

HØRINGSUTTAELSE

for

Landbrukets Arbeidsgiverforening

NOU 2004:5

Arbeidslivslovutvalgets innstilling



**Landbrukets
Arbeidsgiverforening**

I. INNLEDNING

Landbrukets Arbeidsgiverforening (LA) er en selvstendig, landsdekkende arbeidsgiverforening som organiserer landbruksrelaterte virksomheter. LAs medlemmer omfatter alt fra tyngre næringsmiddelindustri til mindre virksomheter og enkeltbruk innenfor primærnæringene. Vår løpende medlemskontakt viser relativt markante ulikheter hva angår virksomhetenes utfordringer og behov, hvilket kan tilbakeføres til virksomhetenes ulike størrelser, organisering og produksjoner. Et næringsliv i endring og vekst er tjent med forutsigbare og fleksible rammebetingelser,- noe en ny arbeidslivslov også må ta hensyn til.

LA ser derfor et klart behov for en (ny) fremtidsrettet, modernisert og forenklet lov for arbeidslivet. Utvalgets lovforslag fremmer mange positive elementer. Imidlertid er LA ikke (helt) tilfreds med forslaget samlet sett. Etter vår mening burde loven vært noe ”dristigere”, i større grad nyskapende, ytterligere forenklet og ikke minst tydeligere sett hen til dens umiddelbare tilgjengelighet/lesbarhet.

LA vil under punkt II gi noen generelle kommentarer til innstillingen. Et utvalg av innstillingens enkeltbestemmelser vil bli kort kommentert under punkt III. Avsluttende bemerkninger og oppsummering gis i punkt IV.

II. GENERELLE KOMMENTARER

Arbeidslivslovutvalget har valgt å titulere innstilling; ”*Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst*”. Tittelen bærer bud om en optimistisk holdning og vilje til nytenkning, hvilket synes i tråd med utvalgets mandat om ”*å fremme en ny lov som skal ivareta både virksomhetenes, arbeidstakernes og samfunnets behov*”.

Utvalget nevner ulike samfunnsrelaterte utviklingstrekk, - *globalisering, stadig ny teknologi og endrede konkurranseforhold* -, som vil øke virksomhetenes omstillingsbehov og som en ny arbeidslivslov må ta hensyn til. Videre understreker viktigheten av at loven skal være mulig å forstå for den ”almennelige” arbeidsgiver og arbeidstaker. Utvalgets målsetting har vært å utvikle et robust regelverk som tar tilstrekkelig høyde for endringer i arbeidslivet, økonomiske konjunkturer, sysselsettningsnivå og virksomhetenes organisering og eierskap. Det fremgår av innstillingen at (ny) arbeidslivslov i større grad enn gjeldende lov skal sikre (også) virksomhetenes og samfunnets interesser,- på linje med arbeidstakernes interesser. LA forstår uttalelsen slik at utvalget tar sikte på å gjennomføre en viss ”ansvarsutjevning” i lovforslaget slik at hensynet til virksomhetenes og samfunnets interesser skal fokuseres klarerer og gis et sterkere vern. Dette er positivt.

LA er enige i at virksomhetenes omstillingsevne og fleksibilitet vil bli en vesentlig faktor for å opprettholde egne markedsandeler og kundetilfredshet. Det er derfor

viktig at det kommer tydelig frem i lovutkastet at loven skal ivareta virksomhetenes omstillingsbehov og fremme verdiskapningen i tillegg til å sikre den enkelte arbeidstaker et godt arbeidsmiljø. Virksomhetenes utfordringer og måloppnåelse vil forutsette vesentlige bidrag og innsatsvilje fra de ansattes side. Etter vårt syn innebærer nevnte ansvarsutjevning en reell endring i forhold til gjeldende lov. Det er en svakhet at denne materielle endringen ikke kommer klart frem i selve lovteksten, men kun kan utledes av forarbeidene. Da enkelte (vil) kunne mene at foreslåtte ansvarsutjevning representerer et angrep på arbeidstakernes rettigheter, er det etter LAs syn dess viktigere at lovens grunnleggende intensjoner og hensyn tydeliggjøres i formålsparagrafen og tilsvarende videreføres i lovens øvrige bestemmelser.

Utvalget uttrykker at det har vært et mål å gi arbeidslivsloven en form som kan fungere i samspill mellom arbeidslivets parter og samfunnet. LA forstår dette som en ytterligere aksept for at arbeidstakernes interesser/vern ikke lenger skal fokuseres ensidig, men at arbeidstakernes interesser heretter i større grad skal vektas mot, og ses, i sammenheng med virksomhetens og samfunnets behov. Dette synes LA er positivt. Vi konstaterer at utvalget (likevel) fortsatt omtaler reguleringen av arbeidstiden som en *avgrenset* arbeidsmiljøfaktor for arbeidstakere, og tilsvarende omtales begrepet "velferd" kun i et arbeidstakerperspektiv. LA mener utvalget med dette blir utydelige, hvilket er uheldig. LA påpeker at velferdsbegrepet, i et samfunnsmessig perspektiv, neppe kan forstås som et avgrenset individuell subjektiv gode, men derimot uttrykker en overordnet norm og interessefelleskap basert på kollektivt ansvar og innsats.

Utvalget uttaler at det er nødvendig at arbeidslivsloven tar hensyn til virksomhetenes ulike behov. LA er enig i dette og synes utvalget fremmer enkelte forslag som ivaretar nevnte hensyn,- eksempelvis utvidet adgang til å benytte midlertidige ansettelser. Derimot er vi ikke tilfreds med forslaget om at overtid skal beregnes fra avtalt arbeidstid og ikke som etter gjeldende lov,- fra lovens alminnelige arbeidstid. LA mener forslaget vil ramme deltidsansatte uheldig, og skape problemer, både økonomisk og driftsmessig, for virksomheter med sesongmessige produksjoner.

III. LOVFORSLAGETS ENKELTBESTEMMELSER

1. INNLEDENDE BESTEMMELSER - DEFINISJONER

- innstillingens kap. 9 – 10

LOVENS FORMÅL

- innstillingens kap. 9
- lovutkastet § 1-1

LA slutter seg til utvalgets uttalelser om hensynene bak formålsbestemmelsen. Skal formålsbestemmelsen tjene sitt formål bør dens innhold, i seg selv, ha et høyt presisjonsnivå. Dette er nødvendig for å øke lovens alminnelige tilgjengelighet, og for

å etablere et godt grunnlag for den (mer) umiddelbar forståelse av loven. Formålsparagrafen skal gi en direkte veiledning, informasjon om regelverkets hensikt, samt legge premisser for tolkning av lovens materielle rettslige bestemmelser.

De enkelte elementer i ny formålsparagraf drøftes i innstillingens kap. 9.4.2. Her anføres at det å ha et arbeid er et viktig utgangspunkt for et godt liv. Utvalget ønsker et sterkere fokus på ulike faktorer som å utvikle helsefremmende arbeidsplasser. LA er ikke uenig i utvalgets betraktninger. Vi ser imidlertid ikke behov for å innta uttrykket ”helsefremmende” i formålsparagrafen.

LA mener begrepet ”helsefremmende”, § 1-1 bokstav a, virker noe fremmed og pretensios, og er i seg selv lite veiledende. En nærmere forståelse av uttrykket krever tilgang til forarbeidene, hvilket vil svekke lovens lesbarhet/tilgjengelighet. LA foreslår derfor uttrykket fjernet.

Utvalget uttaler på s. 142 høyre spalte at arbeidslivsloven ikke bare skal ivareta arbeidstakernes behov, men også ivareta virksomhetenes og samfunnets behov for fleksibilitet og omstillingsdyktighet. LA ber departementet vurdere om uttrykket ”behov”, § 1-1 bokstav e., bør erstattes med ”interesser”. Behov kan (lett) tillegges et mer subjektivt innhold enn *interesser*. Formålsparagrafen bør således etablere et skarpere fokus på at både arbeidstakers, arbeidsgivers og samfunnets interesser skal ivaretas. Vi mener LAs endringsforslag vil bidra til dette.

DEFINISJONER

- innstillingen kap. 10
- lovutkastet § 1-8

Gjeldende lovs definisjon av arbeidstakerbegrepet foreslås videreført uendret i § 1-8. Virksomhetens øverste daglig leder omfattes ikke av gjeldende lovs bestemmelser om arbeidstid og har anledning til delvis å avtale seg bort fra stillingsvernsreglene. Utvalget foreslår at unntaksbestemmelsene i arbeidstidskapittelet ikke skal videreføres. Etter LAs mening er det ikke åpenbart naturlig at virksomhetens øverste leder omfattes av lovens arbeidstakerbegrep. Virksomhetens leder er ansatt for å ivareta eiernes interesser og har etter lovens øvrige bestemmelser et klart ”arbeidsgiveransvar”. Spesielt synes arbeidstids- og stillingsvernsbestemmelsene lite tilpasset og hensiktsmessige anvendt for nevnte stillingskategori.

På dette grunnlag foreslår LA at virksomhetens øverste leder skal være unntatt fra lovens arbeidstakerbegrep.

LA støtter utvalgets flertall om at arbeidsgiverbegrepet ikke skal utvides til å gjelde andre som har beslutningsmyndighet eller innflytelse over virksomheten, eksempelvis i konsernforhold.

2. HELSE, MILJØ OG SIKKERHET MM

- innstillingens kap. 11 – 12

GENERELT

LA er hovedsaklig positiv til utvalgets innstilling og forslag til HMS-regulering. I det vesentlige videreføres gjeldende rett og dets funksjonsbeskrivende regelverk. Utvalget ser behov for en presisering og tydeliggjøring av arbeidsgivers plikt til å organisere og tilrettelegge arbeidet for arbeidstakerne. LA er for så vidt enig i at arbeidsgiver har et overordnet ansvar for virksomhetens arbeidsmiljø. Etter vår oppfatning råder det imidlertid større usikkerhet, og kunnskap, om arbeidstakers medvirkningsansvar i så måte. LA ser derfor et klarere behov for en ytterligere presisering og tydeliggjøring av arbeidstakernes HMS-ansvar og plikter. Ofte er årsaken til arbeidsulykker, og yrkesskader, menneskelig feil/svikt og ikke systemfeil. Noen vil hevde at menneskelige feil nettopp tyder på systemsvikt, eksempelvis ved manglende instruksjoner, opplæring, eller svake rutiner. LA avviser ikke et slikt argument. Vi har likevel i flere saker erfart at ulykker/skader har forekommet på grunn av "shortcuts" i arbeidsprosessen til tross godt HMS-samarbeid, opplæring og tilrettelegging av arbeidet. Enhver ulykke, uavhengig årsak, er selvsagt en like stor tragedie. Formålet med våre bemerkninger er å legitimere en ansvarsfraskrivning eller –forskyvning for virksomhetenes del. LAs poeng er derimot at HMS-arbeid og skadeforebygging i stor grad forutsetter gode holdninger hos den enkelte.

Et godt og inkluderende arbeidsmiljø kan ikke skapes av arbeidsgiver alene. Gode arbeidsmiljøforhold forutsetter samtliges deltagelse, vilje til samarbeid og ansvar så vel individuelt som kollektivt. Det er vesentlig at arbeidstakers plikter og ansvar tydeliggjøres i loven. Samarbeid og vilje til ansvar har antakelig best vekstgrunnlag under regimer som tillater en viss frihet. LA mener derfor loven i større grad bør angi nødvendige funksjonskrav og rammer, og overlate vei- og formvalg til partene på den enkelte arbeidsplass.

LA er opptatt av at virksomhetenes administrativ- og økonomiske byrder ikke økes ytterligere som følge av arbeidslivsloven. Dette er spesielt viktig i forhold til de mindre virksomhetene. Departementet bør vurdere om de minste virksomhetene kan fritas fra deler av regelverket. Likeledes går LA sterkt i mot at et generelt krav om tilknytning til bedriftshelsetjenesten lovfestes. Erfaringer viser store variasjoner hva angår virksomheters nytteverdi av slik tilknytning.

ARBEIDSTAKERS MEDVIRKNINGSPLIKT

- innstillingen kap. 11
- lovutkastet § 2-3

LA tiltrer i hovedsak forslagene til utvalgets flertall. Imidlertid ser vi behov for en noe klarere tekst hva angår arbeidstakers medvirkningsplikt. Etter vårt syn kommer arbeidstakers medvirkningsplikt ikke tilstrekkelig og klart frem i lovforslagets § 2-3 nr. 2 ordlyd; *Arbeidstakerne skal:*

Pliktbegrepet benyttet i bestemmelsens overskrift – medvirkningsplikt – bør videreføres og anvendes gjennomgående i selve paragrafen. Dette vil fremheve/tydeliggjøre arbeidstakers eget ansvar og plikt til aktiv deltakelse for å sikre et godt arbeidsmiljø i virksomheten.

LA foreslår følgende tekstendring:

§ 2-3 nr. 2 Arbeidstakerne plikter uoppfordret:

Endringen krever, innledende, språklige tilpasninger under paragrafens bokstaver a – g.

LA mener det er av vesentlig betydning at arbeidstaker pålegges en absolutt varslingsplikt om feil/avvik innenfor HMS-området. I tilfeller hvor arbeidstaker mener/tror det forekommer trakassering og/eller diskriminering må vedkommende pålegges plikt til å varsle arbeidsgiver. Varslingsplikten må gjerne i tillegg gjelde overfor verneombudet, men LA kan ikke akseptere utkastets formulering hvoretter arbeidstaker skal *sørge for at arbeidsgiver eller verneombudet underrettes*.

HMS – KRAV OG FORHOLDSREGLER

- innstillingen kap. 11
- lovutkastet kap. 3 - 5

I tråd med LAs merknader til § 2-3 må arbeidstakers selvstendige handlingsansvar/-plikt tilsvarende tydeliggjøres i § 3-2. Utkastets § 3-2 nr. 2 stiller kun krav til arbeidsgiver. LA er enig i at arbeidsgiver har et klart og overordnet tilretteleggingsansvar. Det er likevel ikke tilstrekkelig at kun arbeidsgivers ansvar lovfestes.

LA foreslår følgende tekstendring (*kursiv*) i § 3-2 nr. 2:

Når det ikke på annen måte kan tas forholdsregler for å oppnå tilfredsstillende vern om liv og helse, skal arbeidsgiver sørge for at tilfredsstillende personlig verneutstyr stilles til arbeidstakernes rådighet, at arbeidstakerne gis opplæring i bruken av utstyret. *Arbeidstakerne plikter å ta i bruk og benytte verneutstyr som nevnt.*

I tillegg kan det synes naturlig at arbeidstakernes plikt til å ta i bruk verneutstyr innarbeides i utkastets § 2-3.

BEDRIFTSHELSETJENESTE

- innstillingen kap. 11
- lovutkastet § 3-3

LA er enige med utvalgets flertall om at bedriftshelsetjeneste ikke skal være obligatorisk. Tvert imot bør virksomhetene selv avgjøre nødvendigheten av bedriftshelsetjeneste, basert på egne behov og vurdert på bakgrunn av virksomhetens løpende kartlegging og risikovurdering av arbeidsmiljøet. Slik avtalefrihet vil i tillegg gi et bedre samsvar med lovforslaget § 6-7. For øvrig vises til våre avsluttende merknader under ”generelt”, 2. Helse, miljø og sikkerhet med mer.

VERNEOMBUD OG ARBEIDSMILJØUTVALG

- innstillingen kap. 12
- lovutkastet kap. 6

LA slutter seg til forslaget fra utvalgets flertall om å ikke lovfeste detaljerte regler for verneombudets virksomhet.

PLIKT TIL Å SAMARBEID OM HMS-ARBEID

- innstillingen kap. 12
- lovutkastet §§ 6-5 – 6-10

Det er positivt at gjeldende lovs bestemmelser om arbeidsmiljøutvalg ikke videreføres, men at det overlates til partene på den enkelte bedrift, under hensynstagene til stedlige forhold, og avtale samarbeidsform og –organer til overvåkning av HMS-arbeidet. Etter LAs syn understreker samarbeidsplikten lovens intensjon om lokalt ansvar, herunder at arbeidsmiljøutfordringer primært skal løses lokalt.

NØDVENDIG OPPLÆRING - HMS

- innstillingen kap. 12
- lovutkastet §§ 6-9 og 6-10

LA støtter flertallets forslag om at gjeldende krav om minimum 40 timers opplæring tas ut av loven, og erstattes med krav om at verneombud m.fl. skal få den opplæring som er nødvendig, jfr. utkastet § 6-9 nr. 2.

Vi foreslår imidlertid at passusen ”representanter i arbeidsmiljøutvalg” erstattes med ”representanter i samarbeidsorgan”. Videre at dette gjennomføres i bestemmelsen for øvrig. Dette vil gi en bedre lovteknisk sammenheng.

LA er enig i at opplæringen så langt det er mulig bør gis samlet for verneombud, arbeidsgiver- og arbeidstakerrepresentanter i samarbeidsorgan. Dette foreslås innarbeidet i § 6-9 nr. 2. Det må være tilstrekkelig at opplæringsplikten avgrenses til kun å omfatte de som representerer arbeidsgiver i samarbeidsorganer. LA foreslår derfor at lovutkastes § 9-10 strykes. Bestemmelsen synes unødvendig og alt for generell.

3. INFORMASJON, KONTROLLTILTAK MM

- innstillingen kap. 12, 17 og 18

INFORMASJON OG DRØFTING

- innstillingen kap. 12.7
- lovutkastet §§ 7-1 – 7-4

Lovforslaget tar sikte på å implementere EUs direktiv 2002/14/EF,- om informasjon og konsultasjon. Direktivet er en del av EØS-avtalen.

Direktivets materiellrettslige regler er i det vesentligste av samme karakter og innhold som Hovedavtalenes (HA) regler om informasjon og drøftinger, se eksempelvis HA mellom LO/NHO kap. 9. Informasjons-/drøftingsreglene gis etter utkastets § 7-4 kun anvendelse så langt annet ikke følger av tariffavtale eller annen lovgivning. Avgrensningen er naturlig.

Arbeidsgivers plikter etter direktivet retter seg mot ”representanter for arbeidstakerne” hvilket må forstås som mer omfattende enn ”representanter” valgt av og blant organiserte arbeidstakere. Loven bør avklare hvordan representanter for arbeidstakerne skal velges der de ansatte er uorganiserte, eller hvor et flertall av arbeidstakerne er uorganiserte.

Lovutkastet pålegger arbeidsgiver en drøftingsplikt før beslutninger som kan føre til vesentlige endringer sysselsettingen eller organiseringen av arbeidet. Formålet er at partene skal nå en enighet, komme frem til en avtale. Loven bør presisere, i tråd med EU-direktivet, at regelens formål er at partenes avtale skal etablere mulige omstillingstiltak som kan avverge eller dempe negative konsekvenser for de ansatte.

KONTROLLTILTAK

- innstillingen kap. 17
- lovutkastet §§ 8-1 – 8-2

LA slutter seg til utkastets § 8-1 om vilkår for kontrolltiltak.

Drøftings- og informasjonsplikten i utkastets § 8-2 savner en nødvendig unntaksbestemmelse. Arbeidsgiver vil ha et rimelig og legitimt behov for spontankontroll/-tiltak for å oppklare konkrete saker hvor det er mistanke om misligheter. Lovforslagets ordlyd pålegger arbeidsgiver en drøftingsplikt før kontrolltiltak iverksettes. Selv om man forsøksvis innfortolker en (liten) reservasjon i at drøftingene skal skje *så tidlig som mulig*, må likevel drøfting komme før tiltak.

LA foreslår at § 8-2 gis følgende tillegg:

Arbeidsgivers plikt til å drøfte og informere etter nr. 1 og nr. 2 gjelder ikke når kontrolltiltaket skyldes en konkret mistanke om misligheter. Arbeidsgiver skal så snart som mulig informere en representant for arbeidstakerne om at tiltak har funnet sted, tiltakets form og årsak.

KONTROLL AV E-POST

- innstillingen kap. 17.6.4
- lovutkastet § 8-3

LA merker seg at lovutkastet har til formål kun å beskytte arbeidstakers *private* e-post og elektroniske opplysninger. Avgrensningen er viktig. Videre er det bra at dette understrekes i selve bestemmelsen ved at *private* positivt benyttes foran både *e-post* og *andre elektroniske opplysninger*. Dette gjør bestemmelsen svært klar. LA forstår ikke hvorfor samme presisering er utelatt i paragrafens overskrift, og foreslår at dette gjøres.

LA slutter seg således til at arbeidsgiver ikke har rett til innsyn i privat e-post og private elektroniske opplysninger uten arbeidstakers forhåndssamtykke. Det fremgår av utvalgets kommentarer at bestemmelsen ikke er ment ramme tilfeller hvor arbeidsgiver ”i god tro” har skaffet seg innsyn i arbeidstakers private dokumenter. Utvalgets presisering bør gå klart frem av lovteksten. LA foreslår derfor en tilføyelse slik at teksten lyder:

(1) Arbeidsgiver har ikke rett til innsyn, og *kan ikke med hensikt skaffe seg innsyn*, i arbeidstakers private...

For øvrig er LA tilfreds med paragrafens nr. 2.

HELSEOPPLYSNINGER

- innstillingen kap. 18
- lovutkastet § 8-4

Lovutkastet tar ikke tilstrekkelig hensyn til virksomhetenes grunnleggende HMS-ansvar. Bestemmelsen må endres slik at arbeidsgiver har anledning til å spørre en arbeidssøker om vedkommende har skader eller sykdom som gir økt risiko for senere helseproblemer, forutsatt at spørsmålet er relevant og av betydning for utøvelse av den aktuelle stilling.

4. ARBEIDSTID

- innstillingen kap. 13

GENERELT

Det fremgår av innstillingen, kap. 13.1.1, at siktemålet med nye arbeidstidsbestemmelser er;

- å utvide den enkeltes mulighet til å tilpasse egen arbeidstid best mulig i forhold til egen livssituasjon,
- samtidig som virksomhetenes behov skal ivaretas,
- arbeidstidsbestemmelsene skal forenkles/tydeliggjøres,
- arbeidstidsbestemmelsene skal gi større fleksibilitet både for den enkelte og virksomhetene,
- og oppnå en helhetlig regulering av arbeidstid, permisjon og ferie.

LA synes utvalget har lyktes i sin målsetting om å forenkle og tydeliggjøre regelverket. Dette er bra. Utvalgets forslag ivaretar derimot ikke i tilstrekkelig grad virksomhetenes behov for fleksibilitet. LA synes det er spesielt uheldig at arbeid av ledende art og arbeid av arbeidstakere som har særlig selvstendig stilling skal omfattes av arbeidstidsbestemmelsene. LA er videre redd for at forslaget til overtidbestemmelser som innebærer at grensen for lovlig årlig overtid reduseres, herunder at overtid skal regnes fra avtalt arbeidstid og ikke fra lovens alminnelige

arbeidstid, vil bli en belastning. Samlet sett vil forslaget svekke virksomhetenes konkurranse- og omstillingsevne. LAs medlemsbedrifter preges av store sesongmessige produksjonmessige svingninger, og hvor i tillegg markedes etterspørsel av produktene kan være svært vær-/klimaavhengig.

ARBEIDSTIDSORDNINGER

- innstillingen kap. 13
- lovutkastet § 10-2

LA støtter i utgangspunktet flertallets forslag. Bestemmelsens nr. 1 er, hva arbeidstidsordninger angår, videreført fra gjeldende lov § 12 nr. 1. Dette er positivt og gir bestemmelsen en riktigere plassering, lovteknisk sett.

LA går sterkt i mot mindretallets forslag i § 10-2 nr. 1 siste punktum. Mindretallets forslag eksemplifiserer en urimelig og snever forståelse av begrepet velferd. Det vil bære helt galt av sted om hensynet til enkeltindividets "velferd" skal være bestemmende for ulike arbeidstidsordningers lovlighet. Arbeidstidsordninger må baseres på virksomhetenes produksjonsbehov, økonomi og markedssituasjon. Dog ikke dermed sagt at virksomhetene ikke skal se hen til den enkeltes livssituasjon og interesser.

LA ser heller ikke behov for forslaget som gir arbeidstaker rett, på visse vilkår, til å bli unntatt fra nattarbeid. Arbeidstakers interesser i denne sammenheng er tilstrekkelig ivarettatt i § 10-2 nr. 1.

Arbeidstakers "rett" til avvikende eller fleksibel arbeidstid etter § 10-2 nr. 2, 3, og 4 må begrenses slik at "retten" kun består når arbeidstakers ønske/behov kan gjennomføres uten ulempe for virksomheten. Lovforslagets vilkår "*vesentlig ulempe*" er for strengt og tar ikke tilstrekkelig hensyn til virksomhetens og dens øvrige ansattes interesser. Rettighetsterskelen må heves, ikke minst av HMS-hensyn, for også å sikre samtlige ansatte et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

LA støtter utvalgets syn i at fleksible arbeidstidsordninger kan være positivt både for virksomhetene og deres ansatte. Enhver arbeidstidsordning må likevel tilpasses virksomhetens produksjons- og arbeidskraftbehov. Etter vårt syn bør loven ikke gå lenger enn at *arbeidsgiver skal søke å tilrettelegge for fleksibel arbeidstid*.

ALMINNELIG ARBEIDSTID

- innstillingen kap. 13.5.4
- lovutkastet § 10-4

Flertallets forslag innebærer en betydelig forenkling av regelverket. LA synes forenklingen er positiv og støtter flertallets lovforslag.

LA går i mot utvalgets forslag om rett til redusert arbeidstid, § 10-4 nr. 3. Utvalget uttaler at forslaget ikke er ment å endre gjeldende rett. Bestemmelsens ordlyd kan imidlertid naturlig forstås motsatt. Bestemmelsen må endres/tydeliggjøres slik at den kun omfatter arbeidstidsordninger som, objektivt sett, medfører særlige belastninger.

AVTALT ARBEID UTOVER ALMINNELIG ARBEIDSTID

- innstillingen kap. 13
- lovutkastet § 10-5

LA støtter (delvis) flertallets forslag. Vår reservasjon rettes mot arbeidstakers *ubetinget* rett til senere avspasering av avtalt utvidet arbeidstid. Bestemmelsens 2. setning bør endres og angi at *avtalen om arbeid utover alminnelig arbeidstid kan fastsette oppgjørsform*, - slik at oppsamlet tid skal avspaseres på et senere tidspunkt.

Lovforslaget er ellers absolutt påkrevd sett i sammenheng med utvalgets forslag, jfr. § 10-14, om at alle arbeidstakere skal omfattes av arbeidstidsbestemmelsene. Dette vil bli kommentert senere i høringsuttalelsen.

OVERTID

- innstillingen kap. 13.5.4
- lovutkastet § 10-6

Flertallets forslag innebærer en positiv forenkling ved at vilkårene for overtidsarbeid er fjernet. På den annen side innebærer forslaget en reell reduksjon i rammen for den totale årlig overtid. Rammen for tillatt årlig overtid ble utvidet for vel et år siden. Vårt inntrykk er at dette har fungert greit så langt. LA ser derfor ingen behov for at bestemmelsen nå reverseres.

Utvalget foreslår at overtid regnes fra den faktisk avtalte arbeidstid, og ikke fra lovens alminnelige arbeidstid. Etter vårt syn er forslaget uheldig både for virksomhetene og (særlig) deltidsansatte. At overtid skal regnes fra avtalt arbeidstid, og samtidig begrenses til 200 timer i året, vil innebære en dramatisk reduksjon i arbeidsvolumet til deltidsansatte. I tillegg vil forslaget ha en direkte kostnadsdrivende effekt for virksomhetene, og svekke deres fleksibilitet.

LA går derfor sterkt imot forslaget og foreslår at dagens regler videreføres.

SAMLET UKENTLIG ARBEIDSTID

- innstillingen kap. 13.5.4
- lovutkastet § 10-10

LA støtter flertallets forslag som åpner en videre adgang for gjennomsnittsberegning av arbeidstiden enn dagens regler. Forslaget legger til rette for at virksomhetene kan anvende arbeidskraften mer effektivt. Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden er av vesentlig betydning for virksomheter med store sesongmessige svingninger. LA utelukker ikke at større bruk av gjennomsnittsberegnet arbeidstid vil ha en positiv sideeffekt ved lavere etterspørsel og behov for midlertidige ansettelser. Den daglige (faktiske) arbeidstiden bør kunne utgjøre 12 timer, og perioden for gjennomsnittsberegning må ikke være kortere enn 16 uker.

SØNDAGS- OG NATTARBEID

- innstillingen kap. 13.5.5
- lovutkastet §§ 10-11 og 10-12

Flertallets forslag til regulering av søndags- og nattarbeid innebærer en positiv lovteknisk forenkling og en utvidet adgang til å legge arbeidstiden i nevnte tidsrom. LA gir flertallets forslag sin tilslutning.

LA merker seg at utvalget gjennom sine kommentarer til bestemmelsen *argumenterer* for en betydelig innskrenkning av hvilke typer arbeid og funksjoner som kan utføres på søndager. Dette skaper usikkerhet om realiteten i oppmykningen av søndagsarbeid. LA vil anføre at det ikke bare er hensynet til utnyttelsen av produksjonsutstyr osv. som bør vektlegges i denne sammenheng. Kunde krav, leveringsforpliktelser og produktenes kvalitetskrav bør vektlegges. Videre kan søndagsarbeid være en positiv faktor, og ønsket, for arbeidstakere i en etableringsfase eller med omsorgforpliktelser. For denne arbeidstakergruppen kan søndagsarbeid bety større fleksibilitet, økt mulighet til å opprettholde ønsket sysselsettingsgrad, ved at presset på deres private "logistikk" dempes. Utvidet adgang til søndagsarbeid vil i tillegg åpne arbeidsmarkedet for ungdom og arbeidsledige, hvilket åpenbart vil være samfunnsnyttig. Utvalget uttaler selv at belastningen ved søndagsarbeid ikke er sammenlignbart med belastningen for nattarbeid. Etter LAs oppfatning er det få, om noen, argumenter som taler for særregler for tillatt søndagsarbeid i dagens samfunn.

NATTARBEID

- innstillingen kap. 13.5.5
- lovutkastet § 10-12

Som nevnt under "generelt" ser ikke LA nødvendigheten av at norsk lov skal gå lenger enn de minstestandarder som følger av arbeidstidsdirektivet. Forslaget bør derfor endres og bringes i samsvar med direktivets materielle vilkår og definisjon av nattarbeid. LA synes utvalgets forslag er positivt når det gjelder bestemmelsens oppbygning og forenkling, men mener nattarbeid bør tillates i større grad enn hva flertallet foreslår.

UNNTAK

- innstillingen kap. 13.5.2
- lovutkastet § 10-14

Utvalget uttaler at flest mulig bør omfattes, og være vernet, av arbeidstidsbestemmelsene. LA støtter utvalgets syn, men følger ikke utvalgets videre vurdering, herunder at "flest mulig" blir til samtlige.

LA går inn for at gjeldende lovs unntaksregler videreføres i arbeidslivsloven. Etter vår mening vil det være praktisk svært vanskelig og urealistisk om arbeidstaker i ledende stilling eller særlig selvstendig stilling skal omfattes av arbeidstidsbestemmelsene. Nevnte stillingskategori har gjennomgående et videre ansvar og forpliktelser. De tar selvstendige beslutninger, prioriteringer og veivalg. De arbeider i større grad utenfor "arbeidsplassen" og det finnes verken tradisjon eller muligheter for å kontrollere deres arbeidstid. Dersom ledende stillinger skal omfattes av arbeidstidsbestemmelsene vil dette svekke virksomhetenes operative evner, fleksibilitet og forrykke funksjonenes organisatoriske autoritet, samt gruppens lønns- og avtaleforhold.

5. KRAV TIL LIKEBEHANDLING

- innstillingens kap. 14

Bestemmelser om likebehandling i arbeidslivet ble nylig vedtatt og gjennomført i et nytt kapittel X A i arbeidsmiljøloven. Endringene trådte i kraft fra 1. mai i år.

LA er ikke fremmed for at det kan være behov for å lovfeste enkelte rammebestemmelser for å sikre likebehandling i arbeidslivet. Etter vårt syn bør under ingen omstendigheter slike bestemmelser lovfestes ut over det som er nødvendig for implementere EU-direktivene på område.

6. ANSETTELSE

- lovutkastets kap. 14

LA støtter i det vesentlige flertallets lovforslag, men har bemerkninger til §§ 14-2, 14-4 og 14-7.

FORTRINNSRETT TIL NY ANSETTELSE

- innstillingen kap. 15.9
- lovutkastet § 14-2

LA støtter flertallets forslag om at fortrinnsretten;

- ikke skal utvides til å gjelde i konsernforhold,
- ikke lovfestes for deltidsansatte,
- fortsatt ikke skal gjelde for ansatte i vikariater.

Videre er LA enig med utvalget i at gjeldende bestemmelser trenger en avklaring, at reglene er enkle å forstå og praktisere, og at reglene ikke medfører unødig ekstrabelastninger ved ansettelser. Utvalget foreslår at uttrykket ”*arbeidsmangel*”, i passusen - arbeidstaker som er sagt opp på grunn av- , erstattes med ”*virksomhetens forhold*”. LA støtter dette. Videre foreslår utvalget at vilkåret om at arbeidstaker må være ”*skikket*” endres til ”*kvalifisert*”. LA synes dette er positivt og fremhever at arbeidsgiver således gis muligheter for et videre skjønn, og kan ta hensyn til både arbeidstakers faglige dyktighet og personlige (egnethet) og forutsetninger for stillingen.

ARBEIDSAVTALENS INNHOLD

- innstillingens kap. 13.5.8
- lovutkastet § 14-4

LA er uenig i utvalgets forslag om at plasseringen av den daglige/ukentlige arbeidstiden skal spesifiseres i arbeidsavtalen, jfr. § 14-4 nr. 1 bokstav j. Forslaget medfører en urimelig innstramming i forhold til gjeldende lovs § 55C bokstav i. Bestemmelsen synes unødig rigid og svekker virksomhetenes fleksibilitet. Etter LAs mening hjelper det lite at utvalget i sine kommentarer uttaler at vilkåret kan oppfylles

gjennom en henvisning til at arbeidet foregår til ulike tider. Partene i arbeidslivet er ikke tjent med at lovens ordlyd er uklar på et slikt vesentlig punkt. Forslaget svekker lovens tilgjengelighet noe LA er i mot.

Forslaget kan bli en kilde til konflikter og unødvendig uro, og i ytterste konsekvens innebære at arbeidsgiver tvinges til å gå til oppsigelse av ansatte ved overgang til nye arbeidstidsordninger.

MIDLERTIDIG ANSETTELSE

- innstillingens kap. 15.3.7
- lovutkastet § 14-7

LA støtter utvalgets forslag om å videreføre dagens regel slik at faste ansettelser skal være hovedregelen.

Utvalgets flertall fremmer forslag om en *mer* generell adgang til midlertidige ansettelser når ”*arbeidstakeren bare trengs for å utføre et bestemt oppdrag*”. Forslaget innebærer en betydelig forbedring i forhold til dagens regel. Av hensyn til virksomheter med klare sesongmessige svingninger ville det vært en fordel at bestemmelsen fikk en tilføyelse som også gjaldt arbeid *for et bestemt tidsrom*.

Videre (støtter) LA utvalgets flertall som foreslår en generell adgang til å ansette midlertidig for en periode på inntil 6 måneder,- dog slik at tidsrammen burde utvides til 12 måneder. LA mener forslaget er positivt i det ulike næringer kan ha reelle behov for korttidsansettelser ut over de forhold som loven ellers dekker.

I § 14-7 nr. 4 foreslås en ny bestemmelse hvoretter lovens ordinære oppsigelsesvern skal komme til anvendelse når den midlertidige ansettelsen har vart i mer enn 4 år. Etter utvalgets syn vil varigheten av arbeidsforholdet i slike tilfeller indikere et fast behov for arbeidskraften.

LA kan bare delvis være enig med utvalget i dette. Dette vil imidlertid ikke være tilfellet for vikariater for stillingsinnehaveren er innvilget (lang) utdanningspermisjon eller har permisjon pga politiske verv. LA går derfor i mot at bestemmelsen kommer til anvendelse for reelle vikariater.

7. STILLINGSVERN

- innstillingens kap. 14 og 15

OPPSIGELSESVERN VED UTSETTING PÅ OPPDRAG

- innstillingens kap. 15.7
- lovforslaget § 15-7 nr. 3

LA ser ingen behov for at gjeldende lovs bestemmelser videreføres på dette område. Bestemmelsens opprinnelige formål var å hindre utbredelsen av kontraktørvirksomhet, som vil si at virksomheter sa opp ansatte for deretter å leie de inn for å utføre sine tidligere oppgaver, men da som selvstendig næringsdrivende. Til

en viss grad er det vår oppfatning at rene omgøelser av stillingsvernsreglene uansett vil kunne fanges opp av forslaget hovedregel i § 15-7 nr. 1.

LA går (uansett) sterkt i mot at forslaget utvides og rammer videre enn gjeldende lov. Dagens lov kommer kun til anvendelse ved tilfeller virksomhetens *ordinære* drift settes ut på oppdrag. LA ser ingen saklige behov for at anvendelsesområdet utvides. Økt konkurranse, virksomhetenes inntjeningsmarginer, kan medføre økt behov for spesialisering og fokus på virksomhetens kjernedrift, herunder legitimere et behov for at støttefunksjoner settes ut på oppdrag.

RETTE TIL Å FORTSETTE I STILLINGEN

- **innstillingens kap. 15.8**
- **lovutkastet § 15-11**

LA er sterkt i mot at dagens regler "om retten til stå i stillingen" videreføres. Flertallet foreslår at gjeldende rett videreføres, men slik at retten til å stå i stillingen faller bort dersom oppsigelsens kjennes saklig og gyldig i første instans. Forslaget tar ikke tilstrekkelig hensyn til virksomhetenes omstillingsbehov og støttes ikke av LA.

Mindretallets forslag (Strøm, Røine og Meyer) fremmer et eget forslag hvoretter arbeidstakers rett til å fortsette i stillingen avhenger av rettens kjennelse. LA kan slutte seg til mindretallsforslaget under forutsetning av at vilkårene for kjennelse om rett til å fortsette i stillingen skjerpes.

LA erfarer at retten til å stå i stillingen i mange tilfeller brukes som et forhandlingskort for å presse frem forliksløsninger som omfatter relativt "friske" erstatningsbeløp. Vår erfaring er at dette skjer selv i saker hvor det for begge parter burde herske liten tvil om at oppsigelsen har en saklig grunn. Et forhold som styrker grunnlaget for et slikt forlikspress er domstolenes lange saksbehandlingstid.

Retten til å stå i stilling representerer en betydelig hindring for virksomhetenes omstillingsevne. I de tilfeller oppsigelsen skyldes arbeidstakers forhold kan retten til å stå i stilling også innebære en vesentlig negativ arbeidsmiljøfaktor, og en direkte belastning for de øvrige ansatte. De negative belastningene med arbeidstakers rett til å stå i stilling er uten tvil særlig fremtredende i mindre virksomheter.

Tilsvarende taler for at retten til å stå i stilling ikke bør gjelde for ledende stillinger, og under enhver omstendighet ikke for virksomhetens øverste leder.

Etter LAs mening er det et sterkt behov for å endre gjeldende rett på dette område. Med henvisning til vår forbeholden støtte til mindretallsforslaget foreslår LA at forslaget suppleres med følgende:

Retten til å stå i stilling gjelder ikke for virksomhetens daglig leder.

Retten til å stå i stilling gjelder ikke for arbeidstakere ansatt i virksomhet som sysselsetter mindre enn 10 årsverk. (Sesongansatte skal ikke medregnes).

SUSPENSJON

- innstillingens kap. 15.5
- lovtkastet § 15-13

Utvalget foreslår å lovfeste en suspensjonsadgang. Tjenestemannsloven har i dag en slik regel. LA støtter forslaget og har tro på at en suspensjonsrett vil tjene begge parter. Arbeidsgiver kan ha et berettiget og legitimt behov for å suspendere en ansatt når det foreligger mistanke om misligheter. Suspensjon er et rent midlertidig og kortvarig virkemiddel som vil gi arbeidsgiver nødvendig tid til å undersøke mistankens substans og grunnlag, og etablere et tryggere beslutningsgrunnlag. Instituttet vil tjene begge parters interesser. Ikke minst slipper arbeidstaker belastningen en umiddelbar oppsigelse vil kunne medføre,- ordningen vil gi mindre publisitet og virke konfliktdempende noe som er vesentlig dersom mistanken var grunnløs.

Skal suspensjonsinstituttet tjene sitt formål må formkravene ikke vær for strenge. LA foreslår derfor at forslagens § 15-13 nr. 4 strykes.

VIRKSOMHETSOVERDRAGELSE

- innstillingens kap. 16
- lovtkastet kap. 16

LA støtter i det vesentligste utvalgets forslag. Vi har imidlertid enkelte bemerkninger til forslagens §§ 16-2 nr. 2 og 16-2 nr. 3.

Ad § 16-2 nr. 2

LA er uenig i endringsforslaget knyttet til bestemmelsens siste setning. Forslaget innebærer en endring i forhold til gjeldende rett, jfr. aml. § 73B nr. 2. Endringen vil etter LAs syn kunne føre til en vekst i konkurrerende tariffavtaler. Vi finner en slik utvikling uheldig, ikke minst fordi likeartete stillinger, lønns- og avtalemessig, skal behandles etter ulike regler.

Forslaget bryter med anerkjente prinsipper og vil skape uoversiktlige forhold for en ny eier. LA foreslår at dagens regel i aml. § 73B nr. 2 videreføres.

Ad § 16-2 nr. 3

LA går sterk i mot mindretallets forslag om at de overførte arbeidstakerne pensjonsordning skal overføres til ny arbeidsgiver. Forslaget vil ha åpenbare negative konsekvenser, særlig av økonomisk art, men også av praktisk art.

Etter LAs mening vil forslaget generelt svekke virksomhetens omstillings- og utviklingsevne.

LA har noe større forståelse for flertallets forslag som foreslår at retten til å overføre kollektive pensjonsrettigheter avgrenses til kun å gjelde retten til en pensjonsordning. Forslaget innebærer videre at eksisterende pensjonsrettigheter uansett bare kan overføres når erververen ikke allerede har pensjonsordning, og at den eksisterende pensjonsordningen som sådan kan overføres.

Prinsipalt foreslår LA at dagens bestemmelse, aml. § 73B nr. 3 videreføres. Gjeldende rett er i overensstemmelse med EU-direktivene på område. LA forstår ikke hvorfor norsk lovgivning skal gå lenger enn EU-retten. Dersom flertallets forslag vedtas mener LA at det må innarbeides unntaksbestemmelser rettet mot små virksomheter (10 ansatte).

8. VARSLERE

- innstillingen kap. 18
- lovutkastet § 2-4

LA ser ingen behov verken for å lovfeste arbeidstakers adgang til å ”varsle”, eller et forbud mot eventuelle gjengjeldelser overfor en arbeidstaker som på en lojal måte informerer om kritikkverdige forhold i virksomheten. Utvalget uttaler at bestemmelsen i realiteten kun er en lovfesting av gjeldende rett, herunder at bestemmelsens formål er å synliggjøre en slik ”varslingsrett” i loven.

Etter LAs syn er bestemmelsen ikke egnet til å skape nærmere klarhet om fenomenet.

Loven selv, så vel stillingsverns- som HMS-reglene, gir arbeidstaker beskyttelse mot eventuelle gjengjeldelsesmotiverte handlinger fra arbeidsgivers side. En ytterligere regulering er unødvendig, og er uansett, i sin generelle form, lite klargjørende. LA frykter at den foreslåtte bestemmelsen tvert i mot, og i strid med utvalgets hensikt, vil skape uklarheter og bli en spire til unødvendige konflikter. Dertil må en anta forslaget vil kunne virke prosessfremmende.

9. PROSESSREGLER

- innstillingens kap. 19

LA støtter utvalgets forslag om å oppheve ordningen med særskilte stillingsvernsdomstoler. Dette er positivt. Forslaget vil føre til raskere domstolsbehandling, noe som i seg selv vil få en positiv prosessøkonomisk effekt.

SØKSMÅLSFRISTER

- innstillingens kap. 19.3
- lovutkastet § 17-3

LA mener det er svært viktig med klare og entydige søksmålsfrister for arbeidsrelaterte tvister. Hensynet til partene tilsier at slike saker bør avgjøres raskt. Generell forutsigbarhet og rask tvisteløsning er viktig for å begrense tvistens potensielle sidevirkninger, som virksomhetens produktivitet og belastende slitasje på arbeidsmiljøet.

Utvalget foreslår i § 17-3 nr. 4 at det ikke skal gjelde noen søksmålsfrist i saker om ulovlig innleie, midlertidig ansettelse og suspensjon. LA er sterkt i mot et slikt forslag.

Videre fremmer utvalget forslag om at krav om ulovlig suspensjon skal omfattes av lovens prosessregler. LA mener dette er uheldig og direkte undergraver

suspensjonsinstituttets nyttige og positive sider. Suspensjon skal være av begrenset varighet og gi arbeidsgiver nødvendig tid til å undersøke eventuelle misligheter og om det foreligger grunnlag for avskjed. Ved suspensjon fritas arbeidstaker kun fra arbeidsplikten, men opprettholder sin lønn. Om arbeidstaker gis anledning til å fremsette krav om suspensjonens gyldighet, vil dette etter LAs mening, kun virke mot sin hensikt og virke konflikteskalerende.

Derimot finner LA det rimelig at arbeidstaker (senere) kan saksøke arbeidsgiver med krav om erstatning for uberettiget suspensjon. Søksmålsfristen i slike saker bør være 6 måneder fra suspensjonstidens utløp.

10. TILSYNS- OG STRAFFEBESTEMMELSER

- innstillingens kap. 20

Utvalget foreslår at arbeidstilsynets påleggskompetanse skal omfatte lovforslagets kap. 7 om informasjon og drøftinger. LA mener dette er uheldig og lite naturlig. Informasjons- og drøftingsreglene etter forslaget kap. 7 ligger nær opp til Hovedavtalens tilsvarende bestemmelser. Tvister etter hovedavtalen skal søkes løst gjennom forhandlinger. Oppnås ikke enighet kan hver av partene bringe tvisten inn for domstolene. Tilsvarende bør gjelde lovens kap. 7.

LA er videre skeptisk til forslaget om nemndbehandling av tvister om rett til fleksibel arbeidstid,- forslaget § 18-10. Utgangspunktet bør være at slike spørsmål er underlagt arbeidsgivers styringsrett. LA viser for øvrig til våre kommentarer under punkt 4, Arbeidstidsordninger.

IV. AVSLUTTENDE BEMERKNINGER

Som nevnt innledningsvis synes LA utvalgets innstilling gjennomgående er bra. Spesielt verdsetter LA at utvalget peker på enkelte markeds- og samfunnsmessige utviklingstrekk som taler for at arbeidslivsloven i større grad må ta hensyn til, og ivareta virksomhetenes og samfunnets generelle interesser og utviklingsmulighet, samt sikre den almene velferd.

LA synes utvalgets lovforslag kun delvis har lyktes i så måte.

Forslagene om at stillinger av ledende art osv. ikke lenger skal unntas fra arbeidstidsbestemmelsene, og kollektive pensjonsrettigheter skal overføres ved virksomhetsoverdragelse er særlig uheldige. Forslagene vil etter LAs oppfatning få negative konsekvenser for virksomheter,- så vel praktiske som økonomiske. Sammen med forslaget om å videre retten til å stå i stilling (dog noe modifisert) vil forslagene

gi svak forutsigbarhet og svekke virksomhetenes omstillingsevne. Dette kan verken være i samfunnets interesse eller tjene partene i arbeidslivet

Med vennlig hilsen
LANDBRUKETS ARBEIDSGIVERFORENING

Stein Opsand