

MEDIEBEDRIFTENE

ARB. OG ADMINISTRASJONSDEPT.
ARKIVKODE. 340.11
EKSP.
14 JUNI 2004
SAKSB. AMAR/HAM
SAKSNR. 200400660-108

Arbeids- og administrasjonsdepartementet
Boks 8004 Dep

0028 OSLO

Deres ref.:

Vår ref.: 048-hm

Oslo, 10. juni 2004

ARBEIDSLIVSLOVUTVALGETS INNSTILLING (NOU 2004:5) – HØRINGSUTTALELSE

Ukepressens Arbeidsgiverforening (UA) har mottatt Arbeidslivslovutvalgets innstilling med invitasjon til å avgi høringsuttalelse. Det kan opplyses at UA er oppløst i sin tidligere form og nå har gått inn som del av Mediebedriftenes Landsforening (MBL).

MBL vil derfor benytte anledningen til å knytte noen kommentarer til utvalgets innstilling. Imidlertid er MBL en landsforening under NHO, og i det alt vesentlige viser vi til NHOs uttalelse som vi også står bak. Enkelte punkter i innstillingen gir seg særlige utslag i forhold til mediebedrifter. Det er et par av disse forholdene vi vil påpeke i det nedenstående.

Rett til å stå i stilling

Også flere av våre medlemmer, mediebedriftene i Norge, har måttet ty til nedbemanninger de siste årene for å sikre en forsvarlig og økonomisk sunn drift. Regelverket for hvordan slike prosesser skal gjennomføres er etter hvert blitt ganske detaljert, både lov- og avtaleverk inneholder en rekke relevante bestemmelser. Derfor har de formelle sidene av oppsigelsesrundene stor sett gått knirkefritt. Imidlertid er det et gjennomgående trekk at ingen som blir sagt opp er villig til å slutte hvis de ikke mottar en kompensasjon som overstiger lønn i oppsigelsestiden. Hovedgrunnen til dette er åpenbart lovens regel om at ansatte som blir sagt opp har rett til å stå i stilling inntil saken er rettskraftig avgjort.

Mindretallet i utvalget som ønsker å opprettholde dagens ordning (aml § 61 nr 4) argumenterer på s 328 med at de ikke har "...erfaringer for at det tas ut søksmål kun for å heve lønn inntil dom faller." Selv om det klart finnes eksempler på denne type søksmål, er det allikevel ikke hovedpoenget. Hovedpoenget er derimot at regelen legger klare føringer på forhandlingene i forbindelse med en oppsigelse. Alle som har vært borti denne type saker vet at arbeidstakernes rådgivere ofte argumenterer med at det vil ta x antall måneder før en sak kommer opp for domstolen, derfor må et forliksbeløp minimum tilsvare det samme antall månedslønner.

Det er grunn til å merke seg at denne regelen langt på vei er særnorsk, ingen andre land har en tilsvarende regel (med et begrenset unntak for Sverige, jf. utredningen s 323). Alle som har prøvd å forklare utlendinger denne regelen har opplevd en nærmest vantro reaksjon. Ikke minst kommer slike reaksjoner til uttrykk når det klargjøres at regelen gjelder for alle arbeidstakere, uansett deres plass i bedriften. At også ledere skal nyte godt av denne retten oppfattes som helt uforståelig.

Dagens regelverk kan bidra til at utenlandske eiere kvier seg for å engasjere seg i Norge. Blant annet av disse grunner støtter MBL det synet som målbæres av det mindretallet i utvalget som på dette punkt består av medlemmene Meyer, Røine og Strøm, se utredningen s 327 flg. Subsidiært støtter MBL flertallets syn på dette punktet.

Midlertidige ansettelse

Pressen og øvrige mediebedrifter har en lang og fast tradisjon for å ha ikke bare fast ansatte medarbeidere. Spaltister, frilansere, tilkallingsvikarer og andre bidragsyttere har en sentral plass i mange bedrifter. Det finnes flere dommer, stort sett fra 1980-tallet, som sier at pressen er en bransje som har et særlig slingringsmonn på dette området. Men etterfølgende lovendringer har medført at bildet langt fra er krystallklart.

Dagens rettstilstand er med andre ord høyst utilfredsstillende ved at det fremdeles er uklart i hvilken grad arbeidsgiver har anledning til å ansette midlertidig. Å gi råd på dette området er på ingen måte enkelt. Alene av disse grunnene vil en avklaring på dette rettsområdet være velkomment.

Ved årets tariffoppgjør mellom MBL og Norsk Journalistlag (NJ) ble det tatt inn en bestemmelse i overenskomsten om at faste og midlertidige ansatte skal behandles likt. MBL har altså bundet seg til det likebehandlingsprinsippet som er nedfelt i EU-direktivet (99/70/EF). Dette betyr imidlertid ikke at MBL er tilfreds med dagens regulering av adgangen til å foreta midlertidige ansettelse.


De svingende behovene som eksisterer innen næringen tilsier at det må være større grad av fleksibilitet og adgang til midlertidige ansettelse enn det dagens lovregler tillater. Dagens regelverk gjør også at flere bedrifter er engstelige for å sette i gang ny virksomhet fordi det kan bli for dyrt hvis man må gå til faste ansettelse og det viser seg at den nye virksomheten ikke er liv laga og man må legge ned driften. På medieområdet kan det eksempelvis dreie seg om utgivelse av søndagsavis, etablering av nye kanaler (nærradio, nettpublikasjon osv), gjerne i regi av avis, samt lansering av nye magasiner/blader, enten selvstendige eller som bilag til aviser.

Under henvisning til det ovenstående vil MBL støtte flertallets syn slik det fremkommer på s 300 flg om innføring av en generell adgang til midlertidig ansettelse i en periode. MBL er imidlertid av denne mening at den foreslåtte perioden på seks måneder er for kort, vanligvis trengs det i hvert fall tolv måneder for å se om en ide er flyvedyktig eller ikke. Etter vår mening er hensynet til arbeidstakerne tilstrekkelig ivaretatt ved det tillegg som er foreslått om at arbeidstakeren har rett til å fortsette i stillingen hvis arbeidet fortsetter utover den avtalte perioden.

+++++

Arbeidslivslovutvalget har utført et imponerende stykke arbeid. Det er viktig at lovgivningen på området blir modernisert nå, mye har skjedd i norsk arbeidsliv siden 1977. Den beste måten å gjennomføre de påkrevde endringene vil etter MBLs syn være å ta hensyn til de forslagene som er lansert fra NHOs side. Hvis det skjer vil Norge få et lovverk tilpasset vår tid og som tåler sammenligning med andre lands lovgivning.

Vennlig hilsen
Mediebedriftenes Landsforening


Henrik Munthe
advokat