

Arbeids- og administrasjonsdepartementet  
v/Hanne Margrethe Meldal  
Postboks 8004 Dep  
0030 OSLO

Deres referanse	Deres dato	Vår referanse	Vår dato
200400660-/HAM	19.04.2004	04/00072	07.06.2004

## Høring av NOU 2004:5 Arbeidslivslovutvalgets innstilling – Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst

Vi viser til ovennevnte sak der Statens forvaltningstjeneste (Ft) blir bedt om å komme med en uttalelse.

Ft vil gi utvalget honnør for å ha brakt fram gode og relevante problemstillinger vedrørende behovet for og anvendelsen av lovreguleringer i arbeidslivet i tiden framover.

### Generelt om lovgivningens formål og innretning

Ft som arbeidsgiver mener at vi mer enn noen gang har behov for et lovverk som setter klare rammer for innretningen av arbeidslivet internasjonalt og nasjonalt. Vi vektlegger særlig at lovverket skal være tilpasset dagens samfunns- og arbeidslivsstruktur – herav håndterlig, fleksibelt og inkluderende:

- lovverket må virke operasjonaliserbart, tydelig og samordnet
- lovgivningen må være tilpasset individuelle behov og forutsetninger og ta hensyn til grunnleggende ulikheter mellom bransjer som eksempelvis privat og offentlig sektor
- lovgivningen må uttrykke et klart *verdisyn* i tilretteleggingen for mennesker i arbeidslivet. I et internasjonalt samfunn, der konkurranseaspektet brukes som en verdi i seg selv, er det et betydelig konkurransefortrinn å kunne tilby en velferd og et lovverk som skaper en trygg ramme om arbeidsmiljøet, gir arbeidslivet rom for ulike mennesker med ulike evner og krefter, medvirker til ryddige arbeidsavtaler og rammer for arbeidsvilkår og samarbeid i virksomhetene. Dette skaper også de beste forutsetninger for å kunne rekruttere et mangfold av arbeidstakere og å beholde dem i yrkesaktivt arbeid så lenge som mulig.

Vi deler utvalgets målsetting om å utvikle et så robust regelverk at det tar tilstrekkelig høyde for endringer i arbeidslivet, økonomiske konjunkturer osv. Men lovverket bør ikke innrettes så fleksibelt at det mister evnen til å *påvirke* hvordan arbeidslivet utvikler seg.

Vi er også enig i betydningen av at loven skal være mulig å forstå for den "alminnelige" arbeidsgiver og arbeidstaker. Ofte har dette hensynet blitt forsøkt ivaretatt ved hjelp av et antall forskrifter. Imidlertid kan forskriftene bidra til det motsatte og gi ytterligere rom for betegnelser som "lovjungel" og ulike fortolkninger. Vi tror i stedet at både myndighetene og partene i arbeidslivet sammen kan tilrettelegge tilgjengeligheten til lovverket ved å bidra til en vesentlig større satsing på iderik informasjon, veiledning og ikke minst holdningsarbeid.

Når mange arbeidsgivere og arbeidstakere uttrykker at de har problemer med å forstå eller å forholde seg til lovbestemmelsene, tror vi at dette ofte kan ha sin grunn i interessehensyn heller enn i selve utformingen av reglene.

### HMS og arbeidstakers plikter

I kapittel 11 støtter vi utvalgets konklusjon om at hovedlinjene i HMS-reguleringen bør videreføres. Det bør derimot pekes på hvordan man kan begrense behovet for forskrifter på området til fordel for informasjons- og holdningsarbeid – jf ovenfor.

Vi er enig med utvalget om behovet for en tydeliggjøring av arbeidsgivers plikter i tilretteleggingen av arbeidet, individuell medvirkning i omstillings-/endringsprosesser samt bestemmelser rettet mot problemer av sosial/psykososial art.

I en tid med økt individualisme og individuell frihet også i arbeidslivet, savner vi imidlertid en økt tydeliggjøring av *arbeidstakers* plikter og ansvar – for eksempel mht arbeidstidsforbruk, egenutvikling, omstillingsevne, oppgaveansvar og forholdet til "arbeidsmiljøomgivelser" som ledere, kolleger, kunder eller klienter.

### Bedriftshelsetjenesten og rammene for denne

Vi støtter forslaget til omdefinering av begrepet "verne- og helsepersonale" til "bedriftshelsetjeneste". Vi forutsetter at man også ivaretar en ev. nødvendig presisering av verneombudsbegrepet i lovbestemmelsene, da man i dagens praksis definerer verneombudene som en del av verne- og helsepersonalet i en del sammenhenger.

Så lenge bedriftshelsetjenesten er definert som et lovbestemt begrep innen arbeidslivslovgivningen, er Ft enig i at det bør lovreguleres noen nærmere krav til tjenesten. Vi er imidlertid enig med utvalgets flertall som stiller seg tvilende til effekten av en offentlig godkjenningsordning. Helsepersonell er likevel underlagt slike godkjenningsordninger.

Vi er åpne for eventuelle ytterligere reguleringer, men disse bør vurderes i lys av et overordnet perspektiv på den nasjonale helsetjenesten. Vår erfaring tilsier at det bør satses mer på å trekke det ordinære helseapparatet nærmere arbeidslivet og virksomhetene enn vi opplever i dag. I helsevesenet generelt savnes det ofte engasjement, vilje og kompetanse knyttet til eksempelvis arbeidsrelatert sykefravær (både blant fastleger, spesialister og sykehuspersonell).

I dette perspektivet er vi redd for at mindretallet i utvalget sitt syn om "full utbygging av bedriftshelsetjeneste for alle" vil trekke ytterligere engasjement og "arbeidslivskompetanse" ut av det ordinære helsevesenet. En slik ordning må i så fall sette klare begrensninger for hva som skal omfattes av bedriftshelsetjenesten, men vi er i tvil om disse begrensningene vil bli fulgt og om dette er en god og effektiv disponering av de totale helseressursene.

Vi er følgelig skeptiske til å pålegge alle virksomheter å disponere sine arbeidsmiljøressurser til dette så lenge vi skal forholde oss til vedtatte politiske mål om at alle innbyggere –

yrkesaktive eller ikke – skal kunne gis et fullverdig helsetilbud innen rammen av det offentlige helsevesenet. Vi ser faren for at det skal avhenge av arbeidsgivere og deres ulike ressurser hvor godt helsetilbud arbeidstakerne skal få.

### Medvirkning og samarbeid

I kapittel 12 foreslås en større og mer synlig avtalefrihet for i hvilken sammenheng partene i en virksomhet skal møtes og samarbeide om HMS. Vi er enige i en slik fleksibilitet, men avtalefriheten må ikke gå for langt ved at kontinuitet og forutsigbarhet svekkes og endres ved for eksempel ofte skiftende toppledelse i virksomhetene. Kontrollinstansenes kapasitet kan for øvrig bli utfordret av en mer ulik innretning av arbeidet på dette området mellom ulike virksomheter.

### Lovbestemt taushetsplikt og varslere

Det foreslås en lovfesting av at arbeidstakernes representanter kan pålegges taushetsplikt dersom virksomhetens behov tilsier at bestemte opplysninger ikke bør gis videre. Sett bort fra den type forhold som reguleres av eksempelvis forvaltningslovens taushetsregler, er vi i tvil om slike regler bør lovfestes. Vi tror det er bedre å overlate dette til partene i virksomhetene selv, slik at reglene blir mer presist og konkret tilpasset interne særforhold. En generell lovpålagt taushetsplikt er vi redd kan bli både uklar og skape en rekke dilemmaer for den enkelte representant og virksomhet.

Vi har merket oss at utvalget under henvisning til rettspraksis ikke vil foreslå å lovfeste grensene for arbeidstakers adgang til varsling. Vi støtter dette ut fra samme prinsipp som taushetsreglene ovenfor.

### Arbeidstid

Ft ser intet behov for å endre de ytre/øvre rammene i arbeidstids-/overtidsbestemmelsene. Vi vet imidlertid at nye generasjoner arbeidstakere etterspør mer fleksibilitet i forhold til tidspunktet på døgnet for "kontortid/normalarbeidstid" og at loven følgelig bør kunne åpne for avtaler om dette. Vi støtter også en lovfestet rett til fleksitid etter mønster av den rammeavtalen som gjelder i staten.

### Stillingsvern og harmonisering av Aml og Tml

Vi oppfatter at utvalget ønsker å harmonisere deler av arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven og støtter dette av hensyn til en forenkling av regelverket totalt sett. Vi ser bl.a. at forslagene til endrete regler for midlertidig ansettelse, oppsigelse av midlertidig ansatte samt regler for suspensjon følger mønsteret i tjenestemannsloven og vi er enige i at stillingsvernet i prinsippet bør være det samme i staten som i privat og kommunal sektor. Tjenestemannslovens regler for ordensstraff og avskjed bør muligens moderniseres, men i prinsippet opprettholdes.

Utvalget foreslår å fjerne reglene om arbeidsreglement. Av hensyn til statlige virksomheters særskilte stilling overfor offentligheten, bør Tml's regler om personalreglement opprettholdes. Personalreglementet tar også opp i seg regler fra forvaltningsloven og offentlighetsloven.

### Arbeidstakers rettigheter ved overdragelse av virksomhet

Vi støtter fullt ut behovet for en klargjøring av reglene på dette området – ikke minst ved skifte av statlige virksomheters tilknytningsform. Vi har ellers ingen kommentarer til selve innretningen av reglene.

### Kontroll og overvåking

Vi ser behovet for klargjøring av enkelte rettsregler for kontroll og overvåking i arbeidslivet. Grenseoppgangen mot personopplysningsloven kan imidlertid bli så minimal at det bør vurderes én lov for dette gjennom en utvidet personopplysningslov som også er tilpasset arbeidslivet.

Med hilsen

Rune Henjum e.f.  
administrasjonsdirektør

Else Spilling  
førstekonsulent