

Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo

Dato: 08.10.2014
Vår ref.: 140053
Deres ref.: 14/2614

Høring om endringer i arbeidsmiljøloven – arbeidstid, aldersgrenser, straffebestemmelser.

Det vises til departementets høringsbrev av 25.6.2014 om forslag til endringer i arbeidsmiljøloven med vedlegg.

Finans Norge avgir i denne høringsuttalelsen merknader til forslagene om endringer i arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid (del 1), aldersgrenser (del 2) og straffebestemmelser (del 3). Merknader til forslagene om endringer i reglene om midlertidig ansettelse, utleie av arbeidstaker fra bemanningsforetak og kollektiv søksmålsrett ble gitt ved Finans Norges brev av 25.9.2014.

DEL 1. ARBEIDSTID.

Overordnede synspunkter

Finans Norge er en hovedorganisasjon som på arbeidsgiversiden representerer i overkant av 180 finansbedrifter med om lag 40.000 ansatte. Våre medlemsbedrifter er primært sparebanker, forretningsbanker, skadeforsikringsselskaper, livsforsikringsselskaper og finanskonsern. I finans eksisterer en såkalt desentralisert tariffavtalestruktur, med relativt overordnede regler om lønns- og arbeidsvilkår i den sentrale tariffavtalen, og utfyllende lokale regler tilpasset den enkelte medlemsbedrift i lokale bedriftsavtaler. I tariffavtaleverket i finans har vi stor grad utnyttet den fleksibiliteten som ligger i gjeldende arbeidstidsregler i arbeidsmiljøloven.

Mange av arbeidstidsreglene i arbeidsmiljøloven er imidlertid ikke tilpasset dagens arbeidsliv. Arbeidslivet er i endring – og har vært det lenge. Mange arbeidstakere ønsker å jobbe flere helger på rad, eller å jobbe mye i kortere perioder mot å jobbe mindre i andre perioder. En mer fleksibel arbeidstidsregulering vil gjøre det enklere å tilpasse arbeidsmengden og plasseringen av arbeidstiden til virksomhetenes behov og arbeidstakernes ønsker og livssituasjon.

Kundeadfærd har endret seg. Departementets forslag til mer fleksible arbeidstidsregler vil komme kundene til gode i form av økt tilgjengelighet på tjenester. Som det fremheves i høringsnotatet, forventer kunder i større grad at tjenester er tilgjengelige store deler av døgnet. Befolkningen sprer sine aktiviteter utover døgnet og uken, og ønsker i økende grad å kunne gjøre innkjøp eller benytte seg av ulike typer tjenester på andre tidspunkter enn hverdager mellom kl 8 og 16. Kunder i bank og forsikring ønsker for eksempel å ha mulighet til å snakke med en kundekonsulent på kveldstid eller i helgen, for å slippe å måtte ta tid fri fra jobben eller for å kunne gjøre det sammen med samboer eller ektefelle. Andelen personer som benytter nettbaserte banktjenester, nettbank og mobilbank har økt sterkt de senere årene, samtidig som stadig færre oppsøker filialer, ifølge Dagligbankundersøkelsen 2014¹. Nærmere 90 prosent av den norske befolkningen over 15 år, og i praksis alle i alderen 15-59 år, bruker i dag nettbank. Kundene innen både bank og forsikring kombinerer i stor grad nettbaserte tjenester med direkte henvendelser over telefon eller chat, for rådgivning, brukerstøtte og forespørsler om vilkår mv. Kundene etterspør kontakt der og da, dvs. ofte utenfor tradisjonell åpningstid. For eksempel kommer 40 prosent av henvendelsene fra DNBs privatkunder utenfor kjernetiden, og 15 prosent i helgen.

I tillegg er tjenester stadig mer mobile mellom land. Derfor er norske bedrifter i direkte konkurranse med utenlandske leverandører av en lang rekke tjenester til norske forbrukere og virksomheter. Tilgjengelighet er en viktig konkurranseparameter, og strenge arbeidstidsreguleringer kan i denne sammenheng bli en konkurranseulempe for norske bedrifter og en risiko for norske arbeidsplasser.

Arbeidslivslovutvalget (NOU 2004:5 Arbeidslivslovutvalget - Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst) foreslo allerede for 10 år siden en del forenklinger og modernisering av arbeidsmiljølovens arbeidstidsregler. Forslagene var knyttet til utviklingstrekkene som er skissert over. Det er et tankekors at reglene ti år senere stort sett er uendret, på tross av at disse trendene har fortsatt. Finans Norge mener det er på høy tid å tilpasse arbeidstidsreglene til dagens og fremtidens arbeidsliv. Det er derfor svært positivt at departementet nå foreslår endringer i en rekke av lovens arbeidstidsregler.

Gjennomsnittsberegning av alminnelig arbeidstid

Finans Norge støtter forslaget om å øke grensen for den daglige arbeidstid ved gjennomsnittsberegning fra 9 timer til 10 timer ved avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker og fra 10 til 12 timer ved avtale mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte i tariffbundet virksomhet. Bedriftene vil da få økt mulighet til å håndtere svingninger i arbeidskraftbehovet, og ansatte får utvidet mulighet til å arbeide mer noen dager og mindre i andre perioder. Forslaget vil særlig kunne ha positiv effekt for helse- og omsorgssektoren, men det vil også innebære økt fleksibilitet for sektorer der det er vanlig med fleksitidsordninger, for eksempel finanssektoren.

¹ Dagligbankundersøkelsen 2014, gjennomført av TNS Gallup på oppdrag fra Finans Norge.

Arbeidstilsynets kompetanse til å godkjenne alternative arbeidstidsordninger

Finans Norge støtter departementets forslag om å utvide Arbeidstilsynets kompetanse til å godkjenne alternative arbeidstidsordninger. I dag er Arbeidstilsynets adgang til å godkjenne slike ordninger i stor grad betinget av at partene selv ikke har kompetanse til å etablere arbeidstidsordningen ved tariffavtale. Det er positivt at virksomhetene får en alternativ måte å etablere avvikende arbeidstidsordninger på, for eksempel i tilfeller der ledelse og tillitsvalgte ikke blir enige lokalt, eller hvis virksomheten ikke har lokal fagforening og tariffavtale.

Departementet skisserer tre alternative måter å utvide Arbeidstilsynets godkjenningskompetanse på. Forslag 1 og 2 vil først og fremst få virkninger for helse- og omsorgsarbeid, vakt- og overvåkingsarbeid og pendlersituasjoner. Forslag 3 innebærer at Arbeidstilsynets adgang til å gi dispensasjon gjelder så langt arbeidstidsdirektivet tillater, og at ulike områder av arbeidslivet så langt som mulig får de samme muligheter og forutsetninger for etablering av alternative arbeidstidsordninger. Finans Norge støtter alternativ 3, og forslag B når det gjelder utforming av lovtekst. Forslaget vil bl.a. innebære at det kan søkes Arbeidstilsynet om godkjenning av avvik fra reglene om natt-, søn- og helgedagsarbeid. I dag må det inngås lokal avtale som deretter skal godkjennes av de sentrale parter. Bedriften kan ikke søke Arbeidstilsynet om godkjenning som et alternativ til tariffavtale. Avtaler om natt-, søn- og helgedagsarbeid har blitt inngått i flere av Finans Norges medlemsbedrifter, for eksempel i banker som tilbyr døgnåpne kundesentre. Bakgrunnen for slike ordninger er økt etterspørsel fra kundene om tjenester til andre tidspunkter enn tidligere. Selv om de lokale parters avtaler om slike ordninger vanligvis blir godkjent av de sentrale tariffpartene i finans, vil en mulighet for å søke Arbeidstilsynet om godkjenning være et positivt supplement til sentral godkjenning.

Under omtalen av grunnlaget for Arbeidstilsynets vurdering på side 36 i høringsnotatet står det: *"Departementet legger derfor til grunn at Arbeidstilsynet normalt ikke vil gi dispensasjon med mindre begge parter lokalt ønsker ordningen."* Søknad til Arbeidstilsynet om alternative arbeidstidsordninger vil imidlertid først og fremst være aktuelt dersom partene ikke har klart å komme til enighet lokalt, eller der det anses som lite formålstjenlig å forhandle om en lokal avtale. For at søknad til Arbeidstilsynet skal være et reelt alternativ til lokal avtale, mener vi det er viktig at Arbeidstilsynet først og fremst legger til grunn en objektiv og faglig vurdering ved behandlingen av slike søknader. Dette bør tydeliggjøres i lovmotivene.

Overtid

Finans Norge støtter forslagene om å øke lovens overtidssrammer per uke og per måned. Selv om vårt inntrykk er at gjeldende overtidssrammer ikke innebærer store utfordringer for Finans Norges medlemsbedrifter, vil en økning av rammene generelt sett gjøre det enklere for virksomheter å utnytte arbeidskraftressursene i perioder der det er ekstra behov for det.

Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet

Finans Norge støtter forslaget om å endre omregningsbrøken for hvor stor del av beredskapsvakten som skal regnes med i den alminnelige arbeidstiden fra minst 1/5 til 1/8. Som det pekes på i høringsnotatet, ble gjeldende omregningsbrøk fastsatt med tanke på situasjoner der arbeidstaker var bundet til hjemmet under vekten. På grunn av den teknologiske utviklingen har arbeidstakere i dag en større bevegelsesfrihet under slike vakter. Da er det rimelig at en mindre del av vekten regnes med i arbeidstiden.

Forslaget reiser en overgangsutfordring for arbeidsforhold hvor gjeldende omregningsfaktor anvendes. For ansatte som har en kombinasjon av beredskapsvakt og vanlig tilstedeværelse på arbeidsplassen vil endringen føre til at tilstedeværelsestiden økes, forutsatt samme alminnelige arbeidstid som tidligere.

Søn- og helgedagsarbeid

Finans Norge støtter forslaget om å endre lovens hovedregel i § 10-10 (1) fra forbud mot søndagsarbeid med mindre arbeidets art gjør det nødvendig, til at søndagsarbeid er tillatt når arbeidets art gjør det nødvendig. Lovmotivene til den nye bestemmelsen bør inneholde en oppdatert omtale av i hvilke tilfeller søn- og helgedagsarbeid er tillatt etter hovedregelen. Den tidligere opplistingen i 1977-loven ble sist endret i 1988 og fjernet i 2005 uten at dette var ment å innebære materielle endringer. Siden 1988 har arbeidsprosessene endret seg mye, blant annet som følge av den teknologiske utviklingen. Dette bør gjenspeiles i lovmotivene til den nye hovedregelen. I den siste opplistingen fra 1988 over arbeid som er tillatt på søn- og helgedager nevnes for eksempel ikke arbeid med it-systemer som er sentrale for driften av virksomheten og tjenestene til kunder. I finanssektoren er velfungerende it-systemer helt avgjørende for at kundene skal kunne tilbys stabile og sikre bank- og forsikringstjenester, og disse systemene kan ikke "skrus av" på søn- og helgedager.

Vi støtter også forslaget om at søn- og helgedagsarbeid skal være tillatt når det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov, uten at det må inngås avtale med de tillitsvalgte om dette.

Departementet foreslår å opprettholde hovedregelen om at annenhver søndag er fridag, men foreslår å fjerne begrensningen om fri hver tredje søn- og helgedag når det inngås lokale avtaler om avvikende ordninger, så lenge arbeidstaker i gjennomsnitt har fri annenhver søndag over en periode på opptil 26 uker. Vi støtter forslaget. Dette vil gi virksomhetene mulighet til å utnytte arbeidskraften bedre, samtidig som arbeidstakere som av ulike grunner ønsker å arbeide mer i helgene, får anledning til det.

Andre merknader/Nattarbeid

Finans Norge registrerer at det ikke foreslås endringer i reglene om nattarbeid. Arbeid mellom kl 21 og 06 er nattarbeid etter arbeidsmiljøloven, jfr. § 10-11 (1). De som ikke har kjennskap til lovens definisjon av nattarbeid, vil imidlertid neppe oppfatte hele tidsrommet fra kl 21 og 06 som natt. Ifølge arbeidstidsdirektivet (direktiv 203/88 EF) artikkel 2 nr. 3 er

nattperiode definert som: "*... et tidsrum på minst syv timer, der er fastsat ved national lovgivning, og som under alle omstændigheder omfatter tidsrummet mellem kl. 00.00 og kl. 05.00*" (våre understrekninger). I de fleste tariffområder, inkludert finanssektoren, har man avtalt svært gode kompensasjonssatser for nattarbeid, og det er derfor kostbart for bedriftene å ha ansatte på jobb etter kl 21. Samtidig har kundeadferden endret seg, og kundene etterspør i stadig større grad ulike typer tjenester på kveldstid. Finans Norge mener derfor at definisjonen av nattarbeid i arbeidsmiljøloven bør justeres i tråd med definisjonen i arbeidstidsdirektivet, for eksempel til arbeid mellom kl 23 og 06.

DEL 2. ALDERSGRENSER

Innledning - standpunkt

I høringsnotatet trekkes det opp fire alternativer for endring av aldersgrensene i arbeidslivet, hvorav kun det fjerde og siste går på å opprettholde dagens regler om aldersgrenser. I alternativene to og tre foreslås å heve 70 - årsgrensen til henholdsvis 72 eller 75 år i kombinasjon med en begrenset adgang til bedriftsinterne aldersgrenser. Alternativ 1 innebærer økning av aldersgrensen til 72 år og opphevelse av adgangen til bedriftsintern aldersgrense helt.

Finans Norge støtter alternativ fire, dvs. å beholde både dagens 70-årsgrense og adgangen til lavere bedriftsintern aldersgrense. Finans Norge er særlig opptatt av å beholde adgangen til lavere bedriftsintern aldersgrense på 67 år. Slik grense praktiseres for majoriteten av de ansatte i Finans Norges medlemsbedrifter. Hensynene bak dette standpunkt belyses i det følgende.

Hensynet til verdig avgang

Det er ikke til å komme forbi at yteevnen for de fleste svekkes gradvis med årene, men at det er store variasjoner fra individ til individ. Ytelsen kan etter hvert bli så svekket at det i seg selv grenser til saklig grunnlag for oppsigelse. Dette vil i noen tilfeller kunne være kombinert med mangel på selvinnsikt. Arbeidsgiver viker tilbake for å gå til oppsigelse på slikt grunnlag overfor en arbeidstaker som har prestert godt i mange år, og jo høyere aldersgrensen er desto større omfang på slike problemstillinger. Hvis det ikke blir adgang til å avslutte arbeidsforholdet før fylte 70/ 72/75 sier det seg selv at det må bli langt flere slike saker. Det vil være uverdig å måtte avslutte et langt arbeidsforhold med en oppsigelse begrunnet i arbeidstakers forhold. Dagens krav til konsekvent praktisering hindrer også en individuell tilpasning ut fra en helhetlig vurdering av den enkelte ansatte. Vi kommer tilbake til dette vilkåret nedenfor.

Hensynet til kompetansefornyelse

Lang erfaring kan neppe oppveie fullt ut behovet for kompetansefornyelse. En fjerning av muligheten til å ha 67 år som aldersgrense betyr at det varer lenger før bedriftene kan ta inn

arbeidskraft med ny og oppdatert kompetanse. Dette vil kunne gå ut over konkurranseevne og lønnsomhet.

Hensynet til forutsigbarhet i bemanningsplanleggingen

En aldersgrense på 70 år, eller 72 eller 75 som foreslått, vil gjøre det mer uforutsigbart for arbeidsgiver når overgangen til pensjon vil finne sted. Det blir et vesentlig lenger aldersspenn hvor avgang kan finne sted, og bemanningsplanleggingen blir da mer uforutsigbar.

Det er en godt innarbeidet ordning

Bedriftsintern aldersgrense på 67 år har blitt praktisert i mange tiår og er svært utbredt i privat sektor. En undersøkelse fra Proba samfunnsanalyse (Rapport 2013 -01 Avgangsalder i arbeidslivet) viser at innpå 400.000 ansatte arbeider i bedrifter med lavere bedriftsfastsatt aldersgrense. Det vil være en omfattende og dramatisk endring for alle bedriftene dette gjelder om man med et pennestrøk øker aldersgrensen som foreslått.

Det store frafallet skjer i tidligere aldersklasser.

Det er hevdet at oppheving av bedriftsintern aldersgrense er nødvendig for å få en større andel av befolkningen i arbeid. Flere undersøkelser og statistikkmateriale viser imidlertid at det største frafallet fra arbeidslivet skjer langt tidligere, rundt 62 år. Det er en liten andel av arbeidstakerne som står i arbeid til 67 år. I høringsnotatet er det også på s. 20 påpekt at det ikke er gitt at en opphevelse av muligheten til å ha lavere bedriftsintern aldersgrense ville føre til økt sysselsetting blant eldre arbeidstakere i særlig stor grad. Finans Norge vil gjerne bidra til at en større andel av de ansatte står i arbeid frem mot 67 år.

Harmonerer med reglene i andre land.

De fleste nordiske land har aldersgrenser på linje med de som gjelder i Norge i dag. Sverige har 67 år og Finland 68 år. Bare Danmark har hevet grensen fra 65 til 70 år, men i Danmark er det et svakere generelt oppsigelsesvern enn i Norge. Finans Norge mener norske regler bør ligge der de er i dag. Dette er mest i samsvar med situasjonen i våre naboland. I høringsnotatet henvises det til at øvre aldersgrense er opphevet i 6 nærmere angitte land. Det er da viktig å være klar over at oppsigelsesvernet i flere av disse landene er vesentlig svakere enn i Norge, slik at sammenligning med disse blir lite relevant.

Andre hensyn

Finans Norge er innforstått med at det finnes en rekke argumenter som taler for oppheving av muligheten til lavere bedriftsintern aldersgrense, men mener likevel at det er det beste for samfunnet og arbeidslivet å beholde de eksisterende aldersgrenser. Finans Norge er imidlertid positiv til at reglene klargjøres slik at man i større grad unngår rettsaker som det har vært en del av de senere år. Nå skal riktignok sies at flere av dem har bidratt til rettslig avklaring på områder som tidligere var uklare, men reglene kan med fordel gjøres mer tilgjengelige ved at de enten presiseres i lovteksten eller i lovpremissene.

Finans Norges forslag

Høyesterett har i Gjensidige-saken stadfestet tre kumulative vilkår for at bedriftsfastsatt aldersgrense på 67 år skal stå seg rettslig sett. Det første er at grensen er tilstrekkelig bekjentgjort overfor de ansatte. Det andre er at grensen er kombinert med en tilfredsstillende tjenestepensjonsordning, og det tredje er at grensen praktiseres konsekvent. Mange av de henvendelsene Finans Norge mottar fra medlemsbedriftene tyder på at det særlig er vilkåret om konsekvent praktisering som oppleves problematisk. Hvis man lar en ansatt som gjør en god jobb fortsette ut over 67, skal det ikke mange slike tilfeller til før kravet om konsekvent praktisering ikke lenger anses oppfylt, hvilket fører til at 67-årsgrensen i bedriften sprekker. Temaet er berørt i pkt. 7.2.2.6. på s. 24 i høringsnotatet, og det spørres der om høringsinstansenes syn på behovet for å videreføre kravet om konsekvent praktisering. Det påpekes at slikt krav ikke gjelder ved dagens lovbestemte 70-årsgrense. Ved 70 år står arbeidsgiver fritt til å la de man ønsker fortsette uten at dette får konsekvenser for andre fremtidige tilfeller.

Finans Norge støtter fullt ut tanken om å oppheve kravet til konsekvent praktisering ved bedriftsfastsatt 67-årsgrense. Dette vil gjøre grensen mer fleksibel til beste for både arbeidsgiver og de ansatte.

Departementet påpeker i tillegg enkelte andre uklarheter rundt bedriftsfastsatt grense. På sidene 20 og 22 omtales det forhold at loven ikke inneholder noen konkret nedre grense for bedriftsfastsatt aldersgrense. Videre omtales på s. 23 hvorvidt det i lovteksten bør stilles krav til hvordan de ansatte skal informeres, og endelig på s. 23 om loven bør si noe om nivået på hva som skal anses som en tilfredsstillende tjenestepensjonsordning.

Med bakgrunn i disse påpekte uklarheter foreslår Finans Norge at adgangen til å ha bedriftsfastsatt aldersgrense opprettholdes på følgende premisser:

- Det fastsettes at laveste lovlige grense som ikke er begrunnet i sikkerhet eller helse er 67 år. (Høringsnotatet s. 20 og s. 22)
- Det stilles krav til at hver enkelt ansatt må være meddelt grensen skriftlig, enten i ansettelsesavtale eller på annen måte. (Høringsnotatet s. 23)
- Det stilles krav til at det må foreligge tjenestepensjonsordning med innskudd/ytelse på et visst nivå. Vi går ikke i detalj i spørsmålet om eventuelt minimumsnivå. (Høringsnotatet s. 23)
- Den ulovfestede betingelsen om at grensen må praktiseres konsekvent oppheves, og det blir da adgang til å fortsette ut over den bedriftsfastsatte aldersgrense dersom arbeidsgiver og arbeidstaker er enige om det, på samme måte som i dagens 70-årsgrense. (Høringsnotatet s. 24)

Hvis disse vilkårene fastsettes i lovteksten eller i det minste i klare lovmotiver, vil dette bringe mange av dagens uklarheter og usikkerhetsmomenter ut av verden. Samtidig vil flere arbeidstakere som når den bedriftsinterne aldersgrensen kunne fortsette å arbeide hvis begge parter er enige om det, noe det i praksis ikke er mulighet for i dag.

Finans Norge støtter ikke forslaget om å innføre tariffesting som vilkår for lavere bedriftsintern aldersgrense. Krav om tariffesting ville i vesentlig grad forrykke den eksisterende balansen mellom arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden. Det ville også i praksis lett gripe inn i spørsmålet om tariffesting av pensjon, hvilket en samlet arbeidsgiverside som kjent gikk kraftig imot i årets tariffoppgjør. Med en slik presisering av vilkår som er trukket opp i de fire strekpunktene over, fremstår også tariffesting som overflødig.

Særrettigheter knyttet til alder

Hvis aldersgrensene likevel heves er det Finans Norges syn at man derved også oppjusterer det alminnelige synet på hva som er en senior. Seniorrettighetene som rett til redusert stilling (aml. § 10-2 (4)) og grensen for ekstra ferieuke, er ordninger som består et visst antall år før pensjonering. Ordningene innebærer at senioren er dyrere arbeidskraft.

Hvis ordningene videreføres uendret samtidig med økning av aldersgrensene, forlenges periodene med slike ordninger, hvilket vil bidra til at ansatte i disse aldersspenn blir mindre attraktive for arbeidsgiver og på arbeidsmarkedet generelt. En økning av grensene for slike rettigheter harmonerer også med flere av begrunnelsene for økte aldersgrenser, som økt levealder og at de eldre er friskere enn tidligere.

Det er derfor Finans Norges syn at alderen for rett til redusert stilling og grensen for ekstra ferieuke må heves tilsvarende antall år som eventuell økning av aldersgrensene.

DEL 3. STRAFFEBESTEMMELSER

Det påpekes i høringsnotatet at det særlig er hensynet til allmennprevensjon som begrunner hvorfor lovgivningen er sanksjonert med straff. Straffebestemmelsene er således ment å virke avskrekkende og holdningsskapende. For at straffen skal kunne ha en slik preventiv effekt, er det en forutsetning at straffeansvaret oppleves som en reell trussel. Dagens praksis viser at dette ikke er tilfelle med flere av arbeidsmiljølovens kapitler. Straffesanksjonen håndheves i svært liten grad.

Departementet fremsetter i høringsbrevet forslag om å fjerne straffeansvaret for noen kapitler og bestemmelser i arbeidsmiljøloven som i praksis ikke straffefølges.

Finans Norge støtter forslaget om å fjerne straffeansvaret for kapittel 16 i tillegg til resten av bestemmelsene i kapitlene 14 og 15. Dette er regler om kontraktsrettslige sider av arbeidsforholdet som i praksis følges for de sivile domstoler enten av arbeidstaker selv

eller av fagforeningene, og de fremstår som lite relevant å forfølge strafferettslig. Reglene har først og fremst privatrettslig karakter.

I tillegg foreslår departementet å fjerne straffeansvaret for kap. 8 om informasjon og drøfting, kap. 9 om kontrolltiltak i virksomheten, kapittel 12 om rett til permisjon og kap. 13 om vern mot diskriminering. Felles for disse reglene er at også de i hovedsak regulerer privatrettslige forhold mellom partene, og de har i praksis ikke vært straffeforfulgt. Saker bringes enten frem for de ordinære domstoler eller relevant tilsynsmyndighet.

Man bør generelt være tilbakeholden med å ha straffebestemmelser i lovgivningen som ikke håndheves og Finans Norge gir full støtte til forslaget om å fjerne straffeansvaret også fra disse kapitler i arbeidsmiljøloven.

Strafferammene i arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven

Departementet foreslår å øke strafferammene for brudd på arbeidsmiljøloven fra inntil 3 måneders fengsel til inntil 1 års fengsel, og ved særdeles skjerpene omstendigheter fra dagens ramme på inntil 2 års fengsel til inntil 3 års fengsel. Dette er betydelige økninger sett i lys av at det i all hovedsak bare er bøtestraff som benyttes. Det finnes bare enkelte eksempler på at fengselsstraff er benyttet, og da på de nedre deler av rammene. Saken gjengitt i Rt. 2001 s. 110 som trekkes frem i høringsnotatet som argumentasjon for forslaget dokumenterer etter vårt syn det motsatte. I saken ble det idømt fengselsstraff etter bestemmelsen om skjerpene omstendigheter som har en ramme på inntil 2 års fengsel. Likevel ble straffen satt til bare 60 dager ubetinget fengsel. Dette er den eneste avgjørelsen som er trukket frem, og med bakgrunn i den konkluderer departementet med at avgjørelsen kan tas til inntekt for at domstolene har lagt til grunn en viss skjerping av straffenivået for alvorlige brudd på arbeidsmiljøloven. Etter Finans Norges syn er det ikke grunnlag for en slik antagelse, og i alle fall ikke for at denne avgjørelsen viser noe behov for å heve strafferammen.

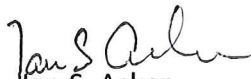
Forslaget om heving av strafferammene er også begrunnet med at dette skal signalisere alvorligheten av å overtre regelverket og at det vil kunne ha betydning for politiets prioritering. Realiteten er at dagens rammer ikke på noen måte utnyttes, og Finans Norge kan ikke se at de nevnte begrunnelser kan forsvare heving av rammene. At annen miljølovgivning også har strafferammer som neppe utnyttes fremstår heller ikke som noen adekvat begrunnelse.

Finans Norge går imot heving av strafferammene i arbeidsmiljølovens § 19-1. Finans Norge kan heller ikke se at det er dokumentert tilstrekkelig behov for å innføre fengselsstraff for brudd på allmenngjøringsloven. Det må holde med muligheten til å ilegge bøtestraff, og vi slutter oss til som påpekt i høringsnotatet, at bøtene bør ligge på et så høyt nivå at det ivaretar lovens preventive og avskrekkende virkning.

Medvirkning til brudd på allmenngjøringsloven

Forslaget om å innføre et medvirkeransvar for brudd på allmenngjøringsloven vil kunne styrke kampen mot sosial dumping. Finans Norge har ikke innvendinger mot forslaget, men det bør som nevnt over holde med bøtestraff.

Med hilsen
Finans Norge



Jan S. Asker
direktør



Nils P. Brahde
advokat