

Landsorganisasjonen i Norge  
Youngs gt. 11  
0182 OSLO  
NORGE



*Deres ref:*  
14/2874-2  
440.01/NIKR

*Vår ref:*  
14-00079 AH

*Arkiv nr:*  
4222

*Dato:*  
27.08.2014

## **Innspill til LOs høringssvar om endringer i arbeidsmiljøloven**

Vi viser til LO brev av 26.6.14 hvor det bes om kommentarer fra forbundene. Vi benytter samtidig anledningen til å takke for utsettelse av vår svarfrist. MFO organiserer medlemmer innenfor flere tariffområder og dere vil finne kommentarer til disse knyttet til hvert tema.

### **Midlertidig ansettelse**

Arbeidsgiver skal uten begrensninger kunne ansette arbeidstaker midlertidig i en periode på 9 eller 12 måneder. Det foreslås imidlertid at arbeidsgiver ikke skal kunne ansette den samme arbeidstakeren midlertidig i flere perioder for å utføre det samme arbeidet. Det skal heller ikke være lov å bytte ut en midlertidig ansatt arbeidstaker med en annen midlertidig ansatt, som skal utføre det samme arbeidet.

### **KS/Virke-HUK/ Oslo kommune/ Spekter-Helse:**

Det all grunn til å tro at forslaget til økt adgang til midlertidige ansettelser vil få uheldige konsekvenser i disse tariffområdene. Innenfor KS-området er det allerede i dag mange eksempler på midlertidig ansettelse i strid med lovverket. Det er all grunn til å tro at dette vil øke hvis lovverket endres. De fleste tariffavtaler viser til aml når det gjelder midlertidig tilsetting. Partene skal riktignok drøfte prinsippene rundt dette, men vi er usikre på at dette i liten grad skjer. Ved å fjerne de fem unntakene til fast ansettelse i dagens §14-9, frykter vi et frislipp av midlertidige ansettelser. 4-års regelen skal muligens strammes inn, men det er jo for så vidt ingen hensikt, ettersom man ikke skal kunne ansette samme menneske midlertidig utover 12 måneder i samme stilling. Etter vår oppfatning vil også arbeidsplassene lide under et slik frislipp; Bevaring av kompetanse, kvalitet og arbeidsmiljø vil bli utfordret.

### **Spekter:**

Utvidelse av adgangen til midlertidig ansettelser på generelt grunnlag til 9 evt. 12 måneder vil kunne gi arbeidsgiverne større mulighet til å ansette eller å prøve ut ansatte i en kortere midlertidig periode uten særskilt begrunnelse. Det kan tenkes at ønskede musikere blir testet ut i en lengre midlertidig ansettelse forut prøvespill i en liksom prøvespillsituasjon. Behovet for å inngå særskilte avtaler om utvidet prøvespill i orkesteret kan kanskje også bli mindre. Det kan også tenkes at det kan bli flere tilfeller av midlertidige ansettelser pga. repertoar. Når det er sagt, har MFO i sine overenskomster

allerede avtalefestet bestemmelser om midlertidige ansettelser av utøvende musikere og sangere. AML har allerede i dag også en hjemmel for utvidet adgang for midlertidig ansettelse innenfor kunstnerisk arbeid (14 -9 (3)). MFO har flere særavtaler som er hjemlet i denne lovbestemmelsen.

*Det bør ikke være adgang til å ansette midlertidig arbeidstaker flere ganger etter hverandre for å utføre samme arbeid (utover 9 ev. 12 måneder)... Det bør heller ikke være adgang til å erstatte en midlertidig ansatt med en annen midlertidig ansatt for å utføre samme arbeid.*

Det kan tenkes at disse begrensingene som departementet har foreslått for å balansere en generell utvidelse kan få konsekvenser i forbindelse med at musikerstillinger i lange perioder blir stående ubesatte i påvente av den «optimale» kandidat. Dette vil kunne føre til at arbeidsgiverne ville måtte være mer varsomme med å bruke samme musiker i lengre tidsrom i en såkalt vakant stilling? I følge departementet bør begrensingene som foreslås fremgå av lovbestemmelsen og knyttes til *utførelsen av samme arbeid og ansettelse på samme rettslige grunnlag*. Departementet mener arbeidsgiverne bør kunne ansette både en annen og samme arbeidstaker på andre rettsgrunnlag for midlertidig ansettelse enn den generelle adgangen. Alternativt er det foreslått karantenebestemmelse i tilknytning til samme endringsforslag. Vi er usikre på hvordan effekten av disse foreslåtte begrensingene vil slå ut både med hensyn til praksis i feltet og til forholdet til frilansbestemmelsene som allerede er i overenskomstene.

#### KA-sektoren:

MFO er kjent med at arbeidsgivere i KA-sektoren benytter seg av midlertidige ansettelser som vi mener er i strid med dagens lovgivning og avtaleverk. Ofte er trolig argumentasjonen at det trengs tid for å vurdere stillingsstørrelse og arbeidsoppgaver ved ledighet. Midlertidige ansettelser vil kunne åpne for arbeidsgiver til å benytte perioden til å vurdere om den midlertidige ansatte, som ofte vil kunne være aktuell søker til fast stilling, har en musikalsk stil som anses som ønskelig av arbeidsgiverorganet lokalt. Dette vil kunne gå i retning av begrenset frihet for arbeidstakerens musikalske frihet. I tillegg er stillingsvernet for midlertidig ansatt svakere enn for fast ansatte.

Midlertidige ansettelser i sektoren kan svekke rekrutteringen til stillinger, ettersom det de fleste steder i landet kun er én arbeidstaker på plassen med dette yrket. Det er som regel dyrt å flytte og skaffe seg bolig, og dette vil kunne svekke motivasjonen til å flytte på seg for å tiltre en midlertidig stilling. Det er normalt vanskelig å få permisjon for å begynne i ny stilling, selv om stillingen det søkes permisjon for å tiltre er innenfor KA-sektoren.

I likhet med HTA i KS er det i HTA i KA i kap 1 § 2 nedfelt at det som hovedregel skal tilsettes i full stilling, med andre ord fast tilsetning på full tid. Den enkelte virksomhet har anledning til å vedta egne reglementer. I KAs utkast til tilsettingsreglement heter det under pkt 3 om Vikariater og andre midlertidige arbeidsforhold: Vikarer og sesongarbeidere for inntil 6 måneder kan tas inn uten intern/ekstern utlysning. Utover 6 måneder skal det normalt foretas utlysning.

Erfaringsmessig gjøres det mange unntak fra denne bestemmelsen ved at midlertidige ansettelser gjøres for inntil ett år. Det er også grunn til å anta at deltidsansatte i virksomheten i mange tilfeller ikke får tilbud om midlertidig utvidelse av sin stilling ved ledighet. En endring av aml på dette punkt vil trolig føre til at lokale tilsettingsreglementer blir endret på dette punktet.

En uheldig side for virksomheten vil kunne oppstå dersom det gis adgang til å inngå midlertidige ansettelser ved ledighet i stilling, nærmest som ett års prøvetid. Det vil kunne

hindre aktuelle kandidater til å søke stillingen, ettersom de fleste aktuelle søkere vil måtte flytte og eventuelt vil måtte få innvilget ett års permisjon fra nåværende stilling, hvilket normalt ikke innvilges i tråd med personalreglement.

Vi er ikke kjent med om virksomheter innen KA-området opererer med langvarige midlertidige ansettelser slik vi ser eksempler på ved utdanningsinstitusjonene. For øvrig benytter endringsforslaget ordet "bør" i stedet for "er ikke" i kulepunktene 2 og 3. Det oppleves som en stor svekkelse av tekstinholdet.

## Fireårsregelen

Endringsforslaget omfatter også spørsmål om fireårsregelen. Regjeringen foreslår å opprettholde dagens adgang til midlertidig ansettelse ved tidsbegrensede oppgaver og vikariat. Etter vårt syn bør det derfor vurderes å redusere antall år i midlertidig stilling for å få rett til fast stilling, eksempelvis to år. For arbeidstakeren er to år en relativt lang periode å arbeide i en midlertidig stilling. Det erverves mye kompetanse som kanskje ikke kan anvendes dersom arbeidsforholdet opphører og arbeidstakeren må søke ny stilling i annen virksomhet. Vi mener det er på høy tid å se på om ikke fireårsregelen bør kortes ned, og at den også bør omfatte flere grunnlag slik at retten til fast ansettelse blir styrket.

## Arbeidstid

Rammene for å avtale gjennomsnittsberegning av arbeidstiden økes. Det foreslås at grensen for hvor lang daglig arbeidstid den enkelte arbeidstaker kan avtale økes fra 9 til 10 timer. Grensen for hva som kan avtales med lokal tillitsvalgt økes fra 10 til 12 timer. Antall overtidstimer foreslås økt fra 10 til 15 timer i uken og fra 25 til 30 timer i en periode på 4 uker. Rammene for hva som kan avtales med lokal tillitsvalgt økes fra 15 til 20 timer i uken og fra 40 til 50 timer i en periode på 4 uker. Arbeidstilsynet skal også kunne gi tillatelse til inntil 25 timer i uken, mot 20 timer i dag. Det foreslås større mulighet for arbeidsgiver til å pålegge arbeidstaker å arbeide på søndager. I tillegg foreslås det at arbeidstaker skal kunne avtale å arbeide flere søndager på rad.

### KS/Virke-HUK/ Oslo kommune/ Spekter-Helse:

Aml legges til grunn i tariffavtalene også her. Det er altså det lokale apparatet og ikke det sentrale apparatet som kan avtale dette. Dette er etter vår mening nok et angrep på landsomfattende tariffavtaler og at partene lokalt skal kunne avtale lengre arbeidstid. Dette er et forsøk på å frata fagforeningene innflytelse på et område som er viktig for alle arbeidstakere. Dette vil igjen svekke treparts samarbeidet. Denne begrensningen eller på våre tariffavtalte arbeidstidsordninger vil få følger for normalarbeidsdagen ( 7,5 timer) og normalarbeidsuken ( 37,5 t).

Forslaget om utvidet mulighet til å pålegge søndagsarbeid innebærer i ytterste konsekvens at arbeidstakeren kan settes til arbeid hver eneste søndag i 6 måneder. Dette vil kunne få store konsekvenser for våre medlemmer innen de sektorer hvor søndagsarbeid er aktuelt. Forutsigbarhet for fritid og ferie vil bli redusert og vil få konsekvenser for den enkelte arbeidstakers mulighet til å delta i familieliv og andre sosiale sammenhenger

### Spekter:

I særbestemmelsene for musikere, sangere og dansere er det bestemmelser om daglig og ukentlig arbeidstid, og det kan tenkes at de foreslåtte utvidelsene av grensene for overtid kan få en tenkt effekt, men den er heller liten. Det er heller for andre grupper innenfor kunst - og kulturinstitusjonene at de foreslåtte endringene kan medføre en realitetsendring, som f. eks inspisienter og annet støttepersonell (teknisk).

I overenskomstene er det avtalesfestet at gjennomsnittsberegning kun kan avtales. Der hvor det ikke er gjort en særskilt særavtale om dette, har ikke arbeidsgiver adgang til å pålegge arbeidstaker gjennomsnittsberegning. Jeg er klar over at flere arbeidsgivere, spesielt innenfor teatrene, ønsker å innføre gjennomsnittsberegning for flere arbeidstakergrupper. I så måte kan de foreslåtte endringene få konsekvenser hvis det blir gjort avtaler om gjennomsnittsberegning. I PSU ble det avtalesfestet gjennomsnittsberegning.

Overenskomstene inneholder særskilte bestemmelser om adgangen til helge- og søndagsarbeid. Flere orkestre har avtalesfestet et visst antall helger som arbeidsgiver kan legge arbeid til. Ved operaen er det ulike bestemmelser om helgefri for ulike grupper. Innenfor teatrene har tradisjonen vært at søndag er spillefri og felles fridag. Blir ordlyden i lovbestemmelsen endret til at *søndagsarbeid er tillat når arbeidets art gjør det nødvendig*, er det grunn til å anta at presset mot at søndagen blir en mer vanlig konsert- og forestillingsdag blir enda større. Det er allerede i dag en tariff tvist med NTO om forståelsen av søndagen som fridag (ved teatrene). Jeg vil tro at institusjonene som sådan vil ønske denne endringen. Overenskomstene har derimot en bestemmelse som sier at *ukefridagen fortrinnsvis skal gis på søndag*. En liberalisering av søndagsarbeid vil uansett måtte ses opp imot nevnte bestemmelse. Det er grunn til å anta at MFO og de andre kunstnerorganisasjonene vil møte større press fra NTO og myndighetene om å gjøre institusjonene mer åpne for publikum på søndager.

Adgangen til å etablere ordninger med aldersgrenser lavere enn lovens grense, særaldersgrenser, muligheten for full opptjening for den enkelte, men også på de særskilte fysiske, psykiske og kunstneriske kravene som stilles til utøvende kunstnere mener vi er interessant. Spørsmålet er hvordan dette skal balanseres hvis retten til å stå lengre i jobb blir styrket? Her er det sikkert mange syn på hva som er lurt. I dag er aldersgrensene for musikerne ulike avhengig av hvilket orkestrer en spiller i. Endringer i loven kan få en effekt for de eventuelle endringer av pensjonsordninger innenfor NTO-området som det sannsynligvis skal forhandles om til våren.

#### KA-sektoren:

Aml § 10-8 (4) er i dagens lovgivning satt ut av spill med kgl res 2005.16 des. slik at blant annet Den norske kirke kan gjennomføre sine oppgaver på søndager gjennom hele året. Gjennom Særavtale for kirkelige stillinger pkt 2.2 har arbeidstakerne fått redusert sin plikt til å måtte arbeide på alle søndager i året.

En endring vil trolig ikke medføre at antallet tjenesteoppgaver på søndag økes totalt sett. Dagens lovgivning har som konsekvens at arbeid som kan gjøres på annen dag enn søndag ikke skal legges til søndag. Blir endringen gjennomført, kan det tenkes at arbeidstakere selv vil ønske å utføre mer arbeid på søndag, eksempelvis lengre forberedelsestid i umiddelbar forkant av gudstjenester og andre arrangementer som inntil nå har måttet bli lagt til ukedagene mandag-fredag/lørdag.

Det er imidlertid mulig å se for seg at endringene vil kunne føre til et press på kirkelige ansatte for mer søndagsarbeid uansett, eventuelt lengre arbeidsdager på søndag når arbeidstakeren allikevel møter på arbeid. Arbeidsoppgaver som i dag ikke skal utføres kan bli aktuelle å utføre.

Dette vil kunne slå både positivt og negativt ut. For dem som arbeider hos flere arbeidsgivere, og som derfor gjerne arbeider 6-7 dager per uke, vil mer arbeid på søndag kunne føre til åpning for én eller flere reelle fridager per uke. Dette gjelder eksempelvis pedagoger som arbeider deltid hos flere arbeidsgivere. Lengre arbeidsdager på søndag vil føre til flere tilleggstimmer for ubekvem arbeidstid. For noen vil dette oppleves som

positivt. På den annen side skjermer dages lovgivning mot unødig arbeid på søndag, noe som ses på som positivt for arbeidstakerens sosiale liv.

Arbeidsgruppen i LO argumenterer for at krav om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden kan komme som krav ved inngåelse av arbeidsavtalen. Det kan føre til et press om enkelte arbeidsdager på inntil 10 timer med regjeringens forslag. MFO er ikke kjent med arbeidsavtaler i KA-sektoren som har avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden inntatt i arbeidsavtalen. Avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden har i tilfelle vært inngått som særskilt avtale mellom de lokale partene. Dette har partene anbefalt ved felles kursvirksomhet. Erfaringsmessig er det kun unntaksvis behov for 10 timers sammenhengende arbeidsdager. Unntakene er gjerne arbeid på leir. På dager med gudstjeneste formiddag og kveld, eksempelvis oppmøte kl. 10.00 før gudstjeneste kl. 11.00 og kveldsgudstjeneste med slutt kl. 21.00 (arbeidsdagens lengde = 11 timer) er det som regel delt dagsverk og dermed innenfor antall lovlige arbeidstimer. Det samme gjelder for arbeidsdager med eksempelvis stabsmøte kl. 08.00 og korøvelse til kl. 21.00. (arbeidsdagens lengde = 13 timer)

For øvrig påpekes at presentasjonen fra departementet av endringene vedrørende gjennomsnittsberegning av arbeidstiden ( se lenke over) i kulepunkt 3 omtaler en bestemmelse som ikke hører hjemme under § 10-5, men vedrører § 10-4 Alminnelig arbeidstid, hvor det i § 10-4 (1) heter at den alminnelige arbeidstiden ikke må overstige 40 timer i løpet av sju dager. Bestemmelsene i § 10-5 har som kjent en ytre grense for gjennomsnittlig arbeid per uke på 48 eller 54 timer per uke, jf § 10-5 (2). Presentasjonen skaper noe forvirring med hensyn til hvilke paragrafer i aml det faktisk henvises til.

MFO er kjent med at flere kantorer har ønsket å stå i stilling utover fylte 70 år. I ett tilfelle, som er kjent gjennom pressen, ønsket ikke arbeidsgiver å inngå avtale om dette. Et annet tilfelle er en kantor som pt går i sitt 78. år og som fortsatt står i 100% stilling. Det er utfordrende sider ved begge forhold. På den ene siden oppfordres arbeidsføre borgere å stå lenger i arbeid, og mange ser at dette gir en rekke gode gevinster i form av erfaring, kompetanse og bedre helse. På den andre siden blir ikke stillinger ledige for yngre arbeidstakere. I KA-sektoren er det i mange virksomheter bare én ansatt innenfor yrker som krever profesjonsutdanning, og det blir derfor ytterligere utfordrende når arbeidstakere med en særskilt profesjonskompetanse ikke får tilgang på å søke stillinger som innehas av arbeidstakere over fylte 70 år. Til dette bildet hører også de utfordringer som er knyttet til mange deltidsstillinger og opptjening av pensjonspoeng. Dagens ordning med 70 års aldersgrense og mulighet for de lokale partene til å inngå avtale om å forlenge arbeidsforholdet bør videreføres.

Mange arbeidstakere i KA-sektoren mottar sjelden eller aldri overtidstillegg, ei heller om dette etter avtaleverket skulle vært utbetalt. Bevisstheten om dette er trolig lav, noe som antas å henge sammen med uttalelser fra arbeidsgiver som "Vi har ikke overtid her hos oss." Mange praktiserer en arbeidstidsordning som gjennomsnittsberegning av arbeidstiden uten at det er inngått avtale om det. Det føres i mange tilfeller oversikt over pluss- og minustid, og det er vanskelig å dokumentere om arbeidsgiver har pålagt arbeid utover den arbeidstid som partene har felles forståelse om rammene for. Derfor kommer bestemmelsene om overtid trolig sjelden til anvendelse. Det faktum at mange har deltidsstillinger bidrar til mindre fokus på bestemmelsen. Endringer vil derfor trolig ha få praktiske konsekvenser lokalt.

## Konsekvensene av lovforslaget

MFO mener at endringen som ligger i lovforslagene samlet sett vil endre grunnleggende forhold i det norske arbeidslivet. Det skjer direkte ved at arbeidstakernes ansettelsesvern, reell medbestemmelse, forutsigbarhet for egen hverdag og varslingsmuligheter på arbeidsplassene svekkes, og indirekte ved at arbeidstakerorganisasjonenes oppslutning og ansvarlighet settes under økt press.

Med vennlig hilsen  
Musikernes fellesorganisasjon  
Forbundet for utøvende kunstnere og pedagoger

Anders Hovind  
nestleder