

Arbeids-og administrasjonsdepartementet
Postboks 8004 Dep
N-0030 Oslo

ARB.- OG ADMINISTRASJONSDEPT.
ARKIVKODE 340.11
EKSP
10 JUNI 2004
SAKSB AMAR/HAM
SAKSNR 200400660-75

Deres ref:
200400660-/HAM

Vår ref:
04/630-008

Saksbehandler:
Rådgiver Ole Martin Vatvedt

Dato:
8. juni 2004

HØRING - NOU 2004:5 INNSTILLING FRA ARBEIDSLIVSLOVUTVALGET

Vi viser til departementets brev vedrørende ovennevnte.

Høgskolen i Oslo vil innledningsvis gi uttrykk for at vi anser utredningen som grundig og gjennomarbeidet, og at vi i hovedsak støtter flertallets forslag.

Vi har imidlertid følgende bemerkninger til forslaget:

Kapittel 11. Helse, miljø-og sikkerhet

Høgskolen i Oslo støtter mindretallets forslag om en godkjenningsordning for bedriftshelsetjenesten. Det vises i hovedsak til den begrunnelse som gis av mindretallet.

For øvrig påpeker utvalget at arbeidet skal organiseres og tilrettelegges under hensyn til den enkeltes arbeidstakers arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger. Høgskolen vil understreke at det bør vurderes hvorvidt en bestemmelse om at arbeidstaker ikke skal utsettes for helsefarlig stress i arbeidet skal tas inn i den nye loven.

Kapittel 12. Medvirkning og samarbeid

Høgskolen i Oslo vil støtte mindretallet i utvalgets forslag til opplæring i HMS-arbeid og det vises til mindretallets begrunnelse.

Vedrørende § 6-7 nr. 3 bør det etter vårt skjønn presiseres hvem som har ansvar for å organisere et eventuelt valg av arbeidsmiljøutvalgets arbeidstakerrepresentanter. Bør dette være arbeidsgiver, arbeidstakerorganisasjonene eller arbeidstakerne selv der organiserte er i mindretall?

Kapittel 15. Stillingsvern

Generelt - harmonisering med tjenestemannsloven

Høgskolen er i prinsippet enig i at en forenkling av regelverket er positivt, og at det vil være klare fordeler med ett regelverk som gjelder for alle sektorer i arbeidslivet. Når det gjelder stillingsvernet innebærer lovforslaget at statlig tilsatte vil få langt dårligere vilkår enn de har i dag.

Utvalget uttaler selv at tjenestemannslovens stillingsvernbestemmelser må ses på som ett av flere elementer som utgjør de samlede lønns- og arbeidsvilkår i staten, og kan ikke vurderes løsrevet fra denne totaliteten. Utvalget sier også at en ikke har hatt mulighet til å foreta en vurdering av det totale bildet. Likevel går en inn for en samordning som gjør skjevheten i lønns- og arbeidsvilkår mellom tilsatte i staten og privat sektor enda større ved å svekke stillingsvernet i staten. Tradisjonelt har tilsatte i staten hatt lavere lønn som har blitt kompensert av goder som tilsatte i andre sektorer ikke har hatt, bl.a. større trygghet i form av et sterkt vern mot oppsigelse. Det vil av denne grunn ikke være særlig fordelaktig å fjerne et slikt gode. Det vil blant annet kunne påvirke rekrutteringen til stillinger i staten. Situasjonen i dag er at staten ofte taper i konkurransen om gode søkere på grunn av dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn andre kan tilby.

Høgskolen ser heller ikke at de foreslåtte endringene vil medføre at forholdene legges bedre til rette for omstilling. Høgskolesektoren har vært gjennom store omstillinger uten at tjenestemannslovens regler kan sies å ha vært til hinder for den fleksibilitet og de organisasjonsendringer som har vært nødvendig.

Midlertidig tilsetting

Høgskolen har følgende kommentar til flertallets forslag:

Muligheten til å tilsette for "et begrenset tidsrom" etter någjeldende tjenestemannslov § 3 vil falle bort. Det er en bestemmelse som ofte benyttes ved midlertidig tilsetting ved høgskolen. Da gjenstår muligheten for midlertidig tilsetting bare "for å utføre et bestemt oppdrag". På grunn av svingninger i søkningen til studier eller endringer i rammeplaner m.m. oppstår det av og til behov for å tilsette i undervisnings- og forskerstillinger for ett studieår, fordi man ikke kjenner til behovet for neste studieår. Det fremstår som svært usikkert hvorvidt man oppnår den samme adgang til midlertidig tilsetting under alternativet "for å utføre et bestemt oppdrag" i slike tilfeller.


Høgskolen er i mot en generell adgang til midlertidig tilsetting på inntil seks måneder i løpet av tre år. Dette vil kunne føre til økt midlertidig tilsetting på bekostning av fast tilsetting fordi det kan skje uten betingelser, så lenge det er for seks måneder eller et kortere tidsrom. Dette vil kunne medføre at midlertidig tilsatte vil kunne oppnå fast tilsetting dersom vedkommende har hatt til sammen 12 måneders tilsettingsforhold i løpet av tre år. Den foreslåtte endring vil videre komme i konflikt med bestemmelsene om krav om sakkyndig vurdering ved tilsetting i undervisnings- og forskerstillinger, dersom en midlertidig tilsatt oppnår rettigheter som fast tilsatt etter til sammen 12 måneders tilsetting i løpet av tre år. Det vises for øvrig til universitets- og høgskolelovens § 30 nr 4. Endringene kan antakelig også føre til arbeidstakere som høgskolen har tilsatt som timelærere oppnår rettigheter som fast tilsatt.

Bestemmelsen vil etter vår oppfatning bryte med prinsippet om åpen konkurranse om stillinger i staten, jf. tjenestemannsloven § 2, ved at midlertidig tilsatte kan bli fast tilsatt uten at stilling er utlyst.

Høgskolen vil bemerke til *mindretallets* forslag at dagens bestemmelse i arbeidsmiljøloven vedrørende midlertidig tilsetting som mindretallet ønsker å beholde, i vesentlig grad er snevrere enn dagens bestemmelse i tjenestemannsloven. For høgskolen vil også dette alternativet skape vanskeligheter. Konsekvensen kan i verste fall bli at man ser seg tvunget til å tilsette fast i tilfeller man etter dagens bestemmelser kan tilsette midlertidig, og som i neste omgang kan resultere i oppsigelser.

Høgskolen går etter dette imot både *flertallets* og *mindretallets* forslag til midlertidig tilsetting.
Høgskolen ønsker å beholde tjenestemannslovens § 3 nr. 2 a).

Med vennlig hilsen


Asulv Frøysnes
høgskoledirektør



Live K. Pedersen
fung.personaldirektør