

Til: Arbeids- og sosialkomitéen Kopi:
Fra: KA v/IBT og MBL Dato: 20. desember 2022
Re: Høringsinnspill til endringer i arbeidsmiljøloven mv Prop. 14 L
(2022-2023)



Høringsinnspill til endringer i arbeidsmiljøloven mv Prop. 14 L (2022-2023)

KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter takker for muligheten til å få komme med høringsinnspill til arbeids- og sosialkomiteen. KA organiserer om lag 450 arbeidsgivere. Blant våre medlemmer er alle arbeidsgiverne i Den norske kirke, samt en rekke organisasjoner, barnehager etc. med kirkelig og ideell tilknytning.

Spørsmålet om lovregulering av delt arbeidsgiveransvar

KA er tilfreds med at forslaget om en lovregulering av delt arbeidsgiveransvar der en annen virksomhet «i vesentlig grad har utøvd arbeidsgiverfunksjoner» ikke har blitt fulgt opp i proposisjonen. Det er svært viktig at det i et arbeidsforhold ikke er noen form for tvil om hvilke parter som har forpliktelser og rettigheter. Dette gjelder på begge sider, og for arbeidsgiverne vil det kunne gi både konfliktsituasjoner og ansvarspulverisering. Dette gjelder spesielt i stillingsvernsituasjoner, men ikke minst også knyttet til den løpende håndteringen av arbeidsgiverforpliktelser. En innføring av denne bestemmelsen slik den var foreslått kunne medbragt betydelig usikkerhet og ansvarsfraskrivelse, samt vært prosessdrivende.

Som vi skrev i vårt høringssvar til proposisjonen vil det allerede i dag etter rettspraksis kunne bli statuert et slikt delt arbeidsgiveransvar i helt spesielle tilfeller. Ordlyden i NOUen går tilsynelatende lengre enn det som er rettspraksis per i dag, og er egnet til å skape forvirring og ansvarsforvirring. Det er grunnleggende at lovteksten klart og tydelig plasserer arbeidsgiveransvaret til en enkelt virksomhet.

Arbeidstakerbegrepet i § 1-8

Selv om KA i vårt høringssvar uttrykte en viss skepsis til en justering av arbeidstakerbegrepet i aml. § 1-8, vil nok en justering som den foreslåtte likevel for mange arbeidstakere og arbeidsgivere kunne gi en god hjelp i deres vurderinger.

Dette kan være et bidrag til at også de som ikke er jurister eller for øvrig har god innsikt i det arbeidsrettslige regelverket, lettere kan finne frem til de relevante momentene i vurdering av om det er snakk om et arbeidsforhold eller en oppdragssituasjon. KA vil derfor støtte forslaget slik det nå er utformet.

Konsern o.l. og arbeidsgiveransvar

Omfangsbestemmelsen

Det er positivt at det er gjort presiseringer i forslaget til ny § 8-4 knyttet til hvilke konsern/selskapsformer/grupper som er omfattet av bestemmelsen. For KAs del, anså vi at det var heftet betydelig usikkerhet ved om Den norske kirke med sine mange forskjellige arbeidsgivere i nåværende eller fremtidig organisering ville kunne bli omfattet av

bestemmelsen. Vi har merket oss de justeringer som nå er lagt inn i forslaget, noe som avklarer at Den norske kirke som helhet ikke vil være omfattet.

Arbeidsgiverforpliktelser i konsern

KA registrerer at det i proposisjonen opprettholdes et forslag om lovregulering av visse arbeidsgiverforpliktelser på tvers innenfor konsernforhold. Som vi har omtalt i vårt hørings svar, mener vi dette er svært uheldig. Retten til å ansette er en viktig og sentral del av arbeidsgivers styringsrett. Særlig for mindre virksomheter, hvor hver enkelt stilling kan utgjøre en stor andel av den samlede arbeidsstokken, vil dette kunne undergrave arbeidsgivers behov for styring i for stor grad. Avgrensningen av hvilke arbeidstakere en virksomhet har rettigheter og plikter som arbeidsgiver overfor, bør være sammenfallende i alle ulike henseende.

Den foreslåtte endringen vil gjøre nedbemanningsprosesser enda mer krevende, usikre og omfattende enn i dag, både for arbeidsgiver, men også for tillitsvalgte og arbeidstakere i virksomhetene. Det vil også kunne være snakk om en betydelig fordyring av prosessene for virksomheter som allerede står i utfordrende situasjoner. Selv om det nå er gjort noen presiseringer og justeringer av hvordan prosessen skal håndteres, er usikkerhetsmomentene og undergravingen av grunnleggende arbeidsgiverbeføyelser såpass omfattende at forslaget bør legges bort. Den praktiske gjennomføringen av en slik prosess vil også være svært krevende, og fremstår ikke i nærheten av godt nok avklart i proposisjonen. Endringen vil være uhensiktsmessig og urimelig.

Det foreslåtte regelverket vil også kunne gå direkte utover de øvrige tilsatte i de andre virksomhetene i konsernet. Dette kan være for eksempel der arbeidstakere ellers kunne fått rett til utvidet stilling, ved behov for interne justeringer ved omorganisering, mulige interne forflytninger av arbeidsmiljø- eller helsemessige hensyn samt eventuelle kommende nedbemanningshensyn i den andre virksomheten.

Utvidelse av bestemmelsene om verneombud og arbeidsmiljøutvalg

For de mange små virksomhetene i Norge, som det også er mange av på kirkelig sektor, vil den foreslåtte nedjusteringen av grensen for når en virksomhet må ha verneombud og arbeidsmiljøutvalg potensielt kunne være krevende.

Et flertall av disse på vår sektor har også en betydelig andel deltidstilsatte, som gjerne også jobber på helt ulike arbeidsområder. Det vil kunne være vanskelig for disse å få en verneombudsløsning til å fungere tilfredsstillende, og også å få et verneombud til å forplikte seg til en slik jobb. Det bør derfor være åpning for å fremdeles kunne avtale alternative løsninger i disse tilfellene.

Et arbeidsmiljøutvalg i en virksomhet med ti ansatte vil bety at store deler av arbeidsstokken vil måtte sitte i utvalget. Det er bedre at disse virksomhetene, som i dag, har muligheter til å regulere dette arbeidet på andre måter dersom det anses mer hensiktsmessig. En lovregulering er ikke alltid den mest hensiktsmessige måten å få fokus på et viktig område på, noe også mangelen på AMU i en del virksomheter der dette allerede i dag er obligatorisk, understreker.