



Forslag til ny arbeidsmiljølov – bakgrunn, hovedinnhold og veien videre

Arbeidsmiljøloven berører alle som deltar i arbeidslivet uansett om man er arbeidsgiver eller arbeidstaker. Forslag til ny arbeidsmiljølov ble nylig fremlagt og er mye omtalt i mediene. Formålet her er å orientere kort om bakgrunnen for arbeidet og om fremdriften samt de hovedendringer som er foreslått.

Dagens arbeidsmiljølov er fra 1977, og det nærmer seg nå 30 år siden den ble vedtatt. Blant annet fordi det har skjedd vesentlige endringer i arbeidslivet siden den gang, nedsatte Stoltenbergregjeringen i august 2001 arbeidslivslovutvalget som fikk i oppgave å foreta en total revisjon av arbeidsmiljøloven. Utvalget la frem sin utredning i februar 2004, og forslaget fra Arbeidslivslovutvalget ble i april 2004 sendt på høring. På grunnlag av utvalgets forslag og de synspunktene som kom frem i høringen la Bondevik II-regjeringen den 25. februar i år frem forslag til ny arbeidsmiljølov gjennom Ot. prp. nr. 49 (2004–2005) om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern (arbeidsmiljøloven). Lovforslaget skal nå behandles av Stortinget og forventes tidligst å tre i kraft 1. januar 2006.

Hvilke hovedendringer er foreslått?

Innholdet i dagens arbeidsmiljølovgivning endres ikke fullstendig ved at forslag til ny lov legges frem. Dagens regler videreføres i vesentlig grad, men i en annen systematikk enn i dag. En del endringer må man imidlertid være forberedt på. I denne orienteringen er det ikke rom for å påpeke alle elementer i nytt lovforslag, men noen av hovedforslagene omtales nedenfor.

Endringer knyttet til arbeidstid

Det foreslås en viss innstramming av rammene i dagens lov for å arbeide svært lange arbeidsdager over lengre perioder. Adgangen til å møte midler-

tidige arbeidstopper med ekstra innsats blir imidlertid videreført. Regjeringen ønsker å videreføre eksisterende bestemmelser om søndagsarbeid og vil ha et markert skille mellom hverdag og helg, blant annet for å ivareta felles sosiale møtepunkter i samfunnet.

Regjeringen vil også lovfeste en rett for alle arbeidstakere til fleksibel arbeidstid dersom det kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Som eksempel vises det til at det må være greit å lage en avtale som gjør det mulig å hente ungene tidligere i barnehagen, og heller jobbe mer på andre tidspunkter.

Regjeringen ønsker at arbeidstidsreglene skal omfatte flest mulig, og foreslår at også arbeidstakere med særlig uavhengig stilling skal omfattes. Det åpnes imidlertid for at disse kan gjøre avtale med arbeidsgiver om unntak fra reglene. Dagens unntak fra arbeidstidsbestemmelsene for personer i ledende stillinger videreføres.

Utvidede permisjonsrettigheter

Det foreslås å utvide retten til permisjon ved langvarig sykdom hos barn. Hvis barn må legges inn på sykehus, har man i dag rett til permisjon fra åttende dag, men nå foreslås det at retten skal gjelde fra første dag, uavhengig av hvor alvorlig barnets tilstand er.

Tidskontoordningen utvides ved at Regjeringen foreslår å oppheve flere av de vilkår som i dag må foreligge for å benytte ordningen. Det gjelder bl.a. reglene om at arbeidstaker ikke kan ta ut delvis permisjon i en kortere periode enn tolv uker, og at arbeidstaker må ha minst halv stilling for å ta delvis permisjon. Forslaget innebærer også at tidsrammen for uttak av delvis permisjon utvides fra to til tre år.

Det foreslås videre at retten til to ukers permisjon som foreldre får i forbindelse med fødsel, også skal gjelde ved adopsjon.

Utvidet mulighet for midlertidige ansettelser

Fast ansettelse skal være hovedregelen fremdeles, men det foreslås en generell adgang til midlertidig ansettelse i seks måneder. Det skal være mulig å forlenge perioden i ytterligere seks måneder. Til gjengjeld får arbeidstakere som har vært midlertidig ansatt etter denne regelen i til sammen 12 måneder, det samme oppsigelsesvern som fast ansatte og vil dermed stå i samme stilling som ved fast ansettelse. Hensikten med ordningen er å lette muligheten for å komme inn i arbeidslivet.

Retten til å ansette midlertidig der noen trengs for et bestemt oppdrag eller i vikariater består, men arbeidstakere som har vært midlertidig ansatt i bestemte oppdrag eller vikariater i mer enn fire år, vil få rett til samme oppsigelsesvern som fast ansatte, og det foreslås samtidig å avskjære muligheten til å ansette flere personer etter hverandre i samme midlertidige engagement.

Fortrinnsrett for deltidsansatte fremfor nyansettelse

Regjeringen forslår i den nye loven å lovfeste en fortrinnsrett for deltidsansatte. Hensikten er å styrke rettighetene til fulltidsstilling for dem som ønsker det. Fortrinnsretten skal kun gjelde når den deltidsansatte er kvalifisert for den aktuelle stillingen, og for å avverge urimelig utslag i konkrete tilfeller, foreslås samtidig at fortrinnsretten skal kunne praktiseres slik at den ikke påfører virksomheten vesentlige ulemper.

Stillingsvern

Departementet vil videreføre den rett arbeidstakeren har til å stå i stillingen når det er tvist om en oppsigelse. Det nye elementet består i at når det er falt dom i en slik sak, og arbeidsgiver eventuelt har fått medhold, opphører i utgangspunktet retten til å stå i stillingen

selv om man anker videre. En annen endring er at det foreslås å forlenge verneperioden mot oppsigelse ved langvarig sykdom fra 6 til 12 måneder.

Omstillinger og

virksomhetsoverdragelse

Departementet foreslår i den nye loven at kravene til de ansattes reelle medvirkning i omstillingsprosesser skal styrkes. Det foreslås også en styrking av ansattes rettigheter ved at arbeidstakere gis rett til å få med seg en pensjonsordning dersom en slik ordning eksisterte i bedriften før virksomhetsoverdragelsen. Hvis det i den overtakende virksomhet allerede eksisterer en tjenstepensjonsordning vil bedriften imidlertid ikke være pålagt å overta en annen ordning. Prinsippet om at tariffavtale skal følge med ved virksomhets-

overdragelse hvis ikke ny arbeidsgiver aktivt reserverer seg, foreslås lovfestet.

Beskyttelse av ytringsfriheten – varslere

Vern av varslere har vært mye omtalt i ulike sammenhenger. Regjeringen foreslår nå i første omgang å lovfeste et forbud mot gjengjeldelse fra arbeidsgiver når arbeidstakeren har varslet offentligheten om kritikkverdige forhold og varslingen har skjedd på en lojal måte overfor arbeidsgiver.

HMS-arbeid

I proposisjonen gis det uttrykk for at helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet må være mer enn et pliktløp og avkryssing av et skjema. Departementet vil stille krav til metode og systematikk i HMS-arbeidet. Betydningen av dette understrekes ved at det stilles krav til at

arbeidsgivere gjennomgår opplæring i HMS-arbeid.

Veien videre

Hvordan endelig lov kommer til å se ut vet vi først når Stortinget er ferdig med sin behandling. Flere parter har uttrykt sin misnøye med deler av forslaget, og dermed må det forventes at det kan bli gjort endringer underveis. Ny lov forventes tidligst å tre i kraft fra neste årsskifte, men det kan også bli senere. Det betyr at nye regler ikke blir innført over natten, men at det blir tid til å gjøre seg kjent med innholdet. Sekretariatet følger det videre arbeidet med lovforslaget og vil orientere om ny lov når den er vedtatt.

*Dag Erlend Reite
spesialrådgiver/advokatfullmektig, NTF*