

27.1.2009

HØRINGSUTTALELSE – FORSLAG TIL ENDRINGER I ARBEIDSMILJØLOVEN

Juridisk Rådgivning for Kvinner (JURK) viser til høringsnotat av 30. oktober 2008 vedrørende utredninger og vurderinger om eventuelle endringer i arbeidsmiljøloven. Vi takker for tilliten som høringsinstans.

JURK gir gratis juridisk rådgivning til kvinner, og vi uttaler oss på bakgrunn av de erfaringer vi har gjort i vår saksbehandling.

1. Innledning

JURK er enig med Departementet på de fleste punkter i høringen.

2. Midlertidig ansettelse

JURK mener hensynet til klarhet rundt arbeidsforholdet for arbeidstakere tilsier at bestemmelsen i aml. § 14-9 femte ledd endres slik Departementet foreslår. Endringen er ren presisering av bestemmelsen som kan bidra til at arbeidsgivere så vel som arbeidstakere lettere forstår innholdet.

3. Frist for å kreve å fortsette i stillingen ved tvist om ulovlig midlertidig ansettelse

JURK har sett at det er behov for at arbeidstaker har tilstrekkelig tid til å områ seg i slike situasjoner. Det er også en fordel om fristene er samsvarende, da det vil være lettere å orientere seg om sine rettigheter før det tas standpunkt til hvordan vedkommende vil gå frem med sin sak. JURK mener på denne bakgrunn at det vil være hensiktsmessig å samkjøre fristene.

4. Drøftingsplikten etter arbeidsmiljøloven § 15-1

JURK har sett at utvelgelsen blant de ansatte ofte er et punkt hvor arbeidsgivere ikke alltid grunngir beslutningen på tilfredsstillende måte overfor arbeidstaker. Oppsigelse er meget inngripende, og det bør være klart for arbeidstaker at utvelgelsen er foretatt på saklig grunnlag. Selv om dette er en del av regelen i dag, mener JURK at det bør fremgå eksplisitt av § 15-1. Det vil også være lettere for arbeidstaker å kreve dette fremlagt når hun kan vise til ordlyden i lovbestemmelsen.

Telefon:
22 84 29 50
Faksnr:
22 84 29 51

Telefonhenvendelse:
Man kl 09 - 15
Tir kl 17 - 20
Ons kl 09 - 15

Klientmottak:
Arbinsgt. 7
Tir kl 12 - 15
Tir kl 17 - 20

Postadresse:
Postboks 2691
Solli
0204 OSLO

5 Arbeidsgivers adgang til å foreta trekk i lønn

JURK mener at § 14-15 tredje ledd bør gjelde trekk i lønn generelt, og ikke være begrenset til enkelte alternativer som i dag. JURK deler Departementets syn på at det vil være problematisk i forhold til sosialpakten dersom denne regelen skulle være forbeholdt enkelte trekkalternativer. Hensynene for å begrense trekkomfanget vil være gjeldende uansett på hvilket grunnlag det foretas trekk i lønn. JURK mener derfor at utstrekningen av adgangen til trekk i lønn og feriepenger bør lovfestes på generelt grunnlag, og ikke være knyttet opp mot enkelte alternativer.

6. Prioritet mellom fortrinnsreglene

JURK deler Departementets syn og støtter seg til forslaget.

7. HMS – alenearbeid

JURK deler Departementets syn og støtter seg til forslaget.

8. Presiseringer

JURK mener at ordlyden i arbeidsmiljøloven bør være så klar som mulig slik at partene lettere kan forstå sin rettslige situasjon og hva som kreves av dem. Herunder mener JURK at § 10-12 bør endres slik Departementet foreslår.

Videre mener JURK at en henvisning i arbeidsmiljølovens kapittel 12 til Lov om trdomssamfunn og ymist anna § 27a, vil gi god sammenheng og øke forståelsen for partene. En samling av hjemlene som gir rett til fri fra arbeid, gir god oversikt. JURK deler oppfatningen om at en henvisning her er beste løsning.

I forhold til verneombudsopplæring ved kurs i regi av arbeidstakerorganisasjon mener JURK at retten til å gjennomføre slik opplæring, hjemlet i forskrift 29. april 1977 nr. 7 om verneombud og arbeidsmiljøutvalg § 12 nr. 5, bør fremgå av loven. Da kursene kan tilpasses arbeidsplassenes forhold, kan ikke JURK se at det foreligger gode grunner for at denne retten bør tas ut ved forskriftsendring, men snarere at loven tilpasses forskriften.

9. Vedrørende konkurranseklausuler, kundeklausuler og ikke-rekutteringsklausuler.

JURK mener forslaget om et nytt kapittel 17A i arbeidsmiljøloven er positivt. Arbeidsmiljøloven som vern for arbeidstakere fungerer best om rettighetene knyttet til arbeidsforhold er samlet i én lov. Arbeidsgivere vil også i større grad bli klar over de krav som stilles til utforming av slike avtaleklausuler.

Når det gjelder de konkrete bestemmelser lovforslaget dreier seg om, har JURK ikke hatt kapasitet til å gå grundig nok gjennom hele utredningen fra Advokatfirmaet Hjort DA til å komme med en uttalelse. JURK vil dog påpeke at hensynet til arbeidstaker tilsier at kravene om skriftlighet og vederlag bør fremkomme slik forslaget er utformet.

10. 70 års regelen

Aml. § 15-7 fjerde ledd fremstår som en kronglete regel slik den er nå, og kan være vanskelig å forstå innholdet av. JURK mener regelen bør utformes positivt, slik at det fremgår at arbeidstaker kan sies opp på grunn av alder etter den i loven uttrykte alder. Dette gir partene klarere innsikt i hva regelen innebærer og gjør den lettere å forstå for den enkelte arbeidstaker.

JURK mener at aldersgrensen som oppsigelsesgrunn ikke bør settes for lav av hensyn til aksepten av eldre i arbeidslivet. De som har mer å bidra med, bør ikke hindres av en regel som gir signaler om mangelfulle arbeidsprestasjoner etter en bestemt alder. Når en slik regel skal finne sted bør alderen være høyere enn i dag.

Samfunnsøkonomisk bør det legges til rette for at arbeidstakere kan arbeide lengre, i takt med at levealderen øker. Det bør derfor være lovens utgangspunkt at alder ikke er oppsigelsesgrunn før oppnådd 75 år. Den yrkesaktive befolkningen bør kunne arbeide så lenge som mulig, når de har mulighet til det, og helse og sikkerhet ikke setter en stopper for dette.

Det er også uheldig at yrkesaktive stilles i en unødvendig vanskelig økonomisk situasjon, når de selv er innstilte på fortsatt arbeidsinnsats, men blir sagt opp pga alder.

11. Skift- og turnusarbeid

JURK deler Departementets syn og støtter seg til forslaget.

For Juridisk rådgivning for kvinner (JURK)

Anne Berit Foss

Malin Renate Ranheim