

SAFEelement

ET NYHETSBREV FRA SAFE • 14.12.2018 • SAFE.NO

Klart for Vår Energi

Leder og nestleder for de SAFE-ansatte i Fagforeningen i Vår Energi, Bjørn Magne Sætervik og Jan Inge Nesheim, sier at prosessen rundt sammenslåingen av Point og Eni har vært konstruktiv og løsningsorientert.

Selv om de to selskapene har forskjellig kultur, ikke minst på arbeidstakermedvirkningssiden, har fagforeningen opplevd en positiv holdning fra ledelsen når de har jobbet som pådrivere for å få til samarbeidsavtaler og struktur. I forkant av sammenslåingen har oppfatningene rundt Goliat vært svært forskjellige. Eni har hatt problemer på Goliat, det er et faktum, men Sætervik og Nesheim er imponert over utviklingen på plattformen den senere tida.

- Eni-kulturen er bedre enn sitt rykte. Vi fikk også hevet lønnsmatrisen til ENI med en prosent, sier de.

- Nå ønsker vi å involvere Goliatansatte i vår fagforening, ved å utvide styret i fagforeningen. Vi er også blitt oppfordret av vår ledelse til å besøke Goliat for å sette oss bedre inn i forholdene der, og

vi planlegger besøk tidlig i 2019



Leder i Fagforeningen i Vår Energi
Bjørn Magne Sætervik

Seminar om kjemisk arbeidsmiljø – status 2018

Seminar om kjemisk arbeidsmiljø – status 2018 er basert på trepartssamarbeidet i Sikkerhetsforum.

SAFE sin leder, Hilde-Marit Rysst, og SAFE sin yrkeshygieniker, Halvor Erikstein, deltok med gode presentasjoner på seminaret.



SAFE leder Hilde-Marit Rysst

Se vedlagte link for å lese presentasjonene for øvrig:

<https://www.norskoljeoggass.no/drift/presentasjonerarrangementer/seminar-om-kjemisk-arbeidsmiljo/>

Endringer i arbeidsmiljøloven i reglene om innleie og i kravene til fast ansettelse

Stortinget vedtok 22. juni 2018 endringer i arbeidsmiljøloven (aml) i reglene om fast og midlertidig ansettelse, samt i reglene om innleie fra bemanningsforetak. Med bemanningsforetak menes typiske vikarbyråer. Lovendringene trer i all hovedsak i kraft 1. januar 2019. Det er ikke grunn til å tro at endringene vil få de helt store konsekvensene i forhold til dagens situasjon. Men det er likevel utvilsomt at Stortinget med disse endringene har foretatt en liten innskjerping av regelverket. Dette er positivt og i samsvar med krav fra et relativt samlet antall av arbeidstakerorganisasjoner. I denne artikkelen gis en kort presentasjon av de aktuelle endringene.

De viktigste endringene i aml er at kravene til fast ansettelse presiseres og skjerpes, samt at mulighetene til å avtale utvidet adgang til innleie fra bemanningsforetak med tillitsvalgte begrenses. Det er

kun disse to temaene som omtales i denne artikkelen.

Endringer i krav til fast ansettelse

Hovedregelen i aml har i lang tid vært at folk skal ansettes fast. Unntaksreglene skal tolkes strengt. Også i aml fra 1977 fremgår dette helt klart. De siste årene har det vært stadige diskusjoner om lovligheten av faste ansettelser uten garantilønn, noe som har vært særlig utbredt både i ISO-bransjen og i bemanningsbransjen. De ansatte har ved slike ansettelser gjerne vært forpliktet til å være tilgjengelig og stille på arbeid på svært kort varsel, men har kun fått utbetalt lønn når oppdrag mer eller mindre tilfeldig har dukket opp. Forutberegneligheten i forhold til lønnsinntekt har da vært svært dårlig. Det er typisk med bakgrunn i blant annet slike ansettelsesforhold at Stortinget har ønsket å innskjerpe kravene til fast ansettelse.

Ordlyden i aml § 14-9 blir nå endret til *«med fast ansettelse menes i denne lov at ansettelsen er løpende og tidsubegrenset, at lovens regler om opphør av arbeidsforhold gjelder, og at arbeidstaker sikres forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang»*.

Kravet om et reelt stillingsomfang er ikke nærmere definert, men er ment å gi sikkerhet for både arbeid og lønnsinntekt. Stillingsomfang kan avtales i form av angivelse av en stillingsbrøk, eller ved

angivelse av eksempelvis dager og/eller timer det skal arbeides. Det er ikke gitt et minimumskrav med tanke på lønnsutbetaling. Men det følger likevel av formålet og forarbeidene at kravet til stillingsomfang skal gi forutsigbarhet for nettopp dette. Det er vedtatt at arbeidsavtalen skal gi den ansatte grunnlag for å beregne når arbeid skal utføres, og hvilken inntekt dette vil gi. Dette selv om arbeid kun skal utføres periodevis, noe loven for så vidt åpner for. Endringen sammenlignet med tidligere er nettopp at arbeidsavtalen skal angi stillingsomfanget på en slik måte at den ansatte er sikret forutberegnelighet. Med dette vil slike «faste ansettelser uten garantilønn» som vi dessverre har sett en del av de siste årene, ikke lenger være lovlige.



SAFE advokat Elisabeth Bjelland

Innleie fra bemanningsforetak

Reglene om innleie fra bemanningsforetak i aml § 14-12 forblir i stor grad uendret. Dette innebærer at innleie fra bemanningsforetak kan skje i den grad de strenge unntaksreglene for midlertidige ansettelser i aml § 14-9 (2) a-e, er oppfylt. Bestemmelsens

bokstav f) som gir en generell adgang til midlertidige ansettelser i ett år, kan ikke benyttes ved innleie fra bemanningsforetak. I denne korte presentasjonen om endringene i aml, kan det ikke gis en fullstendig oversikt over adgangen til innleie og midlertidige ansettelser. Det presiseres imidlertid at innleie ikke kan benyttes dersom innleide i realiteten utgjør en del av en bedrifts grunnbemanning/kjernebemanning, og dekker et konstant og varig behov for arbeidskraft.

Tidligere har det på visse vilkår vært mulig for bedrifter å inngå avtaler med de tillitsvalgte der det har vært åpnet for en utvidet adgang til innleie. Stortinget har nå vedtatt en endring av denne bestemmelsen, og med dette begrenset denne muligheten. Etter lovendringen vil kun bedrifter som er bundet av tariffavtaler, inngått mellom parter med *innstillingsrett* etter arbeidstvistloven, kunne inngå slike avtaler. Slik innstillingsrett har bare en arbeidsgiverforening som minst organiserer 100 arbeidsgivere og en fagforening som minst har 10 000 medlemmer. Denne endringen innebærer derfor en innstramning i adgangen til å avtale seg bort fra vilkårene om innleie fra bemanningsforetak. Det blir gitt overgangsregler for eksisterende avtaler frem til 1. juli 2019.