



ORGANISASJON FOR ADMINISTRATIVE, LEDENDE OG TEKNISKE STILLINGER

ARB.- OG ADMINISTRASJONSDEPT
ARKIVKODE 340.11
EKSP
28 MAI 2004
SAKSD. AMAR/HAM
SAKSNR 200400660-46

Oslo, 28.05.2004

Arbeids- og administrasjonsdepartementet  
Postboks 8004 Dep  
0030 Oslo

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

Dep ref.: 200400660-/HAM

ALT  
ALTs høringsvar

*Vi gjør oppmerksom på at NMF (Norsk Merkantil Forbund) endret navn 10. mai i år til ALT, Organisasjon for Administrative, Ledende og Tekniske stillinger.*

### Arbeidslivslovutvalgets innstilling

Våre innspill konsentrerer seg om enkelte deler av forslaget, de som vi oppfatter som de mest kritiske og som berører forhold med aktualitet for ALTs medlemsomfang. Vi tillater oss å komme med forslag til endringer til enkelte lovforslag.

Flere punkter i lovforslaget uttrykker en styrkelse av rettigheter for arbeidstakerne, noe vi er udelte positive til. Disse punktene vil ikke bli berørt i vårt tilsvarende svar.

### Generelt om formålet

ALT oppfatter Arbeidslivslovutvalget til å ha hatt fokus på revisjon av selve "arbeidsmiljøloven", slik at andre tangerende lover og virkemidler ikke har blitt behandlet. ALT ville ønsket en bredere gjennomgang av alle spilleregler tilknyttet arbeidslivet. Utvalgets ressurser har muligens ikke strukket til, men vi mener dette medfører en svakhet for arbeidet. ALT mener også at utvalget skulle ha brukt mer tid før innstillingen ble fremlagt. Deler av innstillingen omhandler forhold med vidtrekkende konsekvenser, og ingen er tjent med en hastig behandling av et så viktig område som arbeidslivsloven er.

Den nye arbeidslivsloven vil være en viktig faktor i utvikling av arbeidsliv og samfunn. Vi stiller oss kritiske og forundret over at lovforslaget i store trekk ivaretar arbeidsgiversidens interesser på bekostning av arbeidstakerne.



ORGANISASJON FOR ADMINISTRATIVE, LEDENDE OG TEKNISKE STILLINGER

Vår erfaring er at arbeidsmiljøloven blir anvendt i arbeidslivet. Slik sett mener vi at ny lov skal være med å forme arbeidslivet, ikke omvendt. Slik forslaget foreligger, inviteres det til mye bruk av individuelle avtaler og skjønnsmessige avveininger av partsinteresser. Dette medfører at den nye loven blir vanskeligere å anvende mellom partene.

Igjen blir lovens formål svært viktig, da formålsparagrafen anvendes under fortolkning av de andre lovbestemmelsene. Ekstra uheldig er det derfor at utvalget ikke har klart å enes om denne bestemmelsen.

ALT tiltrer derfor arbeidstagerorganisasjonenes dissens. ALT ønsker en arbeidslivslov som viderefører formålet med arbeidsmiljøloven, dvs. som vernelov.

ALT kan til en viss grad forstå ønsker fra arbeidsgiversiden om mer fleksibilitet i lovverket og dermed en åpning for mer individuell frihet. Loven skal likevel uttrykke minimumsstandarder for arbeidstakernes arbeidsforhold.

ALT har stort erfaringsgrunnlag med arbeidsgiversiden, deriblant med gode arbeidsgivere som setter samarbeid med tillitsvalgte høyt og er ansvarlige og etterrettelige med sitt arbeidsgiverforhold. Imidlertid kan ikke den nye loven ha dette som utgangspunkt. Lovens formål må være å gi arbeidstakersiden nødvendig beskyttelse mot dårlige og ukompetente arbeidsgivere. Vår erfaring har lært oss at det er en del av de sistnevnte i privat sektor, spesielt i små og mellomstore bedrifter.

Arbeidslivsloven, i likhet med arbeidsmiljøloven, skal også beskytte arbeidstakerne mot seg selv. De langt fleste av arbeidstakerne er ansvarspersoner som identifiserer seg med sin bedrift og bedriftens framgang. Dette gjør at de er villige til å strekke seg svært, ja noen ganger urimelig langt, for å imøtekomme bedriftens (arbeidsgivers) behov og særlig når det gjelder spørsmål om arbeidstid.

Her må den enkelte arbeidstaker ha klare og utvetydige regler å arbeide etter. Når lovforslaget legger opp til mer fleksible ordninger med tilhørende større mulighet for individuelle avtaler, er ALT sikre på at dette vil føre til en forverring av arbeidsvilkårene, og at dette vil skje raskt. Vi vil med dette også få en større og raskere grad med hensyn til utstøtning av svake grupper i arbeidslivet.

På dette punkt mener vi at lovforslaget må sees i sammenheng med arbeidet i pensjonskommisjonen, og etterlyser derfor synlige tiltak for å lette eldre arbeidstakers mulighet til fortsatt å stå i arbeid.

Generelt bekymrer det ALT at utvalget på mange viktige punkter faktisk overlater til den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver å gjøre avtaler seg imellom, uten at tillitsvalgte involveres. Vårt inntrykk blir at tillitsvalsrollen desimeres i det fremlagte forslag.



ORGANISASJON FOR ADMINISTRATIVE, LEDENDE OG TEKNISKE STILLINGER

### **Vedr. § 4-3 Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet**

Utvalget setter et klart og gledelig fokus på det psykososiale arbeidsmiljøet. ALT mener likevel at her har ikke utvalget gått langt nok. Daglig har vi kontakt med, eller får rapport om, medlemmer som opplever seg dårlig behandlet, trakassert og utsatt for ulike typer utilbørlig atferd fra sin arbeidsgiver direkte eller gjennom arbeidsgivers representant.

Erfaringen forteller oss at de lover og regler, samt den domspraksis vi har i dag, gir et for svakt vern for arbeidstakere. Den enkelte arbeidstakers subjektive opplevelse av slike negative opplevelser må hensyntas i større utstrekning, og det må gis større rom for å få vurdert sin sak. Vi mener derfor at de lokale arbeidstilsyn må tilføres mer kompetanse og tilstrekkelige ressurser til å håndtere denne type saker, og at det i loven blir innlagt en absolutt adgang for arbeidstaker til å få vurdert sak om trakassering og lignende forhold hos arbeidstilsynet.

I tillegg bør § 4-3 nr. 3 komme som en egen, utskilt bestemmelse, nettopp for å tydeliggjøre vernet mot trakassering. Videre må bestemmelsen i ftrl § 4-10 om forlenget ventetid endres, slik at arbeidstaker som opplever trakassering ikke blir gjenstand for forlenget ventetid når han oppgir sluttårsak til å handle om trakassering.

### **Vedr. kapittel 10 – arbeidstid**

ALT anser de regler vi i dag har om arbeidstid gir tilstrekkelig fleksibilitet. Vi ønsker derfor at disse regler videreføres. Det er av stor viktighet at arbeidstidsreglene er enkle å anvende, og at arbeidspliktens omfang er klart definert i loven.

Vi ønsker ikke åpnet for en utvidet adgang til å gjøre individuelle avtaler med hensyn til arbeidstiden, uten at – om man skal fravike normalordningene i loven – skjer etter avtale mellom de tillitsvalgte og bedriften. Slike avtaler kan da gjelde for enkeltpersoner og grupper.

### **Vedr. § 10-5 Avtalt arbeid utover vanlig arbeidstid**

En svært uheldig bestemmelse som vi frykter vil bli brukt mye og påføre den enkelte arbeidstaker et vanskelig dilemma. Arbeidstaker kan her akseptere å arbeide utover vanlig arbeidstid, eller nekte. Ved aksept vil ikke arbeidstaker ha krav på / rett på overtidsbetaling, men om arbeidstaker ikke aksepterer, kan vedkommende bli pålagt arbeid og har derved krav på betaling for dette. Dette vil, slik ALT ser det, kunne bygge konflikt mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

### **Vedr. § 10-6 Endringer i arbeidsforholdet**

Slik ALT ser det, er det nær sammenheng mellom § 14-6 og § 15-7 som omhandler vern mot usaklig oppsigelse. Vi får daglig henvendelser fra medlemmer som utsettes for stillingsendringer. Slik som dagens regler virker, kan ikke arbeidsgiver ensidig gjøre vesentlige endringer i grunnpreget i



ORGANISASJON FOR ADMINISTRATIVE, LEDENDE OG TEKNISKE STILLINGER

arbeidstakers stilling i forhold til hvordan stillingen er beskrevet i arbeidskontrakten. Det er imidlertid vanskelig for arbeidstaker å vurdere om et endringspålegg ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett, eller om endringen kan betegnes som en oppsigelse. Vi foreslår derfor at lovbestemmelsen om endring i arbeidsforhold medtar en henvisning til § 15-7, samt at det tas inn en beskrivelse av hvordan arbeidsgiver må handle for å holde seg innenfor styringsretten i forbindelse med påtvunget stillingsendring.

Videre foreslår vi at det lovfestes et saklighetskrav når styringsretten utøves i forbindelse med stillingsendring, da ALT erfaringsmessig vet at stillingsendringer også foretas i sjikanehensikt.

Den alminnelige forståelse er at en har en godt stillingsvern gjennom arbeidsmiljøloven, når det som er vernet er selve ansettelsen. Begrepet stillingsvern blir derfor, slik ALT ser det, litt uhen-siktsmessig, og foreslår at dette endres til "ansettelsesvern".

#### Vedr. § 14-7 Midlertidig ansettelse

Utvalgets forslag om å utvide adgangen til midlertidige ansettelser stiller vi oss svært kritiske til. En slik utvidet adgang vil skade arbeidstakeren og arbeidsmiljøet i bedriften. Dagens regler bør videreføres. Spesielt er den foreslåtte "alminnelige adgang" til midlertidig ansettelse i 6 måneder vanskelig å gi aksept for. En konsekvens av forslaget er blant annet av prøvetidsbestemmelsene vil miste sin betydning. Det vil ikke lenger være noe vern mot usaklig oppsigelse i prøvetiden.

Vår erfaring med innleid arbeidskraft er at det er vanskelig for fast ansatte kolleger og tillitsvalgte å forholde seg til dette, og om en åpner for større adgang til midlertidige ansettelser, så må man samtidig begrense adgangen til bruk av innleid arbeidskraft. ALT mener, for å imøtekomme arbeidsgiversiden noe i dette spørsmålet, at reglene i forslaget § 15-11 om retten til å stå i stilling gis ny vurdering. Om det forholder seg slik at arbeidsgiver ikke ønsker å gi fast ansettelse fordi de mener ansettelsesvernet er for godt, kan man som eksempel forbeholde retten til å stå i stilling til arbeidstakere som har en viss ansettelsesperiode, for eksempel ett år. Likeledes kan man gi nystartede virksomheter den adgangen utvalgets flertall foreslår, eksempelvis i 5 år fra oppstartstidspunkt. Ønsket om å lette adgangen for ungdom og ulike andre grupper med innpass i arbeidslivet kan løses ved å tildele Aetat / annen tilsynsmyndighet mulighet for å gi bedrifter en begrenset adgang til å bruke midlertidige ansettelser når dette er øremerket for denne type arbeidskategori.

#### Vedr. § 15-9 Oppsigelsesvern ved svangerskap, og etter fødsel eller adopsjon

Endringer i likestillingsloven i 2002 og 2003 har ikke forhindre en økning av saker som handler om problemer omkring tilbakevending til arbeid etter permisjon. Den hyppigste problemstilling er at kvinner, som bruker sin rett til permisjon i henhold til AML kap. 8, erfarer at stillingen er endret eller rett og slett bortfalt når vedkommende kommer tilbake. Lik de regler som gjelder for IA-bedrifter, mener ALT at dette kan bedres ved at arbeidsgiver blir tillagt en "kontaktplikt". Videre bør bestemmelsen om oppsigelsesvern ved svangerskap medta en henvisning til § 14-6 om endringer i arbeidsforholdet.



ORGANISASJON FOR ADMINISTRATIVE, LEDENDE OG TEKNISKE STILLINGER

### Vedr. § 15-11 Retten til å fortsette i stillingen

En vesentlig del av stillingsvernet er retten til å stå i stilling. Dette er også en viktig del av forhandlingsposisjonen i forbindelse med framforhandling av sluttavtaler. For ALT er det problematisk å endre/snu denne regelen etter tap i tingretten. Hva angår oppsagt arbeidstaker vil det da bli svært vanskelig med en videre anke til lagmansrett, spesielt fordi han ikke vil ha økonomi til å klare omkostningene ved dette når han ikke har lønnsinntekt. Selv etter en seier i lagmannsretten er det mye som teller for at det er vanskelig å komme tilbake til bedriften. Ankebehandling tar gjerne et år eller mer, og i mellomtiden vi arbeidsgiver kunne reorganisere, slik at stillingen en krever tilbake har falt bort, eventuelt at det er ansatt andre i stillingen.

Vi ser det slik at dette kan lettes ved en bestemmelse som presiserer at arbeidsgiver ikke har anledning til å ansette noen i den tvistede stillingen, og videre kan loven utvide og utbygge bestemmelsen om fortrinnsrett. Alternativt kan domstolens adgang til å bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre, innskrenkes noe, jfr. AML 62.

Med vennlig hilsen  
for A.L.T.

Tom Thorstensen  
Forbundsleder

tlf.: 23 27 56 22  
mail: tot@alt.no