

Vår dato
090604
Saksbehandler
Torgrim Kokaas
Deres dato
230204

Vår referanse
328/TK
Telefon
23061229
Deres referanse
200400660/

Arbeids og administrasjonsdepartementet
Postboks 8004 Dep.
0030 Oslo

Høringsuttalelse vedr. NOU 2004:5 Arbeidslivslovutvalgets innstilling.

Vedlagt oversendes høringsuttalelse fra AOF Norge

Med vennlig hilsen
AOF Norge

Anders Kristoffersen

Torgrim Kokaas

AOF Norge

Postadresse Postboks 8703 Youngstorget	Besøksadresse N-0028 Oslo	Telefon Storgata 33b	Bankgiro +47 23 06 12 50	Organisasjonsnr. 9001.07.00255 NO
		Telefax +47 23 06 12 70	E-postadresse aofnorge@aof.no	

HØRINGSUTTALELSE FRA AOF NORGE
ARBEIDSLIVSLOVUTVALGETS INNSTILLING – NOU 2004:5
- et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst

Innledning.

AOF Norge takker for anledningen til å kunne få kommentere forslaget til ny arbeidslivslov som høringsinstans.

Vi ser positivt på det grundige og omfattende arbeidet som utvalget har nedlagt og velger først og fremst å konsentrere våre kommentarer til kapittel 1-8.

Dette innebærer ikke at vi ikke har innvendinger mot forslagene til regulering av arbeidstid og stillingsvern, men vi ser at her er vår kompetanse begrenset og velger utover noen generelle betraktninger å overlate til andre høringsinstanser å kommentere disse forslagene mer inngående.

Generelt.

AOF Norge har ikke et ensidig bilde av ALLUs forslag, men ser klart at det på en del områder er gitt viktige, positive og framtidsrettede bidrag til forbedring av dagens Arbeidsmiljølov. Stikkordsmessig vil vi her spesielt trekke fram:

- En mer helhetlig arbeidsmiljøforståelse
- Bedre struktur og et bedre språk
- Beskyttelse av varslere
- Virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet
- Bedre regelverk ved vold og trakassering
- Bestemmelser knyttet til overvåking og kontroll på arbeidsplassen
- Opplæring av arbeidsgiver og ledere

På den annen mener vi at utvalgets forslag føre til en forverring av loven og vil her spesielt få vise til:

- Svekkelse av formålsparagrafen
- Svekket medbestemmelse vedr. arbeidstidsordninger
- Svekkelse av stillingsvernet

AOF Norge vil hevde at flertallets innstilling på vesentlige områder vil kunne bidra til et mer brutalisert arbeidsliv hvor arbeidstakernes rettigheter svekkes.

Konsekvensene vil kunne bli at flere blir utstøtt fra arbeidslivet før oppnådd pensjonsalder, terskelen for å falle ut av arbeidslivet vil bli lavere, det vil være vanskeligere for personer med en eller annen form for sykdom eller lyte å kunne delta aktivt i et arbeidsliv med større grad av press, stress og krav til ytelse.

Dette vil være i direkte motstrid med tankene bak det inkluderende arbeidsliv.

Generelle betraktninger vedr. arbeidstid

AOF Norge er enig med utvalgets mindretall generelle betraktninger og den beskrivelse som gis om konsekvenser av flertallets forslag. Vi vil særlig understreke at en ensidig flytting av makt fra arbeidstaker til arbeidsgiver vil kunne medføre usunne arbeidstidsordninger. Stadige omorganiseringer, endringsprosesser og tidspress preger og vil i stor grad prege dagens og morgendagens arbeidsliv.

Dette vil kunne bidra til større utstøtning fra arbeidslivet og ikke oppfylle utvalgets intensjoner om å være mer inkluderende.

Vi er godt kjent med de mange skadevirkningene av dårlige arbeidstidsordninger og hvor mye enklere det er å forebygge enn å reparere.

Dermed vil det etter vår mening være særlig viktig at man legger opp til et godt og konstruktivt samarbeid mellom partene også når det gjelder arbeidstidsordninger.

Arbeidslivslovutvalgets hovedmål er å foreslå en lov som skal fungere best mulig for virksomhetene og en forenkling slik at arbeidsgiver og arbeidstaker skal gjøre seg kjent med og forstå de rettigheter og plikter som gjelder i arbeidsforholdet. AOF Norge vil hevde at i arbeidet med å nå dette målet er flertallets forslag på en del områder med på å forringe arbeidstakernes vern og rettigheter i forhold til dagens lov.

Vår erfaring er at dagens lov gir stort rom for lokale / bransjevise tilpasninger og denne muligheten bidrar til fleksibilitet for arbeidsgiver og arbeidstaker og gir den enkelte virksomhet og arbeidstakere mulighet for å tilpasse arbeidstiden etter behovene. Man har også en sterkere kontrollmulighet vedrørende arbeidstidsordninger som vil kunne gi helsemessige, sikkerhetsmessige og velferdsmessige skadevirkninger.

En lov som reduserer avtaleadgangen vil etter vårt syn være skadelig og virke mot sin hensikt med tanke på det varierte arbeidslivet.

Vi vil påpeke at i flertallets forslag er avtale og unntaksadgangen i stor grad gjort til et anliggende mellom den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver.

En økt ubalanse i maktforholdet kan igjen medføre usunne arbeidstidsordninger.

AOF Norge er enig med utvalgets mindretall i at § 52 må forsterkes og utvikles. Dette vil bidra til at tillitsvalgte får innsyn i overtidslister og vil kunne bidra til at overtidsbruken ikke belastes den enkelte i for sterk grad. Overdrevet eller ulovlig overtid fører til en rekke ulykker og yrkesrelaterte sykdommer. Det er den enkelte arbeidstaker som skal vernes, ikke arbeidsplassen generelt eller en enkelt avdeling.

Generelle betraktninger vedr. stillingsvern.

AOF Norge støtter mindretallets synspunkter om midlertidig ansettelse § 14 – 7. Vi er av den oppfatning å åpne for større adgang til å bruke midlertidighet i ansettelsesforholdet skaper større grad av usikkerhet for den enkelte arbeidstaker. Størst mulig trygghet for arbeid og lønnsinntekt er avgjørende for en bra livskvalitet. Vi kan ikke se at det er synliggjort at flere kommer i arbeid når flertallet åpner for større adgang til å bruke midlertidige ansettelse. De ordninger loven tillater i dag burde være tilstrekkelig for å imøtekomme arbeidsgivernes behov

Til § 15 – 11 Retten til å stå i stillingen. Vi er enige med flertallet som ønsker å videreføre dagens ordning om at den oppsagte har rett til å stå i stillingen inntil det foreligger en rettskraftig dom. En oppmykning på dette området vil føre til langt flere oppsigelser. De usaklige oppsigelsene vil da få store konsekvenser for den oppsagte. I dag må mange vente i måneder, kanskje år før saken kommer for retten. Dersom den oppsagte vinner fram i rettsapparatet vil det være vanskelig å gå tilbake til den jobben hvor vedkommende ble usaklig oppsagt fra.

AOF Norge kan ikke se at en svekkelse av stillingsvernet for den enkelte vil være hensiktsmessig ut fra en samfunnsøkonomisk vurdering.

Dette vil bidra til å skape mer utrygghet for arbeidstakerne og et kaldere samfunn. Raskere behandling i rettsapparatet anses derimot som en fordel for alle parter.

Til Kapittel 1: Innledende bestemmelser

§ 1 Formålsparagrafen

AOF Norge er enig med mindretallets forslag og begrunnelse.

Den teknologiske og sosiale utviklingen i samfunnet går raskt og kravet til arbeidsmiljø vil selvsagt endre seg i takt med dette.

Vi anser at det er særlig viktig at loven skal kunne være dynamisk og at dette gjenspeiles i formålsparagrafen.

AOF Norge finner det uakseptabelt dersom virksomhetenes krav til lønnsomhet og konkurranseevne skal gå på bekostning av arbeidstakernes helse og sikkerhet.

Vi anser det som både riktig og nødvendig å legge inn en målsetting om at Arbeidslivsloven skal kunne bidra til et inkluderende arbeidsliv, samtidig anser vi det som vanskelig å få til "tre ting på en gang" slik det her legges opp til.

Det er etter vårt syn ikke slik at ansatte, virksomheter og samfunnet til enhver tid har sammenfallende interesser og dermed blir det viktig å fastholde at en lov for framtiden fortsatt skal være en vernelov for den antatt svakeste part, dvs arbeidstakeren.

Det er slik vi ser det ikke mulig å tjene tre delvis motstridene interesser slik flertallet foreslår og vi støtter derfor mindretallet i deres syn.

§ 1-8 Definisjoner.

AOF Norge anser at forslaget vedrørende arbeidsgiverbegrepet er for vagt og bør utvikles i takt med dagens mer kompliserte eier og ledelsesstrukturer.

Vi støtter derfor mindretallets foreslåtte tillegg til 3., 4., 5. og 6. ledd.

AOF Norge anser det videre som formålstjenlig at også begrepene arbeidsgivers og arbeidstakers representanter får sin definisjon under § 1-8.

Til kapittel 2 Arbeidsgivers og arbeidstakers plikter

§ 2-3 Arbeidstakers medvirkningsplikt

Vi ser det som positivt at man på en tydeligere måte nå ønsker å markere arbeidstakers medvirkningsplikt.

AOF Norge har arbeidet med trakassering og mobbing i en årrekke og har på bakgrunn av denne erfaringen vært skeptisk til å pålegge arbeidstaker en varslingsplikt om trakassering.

Vi ser klart at det er "godt ment" men tror det vil kunne virke mot sin hensikt og gi grobunn for press og mindre åpenhet.

Særlig vil dette kunne gjøre seg gjeldende i forbindelse med kollegamobbing. Her vil det erfaringsmessig kunne være slik at en "varsler" vil kunne bli utsatt for represalier av kolleger og blir stemplet som "sladrehank" dersom man ikke lykkes fullt ut i oppryddingsarbeidet. Det er at det er klart og tydelig hvem som har ansvaret for å gjøre noe med problemet.

§ 2-4 Forbud mot gjengjeldelser som følge av varslingsplikt.

Dette forslaget ser vi udelt positivt på og anser at dette kan bidra til å redusere problematikken beskrevet i tilknytning til § 2-3.

Til kapittel 3. Virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet.

§ 3-2 Særskilte forholdsregler for å ivareta sikkerheten

AOF Norge støtter mindretallets forslag til tillegg i § 3-2 første ledd bokstav b og

mener det vil kunne bidra til å gi et "felles språk" og styrke HMS kompetansen og HMS arbeidet i virksomhetene.

Til kapittel 4 Krav til arbeidsmiljøet

AOF Norge ser svært positivt på den struktur og den tydeliggjøring vi anser at utvalget her legger fram i sine forslag.

§ 4-2 Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling.

AOF Norge støtter mindretallets forslag til tredje ledd som vi anser på en bedre måte ivaretar formålet.

Til kapittel 5:

AOF Norge har ingen kommentarer til kapittel 5.

Til kapittel 6 Verneombud og arbeidsmiljøutvalg

Som voksenopplæringsorganisasjon og en sentral aktør på HMS opplæring anser AOF Norge det som svært positivt at det er enighet i utvalget om viktigheten av at også arbeidsgivere og deres representanter får rett og plikt til opplæring. Dog bør det klargjøres i lovteksten at dette omfatter ledere på alle nivå. Vi støtter også innstillingen om at man skal søke å gi opplæringen samlet til vernetjenesten og ledelsen. Vår erfaring viser klart at der hvor slik opplæring gis samlet har begge parter et bedre utbytte, bidrar til å skape bedre rolleforståelse og vil kunne gi et bedre utgangspunkt for et aktivt og godt HMS arbeid i egen virksomhet.

§ 6.2. Verneombud.

Mindretallets forslag støttes, samt følgende tilleggsforslag:

I virksomheter som er en del av et konsern skal det oppnevnes koordinerende hovedverneombud på konsernnivå.

Koordinerende hovedverneombud velges blant hovedverneombudene eller andre som har eller har hatt tillitsverv i konsernet/gruppen.

§ 6-4.

AOF Norge støtter mindretallets syn og anser det som særlig viktig at service og de tjenesteytende næringene også kan omfattes av ordningen.

§6-9.

AOF Norge støtter mindretallets presisering om at verv som skjøttes utenom arbeidstiden skal overtidsbetales og at ansattes representanter skal kunne velge kursarrangør selv.

Vi mener også at det bør stilles klare krav til innhold og varighet av grunnopplæringen.

§ 6-10.

Det bør presiseres at det dreier seg om arbeidsgiver og ledere ved å inkludere *ledere* i overskriften og første ledd.

Til kapittel 7 Informasjon og drøfting.

En definisjon på "de ansatte og deres representanter" bør klargjøre om man her inkluderer eller ekskluderer vernetjenesten og representanter i Arbeidsmiljøutvalg.

Til kapittel 8 Kontroll og overvåking

AOF Norge ser det som svært positivt at man her stiller krav om informasjon og deltakelse i forhold til når og hvordan kontroll og overvåking kan og skal foregå.

Til slutt:

AOF Norge anser at Arbeidslivslovutvalget med NOU 2004:5 har gjort et godt og grundig arbeid og imøteser den videre behandlingen for en ny arbeidslivslov for et moderne og framtidsrettet arbeidsliv.