



Arbeids- og administrasjonsdepartementet
Postboks 8004 Dep

0030 OSLO

Vår ref.:
Saksbeh.: LBS
Saksnr.: 04/01036-003

Deres ref.:

Ark.:
401 &13

Dato:
10.06.2004

NOU 2004: 5 NY ARBEIDSLIVSLOV - HØRING

Det vises til høringsbrev av 19.04.04, der det inviteres til å delta i høringsrunden vedr. NOU 2004: 5, Ny Arbeidslivslov.

Oppegård kommune oversender herved rådmannens innstilling til formannskapet. Oppegård formannskap vil behandle saken i sitt møte 22.06.04. Særutskrift fra saken vil bli ettersendt 23.06.04.

Med hilsen

Harald Toft
Rådmann

Liv Bagge-Skarheim
personalkonsulent

Vedlegg: Rådmannens innstilling til formannskapet

OPPEGÅRD KOMMUNE SAKSFREMLEGG

Dato: 19.05.2004

Sbh: Liv Bagge-Skarheim

Ark: 401 &13

04/01036-002

NY ARBEIDSLIVSLOV - HØRING

Vedlegg: Arbeids- og administrasjonsdepartementet (AAD) – NOU 2004: 5 Sammendrag

Sakens foranledning

Arbeids- og administrasjonsdepartementet har sendt NOU 2004: 5, Ny Arbeidslivslov, på høring med høringsfrist 10.06.04.

Under henvisning til nedenstående fremmer rådmann slik

INNSTILLING:

Oppegård formannskap slutter seg til hovedtrekkene i forslaget til Ny Arbeidslivslov og vil spesielt bemerke følgende:

- 1. En anser det som en fordel at lovverket blir mer rammepreget**
- 2. For innleid arbeidskraft må utleiefirmaet ha ansvar for de personer som utfører arbeidet. Oppdragsfirmaet forholder seg til utleiefirmaet**
- 3. Kompetanseutvikling, informasjon og individuell medvirkning anses meget viktig ved omstillings- og endringsprosesser.**
- 4. Pålagt bedriftshelsetjeneste anses bare nødvendig for arbeidstakere som utfører risikofylt/helsefarlig arbeid.**
- 5. Det anses meget viktig at partene samarbeider om arbeidsmiljøet. Organiseringen av dette arbeidet bør bestemmes lokalt etter avtale mellom arbeidstakerorganisasjonene og bedriftsledelsen.**
- 6. Det anses viktig at ledere gjennomgår opplæring for å sikres kompetanse, spesielt med fokus på arbeidsmiljø.**
- 7. Forslaget støttes om at fleksibel arbeidstid innføres der det er mulig.**
- 8. Arbeidstaker må kunne velge å ta ut overtidstillegg i fritid.**
- 9. Etter en individuell vurdering bør også deltidsansatte kunne pålegges overtid begrenset oppad til 200 timer pr. år regnet fra full tids stilling.**
- 10. Deltidsansatte / midlertidig ansatte bør tilbys like lønns- og arbeidsvilkår**
- 11. Fast ansettelse bør være hovedregel, men bedriften bør ha anledning til å ta inn midlertidig ansatte for prosjekter og sesongmessige behov for arbeidskraft i**

inntil ett år. Personer som har vært midlertidig ansatt i 4 år eller mer, bør sikres samme oppsigelsesvern som fast ansatte.

12. Hovedregelen bør fortsatt være at arbeidstaker har rett til å stå i stillingen under tvist om oppsigelse, men at vedkommende bør fratreges stillingen i evt. anketid dersom oppsigelsen kjennes gyldig.

13. Ved virksomhetsoverdragelse:

- **bør arbeidstaker kunne søke om å få bli igjen i overdragende virksomhet, men det bør ikke være en rettighet å få bli igjen.**
- **gjeldende tariffavtale bør være avtaletiden ut, og bør først da kunne erstattes med bedriftens avtale, evt. en ny avtale fremforhandlet for hele bedriften.**

Merknader til enkeltpunkter i forslaget

Rammelov

Det er positivt at loven blir rammepreget. Det åpner for lokale tilpasninger, og dette imøteses av Oppegård kommune

Kap. 10 Ulike organisasjonsformer og nye tilknytningsformer til arbeidslivet

Arbeidsgivers ansvar for andre enn egne arbeidstakere.

Utvalget foreslår at andre enn ansatte omfattes av arbeidsgivers ansvar når disse utfører arbeidsoppgaver for bedriften og at bedriften må sørge for den samme sikkerheten for innleid arbeidskraft som for egne ansatte.

Oppegård kommune mener at innleide arbeidstakere og utleiebedriften må ta ansvar for å følge gjeldende regler. Der det evt. oppstår problemer, må den enkelte ansatte forholde seg til sin arbeidsgiver. Personalansvaret må ligge hos arbeidsgiver – altså den aktuelle bedriften der arbeidstaker er tilsatt. Oppegård kommune ønsker å forholde seg til oppdragsbedriften.

Kap. 11 Helse miljø og sikkerhet

Ved omstillings- og endringsprosesser ønsker Oppegård kommune å understreke viktigheten av kompetanseutvikling, informasjon og individuell medvirkning. Dette ivaretas også gjennom Hovedavtalene.

Når det gjelder bedriftshelsetjeneste, ser vi ingen grunn til å støtte forslaget om at hver bedrift skal ha en omfattende tjeneste. Det er tilstrekkelig å sikre gode tjenester der det trenges mest, det vil si lovpålagte undersøkelser og vaksiner i spesielle yrker, slik det er i dag.

Kap. 12 Medvirkning og samarbeid

Kapittelet omtaler arbeidsmiljøutvalg og verneombud. Utvalget legger opp til at partene i den enkelte bedrift står ansvarlig for å samarbeide om arbeidsmiljøet. Mange kommuner har i dag både Administrasjonsutvalg og Arbeidsmiljøutvalg bestående av de samme politikerne og de samme tillitsvalgte. Ofte behandles de samme sakene i begge utvalgene. Oppegård kommune imøteser en forenkling som sier at organiseringen av dette arbeidet bør bestemmes lokalt etter

avtale mellom arbeidstakerorganisasjonene og bedriftsledelsen. Dette vil ivareta lovens intensjon om lokale tilpasninger.

Pålagt kurs i HMSarbeid for ledere

Bedriften er ansvarlig for arbeidsmiljøet. Den enkelte leder plikter å følge lovverket. Det synes derfor nødvendig å stille krav til opplæring for ledere, også i HMS.

Oppegård kommune støtter at det blir et eget kapittel i loven om informasjon og drøfting mellom arbeidsgiver og arbeidstakerrepresentanter. Dette ivaretas også av Hovedavtalene.

Kap. 13 Arbeidstid

Dette kapittelet omhandler arbeidstidsregler, fleksibel arbeidstid og overtid. Oppegård kommune imøteser at arbeidstidsreglene får en rammepreget utforming med et bredest mulig virkeområde, og at fleksibel arbeidstid tas i bruk der det er mulig.

Oppegård kommune har fleksibel arbeidstid i dag og er fornøyd med dette. Den fungerer etter forutsetningen og bygger på et tillitsforhold. Vi ser ikke noe til hinder for at også undervisningspersonalet kan omfattes av fleksitid.

Forslaget om avspaseringsmulighet også av overtidstillegget kan både være økonomisk besparende for arbeidsgiver, og ønsket av arbeidstaker i faser av livet.

Når det gjelder pålagt overtid foreslår utvalget i hovedsak å videreføre dagens øvre rammer for overtid. Forslaget ønsker imidlertid å beregne overtid fra avtalt arbeidstid. Dette betyr at ansatte i deltidsstilling ikke må fylle differansetimene til normalarbeidstid før overtidsgrensen starter sin beregning. Oppegård kommune mener at dette bør være en individuell vurdering, men at overtid i utgangspunkt begrenses til 200 timer pr. år regnet fra full tids stilling. Denne fleksibiliteten vil også støtte opp om lovens intensjon om lokale tilpasninger.

Kapittel 14 Likebehandling i arbeidslivet / ikke-diskriminering

Utvalget foreslår at det innføres et generelt forbud mot å forskjellsbehandle deltidsansatte og midlertidig ansatte. Forbudet skal gjelde lønns- og arbeidsvilkår.

Oppegård kommune er enige og understreker viktigheten av dette.

Kapittel 15 Stillingsvern

Kapittelet omfatter midlertidig ansettelse, utskilling av virksomhet, oppsigelsesvern ved sykdom og fortrinnsrett for deltidsansatte.

Oppegård kommune finner grunn til å understreke viktigheten av at kravet om saklig grunn for oppsigelse videreføres og at fast ansettelse skal være lovens hovedregel.

Midlertidig tilsetting

I dag må også offentlig sektor stadig skjære ned på stillinger, men fra tid til annen oppstår ekstra oppgaver og prosjekter som må løses i et avgrenset tidsrom. Utvalget foreslår en generell adgang til å ansette midlertidig, begrenset til en periode på 6 måneder. Oppegård kommune mener dette bør utvides til å gjelde for ett år. Det er viktig å kunne ta inn personer i praksis og på arbeidsmarkedstiltak. Det bør også være mulighet for å forlenge

den midlertidige stillingen dersom det spesielle behov/prosjekt er av lenger varighet. Dersom man har valgt å benytte en person i 4 år, bør man anse personen som passende til en stilling. Oppegård kommune er enige i at den midlertidig ansatte må ha samme oppsigelsesvern som fast ansatte.

Retten til å stå i stilling under tvist for domstolene

Oppegård kommune støtter hovedregelen som sier at arbeidstaker har rett til å stå i stillingen sin under tvist om oppsigelse, men foreslår at vedkommende fratrer stillingen i evnt. anketid dersom oppsigelsen kjennes gyldig.

Kap. 16 Arbeidstakernes rettigheter ved overdragelse av virksomhet

Kapittelet omhandler anvendelsesområde, overføring av kollektive pensjonsordninger og tariffavtale og reservasjons- og valgrett.

Reservasjons- og valgrett

Sett fra arbeidstakers side er reservasjons-/valgretten en fordel, men for arbeidsgiver kan den by på problemer. Det kan være vanskelig for arbeidsgiver å finne alternativt arbeid etter en overdragelse. Reglene for oppsigelse må komme til anvendelse, men det bør være en fortrinnsrett til ny ansettelse hos tidligere arbeidsgiver.

Det er lite aktuelt at kommunen vil overta andre bedrifter. Derfor er problemstillingen den veien uaktuell.

På bakgrunn av dette mener Oppegård kommune at arbeidstaker bør kunne søke om å få bli igjen i overdragende virksomhet, men at det ikke bør være en rettighet å få bli igjen.

Tariffavtale

For den ansattes del vil det være en fordel om tariffavtalen fikk følge med og vare ut avtaleperioden. For bedriften som overtar kan det imidlertid være et problem med ulike tariffavtaler for "gamle" og "nye" arbeidstakere. Oppegård kommune anser det som rimelig at tariffavtalen gjelder avtaletiden ut, og at man da forholder seg til bedriftens avtale, evnt. fremforhandler en ny avtale for hele bedriften.

Harald Toft
Rådmann

Liv Bagge-Skarheim
Saksbehandler