

Arbeids- og administrasjonsdepartementet
Pb 8004 Dep
0030 Oslo

ARB.- OG ADMINISTRASJONSDEPT
ARKIVKODE 340.11
EKSP.
11 JUNI 2004
SAKSB. AMAR/HAM
SAKSNR 200400660-100

Oslo, 10. juni 2004
Vår referanse: 04-104

Arbeidslivslovutvalget – høringssvar

Norsk Journalistlag (NJ) viser til Arbeidslivslovutvalgets rapport, og ønsker med dette å gi uttrykk for vårt syn.

En hovedinnvending mot forslagene er at de etter vårt syn vil svekke det sikkerhetsnett som arbeidstakerne har behov for. En slik svekking vil føre til et mer kynisk og hardere arbeidsliv. Dette gjelder særlig forslagene til endring i arbeidstid og åpningen for økt bruk av midlertidig ansatte. Økt belastning på den enkelte arbeidstaker vil bli resultatet.

Forslagene vil gi økt forskjell mellom de arbeidstakere som er sikret gjennom tariffavtaler og de som ikke er det. Slik sett ser vi på ALLUs forslag som usolidarisk med de svakeste arbeidstakerne. ALLU foreslår å svekke sikkerhetsnettet for dem som trenger det mest.

Et svakere lovbestemt vern av arbeidstakere vil øke presset på å få vernebestemmelser inn i tariffavtalene. Dette vil igjen kunne øke konfliktnivået mellom partene i arbeidslivet. NJ frykter en utvikling med et stadig økende press på opparbeidede rettigheter i avtaleverk, med den følge at konfliktfaren i oppgjørene blir større. Dette kan umulig være en heldig utvikling, sett fra myndighetene og partene sin side.

NJ sin erfaring med dagens lovgivning, er at mange arbeidsgivere i mediebransjen tøyer grensene til det ytterste. Vi ser en stadig økende bruk av midlertidig ansatte. Midlertidig ansatte mangler den forutsigbarhet og trygghet som fast ansettelse gir. Bruken er ikke nødvendigvis knyttet opp til at arbeidet i seg selv er midlertidig, men i stedet at arbeidsgivere ønsker å unndra seg de forpliktelsene fast ansettelse gir. En oppmykning av dette lovverket vil derfor ramme våre medlemmer spesielt hardt. Allerede i dag er 46 prosent av medlemmene under 30 år midlertidig ansatt. Vi frykter at det tallet vil øke dramatisk dersom forslagene fra flertallet i Arbeidslivslovutvalget blir vedtatt. Resultatet blir et mer kynisk arbeidsmarked, et mer kynisk arbeidsmiljø, økt utbrenthet og stor usikkerhet blant arbeidstakerne.

NJs syn kan oppsummeres i følgende hovedpunkter:

- Det er stor risiko for at ansatte i bedrifter uten tariffavtale vil føle seg presset til å akseptere særdeles byrdefulle arbeidstidsordninger.
- Skillet mellom frivillig avtale om utvidet arbeidstid og pålagt overtid vil fremprovosere varige og uheldige spenninger til skade for arbeidsmiljøet. Arbeidsledere med resultatansvar vil ha et urimelig sterkt incitament til å presse alt merarbeid inn under såkalt frivillighet.
- Utvidet adgang til midlertidig ansettelse er ikke et egnet virkemiddel til å øke og sikre sysselsettingen. Ytterligere økning av midlertidige vil føre til et hardere arbeidsliv samtidig som andelen fast ansatte arbeidstakere går ned.
- Hovedregelen om retten til å stå i stilling må videreføres som i dag. Arbeidsinntekt er et helt grunnleggende velferdsgode, og loven bør verne enhver arbeidstakers legitime rett til å beskytte dette der det kan være reell tvil om grunnlaget for å bringe arbeidsforholdet til opphør. Denne tvilen vil ofte bestå etter behandling i første rettsinstans.

I. Innledning

Norsk Journalistlag (NJ) støtter i hovedsak forslagene fra mindretallet Andreassen, Bjergene, Haaland og Sundnes der disse avgir felles forslag. Utover dette begrenser vi vår uttalelse til de bestemmelser der flertallets forslag etter vår vurdering er mest problematisk..

Våre merknader utover dette følger kapittelinnndelingen i utvalgets *forslag til lovtekst*, slik denne presenteres i utredningens kapittel 22.

II. Kapitel 1 – Innledende bestemmelser Kapitel 2 – Arbeidsgivers og arbeidstakers plikter

NJ støtter forslaget, med de tillegg som foreslås av Andreassen, Bjergene, Haaland og Sundnes.

III. Kapitel 3 – Virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet

NJ støtter forslaget fra mindretallet Andreassen, Bjergene, Haaland og Sundnes.

IV.

Kapitel 4 – Krav til arbeidsmiljøet

NJ støtter forslaget, med den endring mindretallet Andreassen, Bjergene, Haaland, Sundnes og Leveraas foreslår i § 4-2.

NJ støtter forslaget om å overføre og inkorporere enkelte bestemmelser i dagens arbeidsmiljølov til produktkontrolløven.

V.

Kapitel 5 – Registrering og melding av arbeidsulykke og arbeidsrelatert sykdom

Kapitel 6 – Verneombud og arbeidsmiljølovutvalg

Kapitel 7 – Informasjon og drøfting

Kapitel 8 – Kontrolltiltak i virksomheten

Kapitel 9 – Arbeid av barn og ungdom

NJ støtter forslaget fra mindretallet Andreassen, Bjergene, Haaland og Sundnes vedr. kapittel 6. For øvrig støttes forslagene fra det samlede utvalg.

VI.

Kapitel 10 – Arbeidstid

Norsk Journalistlag representerer ca. 8000 yrkesaktive medlemmer, hvorav 700 er frilansjournalister. Medlemsopplutningen er over 95 prosent av alle organiserbare journalister. Våre medlemmer arbeider i alle typer medier. Det store flertall arbeidstakere i mediebedriftene er omfattet av sentrale tariffavtaler med utfyllende regulering av arbeidstid der loven tillater avvikende regler gjennom avtale.

NJ oppfatter likevel flertallets forslag til nye arbeidstidsregler som ekstremt vidtrekkende og skadelig på vesentlige punkter. Det gjelder særlig kombinasjonen av §§ 10-5, 10-8 (1) og 10-10 (1). Vi er svært bekymret for virkningen dette regelsettet vil få for ansatte i mediebedrifter som ikke er dekket av tariffavtale. Våre erfaringer tilsier at det er høy risiko for at mange i denne gruppen arbeidstakere – uten reell frivillighet – vil bli påført særdeles byrdefulle arbeidsbetingelser dersom flertallsforslaget vedtas.

Vi ser at flertallets forslag vil kunne være attraktivt for en del arbeidstakere med sterk individuell forhandlingsposisjon og forhandlingsevne. Blant våre medlemmer finnes også

mange som må antas å være i en stilling der de kan ha fordel av stor individuell avtalefrihet på dette området. Men for ansatte med svak individuell forhandlingsposisjon vil det faktiske resultatet lett kunne bli utvidet arbeidsplikt og ubalanserte arbeidstidsordninger uten fordelene av fleksibilitet. Det er vår oppfatning at *flertallsforslaget bygger på en grov undervurdering av behovet for fortsatt sterk verne Lovgivning knyttet til arbeidstid*. Vi vil i den forbindelse fremheve at mediebransjen byr på arbeidsoppgaver som mange unge mennesker oppfatter som særlig attraktive. Konkurransen om utdanningsplasser og ledige stillinger har de siste årene vært voldsom.

For svært mange vil innfallsporten til yrket nettopp være gjennom bedrifter uten kollektiv regulering av arbeidstid og andre arbeidsvilkår. Det er reell fare for at slike omstendigheter skaper så vidt stor ulikhet i partenes forhandlingsposisjon at arbeidstakere vil føle seg presset til å akseptere svært belastende arbeidstidsordninger.

NJ finner det rettspolitisk uforsvarlig å utforme en lovgivning som nedprioriterer vernebehov i den hensikt å skape større mulighet til individuell utfoldelse for arbeidstakerne med aller størst evne til å nyttiggjøre seg et utvidet handlingsrom.

Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) gjennomførte i 2003 en undersøkelse som viser at 46 prosent av norske journalister under 30 år befinner seg i en eller annen form for løst tilknytning til arbeidsgiver – herunder blant annet vikarer, prosjektansatte, engasjementstilsatte, frilansere og løsmedarbeidere. De fleste av dem ønsker fast arbeid. Vår erfaring er at mange bedrifter dekker sitt arbeidskraftbehov i en uoversiktlig gråsoner rundt reglene for lovlig midlertidig ansettelse. Dette forhold underbygger etter vårt syn frykten for at det foreligger en systematisk ubalanse i forhandlingsposisjon som i praksis vil gi seg utslag i uheldige arbeidsvilkår - særlig for yngre journalister som skal etablere nye arbeidsforhold.

NJ støtter forslagene fra mindretallet Andreassen, Bjergene, Haaland og Sundnes til kapittel 10 om arbeidstid, og har følgende utfyllende kommentarer til de enkelte paragrafer:

Vedr. §10-4 (2): Flertallets forslag må etter sin ordlyd forstås slik at arbeid av passiv og aktiv karakter gis samme timeverdi i en arbeidsplan, med mindre partene har inngått avtale om en annen beregningsmåte. Det er etter NJs syn et rimelig rettslig utgangspunkt, forutsatt at definisjonen av "arbeid" ikke er snever.

Passiv vakttjeneste kveld og helg anvendes i mange mediebedrifter – særlig lokalaviser etc. Det er i overveiende grad krav om raskt fremmøte og hyppige utrykninger, slik at aktivitets- og bevegelsesfriheten er svært sterkt innskrenket til fordel for arbeidsgiver. Flertallets drøftelse knyttet til begrepet ”arbeid av passiv karakter” etterlater stor uklarhet i forhold til denne type vakttjeneste, og det bør klarere presiseres i forarbeidene at slik vakttjeneste er å regne som ”arbeid av passiv karakter”.

Uten en slik presisering, er vi skeptisk til at hovedregelen om beregning av arbeidstid ved hjemmevakt i arbeidsmiljølovens §46 nr. 9 foreslås erstattet med mer skjønnsmessige vurderinger. Dagens hovedregel lar seg praktisere uten dyp innsikt i lovforarbeider og praksis, og angir en fornuftig regulering dersom det ikke oppnås enighet om avtalefestede ordninger tilpasset forholdene på den enkelte arbeidsplass. NJ mener mindretallets forslag til ny §10-4 (4) sikrer den nødvendige fleksibilitet for de tilfeller der hovedregelen ikke fremstår som rimelig.

Vedr. §§ 10-5 og 10-6: Det foreslåtte skillet mellom frivillig avtale om utvidet arbeidstid (10-5) og pålagt overtid (10-6) vil etter NJs vurdering være en kilde til konflikt på arbeidsplassen. Bedriftsøkonomisk vil forskjellen i kostnader ved de to formene for utvidet arbeid være så vidt store at arbeidsgiver vil ha et svært sterkt incitament til å få mest mulig til å fremstå som frivillig. Arbeidsledere vil naturlig få et resultatansvar knyttet til at utvidet arbeidstid skal foregå innefor rammene av §10-5, og overføre dette presset til sine underordnede. Det kan neppe være hensiktsmessig for arbeidsmiljøet å utforme et regelverk som så åpenbart fremprovoserer denne type spenninger.

Formålet med forslaget til § 10-5 må i det alt vesentlige anses ivaretatt av unntaksreglene i § 10-14. Utover dette er det NJs oppfatning at § 10-5 åpner for en avtalefrihet som er uforsvarlig i forhold til arbeidstakere med reelt behov for ufravikelig vernelovgivning.

Vedr. §§ 10-8 og 10-10: Selv om et flertall av NJs medlemmer er dekket av tariffavtaler som vil kunne overstyre disse bestemmelsene, er vi som nevnt ovenfor svært bekymret virkningen for de mange som arbeider under mindre regulerte forhold. En del arbeidsgivere i mediebransjen – deriblant utgivere av periodiske publikasjoner - kan ha sterke incitamenter til å ta i bruk arbeidstidsordninger av den ekstreme karakter som beskrives i utredningen under kapittel 13.5.4 for å samle mest mulig arbeidstid opp mot ”deadline”. Fordi slike ekstreme

arbeidstidsordninger for mange vil være uforenlig med en normal livsførsel – det gjelder eksempelvis småbarnsforeldre – vil virkningen kunne være at grupper av sårbare arbeidstakere i realiteten ekskluderes fra deler av bransjen. Den arbeidstidsreform som følger av flertallets forslag til §§ 10-8 og 10-10 bærer etter vårt syn med seg en risiko for uønskede endringer i vitale strukturelle trekk ved det norske samfunn. Blant annet er virkningen uoversiktlig og risikofull i forhold til arbeidstakere med redusert arbeidsevne, et kjønnsdelt arbeidsmarked og det psykososiale arbeidsmiljø.

Vedr. § 10-11: Endringen i lovens definisjon av ”søndag” vil få uheldige konsekvenser for en god del journalister som arbeider i belastende turnuser med hyppig helgearbeid. Vakt to lørdagskvelder på rad, er i dag definert som arbeid to etterfølgende ”søndager” – og således ulovlig. Ny lov gir ingen vern av dette – det vil rettslig sett være å betrakte som to ordinære kveldsvakter. Likeledes vil vakt lørdag kveld i uke 1, og søndag i uke 2, i dag være arbeid to påfølgende ”søndager”. Med ny lov vil dette være arbeid bare én søndag. For denne gruppen redaksjonelle medarbeidere vil endringen av søndagsdefinisjonen representere en merkbar svekkelse av det lovbestemte vern mot søndagsarbeid og således føre til en vesentlig økt belastning på den enkelte arbeidstaker.

VII.

Kapitel 12 – Likebehandling i arbeidslivet

Vedr. §12-12: NJ mener det er nødvendig å nedfelle forbudet mot forskjellsbehandling av deltidsansatte og midlertidig ansatte i den nye loven, og støtter flertallets forslag om å presisere at dette gjelder både lønns- og arbeidsvilkår.

Vi viser til Ot. prop. nr. 64 (2001-2002), der regjeringen forutsatte at partene i arbeidslivet i felleskap kom frem til tilfredsstillende løsninger i henhold til EU-direktiv om midlertidig ansettelse innen 10. juli 2002. Særlig på lokalt nivå, der det i overveiende grad forhandles uten aksjonsrett, har vi registrert til dels store problemer med å få aksept for likebehandlingsprinsippet.

VIII.

Kapitel 14 – Ansettelse m.m.

Vedr. §14-2: NJ støtter forslaget fra mindretallet Bjergene, Haaland og Sundnes om en egen bestemmelse om fortrinnsrett for deltidsansatte.

Vedr. § 14-4 e: NJ mener det ved midlertidig ansettelse bør være et krav at arbeidsgiver ved starten av ansettelsesforholdet oppgir hjemmelsgrunnlaget for ansettelsens midlertidighet. Det vil være særlig nødvendig dersom forslaget til ny §14-7 f vedtas. Arbeidsgiver har intet beskyttelsesverdig behov for - i ettertid - å kunne velge den hjemmelen som rettslig sett viser seg å stå seg best dersom det oppstår rettstvist om vilkårene for midlertidig ansettelse foreligger. §14-7 e bør derfor lyde: *"dersom arbeidsforholdet er midlertidig; forventet varighet og hvilken hjemmel som benyttes, jfr. §14-7 (1)"*.

Vedr. §14-7: NJ har over tid registrert en tiltagende bruk av midlertidig ansatte på kontraktsforhold der lovligheten svært ofte er tvilsom. Den rettslige uklarhet og uforutsigbarhet som hersker om grensene for lovlig midlertidig ansettelse er lite tilfredsstillende og antakelig en direkte årsak til at stadig flere arbeidstakere på vårt område tilbys arbeidsavtaler i en rettslig gråsoner.

Flertallets forslag til §14-7 er etter NJs syn mer anstendig enn det forslag Regjeringen fremla i Ot.prp.nr. 12 (2003-2004). Vi mener likevel at forslaget ikke er et egnet virkemiddel til å øke og sikre sysselsettingen. Løsningen foreslått av flertallet vil etter NJs syn føre til ytterligere økning i bruken av midlertidig ansatte og kontraktører til fortrenghet for fast ansatte.

Vi mener at trygghet, klarhet og forutsigbarhet i arbeidsforholdet bare kan oppnås ved fast ansettelse. Utvidet rett til bruk av midlertidig ansettelse ivaretar ikke slike hensyn.

I det følgende skal vi kort redegjøre for våre ankepunkter.

Vi representerer en bransje med økende bruk av midlertidig ansatte. Stoff produsert av midlertidig ansatte har for arbeidsgivere blitt en nødvendig forutsetning for å fylle aviser, blader og sendeflater. Midlertidig ansatte benyttes til fortrenghet for faste stillinger. Det er ofte unge mennesker med en livssituasjon som mer fleksibelt lar seg tilpasse mediernes stadig mer heseblesende døgndrift der arbeidssted og arbeidsoppgaver er uforutsigbar, mens arbeidskraftbehovet likevel er noenlunde konstant.

Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) har nylig gjennomført en undersøkelse som viser at om lag 20 prosent av journalistene ikke er fast ansatt. Av dem under 30 år er 46 prosent i en eller

annen form for løs tilknytning. Betegnelsene er ulike. Undersøkelsen viser at mange vet ikke hva slags tilknytningsforhold de har.

Denne gruppen medarbeidere dekker påfallende ofte et stabilt og varig behov for arbeidskraft som tilsløres bak uklare kontraktsforhold og systematisk utskifting av arbeidstakere. Mange mediebedrifter har de siste årene klart å utnytte den rettslige uklarheten omkring slike ansettelsesforhold til å utprøve et stadig stigende antall unge medarbeidere på midlertidig basis. Foruroligende mange – og stadig flere - beveger seg etter vår erfaring mellom ulike midlertidige arbeidsforhold i årevis uten å oppnå fast ansettelse. Få av disse midlertidig ansatte har ønske om å videreføre den løse tilknytningen. De ønsker tvert i mot den stabile tilknytning fast ansettelse gir.

Det er vårt syn at flertallets forslag i enda større grad enn tidligere vil føre til at bedriftene i omgåelsesformål benytter et stort antall kontraktører og tilkallingshjelp fremfor egne ansatte. En hovedårsak til det er arbeidsformen og den selvstendighet som kreves i yrket.

Journalistyrket kan utøves uavhengig den fysiske arbeidsplass, og arbeidsverktøy som (bærbar) pc, fotoutstyr, tekstbehandlingssystem og mobilt kommunikasjonsutstyr er likt. Det betyr at mediebedriftene kan kutte ned på den faste staben fordi de samme tjenester kan fås ved bruk av tilkallingshjelp eller ved eksternt kjøp av disse tjenestene (frilansere).

NJ støtter i hovedsak forslaget fra mindretallet Bjergene, Haaland og Sundnes til endringer i §14-7.

Flertallet forslag nødvendiggjør under enhver omstendighet en del avklaringer og presiseringer for å redusere tolkningstvil, herunder:

- Det er uavklart hva slags overgangsordninger som skal gjelde, herunder spørsmålet om de nye tidsavgrensningene (hhv. 4 år og 12 mnd pr. 3-årsperiode) skal regnes fra lovens iverksettelse eller fra starttidspunktet for den midlertidige ansettelse der denne var etablert på et tidligere tidspunkt.
- Det bør være et vilkår for lovlig midlertidig ansettelse at partene i ansettelseskontrakten klargjør om den midlertidige ansettelse er hjemlet i bokstav f, om det er vikariat eller knyttet til et bestemt oppdrag. Uansett bør det drøftes hvilke rettslige konsekvenser manglende klargjøring skal tillegges – eksempelvis i forhold til bevisbyrde - dersom det i ettertid oppstår tvil om hvilken hjemmel som er anvendt.

Uavhengig av endelig lovtekst, bør følgende gjennomgås og presiseres i lovforarbeidene:

- Det er uavklart også i dag om arbeidstaker kan sies opp med begrunnelse i rasjonalisering og nedbemanning underveis i et tidsavgrenset ansettelsesforhold, eller

om det må fortutsettes at arbeidsgiver er bundet av kontrakten for hele den avtalte perioden.

- Det er uklart om lange vikariater kan splittes opp i flere kortvarige vikariater fordelt på flere personer for å unngå den nye 4-årsregelen eller andre virkninger av ufravikelig lovgivning – deriblant lov om foretakspensjon §4-6 (2) som gir rett til fripolise etter 12 måneder midlertidig ansettelse. For å unngå denne type illojal omgåelse bør det presiseres at avtaler om vikariat skal dekke hele tidsrommet det foreligger et arbeidskraftbehov.
- *Vedr. §§14-10 og 14-11:* Dersom den foreslåtte § 14-7 f. vedtas, vil bestemmelsen lede til en vesentlig utvidelse av adgangen til innleie av arbeidskraft. Ved direkte ansettelse hjemlet i §14-7 f. vil arbeidstaker etter flertallets forslag ofte ha en sterk ”rett til å fortsette i stillingen”. Det kan være tvil om en slik rett også tilsiktes å gjelde for arbeidstakere som leies inn med henvisning til samme hjemmel. Dersom innleid arbeidskraft ikke gis samme rett til å videreføre arbeidet, vil innføringen av §14-7 f. i realiteten innebære en ubegrenset adgang for virksomhetene til å benytte innleid arbeidskraft. En slik ubalanse i regelverket vil i så fall gi virksomhetene sterke incentiver til å benytte innleid arbeidskraft fremfor å foreta egne ansettelser. NJ mener dette må forhindres, enten ved at innleie ikke kan skje med henvisning til §14-7 f, eller ved presisering om at retten ”til å fortsette i stillingen” også gjelder ved innleie.

IX.

Kapitel 15 Opphør av arbeidsforhold

Vedr. § 15-7 (2): Norsk Journalistlag mener forbudet mot å sette ut virksomhet på oppdrag ikke bør innsnevres til bare å gjelde tilfeller der selvstendige oppdragstakere overtar virksomhet. Det er vår oppfatning at gjeldende regel i arbeidsmiljøloven § 60 nr. 2, annet ledd, har en selvstendig rettslig funksjon ved siden av de generelle regler om stillingsvern og reglene om virksomhetsoverdragelse. Det gjelder eksempelvis i forhold til produksjonsselskaper som tilbyr innholdsproduksjon for TV-selskaper. NJ mener gjeldende bestemmelser på dette området bør videreføres.

Vedr. § 15-11): Norsk Journalistlag støtter forslaget fra mindretallet Bjergene, Haaland, Sundnes og Sverdrup Svendsen. Retten til å stå i stilling så lenge rettstvisten pågår er et utslag av at arbeid og arbeidsinntekt er et velferdsgode av ekstraordinær betydning. Enhver arbeidstaker har en legitim rett til å beskytte dette velferdsgode der det kan være reell tvil om grunnlaget for å bringe arbeidsforholdet til opphør. Denne tvilen vil ofte bestå etter

behandling i første instans, men retten til å stå i stilling er i realiteten en forutsetning for at arbeidstaker skal kunne forfølge saken videre. Den adgang retten har i dagens § 61 nr. 4 til å avsi kjennelse for fratreden må anses tilstrekkelig dersom retten i første instans finner søksmålet åpenbart ubegrunnet.

X.

Kapitel 16 Virksomhetsoverdragelse

Vedr. §§ 16-2, 16-3 og 16-5: Norsk Journalistlag støtter forslaget fra mindretallet Bjergene, Haaland og Sundnes.

XI.

Kapitel 17 Tvister om arbeidsforhold

Kapitel 18 Tilsynet med loven

Kapitel 19 Straffebestemmelser

NJ støtter forslaget med de endringer og tillegg som foreslås av mindretallet Andreassen, Bjergene, Haaland og Sundnes.

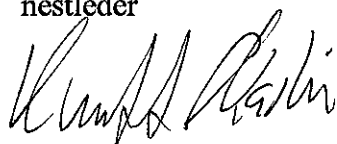
Med vennlig hilsen

for Norsk Journalistlag



Elin Floberghagen

nestleder



Knut Skaslien

faglig sekretær