer knyttet til innpass i arbeidslivet for de som har nedsatt arbeidsevne og funksjonsevne, samt for de med fremmedkulturell bakgrunn. I tillegg vil dette medlem påpeke at det foreligger utfordringer knyttet til gode ordninger for familier, seniorer og selvstendig næringsdrivende. Dette medlem mener at disse gruppene innehar verdifull kompetanse som man ikke har råd til å gå glipp av, og det bør derfor foreligge gode ordninger for å inkludere alle i arbeidslivet.

Levealderen i Norge øker, samtidig som mange personer i pensjonsalder har gode forutsetninger for å være i arbeidslivet. Dette medlem mener derfor at det bør legges mye bedre til rette for at disse gruppene står i arbeid og får innpass i arbeidslivet etter å ha falt utenfor. Norge vil på sikt trenge mange nye arbeidstakere, og alle som ønsker og kan være i arbeid bør derfor få muligheten til dette. Dette medlem mener at samfunnet ikke har råd til å gå glipp av den kompetansen som seniorene besitter.

Det har i den senere tid vært ulike undersøkelser som viser at det er store utfordringer knyttet til minoritetspråkliges mulighet til å få innpass i arbeidslivet. Med tanke på befolkningsveksten som blant annet vil komme på grunn av økt innvandring, mener dette medlem at det derfor er viktig å iverksette ulike tiltak som kan utjevne forskjellene med tanke på tilgang til arbeidslivet. På den måten kan man da også hindre sosial dumping.

I tillegg vil dette medlem legge til grunn at det er viktig å ha gode ordninger som styrker rettighetene til selvstendig næringsdrivende. Dette er viktig for å skape flere bedrifter og arbeidsplasser og også for å sikre innovasjon. Dette medlem har

tidligere kommet med ulike forslag som skal bidra til å likestille selvstendig næringsdrivende med vanlige arbeidstakere. Dette er særdeles viktig for å sikre norsk konkurransekraft og opprettholde et godt velferdssamfunn og bidra til økt levestandard i resten av verden.

Dette medlem vil påpeke at Kristelig Folkeparti tidligere har foreslått å gi selvstendig næringsdrivende rett til 100 pst. dekning av sykepenger, omsorgspenger og pleie- og opplæringspenger fra første dag, når fraværet har bakgrunn i graviditet/fødsel.

Dette medlem viser til at arbeidsviljen er stor blant mennesker med nedsatt funksjonsevne. Likevel møter de store hindringer på veien. Manglende kunnskap om hvilke hjelpemidler og tiltak som finnes for å inkludere dem i arbeidslivet, foreligger både hos de med nedsatt funksjonsevne og arbeidsgivere. Det offentlige må være en større pådriver for å hjelpe flere i jobb, og skal ikke sette en stopper for mennesker som ønsker å være en del av arbeidslivet.

Dette medlem viser til at en del mennesker opplever at arbeidsevnen til tider kan være nedsatt på grunn av sykdom eller annet. Det er foruroligende at andelen med nedsatt arbeidsevne øker, og for å hindre at disse menneskene blir stående utenfor arbeidslivet er det svært viktig å få dem inn på tiltak som er tilpasset det enkelte menneskets behov og anlegg. Arbeidsavklaring er derfor noe som bør satses mer på, for å sikre at man ikke faller helt ut og blir gående uten kontakt med andre mennesker. Arbeid kan i mange tilfeller være helsebringende, og det er mange gode eksempler på at man har fått til velfungerende løsninger ved å knytte sammen det offentlige og det private næringsliv. Dette medlem mener at man må benytte seg av disse erfaringene, og på den måten være med og bidra til at det enkelte mennesket får brukt sine evner.

Dette medlem viser til at det er store problemer knyttet til sosial dumping, og at det bør tas flere grep når det gjelder useriøse bransjer. Det foreligger fremdeles alvorlige utfordringer knyttet til oppsigelser uten grunn, lønn under tariff, for lange arbeidsdager og uforsvarlige boforhold. Arbeidsinnvandringen er svært høy, og behovet for å gjøre noe med det er presserende.

Dette medlem viser til at mange mennesker opplever ufrivillig deltid, og at flesteparten av disse er kvinner. En del arbeidsplasser spekulerer i å ansette mennesker i deltidsstillinger for å redusere overtidsbruken. Det er svært viktig at det finnes gode regler som ivaretar arbeidstakeren, som opplever at arbeidsgivere bevisst ansetter folk på deltid for å omgå regelverket. Dette medlem mener at ufri-

villig deltid er noe som må tas på alvor, for å sikre at arbeidsføre mennesker skal få utnytte sin kapasitet.

Dette medlem merker seg også at mange overføres fra ledighetsstatistikken til trygdestatistikken. Det betyr at selv om ledigheten er tilsynelatende lav, er det mange som står utenfor arbeidslivet. De som ikke har mulighet til å jobbe skal sikres gode ordninger, men de som ønsker og kan være i arbeid skal få tilrettelagt dette på en god måte. Myndighetene skal ikke være et hinder på veien for de som ønsker å være i arbeid. Det er derfor viktig å tilrettelegge for at flest mulig som ønsker og kan være i arbeid, skal kunne arbeide.

2. DEL II: Tilstandsbeskrivinga

2.1 Nokre generelle utviklingstrekk i arbeidslivet

2.1.1 *Sammendrag*

Det blir her gjort greie for sentrale utviklingstrekk i arbeidslivet og næringslivet, mellom anna når det gjeld yrkesdeltaking, arbeidsløysa, demografi, utdanningsnivå i arbeidsstyrken, omfang av sjukefråvær, uførepensjon, næringsstruktur, bedriftsstruktur, omfang av utleige av arbeidskraft, omfang av omorganiseringar i norsk arbeidsliv, omfang av arbeidsinnvandring og arbeidsmarknadstilknytning blant innvandrara.

Deltakinga i arbeidslivet er høg. Sysselsetjinga i Noreg er høg og arbeidsløysa er låg både i historisk perspektiv og samanlikna med andre land. Etter EU/EØS-utvidinga i 2004 auka arbeidsinnvandringa kraftig. Nettoinnvandringa gjekk markert ned i 2009, men har auka i 2010. Polakkar utgjer den største gruppa av arbeidsinnvandrara. Innvandrara kjem godt ut på den norske arbeidsmarknaden når det gjeld sysselsetjingsgrad samanlikna med innvandrara i mange andre land, men her er det store variasjonar når det gjeld landbakgrunn.

Mange blir råka av omstillingar i arbeidslivet. Generelt ser det ut til å vere størst omorganiseringsgrad innanfor yrkesgrupper med høgare utdanning og i bransjar som helse- og sosialtenester og i undervisningssektoren. Også tilsette i prosessindustrien rapporterer om høg førekomst av omorganiseringar.

Sjølv om yrkesdeltakinga er høg, er likevel enkelte næringar prega av høgt sjukefråvær og stor uføretilgang. Det har gjennom mange år vore ein sterk vekst i talet på mottakara av helserelevante ytningar. Det er ein kvart million fleire som får utbetalt uføretrygd, arbeidsavklaringspengar eller sjukepengar i dag enn for 15 år sidan.

2.2 Arbeidstid, tilsetjingsforhold, overvaking og varsling

2.2.1 *Sammendrag*

Det blir her gjort greie for omfanget av arbeidstidsordningar, også ufrivillig deltid og undersyssetjing, omfanget av ulike typar tilsetjingsforhold og omfanget av kontroll, overvaking og varsling.

I 2010 arbeidde to av tre yrkesaktive mellom kl. 0600 og 1800. Prosentdelen personar som arbeider utanom alminneleg arbeidstid, har vore relativt stabil dei ti siste åra. I 2010 var det 67 000 deltidstilsette, som tilsvarer om lag 10 pst. av dei deltidstilsette som ønskte og hadde prøvd å få lengre arbeidstid. Deltidstilsette som ønskjer å få lengre arbeidstid, uavhengig av andre føresetnadar, utgjer om lag 19 pst. av dei deltidstilsette. Om lag 8 pst. av heiltidstilsette kvinner ønskjer kortare arbeidstid (gjennomsnitt for årene 2006–2007). Det er stor gjennomstrøyming i gruppa av undersyssette, og det er forholdsvis få som blir verande undersyssette over lengre tid. Den forventta tidslengda som undersyssetsett er om lag to kvartal.

I motsetning til i mange andre land er prosentdelen mellombels tilsette i Noreg blitt redusert sidan midten av 1990-talet og har vore relativt stabil det siste tiåret. I underkant av ti pst. av norske arbeidstakarar er mellombels tilsette. Fleirtalet av dei mellombels tilsette vil ende opp med fast tilsetjing i løpet av ein toårsperiode.

Dei siste åra har det vore ein auke i prosentdelen bedrifter som nyttar innleigd arbeidskraft. Næringa utleige av arbeidskraft utgjer likevel ein relativt liten del av arbeidsmarknaden, i underkant av 2 pst. av dei syssette totalt.

Dei fleste arbeidstakarar i Noreg har skriftleg tilsetjingskontrakt. Om lag 6 pst. var utan skriftleg tilsetjingskontrakt i 2009.

Dei mest vanlege formene for kontroll og overvaking i norsk arbeidsliv er bruk av tilgangskontroll/tilgangskort. I ein studie frå 2007 svarte nærmare éin av to at det var slik kontroll på arbeidsplassen, medan det i 2001 var éin av fem som svarte det same. Dei fleste oppgir at dei kjenner seg tryggare med tilgangskontroll og kameraovervaking. Ein liten prosentdel meiner at direkte overvaking av arbeidsplassen i form av tilgangskontroll og kameraovervaking verkar krenkjande. I 2005 var det 5 pst. som opplevde tilgangskontroll som krenkjande. I 2007 svarte 4 pst. at dei opplevde tilgangskontroll som krenkjande. I underkant av éin av fem svarer at telefon, e-post eller nettsidebruk blir kontrollert. Samtidig er det relativt mange som svarer «veit ikkje» på desse spørsmåla.

Ein studie viser at 34 pst. av eit utval på 6 000 arbeidstakarar oppgir at dei i løpet av dei siste 12

månadene har vore vitne til, har avdekt eller har opplevd kritikkverdige forhold på arbeidsplassen som burde ha vore stoppa. I overkant av halvparten av desse arbeidstakarane varsla om forholda. Brot på HMS-instruksar blir oftast oppgitt. Nesten 50 pst. svarer at forholdet blir løyst eller forbetra ved varslinga. 13 pst. seier at dei har fått negative eller blanda reaksjonar.

2.3 Arbeidsmiljø og helse i Noreg i eit europeisk perspektiv

2.3.1 *Sammendrag*

Arbeidsmiljøtilstanden i Noreg blir her samanlikna med tilstanden i andre europeiske land. Noreg kjem godt ut i den einaste arbeidsmiljøundersøkinga som samanliknar arbeidsmiljøforhold i Noreg og EU. Samtidig kjem det fram at ein har nokre utfordringar. Noreg er blant dei landa som skårar høgst på jobbinintensitet. Noreg er òg blant dei landa der flest arbeidstakarar seier at arbeidstempoet er styrt av direkte krav frå kundar, klientar eller liknande. Ein noko større prosentdel opplever også at dei blir utsette for vald frå pasientar, klientar eller liknande. Nærmare éin av fire arbeidstakarar i dei nordiske landa seier at arbeidet påverkar helsa negativt, samtidig som desse landa rapporterer lågt på risikofaktorar i arbeidet generelt. Undersøkinga viser òg at Noreg, saman med dei andre nordiske landa, er blant dei landa der det i størst grad blir rapportert om helsereelatert fråvær.

2.4 Arbeid, sjukdom og helse

2.4.1 *Sammendrag*

Det blir her gjer greie for arbeidsmiljøtilstanden i Noreg, og samanhangen mellom arbeid, sjukdom og helse blir drøfta. Den generelle trenden dei siste 20 åra er at ein stadig mindre prosentdel av arbeidstakarane er utsette for negative arbeidsmiljøfaktorar. Kapitlet ser nærmare på psykososiale, organisatoriske, fysiske, kjemiske og biologiske risikofaktorar i arbeidsmiljøet.

2.5 Arbeidsforhold, arbeidsmiljø og helse i utsatte næringar, bransjar og yrke

2.5.1 *Sammendrag*

Det blir her gjer greie for arbeidsforhold, arbeidsmiljø og helse i desse næringane og bransjane: industrien, bergverksdrift og utvinning, bygg og anlegg, overnatting og servering, reinhaldsbransjen, helse- og sosialtenester, transportnæringane, primærnæringane og bemanningsbransjen. Fleire av desse næringane er prega av høgt sjukefråvær og/eller høg uførefrang.

2.6 Arbeidsforhold for arbeidsinnvandrere og innvandrere

2.6.1 Sammenheng

Det blir her gjort greie for arbeidsvilkår og arbeidsmiljøforhold for arbeidsinnvandrere, mellom anna omfanget av sosial dumping og arbeidsmiljøforhold for innvandrere frå Aust-Europa utanom EU og frå Asia (inklusive Tyrkia), Afrika, Sør- og Mellom-Amerika og Oseania utanom Australia og New Zealand.

Kunnskapen om arbeidsvilkår for arbeidsinnvandrere er mangelfull og vanskeleg å kartleggje. Fleire studiar viser at det har vore ei svak positiv utvikling frå 2006 til 2010 når det gjeld lønnsnivået til polske bygningsarbeidarar og omfanget av normal arbeidstid for denne gruppa. Det er også ein vesentleg auke frå 2006 til 2010 når det gjeld prosentdelen bedrifter som rapporterer om fast tilsetjing som tilknytingsform for austuropeisk arbeidskraft.

Innvandrere rapporterer oftare enn den yrkesaktive befolkninga elles at dei er utsette for belastningar og ulykker i arbeidslivet. 11 pst. av innvandrane rapporterer at dei har vore utsette for så alvorlege ulykker at det førte til fråvær frå arbeidsplassen utover sjukedagen. Tilsvarende tal for alle sysselsette er 4 pst. 60 pst. av dei sysselsette innvandrane arbeider i dei seks næringane som har høgst uføretilgang.

2.7 Petroleumsverksemda

2.7.1 Sammenheng

Her blir det gitt ei statusbeskriving av storulykkesrisikoen i petroleumsverksemda. Faktorar som bidreg vesentleg til storulykkesrisiko er hydrokarbonlekkasjar, brønnskrollhendingsar og skip på kollisjonskurs. Måling av risiko relatert til storulykker har dei fem siste åra generelt sett vist ei positiv utvikling når ein studerer risiko på eit overordna nivå, men vi kan spore ei svakt negativ utvikling i 2010. Den negative utviklinga som kan sporast, kjem særleg av ein auke i talet på hydrokarbonlekkasjar og brønnskrollhendingsar.

2.8 Organisasjonsgradar og tariffavtaledekning

2.8.1 Sammenheng

Det blir her gjort greie for omfanget av organisering og tariffavtaledekning i norsk arbeidsliv. Litt over halvparten av norske arbeidstakarar er organiserte i ein lønnsstakarorganisasjon. Organisasjonsgraden nådde ein topp i 1989 og heldt seg ganske stabil fram til 1995. Deretter har organisasjonsgraden i hovudsak gått litt ned kvart år. Frå 2008 til 2009 steig likevel organisasjonsgraden frå 51 til 52 pst. Også i tidlegare periodar med sysselsetjingsnedgang har

organisasjonsgraden gått opp. Tariffavtaledekninga er etter berekningsmetoden som er brukt, i overkant av 50 prosent, noko som gir rundt 70 pst. for alle arbeidstakarar når ein reknar med at offentleg sektor er fullt dekt av tariffavtalar.

2.9 Systematisk helse-, miljø- og sikkerheitsarbeid i verksemdene

2.9.1 Sammenheng

Det blir her gjort greie for kor god kjennskap verksemdene har til HMS-krava, korleis det systematiske HMS-arbeidet blir gjennomført i praksis, og erfaringar med internkontrollsystemet. Det har vore ei positiv utvikling når det gjeld kjennskapen til internkontrollforskrifta og innføring av internkontroll i perioden frå 1999 til 2009. Ei undersøking viser likevel at det er eit godt stykke att før alle oppfyller krava i internkontrollforskrifta. 70 pst. av verksemdene har formulert ei målsetjing for HMS-arbeidet, 73 pst. har gjennomført HMS-kartleggingar i 2009, 71 pst. har utarbeidd ein handlingsplan for HMS-arbeidet, og 85 pst. har utarbeidd og dokumentert ein skriftleg HMS-plan. Det systematiske HMS-arbeidet blir styrkt dersom verksemdene har verneleiar, verneombod, bedriftshelseteneste og er IA-bedrift. Dette er forhold som er viktigare for å forklare høg grad av systematikk i HMS-arbeidet enn talet på tilsette, bransje og geografisk tilhørsrel. Berre halvparten av norske arbeidstakarar svarer at dei har fått opplæring i HMS.

Ei undersøking blant bedriftsleiarar i byggjebnansjen og delar av industrien viser at tre av fire i stor eller til ein viss grad meiner at allmenngjeringsforskrifta blir etterlevd av bedriftene i deira bransje. Men det er ein forskjell mellom byggjenæringa og industrien. Høvesvis 38 og 49 pst. seier at vedtaket i stor grad blir etterlevd i deira bransje. I begge bransjane meiner rundt éin av fire at forskrifta i liten eller ingen grad blir etterlevd i deira bransje.

2.10 Medbestemmingsordningar – utbreiing

2.10.1 Sammenheng

Det blir her gjort greie for utbreiinga av dei ulike medbestemmingsordningane i norsk arbeidsliv. Ordningane har stor oppslutning både hos leiinga og dei tilsette i arbeidslivet, men kunnskapen om ordningane er svak. Ein studie viser at åtte av ti tilsette i verksemdar med 10 tilsette og fleire rapporterer å ha etablert ordninga med verneombod. Etter lova skal alle verksemdar ha verneombod. To av tre tilsette i verksemdar med 50 tilsette og fleire svarer at arbeidsmiljøutval er etablert. Det er ein relativt stor prosentdel som ifølgje lova skal ha arbeidsmiljøutval, men som ikkje har det.

3. DEL III: Utfordringar og tiltak

3.1 Saman for eit godt arbeidsliv – hovudutfordringar knytte til arbeidsforhold, arbeidsmiljø og sikkerheit

3.1.1 Sammen drag

Her blir arbeidslivs- og arbeidsmiljøpolitikken drøfta, samt hovudutfordringar knytte til arbeidsforhold, arbeidsmiljø og sikkerheit, basert på tilstandsbeskrivinga. I tillegg blir aktuelle tiltak presenterte for å møte desse utfordringane.

Eit hovudfunn i tilstandsbeskrivinga er at ein mindre del av arbeidstakarane er utsette for negative arbeidsmiljøbelastningar i dag enn for 20 år sidan. Tilstanden i det norske arbeidslivet er generelt sett god. Likevel meiner regjeringa at det finst to hovudutfordringar for å sikre gode arbeidsforhold, eit inkluderande arbeidsliv og eit godt arbeidsmiljø for alle.

For det første er delar av enkelte bransjar, til dømes reinhaldsbransjen og restaurantbransjen, prega av mange useriøse verksemder og sosial dumping. Bransjane er ofte kjenneteikna ved mykje bruk av ufrivillig deltid, ein høg prosentdel som rapporterer om negativ arbeidsmiljøbelastning og førekomst av arbeidsrelaterte helseskadar, og ein stor prosentdel utan skriftleg tilsetjingskontrakt.

For det andre er det òg store utfordringar i delar av arbeidslivet som ikkje er prega av useriøse aktørar. Høgt sjukefråvær, tidleg pensjonering og utstøyting førekjem mellom anna i delar av offentleg sektor.

I delar av arbeidslivet, i enkelte bransjar, næringer og/eller yrke, er forholda ikkje gode, og der finst det større utfordringar enn elles. Det gjeld både dårlegare arbeidsforhold, fleire tilfelle av uklare kontraktsforhold, for mange useriøse aktørar og eit stort omfang av sosial dumping. Dette synest mellom anna å henge saman med at arbeidsgivarar og arbeidstakarar i desse delane av arbeidslivet sjeldnare er organiserte, og at arbeidstakarane oftare har lausare tilknytning til arbeidsplassen. Bransjane har ofte ein høg prosentdel innvandrarar.

Ei kjelde til erfaring på dette området er arbeidet mot sosial dumping. Etter regjeringa si vurdering er det sosial dumping når utanlandske arbeidstakarar blir utsette for brot på helse-, miljø- og sikkerheitsreglar, mellom anna reglar om arbeidstid og krav til bustandard, og/eller når dei blir tilbydde lønn og andre ytingar som er uakseptabelt låge samanlikna med det norske arbeidstakarar normalt tener, eller som ikkje er i tråd med allmenngjeringsforskrifter, der slike gjeld.

Arbeidsinnvandringa har vore positiv for Noreg, men har skapt utfordringar for det norske arbeidslivsregimet. Det er gjennomført ei rekkje tiltak for å sikre gode lønns- og arbeidsvilkår for arbeidsinnvand-

rarane. Men framleis er det uryddige forhold i form av brot på helse-, miljø- og sikkerhetsregelverket, allmenngjeringsforskrifter og dessutan svart arbeid. Arbeidsmiljøkriminalitet og dårlege arbeidsforhold rammar ikkje berre arbeidsinnvandrarar. Det er også viktig å sikre gode og trygge vilkår for det mindretallet i norsk arbeidsliv som er i jobbar med høg arbeidsmiljøbelastning, useriøse vilkår og høg ulykkesrisiko. Det er viktig å sikre at sosial dumping ikkje breier om seg i det norske arbeidslivet, mellom anna i lys av lønnskostnadsforskjellane på den europeiske arbeidsmarknaden.

Eit hovudmål er eit arbeidsliv som har plass til alle. Det handlar om å skape eit arbeidsliv der det er plass til fleire, og der færre fell ut og må leve på offentlege stønader. Arbeidsmiljøet er avgjerande for om dette skal lykkast. Samanlikna med andre land er yrkesdeltakinga i Noreg høg. Samtidig er for mange i yrkesaktiv alder på ulike helserelevante trygdeytningar, slik det er gjort greie for i lovforslaget om uførefor reform, jf. Prop. 130 L (2010–2011) Endringer i folketrygdloven (ny uføretrygd og alderspensjon til uføre) og Innst. 80 L (2011–2012). Det er godt dokumentert at arbeidsmiljø og arbeidsforhold har stor innverknad på helsa for mange arbeidstakarar. Arbeidsplassen er den viktigaste arenaen for å førebyggje utstøyting av arbeidslivet, og det er her utstøyting skal hindrast og inkludering verkeleggjerast.

Ein brei sosial dialog mellom partane og gode ordningar for medverknad og medbestemming skaper grunnlag for ein felles innsats for eit godt og inkluderande arbeidsliv.

Regjeringa har mellom anna desse retningslinjene for å møte dei to hovudutfordringane:

- Forsterka medverknad og partssamarbeid nasjonalt, regionalt/lokalt og på den enkelte arbeidsplassen
- Bransjeretting av innsatsen
- Ei aktiv gjennomføring av IA-avtalen
- Større ansvar, særleg for store og mellomstore arbeidsgivarar, for å bidra til eit seriøst arbeidsliv, spesielt overfor underleverandørar og dotterelskap
- Sterkare offentlege tilsyn
- Meir kunnskap hos alle aktørar om arbeidslivsspørsmål
- Framleis stor merksemd overfor utviklinga på arbeidsmarknaden med omsyn til sosial dumping og å sikre at tiltaka som er sette i verk, er effektive nok
- Arbeid med særskilde HMS-utfordringar, til dømes nattarbeid og kjemikalier.

I tillegg er det nødvendig med eit krafttak mot ufrivillig deltid.

Ein fellesnemnar for tiltaka er å støtte opp om HMS-aktiviteten i den enkelte verksemda ved å styrkje trepartssamarbeidet og medverknadsordningane, arbeidsgivaren sitt ansvar og tilsyna. Det er også behov for å drøfte tiltak som kan auke kunnskapen og praktiseringa av HMS-regelverket i arbeidslivet, og dessutan tiltak som fører til at regelverket blir meir tilgjengeleg for brukarane.

3.2 To- og trepartssamarbeidet – det organiserte arbeidslivet

3.2.1 Sammenndrag

Her er verdien av partssamarbeidet på HMS-området drøfta gjennom ei styrking av organisasjonsgrad og tariffavtaledekning, IA-samarbeid, trepartsbransjeprogram, trepartsmodellen i petroleumsvirksomma og Arbeidstilsynet sitt samarbeid med partane.

Partssamarbeidet er eit nødvendig verkemiddel for å fremje gode og trygge arbeidsforhold i praksis. Partssamarbeidet har stor verdi både for samfunnet, for arbeidsforholda og produktiviteten i verksemdene og for høvet til medverknad for den enkelte arbeidstakaren. Det vil derfor leggjast til rette for gode samarbeidsarenaer mellom partane, både lokalt, regionalt og nasjonalt. Eit verkemiddel for å styrkje partssamarbeidet er å auke organisasjonsgraden i arbeidslivet – både på arbeidstakersida og arbeidsgiversida.

Norsk arbeidsliv har lang tradisjon for eit velfungerande og institusjonalisert partssamarbeid. Dette gjeld likevel ikkje alle delar av arbeidslivet. Samarbeidsarenaene er spesielt svake i bransjar som er prega av sosial dumping og uforsvarlege arbeidsforhold. I nokre av desse bransjane er organisasjonsgraden og tariffavtaledekninga langt lågare enn i resten av arbeidslivet.

Samarbeidet med partane i arbeidslivet om oppfølging av IA-avtalen står sentralt i regjeringa si satsing på å auke deltakinga i arbeidslivet. Det er etablert eit trepartsbransjeprogram for å styrkje trepartssamarbeidet og mobilisere partane til å ta fatt i arbeidsmiljøutfordringar i utsette bransjar. Ramma for bransjeprogramma kan vere arbeidsforhold, medbestemming, arbeidsmiljø og sikkerheit i brei forstand. Departementet har i samarbeid med partane etablert eit pilotprosjekt i reinhaldsbransjen.

3.3 To- og trepartssamarbeidet – medverknad og medbestemming

3.3.1 Sammenndrag

Det blir her gjort greie for utbreiinga av ordningane for medverknad og medbestemming og understreka kor viktige dei er. Kapitlet følgjer opp NOU 2010:1, Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet.

Gode samarbeidsrelasjonar mellom arbeidstakarar og arbeidsgivarar er ein føresetnad for å oppnå eit godt arbeidsmiljø og gode og trygge arbeidsforhold. Det partsbaserte samarbeidet står sterkt i det organiserte norske arbeidslivet, men kunnskapane om dei formelle medverknads- og medbestemmingsordningane er ikkje gode nok hos leiarar og tillitsvalde.

Eit demokratisk arbeidsliv er ein viktig del av eit demokratisk samfunn. Norsk arbeidsliv er rekna som eit av dei mest demokratiske i verda, og norske arbeidstakarar rapporterer om høg innverknad på eigen arbeidssituasjon. Medverknad og medbestemming kan vere eit viktig bidrag til større produktivitet og verdiskaping, og til å legitimere vedtak og hindre ressurskrevjande konflikter. Medverknad og medbestemming er ei viktig side ved den norske modellen, som er med på å gjere norske verksemdar konkurranse- og omstillingsdyktige, samtidig som rettane til arbeidstakarane blir tekne hand om på ein god måte. Medbestemming kan også bidra til eit meir inkluderande arbeidsliv ved at det styrkjer sikkerheitsprosessane og det førebyggjande HMS-arbeidet i verksemdene gjennom mellom anna verneombodsordninga og arbeidsmiljøutvala.

Innføringa av medverknads- og medbestemmingsordningane var omstridde og møtte mykje motstand. I dag er ordningane ein heilt naturleg del av det norske arbeidslivet og blir framheva som eit konkurransefortrinn.

Ordningane som eksisterer for medverknad og medbestemming i arbeidslivet, er i hovudsak gode og velfungerande. Ordningane sikrar rettane til arbeidstakarane på ein god måte, ved at dei blir involverte i drifta av verksemda. Samtidig er dei eit viktig bidrag til å gjere norske verksemdar konkurranse- og omstillingsdyktige. Det blir også vist til at det er brei oppslutning om ordningane, både blant leiarar og tilsette.

Sjølv om det er etablert ordningar for medverknad og medbestemming i ein stor del av verksemdene, viser undersøkingar at det likevel er mange stader dette ikkje er gjort. Det har òg vist seg at ordningane heller ikkje alltid blir praktiserte slik det var tenkt.

Ei av hovudutfordringane er derfor å auke utbreiinga og forbetre utnyttinga av dei gjeldande medverknads- og medbestemmingsordningane. Eit av dei viktigaste tiltaka/verkemidla for å få dette til er å auke kunnskapen og medvitet om dei.

Meldinga drøftar tiltak som kan føre til meir kunnskap og større medvit om ordningane, og som kan auke utbreiinga og forbetre utnyttinga av dei. Mellom anna drøftar meldinga grensa for når dei tilsette har rett til informasjon og drøfting, og ein eventuell felles verneorganisasjon i konsern- og avtaleforhold og på arbeidsplassar med meir enn éin arbeidsgivar. I samband med informasjonsarbeidet om den

nye regelverkstrukturen (jf. kapittel 15 i meldinga) vil det også bli lagt vekt på ordningane for arbeidstakermedverknad.

Tiltak:

- Departementet vil vurdere om det er behov for å klargjere oppgåvene til verneorganisasjonen i rettleiingar til regelverket.
- Departementet vil fremje forslag om å innføre høve til å etablere konsernordning etter avtale mellom konsernet og dei tilsette.
- Departementet vil vurdere ei plikt for arbeidsgivarar til å undersøkje om dei tilsette ønskjer å vere representerte i styret når vilkåret for representasjon er oppfylt.

3.4 Tiltak for å styrkje helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet i verksemdene

3.4.1 *Sammendrag*

Eit aktivt og systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i verksemdene er nøkkelen til eit godt arbeidsmiljø. Det er likevel mange verksemdar som framleis ikkje arbeider systematisk, noko Arbeidstilsynet også har erfart gjennom tilsyn.

Departementet er oppteke av å bidra til å vidareutvikle arbeidet med å skape gode arbeidsforhold og eit godt arbeidsmiljø. Det er viktig at arbeidsgivaren, saman med verneorganisasjonen og den enkelte arbeidstakaren, tenkjer systematisk igjennom kva det er i drifta av verksemda som kan utgjere ein risiko for helse og sikkerheit for arbeidstakarane, og driv systematisk førebyggjande arbeid. Vidare er det i ein god del tilfelle behov for tilrettelegging og samarbeid om gode løysingar for arbeidstakarar som er sjuke, har redusert arbeidsevne eller som har ulike omsorgsoppgåver.

Både ved overvaking av arbeidsmiljøet, førebygging av helseskadar og ved tilrettelegging for arbeidstakarar med redusert arbeidsevne vil bedriftshelsetenesta i mange tilfelle vere ein svært verdifull samarbeidspartnar. Bedriftshelsetenesta har fått eit lyft ved at ei godkjenningsordning for bedriftshelsetenester er innført, og ved å gjere bedriftshelseteneste obligatorisk i fleire bransjar. Departementet vil følgje opp at desse tiltaka verkar slik dei er tenkte.

Det er viktig at dei verksemdene som har plikt til å knyte til seg bedriftshelseteneste, gjer det og aktivt bruker tenesta i HMS-arbeidet sitt.

Det er behov for endring eller forbetring på fleire område, som både på kort og lang sikt kan styrkje verksemdene sitt eige systematiske HMS-arbeid. Kapittel 15 i medlinga drøftar korleis verksemdene sitt arbeid på desse felta kan forbetrast.

INFORMASJONSARBEID OG OPPLÆRINGSARBEID

Det er viktig å auke kunnskapen om arbeidsmiljøkrav og gjere HMS-regelverket meir tilgjengeleg. Det blir arbeidd med sikte på eit informasjons-, opplærings- og haldningsopplegg om det førebyggjande arbeidsmiljøarbeidet i norsk arbeidsliv. Ein viktig grunn til å setje i gang eit slikt arbeid er at eit nytt helse-, miljø- og sikkerhetsregelverk under arbeidsmiljølova etter planen skal vere ferdig i løpet av 2011. Dei fleste HMS-forskriftene under arbeidsmiljølova vil inngå i ein heilt ny struktur, og det gir høve til å styrkje kunnskapen om det materielle innhaldet i regelverket, noko som er ein føresetnad for HMS-arbeidet. Opplæringa skal planleggjast og gjennomførast i samarbeid med partane.

UTVIDA HMS-ANSVAR I KONSERN- OG FRANCHISEFORHOLD

Det er grunn til å stille spørsmål ved om den reguleringa som gjeld i dag, der arbeidsgivaren åleine har ansvar for at krava til arbeidsmiljø og arbeidsforhold er oppfylte, er tilstrekkeleg. Endringar i eigar-, organisasjons- og styringsstruktur har ført til at andre enn arbeidsgivaren kan ha betydeleg innverknad over verksemda, til dømes i konsern og franchiseforhold. Tilsvarende gjeld der det som tidlegare var organisert som éi verksemd, er stykkja opp gjennom til dømes utsetjing av oppgåver til underleverandørar. Dette er former for organisering som har blitt meir og meir vanlege, og som omfattar ei betydeleg mengd arbeidstakarar. Det er ikkje urimeleg at retten til innverknad som har konsekvensar for arbeidsmiljøet til den enkelte arbeidstakaren, bør få følgje av eit visst ansvar for HMS, særleg i konsern og til ein viss grad i franchiseforhold.

Ved bruk av anbod kan dessutan kontraktvilkåra vere viktige for arbeidsforholdet og arbeidsmiljøet til dei arbeidstakarane som skal utføre arbeidet. Eit tiltak, som til dømes er ei eller anna form for bestillaransvar, blir omtalt i meldinga.

Dette inneber at det ikkje vil foreslåast ei generell utviding av arbeidsgivaromgrepet i arbeidsmiljølova.

Det vil derfor bli utarbeidd eit høyringsnotat der ein vurderar å innføre eit «utvida HMS-ansvar» i konsern- og franchiseforhold.

HMS-OPPLÆRING

Vidare blir behovet for å styrkje lovføresegna sitt krav om tilpassing av HMS-opplæringa til den enkelte verksemda drøfta. Ei undersøking frå 2009 viser at berre éin av fire arbeidsgivarar har gjennomført lovpålagt HMS-opplæring, og at innhaldet og lengda på opplæringa varierer. Det er derfor sett i gang ei kartlegging og ein analyse av opplæringstilbodet. Vurdering av behovet for å styrkje HMS-kom-

petansen til arbeidsgivarane vil bli vurdert når kartlegginga ligg føre.

Også blant arbeidstakarane er HMS-opplæringa mangelfull. Mange unge fullfører ikkje vidaregåande opplæring og går rett ut i arbeidslivet utan gode nok HMS-kunnskapar. Det er bekymringsfullt at dei yngste arbeidstakarane har ein mykje større risiko enn eldre arbeidstakarar for å bli utsette for ei arbeidsulykke.

Behovet for å styrkje HMS-kompetansen til arbeidsgivarane og lovføresegna sitt krav om tilpassing av HMS-opplæringa til den enkelte verksemda vil bli vurdert når kartlegginga av HMS-opplærings-tilbodet ligg føre.

I kapitlet blir behovet for ein meir målretta innsats innanfor HMS-opplæringa i skulen drøfta. Arbeidstilsynet har sett i verk ei rekkje tiltak for å styrkje HMS i fagopplæringa. Det vil bli teke initiativ til eit tettare og meir aktivt samarbeid for å forbetre HMS-opplæringa i skulen, mellom anna eventuelt ein samarbeidsavtale mellom Arbeidstilsynet og Samarbeidsrådet for yrkesopplæring.

ARBEIDSTAKAROMGREPET

I kapittel 15.7 i medlinga blir det drøfta om arbeidstakaromgrepet i arbeidsmiljølova bør utvidast. Spesielt ser ein på om lova gir rom for omgånge. Det er mange verksemdar som brukar sjølvstendige oppdragstakarar framfor arbeidstakarar, og det kan stillast spørsmål ved om dei gjer dette for å unngå å bli fanga opp av arbeidstakaromgrepet i arbeidsmiljølova. Problemstillinga blir særleg sett på spissen der personar er organiserte som eit enkeltmannsforetak og utfører oppdrag hovudsakleg for éin oppdragsgivar. Oppdragsgivaren vil her i realiteten utøve arbeidsgivarfunksjonar, slik at oppdragstakaren ikkje har sjølvstendig ansvar for utføringa av arbeidet. Dette synest spesielt å vere aktuelt i bygg- og anleggsbransjen og for enkelte stillingar i kommunal sektor. Ved å bruke oppdragstakarar i staden for arbeidstakarar unngår ein langt på veg at føresegnene i arbeidsmiljølova kan brukast på forholdet. Med andre ord inneber dette ein fare for omgåing av reglane om stillingsvern, arbeidstid og permisjon, for å nemne noko.

Det avgjerande for å bli fanga opp av arbeidsmiljølova er om ein person reelt er arbeidstakar, ikkje korleis partane har innretta seg. Rettstilstanden i dag fangar opp dei som reelt sett er arbeidstakarar, og vil derfor ikkje foreslå endringar i arbeidsmiljølova på dette punktet.

Tiltak:

- Departementet vil utarbeide eit høyringsnotat der ein vurderer å innføre eit «utvida HMS-ansvar» i konsern- og franchiseforhold.

- Departementet vil i samarbeid med partane og Arbeidstilsynet foreslå å planleggje og gjennomføre eit informasjons- og opplæringsarbeid.
- Departementet vil vurdere om det er behov for å forsterke føresegna om arbeidsgivaren si plikt til å gjennomgå opplæring, for å tydeleggjere formålet med føresegna. Dette gjeld krav om tilpassing av opplæringa til den enkelte verksemda.
- Det vil bli teke initiativ til eit tettare og meir aktivt samarbeid for å forbetre HMS-opplæringa i skulen, mellom anna eventuelt ein samarbeidsavtale mellom Arbeidstilsynet og Samarbeidsrådet for yrkesopplæring.

3.5 Tiltak for å styrkje tilsyna

3.5.1 Sammenheng

Sjølv om det er arbeidsgivaren som har ansvaret for at krava i lova blir etterlevde, og sjølv om departementet i denne meldinga understrekar partane sitt ansvar for å bidra i endå sterkare grad, er også styresmaktene si handheving av lova viktig. Særleg viktig er dette når det gjeld den meir useriøse delen av arbeidslivet.

Kapittel 16 i meldinga handlar i hovudsak om verksemda til Arbeidstilsynet. Kapitlet blir derfor innleidd med ein generell omtale av strategien og arbeidet i Arbeidstilsynet, og korleis dette har utvikla seg dei siste åra. Dei tre konkrete tiltaka som blir drøfta, kan likevel også omfatte Petroleumstilsynet. Petroleumstilsynet er omtalt i eit eige kapittel (kapittel 20 i medlinga).

SAMARBEID OG KOORDINERING MELLOM HMS-TILSYNA OG ANDRE OFFENTLEGE ETATAR

Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet samarbeider med ei rekkje offentlege etatar for å oppnå størst mogleg effekt av ressursar og handheving og for å sikre god informasjonsutveksling. Særleg gjeld dette i arbeidet mot sosial dumping. Også ei rekkje tilsyn eller direktorat følgjer opp regelverket på HMS-området. Styresmaktene si oppfølging av HMS-arbeidet i verksemdene bør vere einskapleg og effektiv. Etatane som har ansvaret for dei ulike helse-, miljø- og sikkerheitsføresegnene og skal bidra til at verksemdene driv forsvarleg, har til dels same målgruppe, men ulike ansvarsområde. Dette inneber ein risiko for at verksemdene det blir ført tilsyn med, får besøk av ulike etatar til ulike tider, at avgjerder blir tekne av ulike etatar utan at ein sikrar at dei ikkje kjem i motstrid med kvarandre, og at regelverket samla sett trekkjer i ulike retningar. Samtidig har brukarundersøkingar vist at verksemdene ønskjer kompetente tilsyn, som har fagkunnskap om dei enkelte områda. Det er derfor eit mål for tilsynsetatane på HMS-området at det utoverretta tilsynsarbeidet er

mest mogleg samordna og einskapleg. Dette punktet behandlar Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet sine koordineringsroller og koordineringsarbeidet mellom HMS-etatane som blir gjennomført for å følgje opp desse utfordringane.

TILSYN MED DET OFFENTLEGE SOM OPPDRAGSGIVAR

Offentleg sektor har eit særleg ansvar for å bidra til ryddige forhold i norsk arbeidsliv, motverke dårlege arbeidsforhold og sosial dumping og medverke til at utanlandske arbeidstakarar ikkje blir utnytta på den norske arbeidsmarknaden. Dette ansvaret blir oppfylt mellom anna ved å sikre at lønn og andre arbeidsvilkår er i samsvar med minimumsvilkåra i tariffavtalar eller allmenngjeringsforskrifter.

Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet fører tilsyn med lønns- og arbeidsvilkår etter utlendingslova og allmenngjeringsforskrifter. Arbeidstilsynet bør få tilsynskompetanse etter forskrifta om lønns- og arbeidsvilkår i offentlege kontraktar. Sjølv innanfor allmenngjorde område, der tilsynsetatane kan ha kontakt med kvar enkelt arbeidsgivar, og også har rett til å kontrollere om hovudleverandøren har oppfylt informasjons- og samsvarsplikta, vil det vere formålstenleg å kunne vende seg direkte til det offentlege som oppdragsgivar/byggherre og kontrollere at dei har følgd opp ansvaret sitt etter forskrifta.

Departementet vil på denne bakgrunn sende på høyring eit forslag om å gi Arbeidstilsynet tilsynskompetanse etter forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlege kontraktar (ILO 94).

LOVBROTSGEBYR

I kapittel 16.4 i medlinga blir det drøfta om Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet bør kunne ha høve til å påleggje verksemder som har brote eller bryt arbeidsmiljøregelverket, eit lovbrotsgebyr administrativt. Det er reist spørsmål ved om dei verke midla Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet rår over, er tilstrekkelege til at etatane kan føre eit formålstenleg tilsyn med lovverket, og om arbeidsgivarane gjer nok for å etterleve krava i arbeidsmiljølovgivinga. Særleg er spørsmålet reist i lys av kampen mot sosial dumping.

For at reglane skal verke slik dei var tenkte, må dei respekterast og etterlevast. Derfor må Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet ha tilstrekkelege og formålstenlege reaksjonsmiddel til rådvelde. Dei reaksjonsmidla etatane har i dag, er som regel gode nok til at etatane kan følgje opp at verksemdene etterlever regelverket. Det store fleirtalet av verksemdene respekterer og følgjer både regelverket og pålegga frå etatane. Likevel finst det verksemder som neglisjerer pålegg, eller som stadig tek opp att tidlegare lovbrots. Konkrete erfaringar frå Arbeidstilsynet viser at enkelte bransjar og enkeltverksemder er overrepre-

senterte på statistikken over brot på arbeidsmiljøregelverket. I mange tilfelle kan det òg vere ein samanheng mellom mykje bruk av utanlandsk arbeidskraft og hyppige lovbrots. Arbeidstilsynet sine erfaringar viser at det er ein tendens til at utanlandske arbeidstakarar er meir utsette for brot på arbeidsmiljø- og sikkerheitsregelverket enn innanlandsk arbeidskraft.

For stadige likearta lovbrots i den same verksemda kan lovbrotsgebyr vere eit meir effektivt sanksjonsmiddel enn pålegg, tvangsmulkt, stansing eller melding til politiet. Ein rett for etatane til å skrive ut lovbrotsgebyr vil såleis innebere at det er knytt ein større økonomisk risiko for tilsynsobjekta til det å gjere seg skuldig i brot på arbeidsmiljøregelverket enn det som er tilfellet i dag. Slik sett kan lovbrotsgebyr vere eit effektivt sanksjonsmiddel for å få bukt med gjengangartilfella.

Det finst eit udekt sanksjonsbehov, og departementet vil sende på høyring forslag om å innføre lovbrotsgebyr som eit reaksjonsmiddel for brot på arbeidsmiljøregelverket.

HANDHEVING AV ALLMENNGJERINGSLOVA OG ARBEIDSMILJØLOVA

I kapittel 16.5 i medlinga blir det drøfta om dei handhevingsmåtane Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet har i dag når det gjeld alvorlege brot på arbeidsmiljølova og allmenngjeringslova, er gode nok. God og effektiv handheving er viktig for å sikre at allmenngjeringslova og arbeidsmiljølova blir etterlevde. Både allmenngjeringslova og arbeidsmiljølova er straffesanksjonerte.

Enkelte har teke til orde for at ein bør vurdere å sjå på fleire måtar å handheve dei meir alvorlege brota på arbeidsmiljøregelverket på. Av forslag som er blitt trekte fram, kan nemnast inndraging av overskot i verksemder som bryt arbeidsmiljøregelverket, og høve til kollektivt søksmål for fagforeiningar. I tillegg har Riksadvokaten og Økokrim peikt på at strafferammene i både allmenngjeringslova og arbeidsmiljølova er blitt hengande etter utviklinga i andre miljølover dei seinare åra, og dei meiner at arbeidsmiljølovgivinga ikkje bør ha lågare strafferammer enn anna miljølovgiving.

Det skal ha konsekvensar å gjere seg skuldig i brot på arbeidsmiljøregelverket, og det er viktig at det finst gode system som sikrar dette. Kampen mot arbeidsmiljøkriminalitet er viktig. Di større sjanse det er for at arbeidsmiljøkriminalitet blir oppdaga, og får ein formålstenleg reaksjon, di større blir også den avskrekkande effekten.

Departementet vil setje i gang ei brei og heilskapleg utgreiing av handhevinga av alvorlege brot på arbeidsmiljøregelverket, der mellom anna behovet for auka strafferammer skal vurderast.

Tiltak:

- Departementet vil sende på høyring eit forslag om å gi Arbeidstilsynet tilsynskompetanse etter forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter (ILO 94).
- Arbeidstilsynet vil styrkje arbeidslivsrettleiinga overfor innvandrarakar.
- Departementet vil sende på høyring eit forslag om å innføre ein heimel for Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet til å skrive ut lovbrotsgebyr for brot på arbeidsmiljøregelverket.
- Departementet vil setje i gang ei brei og heilskapleg utgreiing av handhevinga av alvorlege brot på arbeidsmiljøregelverket.

3.6 Systematisk dokumentasjon av status og utvikling på arbeidsmiljø- og sikkerheitsområdet

3.6.1 Sammenndrag

Her blir det mellom anna gjort greie for at den noverande registreringa av arbeidsulykker, yrkessjukdommar og arbeidsskadedødsfall er for fragmentert og gir ei mangelfull oversikt over omfanget og utviklinga av arbeidsrelaterte ulykker, skadar og sjukdom i Noreg.

Det er viktig at aktørane på arbeidsmiljøområdet har oppdatert kunnskap og dokumentasjon over status og utviklinga på området. Dette er avgjerande for at dei som har ansvar og oppgåver, både i verksemdene og på nasjonalt nivå, skal kunne følgje opp ansvaret sitt og oppgåvene sine. Manglande eller mangelfull statistikk og dokumentasjon inneber ein fare for at risikoforhold og utviklingstrendar ikkje blir fanga godt nok opp, og det gir eit for dårleg grunnlag for førebyggings- og oppfølgingsarbeidet hos ulike aktørar og etatar.

Det er behov for å setje i verk fleire tiltak for å forbetre registrering, statistikk og dokumentasjon knytt til nøkkelinformasjon på arbeidshelse- og arbeidsmiljøområdet.

Tiltak:

- Den nasjonale statistikken over yrkesskadar og yrkessjukdommar skal forberast gjennom eit utviklingsarbeid i regi av SSB, Arbeids- og velferdsdirektoratet, Arbeidstilsynet og NOA som alt er sett i gang, og som også skal følgje opp norske forpliktingar etter ei EU-forordning.
- Arbeidstilsynet skal etablere eit nytt «Register for arbeidsulykker med alvorleg personskade».
- Legar skal på lengre sikt kunne melde arbeidsrelatert sjukdom til Arbeidstilsynet via ein elektronisk pasientjournal.
- I regi av Helse- og omsorgsdepartementet går det føre seg ei rekkje utviklingsarbeid som vil for-

betre ulike register og dokumentasjon som er viktig for arbeidsmiljø- og arbeidshelseområdet, mellom anna modernisering og forbetringar av Dødsårsaksregisteret, Norsk Pasientskaderegister og andre sentrale helseregister.

3.7 Forskningsbehov, utdanningstilbod og fagkompetanse

3.7.1 Sammenndrag

Her vert drøfta det store kunnskaps- og forskningsbehovet innanfor områda arbeidsforhold, arbeidsrett, arbeidsmiljø og sikkerheit.

Oppdatert kunnskap om forhold i norsk arbeidsliv som er årsak til helseskade eller på annan måte påverkar deltakinga i arbeidslivet, er nødvendig for at verksemdene og partane i arbeidslivet skal kunne følgje opp ansvaret sitt på arbeidsmiljøområdet. For å kunne førebyggje helseskadelege påverknader effektivt er det òg svært viktig med kunnskap om kva for førebyggjande tiltak som verkar. Kunnskap om risikoforhold, årsakssamanhengar, utbreiing og førebyggjande tiltak er også avgjerande for styresmakterne si evne til gode reguleringar og innretning av tilsynsverksemda.

Kunnskapsbehovet på arbeidshelse- og arbeidsmiljøområdet er breitt og samansett, og det omfattar mellom anna teknologisk, medisinsk, kjemisk, biologisk, juridisk og samfunnsvitskapleg forskning. På grunn av høg endringstakt, dei svært ulike og samansette forholda og komplekse, samverkande eksponeringsforhold og effektar i arbeidslivet, er det spesielt utfordrande å utvikle kunnskap på området. Det er behov for å adressere dei viktige kunnskapsbehova på arbeidshelse- og arbeidsmiljøområdet, og departementet har derfor teke initiativ til ei nærmare drøfting både med partane i arbeidslivet og med Noregs forskingsråd.

Tiltak:

- Departementet har teke initiativ til ei nærmare drøfting med Forskningsrådet om korleis arbeidsmiljø- og arbeidshelseforskninga betre kan sikrast innanfor ramma av Noregs forskingsråd og departementet sine løyvingar til Forskningsrådet. Det er allereie sett i gang eit arbeid med å revidere mandatet og profilen for Sjukefraværprogrammet, slik at dette programmet også skal dekkje arbeidshelse- og arbeidsmiljøforskning.
- Departementet tek sikte på å vidareføre sine rammer til HMS-forskning i petroleumssektoren i regi av Forskningsrådet. Det skal drøftast nærmare mellom departementet, OED og Forskningsrådet korleis HMS-satsinga skal organiserast for å sikre ei god kopling og integrering med petroleumsforskninga elles.

- Den faglege og økonomiske styrkinga av utdanningskapasiteten ved dei arbeidsmedisinske avdelingane og STAMI si koordinerende rolle på det arbeidsmedisinske feltet, som er sett i verk i eit samarbeid mellom styresmaktene og hovudorganisasjonane, har sikra dei uttalte behova for betre koordinering og styrking av den arbeidsmedisinske kompetansen.

3.8 Sosial dumping

3.8.1 *Sammendrag*

Som det er peikt på i innleiinga i meldinga og i det overordna drøftingskapitlet (kapittel 12 i meldinga) er sosial dumping ei av hovudutfordringane i det norske arbeidslivet, og fleire kapittel i meldinga behandlar sider ved denne problemstillinga.

Arbeidsinnvandring har vore eit positivt bidrag til det norske arbeidslivet i ei tid då det i mange bransjar har vore eit stort behov for arbeidskraft. Samtidig har det vist seg at utanlandske arbeidstakarar i mange tilfelle får lønns- og arbeidsvilkår som ikkje er akseptable samanlikna med det som er standarden elles i norsk arbeidsliv.

Dette er uheldig, både fordi det inneber ei skjellsbehandling, og fordi ein risikerer at dårlege vilkår for arbeidsinnvandrarar fører til negative konsekvensar også for norske arbeidstakarar når dei opparbeidde rettane deira blir sette under press. Samtidig risikerer ein at seriøse verksemdar blir utkonkurrerte fordi dei blir dyrare å bruke.

Det er siden 2005 arbeidd systematisk for å hindre sosial dumping og er sett i verk to handlingsplanar mot sosial dumping, som har vore målretta – og dels bransjeretta – tiltaksplanar. I tråd med desse planane er tilsyna styrka vesentleg, både økonomisk og ved å gi dei fleire sanksjonsmiddel.

Andre viktige tiltak har vore innføring av id-kort i bygge- og reinhaldsbransjen, regionale verneombod i hotell- og restaurantbransjen og reinhaldsbransjen, solidaransvar for lønn etter allmenngjeringsforskrifter, informasjons- og samsvarsplikt for oppdragsgivarar, innsynsrett for tillitsvalde og etableringa av eit servicesenter for arbeidsinnvandring. Kapitlet gir ei oversikt over alle tiltaka som er sette i verk i tråd med handlingsplanane.

Arbeidet mot sosial dumping så langt har gitt nokre viktige erfaringar, og dette arbeidet er eit sentralt element i bransjesamarbeidet som er omtalt i kapittel 13 i meldinga. Der blir det trekt vekslar på dei erfaringane som er gjorde i arbeidet mot sosial dumping.

Når det gjeld allmenngjeringslova, blir det her ikkje signalisert noka stor endring i ordninga slik ho har utvikla seg dei seinare åra. Kapitlet drøftar nokre utfordringar med ordninga, til dømes problemstillin-

gar knytte til vilkåra for å gjere vedtak om allmenngjering og forholdet til EØS-retten.

Eit potensielt viktig tiltak som blir vurdert, er å gi tilsynsstyresmaktene ei meir formalisert rolle i kartlegginga av om det er grunnlag for allmenngjering i ein bransje.

Arbeidsdepartementet har initiert ei evaluering av dei to handlingsplanane mot sosial dumping. Evalueringa vil vere klar i løpet av kort tid. Departementet vil gå igjennom evalueringa saman med partane i arbeidslivet og vurdere eventuelle konsekvensar for verkemiddelbruken på dette området.

Tiltak:

- Det blir vurdert å gi tilsynsorganane ei meir formalisert rolle i kartlegginga av om det er grunnlag for allmenngjering av lønnsvilkåra i ein bransje.

3.9 Helse, miljø og sikkerheit i petroleumsverksemda

3.9.1 *Sammendrag*

Stortinget bad i 2001 om at det skulle leggast fram ei melding om HMS-tilstanden i petroleumssektoren kvart fjerde år. Den førre meldinga blei lagd fram i april 2006. Denne nye meldinga handlar om HMS-tilstanden i heile det norske arbeidslivet – også storulykkesrisikoen i petroleumsverksemda, som er omtalt i kapittel 20. Petroleumsverksemda er òg framheva for å synleggjere risikonivå, HMS-tilstand og ansvars plassering i ei verksemd som er svært viktig for Noreg.

Ambisjonen er at norsk petroleumsverksemd skal vere verdsleiane innanfor HMS. Kapittel 20 i meldinga gjer greie for handtering av risiko i petroleumsverksemda. Sjølv om petroleumsverksemda har eit relativt høgt ulykkespotensial, skjer det svært få arbeidsulykker og dødsfall, og få alvorlege og akutte utslepp. Det har likevel vore ein auke av tilløp til hendingar innanfor området for gasslekkasjar og brønnkontrollhendingar som kunne ha ført til ei storulykke. Dette krev ekstra merksemd. Petroleumstilsynet har teke kontakt med næringa og har bede om at det blir utarbeidd ein strategi for å snu den negative utviklinga.

Petroleumsverksemda er generelt prega av systematisk innsats for å forbetre risikonivået. Eit velfungerande partssamarbeid, ansvarlege aktørar og eit sterkt tilsyn er avgjerande suksessfaktorar for dagens situasjon. Utfordringa ligg i å kunne vidareføre den positive utviklinga som har skjedd dei siste ti åra, og motivere til ytterlegare forbetringar. Ei særleg utfordring ligg i å snu den negative utviklinga når det gjeld gasslekkasjar og brønnhendingar dei siste par åra, og igjen sørgje for ein redusert hendingsfrekvens på desse viktige områda. Næringa har sjølv ansvaret for at sikkerheita heile tida er god, og har lansert fleire

handlingspunkt for å oppnå forbetringar på dei områda der det har vore ei negativ utvikling. Frå styresmaktene si side er det viktig å følgje opp at forbettingsaktivitetane i næringa er effektive, og at dei blir tekne i bruk av heile næringa.

Ei positiv utvikling i risikobiletet føreset at det ligg ei stadig oppfordring til alle partar om å halde fram med det gode arbeidet og leite etter område der ein kan oppnå forbetringar. I tillegg er det svært viktig at rollefordelinga der partane samarbeider med Petroleumstilsynet, ikkje blir undergraven.

Det blir òg gjort greie for den alvorlege hendinga i Mexicogolfen i april 2010 og oppfølginga nasjonalt og internasjonalt, med vekt på Petroleumstilsynet og Arbeidsdepartementet sine roller og vurderingar.

For å auke kunnskapen om korleis tilsynsstyresmaktene si oppfølging er tilpassa dei utfordringane vi står overfor i dag og i framtida, meiner departementet at det er behov for ein brei gjennomgang og ei grundig vurdering av dagens HMS-regime på petroleumsområdet. Ein slik gjennomgang bør særleg rettast mot strategiar, prioriteringar, verkemiddelbruk og HMS-regelverk.

Tiltak:

- Departementet vil på denne bakgrunn setje i gang eit arbeid med sikte på ein brei gjennomgang av tilsynsstrategi og HMS-regelverk i petroleumsverksemda.

3.10 Enkelte særlege arbeidsmiljøutfordringar i arbeidslivet

3.10.1 *Sammendrag*

Kapitlet tek for seg særlege HMS-utfordringar i arbeidslivet som kan få alvorlege helsemessige konsekvensar for dei som blir ramma. Tema er valde ut frå at det på desse områda er eit stort potensial for forbetring eller ny kunnskap. Det blir gjort greie for status når det gjeld arbeidsskadedødsfall og alvorlege skadar i arbeidslivet, kjemisk arbeidsmiljø, skadar og plager på grunn av støy og helseisisiko ved nattarbeid.

ARBEIDSSKADEDØDSFALL OG ALVORLEGE SKADAR I ARBEIDSLIVET

Arbeidsulykker har alvorlege konsekvensar for den enkelte, for verksemda og for samfunnet. Trass i krav om systematisk HMS-arbeid, og mellom anna førebyggjande tiltak mot skadar, er arbeidsulykker framleis eit stort samfunnsproblem. For tilsynsetane er det viktig å vite kvar det er størst risiko for arbeidsskadedødsfall og alvorlege arbeidsskadar, slik at dei kan bruke denne kunnskapen i vurderingane ved risikobasert tilsyn. Det er potensial for forbetring av både melderutinar og datakvalitet i denne samanhengen.

KJEMISK ARBEIDSMILJØ

Det er mange arbeidstakarar som dagleg er eksponerte for kjemikalier, sjølv om prosentdelen har gått ned i takt med at tradisjonelle industriarbeidsplassar er blitt færre.

Det blir derfor foreslått nye tiltak på kjemikalieområdet. Mellom anna blir det vurdert ei tilpassing av gjeldande normer for forureining av arbeidsatmosfære til endra arbeidstidsordningar, samtidig som det blir lagt opp til innføring av korttidsverdiar ved arbeid i forureina atmosfære. Det blir lagt opp til ein koordinert innsats for å skaffe nødvendig kunnskap om eventuell helsefare ved bruk av nanomateriale. Det er sett i gang eit arbeid for å auke kunnskapstilfanget gjennom å etablere ein nasjonal database der bedrifter kan registrere eksponeringsmålingane sine direkte. Det er vidare sett i gang eit arbeid for å sikre at historiske eksponeringsdata ikkje går tapt når ei verksemd opphøyrer.

STØY

Høyrsselsskadeleg støy er ei arbeidsmiljøutfordring på mange arbeidsplassar i Noreg. Om lag 11 pst. av alle yrkesaktive seier at dei har nedsett høyrsel eller øyresus i større eller mindre grad, og ein tredjedel av dei meiner at det er jobben som har skulda. Det vil seie at om lag 70 000 arbeidstakarar har det dei meiner er arbeidsutløyst høyrsselsskade. Det er behov for betre informasjon om regelverket, meir heilskapleg handtering frå styresmaktene si side og bransjespesifikk rettleiing. I arbeidet med å førebyggje høyrsselsskadar bør det leggjast meir vekt på informasjon om risiko ved impulsstøy. Det bør utgreiast korleis ein kan oppnå reduksjon av impulslyd frå verktøy og utstyr som gir høyrsselsskadelege nivå ved normal bruk.

NATTARBEID

Arbeidsmiljølova har ei rekkje føresegnar som vernar arbeidstakarane mot dei negative verknadene av nattarbeid. Men det er ein viktig føresetnad for å etterleve regelverket at verksemdene har tilstrekkeleg kunnskap og medvit om både risikofaktorane ved nattarbeid og korleis arbeidet på best mogleg måte kan leggjast til rette for å unngå desse risikofaktorane. Utfordringane som er knytte til nattarbeid er eit eige tema i meldinga, for å setje søkjelys på dei helse- og sikkerheitsmessige verknadene og for å peike på tiltak som kan føre til ei betre tilrettelegging av bruk og organisering av nattarbeid i verksemdene for å redusere dei negative effektane.

Tiltak:

- Betre samarbeid mellom Arbeidstilsynet og vegstyresmaktene for å få betre kunnskap om arbeidsskadar i trafikken.

- Arbeidstilsynet planlegg å utarbeide kommentarar til støyforskrifta og vurderer om ein skal lage bransjespesifikke rettleiingar om mellom anna støy, i samarbeid med partane i ulike bransjar.
- Det blir foreslått å tilpasse gjeldande normer for forureining av arbeidsatmosfære til endra arbeidstidsordningar, samtidig som det blir lagt opp til innføring av kortidsverdiar ved arbeid i forureina atmosfære.
- Styrkje kunnskapsgrunnlaget om eventuell helsefare ved bruk av nanomateriale.
- Det er i meldinga ei oversikt over kva arbeidsgivarar særleg bør ta omsyn til ved utforming av arbeidstidsordningar som inkluderer nattarbeid.
- Departementet vil
 - vurdere informasjonskampanjar om nattarbeid retta mot risikoutsette bransjar
 - i samarbeid med partane i arbeidslivet og styresmaktene utarbeide ei rettleiing om verkna-dene av nattarbeid og avhjelpande tiltak
 - vurdere om helseundersøkingar etter arbeidsmiljølova bør tilbydast fleire arbeidstakarar enn i dag.

3.11 Eit krafttak mot ufrivillig deltid

3.11.1 *Sammendrag*

Her blir det kort gjort greie for årsaker til og omfanget av deltid og ufrivillig deltid, deretter blir ulike tiltak mot ufrivillig deltid drøfta og omtalte.

Deltid er noko mange arbeidstakarar sjølve ønskjer, til dømes for å kunne tilpasse arbeidsmengda i forhold til andre forpliktingar og ønske i kvardagen eller i forhold til eiga arbeidsevne etter sjukdom.

Ein del deltidstilsette ønskjer å arbeide meir utan at dei får høve til det, og det er for mange som ikkje får den heiltidsstillinga dei ønskjer seg. Ufrivillig deltid og manglande heiltid er ei form for deltidsarbeidsløyse, og det er eit alvorleg problem både for den enkelte og for samfunnet, særleg når det varer ved. Ufrivillig deltid, og at ein ikkje får heiltidsstilling dersom ein ønskjer det, er eit samansett fenomen. Å redusere ufrivillig deltid krev derfor eit sett av verkemiddel og innsats frå mange aktørar, sentralt, men ikkje minst lokalt på den enkelte arbeidsplassen. Varig reduksjon av ufrivillig deltid krev dessutan innsats over tid. Det er eit mål for regjeringa å redusere ufrivillig deltid, og at dei som ønskjer det får arbeide heiltid. I meldinga signaliseras eit krafttak mot ufrivillig deltid.

Det er viktig at fortrinnsretten etter arbeidsmiljøloven § 14-3 er reell, slik at deltidstilsette som ønskjer det, og som er kvalifiserte, kan få utvida stilling, i staden for at det blir tilsett nye personar. Ei kartlegging av kor kjend føresegna er blant arbeidstakarar og arbeidsgivarar vil setjast i gang, om ho har hatt innverknad på oppførselen til arbeidstakarar og

arbeidsgivarar, og i kva grad tvisteløysingsmodellen er kjend. Kunnskapen vil gi betre føresetnader for å vurdere om føresegna har bidrege til å redusere omfanget av ufrivillig deltid.

Ei ny evaluering av praksisen i Tvisteløysingsnemnda som behandlar klagesaker knytta til fortrinnsretten er også sett i gang. Gjennomgangen av praksisen i Tvisteløysingsnemnda vil innebere ein gjennomgang og ei systematisering av sakene som er knytte til fortrinnsretten. Ein analyse av utfallet av sakene og ei systematisering av typar vil gi ei samla oversikt over korleis føresegna blir praktisert, og gi grunnlag for å kunne vurdere om, og i kva grad, føresegna om fortrinnsrett er med på å redusere ufrivillig deltid.

Målet med desse gjennomgangane er å auke kunnskapen om føresegna. Ein vil ha særleg merksemd retta mot at kravet om at fortrinnsrett ikkje skal vere til vesentlig ulempe for verksemdene, ikkje blir brukt usakleg av arbeidsgivarane.

Det blir drøfta om lovregulert plikt for arbeidsgivarar til jamleg å drøfte bruken av deltidstillingar med dei tillitsvalde er eit mogleg verkemiddel for å redusere omfanget av ufrivillig deltid. Ei drøftingsplikt vil innebere ei plikt for arbeidsgivarar til, i samarbeid med dei tillitsvalde, systematisk og regelmessig å setje bruken av deltidstillingar på dagsordenen. Eit slikt forslag vil bli sendt på høyring.

Det kan vere ønskjeleg å vurdere om arbeidstakarar som ønskjer ein høgre stillingsprosent, og som over tid har arbeidd utover avtalt arbeidstid, skal ha rett til større stillingsprosent, tilsvarende det arbeidstakaren gjennomsnittleg har hatt av «meirarbeid» i ein bestemt periode. Eit døme på ein slik situasjon er der ein arbeidstakar har vore tilsett i 60 pst. stilling, men kan påvise at den reelle stillinga over tid faktisk tilsvarende ei 80 pst. stilling. Nærmare innhald i ei eventuell føresegn, inkludert kva som er meint med ein bestemt periode, må vurderast i den vidare utgreiinga.

Det er avgjerande at arbeidet mot ufrivillig deltid blir prioritert også av partane ved at det blir sett i verk tiltak som kan vere med på å redusere ufrivillig deltid.

Eit anna aktuelt tiltak er at Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet vil vurdere korleis verksemdene sitt arbeid mot ufrivillig deltid best kan inngå som eit ledd i arbeidsgivaren si aktivitets- og rapporteringsplikt etter likestillingslova. Vidare kan det vere aktuelt å sjå på korleis arbeidsplanar (jf. arbeidsmiljølova § 10-3) kan brukast som eit verktøy mot ufrivillig deltid.

Tiltak:

- Det skal arbeidast vidare med tiltak knytte til eit treårig forsøksprogram og innsats i «Saman for ein betre kommune».

- Departementet arbeider med ei evaluering av fortrinnsretten for deltidstilsette, med sikte på at denne retten skal vere reell, og vil i evalueringa ha særleg merksemd retta mot at føresegna om vesentleg ulempe for verksemda ikkje blir brukt usakleg av arbeidsgivarane.
- Departementet vil sende på høyring eit forslag om drøftingsplikt ved bruk av deltidsstillingar.
- Departementet vil greie ut eit forslag om rett til høgre stillingsprosent som følgje av jamleg bruk av meirarbeid over tid.
- Departementet vil sjå dei ulike tiltaka som har vore og som blir sette i verk, i samanheng, og i dialog med partane følgje utviklinga i arbeidslivet på dette området nøye.

3.12 Om arbeidstidsrammene og unntak frå rammene

3.12.1 *Sammendrag*

Her blir det drøfta om arbeidstidsrammene og unntaka frå dei sikrar arbeidstakarane sitt behov for vern, og om dei samtidig gir nok rom for tilpassing til behova hos verksemdene og hos brukarane/kundane deira. Kapitlet omfattar ei særskilt drøfting av langturnus-, medlevar- og rotasjons-/innarbeidingsordningar. Vidare blir unntaket i lova for arbeidstakarar i særleg uavhengig stilling drøfta særskilt.

Partane har omfattande høve til å inngå avtale om slike arbeidstidsordningar der partane er einige og dei finn det formålstenleg. Det er positivt at partane finn fram til fleksible løysingar, ikkje minst der dette er spesielt viktig for brukarane og klientane i til dømes helse- og omsorgssektoren.

Det er frå arbeidsgivarhald blitt framheva at det er problematisk at fagforeiningane på sentralt nivå seier nei til ordningar som er ønskte lokalt, og at avtalemekanismen gjer at det blir vanskeleg å vite om avtalte ordningar kan vidareførast når ein avtaleperiode går ut.

Reglane om arbeidstid i arbeidsmiljølova skal tene og balansere mange ulike omsyn. Eit hovudformål er å sikre at arbeidstakarane har ei arbeidstid som ikkje påfører dei og den nærmaste familien deira unødige helsemessige eller sosiale belastningar. Lova gir ikkje berre rett til vern mot helseskadelege belastningar, men skal òg sikre arbeidstakarane velferd gjennom tilstrekkeleg fritid og fritid på slike tider av døgnet at dei får høve til å vere saman med familie og venner, og at dei har tid til fritidsaktivitetar. På denne måten gir reglane også uttrykk for eit ønskt velferdsnivå. Regelverket må vidare fremje arbeidslivsinkludering ved at dei arbeidstidsordningane samfunnet legg opp til generelt, blir utforma slik at flest mogleg kan ta del i arbeidslivet og stå i arbeid fram til pensjonsalderen.

Desse omsyna må avvegast mot behovet for at verksemdene skal kunne organisere drifta si effektivt og lønnsamt, og at offentlege verksemdar skal kunne fylle sine funksjonar.

Dagens system legg, med hovudrammer som kan fråvikast ved avtalar eller dispensasjon frå tilsyna, godt til rette for løysingar tilpassa forholda i den enkelte verksemda. Løysinga er ein styrke for arbeidslivet generelt, fordi ho byggjer på og styrkjer partssamarbeidet og partane si rolle som ein viktig og positiv del av det norske arbeidslivet. Det norske arbeidslivet byggjer på at det er partane saman som er best eigna til å finne gode og tilpassa løysingar. Partane har ei særleg viktig rolle når det gjeld arbeidstidsregulering, ettersom avvik frå normalarbeidstidsramma i arbeidsmiljølova som hovudregel skal etablerast gjennom avtale mellom partane. Det gir avtalane legitimitet, samtidig som det styrkjer den rolla organisasjonane spelar, og det gir partane reell innverknad på viktige tema i norsk arbeidsliv.

Det vises til Fafo-rapporten om arbeidstidsordningar som fråvik arbeidsmiljølova. Fafo-rapporten gir uttrykk for at dei aller fleste avtalane byggjer på eit lokalt initiativ og er tilpassa eit lokalt behov for turnus eller rotasjon, og at arbeidstakarorganisasjonane på sentralt nivå svært sjeldan avslår lokale avtaleforslag.

Prinsippet om at avtalar om dei mest vidtgående arbeidstidsordningane må inngåast av ei fagforeining med innstillingsrett, vil etter departementet sitt syn på ein god måte sikre at det blir teke omsyn til helse, velferd og meir langsiktige interesser, og at avtalar ikkje blir etablerte som resultat av press frå arbeidsgivaren eller kortsiktige ønske frå enkelte arbeidstakarar. Det må òg forventast at organisasjonane sentralt har større kunnskap om helse- og velferdsmessige konsekvensar av ulike arbeidstidsordningar og ei oversikt som gjer det mogleg å ha ein enskapleg praksis overfor alle arbeidsgivarar som driv den same typen verksemd.

At partane har høve til å avtale ordningar som passar i den enkelte verksemda eller bransjen, og at tilsyna kan gi dispensasjonar, gir god fleksibilitet i lovverket. I tillegg kan departementet gi særlege reglar dersom arbeidet er av ein så sær eigen art at det ikkje lèt seg tilpasse dei ordinære lovføresegnene. Eit anna viktig moment er at i det norske avtalesystemet kan partane sine sentrale avtalar i ein del tilfelle sette grenser for kva som kan avtalast lokalt innanfor det gjeldande avtaleområdet.

Arbeidsgivarorganisasjonane har teke til orde for at Arbeidstilsynet bør få høve til å gi dispensasjon der partane ikkje blir einige, og der arbeidstidsordninga partane ikkje blir einige om, må reknast som helse- og velferdsmessig forsvarleg. Dei avvegingane som skal gjerast, er samansette og består av fleire element

enn spørsmålet om i kva grad unntaket er helse- og arbeidsmiljømessig forsvarleg. Det vises til at forhandlingar om arbeidstid ofte er samanvovne med forhandlingar om lønn. Det vil setje tilsyna i ei vanskeleg tvisteløysingsrolle å skulle ta avgjerder i slike saker. Det kan òg gå ut over legitimiteten deira som uavhengig tilsyn. Ei slik utviding av dispensasjonsretten vil truleg også vere svært ressurskrevjande, og vil gå ut over andre viktige tilsynsoppgåver. Elles er gjeldande praksis at tilsynet truleg er strengare enn partane når det gjeld dispensasjonar.

Det regelverket og det systemet som eksisterer i dag, er ett godt balansert og fleksibelt i den forstand at det gir høve til tilpassing til forholda og behova i dei ulike verksemdene. Det opnar også for å etablere ulike typer arbeidstidsordningar, både spesielle det kan vere behov for i særlege tilfelle og arbeidstidsordningar som kan vere med på å redusere ufrivillig deltid. Systemet er likevel sett saman av mange element, og kan opplevast som vanskeleg tilgjengeleg av mange arbeidsgjevarar. Med den rolla partane har både på lokalt og sentralt nivå, er det viktig at dei tek eit heilskapleg ansvar for at reguleringa av arbeidstid og lønn dekkjer behov og interesser både hos arbeidstakarane, brukarane og verksemdene.

Det er derfor ikkje grunn til å gjere større endringar i den ordninga som gjeld i dag. Det vil bli sett i verk tiltak for å kunne følgje utviklinga i partane sin avtalepraksis, for avtalar som er inngått etter arbeidsmiljølova § 10-12 (4). Det er viktig at avtalane gir verksemdene, brukarane og dei tilsette nødvendig føreseielege retningslinjer. Det vil bli vurdert å stille krav om at partane opprettar offentleg tilgjengeleg statistikk for bruken av høvet til å inngå avtale. Ein vil gå i dialog med partane for å sjå om dei kan gjere det enklare og meir føreseieleg å bruke desse arbeidstidsordningane over tid.

Utfordringane knytte til arbeidstida for arbeidstakarar i særleg uavhengig stilling er ei viktig oppgåve framover. Det er ikkje føremålsteneleg å forfølgje sporet med lovendring på dette området. Det viktigaste er at Arbeidstilsynet held fram med kontrollverksemda si. Arbeidstilsynet sitt arbeid ser ut til å ha gitt gode resultat så langt.

Arbeidstilsynet må i tillegg vidareføre arbeidet med å spreie kunnskap og informasjon om rett forståing av regelen om arbeidstakarar i særleg uavhengig stilling. Det er viktig å følgje utviklinga på feltet. Derfor blir det teke sikte på å gjennomføre ei ny evaluering av tilstanden i arbeidslivet på dette området.

Tiltak:

- Departementet vil følgje utviklinga i partane sin avtalepraksis og vil vurdere å stille krav om at partane opprettar offentlig tilgjengelig statistikk for avtalar som er inngått etter arbeidsmiljølova § 10-12 (4).

- Departementet vil gå i dialog med partane for å sjå om dei kan gjere det enklare og meir føreseieleg å bruke desse arbeidstidsordningane over tid.
- Arbeidstilsynet si kontroll- og rettleiingsverksemd i samband med unntaket for særleg uavhengige arbeidstakarar blir vidareført.
- Det blir teke sikte på å gjennomføre ei ny evaluering av tilstanden i arbeidslivet på desse områda.

3.13 Permittering

3.13.1 *Sammendrag*

Her blir den rettslege situasjonen ved permittering og enkelte fakta om permittering drøfta. Mellom anna blir det reist spørsmål om dei sedvanerettslege reglane bør lovfestast, men konklusjonen er at det ikkje ser ut til å vere grunnlag for dette.

Ei permittering inneber ein mellombels suspensjon av partane sine forpliktingar i eit arbeidsforhold og gir verksemdene høve til å tilpasse arbeidsstyrken dersom det mellombels ikkje er arbeid å utføre, utan at arbeidstakarane av den grunn må seiast opp. Arbeidsforholdet består i permitteringsperioden, sjølv om lønns- og arbeidsplikta fell bort. Det er i dag ingen lovreglar som uttrykkeleg regulerer bruken av permittering, verken når det gjeld sjølv høvet til å permittere, eller korleis arbeidsgivaren skal gå fram i samband med ei permittering. Høvet til permittering har likevel sikker forankring i sedvanerett, som er utvikla gjennom praksis i arbeidslivet og gjennom rettspraksis. Dei sedvanerettslege reglane har gitt og gir framleis dei uorganiserte arbeidstakarane eit godt vern. Det er, etter ei samla vurdering, ikkje behov for ei lovregulering av permitteringsinstituttet.

4. Komiteens merknader

Generelle utviklingstrekk

Komiteen merker seg, på bakgrunn av kartleggingen av tilstand, jf. meldingens Del II, at den overordnede tilstanden i norsk arbeidsliv er god både kvantitativt og kvalitativt. Norge har historisk sett lyktes bedre enn mange andre land i å holde arbeidsledigheten lav og sysselsettingen høy. Kvaliteten i arbeidslivet er også god for de aller fleste og preges av ryddige og gode arbeidsforhold. HMS-standarden er generelt sett god, mange opplever god medvirkning og innflytelse på arbeidet og får brukt og utviklet sin kompetanse.

Komiteen viser til at man fortsatt har utfordringer knyttet til blant annet sosial dumping, helseproblemer, utstøting og ufrivillig deltid i norsk arbeidsliv.

Komiteen er opptatt av å løse de mange utfordringene tilstandsrapporten peker på, slik at man ikke bare kan bevare, men også forbedre norsk arbeidsliv ytterligere, både gi flere mulighet til arbeid, øke tilgangen på arbeidskraft samt sørge for at arbeidsforholdene holder høy standard og ikke skaper sykdom og utstøting.

Komiteen peker på de store oppgavene velferdssamfunnet vårt står overfor i årene som kommer. De forutsetter at flest mulig kan være i arbeid. Derfor er det viktig med tiltak for å minske utstøting og uførhet som følge av sykdom og skade, bekjempe useriøsitet i form av sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Derfor blir det viktig å sikre at intensjonene i arbeidsmiljølovet ivaretas. Komiteen imøteser derfor at denne meldingen fører til en bred drøftelse av regjeringens foreslåtte tiltak.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, viser til at regjeringen har klart å holde ledigheten lav og sysselsettingsraten høy, også gjennom finanskrisen. Videre peker flertallet på at det siden 2005 har blitt skapt 300 000 nye arbeidsplasser i Norge, derav 200 000 i privat sektor. Til sammenligning stod sysselsettingsøkningen under den høyredominerte regjeringen Bondevik II omtrent stille. Flertallet peker på at regjeringen prioriterer arbeidet for å hindre utstøting, og fremme inkludering i arbeidslivet, gjennom blant annet arbeidet med NAV-reformen, ny IA-avtale, sammenslåing av flere ytelser til arbeidsavklaring, kvalifiseringsprogrammet, uføreforhøringen og jobbstrategien der unge under 30 år prioriteres. Flertallet viser også til at Brochmann-utvalgets rapport følges opp i de ulike departementer, blant annet gjennom innføringen av skjerpede aktivitetskrav til overgangsstønden vedtatt i Innst. 15 S (2011–2012) noe komiteens medlem fra Kristelig Folkeparti den gang stemte imot.

Videre viser flertallet til at andelen av den arbeidsføre delen av befolkningen som mottar helserelaterte ytelser ikke har økt, men holdt seg relativt stabilt siden 2005, mens den økte under regjeringen Bondevik II.

Flertallet peker på at ved utgangen av 2011 var det om lag 305 000 mennesker på uførestønad i Norge. Flertallet peker på at antallet uføre har økt moderat de siste årene, og at økningen hovedsakelig skyldes at befolkningen vokser.

Derimot påpeker flertallet at andel uføre i pst. av befolkningen falt fra 10,2 pst. i 2005 til 9,5 pst. i 2009. Videre merker flertallet seg at tallene pr. 1. kvartal 2012 viser at uføreandelen økte moderat, og at andelen uføre i prosent av befolkningen 18–66 år

nå er 9,7 pst. (311 166 pers.). Flertallet peker på at noe av denne plutselige økningen skyldes at Nav har satt en ekstra innsats inn på å avklare deltakere på arbeidsavklaringspenger, og at dette derfor dreier seg om en økning som uansett hadde kommet noe mer gradvis dersom ekstrainsatsen ikke hadde vært iverksatt.

Flertallet peker på at det er gledelig at sykefraværet går ned, og påpeker at reduksjon i sykefravær lover godt for den fremtidige uførestatistikken. Flertallet viser videre til sine generelle merknader for omtale av regjeringens strategi for å forebygge sykdom og uførhet.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre og Kristelig Folkeparti peker på at selv om antallet sysselsatte har økt blant annet grunnet innvandring, har sysselsettingsandelen ikke gått opp siden regjeringen Bondevik II. Samtidig har den falt blant personer med nedsett funksjonsevne og i den yngste aldersgruppen. Disse medlemmer viser også til meldingens side 20 og 21, der departementet skriver at, sitat:

«Det har gjennom mange år vore ein sterk vekst i talet på mottakarar av helserelaterte ytingar. Det er ein kvart million fleire som får utbetalt uføretrygd, arbeidsavklaringspengar eller sjukepengar i dag enn for 15 år sidan.»

Disse medlemmer viser videre til at andelen personer i yrkesaktiv alder på helserelaterte ytelser stabiliserte seg under regjeringen Bondevik II etter å ha økt i flere tiår. Disse medlemmer har også merket seg at selv om andelen på permanent uføretrygd har vært stabil de siste årene, gjorde avgangen til uføretrygd et kraftig hopp mellom 1. kvartal 2011 og 1. kvartal 2012. Antallet som gikk over på uføretrygd var i denne perioden på over 10 000, og har aldri vært høyere. Samtidig økte antallet uføre under 30 år med 10 pst. på kun ett år. Disse medlemmer mener dette samlet er bekymringsfulle trekk som regjeringen ikke har tatt tilstrekkelig alvorlig, og som på sikt kan undergrave den norske modellen.

Disse medlemmer viser også til Brochmann-utvalgets rapport (NOU 2011:7) som skisserer en rekke utfordringer knyttet til migrasjon og den norske modellen. Disse medlemmer har særlig merket seg at utvalgets påpekning om at kombinasjonen av en aldrende norsk befolkning og lav sysselsetting i betydelige innvandringsgrupper kan utfordre modellens bærekraft på sikt. Disse medlemmer mener at deltakelse i arbeidslivet er et svært viktig virkemiddel til integrering, og at det derfor er av avgjørende betydning at så mange som mulig i denne gruppen deltar i arbeidslivet.

Arbeidstid, tilsetningsforhold, overvåking og varsling

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet, har merket seg at flere forhold knyttet til arbeidstid, tilsetningsforhold, overvåking og varsling utfordres i vår tid. Det er forventninger og krav til at arbeidslivet og de sivile oppgaver skal passe til hverandre. Omsorgsoppgaver, fritid og arbeid skal kombineres på en god måte. Fleksibilitet og tilrettelegging for den enkelte arbeidstaker må kombineres med krav til kvalitet og forutsigbarhet, ett trygt og ikke helseskadelig arbeid. Ny teknologi gjør det mulig å være «på» jobben også når man har fri. Disse utfordringene må møtes med en helhetlig og forutsigbar arbeidslivspolitik som sikrer et arbeidsliv tilgjengelig for alle og som ikke ødelegger helsen. Et arbeidsliv der teknologi og fleksibilitet ikke fører til overvåking og angiveri og et arbeidsliv med klare ledelseslinjer med tydelig plassering av ansvar og myndighet. Flertallet er av den oppfatning at et godt og sterkt trepartssamarbeid er en forutsetning for å kunne møte disse utfordringene på en god måte.

Komiteen merker seg at de fleste arbeidstakere arbeider innenfor normalarbeidsdagen, og at andelen som arbeider utover alminnelig arbeidstid har vært stabil de siste ti årene. Samtidig er andelen kvinner som arbeider utenfor vanlig arbeidsdag høyere enn andelen menn, og varierer mellom ulike næringer. Videre merker komiteen seg at det siste tiåret har arbeidstiden blitt redusert med 1,5 time i uken for menn, mens den for kvinner er stabil.

Fordi kvinner står for 75 pst. av deltidsarbeidet, er likevel gjennomsnittlig arbeidstid for kvinner pr. uke lavere enn for menn. Komiteen viser til behovet for å redusere omfanget av ufrivillig deltid, og viser til sine merknader under Krafttak mot ufrivillig deltid.

Komiteen merker seg at omfanget av innleie av arbeidskraft har økt de siste årene. I overkant av 40 000 personer jobber i innleiebransjen i Norge. Komiteen merker seg videre at om lag 190 000 personer har midlertidige ansettelser, som tilsvarer en relativt stabil utvikling. (Kilde: SSB)

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, viser til at faste ansettelser skal være hovedregelen i det norske arbeidslivet. Et arbeidsliv basert på faste ansettelser er, etter flertallets mening, bra for den enkelte arbeidstakers trygghet og forutsigbarhet, for bedriftene og derfor for samfunnet i sin helhet. Adgangen til å ansette midlertidig samt leie inn arbeidskraft skal derfor begrenses til å gjelde arbeid av midlertidig art, og i en begrenset periode, slik arbeidsmiljøloven § 14.9 fast-

slår. Flertallet peker på at det er stor grunn til å tro at bruken av midlertidige ansettelser og innleie av arbeidskraft benyttes utover det arbeidsmiljøloven tillater, særlig i enkelte bransjer, og mener derfor det er nødvendig med et intensivert arbeid for å oppnå sterkere etterlevelse av arbeidsmiljølovens regler både gjennom bedre håndhevelse av lovverket samt tiltak for å begrense omfanget av midlertidige ansettelser og innleie i tråd med regelverket.

Flertallet peker på at det er av stor bekymring at ungdomsledigheten er høyere enn ledigheten ellers. Flertallet peker derfor på viktigheten av at ungdom prioriteres bredt og med ulike virkemidler, blant annet med tidlig innsats mot frafall i skolen, og i arbeidsmarkedspolitikken, blant annet gjennom Ungdomsgarantien. Flertallet mener det er avgjørende at oppfølgingsordningene rettet mot unge fungerer godt, og peker på regjeringens NY Giv satsing, samt det pågående arbeidet med evalueringen av Ungdomsgarantien, med tanke på å styrke innsatsen for at ungdom utenfor arbeid og utdanning får den oppfølgingen de trenger.

Flertallet ønsker at enda flere som mottar arbeidsavklaringspenger skal komme ut i arbeid, og viser til regjeringens forsøksordning lagt frem i revidert budsjett d.å. der deler av arbeidsavklaringspengene vil kunne brukes som lønnstilskudd til arbeidsgivere i noen forsøksfylker. Videre peker flertallet på at ungdom skal prioriteres i forsøket fordi det er ekstra viktig at unge ikke står lenge utenfor arbeid eller opplæring. Flertallet avviser derfor opposisjonens påstand om at denne forsøksordningen kun er en generell adgang til midlertidig ansettelse for denne gruppen, men en ordning med lønnstilskudd og oppfølging, i en gitt tidsperiode.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre og Kristelig Folkeparti mener at hovedregelen i norsk arbeidsliv skal være ordinære faste ansettelser. Det er viktig for bedriftene og for de ansatte. Samtidig kan midlertidig ansettelse være en viktig inngangsport til arbeidslivet. Disse medlemmer merker seg i den sammenheng at regjeringen har åpnet for bruk av midlertidig ansettelser for mennesker med nedsatt arbeidsevne i sitt forslag til revidert nasjonalbudsjett for 2012. Disse medlemmer mener det er bra at regjeringen med dette anerkjenner midlertidige ansettelser som et nyttig verktøy for å senke terskelen inn i arbeidslivet, men mener forslaget burde omfattet flere enn kun en liten gruppe slik regjeringen foreslår. At terskelen inn i arbeidslivet er lav, er særlig viktig for utsatte grupper som funksjonshemmede, ungdom og innvandrere. Samtidig er disse medlemmer opptatt av at det ikke må danne seg et A- og B-lag i arbeidslivet, der en betydelig andel av

arbeidsstokken forblir permanent i midlertidige stillinger. Disse medlemmer vil derfor ha en arbeidsmiljølov som sikrer faste ansettelser ved faste behov.

Disse medlemmer viser også til behandlingen 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. 326 L (2011–2012). Disse medlemmer er opptatt av at likebehandlingsprinsippet følges og at en seriøs bemanningsbransje kan bidra til integrering, økt sysselsetting og redusert arbeidsledighet. Ifølge NHO Services medlemsundersøkelse fra 2011/2012 oppgir de ansatte at de fleste var arbeidsledige eller studenter før de begynte i et bemanningsbyrå. 72 pst. av de ansatte er fornøyde med arbeidet i bemanningsbransjen. De jobber heltid og har jobbet mindre enn ett år.

Disse medlemmer vil understreke at en lønnsom privat sektor er en forutsetning for velferds-samfunnet, og at staten må legge til rette for denne sektoren gjennom gode, fleksible ordninger som gjør at norsk næringsliv kan hevde seg i det globale markedet.

Disse medlemmer ser med bekymring på den økende ungdomsarbeidsledigheten flere steder i Europa. Disse medlemmer vil understreke at selv om Norge har en relativt sett lav ungdomsledighet, er det svært viktig at ungdom og unge voksne, og særlig langtidsledige i denne gruppen, blir prioritert i Nav-systemet. Det vises i denne sammenheng til at regjeringens ungdomsgaranti ikke er tilfredsstillende fulgt opp.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet viser til at mange ungdommer faller ut av skole og arbeidsliv og får ikke alltid den hjelpen de har rett til, gjennom tett og individuell oppfølging.

Disse medlemmer uttrykker bekymring for økningen av unge som mottar uføretrygd. Dersom man legger sammen antallet unge på arbeidsavklaringspenger og antallet uføre, innenfor samme årsgruppe, viser tallene at nesten et helt årskull unge står utenfor arbeidslivet og et utdanningsløp. Disse medlemmer viser til at Vista analyse har gjort beregninger der marginalisert ungdom defineres som ungdom mellom 16 og 30 år, som ikke er i utdanning eller militærtjeneste, og har vært uten arbeid i minst 3 år. Ved hjelp av administrative registre kunne man observere andelen i et årskull som marginalisert. Ved å observere dem senere i livet vil man kunne se hvordan marginaliseringen i ungdomstiden påvirker arbeidsmarkedstilknytningen. Med bakgrunn i denne observasjonen, der en nedre grense er for eksempel 2

pst. av et marginalisert ungdomskull, vil om lag 1 000 personer (årskull på 50 000) jf. overnevnte definisjon, utgjøre 160 mill. kroner pr. år i kostnader for hvert årskull. Kostnaden er et forsiktig anslag når en vet at det i gruppen er hele 8 pst. i alderen 20 til 30 år som er marginalisert. Disse medlemmer mener at med dette blir de samfunnsøkonomiske kostnadene svært store. Derfor bør en hele tiden være i forkant for at ungdom ikke faller ut av utdanning og arbeidsliv. Samt at ulike tiltak både når det gjelder ungdom som slutter på skole, slutter i jobb eller blir sykmeldt over tid, evalueres jevnlig.

Komiteen har i komiteens høring merket seg innspillene om at omfanget av bruken av unntak for særlig uavhengige stillinger øker også utover det som reelt sett er arbeid av særlig uavhengig og ledende karakter.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet, er opptatt av at loven praktiseres etter hensikten og at misbruk ikke forekommer. Flertallet viser til at for å komme inn under begrepet «særlig uavhengig stilling» i arbeidsmiljøloven, er det ikke nok å selv kunne kontrollere arbeidstiden. Stillingen må være tydelig selvstendig og ha stor frihet med hensyn til når eller hvordan arbeidsoppgaver skal organiseres og gjennomføres.

Det er, etter flertallets mening, ikke ønskelig at en større gruppe enn reelt sett nødvendig skal komme inn under bestemmelsen og ved det ikke omfattes av vern av arbeidstid etter arbeidsmiljøloven.

Komiteen ber regjeringen foreta en egen gjennomgang av praktiseringen og omfanget av bruken av unntak for særlig uavhengige stillinger og komme tilbake til Stortinget om dette i egnet form.

Komiteen peker på at det i meldingen, side 21, 1. kolonne, vises til at halvparten av arbeidstakerne opplever overvåking og kontroll på arbeidsplassen, og at dette innebærer en økning. Selv om de fleste opplever økt trygghet som følge av tiltakene, peker komiteen på utfordringer ved økningen og at kildene til personopplysninger om ansatte blir flere, og faren for misbruk øker.

Komiteen vil videre påpeke at det er særlig bekymringsfullt at mange arbeidstakere svarer at de ikke vet om epost, nettsider og telefon overvåkes av arbeidsgiver.

Komiteen fremhever at arbeidsmiljøloven og annet lovverk gir klare regler for når slike tiltak kan benyttes, men at dette ifølge høringsinstansene er for fragmentert. Komiteen ber regjeringen vurdere forbedringer på dette punktet.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet, viser til evalueringen av varsling, varslingseffektivitet og konsekvenser av varsling, gjennomført i 2010, som avdekker at vilkårene for varsling er bedret. Likevel peker flertallet på det alvorlige at for få arbeidstakere og arbeidsgivere har god nok kjennskap til arbeidsmiljølovens regler og vern for varsling, og at for få varsler om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Av forholdene som det varsles om, merker flertallet seg at i om lag halvparten av tilfellene rapporteres det om løsning eller forbedring av forholdene, mens 13 pst. av varslerne rapporterer om negative eller blandede reaksjoner.

Et annet flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, avventer evalueringen av lovverket som er varslet fra regjeringen.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet merker seg at varsling har fått et visst fokus i meldingen. Disse medlemmer har tidligere tatt opp sak om varsling i Stortinget senest i 2009, jf. Dokument nr. 8:151 S (2009–2010), Innst. 71 S (2010–2011). Forslaget om å få en evaluering av varslingsparagrafen senest innen utgangen av 2011, ble ikke tatt til følge.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre og Kristelig Folkeparti mener at varslerparagrafen ikke virker godt nok overfor den som varsler, og viser til tilbakemeldinger om arbeidstakere som vegrer seg for å varsle om kritikkverdige forhold, fordi en ikke blir ivaretatt som varsler.

Disse medlemmer viser til at NRK fortalte, den 11. oktober 2010, om en sikkerhetsvakt som ble fjernet fra jobben på Statoil Mongstad etter at vedkommende varslet om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Resultatet var at varsleren opplevde trusler. Etter kort tid fikk varsleren beskjed både fra Statoil og arbeidsgiver G4S om at det ikke var trygt for vedkommende å jobbe på Mongstad lenger.

Disse medlemmer vil peke på at det kan synes som om dagens varslerparagraf gir et betydelig svakere vern for ansatte hos underleverandører eller på annen måte er innleid arbeidskraft, enn for varslere som er ansatt i det firmaet de varsler om.

Disse medlemmer mener det er behov for en evaluering av om varslerparagrafen fungerer tilfredsstillende, og at en slik evaluering også bør omhandle ansatte hos underleverandører eller på annen måte er innleid arbeidskraft. Disse medlemmer har merket seg at det fortsatt ikke foreligger en evaluering av

varslerparagrafen, og mener det er uheldig at regjeringen ennå ikke har klart å få til dette.

Komiteen viser til at arbeidstidsbestemmelsene skal ivareta en rekke hensyn. Virksomheter skal kunne drive godt og lønnsomt, institusjoner skal på best mulig måte kunne ivareta brukernes interesser, og først og fremst skal arbeidstakere ha arbeidstidsordninger som ivaretar deres helse og velferd og som gjør det mulig å stå i arbeid til pensjonsalder. Komiteen peker videre på at arbeidsbestemmelsene skal verne mot helseskadelig arbeidstid, og at ønsker om lange arbeidsøkter og mange lange økter etter hverandre derfor må balanseres mot økt risiko for feil og arbeidsulykker og at arbeidstakerne dermed utsetter seg selv og andre for fare.

Komiteen peker på at dagens arbeidstidsordninger gir rom for mange ulike alternative og fleksible ordninger og lokal tilpasning, enten gjennom avtale med den enkelte arbeidstaker, med lokale til-litsvalgte, med sentrale organisasjoner eller gjennom dispensasjoner fra Arbeidstilsynet.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet og Høyre, viser til at arbeidstidsbestemmelsene kontinuerlig diskuteres med tanke på å møte nye utfordringer og behov for tilpasninger i et arbeidsliv i endring. Flertallet vektlegger at endringer i arbeidslivslovgivningen best skjer innenfor rammen av trepartssamarbeidet. Som et aktuelt eksempel på dette viser flertallet til at statsråden nylig har invitert partene i arbeidslivet til møte for sammen å se på muligheter for å gjøre det enklere og mer forutsigbart å bruke unntaksbestemmelsene fra arbeidstidsordningene i arbeidsmiljøloven, samt hvordan myndighetene kan få en bedre oversikt over omfanget av avtaler som fraviker lovens normalordning. Flertallet imøteser disse drøftelsene.

Et annet flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, mener det ikke er grunnlag for å endre dagens ordning der omfattende unntak fra arbeidstidsbestemmelsene gjøres etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene.

Dette flertallet viser til at om en benytter de muligheter som ligger i loven med forsvarlig begrunnelse, blir søknadene om ulike arbeidstidsordninger imøtekommet.

Et tredje flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet, mener prinsippet om at arbeidstaker gjennom sine organisasjoner skal ha en avgjørende myndighet gjennom å kunne inngå avta-

ler om alternative ordninger, er viktig, og at de sentrale forbundene dermed gjennom innstillingsretten innehar en svært viktig funksjon.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, viser til at det i de senere år har blitt stadig mer utbredt å organisere virksomheter som et franchisesystem innenfor flere bransjer. Særlig i bransjer som handel og hotell og restaurant har dette konseptet fått en mer dominerende plass enn tidligere. Franchise giver utøver sterk innflytelse overfor den enkelte virksomhet/franchise-taker. Videre viser flertallet til at flere forbund i arbeidet med meldingen har gitt uttrykk for at de ansatte opplever at eiermakten som utøves er sammenlignbar med den i konsern, men uten at man har tilsvarende innsyn og medbestemmelse. Flertallet viser på denne bakgrunn til at det er viktig at regjeringen i meldingen varsler et høringsnotat som vurderer utvidet HMS-ansvar i konsern og franchiseforhold. På denne måten gis det også et signal om at det aktivt vil motarbeides at ulike strukturendringer i norsk nærings- og arbeidsliv skal føre til forringet HMS-standard eller svekkede arbeidstakerrettigheter. Flertallet mener dette er en utfordring som krever kontinuerlig oppmerksomhet.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre og Kristelig Folkeparti vil beholde arbeidsmiljøloven som en grunnplanke i norsk arbeidsliv og understreker at loven også i dag gir betydelige muligheter til fleksibilitet. Loven i dag er svært komplisert, og det er grunn til å anta at den i stor utstrekning ikke etterleves i praksis. Det er derfor et mål å forenkle regelverket.

En moderne arbeidsmiljølov må ta hensyn til arbeidstakernes behov for beskyttelse, men også deres krav på fleksibilitet for å finne den rette balansen mellom arbeid og fritid. Samtidig må arbeidsmiljøloven så godt som mulig sikre at vi får utnyttet arbeidskraftsressursene våre. Disse medlemmer mener fast ansettelse for faste oppgaver er og skal være hovedregelen i norsk arbeidsliv, men ønsker også en harmonisering av regelverket for midlertidige ansettelser i tjenestemannsloven og arbeidsmiljøloven. Disse medlemmer vil også påpeke at dersom terskelen inn i arbeidslivet blir for høy, vil det særlig ramme grupper som har problemer med å få arbeid. Det må derfor være et mål å redusere risikoen ved feilansettelser.

Disse medlemmer ønsker moderate oppmykninger av arbeidsmiljølovens bestemmelser om gjennomsnittsberegning av arbeidstid og uttak av overtid. Disse medlemmer viser til at dagens

regelverk i praksis har vist seg å ikke være fleksibelt nok. Dette reflekteres i en lang rekke regelbrudd, blant annet i departementene. For eksempel fremgår det av Stortingets Dokument 15:1217 (2011–2012) at Forsvarsdepartementet brøt arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser i sitt arbeid med Langtidsplanen for Forsvaret. Disse medlemmer viser også til flere titusen dokumenterte brudd på arbeidsmiljøloven i helseforetakene og i Trondheim kommune. For lite fleksible arbeidstidsbestemmelser bidrar dessuten til bruk av deltidstillinger.

Som ett tiltak for å motvirke en praksis der arbeidstidsbestemmelsene rutinemessig brytes, ønsker disse medlemmer å gjøre det enklere for arbeidsgivere og arbeidstakere å ta i bruk alternative turnusordninger. Derfor ser disse medlemmer positivt på initiativet om å gjøre det enklere og mer forutsigbart å bruke unntaksbestemmelsene fra arbeidstidsordningene i arbeidsmiljøloven. Disse medlemmer ønsker samtidig å gi Arbeidstilsynet tilbake muligheten til å godkjenne såkalte alternative turnuser. Sammen vil disse tiltakene kunne stimulere til økt bruk av alternative turnusordninger, som igjen vil bidra til mer effektiv bruk av knappe arbeidskraftsressurser, mindre bruk av deltidstillinger, lavere sykefravær og færre brudd på arbeidsmiljøloven.

Disse medlemmer registrerer at det er blitt mer utbredt å organisere virksomheter gjennom franchisesystemer. Disse medlemmer vil understreke at franchiseorganisering er en fullt lovlig og legitim organiseringsform i næringslivet. For mange representerer det en mulighet til å bli selvstendig næringsdrivende, og en mulighet til å skape arbeidsplasser i sitt nærmiljø.

Samtidig mener disse medlemmer at slike organiseringsformer ikke skal tas i bruk kun med den hensikt å omgå arbeidslovens bestemmelser, og forutsetter at departementet vil ta hensiktsmessige steg for å forhindre en slik omgåelse av loven.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet viser til forslag fra Fremskrittspartiet i 2009 om sikring av økt lønn i kvinnedominerte lavtlønnsyrker og endringer i arbeidstidsbestemmelsene, jf. Dokument nr. 8:99 (2008–2009) om sikring av økt lønn i kvinnedominerte lavtlønnsyrker og endringer i arbeidstidsbestemmelsene, Innst. S. nr. 364 (2008–2009).

I dokumentet ble det fremmet følgende forslag, sitat:

«I

Stortinget ber Regjeringen i forlengelsen av lønnsoppgjøret for 2009 iverksette tiltak som sikrer et lønnsloft for de kvinnedominerte lavtlønnsyrkene i offentlig sektor, og som følge av dette sikre at kom-

munene blir økonomisk kompensert for et slikt lønnsløft.

II

Stortinget ber Regjeringen i forlengelsen av lønnsoppgjøret for 2009 iverksette tiltak som sikrer en bedre utnyttelse av arbeidskraftsressursene innenfor de kvinnedominerte lavtlønnsyrkene, med sikte på å redusere omfanget av brøkstillinger og øke omfanget av heltidsstillinger.»

Slik disse medlemmer er kjent med, fikk representantforslaget bare tilslutning fra Fremskrittspartiet.

Disse medlemmer mener at ved å styrke grunnbemanningen innen helse- og omsorgssektoren så vil mye av deltidsproblematikken være løst, jf. Representantforslag 155 S (2010–2011) og Innst. 196 S (2011–2012), der denne problematikken også er tatt opp, og henvises til følgende ordlyd i forslaget;

«Helsepersonelloven stiller krav til helsepersonell om å yte faglig forsvarlig helsehjelp. Hvis helsepersonellet skal kunne gi forsvarlig pleie og omsorg til de pleietrengende eldre, må sykehjemmene ha en viss pleiebemanning. Skoler og barnehager har grenser for antall barn pr. ansatt. Eldre, pleietrengende sykehjemsbeboere må også sikres en forsvarlig bemanning. Underbemanning i sykehjemstjenesten har alvorlige følger for beboerne. For de ansatte fører underbemanning til dårligere arbeidsmiljø, sykmeldinger og utstøting fra arbeidet, og det forsterker rekrutteringssvikten til pleieyrkene generelt, og eldreomsorgen spesielt.»

Disse medlemmer viser også til at Fremskrittspartiet i tillegg foreslo å bevilge et øremerket driftstilskudd til sykehjemsplasser på 2 mrd. kroner totalt, jf. Innst. 3 S (2010–2011). Disse medlemmer vil påpeke at et slikt økt driftstilskudd ville medføre økt kvalitet, styrket grunnbemanning og at flere deltidsansatte hadde fått økte stillingshjemler. Selv om behovet åpenbart var til stede, valgte regjeringspartiene underlig nok å stemme ned Fremskrittspartiets forslag.

Disse medlemmer viser til at det vil være et stort behov for fagutdannet arbeidskraft innen helse- og omsorgssektoren, og at det derfor må settes inn andre tiltak for å løse fremtidens arbeidskraftbehov. Disse medlemmer mener at man må se mulighetene for mer bruk av videre- og etterutdanning, bedre studielåns- og stipendordninger, og eventuelle pliktår for dem som får betalt etter- og videreutdanning av arbeidsgiver.

Disse medlemmer viser for øvrig til Fremskrittspartiets merknader til Meld. St. 13 (2011–2013) om utdanning for velferd. Samspill i praksis.

Disse medlemmer viser til tall fra Utdanningsdirektoratet, som indikerer at antall søkere til helse- og omsorgsyrkene er gått ned. Slik disse

medlemmer ser det, må det legges bedre til rette for tettere samarbeid mellom arbeidsgivere og utdanningsinstitusjoner slik at nyutdannede helsefagarbeidere kan tilbys hele og faste stillinger når de er ferdig utdannet.

Disse medlemmer mener at dette vil være med på å gjøre det mer attraktivt å utdanne seg innen omsorgsyrkene. Disse medlemmer mener det må legges til rette for, spesielt i omsorgsykker, å kunne bruke deltidsstillinger mer fleksibelt, slik at man kan gå inn og ut av deltidsstillinger for å fylle opp hele stillinger etter behov.

Disse medlemmer viser til Fremskrittspartiets forslag, jf. Representantforslag 55 S (2010–2011), Innst. 196 S (2011–2012) der det skrives følgende, sitat:

«skal omsorgen for de eldre og pleietrengende bli god nok, trengs det nok helsepersonell som kan gi dem den hjelpen de trenger. En del kommuner har klart å bygge opp eldreomsorgen med tilstrekkelig kapasitet og kvalitet, i andre kommuner er det stor svikt i tilbudet til de eldre pleietrengende.»

Disse medlemmer viser også til Innst. 11 S (2010–2011) hvor en enstemmig helse- og omsorgskomiteé uttalte, sitat:

«Komiteen mener det må være et klart mål at de ansatte i hjemmesykepleien skal være faglærte og at andelen med treårig helse- og sosialfaglig høgskole økes.»

Disse medlemmer viser også til regjeringens uttalte målsetting om at det skal være under 10 pst. ufaglærte i den kommunale pleie- og omsorgstjenesten.

Disse medlemmer mener at arbeidstidsordningene i arbeidsmiljøloven skal tjene og balansere ulike hensyn. I mange yrker er det, og vil det bli, store endringer og utfordringer de neste årene.

Disse medlemmer viser til rapporten Arbeidsmarkedet for sosial- og helsepersonell frem mot 2035, som påpeker en betydelig underdekning av helsepersonell i 2035. Beregninger tilsier at hvis det ikke utdannes flere innen helsesektoren, vil det i 2035 være en underdekning på nær 57 000 helsefagarbeidere og 28 000 sykepleiere.

Disse medlemmer viser til at rapporten påpeker at anslaget på underdekningen mot slutten av beregningsperioden øker sterkt fordi tallet på personer over 80 år forventes å øke sterkt fra 2020 og frem til 2035. Økningen i etterspørselen blir dermed sterkest for de personellgruppene som i stor grad er sysselsatt innen pleie og omsorg eller i spesialisthelse-tjenesten.

Forholdsvis uavhengig av den fremtidige organiseringen av helsesektoren vil det på høgskolenivå etter hvert være nødvendig å øke utdanningskapasiteten for

å unngå økende underdekning for bioingeniører, fysioterapeuter, helsesøstre og sykepleiere. Beregningen viser også at det kan ventes underskudd av sosialpersonell som barnevernspedagoger og sosionomer. Det samme gjelder vernepleiere og radiografer. For leger og tannleger går det trolig også mot underdekning, men resultatene for gruppene på universitetsnivå er klart avhengige av forutsetningene.

Disse medlemmer fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen om å utrede en sysselsettingsstrategi for å få dekket opp det fremtidige behovet for helsepersonell.»

Arbeidslivet har endret seg betraktelig fra arbeidsmiljøloven ble innført og frem til i dag, slik disse medlemmer ser det. Teknologisk og global utvikling har ført til at behovet for, og muligheten til mer fleksibilitet i arbeidslivet utfordrer reglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven.

Mange virksomheter har drift som gjør at arbeidstiden kan komme i konflikt med arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Spesielt har dette vist seg innen helseforetakene og omsorgssektoren, både privat og offentlig, der hensynet til pasienter, brukere og beboere har måttet gå foran, og at man ved det har brutt loven.

Disse medlemmer mener at arbeidsgiver og arbeidstaker må være i god dialog for å få til best mulige arbeidstidsordninger til det beste for alle parter.

Disse medlemmer mener det bør være slik at hver enkelt arbeidstaker skal kunne forhandle med arbeidsgiver om arbeidstidsordninger, uten at en organisasjon kan sette en stopper for dette. Den tilliten mener disse medlemmer en bør vise overfor de gjeldende parter, og arbeidstilsynet bør være den rette instansen for å godkjenne turnuser. Dette vil også skape en rettferdighet overfor de arbeidstakere som velger å være uorganiserte.

Disse medlemmer viser til Arbeidslivslovutvalgets innstilling, (NOU 2004–2005), som fremhevet arbeidstid som et område der det er særlig behov for reformer. Spesielt la Arbeidslivslovutvalget vekt på behovet for å forenkle og klargjøre, og for å vurdere enkelte endringer i regelverket med sikte på å gjøre det mer fleksibelt. Utvalget viser til at det fra arbeidsgivers side handler om fleksibilitet, først og fremst om muligheten til å tilpasse arbeidstiden etter virksomhetens aktivitet.

Disse medlemmer mener at det er på tide med en gjennomgang av arbeidstidsordningene i arbeidsmiljøloven, og at det må gis mulighet for mer bruk av fleksible turnusordninger, for å få ned blant annet andelen ufrivillig deltid, minske antall lovbrudd og få flere til å klare å stå i jobb.

Disse medlemmer viser til at Norge trenger mer arbeidskraft i tiden fremover. En realistisk, men utfordrende måte å skaffe mer arbeidskraft på er blant annet å få flere til å jobbe heltid. Et viktig bidrag for å få dette til er å endre måten man i dag praktiserer arbeidstidsordningene på.

Disse medlemmer konstaterer at utfordringene knyttet til praktiseringen av arbeidstidsbestemmelsene er lite berørt i stortingsmeldingen.

Disse medlemmer foreslår at det nedsettes en arbeidstidskommisjon som skal se på praktiseringen av arbeidstidsbestemmelsene. En slik helhetlig og faglig gjennomgang har ikke vært gjennomført tidligere.

Disse medlemmer mener målet med kommisjonens arbeid må være å finne løsninger som kan

- utløse arbeidskraft på kort og lang sikt
- øke andelen heltidsstillinger
- sikre at virksomhetenes behov for drift ivaretas, samtidig som arbeidstiden bedre kan tilpasses den enkelte arbeidstaker

Disse medlemmer viser til at yttergrensene i loven når det gjelder arbeidstid er viktige vernegrenser, og at det ikke nødvendigvis er behov for å endre disse.

Disse medlemmer mener diskusjonen i hovedsak må gå på hvordan arbeidstidsbestemmelsene praktiseres innenfor disse vernegrensene.

Disse medlemmer fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen nedsette en arbeidstidskommisjon som får til oppgave å se på praktiseringen av arbeidstidsbestemmelsene, og hvor man blant annet legger frem forslag om

- mer fleksible regler for gjennomsnittsberegning av arbeidstid
- mer fleksible regler for uttak av overtid
- hvorvidt dagens regler for nattarbeid og søndagsarbeid er hensiktsmessige
- hvordan utløse mer arbeidskraft på kort og lang sikt
- øke andelen heltidsstillinger.»

Permittering

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, slutter seg til at det ikke er behov for lovregulering av permitteringsinstituttet, men understreker at god informasjon og drøfting med de ansatte om forhold som kan føre til permittering, bør ivaretas av alle arbeidsgivere. Plikten til informasjon og drøfting i arbeidsmiljøloven er viktig for at

tillitsvalgte skal kunne ivareta ansattes interesser, men omfatter også representanter for de ansatte i virksomheter uten tariffavtale.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre og Kristelig Folkeparti viser til at det per dags dato ikke er lovregulert adgang til permittering for arbeidsgiver, men det fremgår av praksis i arbeidslivet, rettspraksis og tariffavtaler. I tillegg forutsettes det av en rekke bestemmelser en permitteringsadgang, jf. folketrykkløven § 4-7, samt permitteringsloven av 6. mai 1988 nr. 22.

Disse medlemmer mener det er positivt at bedrifter og ansatte organiserer seg, men vil understreke at medlemskap i både ansatte- og arbeidsgiverorganisasjoner er frivillig. Det betyr at selv om dagens permitteringsordninger fungerer godt i bedrifter med tariffavtale, er det rundt 600 000 ansatte i privat sektor som ikke er fagorganiserte. Permitteringsreglene i bedrifter uten tariffavtale baserer seg i dag ikke på et klart lovverk, men på praksis utviklet i domstolene.

Disse medlemmer mener det foreligger et behov for kodifisering av permitteringsreglene. Det er ikke nytt i Norge at avtaler mellom partene i arbeidslivet siden legger grunnlaget for lovgivning som gjelder for alle. Særlig er det viktig å sikre at alle ansatte har en rimelig rett til informasjon så tidlig som mulig dersom virksomheten planlegger permitteringer.

Disse medlemmer mener det er en vesensforskjell mellom kollektive samtaler mellom fagforening og bedrift, og en eventuell individuell rett til samtaler med arbeidsgiver i en permitteringssituasjon. De ansatte bør i alle tilfeller bli hørt, men en individuell rett til samtaler vil være både tidkrevende og byråkratisk, samt risikere å underminere permitteringsinstituttets nødvendige fleksibilitet. Disse medlemmer mener det bør være drøftelser med de ansatte også når disse er ikke-organisert, men mener ikke disse drøftingenes bestemte karakter bør fastsettes gjennom lovverket.

Disse medlemmer vil advare mot å gi ikke-organiserte arbeidstakere bedre vilkår enn ansatte som er organisert og omfattet av avtalefestede bestemmelser, men støtter samtidig en endring i lovverket som gir også ikke-organiserte en bedre beskyttelse enn i dag.

Disse medlemmer ønsker derfor at regjeringen utarbeider et lovforslag som er basert på avtaleverket, men som sikrer at man ikke får to forskjellige systemer for informasjon avhengig av om man er organisert eller ikke.

Disse medlemmer fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen fremme et lovforslag som regulerer permitteringsreglene også for ikke-organiserte arbeidstakere.»

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet viser til at Fremskrittspartiets forslag om endringer i arbeidsmiljøloven om lovfesting av permitteringer omtales i meldingen, og det konkluderes med at det ikke er behov for en lovregulering av permitteringsinstituttet.

Disse medlemmer registrerer at regjeringen har foreslått at det vil bli sendt ut på høring, forslag om en endring i virkeområdet for reglene for å sikre alle arbeidstakere rett til god informasjon og drøfting. I dag gjelder drøftingsplikten bare for de med minst 50 arbeidstakere.

Disse medlemmer viser til at Fremskrittspartiet tidligere har fremmet forslag om lovfestet rett til permittering. Dette er med bakgrunn i at uorganiserte arbeidstakere blir diskriminert, når de ikke har de samme rettigheter som arbeidstakere som er organisert, ved drøftelser og informasjon ved permittering, jf. Representantforslag 63 L (2010–2011) om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (lovregulering av permitteringer), Innst. 247 L (2010–2011).

Disse medlemmer viser også til at regjeringen under finanskrisen i 2009 utvidet dagpenge- og permitteringsordningen, for å gjøre det lettere for arbeidsgiver å holde på kvalifisert arbeidskraft, i en periode med lav aktivitet og nedgangskonjunktur. I statsbudsjettet for 2012 valgte regjeringen å reversere ordningen, med begrunnelse i den bedrede situasjonen på arbeidsmarkedet. Disse medlemmer er uenig med regjeringen i reverseringen av dagpenge- og permitteringsordningen som ble utvidet i 2009.

Disse medlemmer mener at utvidelsen av permitteringsordningen må opprettholdes, nettopp fordi regjeringen viser til at den økonomiske uroen i finansmarkedet utenfor Norge også kan ramme oss.

Disse medlemmer viser til at Fremskrittspartiet i sitt alternative statsbudsjett for 2012, samt Innst. 2 S (2011–2012), fremmet følgende forslag, sitat:

«Stortinget ber regjeringen sørge for at regelverket for permitteringsordningen beholdes uendret.»

Disse medlemmer påpeker at det i januar i fjor kom en presisering om gjeldende regler for dagpenger under permittering ved sesongarbeid. Forskriften innehar en strengere fortolkning av sesongarbeid.

Disse medlemmer mener at det er forskjell på sesongbetonte yrker, som fiske og landbruk, hvor inntekten fordeles over hele året, og hotell- eller anleggsarbeid, som er mer sesongvariert. Disse

medlemmer mener derfor at permisjon i henhold til lov om permittering må innebære at den permitterte gis rett til dagpenger.

Disse medlemmer fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen legge frem for Stortinget en gjennomgang av reglene for permittering sett opp mot reglene for dagpenger.»

To og trepartssamarbeidet-det organiserte arbeidslivet

Komiteen peker på at den norske arbeidslivsmodellen med sterke organisasjoner i arbeidslivet og godt trepartssamarbeid har lagt grunnlaget for det velfungerende arbeidslivet i Norge, kjennetegnet av høy kvalitet på helse, miljø og sikkerhet, høy sysselsetting, lav konfliktgrad, koordinert lønnsdannelse og attraktivitet og konkurransedyktighet. Komiteen påpeker at partssamarbeidet i norsk arbeidsliv er mangfoldig, og er av stor verdi både for samfunnet i sin helhet, arbeidsforholdene og produktiviteten i virksomhetene samt for medvirkningen og innflytelsen for den enkelte arbeidstaker.

Komiteen vil fremheve viktigheten av satsing på treparts bransjeprogram for å styrke trepartssamarbeidet og mobilisere partene til å ta tak i arbeidsmiljøutfordringer i spesielt utsatte bransjer. Komiteen merket seg i høringen til stortingsmeldingen ønsket om bransjeprogram for uteliv, fremmet av arbeidsgiverorganisasjonen Virke.

Komiteen merker seg at de ulike ordningene for medbestemmelse i arbeidslivet ikke følges opp i mange virksomheter, og at ordningene ofte ikke praktiseres etter hensikten. At to av ti virksomheter ikke har opprettet verneombud og at mange virksomheter ikke opererer med arbeidsmiljøutvalg, viser etter komiteens mening behovet for økt fokus og tiltak på dette området. Komiteen fremhever viktigheten av at de ulike ordningene for medvirkning og bedriftsdemokrati, som forankret i ulik lovgivning, følges, og at kunnskapen om ordningene og rettighetene og pliktene derfor styrkes med sikte på bedre oppfølging og dermed bedre medvirkning. Komiteen vil understreke at reelt og likestilt samarbeid og medvirkning er særlig viktig for å sikre omstillingsevne i virksomheter.

Komiteen peker videre økningen av arbeidsinnvandrere med lavere kunnskap om arbeidslivstandardene som en viktig utfordring. Komiteen merker seg regjeringens forslag til tiltak for å styrke omfanget av og etterfølgelsen av medvirkning og medbestemmelsesordningene, deriblant økt kunnskap, forenkling av regelverk, gjennomgang av og klargjøring av verneorganisasjonens rolle med tanke på styrking, undersøkelsesplikt for arbeidsgiver med

henhold til styrerepresentasjon, etablering av konsernordninger, m.m.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet, merker seg at regjeringen vil tilrettelegge for gode samarbeidsarenaer mellom partene både lokalt, regionalt og nasjonalt. Flertallet støtter ønsket om å styrke partssamarbeidet ytterligere, som et av de viktigste virkemidlene for å fortsatt fremme et anstendig inkluderende og stabilt arbeidsliv og bærekraftig samfunn.

Flertallet viser til at et viktig virkemiddel i denne sammenheng er styrking av organisasjonsgraden, både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Flertallet merker seg at til tross for at så mange som over halvparten av norske arbeidstakere er organiserte, har andelen jevnt gått ned siden 1995, men at den steg fra 2008–2009 med 1 prosentpoeng. Flertallet har merket seg at organisasjonsgraden øker med utdanningsnivået – særlig i privat sektor. Flertallet ser det som en utfordring at de som har de mest usikre arbeidsforholdene – for eksempel midlertidig ansettelse, lav ansiennitet eller ekstrajobb ved siden av studium, og som arbeider i bransjer som er preget av useriøsitet og sosial dumping – er blant de som sjeldnest er medlemmer i en fagforening eller en arbeidstakerorganisasjon.

Et annet flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet og Høyre, støtter regjeringens arbeid for og forslag til tiltak for økt organisasjonsgrad. Dette flertallet viser til skattefradrag for fagforeningskontingent som ett godt virkemiddel for å høyne organisasjonsgraden.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre og Kristelig Folkeparti er bekymret for at trepartssamarbeidet svekkes under den rød-grønne regjeringen. NHO uttalte 26. november 2011 at regjeringens fremgangsmåte i arbeidet med arbeidslivsmeldingen «setter [trepartssamarbeidet] under kraftig press». Også arbeidstakerorganisasjoner har vært kritiske til det de ser som en urimelig favorisering av en bestemt fagorganisasjon. I Klassekampen 6. mars 2012 uttalte Tore Eugen Kvalheim, leder i YS følgende, sitat:

«Regjeringen legger mye vekt på dialog med «partene i arbeidslivet», men snakker mest og best med én part. (...) Det holder ikke å bare snakke med LO.»

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet viser til at Fremskrittspartiet er for organisasjonsfrihet. Disse medlemmer mener at det ikke skal være avgjørende at man er organisert i en fagforening, for å få like rettigheter i arbeidslivet.

Disse medlemmer vil ha mer lokal medbestemmelse, og mener at det er de lokale parter som best er i stand til å avgjøre lokale arbeidsforhold ved den enkelte arbeidsplass. Fremskrittspartiet vil derfor fjerne vetoretten til fagforeninger med innstillingsrett i arbeidsmiljøloven.

Disse medlemmer viser til at Fremskrittspartiet har støttet trepartssamarbeidet gjennom et styrket offentlig tilsyn, og støtter derfor ikke regional verneombudsordning i hotell- og restaurantbransjen og i renholdsbransjen. Innsatsen mot lovbrudd må skje ved at partene i arbeidslivet og det offentlige samarbeider tett. Tilsynsmyndighet er et offentlig ansvar som ikke kan privatiseres eller settes bort.

Komiteens medlemmer fra Høyre er enige i at det er viktig å legge til rette for et velfungerende arbeidsmarked hvor det er ordnede forhold for arbeidstaker og arbeidsgiver. Disse medlemmer mener at fradragsretten er et verktøy for å ha en høy andel fagorganiserte i arbeidslivet og viser til at det er bred enighet på Stortinget om retten til å organisere seg, men vil påpeke at det har vært politisk uenighet om størrelsen på fradragsbeløpet.

Arbeidsmiljø, helse ,miljø og sikkerhet

Komiteen peker på at selv om kvaliteten i det norske arbeidslivet er god, og Norge scorer høyt i internasjonale arbeidsmiljøundersøkelser og en stadig færre andel arbeidstakere eksponeres for negative arbeidsmiljøbelastninger på mange områder, har Norge fortsatt store utfordringer. Komiteen understreker at høye arbeidsmiljøbelastninger kan føre til helseskader, sykefravær, utstøting og lavere produktivitet. Dette er ikke bare et alvorlig problem for den enkelte, men også for samfunnet og virksomhetene. Komiteen peker på at enkelte yrkesgrupper fortsatt har en vesentlig høyere arbeidsmiljøbelastning enn andre arbeidstakere, og at på enkelte arbeidsmiljøindikatorer går utviklingen i negativ retning. Komiteen merker seg at innvandrere oftere rapporterer om belastninger og ulykker i arbeidslivet enn resten av befolkningen.

Komiteen merker seg at tradisjonelle arbeidsmiljøpåkjenninger slik som eksponering for kjemikalier, skadelig støy og nattarbeid, fortsatt står for en stor andel av arbeidsrelaterte helseplager.

Komiteen peker på at selv om HMS-undersøkelsen fra 2009 viser en forbedring i virksomhetenes arbeid sammenlignet med undersøkelsen fra 1999, er det et stort forbedringspotensial og behov for styrking av HMS-opplæring, oppfølging av Internkontrollforskriften og HMS-arbeidet i praksis ute i virksomhetene.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet og Høyre, peker på at trenden med endring i eier-, organisasjons- og styringsstrukturer fører til at andre enn arbeidsgiveren får økt innflytelse over virksomhetene, for eksempel i konsern og i franchisevirksomheter, eller virksomheter som stykkes opp ved utsetting av oppgaver til underleverandører. Dette utfordrer, etter flertallets mening, arbeidstakers rett til innflytelse på eget arbeidsforhold og arbeidsmiljø, og utviklingen kan på sikt undergrave den norske modellen.

Komiteen peker derfor på behovet for forbedringer på ulike områder for på kort og lang sikt styrke virksomhetenes systematiske HMS-arbeid. Økt kunnskap om arbeidsmiljøkrav og opplæring i HMS-arbeid er etter komiteens mening avgjørende, noe også tilstandsrapporten i meldingen klart peker på.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, viser til at regelverket og regelverksutformingen for å sikre godt arbeidsmiljø kan være en utfordring i bransjer som er preget av mange små virksomheter som for eksempel i landbruket. Hensynet til slike bransjer tilsier at man bør sikre et regelverk som både er enkelt å forstå og lett tilgjengelig.

Komiteen mener at det i tillegg er viktig å sikre at HMS-regelverket forankret i ulik lovgivning etterfølges bedre enn i dag. Komiteen har i høringen merket seg en økende bekymring rundt underrapportering av arbeidsulykker og skader grunnet mangelfull samlet registrering. Komiteen imøteser derfor regjeringens forslag til tiltak, deriblant nytt og forenklet helse-, miljø- og sikkerhetsregelverk under arbeidsmiljøloven, informasjons- og opplæringsarbeid forankret i trepartssamarbeidet, bedre HMS-opplæring i skolen, og mener regjeringen må forsterke arbeidsgivers plikt til å gjennomgå tilpasset HMS-opplæring.

Komiteen peker på bedriftshelsetjenestens viktige rolle i det langsiktige og akutte HMS-arbeidet i virksomheter, og mener det er nødvendig med en kontinuerlig oppdatering av bransjeforskriften slik regjeringen nå foreslår, slik at de reelle risikobransjene faller inn under forskriftens område.

Komiteen viser til den høye andelen innvandrere og arbeidsinnvandrere som utsettes for arbeidsmiljøbelastninger og skade, og peker på at mangelfull språkkompetanse ofte er årsak til dette.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet, støtter videre de fore-

slutte tiltak på kjemikalieområdet, varslede endringer i støyforskriften og bedre kunnskap om og etterlevelse av arbeidstidsordningenes regulering av nattarbeid.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet viser til at Fremskrittspartiet har økt fokus på tiltak på kjemikalieområdet og varslede endringer i støyforskriften. Disse medlemmer viser til Fremskrittspartiets forslag om å nedsette en arbeidstidskommisjon for å se på arbeidstidsordningene i arbeidsmiljøloven.

Komiteen påpeker videre viktigheten av forebygging av arbeidsrelatert skade og sykdom. Det er også viktig å sikre god gjennomføring av IA-avtalen, og oppdatert og kvalitetsmessig god kunnskap om bransjevis tilstand, utfordringer og historikk knyttet til skade. Dette er ikke minst avgjørende for tilsynenes mulighet til å drive effektivt og bruke sine ressurser målrettet. Komiteen har merket seg behovet for en bedre og mer samlet registrering av yrkesrelaterede skader, og mener dette er viktig for å gjøre arbeidet med forebygging og kontroll mer effektivt, oppdatert og relevant. Komiteen understreker at kunnskap for å forebygge stress og slitasje i service- og omsorgsykker må vektlegges, med særlig vekt på de utbredte slitasjeflagene høy arbeidsintensitet fortsatt medfører. Komiteen imøteser at regjeringen nå varsler flere tiltak for å forbedre registrering, statistikk og dokumentasjon på området.

Komiteen understreker ambisjonen om at norsk petroleumsvirksomhet skal være verdensledende innen HMS. Komiteen mener at selv om helse-, miljø- og sikkerhetsstandarden på norsk sokkel i et tiårsperspektiv er forbedret og i all hovedsak er god, så gir enkelte alvorlige hendelser i den senere tid, sammen med visse utviklingstrekk, grunn til økt oppmerksomhet på sektoren. Komiteen støtter derfor en egen helhetlig gjennomgang av HMS-regimet i sektoren, som varslet i meldingen. Videre påpeker komiteen viktigheten av et reelt og godt fungerende likeverdig trepartssamarbeid i denne sektoren.

Komiteen viser til at Europakommisjonen i oktober 2011 la frem forslag til forordning om sikkerhet for offshore olje- og gassvirksomhet. Forslaget er fremmet som et ledd i kommisjonens arbeid med oppfølging etter ulykken i Mexicogulven i april 2010. Komiteen viser til at forslaget ble tatt opp under høringen, og komiteens mener forslaget ikke plasserer ansvaret for sikker drift og beredskap i petroleumsvirksomheten på samme entydige måte som norsk lov og regelverk gjør. Et hovedprinsipp i det norske HMS-regimet er at ansvaret for sikker drift og beredskap i petroleumsvirksomheten er plassert hos næringen selv. HMS-nivået i norsk petro-

leumsvirksomhet er høyt. Komiteen viser til at forordningen ikke anses som EØS-relevant, jf. utenriksministerens redegjørelse til Stortinget om relevante EØS-spørsmål 8. mai 2012.

Komiteen mener for øvrig at forslaget ikke vil bidra til å styrke sikkerhetsnivået på norsk sokkel, og ønsker derfor at forordningen ikke skal innlemmes i norsk rett.

Komiteen viser til at det under høringen ble pekt på problemet med vold og trusler mot ansatte i offentlig tjenesteyting, spesielt i yrker som ivaretar vanskelige helse- og sosialfaglige avgjørelser, grensedragninger og tvangstiltak.

Komiteen peker på at arbeidsmiljøloven har klare bestemmelser om at arbeidstaker skal beskyttes mot dette så langt det er mulig. Undersøkelser (AFI-rapporter fra 1996, Rapport 1/96 og J. Svalund i 2009) tyder på at omfanget av trusler og vold øker. I 2009 oppgav ca. 60 pst. av ansatte i barnevern og i arbeid med psykisk utviklingshemmede, at de hadde opplevd dette. Omkostningene kan være mange og ulike, som for eksempel fysiske og psykiske senskader, lange sykmeldinger og utrygt arbeidsmiljø. Å forebygge ved å ha klare retningslinjer og prosedyrer for å beskytte arbeidstakere, melde fra om og følge opp når skade har skjedd er, etter komiteens mening, nødvendig og i tråd med bestemmelsene i AML. Arbeidet med å redusere omfanget av dette bør, etter komiteens mening, intensiveres og følges opp med eventuelle nødvendige presiseringer i rundskriv, opplæring og kunnskap om faktorer som reduserer omfanget av vold og trusler mot ansatte samt økt tilsyn.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet mener at Arbeidstilsynet har en viktig oppgave i å påse et forsvarlig og systematisk HMS-arbeid på norske arbeidsplasser.

Disse medlemmer viser til at Arbeidstilsynet er blitt pålagt flere oppgaver og har fått flere tilsynskontroller. Resurser som er tilgjengelig skal også rekke til forebygging av arbeidsrelaterede sykdommer, skader og ulykker.

Disse medlemmer mener også at arbeidstilsynets arbeid har ført til en bedring i HMS-arbeidet i virksomheter der tilsynet ofte har utført kontroll.

Disse medlemmer viser til programmet «Brennpunkt» 27. september 2011 på NRK, der det ble nevnt at bekymringsmeldinger til Arbeidstilsynet ikke blir besvart, noe som er uheldig. Det kan føre til at mange vegrer seg for å melde ifra om alvorlige brudd på arbeidsmiljøloven, og at useriøse bedrifter ikke blir avslørt.

Disse medlemmer mener at det fortsatt ligger et potensial til forenkling i lovverket som Arbeidstilsynet er satt til å forvalte.

Disse medlemmer mener at Arbeidstilsynet og Petroleumsstilsynet har sammenfallende oppgaver selv om de forvalter ulike områder.

Disse medlemmer er imot sosial dumping og mener at et styrket tilsyn kan bidra til å luke ut useriøse aktører i arbeidslivet, og påpeker samtidig at Arbeidstilsynet har en viktig oppgave med å kontrollere at det offentlige ivaretar sine arbeidsrettslige forpliktelser på lik linje som private virksomheter.

Disse medlemmer mener at det er behov for å styrke tilsynskompetansen, samt sikre en mer robust tilsynsenhet. Disse medlemmer viser til at det ikke har vært dødsulykker innenfor Petroleumsstilsynets myndighetsområde, noe som er positivt. Disse medlemmer påpeker derimot at det har vært flere nestenulykker innen tilsynets myndighetsområde, og at det fortsatt har vært alvorlige personskader i virksomheter til havs, selv om det er en reduksjon fra 32 i 2009 til 28 i 2010.

Disse medlemmer mener derfor at HMS-arbeidet må styrkes under Petroleumsstilsynets myndighetsområde. Disse medlemmer mener også at Arbeidstilsynet og Petroleumsstilsynet har sammenliknbare tilsynsoppgaver, og mener at det ligger et effektiviseringspotensial i en sammenslåing av Arbeidstilsynet og Petroleumsstilsynet, slik at man samler fagkompetansen på ett sted.

Forskningsbehov, utdanningstilbud og fagkompetanse

Komiteen understreker hvor viktig det er med oppdatert kunnskap om skadelige forhold i arbeidslivet. Kunnskap er nødvendig for å kunne iverksette forebyggende tiltak og bedre arbeidsmiljøet.

Komiteen ser på STAMIs koordinerende rolle på det medisinske feltet som en styrking for formidling av resultater til beslutningstakere både for virksomheter og myndigheter.

Komiteen mener at høyere utdanning må være preget av kompetanse, kvalitet, mangfold og like rettigheter. Det er viktig at utdanningspolitikken er fremtidsrettet og ivaretar viktige samfunnsmessige behov, samtidig som den legger til rette for at den enkelte får mulighet til å bruke sine evner på en best mulig måte. Frafallet i videregående skole er betydelig, spesielt når det gjelder de yrkesrettede fag.

Komiteen mener derfor at rådgivningstjenesten i ungdoms- og videregående skole bør styrkes for å hindre det store frafallet. Riktig veiledning som er tilpasset den enkelte elev, kan medføre at man kommer tidligere inn på riktig kurs og slipper å ta unødvendige omveier. Komiteen mener at dette både vil være et gode for det enkelte individ, samt at det vil være samfunnsøkonomisk.

Komiteen mener at for at Norge i fremtiden skal være et konkurransedyktig kunnskapssamfunn,

må vi satse på forskning. Verdien av vår kunnskap er langt større enn verdien av oljeressursene, derfor er det helt nødvendig med en god høyere utdanning og satsing på forskning for å sikre landets fremtid. Universitetene må legge til rette for solide fagmiljøer som også danner grunnlaget for forskning og ny kunnskap. I en tid som preges av større mangfold, høy teknologisk utvikling og en større grad av internasjonalisering, er vi avhengige av å ha gode utdanningsinstitusjoner på høyt internasjonalt nivå. Frie, uavhengige og kritiske utdannings- og forskningsinstitusjoner vil ha stor betydning for samfunnsutviklingen i fremtiden. Komiteen vil derfor også påpeke viktigheten av internasjonalisering og uveksling av studenter. På den måten er man med og bidrar til økt verdiskaping, som i utgangspunktet ikke kan måles i kroner og ører, men som vil få stor betydning for nasjonen fremover ved å være en internasjonal aktør når det gjelder forskning og utdanning.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet mener at man bør ha en god rådgivningstjeneste på skolene. Man må ha kvalitet på tjenesten ut i fra behov hos eleven og ikke minst en grundig kjennskap til arbeidsmarkedstrender og behov. En bør også være positiv til å få inn andre yrkesgrupper som faglig kan være med og sikre denne kvaliteten, og ikke slik som i dag, at det stort sett er lærere som sitter i disse stillingene.

Tiltak for å styrke tilsynene

Komiteen peker på at foruten arbeidsgivers og virksomhetenes ansvar, og partenes viktige rolle for forsvarlige arbeidsforhold, er ulike statlige tilsynsorganer avgjørende verktøy i myndighetenes arbeid med å sikre et anstendig arbeidsliv i tråd med lovverket. Det er, etter komiteens mening, en utfordring at Arbeidstilsynet skal føre tilsyn med private og offentlige virksomheter i svært mange ulike bransjer, med ulik størrelse og organisasjonsform, som igjen har svært forskjellige arbeidsforhold og arbeidsmiljøutfordringer, og at dette er en svært omfattende og krevende jobb som fordrer at tilsynet må prioritere sine tilsynsressurser på best mulig måte for å få et mest mulig effektivt tilsyn av virksomhetene.

Det har vært rettet oppmerksomhet mot Arbeidstilsynets ressurser særlig knyttet til bekjempelse av sosial dumping og forebygging av sykefravær, det siste i forbindelse med IA-arbeidet.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet, merker seg at regjeringen de siste årene har styrket tilsynets ressurser, og mener dette har vært nødvendig. Flertallet ser at utfordringene rundt sosial dumping og arbeidslivskriminalitet øker i enkelte sektorer. Videre er beho-

vene knyttet til reduksjon av sykefravær gjennom IA-arbeidet intensivert gjennom ny avtale fra 2010, og dette utløser behov for å kunne følge opp fra Arbeidstilsynets side.

Flertallet fremhever at brudd på arbeidslivets lovverk ofte har svært store konsekvenser for den enkelte arbeidstaker og for samfunnet som helhet. Brudd på lovverket skal derfor avstedkomme reaksjoner og konsekvenser for lovbryter.

Et annet flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet og Høyre, viser til at på grunn av at sosial dumping og brudd på lovgivning forekommer oftere, særlig innen visse utpekte bransjer, ser dette flertallet det som nødvendig at tilsynet får utvidet sine sanksjonsmuligheter og støtter forslaget som regjeringen har sendt ut på høring om hjemmel til å utstede overtredelsesgebyr ved brudd på arbeidsmiljøloven, allmenngjøringsloven og utlendingsloven. Dette flertallet støtter også forslaget om at Arbeidstilsynet skal ha tilsynskompetanse etter forskriften om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter, og at det skal kunne ilegges overtredelsesgebyr også ved brudd på denne.

Dette flertallet vektlegger at bøtelegging ikke er noe mål i seg selv, men at det vil kunne ha en sterk forebyggende karakter når det gjelder arbeidslivskriminalitet samt være effektivt for å legge økt ulempe på gjengangerne. Dette flertallet påpeker at i vurderingen av om man skal ilegge gebyr, skal det legges vekt på forskjellige forhold som graden av skyld, fare for gjentakelse og om overtrederen har oppnådd noen fordeler ved å bryte loven, samt at det vil foreligge klagemuligheter. Dette flertallet er opptatt av at dette vil sikre rimelig forhold mellom overtredelse og reaksjon. I tillegg imøteser dette flertallet regjeringens varslede gjennomgang av håndhevingen av alvorlige brudd på arbeidsmiljøregelverket, deriblant nivået på strafferammene ved brudd, og kommer derfor tilbake til dette.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet og Høyre vil understreke at det er flere utfordringer knyttet til å gi Arbeidstilsynet hjemmel til å utstede overtredelsesgebyr ved brudd på blant annet arbeidsmiljøloven. Det vises i denne sammenheng til Arbeidsdepartementets høringsnotat om overtredelsesgebyrer datert 21. desember 2011, der det fremgår at departementet vil gi Arbeidstilsynet hjemmel til å ilegge bøter på opptil 15 ganger grunnbeløpet i folketrygden. På høringstidspunktet tilsvarte det nesten 1,2 mill. kroner. Disse medlemmer vil peke på næringslivets behov for forutsigbarhet og rettssikkerhet, og at administrative gebyrer i en slik størrelsesorden vil kunne represen-

tere et stort risikomoment for små og mellomstore bedrifter.

Disse medlemmer merker seg at Justisdepartementet etter snart ti års saksbehandlingstid ikke har klart å fremme en sak for Stortinget der de følger opp NOU 2003:15 Fra bot til bedring med en helhetlig gjennomgang av området administrative sanksjoner. Stortinget avviste i 2001 et ønske om innføring av administrative sanksjoner med begrunnelse i at forholdet til Grunnloven § 96 ikke var avklart.

Disse medlemmer er av den oppfatning at når Justisdepartementet ikke har klart å konkludere saken i løpet av nær ti års saksbehandling, er dette et uryddig og uklart farvann å bevege seg inn i. Disse medlemmer mener derfor at en beslutning om å gi Arbeidstilsynet kompetanse til å ilegge overtredelsesgebyr, bør utsettes til Justisdepartementet har konkludert og de prinsipielle sidene ved saken er debattert og vedtatt av Stortinget.

Disse medlemmer fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen avvente innføring av administrative sanksjoner for overtredelse av meldeplikt til etter at Stortinget har diskutert de overordnede problemstillinger knyttet til dette som virkemiddel.»

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet viser også til at Fremskrittspartiet ikke ønsker å redusere arbeidstakeres rettigheter ved sykdom og fravær, men er opptatt av å finne frem til tiltak som kan begrense sykefraværet og stimulere både arbeidsgivere- og takere til å unngå unødvendig fravær. Et godt arbeidsmiljø, god oppfølging fra arbeidsgiver og Nav, og medvirkning fra arbeidstakere er viktige ledd i å redusere fraværet og hindre utstøting fra arbeidslivet.

Disse medlemmer mener at det er viktig med tidlig innsats med sykefraværsoppfølgingen. Det er helt nødvendig at arbeidsgiver, arbeidstaker, lege og Nav er i dialog for å få redusert antall sykedager, samt hindre utstøting fra arbeidslivet. Undersøkelser viser at terskelen for å returnere til arbeidslivet blir høyere jo lengre tid det går, og at dette viser seg allerede etter 3 måneder.

Disse medlemmer viser til at Fremskrittspartiet økte bevilgninger til helseområdet, til rehabilitering og til «Raskere tilbake» i Fremskrittspartiets alternative statsbudsjett for 2012. Disse medlemmer mener at dette ville føre til en nedgang i sykefraværet, og at det vil kunne medføre at arbeidstakere kan komme tidligere tilbake i arbeid, og at antall sykedager blir redusert.

Disse medlemmer mener at det har vært mange tegn til at samfunnssikkerheten har blitt svek-

ket. Dette bekreftes også i en rapport fra 2009 fra Direktoratet for Samfunnssikkerhet og beredskap (DSB), Norsk Samfunnssikkerhet og beredskapsrapport for 2009 viser at det er en økning av trusselnivået og en økt sårbarhet i samfunnet. Disse medlemmer viser til det store britiske tilsynsorganet Health and Safety Executive (HSE), som har samlede tilsynsoppgaver som tilsvarer ansvaret hos Arbeidstilsynet, Petroleumstilsynet, Jernbanetilsynet og Statens strålevern, en stor del av oppgavene i DSB og mindre deler av oppgavene som ligger til Mattilsynet. Tilsynsansvaret i HSE har blitt utvidet jevnlig, bl.a. ved at nye tilsynsoppgaver er lagt til, og noen mindre tilsynsorganer er blitt overført. HSE har en desentralisert organisasjon med omtrent 30 tilsynsorganer spredt rundt om på De britiske øyer.

Disse medlemmer viser til at allerede i dag samarbeides det i over 20 pst. av sakene mellom Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet.

Disse medlemmer viser til Fremskrittspartiets alternative statsbudsjett for 2011, der følgende forslag ble fremmet, sitat:

«Stortinget ber regjeringen sette ned et utvalg som har som mandat å se på sammenslåing av Petroleumstilsynet og Arbeidstilsynet. Sammenslåingen skal være gjennomført innen tre år.»

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre og Kristelig Folkeparti vil understreke viktigheten av å ha en sterk og profesjonell tilsynsmyndighet i norsk arbeidsliv. Et velfungerende arbeidstilsyn er av avgjørende viktighet blant annet i kampen mot sosial dumping. Disse medlemmer viser til sine respektive partiers alternative statsbudsjetter fra og med 2006, der disse partier flere ganger har foreslått å øke bevilgningene til Arbeidstilsynet ut over det regjeringen har foreslått. Regjeringspartiene har stemt ned disse forslagene om økte bevilgninger.

Disse medlemmer anerkjenner den viktige rollen fagforeningene har i norsk arbeidsliv, også når det gjelder å avdekke tilfeller av sosial dumping. Disse medlemmer vil likevel understreke at tilsynsoppgaver er et offentlig ansvar som må tilligge en offentlig instans, og at det formelle tilsynet med norsk arbeidsliv derfor må tilligge Arbeidstilsynet.

Sosial dumping

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet, peker på at arbeidet mot sosial dumping er en hovedutfordring på arbeidslivsområdet, særlig i forbindelse med den økende arbeidsinnvandringen.

Flertallet viser til regjeringens definisjon av sosial dumping som at utenlandske arbeidstakere

ikke skal utsettes for brudd på helse-, miljø- og sikkerhetsregler, herunder regler om arbeidstid og krav til bostandard, og for at de skal tilbys lønn og andre ytelser som er akseptable sammenliknet med hva norske arbeidstakere normalt tjener, eller som ikke er i tråd med gjeldende allmenngjøringsforskrifter der slike gjelder.

Komiteen peker på at dersom useriøsitet og sosial dumping får fortsette å bre om seg i det norske arbeidslivet, vil dette ikke bare føre til et A- og B-lag av arbeidskraft med ulike sosiale standarder, men det vil svekke hele den utjevne arbeidslivsmodellen vår og også grunnlaget for et effektivt næringsliv.

Komiteen vil også understreke at sosial dumping og svart arbeid er en trussel mot alle seriøse arbeidsgivere og bedrifter.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet og Høyre, merker seg at arbeidet mot sosial dumping har vært et satsingsområde for regjeringen de siste årene, og at det siden 2006 har det vært lagt frem to handlingsplaner der en rekke tiltak er blitt iverksatt som beskrevet i meldingen. Flertallet peker på at FAFOs evaluering av regjeringens handlingsplaner mot sosial dumping ikke var ferdigstilt da Meld. St. 29 (2010–2011) ble fremlagt, og at en slik beskrivelse av effekten av tiltakene i liten grad er med i meldingen. Flertallet påpeker at hovedfunnene i evalueringen som ble lagt frem, peker på at tiltakene mot sosial dumping har hatt en positiv virkning samt at det er overveiende sannsynlig at problemene med sosial dumping i Norge ville vært større uten de iverksatte tiltak.

Rapporten peker også på at det grenseløse arbeidsmarkedet gir økt spillerom for useriøse aktører, og at det ikke nødvendigvis er mangel på reguleringer, men mangel på etterlevelse av reguleringer som muliggjør useriøsitet i mange av tilfellene.

Flertallet støtter videre konklusjonen fra rapporten om at det er behov for sterkere virkemidler med hensyn til useriøse aktører; både når det gjelder bedrifter, oppdragsgivere og kunder, og støtter regjeringens foreslåtte tiltak samt varslingen om videre og kontinuerlig innsats mot sosial dumping også i tiden fremover. Flertallet vektlegger viktigheten av den bransjevis tilnærmingen og samspillet med partene i arbeidslivet om treffsikre tiltak, deriblant treparts bransjeprogrammer.

Flertallet viser til at allmenngjøring av tariffavtaler er et effektivt verktøy mot sosial dumping.

Et annet flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet, peker på at siden allmenngjøring av tariffavtaler først ble tatt i bruk som virkemiddel i 2004, har man høstet erfaring av ordningen og

sett en utvikling med mer omfattende arbeidsinnvandring enn man så for seg da ordningen ble innført. Dette flertallet har merket seg at allmenngjøringsordningen er omstridt og gjenstand for ulik kritikk fra partene i arbeidslivet. Dette flertallet mener på bakgrunn av dette at det er gode grunner til å gjennomgå ordningen, der både formålet med ordningen samt vilkårene for allmenngjøring, herunder alternativer til dagens dokumentasjonskrav, blir vurdert. Dette med sikte på å skape en mer effektiv allmenngjøringsordning med bredere legitimitet. Dette flertallet har merket seg at arbeidsministeren har varslet at det vil bli arrangert en nasjonal konferanse om evalueringen av handlingsplanene mot sosial dumping, med allmenngjøringsordningen som særlig tema, og hvor partene i arbeidslivet vil delta. Dette flertallet ber regjeringen foreta en slik gjennomgang og komme tilbake til Stortinget med resultatene i egnet form.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre og Kristelig Folkeparti mener det er alvorlig at utenlandske arbeidstakere blir utsatt for sosial dumping i Norge. Disse medlemmer er opptatt av at bedrifter i Norge skal konkurrere på like vilkår, og at bedrifter ikke skal ha et konkurransefortrinn på grunn av at de tilbyr uakseptable lønns- og arbeidsvilkår sammenliknet med det som er normen i norsk arbeidsliv. Det er særlig alvorlig dersom konkurranse fra denne typen arbeidskraft setter betingelsene til norske arbeidstakere i samme bransje under press.

Disse medlemmer vil derfor ønske velkommen og pragmatisk vurdere alle forslag som kommer fra regjeringen som har til hensikt å bekjempe sosial dumping. Disse medlemmer vil likevel understreke at tiltak mot sosial dumping først og fremst må settes i verk i bransjer der sosial dumping påviselig er et problem. Virkemidlene som er tatt i bruk, særlig i allmenngjorte bransjer, er til dels både praktisk og prinsipielt betenkelige, og bør derfor kun tas i bruk i begrenset omfang for å svare på konkrete problemstillinger. Disse medlemmer bemerker videre viktigheten av at det er bred oppslutning om de tiltakene man iverksetter i forbindelse med kampen om sosial dumping, på arbeidstakersiden, på arbeidsgiversiden, og blant de politiske partiene.

Disse medlemmer vil i tillegg minne om at det store flertallet av norske bedrifter er svært små, med fem eller færre ansatte. Dersom den samlede mengden av pålegg og krav kommer over et visst nivå, vil mindre bedrifter komme i en svært vanskelig konkurransesituasjon sammenliknet med større bedrifter, som ofte har større ressurser til å etterkomme administrative krav.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet mener at regjeringens definisjon av begrepet «sosial dumping» er for vidt og lite konkret.

Disse medlemmer støtter ikke regjeringens definisjon av «sosial dumping», men vil understreke og tar sterk avstand fra et arbeidsliv hvor man tillater graverende utnyttelse av arbeidstakere i Norge.

Disse medlemmer har den klare oppfatning av at begrepet har blitt utvannet. Det er liten tvil om at det finnes graverende tilfeller av utnyttelse av arbeidstakere i Norge. Dette er noe man selvfølgelig må komme til livs. Men, det bør likevel ikke være slik at ethvert tilfelle av dårligere arbeidsvilkår enn det som fremgår av tariffavtalen kan kvalifisere for betegnelsen «sosial dumping».

Et relevant spørsmål vil fortsatt være om det er «sosial dumping» dersom utenlandske arbeidstakere følger arbeidsmiljølovens bestemmelser om f.eks. arbeidstid, og ikke bestemmelsen i tariffavtalen.

Disse medlemmer er av den klare oppfatning at svaret på dette spørsmålet er nei, og ikke kan kalles «sosial dumping» slik regjeringen definerer begrepet.

Disse medlemmer mener videre at mange av de tiltakene regjeringen har fremmet, strider mot sentrale og overordnede prinsipper som fri konkurranse og organisasjonsfrihet. I tillegg representerer ordningene en offentlig inngripen i den frie avtalerett og partenes ansvar for lønnsdannelse. Dette gjelder spesielt tiltaket allmenngjøring.

Fremskrittspartiet, Høyre og Venstre fremmet derfor følgende forslag som et alternativ til allmenngjøring, i forbindelse med behandlingen av Ot.prp. nr. 56 (2006–2007), Innst. O. nr. 92 (2006–2007):

«Stortinget ber Regjeringen utarbeide en sjekkliste med konkrete kontrollpunkter som oppdragsgiver skal kreve dokumentert hos et bemanningsforetak eller en underentreprenør ved kontraktsinngåelse. Listen kan blant annet bygge på følgende punkter:

Dokumentasjon for at underentreprenøren har avgitt løfte om å følge kravene til lønns- og arbeidsvilkårene i allmenngjøringsforskriftene

Dokumentasjon for at underentreprenørene er registrert hos og har sendt opplysninger til skattemyndighetene

Dokumentasjon for at underentreprenøren er registrert i Brønnøysundregistrene

Krav om fremleggelse av skatteattest

Krav om fremleggelse av firmaattest fra hjemlandet.»

Disse medlemmer viser til at Fremskrittspartiet blant annet har støttet følgende forslag:

- ID-kort i byggebransjen og renholdsbransjen
- godkjenningsordninger i renholdsbransjen og krav om at de som selger tjenester til kommunen skal følge norske lønns- og arbeidsvilkår

- sjekklister med konkrete kontrollpunkter som oppdragsgiver skal kreve dokumentert hos et bemanningsforetak eller underentreprenør ved kontraktsinngåelser

Disse medlemmer viser også til Representantforslag 6 S (2011–2012) om å nedsette et offentlig utvalg for å utrede lovfestet minstelønn – tiltak mot uønsket arbeidsbetingelser i det norske arbeidsmarkedet, som et alternativ til allmenngjøring. Disse medlemmer mener dette vil være et langt bedre og enklere system for å forhindre uønskede forhold i det norske arbeidslivet.

Disse medlemmer viser til Fremskrittspartiets forslag om å innføre ROT-fradrag, jf. Representantforslag 95 S (2011–2012) om skattefradrag for håndverkstjenester og serviceoppdrag utført i egen bolig og fritidsbolig, for å bekjempe svart arbeid, grov utnyttelse av arbeidskraft («sosial dumping») og tilrettelegge for økt sysselsetting.

Komiteens medlemmer fra Høyre viser til at Høyre har støttet en rekke forslag mot sosial dumping. Blant disse er krav om ID-kort i byggebransjen og renholdsbransjen, krav om norske lønns- og arbeidsvilkår i kommunale anbudprosesser, og en egen godkjennings- og kontrollordning for bemanningsforetak. Høyre har også foreslått at en sjekklister med konkrete kontrollpunkter som oppdragsgiver skal kreve dokumentert hos et bemanningsforetak eller underentreprenør ved kontraktsinngåelser. Disse medlemmer mener dette er et mer treffsikkert forslag enn den gjeldende påseplikten, og at en slik ordning ville vært lettere håndterbar for små- og mellomstore aktører i de allmenngjorte bransjene.

Disse medlemmer vil også understreke at det er enighet om at de særlige reglene for allmenngjorte bransjer skal følges. Utfordringen består derfor i å håndheve disse reglene. I arbeidet mot sosial dumping er det av særlig viktighet å bygge opp kapasitet hos tilsynsmyndigheten. Disse medlemmer vil peke på at Høyre hvert år siden 2006 har foreslått økte bevilgninger til Arbeidstilsynet ut over regjeringens forslag, men at regjeringspartiene har stemt disse forslagene ned.

Krafttak mot ufrivillig deltid

Komiteen peker på behovet for et krafttak mot ufrivillig deltid. Deltid er for svært mange et gode, men den ufrivillige deltiden mange blir hensatt til skaper problemer ikke bare for den enkelte i form av manglende økonomisk frihet og selvstendighet, men for samfunnet i sin helhet. Statistikken viser at 62 000 arbeidstakere opplyser å være undersyssel-satt. Av disse ønsker noen høyere stillingsbrøk, andre heltid. Komiteen henviser til SSB sin AKU-

undersøkelse for 2011 som viser at 54,5 pst. av de som jobber i salgs- og serviceyrker, jobber deltid. Komiteen påpeker at utfordringene med å redusere uønsket deltid er særlig omfattende innenfor helse- og omsorgssektoren og innenfor varehandel. Arbeidet med å redusere den ufrivillig deltiden øker livskvaliteten for den enkelte, den reelle likestillingen i arbeidslivet og samfunnet som helhet, samt øker også tilgangen på arbeidskraft, og er derfor et av regjeringens prioriterte områder.

Komiteen imøteser gjennomgangen og høringsrundene på de omtalte tiltakene i meldingen.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, peker spesielt på regjeringens varslede lovparagraf om rett til høyere stillingsprosent som følge av jevnlig bruk av mertid som et kraftfullt redskap mot langvarig ufrivillig deltid, og avventer utarbeidelsen av denne.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet viser til at det er mange som ønsker å arbeide frivillig deltid av ulike årsaker. Disse medlemmer mener at det i dagens arbeidsliv må være rom for deltidsarbeid for de som har behov for eller måtte ønske det.

Disse medlemmer viser til regjeringens bevilgninger til prosjekt for å få ned ufrivillig deltid. Slik disse medlemmer ser det, vil ikke prosjekter som er satt i gang med bakgrunn i ekstrabevilgninger til ulike deltidsprosjekter i kommunene, løse bemanningsbehovet i helsesektoren i fremtiden. Prosjektet er ment å være for tre år, og deretter må kommunene selv ta kostnaden med å få ned ufrivillig deltidsarbeid, noe som kan føre til at det blir økonomisk vanskelig å fortsette dette arbeidet. Disse medlemmer mener derfor at dette ikke er løsningen for å få flere over i heltidsarbeid.

Disse medlemmer viser til regjeringens forslag om å lovfeste retten til heltid, og mener at dette er ivaretatt i arbeidsmiljøloven § 14-3 som gir fortrinnsrett til høyere stillingsbrøk. Disse medlemmer mener at å lovfeste retten til heltid vil være med å gjøre det vanskelig for små virksomheter som ikke har mulighet til å kunne gi høyere stillingsbrøk.

Disse medlemmer viser til Arbeidslivslovutvalget (NOU 2004:5), der utvalget har lagt vekt på at det særlig er kvinner som jobber deltid, og som utgjør en stor andel av de midlertidige ansatte. Arbeidslivslovutvalget fremhever arbeidstid som et område der det er særlig behov for reformer.

Disse medlemmer viser til en undersøkelse foretatt av Norstat på vegne av arbeidsgiverforeningen Spekter, som viser at nesten halvparten av de spurte kvinnene ønsket å jobbe mer, dersom de hadde

hatt en arbeidstidsordning som var mer tilpasset deres livssituasjon. For kvinner under 40 år er det 59 pst. av de spurte som ønsker flere arbeidstimer i bytte mot mer fleksibilitet.

Disse medlemmer er imot regjeringens forslag om å lovfeste retten til heltid, da dette er ivare tatt i arbeidsmiljøloven § 14.3, slik disse medlemmer ser det.

Disse medlemmer viser til sitt forslag om å nedsette en arbeidstidskommisjon for å se på arbeidstidsordningene, noe disse medlemmer mener vil være med på å redusere blant annet ufrivillig deltid.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet og Høyre, fremhever viktigheten av at fortrinnsretten i arbeidsmiljøloven § 14.3 virker etter intensjonene slik at den er et reelt verktøy for arbeidstakere som ønsker utvidet stilling, og viser til innspill fra ulike arbeidstakerorganisasjoner som vektlegger at fortrinnsretten i dag ikke virker etter hensikten, at unntaksbestemmelsene på arbeidsgivers premisser er for vide og brukes i for stor grad. Flertallet avventer regjeringens gjennomgang av paragrafen, og imøteser endringer som vil styrke fortrinnsretten og gjøre den reell for de ansatte, samtidig som bedriftenes behov for unntak imøtekommes.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre og Kristelig Folkeparti viser til meldingens side 21, der departementet understreker at, sitat:

«Det er stor gjennomstrømming i gruppa av undersysselsette, og det er forholdsvis få som blir verande undersysselsette over lengre tid. Den forventede tidslengda som undersysselsett er om lag to kvartal.»

Disse medlemmer mener at undersysselsetting og ufrivillig deltid først og fremst er et problem for de som opplever deltiden som vedvarende problematisk. For det store flertallet er situasjonen forbigående og svært kortvarig. Disse medlemmer mener at tiltakene må rettes inn mot den ifølge meldingen lille gruppen som ufrivillig forblir i deltidsstillinger over tid, og understreker den avgjørende rollen kommunene som arbeidsgivere har i denne sammenheng.

Disse medlemmer vil dessuten peke på at en viktig årsak til deltid – både frivillig og ufrivillig – er dagens arbeidsmiljølov og de fremforhandlede avtaler om arbeidstid. Disse medlemmer peker på at den største gruppen deltidsarbeidende finnes i pleie- og omsorgssektoren der det kreves 24 timers bemanning hele uken. Disse medlemmer viser til at forsøk med alternative turnusordninger har vist at slike turnusordninger kan redusere deltidsprowlema-

tikken, redusere sykefraværet og øke trivselen blant ansatte og brukere. Disse medlemmer er av den grunn skuffet over at meldingen ikke signaliserer en liberalisering av regelverket som ville kunne gjort slike turnusordninger lettere tilgjengelig. Disse medlemmer vil respektere fremforhandlede resultater mellom partene, men imøteser initiativ fra både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden som kan forbedre situasjonen og redusere bruken av ufrivillig deltid.

Komiteens medlemmer fra Høyre er enig i viktigheten av at fortrinnsretten deltidsansatte har i arbeidsmiljøloven § 14-3 virker etter intensjonene. Men disse medlemmer vil understreke at unntaksbestemmelsene i loven har en legitim funksjon, og at det er av avgjørende betydning at arbeidstaker fortsatt ikke bør ha rett til økt stillingsprosent dersom det innebærer vesentlige ulemper for virksomheten.

Inkludering i arbeidslivet

Komiteen legger avgjørende vekt på at et arbeidsliv for alle forutsetter et godt arbeidsmiljø. Komiteen understreker viktigheten av avtalen om inkluderende arbeidsliv.

Komiteen vil videre understreke viktigheten av «Jobbstrategien for personer med nedsatt funksjonsevne» og peker på at den er en langsiktig innsats.

Komiteen peker på at tilgangen til hjelpemidler som kan bidra til at mennesker kan bli værende i arbeid eller komme inn i arbeid er svært viktig for å inkludere flere i arbeidslivet. Komiteen mener det er viktig å øke kompetansen innen dette feltet for å redusere de barrierene som hindrer muligheter til deltakelse.

Komiteen understreker at regjeringen i denne stortingsperioden har økt antall tiltaksplasser, og peker videre på at regjeringen har varslet en prøveordning hvor AAP kan brukes som lønnstilskudd, i forbindelse med revidert statsbudsjett for 2012. Komiteen understreker betydningen at man kommer tidlig inn med tilrettelegging og tiltak for å bidra til at flere raskere kommer tilbake til, eller inn i, arbeid. Videre viser komiteen til regjeringens kontinuerlige arbeid med å identifisere barrierer for arbeidsdeltakelse samt tiltak for å overkomme disse.

Komiteen peker på at regjeringens jobbstrategi prioriterer kompetanseheving i Nav for å sikre bedre oppfølging av mennesker med nedsatt funksjonsevne i relasjon til arbeid. Det må også gjøres tiltak for å øke kompetansen blant arbeidsgivere i forhold til muligheter for å redusere eller fjerne barrierer som funksjonshemmede møter i arbeidslivet. Holdningsskapende arbeid er svært viktig for å øke kunnskapen om hva som er reelle barrierer og hva som

bunner i manglende kunnskap om funksjonshemmedes liv. Videre peker komiteen på at samarbeidstiltak mellom partene i arbeidslivet, slik som for eksempel prosjektet «Ringer i vann», er viktige tiltak for å redusere diskrimineringen av funksjonshemmede arbeidstakere.

Komiteen peker på at det er viktig fra Navs side å følge opp arbeidsgiverne tettere for å sikre at de kan iverksette riktige tiltak og få rask, avklaringer om regelverk og støtteordninger.

Komiteen vil påpeke at alle mennesker skal ha mulighet til å leve selvstendige liv. Komiteen mener det er bekymringsverdig at om lag halvparten av alle med nedsatt funksjonsevne ikke er i arbeid. Fysisk utestengelse betyr for mange sosial isolasjon og svekket livskvalitet, det er derfor viktig å redusere menneskeskapte barrierer som stenger mennesker ute fra aktiv deltakelse. Mennesker med nedsatt funksjonsevne viser stor vilje til å være en del av arbeidslivet, og dette er ingen ensartet gruppe, noe som vektlegger behovet for individuell tilpasning. Avstanden mellom den enkeltes forutsetninger og omgivelsenes utforming eller krav til funksjon avgjør konsekvensene av nedsatt funksjonsevne. Undersøkelser viser at mennesker med nedsatt funksjonsevne har dårligere levekår enn gjennomsnittet i befolkningen. I tillegg har de gjennomgående lavere inntekter, og mange har høyere utgifter til blant annet helse- og omsorgstjenester og legemidler.

Komiteen mener derfor at det offentlige bør legge til rette for at mennesker med nedsatt funksjonsevne kan få mulighet til å være en del av arbeidslivet. Det foreligger i dag mange gode tilbud som kan være med å hjelpe folk ut i arbeid, men et av problemene er at denne kunnskapen ikke foreligger hos arbeidsgiver eller arbeidstaker. Det bør derfor gis bedre informasjon om hvilke tiltak som allerede foreligger for å hjelpe mennesker med nedsatt funksjonsevne ut i arbeidslivet. Komiteen ønsker å arbeide for bedre tilgjengelighet, bedre samordning av rettigheter og økt brukermedvirkning for personer med nedsatt funksjonsevne. Det må legges til rette for at flere mennesker med nedsatt funksjonsevne kan være yrkesaktive. Komiteen vil påpeke viktigheten av at det offentlige er en aktiv pådriver for å rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne til arbeidslivet. Komiteen ser med uro på at sysselsettingsgraden blant mennesker med nedsatt funksjonsevne har sunket de siste årene. Tall fra SSB viser at den har sunket fra 43,1 pst. til 42,3 pst., noe som er en negativ utvikling som må snus.

Komiteen mener at alle mennesker skal ha mulighet til å leve selvstendige liv. Samtidig er det grunnleggende viktig å arbeide for et samfunn som er universelt utformet, spesielt innenfor samferdsel og bygg.

Komiteen vil påpeke at mennesker kan oppleve at arbeidsevnen kan bli nedsatt i visse faser av livet, og at det da må foreligge gode ordninger som kan ivareta mennesket på en slik måte at det ikke faller helt ut av arbeidslivet. Komiteen vil påpeke at det sentrale er å finne ordninger som er tilpasset den enkeltes behov, samtidig som det er praktisk gjennomførbart for samfunnet å tilrettelegge.

Komiteen vil minne om en samlet uttalelse fra arbeids- og sosialkomiteen i forbindelse med NAV-reformen i 2005, sitat:

«I tillegg til god tilgjengelighet vil komiteen legge stor vekt på at førstelinjetjenesten må inneha et kompetansenivå og beslutningsansvar som gjør disse kontorene til et sted der folk reelt opplever å få den veiledning og bistand de har behov for, i størst mulig grad uten å måtte henvises til andre kontorer, instanser og "dører". Den felles førstelinjetjenesten må oppfylle klare krav om rask avklaring, fjerning av gråsoner og kasteballtendenser og rask igangsetting av tiltak.»

Komiteen mener det er av avgjørende betydning at hjelpeapparatet fungerer så godt som overhodet mulig. Det er spesielt viktig å prioritere de unge som står i fare for å falle permanent utenfor arbeidslivet, slik at de i denne gruppen får rask og effektiv hjelp på et tidlig tidspunkt. Komiteen vil videre påpeke behovet for et systematisk arbeid innenfor attføringssektoren.

Aftenposten skrev 20. april 2012 at det foreligger store forskjeller mellom fylkene i hvor stor grad de lykkes med arbeidsmarkedstiltak. I 2010 var andelen av de som har gjennomført «arbeid med bistand» i Telemark på 67,2 pst., mens andelen i Sogn og Fjordane var på bare 15,5 pst. Det viser at dette kan være svært effektive tiltak, og at man må ta lærdom av de fylkene som har klart å få til så gode resultater.

Komiteen viser til at forskning tyder på at det er muskel- og skjelettplager sammen med psykiske lidelser, som er de største gruppene som dominerer sykefravær og uførestatistikken. Slik komiteen ser det, vil et bredt og godt behandlingstilbud bidra til en raskere og mer effektiv behandling, og redusere langtidssykefraværet.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, viser til Navs arbeid med ytterligere å øke kvaliteten i behandlingen av uføresøknader. Flertallet er positivt til de store kompetansehevede tiltakene Nav har gjennomført og gjennomfører blant Nav-ansatte. Flertallet mener at dette sammen med ny saksflyt på uføre som ble iverksatt 1. januar 2012 for ytterligere å sikre at alle arbeidsmuligheter er vurdert før uføretrygd innvilges, sammen med innføring av et ekstra kvalitets-

sikringsledd på Nav-kontorene i form av innføring av en ekstra beslutterolle på arbeidsevnevurderingene i relasjon til uførekravet, er viktige tiltak som vil øke kvaliteten på behandlingen av uførekravene.

Flertallet peker videre på ressursbruksundersøkelsen i Nav høsten 2011 som viser at Nav stadig bruker mer tid på oppfølging av brukere, og at Navs brukerundersøkelse fra 2012 viser at brukerne er mer fornøyd med Navs service og tjenester på alle områder. Videre viser flertallet til at Nav vant den anerkjente nordiske «Kundeserviceprisen for 2012» for offentlig sektor og fikk tiendeplass totalt for alle kundesentrene, og at alt dette viser at Nav har en positiv utvikling. Flertallet understreker viktigheten av at denne utviklingen fortsetter og at ytterligere frigjort tid i Nav brukes til mer individuelt tilpasset oppfølging for å øke overgangen av mennesker fra trygd til arbeid.

Flertallet viser til at familier med barn der foreldre har vært langvarige mottakere av økonomisk sosialhjelp, og der tilknytningen til arbeidslivet har vært liten, kan ha tilleggsutfordringer som dårligere helse og svakere sosiale nettverk. Nav har en viktig rolle i å bidra til tidlig innsats overfor barna for å forebygge sosial ekskludering og at svak tilknytning til arbeidslivet videreføres til neste generasjon.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre og Kristelig Folkeparti mener at bevilgningene til hjelpemidler som gjør det lettere for personer med nedsatt funksjonsevne å stå i ordinært arbeid, bør økes. I tillegg bør egenandelen på hjelpemidler for selvstendig næringsdrivende reduseres.

Disse medlemmer har i inneværende periode økt bevilgninger til tiltaksplasser som er rettet spesielt mot personer med behov for lengre og sammensatte atferingstiltak. I tillegg har disse medlemmer økt tilskudd til arbeidstrening i regi av frivillige organisasjoner.

Disse medlemmer viser til at dette er noe som ikke er fulgt opp av regjeringen, og vil derfor påpeke at regjeringen bør sette i verk tiltak for å heve kompetansen til Nav-ansatte på dette punkt.

Disse medlemmer ser med bekymring på at en betydelig andel i yrkesaktiv alder støtes ut av arbeidslivet og over på sykepenger, arbeidsavklaringspenger og, i verste fall, permanent uføretrygd. Avgangen til uføretrygd gjorde et kraftig hopp mellom 1. kvartal 2011 og første kvartal 2012. Antallet som gikk over i permanent uføretrygd var i denne perioden på over 10 000, og har aldri vært høyere. Tilstrømningen til denne ordningen var spesielt sterk blant unge, og antallet uføretrygdede under 30 år økte med hele 10 pst. på ett år.

Disse medlemmer vil understreke at det å havne i et permanent utenforskap først og fremst er en tragedie for de enkeltindividene det gjelder. Som meldingen beskriver, trives det store flertall av norske arbeidstakere svært godt i jobben sin, mens de som står utenfor arbeidslivet ikke har mulighet til å ta del i det gode sosiale fellesskapet de aller fleste opplever på arbeidsplassen. I tillegg vil de aller fleste være bedre stilt økonomisk dersom de hadde vært i arbeid. Disse medlemmer vil også påpeke at høye uføretall representerer en stor samfunnsøkonomisk byrde, både i form av trygdeutbetalinger og i form av tapte skatteinntekter.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, peker på at menneskene som mottar helserelaterte ytelser er en mangfoldig gruppe mennesker med ulike livssituasjoner, og at de har ulike typer helserelaterte ytelser. Flertallet vil derfor understreke viktigheten av ikke å fremstille det som at alle på helserelaterte ytelser står permanent utenfor arbeidslivet. Flertallet peker på at statistikken omfatter både de som har gått helt ut av arbeidslivet, og som utelukkende eller i hovedsak forsørges av en varig offentlig stønad, slik som uførepensjonister og alderspensjonister, men at de fleste av de som telles inn i statistikken har en formell tilknytning til arbeidslivet og mottar en midlertidig ytelse og vil derfor komme tilbake til arbeidslivet igjen. Flertallet viser til at opposisjonens bruk av begrepet utenforskap der alle omtales som parkert utenfor fellesskapet er misvisende. Flertallet viser videre til sine generelle merknader for omtale av regjeringens innsats for å forebygge sykefravær og uførhet.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet ser nødvendigheten av et fleksibelt arbeidsliv, hvor retten til å jobbe deltid også er et viktig virkemiddel for at flest mulig skal få mulighet til å utnytte sin arbeidsevne. Disse medlemmer mener det er viktig at arbeidslivet legger til rette for at det går an å oppnå begge deler, både å arbeide deltid og heltid.

Disse medlemmer er opptatt av at mennesker med nedsatt funksjonsevne skal få muligheter, på lik linje som andre, til å komme i arbeid. Disse medlemmer viser til at Fremskrittspartiet i Innst.15 S (2011–2012) har fremmet forslag om en egen jobbstrategi, samt foreslått en økning på 3 000 plasser for personer med moderat bistandsbehov. Den markante økningen i antall plasser for personer med størst bistandsbehov må sees i sammenheng med Fremskrittspartiets jobbstrategi for personer med nedsatt arbeidsevne.

Disse medlemmer viser til at Fremskrittspartiets alternative statsbudsjett for 2012 inneholder en betydelig økt satsing på rehabilitering, både helse-reiser, rehabiliteringstiltak for rusmiddelbrukere og rehabiliteringsinstitusjoner. Disse medlemmer mener at denne satsingen vil føre til kortere rehabiliteringsløp for mange, og redusert behov for arbeids-avklaringspenger.

5. Forslag fra mindretall

Forslag fra Fremskrittspartiet, Høyre og Kristelig Folkeparti:

Forslag 1

Stortinget ber regjeringen fremme et lovforslag som regulerer permitteringsreglene også for ikke-organiserte arbeidstakere.

Forslag fra Fremskrittspartiet og Høyre:

Forslag 2

Stortinget ber regjeringen avvente innføring av administrative sanksjoner for overtredelse av meldepikt til etter at Stortinget har diskutert de overordnede problemstillinger knyttet til dette som virkemiddel.

Forslag fra Fremskrittspartiet:

Forslag 3

Stortinget ber regjeringen om å utrede en sysselsettingsstrategi for å få dekket opp det fremtidige behovet for helsepersonell.

Forslag 4

Stortinget ber regjeringen nedsette en arbeidstidskommisjon som får til oppgave å se på praktiseringen av arbeidstidsbestemmelsene, og hvor man blant annet legger frem forslag om

- mer fleksible regler for gjennomsnittsberegning av arbeidstid
- mer fleksible regler for uttak av overtid
- hvorvidt dagens regler for nattarbeid og søndagsarbeid er hensiktsmessige
- hvordan utløse mer arbeidskraft på kort og lang sikt
- øke andelen heltidsstillinger.

Forslag 5

Stortinget ber regjeringen legge frem for Stortinget en gjennomgang av reglene for permittering sett opp mot reglene for dagpenger.

6. Komiteens tilråding

Komiteen har for øvrig ingen merknader, viser til meldingen og rå Stortinget til å gjøre slikt

vedtak:

Meld. St. 29 (2010–2011) – Felles ansvar for eit godt og anstendig arbeidsliv. Arbeidsforhold, arbeidsmiljø og sikkerheit – vedlegges protokollen.

Oslo, i arbeids- og sosialkomiteen, den 31. mai 2012

Robert Eriksson

leder

Anette Trettebergstuen

ordfører

