

Arbeids- og administrasjonsdepartementet  
Postboks 8004 Dep  
0030 Oslo

Oslo, 16. juni 2004

Vår ref.  
Høring 29/04 HCH

Deres ref.  
200400660-/HAM

## **HØRING AV NOU 2004 : 5 – ARBEIDSLIVSLOVUTVALGETS INNSTILLING – ET ARBEIDSLIV FOR TRYGGHET, INKLUDERING OG VEKST**

Vi viser til departementets brev av 23. februar og 19. april 2004. Vi viser også til elektronisk post av 4. juni, hvor høringsfristen utsettes til 17. juni.

NAVO har ingen kommentarer til kapitlene 1 og 2. I punkt I gir vi uttrykk for våre grunnleggende synspunkter på utredningens kapitler 5 – 8. Disse kommentarene danner utgangspunkt for våre kommentarer til lovforslaget. I punkt II gir vi enkelte generelle kommentarer knyttet til utforming av lovutkastet. Enkeltbestemmelser i lovutkastet og utredningen for øvrig kommenteres i punkt III.

### **I.           Kommentarer til kapitlene 3 - 8**

#### **Innledende bemerkninger**

Etter vår oppfatning gjenspeiler utvalgets beskrivelse av forholdene i arbeidslivet i for liten grad dagens og fremtidens arbeidsliv. Dette gjør at innstillingen på flere områder er et lite egnet utgangspunkt for den videre vurdering av hvilke reguleringsbehov som er til stede. Dette har sammenheng med at innstillingen

- ensidig fokuserer på negative arbeidsmiljøfaktorer,
- fremstiller endringsprosesser som noe negativt som arbeidstakerne må vernes mot, uten at det tas hensyn til at arbeidslivet og arbeidsplassene er i kontinuerlig utvikling,
- bygger på en forestilling om at det ”tradisjonelle arbeidsliv” er dominerende og må være utgangspunkt for lovgivningen, uten å ta tilstrekkelig hensyn til at det først og fremst er mangfold og variasjon som preger arbeidslivet,
- bygger på en forventning om at det gjennom lovbestemmelser er mulig å regulere seg bort fra de endringer som skjer i arbeidslivet og virkningene av dem

Forslaget til regler om arbeidstid og om arbeidsavtalens innhold skaper dessuten en avtaleavhengighet som lett kan få en lønnsdrivende effekt.

Disse og andre forhold vil bli nærmere omtalt i det følgende.

## **Grunnleggende forutsetninger - utgangspunkt for gjennomgang av de enkelte bestemmelser**

Når det skal gis høringsuttalelse til en så omfattende og vidtrekkende utredning som Arbeidslivslovutvalgets innstilling er, er det viktig at det også redegjøres for hvilket grunnlag man bygger sine synspunkter på. Arbeidsgiverforeningen NAVO vil derfor først redegjøre for hvilket bilde vi har av arbeidslivet og av hvordan arbeidslivslovgivningen skal fungere som del av dette arbeidslivet.

Utvalget beskriver i kapitlene 5, 6, 7 og 8 en rekke utviklingstrekk og dilemmaer uten å ta tydelig stilling til hva utvalget ser som de grunnleggende utfordringer knyttet til reguleringer i dagens og fremtidens arbeidsliv. I kapitlene gis det en fragmentert oversikt over mange elementer med henvisninger til noen undersøkelser på området, men uten at det trekkes opp noen klare forutsetninger for hva som skal oppnås gjennom de reguleringsforslag som drøftes i de senere kapitler. Slik sett er det ikke mulig å danne seg et klart bilde av hva utvalget har hatt som grunnlag for sine inngående drøftinger av reguleringsforslag i kapitlene 9 – 21.

Redegjørelsen av vår forståelse av arbeidslivet og av hvordan arbeidslivslovgivningen skal fungere som del av dette arbeidslivet er også et uttrykk for problemstillinger knyttet til grunnleggende utfordringer som vi savner en nærmere vurdering av i utvalgets innstilling.

## **Hvilket arbeidsliv tar vi utgangspunkt i?**

Utvalget trekker i kapittel 5.3 opp skillet mellom den ”moderne” medarbeider og den ”tradisjonelle” medarbeider, og mellom ”ny arbeidsorganisering” og ”tradisjonell” organisering.

Den underliggende tese til utvalget er at det ”nye” ikke har så stort omfang som noen har villet ha det til. Slik sett synes det som utvalget legger til grunn at majoriteten av arbeidsmarkedet består av tradisjonelle arbeidstakere som er ansatt hos arbeidsgiver innefor det man kan kalle et normalarbeidsforhold. Dette mener NAVO gir et skjevt og mangelfullt bilde av arbeidslivet slik det er i dag.

Det er lite relevant å foreta skillet mellom ”ny” og ”tradisjonell”, gjennom opptelling av antall PCer, hjemmekontorer eller typer organisasjonsstrukturer. Fra 1977 har det skjedd, og skjer omfattende, grunnleggende, og kontinuerlige endringer på alle felt i arbeidslivet. Det er ikke snakk om en ”enten eller” inndeling, men et ”både og” mangfold med en stor variasjonsbredde mht virksomhetstyper, konkurranseflater og arbeidsformer. Virksomhetene opplever i dag stigende endringstrykk og økende usikkerhet i sine omgivelser, som utvalget også til dels beskriver. Det som

i 1977 ble oppfattet som større endringer, omorganiseringer og derved forskjell fra det ”normale”, er i dag en naturlig del av virksomhetenes kontinuerlige omstilling og tilpasning.

I 1977 var hovedfokuset i lovarbeidet basert på industriens virksomhet med relativt stabile omgivelser og rammebetingelser. Dagens og fremtidens arbeidsliv preges på en helt annen måte av et mangfold av virksomhetstyper og stadig endring som det normale. Spørsmålet er i hvilket omfang man har tatt konsekvensen av dette i utvalgets forslag. Utvalgets formuleringer i punkt 6.5.1 Regler for ”det nye” eller det tradisjonelle arbeidslivet tyder på at utvalget har bygget sitt arbeid på en videreføring av den industritradisjonen som lå til grunn for loven av 1977.

Utvalgets ambisjon om en lov som også tar hensyn til at det skjer endringer i arbeidslivet, er i liten grad fulgt opp i praksis gjennom lovutkastet. En lov som ikke legger vekt på disse forholdene, vil på en uønsket måte bli betraktet som foreldet i utgangspunktet, og vil dermed ikke være så robust som det har vært forutsatt. Utkastet er ikke i tilstrekkelig grad tilpasset det moderne arbeidslivet, som er mer karakterisert av mangfold enn av likhetstrekk. NAVO mener at i den grad utvalget har tatt høyde for endringene, synes det som om dette i første rekke er kommet til uttrykk som et ønske om regulere vekk det økte endringstrykket. Å finne nye reguleringsformer som gjenspeiler de endringer som nå er det normale, er i mindre grad fokusert. Etter NAVOs vurdering er det nettopp dette som burde vært i fokus.

### **Hvilke endringer får særlig betydning?**

Da bedriftene ble etablert som ledd i industrialiseringen, var binding av arbeidskapasitet til tid og sted de grunnleggende forutsetningene. Det ”normale” var definert i forhold til tid og sted ut fra stabile rammer. Fokus i lover og avtaler ble behandling av avvik fra normalsituasjonen, oftest i relasjon til tid og sted. Kompensasjon for avvik fra det ”normale” ble gjennom dette viktige elementer i lønssystemene.

Kompetanse er nå den viktigste forutsetning for virksomhetenes innovasjon og verdiskapning i store deler av arbeidslivet. Gjennom informasjonsteknologien knyttes ikke arbeidet i samme grad som tidligere til tid og sted. Dette, sammen med virksomhetenes nødvendige tilpasninger til raske endringer, gjør at en normalsituasjon vanskeligere kan fastlegges i et arbeidsliv med stor variasjonsbredde.

NAVO kan ikke se at utvalgets innstilling i tilstrekkelig grad har drøftet problemstillinger i forbindelse med hva som kjennetegner det ”normale”. Ved å bygge videre på betydning av normalsituasjon fra loven i 1977 står man i fare for å utforme reguleringsregimer og avviksbestemmelser som ikke ivaretar hensynet til drivkreftene i dagens og fremtidens arbeidsliv.

### **I hvilken grad kan man regulere bort endringstrykk?**

Utredningen etterlater et inntrykk av at endringer generelt oppfattes som noe negativt. Endringer må derfor motarbeides, og virkningene av de endringer som gjennomføres må dempes.

Uttrykket endring omfatter enhver endring og tilpassing, og omfatter også det som er en naturlig og ønsket utvikling. Dersom loven gir mulighet for å motarbeide virksomhetenes tilpassing til nye rammevilkår, oppstår etter hvert en risiko for at det blir nødvendig med store endringsprosesser av den typen som er utgangspunkt for utvalgets bekymring for endring.

De seneste årene har Norge og norske virksomheter fått erfare konkrete konsekvenser av den globaliserte konkurransesituasjonen. Virksomhetenes verdiskapning, konkurranseevne og overlevelse har fått en helt annen betydning enn for bare få år tilbake. Konkurranse- og endringstrykket er tydelig til stede i norsk nærings- og arbeidsliv. En respons på dette kan være et ønske om å skjerme arbeidstakerne fra dette trykket gjennom reguleringer. Relevante spørsmål i denne forbindelse vil være

- I hvilken grad kan man regulere bort endringstrykket for den enkelte arbeidstaker?
- Hva er prisen for en slik regulering målt i forhold til virksomhetens verdiskapning og konkurranseevne?
- Hvordan skal risikoen i forholdet mellom regulering og endringstrykk fordeles mellom arbeidstaker og virksomhet?

Etter NAVOs vurdering har utvalget i for liten grad lagt vurderinger rundt disse spørsmål til grunn for drøftingene i kapittel 3, 4, 5, 6, 7 og 8.

I tilknytning til punkt 6.3.1 vil vi peke på at fleksibilitet for virksomheten og valgfrihet for arbeidstakeren ofte vil komme i konflikt med hverandre. For virksomhetene kan fleksibilitet være et spørsmål om å kunne levere det markedet krever, og dermed overleve og beholde arbeidsplassene. For arbeidstakerne er valgfrihet først og fremst et spørsmål om velferdsgoder. Det kan også tenkes at fleksibilitet for noen arbeidstakere vil innebære mindre fleksibilitet for andre.

Ved vurderingen av hvilken fleksibilitet det skal være, bør virksomhetenes behov veie tungt. Virksomhetene og samfunnet er bedre tjent med sunne og levedyktige virksomheter enn at enkeltindivider skal kunne få særordninger. Dette har særlig relevans for reglene om arbeidstid.

### **Risikofordeling i forbindelse med økt endringstrykk**

Eventuelle reguleringer for å skjerme arbeidstakere fra endringstrykk vil bidra til at virksomhetene må ta økende kostnader og derved risiko i forhold til konkurranseevnen. Hvis reguleringene etablerer en "normalsituasjon" som ikke gjenspeiler endringstrykket, vil den delen av lønnsdannelsen som er basert på "avvik fra normalen" ikke være basert på de reelle utfordringer. Dette kan gi en utvikling i de samlede lønnskostnader som gjør det vanskelig å konkurrere med land som har utviklet mer fleksible reguleringer tilpasset endringsbehovet.

De sentrale arbeidstaker- og arbeidsgiverparter som samarbeider gjennom Regjeringens kontaktutvalg er enige om at det er viktig at lønnsveksten holdes på et nivå som ikke forverrer norske virksomheters konkurranseevne. Loven må således ikke utformes på en slik måte at den påfører virksomhetene lønnskostnader ut over det partene har avtalt. Bestemmelser som krever at avtale inngås eller endres for å møte endrede behov, og bestemmelser som vanskeliggjør hurtig og effektiv tilpassing til endrede markedsforhold, har en kostnadsdrivende effekt. Dette omfatter:

- bestemmelser som begrenser bruken av midlertidig arbeidskraft ut over det som er strengt nødvendig,
- bestemmelser som gir arbeidstakerne forhandlingskort ved at det er nødvendig med avtale for å etablere hensiktsmessige arbeidstidsordninger, og
- retten til å stå i stilling ved tvister om oppsigelser.

NAVOs medlemmer har erfart at det kreves ytelser ut over tariffavtalenes satser for ubekvem arbeidstid og lignende for å inngå avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden.

Et viktig spørsmål i årene fremover blir hvilken risiko den enkelte arbeidstaker må ta knyttet til egen mestring i forhold til nye utfordringer, endringer og kompetansekrav. Grensene mellom fritid og arbeid viskes ut blant annet som følge av den teknologiske utviklingen. Dette gir den enkelte valg – og utfoldelsesmuligheter, men medfører også et behov for å ta ansvar for egen situasjon. Trygghet i forhold til det ”livslange” ansettelsesforholdet kan ikke som tidligere påregnes og må avløses av ”kompetansetrygghet” gjennom livslang læring og utvikling.

NAVO mener at utvalget gjennom sin beskrivelse i 6.5.1 Regler for ”det nye” eller det tradisjonelle arbeidslivet i for liten grad tar opp til reell drøfting de problemstillinger som er knyttet til vurdering av denne risikodelingen.

### **Hvilken betydning skal virksomhetsperspektivet ha?**

Arbeidsmiljølovgivningen har tradisjonelt hatt som grunninnretning å være en beskyttelseslov for arbeidstakere med vekt på regler og rettigheter som ivaretar hensynet til arbeidstakernes helse, miljø og sikkerhet, og som skaper trygghet for arbeid og inntekt. Dette kommer også til uttrykk på s. 104 i innstillingen:

*”Det konkrete regelverket eller de enkelte bestemmelser vil ofte uttrykkes som bestemmelser om vern av arbeidstakere, rettigheter arbeidstakerne har krav på eller plikter arbeidsgiveren har for å oppnå målet med reguleringen. Avveiningen av hensynene til arbeidstakerne, til virksomhetene og til samfunnet gjøres først og fremst i prosessen som fører til utformingen av regelverket og hvilket nivå krav, rettighetene og pliktene legges på.”*

En svakhet ved en slik tilnæringsmåte er at hensynet til virksomhetene og samfunnet blir borte for den som leser lovteksten. Det oppstår dermed en fare for at disse viktige hensynene ikke blir vurdert

når innholdet i de mange skjønsmessige bestemmelser i loven skal fortolkes. Så lenge lovgiverne ikke makter å utforme eksakte bestemmelser, må også hensynet til virksomhetene og samfunnet være momenter i de øvrige prosesser som tar sikte på å fastslå rettstilstanden. Vi vil komme tilbake til dette i våre merknader til kapittel 9.

Det tradisjonelle forholdet mellom arbeid og kapital er videreutviklet til et samspill mellom arbeidstakere, ledere, virksomheter, eiere og samfunn på en rekke områder i arbeidslivet. Mandatet for Arbeidslivslovutvalgets arbeid anga klart at det skulle vektlegges en lov som best mulig ivaretar både virksomhetenes, arbeidstakernes og samfunnets behov. NAVO mener at hensynet til virksomhetene ikke er tillagt tilstrekkelig vekt i denne avveiningen. Det må være fokus på hvordan endring av regelverket påvirker virksomhetenes kundeorientering, konkurranse- og endringsevne sett i forhold til hensynet til arbeidstakerens arbeidssituasjon og muligheter for å få arbeid.

En rekke av de forhold som arbeidsmiljølovgivningen omhandler har konsekvenser for samfunnslivet som helhet. Virksomheten fremstår likevel som et viktig grunnlag i forbindelse med arbeidsmiljølovgivningen. Det er her:

- verdier og jobbene skapes
- arbeidet skjer
- den viktige læringen og utviklingen gjennom arbeidet finner sted
- samarbeidsrelasjonene utvikles og ivaretas mellom ledere, ansatte og tillitsvalgte forankret i virksomhetens verdiskapning

Det må være et viktig siktemål å stimulere til at ledelsen og de ansatte i virksomhetene selv kan ivareta og utvikle sitt arbeidsmiljø i samarbeid med arbeidslivets organisasjoner. Ved at utviklingsarbeidet også sees i et verdiskapnings- og virksomhetsperspektiv fokuseres de konkrete forholdene i virksomhetene. Det bidrar til at ledere og ansatte lettere kan kjenne seg igjen i et lovverk som mange til nå har funnet vanskelig tilgjengelig.

På bakgrunn av de forhold som her er angitt er det derfor viktig å kunne tydeliggjøre virksomhetens behov og hensynet til verdiskapning som ledd i lovutforming og vurdering av hvilke konsekvenser bestemmelsene enkeltvis og samlet vil ha for norske virksomheter. Forhold som endringer i konkurransevilkår, verdiskapning og økt behov for fleksibilitet må sees i relasjon til reguleringsbehov.

NAVO mener derfor som flertallet at hensynet til virksomhetene og samfunnet også bør nevnes direkte i lovens formålsparagraf og danne et grunnlag i utformingen av lovens bestemmelser.

## **Hvordan beskrives arbeidsmiljøet?**

Utvalgets innstilling baserer seg på en beskrivelse av arbeidsmiljøet med mye vekt på hva som skaper belastninger og arbeidsmiljøproblemer. På side 64 i utredningen uttales det for eksempel:

*"I flere sektorer har det kommet til syne hvordan kravet om produksjon av tjenester og begrensning av kostnader setter den enkelte medarbeider under press. Sykepleiere på de store sykehusene har ofte vært nevnt som særlig sterkt eksponert for denne type press."*

Denne typen mytebaserte og udokumenterte påstander som ikke har rot i virkeligheten svekker utredningen. Det er viktig at man i lovarbeidet gjør et klart skille mellom fakta og uttalelser av denne typen.

Utvalgets beskrivelse av arbeidsmiljøet er gjennomgående svært problemfokuseret. En overdrevet problemfokusering kan lett gi en overregulering i loven. Det gir en lov som store deler av norske ledere og arbeidstakere ikke kjenner seg igjen i, og som de derfor har vanskelig å forholde seg til. Dermed forsterkes inntrykket av loven som en industrilov som langt på vei er uten praktisk betydning for resten av arbeidslivet.

Det faktum at 2/3 av arbeidstakerne i Norge (jf. s. 89 i utredningen) oppgir at de er fornøyd med jobben sin og ville tatt den på nytt i dag er i liten grad gjenspeilt i lovforslaget. Momenter som skaper motivasjon, arbeidsglede, læringsmuligheter, personlig utvikling, samspill og utfoldelse er lite vektlagt (kapittel 5.6). Innstillingen har fått et for stort preg av behovet for å verne den enkelte arbeidstaker mot krefter utenfor den enkeltes påvirkningsmulighet, og ofte utenfor virksomhetens påvirkningsmulighet.

En av de viktigste erfaringer fra arbeidet med "Kompetansereformen" er betydningen av virksomheten som læringsarena med basis i kundekontakt, endring og omstilling. Gjennom flere omfattende undersøkelser ble det klart dokumentert at for de fleste arbeidstakere er kompetanseutvikling i forbindelse med jobben den viktigste kilden til læring og kunnskap. Poenget er at de prosesser som er knyttet til omstilling og utvikling av virksomhetens verdiskapning og konkurransevne også gir arbeidstakerne læringsmuligheter og kompetansetrygghet over tid.

Miljøfaktorer som kundekontakt og økt omstillingstakt blir nevnt som kilder til stress, helseplager, utslitthet og sykefravær. De samme faktorer representerer et vesentlig grunnlag for den enkeltes faglige og personlige utvikling i tråd med arbeidsmiljølovens § 12. Når miljøfaktorer som kundekontakt og omstilling i hovedsak omtales som grunnlag for fysiske og psykiske skadevirkninger, er det lett å overse den helsefremmende effekt som livslang læring og utvikling har gjennom det daglige arbeidet.

Etter NAVOs vurdering har fremstillingen i kapittel 5.6 "Arbeidsmiljø" en for ensidig negativ vinkling i beskrivelsen av arbeidsmiljøfaktorene.

## **II. Øvrige kommentarer til kapittel 7 og 8**

### **Forenkling og tilgjengelighet**

Utvalget uttaler på side 118 at loven skal søkes formulert og strukturert slik at den ”alminnelige” arbeidsgiver og arbeidstaker skal kunne gjøre seg kjent med og forstå de viktigste rettigheter og plikter som gjelder i arbeidsforholdet.

Forenkling og økt tilgjengelighet i tråd med utvalgets ambisjon forutsetter etter vår oppfatning at aktuelle bestemmelser i størst mulig utstrekning kan leses og forstås ut fra lovteksten, og uten at utstrakt bruk av supplerende rettskilder blir nødvendig. De mange bestemmelser som krever skjønnsmessige avgjørelser er problematiske i denne forbindelse.

På flere steder er det vanskelig å forstå innholdet i den foreslåtte lovteksten uten samtidig å se på merknadene. Vi registrerer også at det flere steder er dårlig harmoni mellom lovtekst og merknad. Det er derfor på flere punkter behov for å klargjøre lovteksten i forhold til intensjonene. §§ 4-2 og 14-7 er eksempler på dette, jf. våre merknader til kapitlene 11 og 15.

### **Regulering i lov eller avtale**

I kapittel 8 nyttes begrepene landsomfattende tariffavtale og landsomfattende fagforening.

Selv om utvalget ikke har foreslått det, ser NAVO det ikke som usannsynlig at det kan oppstå en diskusjon om å åpne adgang til å avtale avvik med landsomfattende fagforening eller i landsomfattende tariffavtale. NAVOs oppfatning er at disse begrepene slik de har vært brukt bl.a. i arbeidsmiljøloven ikke spiller utviklingen. De bør derfor eventuelt erstattes av andre og mer tidsmessige begreper.

I 8.2.3 beskrives tariffavtalene og forhold rundt dem. Beskrivelser skaper inntrykk av at store deler av norsk arbeidsliv er dekket av landsomfattende tariffavtaler inngått med landsomfattende arbeidstakerorganisasjoner som den ene parten.

NAVO vil først peke på at den avtaleordning som beskrives av utvalget tradisjonelt har vært vanlig innenfor LO/NHO området, men den gjelder ikke generelt. Modellen er resultatet av en historisk utvikling, og vil neppe danne mønster for fremtidige tariffavtaleløsninger. Utvalget peker da også på at det finnes mange unntak fra dette. De såkalte landsomfattende tariffavtalene kan også ha en eller noen få virksomheter som sitt reelle virkeområde.

Utvalget nevner på side 134 landsomfattende organisasjoner som et alternativ når det er ønskelig å legge avtaleadgangen på et annet nivå enn partene i den enkelte virksomhet. Det avgjørende bør da være at organisasjonen har et organisasjonsledd som er uavhengig av virksomheten, og ikke hvor den henter sine medlemmer.



Som påpekt i punkt I har det gjennom årene utviklet seg et omfattende system av avviksbestemmelser i forhold til ”normalsituasjonen” forankret i kollektive avtaler. Spørsmålet er derfor ofte ikke om reguleringen skjer i lov *eller* avtale, men i lov og avtale. Å legge viktige deler av reguleringen som avtale mellom partene vil bidra til å gjøre dette til forhandlingstemaer og resultere i avviksbestemmelser som vil få konsekvenser for de samlede lønnskostnader i den organiserte del av arbeidslivet. Dette vil kunne gi konkurransevridninger mellom den organiserte og uorganiserte delen av arbeidslivet.

### **III. Merknader til kapitlene 9-20**

#### **Kapittel 9. Lovens formål**

Utvalgets mandat var å skape en lov som bl.a. best mulig ivaretar både virksomhetenes, arbeidstakernes og samfunnets behov. NAVO viser til sine merknader i punkt I. NAVO mener at hensynet til virksomhetenes og samfunnets behov må knyttes til *alle* deler av lovens formålsparagraf.

På utredningens side 139 uttaler utvalget at lovens formålsbestemmelser skal tjene som veiledning for dem som skal gjennomføre loven. Formålsbetraktningene vil da dessuten få betydning som tolkningsveiledning.

På side 142 uttales det at utvalgets flertall vil foreslå at virksomhetenes og samfunnets behov skal komme til uttrykk direkte i lovens formålsformulering.

I utkastet til lovtekst er imidlertid hensynet til virksomhetene og samfunnet bare nevnt i punkt e, hvor det fremgår at loven skal bidra til et inkluderende arbeidsliv. I andre sammenhenger fokuseres det utelukkende på hensynet til arbeidstakerne. Dermed synes hensynet til virksomhetene og samfunnet å være utelatt som veiledning til dem som skal anvende og tolke loven, for eksempel tilsynsmyndigheter, domstoler og den tvistenemnd som er foreslått i utkastets § 18-10.

En praktisk konsekvens av dette synes å være at virksomhetenes og samfunnets behov ikke skal tillegges vekt når det skal vurderes hva som er ”vesentlig ulempe” i forhold til forslagene i § 10-2.

Vi mener dette gir loven en ubalanse, og ber om at det tydeliggjøres i lovteksten at hensynet til virksomhetene og samfunnet tillegges vekt i forhold til alle punktene i § 1.

#### **Kapittel 10. Ulike organisasjonsformer og tilknytningsformer til arbeidslivet** **Arbeidsgiverbegrepet**

Utvalgets flertall har ikke foreslått endringer i arbeidsgiverbegrepet. NAVO deler flertallets oppfatning og slutter oss til den begrunnelse flertallet gir.

I stedet for å endre begrepet, anser vi det riktig at en arbeidsgiver kan gis et begrenset ansvar for personer som ikke er arbeidstakere i virksomheten slik det er foreslått av flertallet i forslaget til § 2-2.

NAVO er uenig med mindretallet som bygger sitt syn på at konserndannelsen er en måte for arbeidsgiveren å organisere virksomheten på. Et morselskap kan ha forskjellige grader av eierskap i datterselskapene. Konsernet kan like gjerne være et tilfeldig resultat av oppkjøp av selskaper som et bevisst valg av organisasjonsform. De forskjellige selskapene kan også ha forskjellig karakter og arbeide i forskjellige markeder, slik at de ikke har noe annet felles enn en majoritetseier. Denne kan i varierende grad benytte sin innflytelse. Det vil være avhengig av om eierskapet er en del av en virksomhetspolitikk eller en ren investeringspolitikk.

### **Arbeidstakerbegrepet**

NAVO er enig i at begrepet videreføres slik det er foreslått i lovutkastets § 1-8.

Utvalget viser på side 163 til at det er i ferd med å bli en større variasjon i tilknytningsformene til virksomheten, for eksempel gjennom innleie, frilans, kontraktører og konsulenter. Det vil derfor finnes flere personer i virksomheten som ikke er ansatt som arbeidstakere i arbeidsmiljølovens forstand, men som likevel påvirkes av og er en del av arbeidsmiljøet. Arbeidsgiver pålegges derfor et ansvar for deres arbeidsmiljø i § 2-2. Vi anser dette som en hensiktsmessig løsning.

For helhetens skyld vil vi anbefale at også frilansere, kontraktører og konsulenter nevnes uttrykkelig i bestemmelsen, slik at omfanget av plikten blir tydelig for arbeidsgiver. Uttrykket "selvstendige" gir etter vår oppfatning for liten veiledning, og synes bare å referere til hvordan oppdragstakeren har valgt å organisere sin virksomhet.

## **Kapittel 11. Helse, miljø og sikkerhet**

### **Opplæring av ledere**

Utvalget foreslår i § 3-2 nr. 1 b at arbeidstakere som har til oppgave å lede eller kontrollere andre arbeidstakere skal ha nødvendig kompetanse for å kontrollere at arbeidet blir utført på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte. Et mindretall foreslår i denne forbindelse at de minst skal gjennomgå den opplæring som gis til verneombud m.v.

NAVO er enig med utvalgets flertall i at det ikke vil være hensiktsmessig å lovfeste opplæringens innhold på denne måten. Kompetansebehovet må vurderes ut fra de konkrete forholdene i det arbeidet de er satt til å lede og den enkelte leders kompetanse og bakgrunn. Virksomheten har det

overordnede ansvar for at lovens bestemmelser følges. I denne forbindelse må virksomheten også vurdere hvilke kompetansebehov lederne har.

### **Bedriftshelsetjeneste**

NAVO støtter flertallets forslag til bestemmelser om bedriftshelsetjeneste i § 3-3. Nyttens av en bedriftshelsetjeneste som beskrevet i paragrafens nr. 2 vil variere etter virksomhetens art. Hensiktsmessigheten må derfor vurderes konkret ut fra risikoforholdene på den enkelte arbeidsplass.

### **Kompetanseheving ved omstilling**

I lovutkastets § 4-2 inneholder nr. 2 c og nr. 3 bestemmelser om opplæring og kompetanseutvikling i forbindelse med omstillingssituasjoner. Ut fra utvalgets drøftelser og merknadene på side 540 legger NAVO til grunn at bestemmelsene tar sikte på at arbeidstakerne skal settes i stand til å mestre omstillingssituasjonen, slik at manglende kunnskaper ikke bidrar til negative miljøkonsekvenser. NAVO forstår det slik at det ikke er meningen å gi føringer for den saklighetsvurdering som skal foretas i medhold av lovutkastets § 15-7.

I den hovedavtale NAVO har inngått med LO, YS, UHO og Akademikerne har partene lagt til grunn at arbeidsgiver har ansvar for at arbeidstakerne tilføres den kompetanse de har behov for i sitt arbeid. Kompetanse ut over dette, for eksempel for å stå bedre rustet i en nedbemanningssituasjon, er arbeidstakerens eget ansvar. NAVO legger til grunn at lovforslaget ikke tar sikte på å endre dette ansvarsforholdet.

NAVO ber om at dette blir tydeliggjort i en ny lov.

### **Mobbing og trakassering**

I tilknytning til lovforslagets § 4-3 finner NAVO grunn til å påpeke at det økte fokuset rundt mobbing og trakassering har ført til at påstander om dette ofte fremsettes når det oppstår uoverensstemmelser i arbeidslivet. Dette skjer bl.a. i situasjoner hvor en arbeidstaker må følges opp med irettesettelser eller eventuelt advarsler. Irettesettelser og advarsler er sammen med veilednings- og opplæringstiltak blant arbeidsgivers viktigste virkemidler når et arbeidsforhold ikke fungerer tilfredsstillende. I oppsigelses- og avskjedssaker er en slik oppfølging ofte en forutsetning for at det foreligger saklig grunn.

For å unngå unødige tvister eller unødig tilspissing av tvister ser NAVO et klart behov for klargjøring av begrepene trakassering og utilbørlig opptreden. Arbeidsgiver har et klart behov for bedre veiledning om hvilke typer opptreden det skal gripes inn mot. NAVO forutsetter at arbeidsgivers plikt til å gripe inn retter seg mot de objektivt kritikkverdige forhold, og at den enkelte arbeidstakers mer subjektive oppfatning ikke er avgjørende.

Bestemmelsene må derfor utformes slik at begge parter får en god veiledning, jf. det NAVO har uttalt under punkt II.

## **Kapittel 12. Medvirkning og samarbeid**

### **Vernetjenesten**

NAVO støtter flertallets forslag til regler om verneombud og arbeidsmiljøutvalg i lovutkastets kap. 6, og viser til flertallets begrunnelse. Vi vil særlig peke på flertallets forslag om å utelate gjeldende lovs § 29 nr. 2 annet ledd. Når arbeidsgiveren har ansvar for at nødvendig opplæring blir gitt, anser NAVO det som riktig at virksomhetene også gis ansvar for å avgjøre hvilken opplæring som er relevant i forhold til de utfordringer den enkelte virksomhet står overfor i sitt arbeidsmiljø.

### **Informasjon og drøfting**

NAVO slutter seg til utkastet til §§ 7-1 til 7-3, og til flertallets merknader i kap. 12.7.

NAVO mener imidlertid at § 7-4 har fått en utforming som ikke dekker de reelle behovene. Det fremgår her at bestemmelsene i de foregående §§ gjelder så lenge annet ikke følger av tariffavtale eller annen lovgivning. Det er positivt at partene gis anledning til å avtale samarbeidsløsninger som er tilpasset lokale behov.

Innenfor NAVO-området og de fleste andre større avtaleområder er det inngått hovedavtaler som sikrer et samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte som i det vesentlige er sammenfallende med direktivets og lovforslagets regler. Det går ikke frem av forslaget hvordan partene i slike situasjoner skal forholde seg til reglene i loven. Virksomhetene har behov for rasjonelle prosesser, slik at dobbeltbehandling av de samme spørsmål kan unngås.

§ 7-4 bør derfor utformes slik at de foregående bestemmelsene heller ikke gjelder i virksomheter hvor tilsvarende samarbeid er sikret gjennom tariffavtale. Virksomheten vil da kunne nøye seg med å gjennomføre drøftelsene i en prosess, og med ett enkelt regelsett som grunnlag.

## **Kapittel 13. Arbeidstid**

### **Overordnede merknader**

På side 234 i utredningen uttaler utvalget:

*”I utformingen av reglene om arbeidstid er det viktig å ta hensyn til arbeidstakernes helse, sikkerhet og velferd, men også å legge vekt virksomhetenes mulighet til å skape verdier og organisere arbeidet på en effektiv måte”.*

Hensynet til arbeidstakernes helse hadde utvilsomt større vekt tidligere enn i dag. NAVO viser i den forbindelse til det som er gjengitt fra forarbeidene til fabrikktilsynsloven av 1892 på side 234 i

utredningen. Det var helt andre hensyn som gjorde seg gjeldende når den daglige arbeidstiden var på 10-12 timer enn når den er på 7 1/2 time eller lavere. Med en ukentlig arbeidstid som normalt ikke overstiger 37 ½ time, og helt ned i 33,3 timer for dem med den mest ubekvemme arbeidstiden, er det først og fremst svært lange arbeidsøkter eller korte hvileperioder som kan ha et helsemessig aspekt.

Avveiningen man står overfor synes derfor ikke lenger å være mellom hensynet til virksomhetens behov og arbeidstakernes helse. Virksomhetens behov må da kunne tillegges betydelig vekt når det gjelder spørsmålet om arbeidstidens plassering og fordeling.

### **Kostnadsdrivende avtaleavhengighet**

NAVO ser positivt på at det legges til rette for at partene lokalt, kollektivt eller individuelt, kan inngå avtaler som avviker fra lovens standardregler. Samtidig registrerer vi at lovforslaget er slik utformet at arbeidsgiver i større grad enn tidligere vil bli avhengig av at det inngås avtaler. Når beslutningsadgangen tas bort fra arbeidsgiver og partene henvises til å inngå avtaler, er den praktiske konsekvensen at arbeidstakerne gis en forhandlingsfordel. Etablering av hensiktsmessige arbeidstidsordninger blir da ofte avhengig av at det oppnås enighet om et økonomisk vederlag. Dermed griper lovprosessen inn i lønnsfastsettelsen. NAVOs medlemmer har erfart at behov for avtaler, for eksempel om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, møtes med lønnskrav. Den ene parten gis et forhandlingskort som kan brukes mellom de tariffoppgjørene hvor lønnen fastsettes, og som gir lønnsfordeler ut over dette. NAVO minner i denne forbindelse om at det ved tariffoppgjørene også er vanlig å avtale de tillegg som skal gis for skift- og turnusarbeid, arbeid på ubekvemme tider og lignende.

Forslaget innebærer at det vil oppstå en avtaleavhengighet på flere områder som tidligere har vært lovregulert, for eksempel når det gjelder hjemmevakt og passiv tjeneste. Det må legges til grunn at de foreslåtte reglene på disse og andre punkter vil ha en direkte kostnadsdrivende effekt. Forslaget om at fordelingen av den daglige og ukentlige arbeidstiden skal tas inn i arbeidsavtalene kan dessuten føre til at nødvendige tilpassinger blir umulig å gjennomføre eller forsinkes.

### **Virkeområdet for arbeidstidskapitlet**

Utvalget foreslår at alle arbeidstakere, uten hensyn til stilling og myndighet, skal være underlagt reglene om arbeidstid. Samtidig foreslås det i § 10-14 nr. 4 adgang til å avtale generelle unntak for virksomhetens daglige leder.

For øvrige arbeidstakere med ledende eller særlig uavhengig stilling kan det etter § 10-14 nr. 1 avtales enkelte unntak med hensyn til daglig arbeidstid, pauser m.v. Reglene om ukentlig arbeidstid i § 10-4 kan fravikes etter avtale, jfr. § 10-5, og det forutsettes at det kan inngås avtale med ansatte i ledende eller særlig uavhengige stillinger om at de skal arbeide ut over normal arbeidstid i perioder hvor det er nødvendig. Også disse arbeidstakerne vil imidlertid alltid ha rett til å kreve avspasering.

NAVO vil minne om at det her er tale om grupper som i stor utstrekning selv avgjør hvordan de vil organisere arbeidet og disponere tiden, og som selv tar stilling til hvor mye det er behov for å arbeide for å utføre et oppdrag. Ofte snakker vi om spesialiserte arbeidstakere som utfører oppgaver som arbeidsgiver ikke har forutsetninger for å kontrollere eller vurdere.

NAVO ser det ikke som naturlig at virksomhetens viseadministrerende direktør eller lederen for en selvstendig driftsenhet skal være underlagt arbeidstidsreglene slik at de må inngå avtale dersom de mener de har behov for å arbeide ut over "normal" arbeidstid. Vi har heller ikke tro på at det vil fungere slik i praksis.

NAVO har registrert at endringsforslaget er begrunnet i at utvalget mener at dagens unntaksregel har vært misbrukt. Ved enhver bestemmelse som innebærer skjønn vil det kunne oppstå diskusjoner om hvor grensene skal trekkes. Vi kan imidlertid ikke se at usikkerhet om hvor grensene skal trekkes begrunner opphevelse av en bestemmelse som har fungert tilfredsstillende og vært oppfattet som rimelig.

Betraktningen ovenfor gjelder også for salgskonsulenter og andre som utfører arbeid ute hos kundene.

### **Særlige arbeidstidsordninger**

I utkastets § 10-2 foreslås i punktene 2 til 4 at arbeidstakerne i en del tilfeller skal ha rett til å få arbeidstiden spesielt innrettet for seg dersom det kan gjennomføres "uten vesentlig ulempe for virksomheten". Slik forslaget er utformet, vil det i realiteten ikke bli lagt vekt på virksomhetens behov eller hensynet til andre arbeidstakere.

Slik et tilsvarende begrep har vært forstått i forhold til § 46 A i gjeldende lov, skal det svært mye til før "vesentlig ulempe" kan sies å inntreffe. Når det innføres rettigheter til spesialordninger på flere områder kan flere arbeidstakere gjøre krav på dette. Det forsterker virkningen, samtidig som det lett innebærer et økt press på de øvrige arbeidstakerne. Vi vil derfor be om at ordet "vesentlig" utelates som skjønnskriterium, samtidig som det innføres at det også skal legges vekt på hensynet til de øvrige arbeidstakerne.

### **Ukentlig arbeidstid**

Utvalgets flertall ønsker å videreføre dagens regler for daglig og ukentlig arbeidstid, og uttaler i den forbindelse at tredje ledd i § 10-4 er ment å "videreføre dagens kortere alminnelige arbeidstid for de som arbeider skift/turnus i arbeidsmiljøloven i § 46 nr. 3 og 4."

Uttrykket "regelmessig til alle tider av døgnet" § 10-4 nr. 3 er imidlertid egnet til å skape usikkerhet på dette punkt. Sett i sammenheng med merknadene på side 550 om at det omfatter "både hel- og døgkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid, og det gjelder arbeidstakere som

arbeider fast i en skift/turnusordning”, kan det gi inntrykk av at kretsen av dem som har rett til redusert arbeidstid likevel blir utvidet.

NAVO er kjent med at det fra enkelte arbeidstakerorganisasjoner har vært satt likhetstegn mellom helkontinuerlig skift og tredelt turnus, uten at det har vært tatt hensyn til forskjellen i belastning for den enkelte. Tredelt turnus kan være alt fra det som kan sammenlignes med helkontinuerlig skiftarbeid, som drives døgnet og uken rundt med uforminsket styrke, og til arbeidstidsordninger der det meste av arbeidet utføres på dagtid slik at belastningen med kvelds-, natt- og helgearbeid blir minimal. Vi ber derfor at det blir tydeliggjort at det ikke er ment å utvide kretsen av dem som skal ha redusert arbeidstid.

NAVO vil i denne sammenheng også peke på at mindretallets forslag til § 10-4 nr. 3 b vil innebære en utvidelse av kretsen som har rett til 36 timers arbeidsuke langt ut over dem som har turnusarbeid som kan sammenlignes med helkontinuerlig skiftarbeid. Forslaget vil omfatte arbeidstakere som utfører 2/3 av sitt arbeid på vanlig dagtid på virkedager. NAVO har vanskelig for å se at dette er begrunnet i vernebehov, eller hvordan det harmonerer med forslaget for øvrig.

Utvalget har ikke analysert forslagenes kostnadseffekt, men har påpekt at det er ønskelig med en nærmere vurdering. Dette vil åpenbart gjelde i forhold til mange virksomheter, men NAVO vil spesielt peke på at en analyse av kostnadseffekten for helseforetakene er påkrevd før det eventuelt vurderes å innføre regler som innebærer at flere vil ha rett til kortere alminnelig arbeidstid.

NAVO vil understreke at dersom tredelt turnus, som ikke kan sammenlignes med helkontinuerlig skiftarbeid skal gi rett til redusert arbeidstid, vil det påføre helseforetakene betydelige merkostnader. Mindretallets forslag vil representere en kostnadsøkning i størrelsesorden 5-6 % der det fører til redusert arbeidstid. Kostnadsanslaget bygger på at det ansettes nytt personale for å kompensere redusert arbeidstid.

En slik arbeidstidsreduksjon kan også reise et arbeidskraftproblem. Mindretallets forslag vil særlig ramme helseforetakene, som i noen tilfeller kan få problemer med å rekruttere kvalifisert personale. Dersom en slik situasjon ikke skal gå ut over pasientene, vil det bli nødvendig å benytte overtids- og merarbeid for å dekke huller i turnusplanene. Når overtid må benyttes, vil endringen i realiteten ikke føre til redusert arbeidstid, men til økt betaling.

### **Passiv tjeneste og vaktordninger**

NAVO er også betenkt over flertallets forslag til § 10-4 nr. 2. Når det ikke lenger er faste regler om omregning av passiv tjeneste og hjemnevakt, oppstår en forhandlings situasjon dersom arbeidsgiver ønsker å videreføre dagens ordninger. Dermed får lovforslaget en kostnadsdrivende effekt, jf bemerkningene ovenfor.

Det er behov for at loven fortsatt gir mulighet for at arbeidsgiver kan forlenge arbeidstiden ved passiv tjeneste eller regne om beredskapsordninger uten avtale med de ansatte. Utvalget peker på at den teknologiske utviklingen har ført til at beredskapstjeneste kan utføres uten den begrensning for arbeidstakeren som en hjemmevakt representerer. Dette tilsier ikke at tjenesten skal regnes som full arbeidstid dersom det ikke oppnås enighet om kompensasjonen. Økt bevegelsesfriheten og datateknologi gjør at det i stigende grad er mulig å utføre en rekke oppgaver uten tilstedeværelse eller fysisk utrykning. Så vel beredskapsvakten som eventuelt arbeid under vekten kan i mange tilfeller gjennomføres uten at arbeidstakeren får avbrudd av betydning i sine fritidsaktiviteter. Heller ikke arbeidstidsdirektivet nødvendiggjør en endring av gjeldende regler om beredskapsvakt og passiv tjeneste. Dommen som er omtalt på sidene 232 og 233 i utredningen tar stilling til om passive perioder i tjenesten kan regnes som fritid, og gir ingen veiledning ut over dette. På bakgrunn av denne dommen er det satt i gang et arbeid i EU med sikte på å klargjøre direktivet på dette punkt. Så langt har, som kjent dette arbeidet resultert i en oppfordring til de europeiske arbeidslivsparter om å løse spørsmålet gjennom forhandlinger.

### **Avtaler om utvidet arbeidstid**

NAVO støtter flertallets forslag til § 10-5, og vi slutter oss til den begrunnelse som gis.

NAVO er kjent med at det fra enkelte arbeidstakerorganisasjoner har vært tatt til orde for at en slik avtaleadgang må ligge hos organisasjonene. NAVO er uenig i dette. Slik forslaget er utformet, åpner det for både kollektiv og individuell avtale om utvidet arbeidstid. Kollektive avtaler må nødvendigvis bli av mer generell karakter og ha karakter av varige ordninger, mens individuelle avtaler også kan inngås for kortere perioder og være relatert til spesielle situasjoner. For organisasjonene vil det først og fremst bety en bedret forhandlingsposisjon dersom avtaleadgangen legges til dette nivået.

NAVO vil spesielt peke på at gjennomsnittsberegning av arbeidstiden vil måtte avtales i medhold av forslaget § 10-5. Det ville være uholdbart om slike avtaler måtte inngås med en organisasjon. Virksomheter som ikke har organiserte ansatte ville da være avskåret fra å gjennomsnittsberegne arbeidstiden. Dette kan føre til konkurransevridning.

### **Overtid**

Forslagets § 10-6 innbærer en klar innskrenkning av adgangen til å utføre overtidsarbeid for heltidsansatte ved at alt pålagt arbeid ut over avtalt arbeidstid regnes som overtidsarbeid. NAVO har en viss forståelse for at en slik grense kan være av verdi for dem som har valgt deltidarbeid av helsemessige eller sosiale grunner. Disse betraktningene gjør seg imidlertid ikke gjeldende for heltidsansatte, og NAVO kan ikke se at det foreligger noe vernemessig behov for å endre dagens overtidsdefinisjon for denne gruppen.

NAVO slutter seg for øvrig til flertallets forslag til overtidsbestemmelser og de begrunnelser flertallet gir.



### **Avtalefesting av daglig og ukentlig arbeidstid**

Utvalget foreslår at lengde og plassering av den avtalte daglige arbeidstiden skal tas inn i arbeidsavtalen. NAVO er uenig i utvalgets forslag og begrunnelse.

Arbeidsavtalen skal danne en ramme for arbeidsforholdet. Lovens bestemmelser har sin bakgrunn i Rådsdirektiv 91/533/EØF, som skal sikre at arbeidstakeren får en del informasjon om arbeidets innhold og arbeidsvilkårene. Arbeidsavtalen vil, slik lovteksten er utformet, inneholde en blanding av rettigheter og plikter som kontraktsfestes gjennom arbeidsavtalen, og informasjon om rettigheter og plikter som kan ha annet rettslig grunnlag. Utvalget synes ikke å ha tatt hensyn til dette når det legger til grunn at arbeidstidsfordelingen skal være en kontraktsbestemmelse, slik at den ikke kan endres uten enighet eller oppsigelse.

Utvalget begrunner sitt forslag i behovet for ordnede forhold. Det er svært vanskelig å forstå denne begrunnelsen. Kontraktfesting av arbeidstidens fordeling er ikke nødvendig for å sikre ryddige arbeidsvilkår. Det skaper derimot en betydelig rigiditet, som ikke tar hensyn til de behov virksomhetene har for omstilling og tilpassingsdyktighet, som ligger til grunn for utredningen. Det er også vanskelig å se hvordan bestemmelsen i § 10-3 om arbeidsplan skal virke når spørsmålet om arbeidstidens fordeling likevel må avtales med den enkelte.

Det er også vanskelig å se at det skapes mer ryddighet ved at arbeidsavtalene må endres når virksomheten skifter arbeidsplan eller gjør andre endringer i sin driftstid. Mange virksomheter har egne arbeidsplaner for eksempel i perioden for avvikling av sommerferie. Disse planene kan være forskjellige fra år til år. Omlegging av arbeidsplanene kan også bli nødvendig dersom en eller flere av deltakerne i en turnus slutter eller får endret sin arbeidstid etter reglene i § 10-2.

Også dette forslaget innebærer at arbeidstakerne gis et forhandlingskort som de kan benytte i forståelse med hverandre for å oppnå lønnstillegg.

NAVO er ikke kjent med at dagens krav til innhold i arbeidsavtalen har skapt problemer, og kan ikke se at det foreslås endringer i reglene om arbeidstidens plassering som kan begrunne den foreslåtte endringen.

### **Nattarbeid**

Utvalget foreslår at nattarbeid (22-06) ikke skal være tillatt med mindre *arbeidets art gjør det nødvendig eller det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov*. Bestemmelsen skal i hovedsak være en videreføring av dagens bestemmelse.

Ordlyden kan etter NAVOs syn oppfattes som en innskjerping i forhold til dagens regler, som heller ikke er tilpasset utviklingen. Dagens regler mangler for eksempel en klar hjemmel for døgnkontinuerlig drift av dataanlegg.

Utrykket "arbeidets art gjør det nødvendig" er ikke klart, og kan gi grunnlag for mange tolkningstviser. Det kan for eksempel diskuteres om arbeidets art gjør det nødvendig å ha teaterforestillinger som avsluttes etter kl 2200, eller om arbeidets art gjør det nødvendig å kjøre nattbuss i helgene. Vi ber derfor om at bestemmelsen klargjøres i forhold til utvalgets intensjon.

## **Kapittel 14. Likebehandling i arbeidslivet/ikke-diskriminering**

NAVO slutter seg til mindretallets forslag til nye bestemmelser, og viser til mindretallets begrunnelse for dette.

I tillegg til at flertallets forslag bryter radikalt med hovedregelen i norsk erstatningsrett vil forslaget kunne bidra til svært kompliserte og tidkrevende prosesser i det praktiske arbeidsliv. De vedtatte ikke-diskrimineringsbestemmelsene vil i seg selv være krevende å håndtere i praksis. Den "delte" bevisbyrden og objektivt erstatningsansvar vil forsterke dette ytterligere.

NAVO legger til grunn at lønnsforskjeller som er relatert til at arbeidsgiveren har valgt å stille andre kvalifikasjonskrav til deltidsansatte og midlertidig ansatte, ikke anses som forskjellsbehandling. Dette må gjelde også der lønnen er fastsatt skjønsmessig og ikke kan leses ut fra et lønssystem.

## **Kapittel 15 Stillingsvern**

### **Midlertidige ansettelser**

NAVO viser til flertallets forslag til nye regler om midlertidige ansettelser. Vi kan i det vesentlige slutte oss til flertallets forslag og til den begrunnelse som er gitt.

NAVO vil særlig peke på at formålet med de reglene om midlertidig ansettelse som ble gitt i 1977 var å hindre at arbeidstakere ble berøvet sitt oppsigelsesvern ved at de ble midlertidig ansatt. Før den tid kunne arbeidstakerne gå på løpende midlertidige ansettelser, og arbeidsforhold som hadde vart i lang tid kunne bringes til opphør gjennom unnlatt fornyelse. Reglene kom i en situasjon hvor det ikke eksisterte noen regulering, og hvor arbeidstakeren derfor ikke hadde noen form for beskyttelse. Situasjonen er en annen når det nå skal vurderes hvor nyansert regelverket skal være.

EU-direktivet om midlertidige ansettelser tar sikte på å motvirke misbruk, og stiller opp tre alternativer for hvordan dette kan gjøres. Et av dem er å regulere adgangen til fornyelse av avtaler. Flertallets forslag i § 14-7 (1) punkt f harmonerer etter vår oppfatning godt med dette, og er en balansert regel.

Hensynet til arbeidstakerne taler ikke entydig for strenge begrensninger. De strenge kravene til oppsigelse, også i prøvetiden, gjør at arbeidsgivere blir forsiktige og ikke foretar ansettelser de er i tvil om. Flertallets forslag kan føre til at flere får prøve seg i arbeidslivet.

Dagens regler fører også til at arbeidsgivere unnlater å ta inn midlertidig ansatte i situasjoner hvor det kunne være ønskelig. Dette kan gi de faste ansatte en belastning i form av økt arbeidspress og overtid.

NAVO kan ikke se behov for den regel som er foreslått i utkastets § 14-7 nr. 4, og vi har problemer med å se sammenhengen i at oppsigelsesreglene skal gjelde fullt ut for en arbeidstaker som er lovlig midlertidig ansatt. Vi finner grunn til å peke på at loven inneholder regler som gir rett til permisjon over lengre tid. Dersom flere benytter seg av permisjonsrettighetene, kan virksomheten ha et reelt behov for vikarer i en periode som er begrenset, men som overstiger 4 år.

Arbeidstakere som velges til heltids politiske verv vil ha rett til permisjon i fire år, og lenger dersom de blir gjenvalgt.

Som ytterligere et eksempel vil vi nevne at forskningsoppdrag ofte kan strekke seg over mer enn fire år. Forskning finansieres ofte ved at det gis en bevilgning eller annen finansiering knyttet til utredning av et bestemt emne. Forskningsinstitusjonen må ofte knytte til seg personale med ekspertise innen dette konkrete emne, samtidig som det må påregnes at denne kompetansen ikke kan anvendes når oppdraget er utført.

NAVO vil dessuten peke på at vikarbehov kan strekke seg ut over fire år. Som illustrasjon viser vi til folketrygdlovens § 12-9, som innebærer at en arbeidstaker kan gis tidsbegrenset uførestønad for fire år av gangen. Slik stønad følger som regel etter en sykeperiode på ett år, eventuelt også en tilsvarende periode med attføring.

Arbeidstakeren kan prøve om vilkårene for midlertidig ansettelse er tilstede. Dersom det ikke er tilfelle, vil han i realiteten være fast ansatt. NAVO legger til grunn at det etter forslaget vil være saklig grunn for oppsigelse dersom vilkårene for midlertidig ansettelse har vært tilstede og behovet er opphørt. NAVO kan da ikke se behovet for å gjøre oppsigelsesreglene gjeldende.

NAVO ser forslaget i sammenheng med harmoniseringen av reglene i tjenestemannsloven og arbeidsmiljøloven. Regelen i tjenestemannslovens § 10 må imidlertid ses på bakgrunn av at adgangen til midlertidige ansettelser ikke er begrenset i tjenestemannslovens virkeområde. Den representerer derfor det eneste vernet de midlertidig ansatte har. Dette er ikke situasjonen der arbeidsmiljøloven gjelder, og behovet for tilsvarende regel er derfor ikke til stede.

NAVO forutsetter at *utdanningsstillinger* i § 14-7 (1) c omfatter *alle stillinger* hvor arbeidet tar sikte på å bringe innehaveren frem til en bestemt godkjent kompetanse.

## **Deltidsansattes rett til utvidet arbeidstid**

NAVO anser mindretallets forslag om å gi deltidsansatte rett til å utvide sin arbeidstid ved nyansettelser som uheldig. Det innebærer at arbeidsgiveren alltid må stille de samme kvalifikasjonskrav til heltids- og deltidsansatte. Det kan i så fall bidra til at muligheten for deltidsansettelse og den inngangsbilletten til arbeidslivet som det kan representere, blir redusert for en del arbeidssøkere.

### **Suspensjon**

NAVO slutter seg til utvalgets forslag om å innføre regler om suspensjon, men har vanskelig for å se hvordan bestemmelsene i 15-4 og 15-12 skal få anvendelse. Det karakteristiske ved suspensjon er at arbeidstakeren tas ut av arbeidet mens en sak undersøkes, men at arbeidsforholdet fortsatt består. Det er da unaturlig å anvende formreglene ved oppsigelse og reglene om virkningen av usaklig oppsigelse. Dersom det er ønskelig med særlige formregler for suspensjon, bør det spesifiseres, og ikke ved en henvisning til § 15-4 "så langt de passer". Det er uklart hva som vil ligge i henvisningen til § 15-12. Arbeidstakeren har hatt lønn i hele suspensjonstiden, og det må eventuelt treffes en avgjørelse om oppsigelse, avskjed eller annen reaksjon når den er over. Frem til det har arbeidstakeren ikke hatt noe tap. Dersom resultatet skulle bli avskjed eller oppsigelse, kan det reises sak på det grunnlag.

### **Oppsigelsesvern ved bortsetting av arbeid**

NAVO støtter utvalgets forslag til ny bestemmelse i § 15-7 nr. 3, som vi mener harmonerer godt med det som var bakgrunnen for innføring av dages regel om samme tema.

### **Rett til å stå i stilling under behandling av tvister**

Utvalgets flertall foreslår at retten til å stå i stillingen under behandlingen av oppsigelsessaker videreføres, men slik at retten som hovedregel ikke skal gjelde under en eventuell ankebehandling når tingretten har godkjent oppsigelsen som saklig.

Et mindretall foreslår at retten til å stå i stillingen mens saken pågår bare skal gjelde dersom retten bestemmer det, slik regelen er for avskjed nå. Subsidiært støtter de flertallets forslag. NAVO deler mindretallets syn. NAVO finner i denne sammenhengen grunn til å understreke at flere av de forutsetninger som lå til grunn da regelen ble innført, ikke har slått til.

Retten til å stå i stillingen gir arbeidstakerne et pressmiddel. Det er NAVOs erfaring at dette pressmiddelet benyttes i stor utstrekning for å presse frem økonomiske løsninger. Det er i denne sammenhengen uten betydning om oppsigelsen kan være saklig eller ikke.

Da regelen ble innført var det en forutsetning at saker om oppsigelse skulle behandles hurtig. Som sikkerhetsventil ble det åpnet for at domstolene i særlige tilfeller kunne avsi kjennelse for fratreden under sakens behandling. Det har imidlertid vist seg at det i praksis tar ca et år å få en sak opp i første instans. Det tar også lang tid før domstolene tar stilling til en begjæring om fratreden. Det er svært vanlig at slik kjennelse først avsies sammen med dom i første instans, slik at den bare får

virkning for en eventuell ankesak. Dermed kan arbeidstakeren risikofritt sette i gang en prosess som påfører arbeidsgiveren lønn i ett år selv om oppsigelsen er saklig begrunnet. Selv om arbeidsgiveren ikke har kunnet nyttiggjøre seg vedkommendes arbeidskraft, kan lønnsutgiftene ikke kreves refundert. For arbeidsgiverne er dette et rettssikkerhetsproblem.

Når det fremmes krav om forhandlingsmøter etter oppsigelser er det vanlig at det rutinemessig meddeles at dersom enighet ikke oppnås, vil det bli reist søksmål og arbeidstakeren vil benytte retten til å stå i stillingen. Partene er kjent med at det tar ca et år å før saken kommer opp i første instans, og at en anke vil medføre at det går ytterligere tid. Dette danner utgangspunktet for forhandlingene, som vanligvis munner ut i en avtale om at arbeidstakeren skal fratre mot et økonomisk vederlag. I den utstrekning enighet ikke oppnås, er årsaken som regel uenighet om vederlagets størrelse. Dette var ikke formålet med bestemmelsen.

Bestemmelsen bygger også på at det er lovens hovedregel at en usaklig oppsigelse skal kjennes ugyldig slik at arbeidsforholdet fortsetter. Det ble antatt at det kan bli problematisk dersom arbeidstakeren har vært ute av stillingen.

NAVO vil i denne sammenheng peke på at så vel gjeldende lov som lovforslaget inneholder permisjonsrettigheter som innebærer at arbeidstakere kan være fraværende over lengre tid, i noen tilfeller flere år, jf. utkastets §§ 11-1, 11-4, og 11-5. Når det er mulig for en arbeidstaker som har hatt omsorgspermisjon eller permisjon for å delta i fredsbevarende styrker i to år å gjenoppta arbeidet, bør det også være mulig for den som har vært borte en vesentlig kortere tid etter oppsigelse.

Det må dessuten legges til grunn at bare et fåtall arbeidsforhold fortsetter etter en oppsigelse. Svaret på dette spørsmålet kan ikke søkes i rettspraksis, da bare et fåtall saker kommer frem til doms. Blant de saker NAVOs advokater har behandlet, gjelder det under ca 2% av tilfellene. Som hovedregel er sakene løst gjennom forlik som innebærer fratredelse før saken kommer opp til doms. I de få tilfeller hvor arbeidsforholdet har fortsatt, har arbeidstakeren som regel fått en annen stilling.

På side 327 i utredningen gjengis tallmateriale fra advokat Jan Tormod Deges bok "Arbeidsrett". Et slikt tallmateriale gir et feil bilde av virkeligheten da det bare omfatter avsagte dommer, og ikke det store flertall av tvister som løses på annen måte. Det skal likevel påpekes at i ca halvparten av de pådømte sakene kan arbeidsgiver urettmessig være påført store kostnader ved at arbeidstakeren har stått i stillingen etter en saklig oppsigelse.

NAVO mener derfor det er grunnlag for å si at det er en svært liten del av de oppsigelser hvor tvistemekanismen i loven settes i verk som ender med at arbeidstakeren fortsetter i stillingen etter at tvisten er løst. Selv om antallet kan være noe høyere der det avsies dom, kan dette ikke begrunne at retten til å stå i stilling videreføres. Dette innebærer at en av de bærende betraktninger bak retten til å stå i stillingen, nemlig at arbeidstakeren skulle fortsette i stillingen, ikke slår til.

Utvalgets flertall mener at den urimelighetsvurdering som skal foretas når det er krevd fratredelse, skal foretas uten hensyn til oppsigelsesgrunnlaget. NAVO er enig i dette. NAVO har imidlertid merket seg at flertallet ønsker å presisere dette i lovforarbeidene, uten å endre lovteksten. Vi ber om at det blir vurdert om dette er rettskildemessig tilstrekkelig til å endre en innarbeidet rettspraksis.

## **Kapittel 16. Virksomhetsoverdragelse**

### **Pensjonsrettigheter**

Utvalget foreslår at arbeidstakerens rett til videre opptjening av tjenestepensjon skal overføres til ny arbeidsgiver. Vi forstår flertallets forslag slik at når overtakende arbeidsgiver allerede har pensjonsordning, kan denne gjøres gjeldende for de overførte arbeidstakerne. Vi har ikke innvendinger mot forslaget slik det er formulert av flertallet.

### **Tariffavtalens stilling**

Et mindretall i utvalget foreslår at tariffavtalen skal følge med ved virksomhetsoverdragelse. Flertallet er mot dette. NAVO slutter seg til flertallets syn. Tariffavtalens stilling ved forskjellige typer virksomhetsoverdragelse har flere ganger vært behandlet av Arbeidsretten, som har utviklet en tydelig praksis som gir en enkel og oversiktlig regulering. Denne ivaretar etter vår oppfatning de mange kryssende hensyn som gjør seg gjeldende.

### **Reservasjonsretten**

NAVO har ingen innvendinger mot at det lovfestes en reservasjonsrett slik utvalgets flertall foreslår, og vi er enig i at valgretten ikke lovfestes.

NAVO kan imidlertid ikke se at det er rimelig at arbeidstakere som benytter reservasjonsretten skal ha rett til lønn fra tidligere arbeidsgiver i oppsigelsestiden. Den overdragende arbeidsgiveren vil ha avvirket den virksomhet arbeidstakeren var tilknyttet, og vil som regel ikke ha andre sysselsetningsmuligheter. Dersom slike muligheter finnes, kan arbeidstakeren ha fortrinnsrett etter forslaget § 16-3 nr. 3. Den foreslåtte bestemmelsen innebærer i praksis at en arbeidstaker som kunne hatt lønnet arbeid hos overtakende arbeidsgiver i oppsigelsestiden får rett til full lønn hos en arbeidsgiver som ikke kan benytte hans arbeidskraft. Vi finner det lite rimelig. Arbeidstakeren kan når som helst si opp sin stilling hos den overtakende arbeidsgiveren, og være sikret lønn og arbeid ut oppsigelsestiden. Velger han i stedet å avslutte arbeidsforholdet umiddelbart ved overdragelsen, bør han selv ta den økonomiske konsekvensen av dette.

## **Kapittel 17. Kontroll og overvåkning i arbeidslivet**

I utkastet til § 8-1 foreslås det at kontrolltiltak skal kunne utføres når tiltaket har "saklig grunn". I merknadene på side 546 vises det til innholdet i saklighetsbegrepet i arbeidsmiljølovens § 60. Etter NAVOs vurdering er dette saklighetskriteriet lite egnet som grense for når kontrolltiltak skal settes i verk. I realiteten vil arbeidsgiver da ikke kunne iverksette kontrolltiltak før det er klart at det

foreligger grunnlag for oppsigelse av en eller flere personer. Hensikten med kontrolltiltak er som regel ikke å avdekke oppsigelsesgrunnlag, men å forebygge opptreden som er uønsket, enten i forhold til virksomheten eller i forhold til arbeidskolleger.

Saklighetskriteriet slik det forstås i forhold oppsigelsesreglene er derfor uegnet, og bør erstattes av et annet uttrykk. En mulighet er at adgangen relateres til virksomhetens behov.

NAVO legger til grunn at arbeidsgivere fortsatt kan beslutte at virksomhetens datautstyr er til bruk i tjenesten, og at privat post m.v. ikke skal lagres på maskinene. Følgen av en slik beslutning er at arbeidsgiver har tilgang til all informasjon som er lagret i systemet.

NAVO finner formuleringen i utkastets § 8-3 for snever. Den fanger ikke inn de tilfeller hvor utstyret brukes på en slik måte at det går ut over anleggets kapasitet. Slike forhold kan være oppsigelsesgrunnlag, men det vil ikke alltid være tilfelle.

### **Kapittel 18. Varslere**

Etter NAVOs oppfatning er det ikke behov for egne bestemmelser om varslere. Deres oppsigelsesvern vil være dekket av det alminnelige saklighetskravet i utkastets § 15-7, og de vil være vernet mot trakassering og annen utilbørlig opptreden etter reglene i utkastets § 4-3.

En egen bestemmelse vil kunne fremstå som en oppmuntring til personer som ikke opptrer i henhold til lojalitetskravene, men som har egne mål med sine handlinger. Som et eksempel kan vi nevne at det ikke er sjelden at ansatte benytter pressen for å fremme sin sak i interne interessekonflikter.

### **Kapittel 19. Prosessreglene**

NAVO har ikke merknader til de foreslåtte endringer i prosessreglene. NAVO vil støtte forslag som kan bidra til en hurtig og forsvarlig saksbehandling.

En omlegging må ikke føre til at problemer med å skaffe meddommere blir en forsinkende faktor. Vi tviler på om det vil la seg gjøre å opprette meddommerutvalg ved hver tingrett, og vi støtter derfor forslaget om å beholde ordningen med fylkesvise utvalg.

Det er også viktig at det i hvert utvalg er tilstrekkelig med meddommere slik at sakene for den enkelte tingrett ikke forsinkes av at det er vanskelig å få meddommere til å møte til de aktuelle tidspunkt.

### **Kapittel 20. Tilsyn, tvisteløsning og straff**

I § 18-10 foreslår utvalget å opprette en tvistenemnd. NAVO vil understreke betydningen av at en slik nemnd sammensettes slik at den har tilstrekkelig kapasitet til å behandle de saker som kommer inn hurtig og forsvarlig. Det er også viktig at den sammensettes så bredt at ikke bare noen av de større organisasjonene i arbeidslivet blir representert. Det gir et feil bilde av organisasjonsforholdene i arbeidslivet når uttrykkene ”arbeidslivets parter” eller ”hovedpartene” assosieres med LO og NHO.

## **Kapittel 21. Forenkling og ikke materielle endringer**

NAVO slutter seg til mindretallets syn når det gjelder forslaget til § 11-2.

Vi er for øvrig enig med utvalgets flertall i at det ikke lenger er behov for lovbestemmelser om arbeidsreglement.

## **IV. Avsluttende merknader**

Avslutningsvis vil NAVO gjenta at vår hovedinnvending er at lovutkastet i for liten grad tar høyde for de endringer som har skjedd i arbeidslivet og som vil prege arbeidslivet fremover. En lov som kan brukes til å vanskeliggjøre de endringer utviklingen gjør nødvendig, og som skaper forhandlingsarenaer av vanlige beslutningsprosesser, vil ikke tjene verken arbeidstakerne, virksomhetene eller samfunnet.

Med vennlig hilsen

**Arbeidsgiverforeningen NAVO**

Lars Haukaas

Administrerende direktør