

Kommunal- og Regionaldepartementet

Postboks 8112 Dep
0032OSLO

BDS/PWC

15. juni 2004

Høringsuttalelse vedrørende Arbeidslivslovutvalgets innstilling

Teknologibedriftenes Landsforening (TBL) slutter seg til NHOs høringsuttalelse til NOU 2004:5 – Innstilling fra Arbeidslivslovutvalget. TBL vil derfor ikke gi kommentarer til alle forslag til endring, men vil kommentere en del av forslagene som er av særlig stor betydning for teknologiindustrien.

TBL representerer 1150 bedrifter med ca. 66.000 årsverk innen teknologiindustrien. Denne industrien er, og antas i større grad å bli internasjonalisert. Et kjennetegn ved utviklingen er at teknologiindustrien i større grad spesialiseres og blir for en stor del en industri basert på nisjeteknologi i et internasjonalt marked. Denne industrien kjennetegnes også ved at bedriftene i mange tilfeller kan flytte produksjonen til andre land. Teknologiindustrien er særlig konkurranseutsatt.

Når det gjelder lønnsforhandlinger forhandler TBL med Fellesforbundet om Verkstedsoverenskomsten som frontfag. Forutsetningen for å opprettholde en tilstrekkelig stor industriproduksjon i landet er at lønnsveksten ikke blir større enn hos våre handelspartnere.

Det er imidlertid også nødvendig for å opprettholde en tilstrekkelig stor industriproduksjon i Norge at omkostningene forøvrig når det gjelder arbeidskraft ikke er større for bedrifter her i landet enn hos våre handelspartnere. For teknologiindustrien er det således viktig at det ikke bare er lønnskostnadene, men kostnader for øvrig knyttet til arbeidskraft, som må være på linje med våre handelspartnere.

Våre merknader har sin bakgrunn bl.a. i at mange teknologibedrifter har behov for raskt å kunne foreta omstillinger. Mange av bedriftene har store svingninger når det gjelder oppdragsmengde. Dette gjelder f. eks. skipsindustrien.

TBL vil også peke på at det i bransjen er tradisjon for godt lokalt samarbeid mellom bedriftens ledelse og tillitsvalgte. Det er derfor viktig å ha et lovverk som gir trygge og seriøse rammer, men som samtidig gir bred adgang til å finne de beste løsningene lokalt på den enkelte bedrift.

TBL arbeider for at partene skal ha en felles forståelse av lovverket og avtaleverk, og vi vil bruke resurser på å formidle informasjon om lovendringene slik at de lokale parter kan praktisere lovverket ut fra en felles forståelse.

Helse, miljø og sikkerhet – medvirkning og samarbeid - Lovutkastet: § 2,3,4,5,6

TBL legger til grunn at godt arbeide med sikkerhet, helse og arbeidsmiljø er viktig og gir god avkastning samtidig som arbeidet er helt nødvendig for at vi skal ha et inkluderende arbeidsliv. Vi erkjenner at det på enkelte områder er behov for lovregulering av standarder som har til formål å verne arbeidstakerne mot dårlig sikkerhet og uakseptable helsebelastninger. Arbeidstakernes rett til medvirkning er en del av dette.

Det er viktig at vi får et oversiktlig regelverk som er etterlevbart for alle bedrifter. Det er derfor et stort behov for generell regelverksforenkling, også når det gjelder forskriftene.

TBL viser til NHO's høringsuttalelse om de enkelte bestemmelsene.

Arbeidstid

Utvalgets forslag innebærer en vesentlig forenkling av reglene om arbeidstid, og legger til grunn at det skal være en forsvarlig avveining mellom de forskjellige hensynene. For industribedrifter som er tariffbundet vil rammene for fastsettelse av arbeidstiden i det vesentlige forbli uendret fordi tariffavtalenes bestemmelser fastsetter strammere rammer for arbeidsgivers styringsrett enn lovforslaget. Lovens formål er å fastsette ytterrammer med vekt på helse og sikkerhet, og for noen forhold er det lovens rammer som er direkte bestemmende også for de tariffbundene bedriftene.

TBL er i det alt vesentlige enig i utvalgets flertall sitt forslag til bestemmelser om regulering av arbeidstiden slik disse fremgår av lovforslagets Kapittel 10. I tillegg til det som fremgår nedenfor viser vi til NHO's høringsuttalelse.

§ 10-2 nr. 1

TBL er enig i det vi oppfatter som utvalgets fokus, nemlig at bedriftene skal foreta risikovurderinger hvor hensynet til bedriftens driftsbehov må avveies mot de helsebelastninger arbeidstidsordningene representerer for den enkelte arbeidstaker. Vi er på denne bakgrunn bl.a. enig i at bestemmelsene som står i gjeldende lovs § 12, nå er innarbeidet i arbeidstidskapittelet.

§ 10-2 nr. 2

TBL er ikke enig i utvalgets forslag om at arbeidstaker skal ha rett til å gå dagtid dersom dette kan gjennomføres uten "vesentlig" ulempe for virksomheten. Med bakgrunn bl.a. i den vesenlighetsnorm som er lagt til grunn av Arbeidstilsynet i tilknytning til aml's § 46 A mener vi at arbeidstaker gis et tilstrekkelig vern, i denne sammenheng, ved at det står "...uten ulempe..".

Bedriftenes plikt til å foreta individuelle tilpasninger for enkeltarbeidstakere må være relativ på dette området fordi bedriftene må sees som en del av et større arbeidsmarked der de aller fleste arbeider dagtid. Forslaget vil særlig ramme små og mellomstore bedrifter med spesialisert produksjon der nattarbeide er en nødvendig forutsetning for driften.

§ 10-2 nr. 3

TBL mener at fleksibilitet er viktig, og vi viser til at for mange bedrifter innebærer fleksible arbeidstidsordninger en vinn-vinn situasjon for arbeidsgiver og arbeidstaker. Begrepet "fleksibel arbeidstid" er imidlertid ikke entydig og vi går imot denne bestemmelsen fordi vi

ikke kan se behovet for en særskilt bestemmelse som gir arbeidstaker en ensidig rett til fleksibel arbeidstid uten at han/hun har spesielle behov. Forslaget innebærer at arbeidsgiver må akseptere ulempe for bedriften, jfr. at det også her etableres et vilkår om "vesentlig ulempe" for at arbeidsgiver skal kunne avslå en søknad.

Vi aksepterer at det i perioder kan foreligge spesielle behov hos arbeidstaker som gir grunnlag for tilpasning av arbeidstiden, men dette er ivaretatt i forslaget § 10-2 nr. 4.

§ 10-4

Med bakgrunn i at lovens hovedformål på dette området er å sikre arbeidstakerne vern mot helsefarlige og sikkerhetsmessig forsvarlige arbeidstidsordninger ser TBL svært positivt på at utvalget i sitt forslag foreslår regler som ivaretar nevnte formål samtidig med at reglene er betydelig forenklet. Gjeldende regler bærer preg av å være laget i en annen tid da lovens regler hadde direkte virkning for arbeidstiden til de aller fleste arbeidstakere. Dagens regler inneholder til dels et tilfeldig utvalg av forhold som det er relevant å vektlegge ved fastsettelse av arbeidstidens lengde. De foreslåtte bestemmelsene innebærer at loven blir det sikkerhetsnett den skal være, og fanger i § 10-4 nr. 3 opp de forhold som er relevante ved fastsettelsen av den alminnelige arbeidstiden.

§ 10-5

Bestemmelsen må sees i sammenheng med andre foreslåtte bestemmelser, bl.a. § 10-6, § 10-8, § 10-10 og § 10-14, og innebærer en vesentlig forenkling ved at flere bestemmelser i gjeldende lov kan utgå som følge av bestemmelsen.

§ 10-6

Bestemmelsen innebærer at nåværende lovs mertidsbegrep inngår i den nye lovs "pålagt overtid" slik at overtidssrammen på 200 timer også vil omfatte det som nå betegnes som mertid. TBL kan ikke slutte seg til dette. Vi er enig med NHO i at begrepet for overtid beholdes likt for timerammen og betalingen, dvs. at overtidarbeide er arbeide utover alminnelig arbeidstid etter § 10-4 eller § 10-12. De foreslåtte reglene vil særlig slå skjevt ut for bedrifter med mange deltidsansatte. Disse ansatte har, i denne sammenheng, ikke det samme behovet for vern som ansatte i full stilling.

TBL mener subsidiært at lovens overtidssrammer må utvides til 300 timer, eventuelt at dette gjøres gjeldende for arbeidstakere med kortere alminnelig arbeidstid enn det som fremgår av § 10-4. Vi antar at dette kan harmoneres med EU-direktivet.

Når det gjelder de øvrige bestemmelsene i kapittel 10 viser vi, som nevnt ovenfor, til NHO's høringsuttalelse.

Midlertidig ansettelse

TBL ser det som viktig at bedrifter innen den konkurranseutsatte industrien har konkurransevilkår som kan sammenlignes med land i Europa. Land i Europa har i betydelig grad større muligheter til å tilsette arbeidstakere midlertidig enn det bedrifter i Norge har anledning til.

For store deler av bransjen er det store svingninger i oppdragsmengden. For å tilpasse seg slike svingninger benytter bedriftene dels innleid arbeidskraft, dels foretas permitteringer. Omkostningene ved innleid arbeidskraft er større enn ved bruk av egne ansatte. Bruk av permitteringer er blitt betydelig mer kostbart for bedriftene ved at arbeidsgiverperioden er utvidet til 10 dager.

Som NHO foreslår mener også TBL at det skal være adgang til midlertidig ansettelse i 12 måneder fordi 6 måneder er svært kort tid for å løse behovet for midlertidig arbeidskraft, særlig innen skipsindustrien.

Stillingsvern

For teknologiindustrien som i særlig grad er konkurranseutsatt og som derfor har behov for å kunne foreta effektive omstillinger, er retten til å stå i stilling etter oppsigelse den mest byrdefulle bestemmelsen når det gjelder stillingsvern sett fra virksomhetenes side. Mange bedrifter innen TBL har de siste årene vært igjennom store omleggings- og nedbemanningsprosesser. Erfaringer fra disse har vist at retten til å stå i stilling skaper konflikter og er et hinder for at nødvendige omstillinger kan gjennomføres effektivt og hensiktsmessig.

Teknologiindustrien er konkurranseutsatt, og det er som understreket ovenfor nødvendig for denne industrien at den har rammevilkår som tilsvarer det konkurrenter har. Ingen andre land i Europa har denne bestemmelsen. Dette innebærer at i alle andre land må arbeidstakere fratrukket ved utløp av oppsigelsestiden ved oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold.

TBL støtter, med bakgrunn i ovenstående, mindretallets forslag om at arbeidstaker ved tvist om oppsigelse ikke skal ha rett til å fortsette i stilling ut over oppsigelsestiden med mindre rettens kjennelse for dette foreligger.

Vi vil avslutningsvis vektlegge at de samlede forpliktelsene for bedriftene må ha et riktig nivå. Ved at TBL/NHO's innvendinger og forslag blir tatt hensyn til vil dette oppnåes. Vi får et regelverk som ansvarliggjør de lokale parter og den enkelte arbeidstaker, og et lokalt eierforhold til tiltakene er den beste forutsetning for god praksis.

Vennlig hilsen

TEKNOLOGIBEDRIFTENES LANDSFORENING

Karl Nysterud
Administrerende direktør

Tore M. Sellæg
Direktør