



FV
FV000030

Oslo, 10. juni 2004

Arbeids- og administrasjonsdepartementet
Postboks 8004 Dep.
0030 OSLO

Deres ref.
200400660-/HAM

Vår ref.
523/2004/00121

ARB. OG ADMINISTRASJONSDEPT.
ARKIVKODE. 340.11
EKSP.
14 JUNI 2004
SAKSB. AMAR/HAM
SAKSNR. 200400660-105

ARBEIDSLIVSLOVUTVALGETS INNSTILLING – NOU 2004:5 "ET ARBEIDSLIV FOR TRYGGHET, INKLUDERING OG VEKST"

Det vises til brev av 19. april 2004 fra Arbeids- og administrasjonsdepartementet vedrørende høring av NOU 2004:5.

Innledning

Norges Rederiforbund representerer en næring som deltar aktivt i en globalisert økonomi i stadig endring. Det er avgjørende for norsk næringsliv at de gitte rammevilkår er tilstrekkelig fleksible til å ivareta bedriftenes behov for raskt å kunne tilpasse seg skiftende markeder og behov. Ettersom endringer i det internasjonale markedet i stadig større grad påvirker norsk næringsliv direkte, må også reguleringen av forholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver endres i lys av dette. Dette innebærer at lov- og avtaleverk må legge til rette for at man kan finne frem til løsninger som passer på den enkelte arbeidsplass, i retning av større lokal avtalefrihet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Norges Rederiforbund er i hovedsak positiv til forslagene som fremkommer i utredningen, men etterlyser generelt en sterkere fokus på styrking av norsk næringslivs konkurransevne i et internasjonalt perspektiv.

Store deler av den virksomheten som medlemmene i Norges Rederiforbunds driver, er gjenstand for særskilt regulering på arbeidsmiljøområdet. Enkelte deler av virksomheten, for eksempel på flyttbare innretninger på norsk kontinentalsokkel, er likevel i stor grad omfattet av arbeidsmiljøloven. Vi finner det således naturlig å

kommentere utvalgets utredning i forhold til spørsmål som er av særlig betydning for våre næringer.

Midlertidige ansettelser

Utvalget foreslår adgang til å benytte midlertidige ansettelser hvor det er behov for arbeidskraft for å utføre et bestemt oppdrag, og en generell adgang for å inngå midlertidige ansettelse for en periode på inntil 6 måneder.

Rederiforbundet støtter utvalgets vurderinger når det gjelder behovet for økt adgang til midlertidig ansettelse. Et viktig poeng i denne sammenheng er at økt adgang til midlertidige ansettelse vil bety mer ensartede konkurransevilkår sammenlignet med utenlandske selskaper. I en internasjonal næring hvor oppdragsmengder og behovet for arbeidskraft er sterkt varierende, har bedriftene et stort behov for fleksibilitet mht. bemanning.

Forslaget om utvidet adgang til midlertidig ansettelser hvor bedriften har spesielle behov for det er derfor positivt. Imidlertid bør ordlyden i forslaget § 14-7 (1) bokstav b) endres til "*...for et bestemt tidsrom eller for å utføre bestemte oppdrag*" for å klargjøre at også tilfeller hvor det er behov for å ansette midlertidig for å få utført flere kortere oppdrag er omfattet. I forslaget § 14-7 (4) annet pkt. gis midlertidige ansatte rett til fast ansettelse etter 4 år. Unntaket fra denne regelen, gitt i bestemmelsens tredje pkt., bør utvides til også å gjelde midlertidige ansatte i vikariater som går utover 4 år. I motsatt fall vil bestemmelsen medføre en innstramning av regelverket i forhold til någjeldende aml § 58 A).

Rederiforbundet mener videre det er positivt at det gis generell adgang for kortere, midlertidige ansettelser i forslaget § 14-7 nr. 1 bokst. f). Det er, etter forbundets oppfatning, positivt at flertallet går inn for en ubegrenset rett til midlertidig tilsetning for en kortere periode. Dette betyr en forenkling av regelverket og vil være prosessbesparende for arbeidsgiver. Begrensningen på ansettelsestiden bør dog økes fra 6 måneder til 12 måneder for å oppnå den ønskede fleksibilitet, for eksempel i forbindelse med nyetablering av bedrifter. Forbundet mener for øvrig at økonomisk erstatning er et mer hensiktsmessig sanksjonsmiddel for brudd på den foreslåtte bestemmelsen enn rett til å fortsette i stillingen.

I forhold til utvalgets forslag § 14-7 (3) mener Rederiforbundet at det bør være adgang for den lokale fagforening å inngå tariffavtale med arbeidsgiver om midlertidig ansettelse, slik det er foreslått i reglene om innleie i forslaget § 14-10. Vi kan vanskelig se at det er behov for sentralisering av disse avtalene. Partene på lokalt nivå kjenner best til forholdene i virksomheten, og kan i større grad tilpasse denne etter behovet på den enkelte bedrift.

Arbeidstid

Norges Rederiforbund er generelt positiv til forslaget fra utvalgets flertall mht. arbeidstid. Forslaget vil innebære en viktig forenkling av dagens regelverk, med

mer fleksibilitet og rom for lokale avtaler tilpasset den enkelte ansatte og den enkelte bedrifts behov og bæreevne.

Forbundet er imidlertid negative til en endring fra dagens bestemmelser om at virksomhetens øverste leder skal defineres som arbeidstaker i lovens forstand (jf. forslaget til § 1-8). Dette er stillinger som i stor grad vil omfatte oppgaver som representant for arbeidsgiver i bedriften, og det er i disse stillingene behov for mer fleksibilitet enn i forhold til vanlige arbeidstakere. I dagens lov er øverste leder unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene og kan avtale seg bort fra stillingsvernsbestemmelsene. Rederiforbundet mener således at fleksibiliteten i nåværende lov mht. øverste leder bør videreføres.

Stillingsvernet – lovutkastets kap 14 og 15

Stillingsvernet – fortrinnsrett ved ny ansettelse

Utvalget foreslår å videreføre dagens regler om fortrinnsrett til ny ansettelse. Norges Rederiforbund støtter endringen fra kravet om at arbeidstaker må være skikket til stillingen til "kvalifisert" for stillingen. Forbundet er i likhet med utvalgets flertall negativ til å utvide fortrinnsretten til å gjelde andre virksomheter i et konsern.

Stillingsvernet – oppsigelse ved sykdom

I utvalgets forslag § 15-8 utvides dagens generelle verneperiode ved sykdom fra 6 til 12 måneder. Norges Rederiforbund er av den oppfatning at dagens regelverk fungerer tilfredsstillende, sett i lys av at kravene til saklig grunn etc. ved oppsigelse av arbeidstakere som er rammet av sykdom er de samme som for andre arbeidstakere. En kan således ikke se at det er vektige grunner som taler for å utvide dagens verneperiode.

Stillingsvernet – retten til å stå i stilling

Retten til å stå i stilling etter oppsigelse er en svært krevende bestemmelse sett fra virksomheten og arbeidsgivers side. Dette kommer særlig på spissen i tilfeller hvor oppsigelser er nødvendige pga. virksomhetens forhold. Bestemmelsen hindrer en effektiv og hensiktsmessig gjennomføring av nødvendige omstillinger i næringslivet ved at ansatte som er oppsagt kan kreve å bli stående i sine stillinger lenge etter utløp av oppsigelsestiden. Dette gjelder selv om stillingene er besluttet nedlagt, og selv om arbeidstaker er tilbudt annet arbeid som vedkommende har takket nei til. I praksis har det vist seg å være særdeles vanskelig å få kjennelse for fratreden ved oppsigelse som er begrunnet i virksomhetens forhold. Det er klart behov for å tilpasse de særnorske reglene om retten til å stå i stilling til det som gjelder i de land vi konkurrerer med. Etter vårt syn virker dagens bestemmelse også til en viss grad konflikteskalende ved at den ansatte kan være tjent med å ta ut søksmål i det dette styrker den ansattes forhandlingsstilling overfor arbeidsgiver. Det er prinsipielt meget uheldig at lovgivningen medfører en oppfordring til dette.

Norges Rederiforbund støtter således mindretallets forslag om at arbeidstaker ved tvist om oppsigelse ikke skal ha rett til å forsette i stillingen ut over oppsigelses-tiden. Alternativt at det skjer en vesentlig reduksjon i terskelen for å få kjennelse om fratredelse under sakens behandling. Subsidiært vil vi støtte flertallets forslag om "snudd bevisbyrde" ved anke til lagmannsretten i saker der første rettsinstans har kommet til at oppsigelsen var gyldig.

For øvrig mener forbundet at bestemmelsen i forslaget § 15-16 hvor virksomhetens øverste leder ved avtale kan unntas fra reglene i kapittel 15, også bør gjelde for daglig leder.

Overdragelse av virksomhet


Norges Rederiforbund er positiv til at enkelte forhold som i dag er regulert gjennom rettspraksis blir lovregulert, bl.a. en konkretisering av begrepet "overdragelse".

Utvalget foreslår å oppheve dagens unntak i AML § 73 B pkt 3 om retten til overføring av pensjonsordninger ved virksomhetsoverdragelse. Norges Rederiforbund er negativ til dette forslaget, og mener vurdering av dette spørsmålet bør avvente til Pensjonskommisjonens innstilling er behandlet, og det er avklart om det i den forbindelse blir innført lovpålagt obligatorisk tjenestepensjon.

Utvalget foreslår å lovfeste reservasjonsrett for arbeidstakeren i forbindelse med overdragelse av virksomhet etter en vurdering av at en slik reservasjonsrett fore-ligger etter gjeldende rett. Norges Rederiforbund ønsker verken en lovfesting av reservasjonsrett eller valgrett ved overdragelse av virksomhet. Det er dog positivt at det ikke foreslås en valgrett for arbeidstaker.

Utvalget mener det er ønskelig å legge til rette for økt grad av overgang av tariff-avtalen ved virksomhetsoverdragelse. Norges Rederiforbund støtter her utvalget flertall som mener dagens regler, hvor den nye arbeidsgiveren ikke blir bundet av den tariffavtale som den overdragende arbeidsgiveren var bundet av, bør videreføres.

Med hilsen
NORGES REDERIFORBUND


Frode Vareberg