



DET KONGELIGE
UTDANNINGS- OG FORSKNINGSDEPARTEMENT

Arbeids- og administrasjonsdepartementet
Postboks 8004 Dep
0030 OSLO

ARB. OG ADMINISTRASJONSDEPT.
ARKIVKODE. 340.11
EKSP.
09 JUNI 2004
SAKSB. AMAR/HAM
SAKSNR. 200400660 - 66

Deres ref
200400660

Vår ref
200401215-/PI

Dato
07.06.04

Innstilling fra Arbeidslivslovutvalget - NOU 2004: 5 - Høring

Det vises til brev av 23.02.04 fra Arbeids- og administrasjonsdepartementet.

Utdannings- og forskningsdepartementet har sendt Arbeidslivslovutvalgets innstilling til uttalelse til samtlige høyskoler og universiteter. Vi har mottatt uttalelser fra de fire universitetene. Disse ligger vedlagt.

Ettersom utvalgets forslag om tilsetting m.m. er viktigst for universitets- og høyskolesektoren, vil vi i likhet med institusjonene konsentrere vår uttalelse om **kapittel 14** i utvalgets forslag til ny lov. I tillegg omtaler vi kort **kapittel 10** og tar som eget punkt opp spørsmålet om **videreføring av nåværende § 2 nr. 6 i forskriftene til tjenestemannsloven**. Først vil vi imidlertid spesielt fremheve følgende forslag fra utvalget som vi er enige i:

- Innskrenkningene i retten til å bli stående i stilling ved anke etter å ha tapt sak i første instans
- Endring av forvaltningsloven slik at klageadgangen fjernes. Prosessen i forbindelse med en oppsigelse eller avskjed er lang nok uten klageadgangen. Arbeidslivsloven viderefører reglene om varsler og forhandlinger i arbeidsmiljøloven. Disse har vært ansett for å ivaretar rettesikkerheten til de ansatte i tilstrekkelig grad.
- Reglene om virksomhetsoverdragelse er kompliserte og de foreslåtte endringer vil virke avklarende

Kapittel 14 - Tilsetting

Innledende merknader

Med unntak for Universitetet i Oslo som har gitt en omfattende uttalelse, konsentrerer institusjonene sine merknader om midlertidig tilsetting og stillingsvern. Statlige høgre utdanningsinstitusjoner har i dag hjemler i forskriftene til tjenestemannsloven og universitets- og høgskoleloven til ganske utstrakt bruk av midlertidig tilsetting, særlig i undervisnings- og forskerstillinger og utdanningsstillinger. Institusjonene har av denne grunn sterke interesser i forhold til lovutvalgets forslag om nye bestemmelser om midlertidig tilsetting og stillingsvern.

Arbeidslivslovutvalget har foreslått en harmonisering av tjenestemannslovens stillingsvernsregler med arbeidsmiljøloven. Utvalget legger til grunn at en harmonisering med tjenestemannslovens regler om vern mot oppsigelse innebærer at stillingsvernet for statstjenestemenn bringes på linje med de regler som gjelder for tilsatte i kommunal og privat sektor. Dette vil føre til at statstjenestemenn får et svakere stillingsvern enn de har etter tjenestemannsloven. Dette er derfor et spørsmål som i høg grad berører universitets- og høgskolesektoren.

Under forutsetning av at universitets- og høgskoleloven fortsatt vil kunne ha nødvendige særregler, er vi positive til at det legges fram en generell lov for arbeidslivet. I innovasjons- og kunnskapsbedrifter som universiteter og høgskoler er det av avgjørende betydning at institusjonene har tilgang på virkemidler som sikrer at de til enhver tid kan rekruttere og knytte til seg høgt kvalifisert personale over kortere eller lengre tid. Et sentralt virkemiddel for å få til dette er bestemmelsene om midlertidig tilsetting i undervisnings- og forskerstillinger og utdanningsstillinger. Disse bestemmelsene er i dag samlet i tjenestemannsloven med forskrifter og universitets- og høgskoleloven. Bestemmelsene gir sektoren nødvendige rammer for midlertidig tilsetting, noe som er av stor betydning for institusjonene.

Nærmere om midlertidig tilsetting og stillingsvern

Institusjonene er svært opptatt av både de generelle regler om midlertidig tilsetting i tjenestemannsloven § 3 nr. 2 og særreglene om midlertidig tilsetting i universitets- og høgskolesektoren i forskriftene til tjenestemannsloven og lov om universiteter og høgskoler.

Universitetet i Oslo legger til grunn at utvalgets forslag til § 14 - 7 første ledd bokstav b) i ny lov vil være en videreføring av nåværende § 3 nr. 2 a i tjenestemannsloven.

Vi mener det ikke er tilfredsstillende at forslaget bare dekker § 3 nr. 2 a andre alternativ og ikke første alternativ ("Tjenestemannen trengs bare for et bestemt tidsrom") i tjenestemannsloven. Når en arbeidstaker i utgangspunktet bare kan tilsettes midlertidig for seks måneder og videre tilsetting i til sammen 12 måneder gir fortrinnsrett til ny

stilling, oppfatter vi forslaget som en klar innsnevring av muligheten for tidsbegrenset tilsetting etter nåværende bestemmelse i tjenestemannsloven.

Vi viser for øvrig til at forslaget fra flertallet i utvalget til § 14 - 7 fjerde ledd siste punktum i ny lov ikke samsvarer med forslaget til § 14 - 2 tredje ledd. Etter førstnevnte forslag kommer reglene om oppsigelse av arbeidsforhold til anvendelse dersom arbeidstaker har vært midlertidig tilsatt ved virksomheten i til sammen 12 måneder i løpet av en periode på tre år. Etter sistnevnte forslag får arbeidstaker med minst 12 måneders tilsetting ved virksomheten i løpet av de to siste år fortrinnsrett til ny tilsetting.

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet påpeker det uheldige i at tjenestemannsloven § 3 nr. 2 b ("Arbeidet ennå ikke er fast organisert og det derfor er usikkert hvilke tjenestemenn som trengs.") ikke videreføres i forslaget til ny lov. Dette er vi enige i. Institusjonene i universitets- og høyskolesektoren vil ved starten av et nytt studietilbud ofte ikke vite om studietilbudet vil kunne fortsette etter å ha vært gjennomført en gang. Studietilbudene er vanligvis av minst ett års varighet. Muligheten for midlertidig tilsetting inntil seks måneder vil derfor ikke være til hjelp.

Universitetet i Oslo går imot forslaget i § 14 - 7 fjerde ledd om at midlertidig tilsatte med mer enn fire års sammenhengende tjeneste kommer inn under reglene om oppsigelse av arbeidsforhold. Her er det imidlertid gjort unntak for bl.a. tilsatte i utdanningsstillinger. Det siste synes ikke universitetet å ha fått med seg.

Både Universitetet i Oslo, Norges teknisk- naturvitenskapelige universitet og Universitetet i Tromsø nevner at det er problematisk at tilsatte i stipendiatstillinger (utdanningsstillinger) oppnår sterkt stillingsvern når de etter endt stipendiatperiode går direkte over i annen stilling ved samme institusjon og har minst fire års sammenhengende tjeneste.

Vi støtter forslaget om at tilsettingstiden i utdanningsstilling ikke skal regnes med ved beregning av tjenestetid i relasjon til reglene om oppsigelse. På grunn av ordningen med sakkyndig bedømming til vitenskapelige stillinger vil det ofte ta noe tid før en ferdig utdannet stipendiat får ordinær tilsetting. Det virker da meningsløst at vedkommende må gå ledig framfor å tiltre et korttidsengasjement fordi institusjonene veit at et korttidsengasjement medfører fast tilsetting. Og det uten at vedkommende nødvendigvis ville være den best kvalifiserte til den vitenskapelige stillingen i åpen konkurranse.

Vi mener et tilsvarende unntak bør gjelde etter tilsettinger på åremål. Også for åremålstilsatte vil bestemmelsen om medregning av tjenestetid bare skape overgangsproblemer fordi arbeidsgivere vil være tilbakeholdne med å tilby kortvarige tilsettinger etter åremålsperioden.

Både utdanningsstillinger og åremålsstillinger er så vidt avgrensete og spesielle stillinger at de hensyn som ligger bak den generelle regelen, ikke bør gjelde for dem.

Under forutsetning av at det i tillegg til for tilsatte i utdanningsstillinger også gjøres unntak for åremålstilsatte slik som i nåværende tjenestemannslov, er vi enige i at hovedregelen fortsatt (for tjenestemenn) blir at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse for arbeidstakere som har mer enn fire års sammenhengende midlertidig tilsetning ved virksomheten.

Et viktig element for institusjonene er adgangen til midlertidig tilsetning i undervisnings- og forskerstillinger etter § 5 i forskriftene til tjenestemannsloven. § 5 nr. 1 gir hjemmel for midlertidig tilsetning i vitenskapelig stilling når det ikke er søkere som er kvalifisert for fast tilsetning. I § 5 nr. 2 åpnes det for midlertidig tilsetning i lavere stilling når det ikke har meldt seg søker som er kvalifisert for stillingen, og det er helt nødvendig på grunn av undervisningssituasjonen å foreta tilsetning.

Flere universiteter gir en grundig omtale av paragrafens betydning for institusjonene. Bestemmelsen i § 5 nr. 1 stimulerer rekrutteringen og virker som et kompetansehevende virkemiddel som selvsagt både er i arbeidstakernes og arbeidsgivernes interesse. Det samme gjelder for § 5 nr. 2. Denne bestemmelsen ivaretar undervisningsbehovene og gjør at stillingen ikke blokkeres når det finnes kvalifisert personale.

Forskriftens § 5 b om midlertidig tilsetning i bistilling i inntil 20 % av full undervisnings- og forskerstilling åpner for fleksibilitet og for aktivt samarbeid med eksterne institusjoner og kompetanseoverføring mellom beslektete miljøer. Gjennom bistillinger kan bemanningen lettere tilpasses skiftende kompetansebehov, samtidig som institusjonen knytter verdifull kontakt med andre institusjoner. Slike løsninger sikrer nødvendig supplering av den faste staben og bidrar til tverrgående samarbeid og faglig integrasjon av miljøer.

Universitetet i Oslo anmoder på det sterkeste om at nåværende rammer i tjenestemannsloven for midlertidig tilsetning i universitets- og høyskolesektoren videreføres ved overgang til ny arbeidslivslov. Vi slutter oss i likhet med de øvrige universitetene til Universitetet i Oslos grunngeving og konklusjon. Særreglene for universitets- og høyskolesektoren i forskriftene til tjenestemannsloven og reglene om tilsetning i lov om universiteter og høyskoler må videreføres ved overgang til ny arbeidslivslov. Vi viser til at disse særreglene vil samles i ny felles lov om universiteter og høyskoler. Vi understreker at prosessen med å samle disse bestemmelsene i ny felles lov har vært nyttig og positiv.

Universitetet i Oslo tar opp utvalgets forslag til § 14 - 11 første ledd første punktum i ny lov: "Innleie av arbeidstaker fra virksomhet som ikke har til formål å drive utleie, er tillatt når den innleide arbeidstaker er fast ansatt hos utleier." Vi slutter oss til

universitetets grunngeving og ber om at universitetets forslag (side 7 i universitetets uttalelse) blir vurdert selv om utvalgets forslag tilsvarende § 3 B nr. 1 første punktum i tjenestemannsloven.

Arbeidslivslovutvalget drøfter om universitets- og høyskoleloven § 30 nr. 2 (tilsetting i prosjekt på åremål) tilfredsstillende rådskonklusjon 99/70 EF av 28. juni 1999 om rammeavtalen om midlertidig tilsetting inngått mellom EFF, UNICE og CEEP. Arbeidslivslovutvalget legger til grunn at universitets- og høyskoleloven § 30 nr. 2 ikke anses å tilfredsstillende direktivets krav om åremålsperiodens lengde. Utdannings- og forskningsdepartementet mener at det fortsatt er behov for at institusjonene kan tilsette på åremål i undervisnings- og forskerstilling knyttet til prosjekt. Bestemmelsen må imidlertid bringes i samsvar med Norges forpliktelser etter EØS-avtalen. I forslag til ny lov om universiteter og høyskoler foreslås åremålsperioden begrenset til en periode på fire til seks år med en maksimumsgrense på tolv år.

Konklusjon

Vi ber om at hjemlene for midlertidig tilsetting i § 3 nr. 2 i tjenestemannsloven videreføres for pkt. a i sin helhet og for pkt. b. Som følge av at vi ønsker § 3 nr. 2 a i tjenestemannsloven videreført i sin helhet, ber vi om at § 14 nr. 7 første ledd pkt. f utgår av loven, og at det samme blir tilfellet for § 14 nr. 7 fjerde ledd siste punktum.

Under forutsetning av at åremålstilsette unntas, slutter vi oss til utvalgets forslag om at reglene om oppsigelse i arbeidsforhold kommer til anvendelse for arbeidstakere som har vært sammenhengende midlertidig tilsatt i mer enn fire år ved virksomheten.

Særreglene for universitets- og høyskolesektoren i forskriftene til tjenestemannsloven og lov om universiteter og høyskoler må videreføres. Vi viser til at disse særreglene vil samles i ny felles lov om universiteter og høyskoler.

Kap. 10 Arbeidstid

Den institusjon som har uttalt seg om dette kapitlet, Universitetet i Oslo, slutter seg til forslaget om mer rammepreget utforming av arbeidstidsreglene og rom for større fleksibilitet. Universitetet støtter flertallsforslaget om mulighet for å avtale arbeid utover alminnelig arbeidstid med adgang til gjennomsnittsberegning av arbeidstida og praktisering av tidskonto. Universitetet mener at økt konsentrasjon av arbeidstid i perioder kombinert med mulighet for avspasering, gjennomsnittsberegning og tidskonto kan være attraktivt for arbeidstakere. Med det forbehold at arbeidstakere ikke skal påføres urimelige belastninger, antar universitetet at arbeidsgiver og arbeidstakere har sammenfallende interesser i forhold til praktisering av fleksible arbeidstidsordninger.

Vi er enige i universitetets synspunkter på utvalgets forslag om arbeidstid. Vi nevner ellers at særavtalen om lønns- og arbeidsvilkår for undervisnings- og forskerstillinger ved universiteter og høyskoler forutsetter at en ved den enkelte virksomhet kommer


fram til fleksible ordninger som utjevner ekstrabelastninger og gir adgang til avspasering når det er nødvendig med ekstrabelastninger over kortere perioder.

Videreføring av hjemmel for oppsigelse på særskilt grunnlag

Forskriften til tjenestemannsloven § 2 nr. 6 inneholder et særskilt grunnlag for oppsigelse ved at bortfall av oppdragsinntekter sidestilles med bortfall av arbeid etter tjenestemannsloven § 10 nr. 1 når en tjenestemann er tilsatt for å utføre oppdrag som er eksternt finansiert. Universitetet i Oslo tar også opp dette spørsmålet. De høgre utdanningsinstitusjonene påtar seg og oppmuntres gjennom sentralt fastsatte insentivordninger til å påta seg oppdrag for eksterne aktører. Disse oppdragene har varierende lengde, og det foreligger ikke alltid tilstrekkelig hjemmel for midlertidig tilsetning slik at personalet må tilsettes fast. Den eksterne oppdragsgiver kan innenfor avtalen som er inngått, fritt bestemme når oppdraget skal avsluttes. I en slik situasjon med bortfall av oppdragsinntekter er det behov for at arbeidsgiver kan foreta oppsigelse. Tilsvarende bestemmelse som i forskriften til tjenestemannsloven må videreføres ved overgang til ny arbeidslivslov.

Vi er enige med Universitetet i Oslo i at denne bestemmelsen bør videreføres. Den vil ikke bli tatt inn i ny felles lov om universiteter og høyskoler.

Med hilsen


Nille Lauvås (e.f.)
fung. avdelingsdirektør


Per Israelsson
rådgiver

Vedlegg:

Uttalelse fra Universitetet i Oslo (UiO)

Uttalelse fra Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU)

Uttalelse fra Universitetet i Bergen (UiB)

Uttalelse fra Universitetet i Tromsø (UiTø)



UFD		
25 MAI 2004		
Saksnr.	L. N. R.	A. N. N. O.
200401215	10	008

Utdannings- og forskningsdepartementet
Postboks 8119 Dep
0032 OSLO

20040660 66

Deres ref.: 200401215

Vår ref.: 200401901-3/SAE/204

Dato: 18.05.2004

NOU 2004-5 HØRINGSUTTALELSE

Universitetet i Tromsø (UiTø) viser til brev av 23.03.04 fra Utdannings- og forskningsdepartementet, der det bes om merknader til arbeidslivslovsutvalgets innstilling.

Universitetet i Tromsø mener at det nå er riktig med en felles arbeidslivslov for både privat og statlig sektor. Det er behov for særskilte reguleringer for statlige virksomheter. Ved universitetene og høyskolene, kan dette løses ved egne bestemmelser i særloven og/eller i forskrift til loven.

Stillingsvern og midlertidig tilsetning

UiTøs merknader knytter seg til innstillingens forslag til regler vedrørende stillingsvern og midlertidig tilsetning.

Tjenestemannsloven (tjml.) med forskrift gir i dag en tilfredsstillende regulering av midlertidig tilsetning for universitets- og høyskolesektoren (uh-sektoren).

Utvalget foreslår en delvis videreføring av tjml. § 3 nr. 2 i forslaget § 14-7. UiTø mener at det er viktig at dagens utvidede adgang til midlertidig tilsetning i uh-sektoren videreføres.

I forslaget er det ikke åpnet for en forskriftsadgang tilsvarende dagens forskriftshjemmel i tjml. § 3 nr. 3. UiTø mener at det må åpnes for en forskriftshjemmel tilsvarende dagens ordning og at gjeldende forskrift revideres og videreføres.

Gjeldende forskrifts § 5, som gir adgang til midlertidig tilsetning på kvalifiseringsvilkår, må videreføres. Adgangen stimulerer rekrutteringen og virker som et kompetansehevende virkemiddel, noe som både er i arbeidstakernes og arbeidsgivernes interesser. Det samme gjelder for adgangen til å tilsette midlertidig i lavere stilling enn det som er lyst ut. Dette ivaretar undervisningsbehovene, og gjør at man unngår å blokkere stillingen når det finnes kvalifisert personell som kan dekke kvalifikasjonskravene.

Forkriftens § 5 b om adgang til midlertidig tilsetning i bistillinger må etter vår mening videreføres. Bestemmelsen bidrar til at det er lettere å tilpasse bemanningen ved skiftende behov. Det bidrar også til en faglig utveksling av kompetanse mellom institusjonene.

UNIVERSITETSDIREKTØREN

Personal- og økonomiavdelinga

Universitetet i Tromsø, No-9037 Tromsø, tlf 77 64 40 00, e-post postmottak@uit.no, http://uit.no
juridisk rådgiver Svein Are Edøy, tlf 77 64 66 26, faks 77 64 59 70, e-post svein.are.edoy@adm.uit.no

Arbeidstakernes behov for stillingsvern i disse stillingene gjør seg ikke så sterkt gjeldende i og med at de fleste i slike stillinger har et hovedarbeidsforhold ved en annen institusjon.

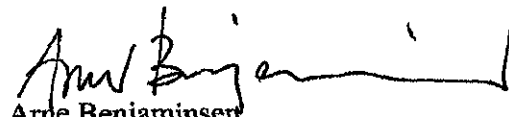
Utvalget foreslår en videreføring av "4- årsregelen" i § 17-7 (4) 2. pkt. UiTø mener at det er hensiktsmessig med en klar grense for det tidspunkt en midlertidig tilsatt får sterkt stillingsvern. Imidlertid bør det være flere unntak: For eksempel bør det være unntak for de tilfeller der en person som går fra en utdanningsstilling til et vikariat, selv om den sammenhengende tjenestetid blir over fire år.

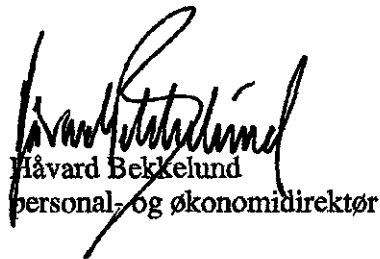
Når det gjelder "4- årsregelen", viser vi også til at eksternt finansierte stillinger/prosjekter ofte har varighet ut over fire år. Ved bortfall av ekstern finansiering er det behov for å ha en klar hjemmel for oppsigelse. Dagen forskrifts §2 nr. 6 og § 7 nr. 2 b) gir unntaksbestemmelser som bør videreføres i lov, eller i en tilhørende forskrift.

Oppsummering

UiTø foreslår en videre adgang for midlertidig tilsetning enn det utvalget foreslår. Det foreslås at det gis en forskriftshjemmel tilsvarende tjml. § 3 nr. 3. 2. og 3. punkt. Gjeldende regulering av midlertidig tilsetning i forskrift foreslås videreført for å ivareta behovene i uh-sektoren.

Vennlig hilsen


Arne Benjaminsen
universitetsdirektør


Håvard Bekkelund
personal- og økonomidirektør

Kopi: tjenestemannsorganisasjonene ved UiTø



UNIVERSITETET I BERGEN

Universitetsdirektøren

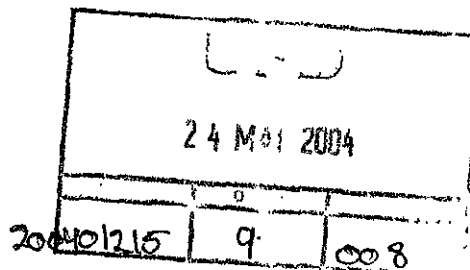
Bergen, 14. mai 2004

Saksnr. : 04/3615

Saksbeh.: apoeg
e-post:

200400660 66

Utdannings- og forskningsdepartementet
Postboks 8119
0032 Oslo



TIL ARBEIDSLIVSLOVUTVALGETS INNSTILLING - HØRINGSUTTALELSE FRA UNIVERSITETET I BERGEN

Det vises til brev fra Utdannings- og forskningsdepartementet datert 23.03.04 der en ber om merknader til NOU 2004:5 – Arbeidslivslovutvalgets innstilling.

Universitetet i Bergen er i utgangspunktet fornøyd med at det nå foreslås en fornyet og fremtidsrettet generell lov for arbeidslivet. Det er også positivt at en gjennom lovforslaget søker å oppnå en bedre harmonisering av lovgivningen ved at det legges opp til en gjennomgående lov for både den offentlige og private sektor.

Universitetet i Bergen støtter i all hovedsak det syn som kommer til uttrykk i høringsuttalelsen fra Universitetet i Oslo. Det understrekes i den forbindelse fra vår side at utniversitets- og høgskolesektoren fortsatt har behov for nokså vide rammer for å kunne tilsette midlertidig slik Universitetet i Oslo gjør rede for. Sektorspesifikke behov kan etter vårt syn reguleres gjennom særlov, for eksempel gjennom Universitets- og høskoleloven.

Med vennlig hilsen

Kåre Rommetveit
Universitetsdirektør

Kjell Bernstrøm
Personal- og økonomidirektør

NTNU
Norges teknisk-naturvitenskapelige
universitet

Utdannings- og forskningsdepartementet
Postboks 8119 Dep.
0032 OSLO


20040660 66

Organisasjonsavdelingen

UFD

12 MAI 2004

200401215	6	008
-----------	---	-----



Saksbehandler
Kristin Wergeland Brekke
Telefon 73 55 02 52
E-post kristin.brekke@adm.ntnu.no

Vår dato:
10.05.2004

Vår ref.:
2004/261/204

Deres dato:

Deres ref.:

Høringsuttalelse til NOU 2004:4 - Arbeidslivslovutvalgets innstilling

Arbeidslivslovutvalgets innstilling omtaler en rekke temaer. Vi vil imidlertid avgrense vår høringsuttalelse til forslagene knyttet til midlertidig tilsetning og stillingsvern, da det er svært viktig for vår virksomhet å kunne videreføre de fleksible tilsetningsordninger vi etter hvert har fått i universitetssektoren.

Utdanningsstilling

I flertallets forslag til ny arbeidslivslov gis det adgang til midlertidig tilsetning i utdanningsstilling og unntak fra den foreslåtte 4-årsregelen (dvs. etter fire års sammenhengende midlertidig tilsetning stilles det krav om saklig oppsigelse dersom arbeidsforholdet skal avsluttes). Unntaket er positivt og i samsvar med nåværende regler. *Det er imidlertid problematisk at ansettelsestiden i utdanningsstilling skal medregnes ved beregning av tjenestetid i påfølgende stilling ved samme institusjon.* Det er ofte ønskelig å tilsette en ferdig uteksaminert stipendiat som vikar eller midlertidig ansatt for en kortere periode, enten for å utføre en forskningsoppgave eller fordi det er undervisningsoppgaver som må løses. Slike oppgaver gir dessuten videre kvalifisering for den som tilsettes. At vedkommende umiddelbart skal få "fast stilling" med krav til saklig oppsigelse, reduserer vårt handlingsrom på en måte som neppe er tjenlig verken for den nyutdannede eller for institusjonen.

Åremålsstilling

Flertallsforslaget til ny arbeidslivslov gir en generell hjemmel for at det kan fastsettes forskrift om åremålsstillinger. Det er viktig og vi antar at fagdepartementet med grunnlag i denne hjemmelen vil kunne videreføre nåværende bestemmelser fra forskrift til tjenestemannsloven (§§ 3 og 5b) om åremålsstilling bl.a. i faglige lederstillinger og i bistilling. Det er også ønskelig å kunne videreføre ordningen med tilsetning i prosjekt på åremål etter Universitets- og høyskolelovens § 30. Imidlertid registreres det at utvalget mener det siste vil være i strid med EØS-avtalens direktiv om midlertidig tilsetning. Dersom prosjekttilsatte skal gis samme stillingsvern som andre midlertidig tilsatte etter det nye lovforslaget, setter det universitetet i en vanskelig situasjon. Det innebærer at en rekke prosjekttilsatte forskere vil få alminnelig oppsigelsesvern og fortrinnsrett til annen passende stilling som vedkommende er kvalifisert for, allerede etter ett til to års tilsetning. Da vil fortrinnsrettsprinsippet fort komme i konflikt med kvalifikasjonsprinsippet som for en undervisnings- og forskningsinstitusjon må være helt avgjørende for tilsetning i faglige stillinger.

Postadresse
NO-7491 Trondheim

Besøksadresse
Høgskoleringen 1

Telefon +47 73 59 80 70
Telefaks +47 73 59 80 50
Org. nr. 974 767 880

Side 1 av 2
ntnubrev.doc

Særregler for vitenskapelige stillinger

Det er uklart om lovforslaget gir tilstrekkelig hjemmel til at nåværende *særregler om tidsbegrenset tilsetning for vitenskapelig personale* kan videreføres (forskrift til tjenestemannslovens § 5). Forslagstillerne har foreslått at det kan gis forskrift om midlertidig tilsetning "for arbeidstagere som ikke fyller lovbestemte kvalifikasjonskrav" (§ 14-7 nr 2). Imidlertid er ikke kvalifikasjonskravene til vitenskapelige stillinger gitt i verken lov eller forskrift, men i retningslinjer fra departementet. Ved en omformulering til "stillingens kvalifikasjonskrav", snarere enn lovbestemte krav, ville hjemmelsgrunnlaget trolig bli tilstrekkelig til at Tjenestemannslovens "særregler for vitenskapelig personale kan videreføres". Disse reglene er viktige for å sikre rekruttering av kvalifisert personale til vitenskapelig stilling gjennom kvalifiseringsstipend eller midlertidig tilsetning i lavere stilling i påvente av at det skal være mulig å skaffe kvalifiserte søkere til stillingen.

Stillingsvern

Tjenestemannslovens begrep "sterkt stillingsvern" bortfaller i forslag til ny arbeidslivslov og det ansees positivt. Oppsigelsesreglene i den foreslåtte arbeidslivsloven er dessuten mer fleksible og med kortere frister enn tilsvarende i Tjenestemannsloven. Imidlertid gir den foreslåtte loven midlertidig ansatte stillingsvern etter langt kortere tid enn Tjenestemannsloven gjør. Til nå har man forholdt seg til 4-årsregelen. Nå stilles institusjonen overfor krav til saklig oppsigelse allerede etter ett, to eller fire års tilsetning avhengig av hvilket tilsetningsforhold vedkommende har hatt (hhv. forlengelse av midlertidig tilsetning, midlertidig tilsetning eller sammenhengende tilsetningsforhold inkl. vikariat). Universitetet er i stadig omforming. Nye satsingsområder skal bygges opp. Tjenestemannslovens regel om midlertidig tilsetning dersom "arbeidet ennå ikke er fast organisert og det derfor er usikkert hvilke tjenestemenn som trengs" har vært en nyttig hjemmel (Tjenestemannslovens § 3 nr 2b). Denne savnes i forslag til ny arbeidslivslov.

Konklusjon

NTNU ber fagdepartementet ivareta universitets- og høyskolesektorens interesser og legge til rette for at sektoren i en ny arbeidslivslov med tilhørende forskrifter gis samme adgang til midlertidig tilsetning som man i dag har gjennom Tjenestemannslov og Universitetslov med forskrifter.

Med hilsen


Eivind Hiis Hauge


Per Ivar Maudal
Universitetsdirektør



Utdannings- og forskningsdepartementet

Universitetsdirektøren

Postboks 8119 Dep
0032 Oslo

Postboks 1072 Blindern
0316 Oslo

Besøksadresse:
Administrasjonsbygningen, 9. et

Telefon: + 47 22 85 63 01
Telefaks: + 47 22 85 44 42
Web-adr.: <http://www.uio.no>

Dato: 3. mai 2004

Deres ref.: 04/3441

Saksbehandler: Erik Gulbrandsen/Wenche Hanneborg

Høringsuttalelse fra Universitetet i Oslo (UiO) til Arbeidslivslovutvalgets innstilling

Det vises til brev av 23. mars 2004 fra UFD, hvor departementet ber om merknader til Arbeidslivslovutvalgets innstilling – *NOU 2004:5 Arbeidslivslovutvalget – Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst.*

UiOs hovedinntrykk er at utvalget i stor grad har lyktes i målsettingen om en fremtidsrettet lov som balanserer arbeidstakerinteresser, virksomhetenes behov for handlingsrom og samfunnmessige hensyn. I det alt vesentlige videreføres dagens rettstilstand når det gjelder vern av arbeidstakere, samtidig som større grad av rammelovgivning utvider valgfriheten i tilpassing av løsninger for den enkelte virksomhet og virksomhetsområde.

UiO vil imidlertid fremme en del innspill, og har systematisert uttalelsen i tre deler knyttet til henholdsvis:

- vilkår for midlertidig tilsetning, som er av grunnleggende betydning for UiOs virksomhet og derfor har fått sterkt fokus i vurdering av lovutkastet
- generell utforming av loven
- enkeltbestemmelser

A. VILKÅR FOR MIDLERTIDIG TILSETTING

Et spørsmål som er av fundamental betydning for UiO er vilkår rundt midlertidig tilsetning, og tjenestemannslovens forskrifter gir i dag universitets- og høyskolesektoren relativt vide rammer.

Unntaksbestemmelsene i tjenestemannsloven er begrunnet i forsknings- og undervisningssektorens særlige behov for faglig og ressursmessig fleksibilitet.

Som eksempel nevnes lovens § 3 nr 2 a) om adgang til midlertidig tilsetning "for et bestemt tidsrom eller for å utføre et bestemt oppdrag", forskriftenes § 5 som hjemler tidsavgrenset tilsetning i henholdsvis



kvalifiseringsstipend og for å dekke særlige undervisningsbehov samt forskriftenes § 5b om midlertidig tilsetning i bistillinger.

Tjenestemannslovens generelle adgang i § 3 nr 2 a) til å tilsette midlertidig ved avgrensede oppdrag er ivare tatt gjennom utvalgsløstallets forslag til § 14-7 i arbeidslivsloven, men gjeldende særbestemmelser som hjemler midlertidighet på universitets- og høgskolesektoren er ikke videreført. Lovforslaget slik det nå foreligger innebærer dermed en innskrenkning i forhold til dagens situasjon, og det opplever UiO som svært problematisk.

UiO legger selvfølgelig til grunn at arbeidstakernes behov for trygghet og forutsigbarhet i tilsetningsforholdet skal ivaretas, og aksepterer at lovens hovedregel er fast tilsetning. Det er likevel grunn til å påpeke at gjeldende adgang til midlertidig tilsetning er ment å tjene en kombinasjon av arbeidstaker- og arbeidsgiverinteresser.

Forskriftsbestemmelsen i tjenestemannslovens § 5 som åpner for tilsetning i kvalifiseringsstipend for inntil 3 år dersom det ikke melder seg kvalifiserte søkere er eksempelvis en kombinasjon av rekrutterings- og kompetanseoppbyggende virkemiddel, og dermed av stor interesse både for arbeidsgiver og arbeidstaker. Tilsvarende gjelder adgangen i samme bestemmelse til å tilsette midlertidig i lavere stilling enn den som ble lyst ut, dersom begrunnelsen er behov for å dekke undervisning. Bestemmelsen ivaretar arbeidsgivers behov for tilførsel av kapasitet samtidig som den tilsatte får undervisningserfaring og mulighet til videre faglig utvikling.

Forskriftenes § 5b om midlertidig tilsetning i bistilling åpner i tillegg til fleksibilitet for aktivt samarbeid med eksterne institusjoner og kompetanseoverføring mellom beslektede miljøer. Gjennom bistillinger kan bemanningen lettere tilpasses skiftende kompetansebehov, samtidig som UiO knytter verdifull kontakt med eksterne institusjoner. Slike løsninger sikrer dermed nødvendig supplerings av den faste staben og bidrar samtidig til *tverrgående samarbeid, gjensidig berikelse av og faglig integrasjon mellom miljøer.*

Med henvisning til disse momentene vil UiO på det sterkeste anmode om at tjenestemannslovens gjeldende rammer for midlertidig tilsetning innen universitets- og høgskolesektoren videreføres også ved overgang til ny arbeidslivslov. Vi antar det mest naturlige vil være regulering gjennom forskrifter til den nye loven.

UiOs syn på dette spørsmålet berøres for øvrig nærmere i høringsuttalelsens innspill til lovens kapittel 14 om ansettelse.

B GENERELLE KOMMENTARER

På generelt grunnlag har UiO noen kommentarer knyttet til henholdsvis detaljeringsgrad, samarbeidsmekanismer og lovt teknisk regulering av detaljer gjennom forskrifter.

1. Detaljeringsgrad

Arbeidslivslovutvalget er splittet i synet på behov for detaljregulering, og det spørsmålet er etter vår oppfatning av stor prinsipiell og praktisk betydning.



UiO mener at loven i hovedsak bør være et rammeverk som fastslår lovgivers overordnede intensjoner og angir en grunnleggende rettslig standard for regulering av arbeidslivet. Det innebærer en lov som setter funksjonelle krav til resultater uten å detaljfeste hvordan resultatene skal oppnås. Som illustrasjon viser vi til utvalgets egne definisjoner av begrepet "funksjonskrav", - jf innstillingen s. 119 hvor det blant annet vises til at "*Et funksjonelt utformet krav angir hva lovgiver mener resultatet skal være, typisk "et fullt forsvarlig arbeidsmiljø"*". Et funksjonelt krav skal altså definere hva lovgiveren vil oppnå, men ikke hvordan.

Utstrakt detaljregulering lar seg vanskelig forene med et anvendelsesområde som omfatter et variert spekter av virksomheter innen både privat, kommunal og statlig sektor. Samtidig vil utfordringer knyttet til behov for økt produktivitet, konkurransevne og omstilling forutsette fleksibilitet og handlingsrom for tilpassing til stadig skiftende rammevilkår. En lov med stort detaljeringsnivå kan i denne forbindelse lett bli en rigid "bremse" i forhold til behov for nye løsninger, istedenfor å være instrument som stimulerer til positiv utvikling.

UiOs anbefaling er dermed en mest mulig rendyrket rammelov, og at det for øvrig gis stor frihet med hensyn til løsninger tilpasset konkrete behov.

2. Supplerende regulering

I tråd med forslaget om rammelov, vil UiO anbefale en vurdering av om en del mer detaljerte bestemmelser bør utgå av selve loven. Supplerende og mer detaljerte bestemmelser kan lovteknisk heller gis i form av forskrifter. Det vil særlig være aktuelt dersom bestemmelsene retter seg mot store, men avgrensede virksomhetsområder og brukergrupper.

Som eksempel vises det til kapittel 4 om krav til arbeidsmiljøet, som er detaljpreget og svært lik dagens arbeidsmiljølov. Deler av innholdet i denne bestemmelsen hører etter UiOs mening mer naturlig hjemme i forskrifter. Et annet eksempel kan være § 3-1 med detaljerte krav til systematisk HMS-arbeid.

Regler tilpasset den enkelte virksomhet kan for øvrig skje gjennom avtaler mellom partene med løsninger som kan anvendes direkte på lokale utfordringer. Avtaler som alternativ til lovregulering gir dessuten større fleksibilitet i forhold til endrede rammevilkår, fordi avtaler er tidsbegrensede og også kan revideres nær de som berøres av endringsbehovet.

3. Samarbeidsmekanismer

UiO slutter seg til utvalgets intensjon om vitalisering av kollektive medbestemmelsesordninger, men vi er noe usikre på rollefordelingen blant aktørene på arbeidstakersiden.

UiOs utgangspunkt er at arbeidstakernes rett til kollektiv innflytelse er grunnleggende og skal sikres. Lovforslaget fremstår imidlertid som noe uklart i begrepsbruk og angivelse av rolle-, oppgave- og ansvarsfordeling. Det kan forårsake uryddige rammer og usikkerhet med hensyn til hvem som har kompetanse til å representere arbeidstakerne.

I gjentatte paragrafer pålegges arbeidsgiver informasjons- og drøftingsplikt i forhold til "*arbeidstakernes representanter*". Samtidig benyttes flere ganger formulering om at samarbeid skal skje "*med arbeidstakerne og deres representanter*", uten noen nærmere presisering av hva som skal være gjenstand for kollektivt partssamarbeid henholdsvis individuell dialog. Som eksempler på bestemmelser hvor



rolleforhold kan være uklart viser vi til §§ 3-1, 4-2, 4-4, 6-1, 6-2, 6-7, 7-1, 8-2, 10-3, 10-7, 10-12, 15-2 og 16-5.

For virksomheter som har tradisjon for avtalebasert partssamarbeid kan slik uklarhet i rollefordeling lett medføre krav om formelt samarbeid på flere parallelle arenaer, - som ett tillitsmannsapparat forankret i avtaleverk og ett med utspring i loven. Likeledes usikkerhet i forhold til når samarbeid skal skje med den individuelle arbeidstaker og når tillitsvalgte er målgruppe. Vi risikerer dermed diskusjon om kompetansemessig grenseoppgang. Det kan bli spørsmål om hvem som skal representere arbeidstakerne i de ulike sammenhenger, samtidig som dette kan medføre ineffektivitet og overlappende saksbehandling.

I lovens kapittel 7 som spesielt omhandler informasjon og drøfting er denne problemstillingen løst gjennom forbehold om at bestemmelsene i dette kapitlet "gjelder så langt ikke annet følger av tariffavtale eller annen lovgivning". UiO vil anbefale at et slikt forbehold gjøres generelt gjeldende for føringene om samarbeid (gjennom en innledende paragraf i loven), slik at arbeidsgiver og arbeidstakerne gis frihet til selv å bestemme mønster og modell for lokal organisering av samarbeidet.

4. Sammendrag av generelle innspill

UiO støtter en nasjonal harmonisering av arbeidslovgivningen, og målsettingen om en mer rammepreget lov som tar høyde for utvikling i samfunnet og arbeidslivet over tid. På generelt grunnlag vil vi imidlertid i vår høringsuttalelse anbefale at loven:

- i større grad begrenses til funksjonelle krav, dvs. definerer hvilke resultater lovgiver vil oppnå, men ikke hvordan dette skal gjøres ved å angi tiltak
- åpner for økt valgfrihet i forhold til lokal organisering av samarbeidet mellom arbeidsgiver og arbeidstakerne, med en generell hjemmel for å fravike lovens regler gjennom avtale om alternative ordninger
- regulerer detaljbestemmelser gjennom forskrifter istedenfor i selve loven

C. KOMMENTARER TIL ENKELTBESTEMMELSER

Når det gjelder enkeltbestemmelser vil UiO kommentere følgende forhold:

1. Virkemidler og krav til HMS-regulering -Kap. 3 og 4

Det er positivt at krav til systematisk helse-, miljø og sikkerhetsarbeid fremheves, men i tråd med anbefalingen om en funksjonell lov ser UiO det ikke som formålstjenelig at kravene som i dag ligger i internkontrollforskriften innarbeides i loven (jf § 3-1). De bør videreføres som forskrifter.

Det har vært noe usikkerhet om hvilke virksomheter som skal ha bedriftshelsetjeneste, og med det nye forslaget til bestemmelse i § 3-3 synes dette avklart. UiO støtter utvalgsflertallet i at etablering av bedriftshelsetjeneste gjøres avhengig av virksomhetens egen konkrete risikovurdering av så vel fysiske



som psykososiale miljøfaktorer. Likeledes er tydeliggjøring i § 4-2 (3) av krav til tilrettelegging, informasjon og medvirkning under omstilling positivt, men vi viser i den forbindelse til våre tidligere merknader vedrørende samarbeidsstruktur.

2. Verneombud og arbeidsmiljøutvalg - Kap 6

I forhold til verneombudsordningen støtter UiO utvalgets flertall i forslaget til § 6-2 om forenklet beskrivelse av oppgaver.

I kapittel 6 er det fastsatt at samarbeid om helse-, miljø- og sikkerhetsspørsmål skal skje innen et partssammensatt organ jf § 6-5, samarbeidets formål framkommer av § 6-6 og en konkretisering av rammene for arbeidet i § 6-7. Det skulle, i en funksjonell lov, være unødvendig å lage en egen bestemmelse som nærmest gir en konkretisering av foregående paragraf, og bør vurderes om det alternativt kan utarbeides veiledninger om utforming av slike avtaler.

Lovforslaget forutsetter for øvrig at samarbeidsutvalget selv avtalefester egne oppgaver og myndighet, og vi viser i den forbindelse til tidligere innspill om behov for ryddighet i kompetansefordelingen mellom ulike samarbeidsinstanser. Videre legges det i § 6-8 til grunn at dersom det ikke oppnås slik avtale, må partene falle tilbake på lovens ordning med arbeidsmiljøutvalg. UiO vil påpeke at et slikt "sikkerhetsnett" kan redusere reell innsats og engasjement i forhold til å finne de best egnede løsninger, og vi foreslår derfor at dette sløyfes.

3. Arbeidstid - Kap. 10

UiO slutter seg til lovforslagets innspill i kapittel 10 om mer rammepreget utforming av arbeidstidsreglene og rom for større fleksibilitet.

UiO støtter utvalgets flertall i forslaget om adgang til å avtale arbeid utover alminnelig arbeidstid med adgang til gjennomsnittsberegning av arbeidstiden og praktisering av "tidskonto", jf § 10-5.

Alternative måter for regulering av arbeidstiden gir handlefrihet i forhold til optimal ressursdisponering og organisering, og representerer dermed et verdifullt virkemiddel for effektiv tilrettelegging av aktiviteter. Økt konsentrasjon av arbeidstid i perioder, kombinert med mulighet for avspasering, gjennomsnittsberegning og tidskonto kan samtidig være attraktivt for arbeidstakere som ønsker større tilpassing til egen livssituasjon over tid. Med det klare forbehold at arbeidstakere ikke skal påføres urimelige belastninger, antar UiO dermed at arbeidsgiver og arbeidstakere har sammenfallende interesser i forhold til praktisering av fleksible arbeidstidsordninger.

I støtten til "tidskontoordningen" legger vi også til grunn at lovens øvre rammer for hva som kan arbeides er de samme enten det dreier seg om pålagt overtid eller avtalt arbeid ut over alminnelig arbeidstid.

4. Ansettelse -Kap 14

UiOs merknader til kapittelet om ansettelse berører primært bestemmelsene om midlertidig tilsetning.



UiO legger til grunn at § 14-7 (1) bokstav b) ikke medfører endring fra tjenestemannslovens § 3, a) som gir hjemmel for midlertidighet der tjenestemannen kun trengs for et bestemt tidsrom eller for å utføre et bestemt oppdrag. Formuleringen i § 14-7, bokstav b) antas å dekke universitetets behov for hjemmel til midlertidig tilsetning på dette området. I § 14-7 (4) bokstav c) gis det hjemmel for å tilsette midlertidig i utdanningsstillinger, og loven forutsetter videre at begrepet "utdanningsstilling" kan defineres i forskrift. Dette er samme system som i tjenestemannsloven, og imøtekommer universitetets behov.

Et viktig element for UiO er adgangen til midlertidig tilsetning av vitenskapelig personale, som i dag er hjemlet i tjenestemannslovens forskrifter § 5. Ved bortfall av tjenestemannsloven må universitetene ha alternativ regulering av dette gjennom tilsvarende forskriftsbestemmelser til den nye arbeidslivsloven. § 5 i forskrift til tjenestemannsloven gir bestemmelse om midlertidig tilsetning i vitenskapelig stilling, der det ikke er søkere som er klart kvalifisert for fast tilsetning. Videre åpnes det for midlertidig tilsetning i lavere stilling dersom dette er begrunnet i undervisningsbehov, og det er av avgjørende betydning for universitetet å beholde denne hjemmelen. I forskrift til tjenestemannsloven, § 5 b, er det tatt inn bestemmelse om at det kan nyttes midlertidig tilsetning i bistilling inntil 20 % av full stilling for undervisnings- og forskerstillinger, og for UiO er også denne hjemmelen av stor betydning, ikke minst i forhold til eksterne samarbeidsrelasjoner.

Det vises for øvrig til tidligere innspill knyttet til rammer for midlertidig tilsetning under høringsuttalelsens del A.

UiO støtter ikke forslaget § 14-7, (4) om at arbeidstakere som har vært midlertidig tilsatt i mer enn fire år omfattes av samme regler for oppsigelse som for fast ansatte. Vi mener arbeidstakerens behov for forutsigbarhet i forhold til midlertidig tilsetning er rimelig ivaretatt gjennom øvrige regler om stillingsvern, og vil primært foreslå at bestemmelsen utgår. Subsidiært ber vi om at det gjennom forskrifter gis adgang til unntak, blant annet i forhold til utdanningsstillinger.

En tilsvarende "4-årsregel" er nedfelt i tjenestemannslovens §§ 9 og 10. Der er det imidlertid gjort unntak for tilsatte i utdanningsstillinger, slik at en som er tilsatt i utdanningsstilling over fire år fortsatt må fratruke ved avtalt tidspunkt. Hvis en stipendiat med over 4 år i utdanningsstilling går direkte over i et vikariat, vil bestemmelsen derimot medføre at reglene om oppsigelse av arbeidsforholdet kommer til anvendelse, og det anser UiO som problematisk. Det er eksempelvis ikke uvanlig at tilsatte som er ferdig med sin forskerutdanning tilsettes direkte som vikarer for fast vitenskapelig personale.

I forhold til "4-årsregelen" viser vi også til at ekstemt finansierte prosjekter kan være av varighet over 4 år, og tjenestemannslovens forskrifter §§ 2 nr 6 og 7 nr 2 b) gir i denne forbindelse unntaksbestemmelser fra det ordinære sikkerhetsnettet ved oppsigelse.

Generelt vil vi for øvrig påpeke at en bestemmelse om at det kreves ordinær oppsigelse for midlertidig tilsetningsforhold som har vart i mer enn fire år, kan gi grunnlag for misforståelser. I praksis er det jo slik at tilsatte som – enten i avtale eller ved lov – har et tilsetningsforhold som innebærer at arbeidsforholdet må termineres ved ordinær oppsigelse, de facto er å betrakte som fast tilsatt.

UiO vil ellers kommentere § 14-7 (1) bokstav f, som åpner generell adgang til å tilsette midlertidig i inntil 6 måneder, uavhengig av arbeidets art. I § 14-7 (4) er det tatt forbehold om at reglene om oppsigelse kommer til anvendelse for arbeidstaker som har vært midlertidig ansatt etter denne bestemmelsen i til sammen 12 måneder i løpet av en periode på 3 år. Det innebærer at eksempelvis ekstrahjelp knyttet til sesongpreget arbeid kan få samme stillingsvern som for fast ansatt, og UiO anbefaler at denne bestemmelsen utgår.



For øvrig viser vi til §14-11 nr 1 som slår fast at *"Innleie av arbeidstaker fra virksomhet som ikke har til formål å drive utleie, er tillatt når den innleide arbeidstaker er fast ansatt hos utleier"*. For UiO kan det være aktuelt med utleie av arbeidstakere som ikke er *"fast"* tilsatt. Randsoneselskaper kan eksempelvis ønske bistand fra universitetsansatte som er midlertidig tilsatt i forskerstillinger, kvalifiseringsstipend e.l. Vi foreslår derfor at det absolutte kravet til at arbeidstakeren i slike tilfeller må ha fast tilsetningsforhold hos utleier utgår av loven.

5. Opphør av arbeidsforhold - Kap 15

Forskriften til tjenestemannsloven, § 2, nr.6 inneholder et særskilt grunnlag for oppsigelse, utover rammene i tjenestemannslovens §§ 9 og 10. Bestemmelsen slår fast at når tjenestemann er tilsatt for å utføre oppdrag som er eksternt finansiert, sidestilles bortfall av oppdragsinntekter med bortfall av arbeid etter § 10 nr.1.

Universitetet påtar seg oppdrag for en rekke eksterne aktører og slike oppdrag har varierende lengde. Det foreligger derfor ikke alltid tilstrekkelig hjemmel for midlertidig tilsetning, slik at det foretas fast tilsetning. Den eksterne oppdragsgiver kan – innenfor den avtale som er inngått - fritt bestemme når oppdraget skal avsluttes. I en slik situasjon vil det være behov for at arbeidsgiver – med henvisning til bortfall av oppdragsinntekter/oppdraget– kan foreta oppsigelse. Tilsvarende bestemmelse som i forskriften til tjenestemannsloven må dermed videreføres ved overgang til ny arbeidslivslov gjennom supplement i form av forskrifter.

Når det gjelder § 15-2 (2) og (3) om plikt til drøfting med arbeidstakernes representanter vises det til tidligere nevnte forbehold knyttet til samarbeidsmekanismer.

6. Virksomhetsoverdragelse - Kap 16

UiO tar til etterretning forslaget om lovfestet reservasjonsrett ved virksomhetsoverdragelse, men er skeptisk til bestemmelsen i § 16-3 nr. 3 om at: *"Arbeidstaker som har vært ansatt i virksomheten i til sammen 12 måneder i de siste to årene før overdragelsestidspunktet, og som gjør gjeldende reservasjonsrett etter denne paragraf, har fortrinnsrett til ny ansettelse hos den tidligere arbeidsgiver i ett år fra overdragelsestidspunktet, med mindre det gjelder en stilling arbeidstaker ikke er kvalifisert for"*. Slike vilkår for å utløse fortrinnsrett når en arbeidstaker gjør gjeldende reservasjonsrett bør etter vår mening gjøres til gjenstand for en nærmere rimelighetsvurdering.

7. Sammendrag av innspill til konkrete bestemmelser:

- krav til systematisk internkontroll (§ 3-1) bør ikke innarbeides i loven men hjemles i forskrift
- etablering av bedriftshelsetjeneste bør være avhengig av virksomhetens konkrete risikovurdering, jf utvalgsflertallets forslag i § 3-3
- deler av detaljreguleringen av krav til arbeidsmiljø i kapittel 4 bør hjemles i forskrifter
- verneombudets oppgaver bør defineres i samsvar med utvalgsflertallets forslag i § 6-2
- arbeidstidsreglene i kapittel 10 bør gis en rammeutforming i tråd med utvalgsflertallets forslag



- fleksible arbeidstidsordninger bør etableres i samsvar med utvalgsflertallets forslag i § 10-5
- sikringsbestemmelsen i § 6-8 om praktisering av ordning med arbeidsmiljøutvalg dersom det ikke oppnås samarbeidsavtale (jf § 6-7) bør utgå
- §§ 3, 5 og 5b i tjenestemannslovens forskrifter som hjemler midlertidig tilsetting av personale må videreføres gjennom forskrifter til ny lov
- bestemmelsen i § 14-7 (4) om at midlertidig tilsetting i mer enn 4 år utløser tilsvarende regler om oppsigelse som for fast ansatte bør utgå
- bestemmelsen i § 14-7 (4) om ordinære oppsigelsesregler for midlertidig ansatte med til sammen 12 måneders tilsetting i løpet av en periode på tre år bør utgå
- begrensningen i §14-11 (1) om at innleie av arbeidskraft kun kan omfatte fast ansatte bør utgå
- bestemmelsen i tjenestemannslovens forskrifter § 2 nr 6 om at bortfall av eksterne oppdragsmidler sidestilles med bortfall av arbeid må videreføres i forskrift til den nye loven
- bestemmelsen i § 16-3 (3) om fortrinnsrett for arbeidstakere som gjør gjeldende reservasjonsrett bør utgå


Hanne Harlem
Universitetsdirektør


Elisabeth Halsen
personaldirektør