

# Norges Farmaceutiske Forening

Arbeids- og administrasjonsdepartementet  
Postboks 8004 Dep  
0030 OSLO

ARB. OG ADMINISTRASJONSDEPT.
ARKIVKODE. 340.11
EKSP.
09 JUNI 2004
SAKSB. ARTAR/HAM
SAKSNR. 200400660-64

Deres ref.: 200400660-/HAM

Vår ref.: Jnr 355 /04 MB

8. juni 2004

## NOU 2004:5 UTREDNING FRA ARBEIDSLIVSLOVUTVALGET - HØRING

Eksisterende lov om arbeidsvern og arbeidsmiljø m.v. har et tydelig hovedformål: den skal sikre vern av arbeidstakerne, noe som også kommer tydelig til uttrykk i lovens tittel. Den foreliggende utredningen bærer imidlertid preg av at også andre hensyn enn arbeidervernet er tillagt stor vekt. Dette kommer til uttrykk allerede i forslaget til navn på loven, men tydeliggjøres også i forslaget til formålsbestemmelse, der utvalgets flertall vil ha med en delbestemmelse der det heter "å bidra til et inkluderende arbeidsliv som på best mulig måte ivaretar arbeidstakernes, virksomhetenes og samfunnets behov". En slik formulering kan skape tvil om lovens innretning og prioritering mellom ulike formål. Vi vil derfor støtte mindretallets forslag om at formuleringen begrenses til å lyde "å bidra til et inkluderende arbeidsliv".

Vi vil for øvrig begrense vår uttalelse til de bestemmelsene som etter vår oppfatning har størst betydning og der det foreligger uenighet i utvalget. I alminnelighet slutter vi oss til mindretallets oppfatninger der ikke annet framgår.

### *Kapittel 10 Ulike organisasjonsformer og nye tilknytningsformer i arbeidslivet*

Etter vår oppfatning bør arbeidsgiveransvaret utvides, slik Konsernutvalget har foreslått. Gjennom de seinere åra har det skjedd en stor endring i norsk arbeidsliv ved at et økende antall virksomheter er organisert i konsern, i mange tilfeller med utenlandsk eierskap. Vår forening har de siste tre åra erfaring med endringene i apotekvesenet, der det nå er slik at apotekene styres av store internasjonale konsern og der beslutninger i mange sammenhenger treffes på konsernivå. Forhold som gjelder arbeidsmiljøspørsmål, herunder deltakelse som IA-virksomheter, nedbemanning m.v. treffes på kjedenivå. Vi kjenner oss ikke igjen i flertallets oppfatning "at beslutningsstrukturen normalt ikke er så komplisert at det får betydning for arbeidstakernes rettigheter".

### ***Kapittel 11 Helse, miljø og sikkerhet***

Norges Farmaceutiske Forening (NFF) kan ikke slutte seg til flertallets holdning der det i alminnelighet stilles tvil om bedriftshelsetjenestens nytte. Alle virksomheter bør ha en bedriftshelsetjeneste, ikke bare de "som trenger det mest" slik flertallet uttrykker seg. En slik holdning må bunne i en manglende forståelse i hva en bedriftshelsetjeneste innebærer. Tvert imot er behovet for en slik tjeneste økende i et arbeidsliv der omstilling og effektivisering er dominerende faktorer. Vi slutter oss til at bedriftshelsetjenesten skal omfatte alle og være i samsvar med ILO-konvensjon nr 161.

### ***Kapittel 12 Medvirkning og samarbeid***

NFF støtter forslaget om et eget kapittel om informasjon om drøfting, men mener at det bør settes et lavere antall en 50 ansatte som grense for når reglene skal anvendes.

### ***Kapittel 13 Arbeidstid***

Vi vil advare mot å innføre en bestemmelse om å kunne avtale arbeid utover alminnelig arbeidstid der vilkårene for overtid ikke er oppfylt. En slik bestemmelse vil kunne innebære et utilbørlig press overfor den enkelte arbeidstaker så lenge dette er en vurdering den enkelte må forholde seg til og ikke et tillitsapparat som i større grad vil kunne trekke inn overordnede hensyn. Presset mot den enkelte arbeidstaker vil ikke bare kunne utøves fra arbeidsgiver, men også fra kolleger som ikke vil ha motforestillinger mot å inngå en slik avtale. Det kan være svært ulike vurderinger fra ulike medarbeidere på bakgrunn av eksempelvis alder, helse og sosiale forhold. Mange vil være svært lojale overfor virksomheten og inngå en slik avtale å på tross av at dette kan gi uheldige helsemessige konsekvenser.

Vi kan heller ikke støtte forslaget om å endre nattidsbestemmelsene slik at nattens lengde forkortes med en time og forskyves. Nattarbeid kan ha store helsemessige konsekvenser og en endring av denne bestemmelsen kan innebære at slikt arbeid får anvendelse utover det som anses forsvarlig.

### ***Kapittel 15 Stillingsvern***

NFF kan ikke støtte forslaget om økt adgang til å benytte midlertidige ansettelser. Forslaget er begrunnet i virksomhetens, ikke de ansattes behov. Etter vår oppfatning ivaretar de eksisterende bestemmelser behovet for nødvendig fleksibilitet. Dersom utredningens flertallsforslag blir gjennomført vil det lett kunne utvikles en uheldig praksis ved at mange virksomheter vil se muligheten for økt adgang til midlertidighet som et egnet generelt virkemiddel i driften. Forslaget til lovbestemmelsen forhindrer ikke en slik utvikling, snarere tvert imot. En stor andel arbeidstakere vil dermed kunne få et langt svakere stillingsvern. Det

kan utvikle seg en norm for ansettelse ved at fast ansettelse skjer etter en midlertidig ansettelse. Arbeidstakerne vil i en slik situasjon ikke ha noe vern mot usaklige "oppsigelser". For mange kan denne ordningen innebære en vandring gjennom midlertidighet gjennom en lengre tidsperiode. En midlertidig ansettelse vil for mange dessuten innebære å bli stående utenfor ulike ordninger knyttet til et ordinært ansettelsesforhold, eksempelvis pensjonsordninger. Det kan også være en hindring å oppnå lån og lignede tjenester i en situasjon uten fast stilling. Opplæringstiltak, etterutdanning o.l blir heller vanligvis ikke prioritert overfor denne gruppe ansatte.

Bestemmelsen om rett til å stå i stilling mens tvist om en oppsigelses gyldighet pågår bør opprettholdes. Flertallets forslag innebærer etter vår oppfatning svekkelse av vernet mot usaklig oppsigelse.

Utvalget har vurdert hvorvidt reglene om fortrinnsrett bør utvides til også å omfatte andre virksomheter i et konsern, men flertallet har kommet il at det ikke vil foreslå en slik utvidelse. Etter vår oppfatning er en slik endring godt begrunnet. Fra vårt område har vi blant annet erfaring med apotekkjeder med 100 til 200 apotek. Organiseringa er ulik, slik at problemstillingen ikke uten videre er relevant i alle tilfeller. Derimot ville det være urimelig ikke å anvende en fortrinnsrettsbestemmelse for apotek innen en kjede, selv om de enkelte apotek skulle være organisert som egne aksjeselskap.

### ***Kapittel 16 Arbeidstakernes rettigheter ved overdragelse av virksomhet***

NFF slutter seg til forslaget om å fjerne unntaket for pensjonsordninger ved virksomhetsoverdragelse. En slik endring bør også innebære at det ikke bør være adgang til uten videre å svekke eksisterende ordninger for noen grupper. En samordning av ulike pensjonsvilkår må ha tilslutning fra de ulike arbeidstakergrupper som har gått inn i en virksomhet.

Vi støtter for øvrig mindretallets forslag om at den nye arbeidsgiveren skal være bundet av de gjeldende tariffavtaler ved virksomheten etter en virksomhetsoverdragelse.

Med vennlig hilsen  
NORGES FARMACEUTISKE FORENING

  
Martin Bjerke  
leder

E-post: martin.bjerke@farmaceutene.no  
Dir.tif: 21 02 33 53