

ARB. OG ADMINISTRASJONSDEPT.
ARKIVKODE. 340.11
EKSP.
10 JUNI 2004
SAKSB. AMAR/HAM
SAKSNR. 200400660-81



Arbeids- og administrasjonsdepartementet
Postboks 8004, Dep.
0030 Oslo

Lysaker, 5. juni 2004

HØRINGSUTTALELSE – ARBEIDSLIVSLOVUTVALGETS INNSTILLING

Arbeidervernlovgivningen i Norge har vært gjenstand for sprangvis utvikling i mer en 100 år. Nåværende lov har vært virksom siden 1977. I denne perioden har forholdene i arbeidslivet endret seg til dels dramatisk – ikke minst i forhold til at

- Selskaper er globalisert og den internasjonale konkurransesituasjonen endret seg, som gjør at norsk arbeidslivslovgivning må være på linje med andre land for å sikre norske arbeidsplasser. Minstestandarder vil i stor grad være sikret gjennom gradvis utvikling av et europeisk lovverk.
- Kunnskapssamfunnet har gjort at den maktbalansen som tidligere eksisterte mellom arbeidsgiver/arbeidstaker i mange sammenhenger er forrykket i arbeidstakernes favør. Nye familie og preferansemønstre gjør at fleksibilitet har utviklet seg fra å være et arbeidsgiverønske til å bli en forutsetning for at enkeltindivider skal få dekket sine behov.
- Den teknologiske utvikling gjør at skillet mellom arbeid og privatliv viskes ut for stadig flere arbeidstakere. I betydelig grad er dette noe som skjer på arbeidstakernes premisser

HR Norge, som har de fleste norske virksomheter og offentlige institusjoner av noen størrelse som medlemmer, har gitt medlemmene anledning til å uttale seg om arbeidslivslovutvalgets innstilling.

HR Norge opplever at utvalget har utnyttet det som er av politisk mulighetsrom til å tilpasse loven til den virkelighet som møter virksomheter og ansatte. På de områder hvor innstillingen er delt, synes det for oss som om flertallet i stor grad tar inn over seg den utvikling som ligger i fremtidens arbeidsliv og balanserer dette mot øvrige interesser.

På dette grunnlag bemerker vi følgende:

Kapittel 10 – Arbeidstid – generelt

HR Norge vil sterkt støtte utviklingen mot en mer rammepreget lov. En økt overføring av ansvar til dialogen mellom foresatt og medarbeider er slik vi erfarer det en kodifisering av hva som i stor grad allerede har etablert seg som praksis for mange grupper vedkommende. Sett i sammenheng med andre bestemmelser som bl.a. har til hensikt å vitalisere HMS-arbeidet, synes forslagene som fremmes å være balanserte i forholdet mellom virksomhetens og enkeltindividenes interesser.

Ut fra rene økonomiske motiver har nåværende lovgivning åpnet for muligheten av å stoppe arbeidstidsordninger, kamuflert som vernehensyn. Denne muligheten for misbruk er redusert gjennom det forslaget som nå foreligger.

Det er vår oppfatning at de ytre rammene som loven setter i tilfredsstillende grad ivaretar hensyn til helse og vern.

§ 10-2 – fleksibel arbeidstid

Utgangspunktet om at fleksibel arbeidstid skal være en rettighet, vil etter HR Norge sitt syn kunne bidra til å bevisstgjøre de virksomheter som av gammel vane ikke har lagt til rette for oppmøtefleksibilitet. HR Norge støtter

derfor forslaget.

§ 10 – 11 - Søndagsarbeid

Norge er på vei mot å bli et multikulturelt og multireligiøst samfunn. Virksomhetenes behov endrer seg, og i tillegg er de generelle preferansene for arbeidstid i samfunnet i endring. På dette grunnlag synes oppmykningen som foreslås etter HR Norges syn synes hensiktsmessig og tilpasset den generelle samfunnsutviklingen.

§ 14 – 7 – Midlertidig ansettelse

HR Norge vil sterkt støtte den oppmykningen som foreslås. Fireårsregelen er viktig for å motvirke de overtrampene fra arbeidsgiver man tidvis har vært vitne til, særlig i kommunal virksomhet og i offentlig eide virksomheter.

6-månedersregelen (punkt f) som kan gi rett til å fortsette i stilling, kombinert med regelen om fast ansettelse etter 12 mnd, vil slik HR Norge ser det gi god balanse mellom arbeidsgiver og arbeidstakers interesse, samtidig som det ventelig vil ha en klar positiv sysselsettingsmessig effekt.

§ 15 – 11 Retten til å fortsette i stilling

HR Norge ser at nåværende rett til å bli stående i stilling har blitt misbrukt i betydelig grad, på samme måte som man ser eksempler på arbeidsgivere som foretar klart usaklige oppsigelser i forhåpning om at saken ikke blir forfulgt fra arbeidstakers side. På dette grunnlag synes forslaget i §15 (3) b å være et godt forslag som bidrar til å balansere virksomhetens og arbeidstakerens interesser.

§ 16-2 – Lønns- og arbeidsvilkår (virksomhetsoverdragelse)

Fusjoner, fisjoner og oppkjøp er en stadig mer naturlig del av arbeidslivet. HR Norge finner det urimelig at arbeidstakere som gjør likeverdig arbeid skal ha forskjellige vilkår knyttet til hvor de en gang var ansatt. Harmonisering av vilkår er over tid god personalpolitikk, mens harmonisering på de vilkår som til en hver tid er gunstigst sett fra arbeidstakernes side kan vise seg å være lønnsomhetsmessig ødeleggende. Organisatoriske endringer som ellers ville være hensiktsmessige kan i slike tilfeller bli stoppet. Akkumulering av de til en hver tid beste vilkår vil over tid kunne bidra til å skape et generelt kostnadsnivå som setter arbeidsplasser i fare.

HR Norge vil dessuten vektlegge det administrative merarbeidet som følger av avvikende ordninger.

På dette grunnlag støtter vi flertallets innstilling.

Med vennlig hilsen
HR Norge

for Even Bolstad
Daglig leder

