

Arbeids- og administrasjonsdepartementet
Postboks 8004 Dep.
0030 Oslo

Deres ref.: 200400660-/HAM

Vår ref.: HS

Dato: 12. juli 2004

AD HØRING – NOU 2004:5 – INNSTILLING FRA ARBEIDSLIVSLOVUTVALGET

Viser til Deres brev av 23.02.04 om ovennevnte sak med utsatt høringsfrist til 12.07.04.

Generelt

Bedriftsforbundet er positiv til lovforslaget som helhet. Et mer brukervennlig regelverk med større fleksibilitet gir større muligheter til verdiskaping og vekst i små og mellomstore bedrifter. På noen sentrale områder, mener imidlertid Bedriftsforbundet at utvalget skulle gått noe lenger med hensyn til fleksibilitet og verdiskaping. Dette gjelder særlig retten til å ansette personer i midlertidig stilling og ansattes rett til å stå i stilling under en arbeidstvist.

Når det gjelder utvalgets sammensetning bemerker Bedriftsforbundet at representantene i utvalget i hovedsak er oppnevnt fra offentlig myndighet og representanter for større virksomheter. Mindre virksomheter i Norge står for 62 prosent av sysselsettingen og 55 prosent av omsetningen i privat sektor. Fire av fem bedrifter har under fem ansatte. På tross av disse bedriftenes sentrale posisjon i næringsliv og verdiskaping synes denne gruppen ikke å være tilstrekkelig representert i utvalget.

Av hensyn til at arbeidsmiljøloven anvendes av ikke-jurister i stor grad, bør hensynet til en praktisk anvendbar lovtekst, som i størst mulig grad inneholder relevant regelverk, være avgjørende. Alminnelige kontraktsrettlige prinsipper bør således fremgå av lovteksten i det den allmenne bruker i utgangspunktet sjelden er kjent med dette.

Ad kapitel 10 – ulike organisasjonsformer og nye tilknytningsformer til arbeidslivet

Lovutkastets kapitel 1

Bedriftsforbundet mener utvalget går for langt i defineringen av arbeidsgivers ansvar når arbeidsgivers ansvar skal utvides til å gjelde også selvstendig næringsdrivende. Dette synes stridende mot tradisjonelle oppfatninger av området for arbeidsgivers ansvar. Arbeidsgiver har ikke styringsrett overfor oppdragstaker/selvstendig næringsdrivende og det synes således som

stridende mot alminnelig rettsoppfatning å utvide ansvaret, der det ikke er noen tilsvarende styringsrett.

Ad kapitel 11 – helse, miljø og sikkerhet

Lovutkastets kapitel 2,3, 4 og 5

Bedriftsforbundet mener små og mellomstore virksomheter må unntas fra kravet om bedriftshelsetjeneste. Dette er ordning som ikke er tilpasset mindre virksomheter og er således lite treffende for det behovet små og mellomstore bedrifter har når det gjelder oppfølging av krav til helse, miljø og sikkerhet.

Bedriftsforbundet støtter utvalget i at arbeidstakers medvirkningsplikt utvides og tydeliggjøres.

Ad kapitel 12 – medvirkning og samarbeid

Lovutkastets kapitel 6 og 7

Bedriftsforbundet er positiv til at verneombudets oppgaver ikke skal være detaljert definert i loven. Dette gir større rom for bedriftene til selv å finne hensiktsmessige løsninger tilpasset egne forhold.

Bedriftsforbundet mener at det ikke bør stilles et allment krav til at arbeidsgiver gjennomgår opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Et slikt krav vil ikke være treffende for behovet for å ivareta helse-, miljø- og sikkerhetshensyn i mindre virksomheter. Det vil videre kunne virke mot sin hensikt å innføre et slikt allment krav i det det er de faktiske forhold, ikke formelle forhold, som gjør at en arbeidsplass faktisk er tilfredsstillende med hensyn til helse, miljø og sikkerhet. Kravet til helse, miljø og sikkerhet i næringslivet må knytte seg til bedriftens konkrete forhold og eventuelle tiltak bedriften gjennomfører, ikke til formelle krav til arbeidsgiver om kursvirksomhet eller lignende.

Ad kapitel 13 – arbeidstid

Lovutkastets kapitel 10 og 14

Bedriftsforbundet er positiv til utvalgets forslag om en mer rammepreget utforming av reglene. Bedriftsforbundet støtter imidlertid ikke utvalget i forslaget om at dagens unntak fra arbeidstidsreglene for ledere og selvstendig stillinger oppheves. Ledere og representanter for arbeidstakere med selvstendig stilling har selv avgjørende innflytelse på egen arbeidssituasjon. I dette inngår perioder med mindre arbeidspress så vel som mer arbeidspress avhengig av de til enhver tid gjeldende markedsforhold. Å fastsette regulert arbeidstid for disse vil virke hemmende på verdiskaping og vekst i små og mellomstore bedrifter.

Bedriftsforbundet støtter utvalget i forslaget om utvidet adgang til overtid i perioder også der vilkår for overtid ikke er oppfylt. På denne måten vil loven være tilpasset dagens virkelighet der arbeidstaker arbeider overtid frivillig for så å kunne ta fri i perioder (avspassing) med mindre arbeid. Arbeidstakers adgang til å ta ut avspassingsdager bør imidlertid reguleres slik at arbeidsgiver har avgjørende myndighet når det gjelder tidspunkt for avspassing. Bedriftsforbundet støtter videre utvalget i de språklige endringene i loven.

Bedriftsforbundet mener videre at dagens rett til redusert arbeidstid jfr. dagens regler i aml. § 46 a) ikke ivaretar hensynet til verdiskaping i bedriften i tilstrekkelig grad. Små og mellomstore bedrifter har ressurser som til enhver tid er tilpasset markedet. Ansattes krav på redusert arbeidstid innenfor dagens regelverk er i den sammenheng problematisk i det det stilles et for sterkt vilkår på bedriftens side til å avslå søknad om redusert arbeidstid.

Bedriftsforbundet støtter således ikke utvalgets forslag om å innføre lovfestet rett til fleksitid. Driftsmessige hensyn i små og mellomstore bedrifter gjør det ofte umulig å innføre fleksitid. Et lovmessig krav vil kunne medvirke negativt for verdiskapingen i små og mellomstore bedrifter.

Bedriftsforbundet støtter utvalgets flertall i forslaget om utvidelse av adgangen til søndagsarbeid. Betalte hvilepauser forut for overtidsarbeid strider imidlertid mot gjeldende regler vedrørende betaling for hvilepauser og representerer således brudd med etablert praksis. Bedriftsforbundet mener at pauser forut for overtidsarbeid skal følge de ordinære reglene for hvilepauser.

Ad utbetaling av lønn og feriepenger

Utbetalingsmåten av lønn og feriepenger bør overlates til avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Gjeldende bestemmelser bør således ikke videreføres i det disse er for rigide i forhold til den praktiske virkelighet.

Ad kapittel 14 – likebehandling i arbeidslivet / ikke-diskriminering

Lovutkastets kapittel 12

Utgangspunktet i norsk rett er krav om skyld. Bedriftsforbundet mener at et krav om delt bevisbyrde i saker som gjelder likebehandling/ikke-diskriminering bryter med etablert rettspraksis. Bedriftsforbundet mener at hensynet til vern av deltidsansatte mot diskriminering ikke bør tilsi at det innføres regler om delt bevisbyrde og objektivt ansvar.

Ad kapittel 15 – stillingsvern

Lovutkastets kapittel 14 og 15

Ad midlertidig tilsetting

Bedriftsforbundet støtter utvalgets forslag om å utvide adgangen til midlertidig ansettelse. Bedriftsforbundet mener imidlertid at adgangen til midlertidig tilsetting bør være lenger enn seks måneder slik utvalget legger opp til. Videre går Bedriftsforbundet i mot utvalgets forslag om en allmenn rett til fast ansettelse ved midlertidig tilsetting i til sammen tolv måneder i løpet av en treårsperiode.

I mindre bedrifter vil ofte opprettelse av en ny stilling med påfølgende fast ansettelse innebære en stor risiko og være et tungt løft ikke minst økonomisk. Kombinasjonen av regelverket for fast ansatte og usikker økonomi gjør at mange små bedrifter i praksis avstår fra å ansette flere og i stedet utnytter overtid. Utvidet adgang til midlertidig ansettelse vil kunne gi disse bedriftene en mulighet for å få erfart om en ny stilling gir tilstrekkelig lønnsomhet for bedriften samtidig som det vil gi innpass i arbeidslivet for grupper som er uten erfaring eller av andre grunner har vanskelig for å få fast arbeid. Dette vil også redusere behovet for overtid og føre til redusert press på de fast ansatte.

Tilsvarende utvidet rett til midlertidig tilsetning bør gjelde ved innleie av arbeidskraft i henhold til dagens regelverk.

Ad utvidet adgang ved tariffavtale

Bedriftsforbundet mener prinsipielt at regelverket i arbeidslivet må være likt slik at bedrifter med tariffavtale ikke får særadgang til midlertidig tilsetning. Dette gir en konkurransevridende effekt der små og mellomstore bedrifter kommer negativt ut i forhold til større virksomheter med tariffavtale.

Ad suspensjon

Bedriftsforbundet støtter forslaget om å lovfeste adgangen til suspensjon, men støtter ikke de saksbehandlingsreglene som stilles som krav. Poenget med suspensjon er rask saksbehandling ut i fra en midlertidig situasjon. Tilsvarende krav som ved oppsigelse, synes i den sammenheng som for administrativt krevende og lite hensiktsmessig. Videre er suspensjon av midlertidig karakter i motsetning til oppsigelse. Dette tilsier at virkningen av en ulovlig suspensjon ikke bør tilsvare virkningene av en usaklig oppsigelse.

Ad utvidet vernetid ved sykdom

En generell verneperiode på 12 måneder uavhengig av ansettelsestid vil føre til et vanskeligere arbeidsmarked i det arbeidsgivers styringsrett begrenses. Små og mellomstore bedrifter kan vanskelig håndtere et regelverk som gir et så sterkt stillingsvern ved langvarig sykdom. Reglene må sees i sammenheng med de nye reglene om aktivisering av sykemeldte fra 1. juli d.å.

Ad oppsigelse ved utskilling av virksomhet

Bedriftsforbundet støtter ikke utvalget i forslaget om særregler for oppsigelse ved utskilling av virksomhet. Bedriftsforbundet mener at reglene om virksomhetsoverdragelse og oppsigelsesvernet for øvrig ivaretar de nødvendige hensyn på en tilstrekkelig måte og det således ikke er hensiktsmessig med egne regler for utskilling av virksomhet.

Ad retten til å stå i stilling

Bedriftsforbundet støtter mindretallets forslag om at arbeidstaker kun har rett til å fortsette i stillingen dersom retten fastsetter dette ved kjennelse. Dagens regler om rett til å stå i stilling virker i stor grad som et pressmiddel fra arbeidstaker overfor arbeidsgiver i omstillingsprosesser. Særlig er dette et problem i små og mellomstore bedrifter. Dagens regler om rett til å stå i stilling virker hemmende på verdiskaping og omstilling. For øvrig virker reglene vanskeliggjørende for bedrifter i en allerede vanskelig økonomisk situasjon og virker således negativt for bedriftens øvrige ansatte. EU-landene, med enkelte unntak, har ikke tilsvarende regler for rett til å stå i stilling som Norge. Av hensyn til internasjonal konkurransedyktighet, bør norsk arbeidsregelverk i størst mulig grad harmoniseres med EU-landene.

Ad fortrinnsrett

Bedriftsforbundet støtter utvalget forslag om å unnta ansatte i vikariater og deltidsansatte fra fortrinnsretten.

Ad kapittel 16 – arbeidstakernes rettigheter ved overdragelse av virksomhet

Lovutkastets kapittel 16

Bedriftsforbundet støtter utvalget i at det ikke er ønskelig å innføre en lovfestet generell valgrett for arbeidstaker ved overdragelse av del av virksomhet og at det ikke er ønskelig å videreføre valgretten i særskilte situasjoner. En valgrett for arbeidstaker i slike situasjoner vil i mange små og mellomstore bedrifter føre til uholdbare situasjoner for så vel arbeidstaker som arbeidsgiver.

Videre mener Bedriftsforbundet at det ikke bør innføres en alminnelig reservasjonsrett for arbeidstakere ved virksomhetsoverdragelse. Dersom reservasjonsretten imidlertid innføres, mener Bedriftsforbundet at det bør innføres opphørsregulering i forhold til ansettelsen hos overdrager der reservasjonsretten benyttes. Ordinære oppsigelsesvirkninger ved virksomhetsoverdragelse, vil kunne lamme virksomheten unødig i en situasjon og skape vanskeligheter for en større gruppe arbeidstakere. Bedriftsforbundet mener at arbeidstaker ikke bør kunne kreve lønn uten tilsvarende arbeidspplikt.

Ad kapitel 17 – kontroll og overvåking

Lovutkastets kapitel 8

Bedriftsforbundet støtter utvalget i forslag om generell bestemmelse om kontrolltiltak i arbeidslivet i tråd med gjeldende rettpraksis og tariffavtaler. Det som bør reguleres i bestemmelsen er vilkårene for at arbeidsgiver skal ha en arbeidsrettslig adgang til å iverksette kontrolltiltak, med en motsvarende arbeidsrettlig plikt for arbeidstakerne til å akseptere og medvirke aktivt til gjennomføring av kontrollen. Videre vil det virke oppklarende med en egen bestemmelse som regulerer arbeidsgivers adgang til å lese arbeidstakers private e-post og andre elektroniske dokumenter, arbeidsgivers bruk av helseopplysninger ved ansettelse og arbeidsgivers adgang til å gjennomføre helsekontroll av ansatte og arbeidssøkere.

Ad kapitel 18 – varslere

Lovutkastet kapitel 2

Bedriftsforbundet støtter utvalget i vurderingen av at det ikke er behov for å lovfeste grensene for arbeidstakers adgang til varsling. Gjeldende regler som bygger på ulovfestede prinsipper og skjønn dekker allmennhetens behov i tilstrekkelig grad. Bedriftsforbundet går imidlertid mot utvalgets forslag om å innføre et generelt forbud mot gjengjeldelser som følge av varsling. Arbeidstakere er i dag tilstrekkelig vernet gjennom eksisterende rettstilstand som referert. Det synes således unødig og inkonsekvent å innføre dette i arbeidsmiljøloven så lenge dette ikke følger av en tilsvarende varslingsrett i loven.

Ad kapitel 19 – forenkling av prosessreglene

Lovutkastet kapitel 17

Bedriftsforbundet støtter utvalgets forslag om å samle prosessreglene i et eget kapitel. Videre støtter Bedriftsforbundet forslaget om å oppheve ordningen med særskilte stillingsverndomstoler. Dette vil være en forenkling i forhold til dagens situasjon og således virke prosessøkonomisk besparende. Bedriftsforbundet mener imidlertid at de særlige prosessreglene fortsatt bør reserveres for stillingsvernsaker.

Bedriftsforbundet mener at prosessreglene om diskriminering bør fremkomme i særskilte bestemmelser og således ikke inngå i de ordinære prosessreglene i forbindelse med oppsigelse og avskjed. Dette på grunn av reglenes særskilte karakter i form av blant annet omvendt bevisbyrde og objektivt ansvar.

Ad kapitel 20 – tilsyn, tvisteløsning og straff

Lovutkastet kapitel 18

Bedriftsforbundet støtter utvalgets forslag i forenkling av tilsynsreglene. Når det gjelder de materielle reglene vedrørende tilsyn, tvisteløsning og straff mener Bedriftsforbundet prinsipielt sett at arbeidsgivers styringsrett bør utvides slik at spørsmål vedrørende blant annet rett til fleksibel arbeidstid ikke bør overlates til tvistenemnd, men reguleres av arbeidsgivers allmenne styringsrett. Videre gjelder dette spørsmål om fritak for blant annet nattarbeid og overtid.

Ad kapitel 21 – forenkling og ikke-materielle endringer

Bedriftsforbundet støtter utvalget i forslaget om å tydeliggjøre, forenkle og modernisere enkelte bestemmelser. I den forbindelse støtter Bedriftsforbundet forslaget om å ikke å videreføre bestemmelsene om plikt til å utarbeide arbeidsreglement. Tilsvarende bestemmelser inngår i gjeldende regelverk og det synes således overflødig med et krav om arbeidsreglement i tillegg.

Vi takker for henvendelsen.

Vennlig hilsen
BEDRIFTSFORBUNDET

Tom Bolstad
Administrerende direktør

Hedvig C. Svardal
Næringspolitisk rådgiver