

Samferdselsdepartementet
Postboks 8010 Dep
0030 OSLO Norge

Høringssvar – Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv

Innledning

Lederne synes det er positivt at det settes søkelys på verdien av den norske modellen med et godt organisert arbeidsliv, og at et enstemmig utvalg ønsker å ivareta, styrke og videreutvikle denne.

Norsk arbeidsliv har fått internasjonal anerkjennelse for den norske modellen og partssamarbeidet, og for hvordan produktiviteten som et resultat av modellen står seg godt internasjonalt innenfor mange industriområder.

Lederne er enig i utvalgets flertall som mener at det er behov for tiltak for å nå de overordnede målsettinger som er definert i utredningen. Vi støtter i all hovedsak flertallets forslag til presisering og klargjøring i arbeidsmiljøloven. Se nærmere om enkelte punkter nedenfor.

Generelle innspill

Et velfungerende partssamarbeid forutsetter et likeverdig maktforhold mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Det forhandles om lønns- og arbeidsvilkår i den enkelte virksomhet, og partene må samarbeide for å oppnå gode og trygge arbeidsforhold og en best mulig utvikling med hensyn til effektivitet, produktivitet og innovasjon.

Utviklingen går i retning av at mange virksomheter deles opp og at flere organiseres i konsernstruktur. Lederne erfarer at partssamarbeidet blir utfordret ved slike oppdelinger. Samarbeid og informasjonsflyt på tvers av konsernstrukturen, og tillitsvalgtsystemet som sådan, blir lett svekket. Lederne opplever at noen tillitsvalgte ikke lenger får forhandle på vegne av våre medlemmer eller får delta i drøftinger som tidligere, selv om endringene i virksomhetens organisering skyldes forhold som ikke har til hensikt å frata de disse rettighetene. Vi ser i tillegg at endringer i virksomhetsorganisering kan få konsekvenser, også utilsiktede, for den enkelte arbeidstakers stillingsvern og rettigheter.

Lederne mener derfor at det er behov for en tydeliggjøring i dagens regelverk, slik at det tilpasses de stadig hyppigere strukturendringene. Det er behov for en klargjøring av arbeidsgiveransvaret for å skape samsvar og balanse mellom innflytelse og ansvar. For Lederne er det av særlig viktighet at arbeidsgivere ikke organiserer seg bort fra et ansvar, men ivaretar de trygge og ryddige rammene som har blitt skapt gjennom mange år både for den enkelte og for samarbeidet mellom partene i virksomhetene.

Lederne kan på flere punkt ikke se at mindretallets innvendinger til flertallets forslag er holdbare. Tvert imot skaper manglende klargjøring og tydeliggjøring i lovteksten en uheldig og unødvendig

uforutsigbarhet både for arbeidstakerne og arbeidsgiverne. Det kan kanskje vise seg at lovendringene vil lede til noen flere konflikter og rettsprosesser. Så lenge det er snakk om lovfesting av gjeldende rett, vil dette etter vårt syn uansett kunne gjelde krav som er rettmessige, og mest sannsynlig handle om en forbigående økning i antall tvister i forbindelse med at lovendringene gjøres kjent.

Kommentarer til utvalgets vurderinger og forslag

Lederne har følgende kommentarer til de ulike temaene som i lys av utvalgets mandat er blitt gitt særlig oppmerksomhet:

Arbeidstakerbegrepet i arbeidsmiljøloven og forholdet mellom det å være arbeidstaker og selvstendig oppdragstaker

Lederne støtter forslaget til en ny definisjon av arbeidstakerbegrepet som identifiserer de reelt styrende vurderingselementene. Dette vil gi en klar og lett tilgjengelig veiledning i lovteksten. En slik tydeliggjøring av grensen mot selvstendige oppdragstakere vil etter Ledernes syn ikke endre rettstilstanden, og heller ikke begrense fleksibiliteten som den enkelte arbeidsgiver kan ha behov for.

En presumsjonsregel vil formodentlig bidra til en bevisstgjøring rundt ansvarsforhold, og til at det blir lettere å avklare klassifiseringsspørsmål for grupper i gråsonen. Lederne ser positivt på dette, da det forhåpentligvis vil hindre arbeidsgivere i å feilaktig definere flere som selvstendige oppdragstakere for derved å unngå lovpålagte forpliktelser som de ellers har for egne ansatte. For arbeidsgiver vil dette etter vår oppfatning kunne få en positiv effekt, idet det vil kunne bidra til å sikre likere konkurransevilkår.

Arbeidsgiverbegrepet i arbeidsmiljøloven og arbeidsgiverfunksjoner

Lederne støtter forslaget til et utvidet arbeidsgiveransvar for noen arbeidsgiverfunksjoner for selskap som inngår i konsern eller andre grupper av selskaper, og en lovfesting av den ulovfestede læren om delt arbeidsgiveransvar.

Lederne har de siste årene møtt utfordringer ved at flere virksomheter av ulike årsaker splittes opp og organiseres som konsern med flere datterselskaper.

Av hensyn til å styrke arbeidsmiljøloven som en vernelov og herunder stillingsvernet for den enkelte, er Lederne positive til en lovfesting av at plikten til å tilby annet passende arbeid og fortrinnsrett skal gjelde i hele konsernet, og ikke bare i en ny, mindre enhet. Lederne stiller seg bak flertallets uttalelser knyttet til hvilke konsekvenser organisering i konsern kan ha for de ansattes stilling og rettigheter.

Lederne vil fremheve viktigheten av å plassere ansvar hos det nivået i organisasjonsstrukturen som reelt sett har innflytelse og treffer de avgjørende beslutningene. Det vises forøvrig til våre generelle innspill ovenfor.

Lederne ønsker imidlertid å knytte en kommentar til at utvalgets flertall åpner for at arbeidsgiver kan gjøre avgrensninger med hensyn til rekkevidden av plikten til å tilby «annet passende arbeid». Flertallet uttaler at dette særlig vil være aktuelt i store konserner eller store grupper av virksomheter, og at arbeidsgiver i så fall må definere saklige kriterier i samråd med arbeidstakernes representanter.

Lederne understreker at dette kun bør gjelde i særlige tilfeller, og oppfordrer til at det presiseres at det er arbeidsgiver som bærer ansvaret for at en slik avgrensning blir gjort korrekt, selv om tillitsvalgte har vært tatt med på råd. Lederne har hatt noen negative erfaringer med at tillitsvalgte i tilsvarende situasjoner får en «gisselrolle» og blir ansvarliggjort på vegne av arbeidsgiver, som i en senere konflikt hevder at de har inngått en bindende avtale med tillitsvalgte.

Lederne vil også peke på at en slik avgrensning kan være utfordrende i nedbemanningsprosesser dersom drøftinger om utvelgeskrets skjer samtidig. Tillitsvalgte vil da kunne oppleve å bli presset inn i en hestehandel med tanke på hvilke avgrensninger arbeidsgiver ønsker å gjøre. Det er uansett viktig å poengtere at den lov- og tariffestede drøftingsplikten innebærer at de tillitsvalgte skal tas med på *råd*, men at de ikke skal pålegges et ansvar for eventuelle avgrensninger som fullt og helt skal ligge hos arbeidsgiver.

Midlertidige ansettelser

Lederne støtter opp om utvalgets målsetting om å befeste faste ansettelser som hovedregel i norsk arbeidsliv.

Den generelle adgangen til å ansette midlertidig i ett år etter aml § 14-9 (2) bokstav f er en særregel som har eksistert i kort tid, og Lederne merker seg at denne både har vært lite brukt og ikke ser ut til å ha fungert etter sin hensikt. Etter vår oppfatning kan de øvrige alternativene i denne bestemmelsen like gjerne brukes når det er behov for midlertidig arbeidskraft.

Lederne mener at antall midlertidige ansatte bør reduseres. Arbeidsgivere bør som hovedregel ansette fast, for heller å benytte seg av nedbemanning og oppsigelser dersom prosjekter og arbeidsoppgaver bortfaller eller reduseres.

Innleie av arbeidskraft og bruken av entreprise/tjenestekjøp fra andre virksomheter

Lederne støtter forslaget om å innta en definisjon av innleie i arbeidsmiljøloven. Dette av hensyn til å skape en klargjøring og tydeliggjøring av grensen mellom innleie og entreprise. Etter vårt syn vil dette medføre at man ikke så lett skal kunne definere seg ut av innleiekategorien. Dette vil igjen skape en større bevissthet rundt hvem som omfattes av lovens regler om innleie, som for mange vil bety rettigheter på linje med fast ansatte.

Mindretallet hevder at nye momenter i lovteksten typisk fører til ytterligere avgrensningsspørsmål og nye skjønsmessige vurderinger, og at dette skaper uklarhet og risiko for feiltolkninger og feilklassifiseringer. I tråd med våre bemerkninger innledningsvis, kan vi ikke se at mindretallets motargumenter er holdbare. Lovteksten legger opp til en helhetsvurdering,

slik det er i dag, og i flertallets vurdering blir det også presisert at vilkårene ikke bør være kumulative.

Arbeidsmiljø, samarbeid og arbeidstakeres medvirkning og medbestemmelse

Lederne er tilfreds med at det er enighet om de overordnede målsettingene om å sikre et godt arbeidsmiljø og muligheter for medvirkning og medbestemmelse for alle som deltar i arbeidslivet.

Lederne slutter seg til flertallets forslag om at lovbestemmelsen om arbeidsgivers ansvar for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø skal gjelde uavhengig av hvor arbeidet finner sted.

Lederne støtter også forslaget om en lovfesting av informasjon og drøfting i konsern. Vi vil igjen presisere behovet for samsvar mellom innflytelse og ansvar, og viser til flertallets begrunnelse, hvor det blant annet fremheves at formålet er å sikre informasjonsflyt og medvirknings- og påvirkningsmuligheter der avgjørelser av betydning for ansatte tas, også der det skjer på tvers av konsernstrukturen.

Med henvisning til tidligere kommentarer ovenfor, vil Lederne særlig adressere behovet for at tillitsvalgte fortsatt skal kunne representere sine medlemmer på tvers av selskapsoppdelinger. Mange steder vil det ellers ikke være mulig for en organisasjon som Lederne å ha et tilfredsstillende tillitsvalgtapparat. Med mindre det slås fast at tillitsvalgte kan representere på tvers, er risikoen ved slik oppdeling av virksomheter at man står i fare for å ødelegge for tillitsvalgtes representasjonsmulighet. Dette er en uheldig utvikling og ikke i tråd med den norske modellen som skal sikre et godt organisert arbeidsliv gjennom reell medbestemmelse og samarbeid.

Omgåelser og etterlevelse av regelverk

Utvalgets flertall foreslår en lovfesting av ulovfestet rett om omgåelse av loven.

Lederne er enige i at en slik lovbestemmelse vil kunne bidra til en større bevisstgjøring om at disposisjoner som strider mot lovens formål om trygge ansettelsesforhold, eller som urettmessig svekker arbeidstakernes rettigheter, vil kunne settes til side. Lederne viser særlig til at valg av tilknytningsform og virksomhetsorganisering kan få negative konsekvenser for et arbeidsforhold, både utilsiktede og tilsiktede. Lederne støtter derfor en synliggjøring av at disposisjoner som omgår lovens bestemmelser vil bli tilsidesatt som ugyldige.

Vennlig hilsen

Frøydis Vandvik Løvdal

(s)

Seksjonsleder/advokat

Seksjon for arbeidsliv og jus