

Oslo, 27.februar 2007
Utg.jnr. 070028

Arbeids- og inkluderingsdepartementet.
Postboks 8019 Dep.
0030 Oslo

E-postadresse: evi@aid.dep.no

Deres ref.: 200607102-/EVI

EU-kommisjonens grønnbok om arbeidsrett – høring.

Vi viser til departementets brev av 1. desember 2006, og avgir herved uttalelse fra Finansnæringens Arbeidsgiverforening (FA).

FA representerer 165 bedrifter i finansnæringen, med totalt 34 700 ansatte, fordelt på forretningsbanker, sparebanker, forsikringsselskaper og andre finansforetak.

EU's grønnbok legger opp til en debatt hvorvidt nåværende arbeidsrettsregime gir tilstrekkelig mulighet til å håndtere blant annet fleksibilitet og trygghet i ansettelsesforholdet. Vi er ikke i tvil om at et eventuelt overnasjonalt arbeidsrettsregime/regelverk på EU-nivå både vil gjøre det vanskelig å oppnå tilstrekkelig fleksibilitet for bedriften og ønsket trygghet for arbeidstakerne. Slike regler på EU-nivå vil derfor virke direkte kontraproduktivt i forhold til EU's egen Lisboa-strategi om et mest mulig konkurransedyktig Europa.

I Norge har vi et arbeidsrettsregime som er utviklet over mange år gjennom forhandlinger mellom arbeidslivets parter og i et samarbeid med myndighetene. Dette har ført til lav arbeidsløshet og stor omstillingsevne i norsk arbeidsliv, og har dermed vært den sterkeste bidragsyter til at Norge regnes som et av verdens beste land å bo i.

FA har følgende merknader til de konkrete spørsmål i den fremlagte grønnbok (dansk versjon):

1. *Hvad bør efter Deres mening prioriteres på en dagsorden for fornuftige reformer af arbejdsretten?*

Ad spørsmål 1.

Innenfor arbeidsretten er partsforholdene tydelige og de ulike interesser rimelig godt balansert ut fra styrkeforhold. Dette gjelder både på bedriftsplan, innen det enkelte næringsområde og på nasjonalt plan. Reformen som endrer dette vil lett forrykke

denne balansen. FA ser derfor intet behov for en prioritert liste over reformer i arbeidsretten.

2. *Kan en tilpasning af arbejdsret og kollektive aftaler bidrage til at forbedre fleksibilitet og tryghed i ansættelsen og mindske segmenteringen på arbejdsmarkedet? Hvis ja, hvordan?*

Ad spørsmål 2.

Arbeidsmarkedet er i sterk endring, og omlegging til nye produkter, andre produksjonsformer, økning av tjenesteytende sektor, økt utdanning, nye familiemønstre og endrede preferanser hos både bedrifter og arbeidstakere krever at det kollektive element i arbeidsretten tilpasses dette. Kollektive avtaler på bransjenivå bør i større grad enn før rettes inn mot prosedyrer for å sikre fleksibilitet og trygghet i ansettelsen. Konkrete rettigheter for arbeidstakerne og tilsvarende plikter for arbeidsgiverne, bør i størst grad utformes i den enkelte bedrift.

Kollektive avtaler som gir fleksible muligheter for bedrifter til å tilpasse seg vekslende rammebetingelser og endrede markeder m.v. vil trygge arbeidsplassene. Arbeidstidsregler som stenger muligheter for tilpasning i gitte situasjoner, vil for eksempel kunne sette arbeidsplasser i fare og dermed minske tryggheten for arbeidstakerne. I finansnæringen har vi tatt konsekvensene av en slik tankegang ved at partene på den enkelte finansbedrift i fellesskap gjennom egen bedriftsavtale utformer sine egne arbeidstids- og lønssystemer m.v. på grunnlag av sentralt fastsatte prosedyreregler. Dette gir en frihet til å "skreddersy" de viktigste rammebetingelsene innenfor personalområdet. Løsningen gir grunnlag for en best mulig allokering av personalkostnadene, og derved også en av de aller viktigste kostnadsfaktorene i finansbedriften.

3. *Er eksisterende bestemmelser - i form af love og/eller kollektive aftaler – en hindring eller et incitament for virksomheder og ansatte, der søger at udnytte mulighederne for at øge produktiviteten og tilpasse sig nye teknologier og de omlægninger, der nødvendiggøres af den internationale konkurrence? Hvordan kan kvaliteten af de bestemmelser, der berører de små og mellemstore virksomheder, forbedres, uden at det går ud over deres målsætninger?*

Ad spørsmål 3.

Felles europeiske regler om arbeidstid vil etter vår mening være å gå motsatt vei i forhold til det man ønsker å oppnå i Lisboa-strategien. Det er derfor ikke en oppgave for EU å fastlegge generelle regler for arbeidstid i medlemslandene, herunder EØS-landene.

Sentral regulering av arbeidstidsregler vil føre til en stivhet i EU-bedriftenes tilpasningsmuligheter i en konkurransepreget og globalisert verden. Sentral regulering av arbeidstidsregler på EU-nivå vil kunne føre til at arbeidsgivere og arbeidstakere som føler at slike regler er kontraproduktive, saboterer slike regler og derved undergrave hensikten med reglene. En slik utvikling, hvor de som bryter reglene viser seg å være de mest konkurransedyktige, vil undergrave hele tanken bak EU. Alternativet er å innføre et kontrollregime på dette området som vil kreve store ressurser og føre til stor kritikk innad i EU.

4. *Hvordan kan det gøres lettere at ansætte på tidsubegrænsede og tidsbegrænsede kontrakter, uanset om det er gennem lovgivning eller kollektive aftaler, så der bliver større fleksibilitet inden for rammerne af disse kontrakter, samtidig med at der sikres passende normer for tryghed i ansættelsen og social beskyttelse for alle?*

Ad spørsmål 4.

Spørsmålet om midlertidig tilsetningsformer og vilkårene for dette har ført til politisk strid i Norge. FA mener at fast ansettelse fortsatt skal være den toneangivende tilsetningsform og dermed gi den beste ansettelsestrygghet. Det må imidlertid åpnes for større mulighet for mer fleksible tilsetningsformer i form av tidsbegrensede kontrakter og midlertidige kontrakter for spesielle arbeidsoppdrag. En slik fleksibilitet må kunne håndteres på bedriftsnivå, idet arbeidsgiver og arbeidstakerrepresentanter vet hvordan svingninger i produksjon og marked best kan bli løst. Nasjonale regler som sørger for at midlertidige ansatte har rett til fast ansettelse etter en viss periode, vil etter FA's mening gi den nødvendige trygghet i ansettelsen for slike arbeidstakere.

5. *Ville det være nyttigt at overveje en kombination af mere fleksible regler om tryghed i ansættelsen og veludtænkte ydelser til arbejdsløse, både i form af indkomst-kompensation (dvs. passiv arbejdsmarkedspolitik) og aktiv arbejdsmarkedspolitik?*

Ad spørsmål 5.

Regulering av økonomisk støtte i forbindelse med arbeidsløshet er etter FA's mening et klart nasjonalt anliggende. En modell som ser ut til å tilgodese fleksibilitet både hos arbeidsgivere og arbeidstakere uten at dette minsker ansettelsestryggheten er den danske "flexicurity"-modellen.

6. *Hvilken rolle kan lovgivning og/eller kollektive aftaler mellem arbejdsmarkedets parter spille for at fremme adgangen til uddannelse og lette overgangen mellem forskellige typer kontrakter, når det gælder mobilitet opad, i løbet af et arbejdsliv, hvor den pågældende har været uafbrudt erhvervsaktiv?*

Ad spørsmål 6.

Utdannelse er en viktig nøkkelfaktor i utvikling og vedlikehold av et velfungerende arbeidsliv. Det er derfor viktig at arbeidslivets behov blir fokusert i utdanningsinstitusjonene og at bedriftene har en god evne til å nyttiggjøre seg de forskjellige utdanninger. Dette samspill krever myndighetenes engasjement i form av lovgivning samtidig som avtaler i arbeidslivet vil muliggjøre rettigheter for permisjoner og andre tiltak som støtter opp under økt kunnskap hos den enkelte arbeidstaker.

I sentraltariffavtalen i finansnæringen erkjennes den store betydning utdanning og kompetanseutvikling har for den enkeltes, bedriftens og samfunnets utvikling. Dette gjelder all relevant utdanning og kompetanseoppbygging gjennom det offentlige utdanningssystemet. Dette gjelder også utdannings- og kompetanseoppbyggingstiltak som iverksettes i den enkelte bedrift.

Tariffpartene i finans understreker viktigheten av at de ansatte stimuleres til, og selv tar aktivt del for å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse. Tariffpartene legger derfor stor vekt på at det gjennom bedriftsinterne retningslinjer utformes og legges til rette planmessige eksterne og/eller interne tiltak i samsvar med bedriftens behov.

7. *Er der behov for større klarhed i medlemsstaternes retlige definition af arbejdstagere og selvstændige erhvervsdrivende for at gøre det lettere at skifte i god tro fra at være arbejdstager til at være selvstændig erhvervsdrivende og omvendt?*

Ad spørsmål 7.

FA kan ikke se behovet for en "EU-norm" knyttet til skillet mellom arbeidstaker og selvstendig næringsdrivende. Den definisjon på "arbeidstaker" som er nedfelt i arbeidsmiljøloven har vist seg å løse dette spørsmålet på en grei måte, uten alt for store avgrensingsproblemer.

8. *Er der behov for et "rettighedsminimum" vedrørende alle arbejdstageres arbejdsvilkår, uanset typen af deres ansættelseskontrakt? Hvilke virkninger ville sådanne minimumskrav efter Deres mening have på jobskabelsen og på beskyttelsen af arbejdstagerne?*

Ad spørsmål 8.

FA mener det er vanskelig og heller ikke ønskelig å lage et "rettighetsminimum" på EU-nivå knyttet til arbeidsvilkår for alle arbeidstakere. Et hovedproblem i denne forbindelsen vil være hvordan utviklingen av et slikt "rettighetsminimum" skal ivaretas. Forhandlinger på EU-nivå mellom arbeidslivets parter er under ingen omstendigheter riktig vei å gå. Rettigheter for arbeidstakerne må ivaretas i det enkelte land fordi både sosiallovgivning og skatteregimer er forskjellige.

9. *Mener De, at det ansvar, der pålægges de forskellige parter i ansættelsesforhold med flere parter, bør tydeliggøres, så det præciseres, hvem der er ansvarlig for, at arbejdstagernes rettigheder respekteres? Ville det være effektivt og muligt at gøre subsidiært ansvar gældende for underentreprenører? Hvis ikke, hvilke andre muligheder er der for at sikre tilstrækkelig beskyttelse af arbejdstagerne i ansættelsesforhold med tre parter?*

Ad spørsmål 9.

Vi viser her til reglene i arbeidsmiljølovens § 2-2 når det gjelder arbeidsmiljøspørsmål. Når det gjelder andre typer rettigheter for arbeidstakerne, mener vi at det er den arbeidsgiver som betaler lønnen også er den ansvarlige i andre rettighetsrelasjoner.

10. *Er der behov for at præcisere vikarers beskæftigelsesmessige status?*

Ad spørsmål 10.

Vi ser ikke noe behov for ytterligere å presisere vikarers ansettelsesmessige status.

11. Hvordan kan mindstekravene vedrørende tilrettelæggelse af arbejdstiden ændres, så både arbejdsgivere og arbeidstagere får større fleksibilitet, samtidig med at der sikres et højt beskyttelsesniveau for arbeidstagernes sikkerhed og sundhed? Hvilke aspekter ved arbejdstidens tilrettelæggelse bør EU allerførst tage fat på?

Ad spørsmål 11.

Vi mener at regulering av arbejdstiden kun skal foregå på det nasjonale plan, herunder tariffavtaler i det enkelte næringsområde og i den enkelte bedrift.

12. Hvordan kan arbeidstagernes rettigheter sikres i hele EU for de arbeidstagere, der arbejder på tværnational basis, herunder særligt grænsearbejdere? Mener De, at der er behov for mere ensartede definitioner af begrebet arbeidstager i EU-direktiverne med det formål at sikre, at disse arbeidstagere kan udøve deres rettigheder, uanset hvilken medlemsstat de arbejder i? Eller mener De, at dette anliggende fortsat bør være overladt til medlemsstaterne?

Ad spørsmål 12.

Vi mener at reglene om utestasjonering av arbeidstakere er tilstrekkelige, jfr. Arbeidsmiljølovens § 14-7. Spørsmålet må også sees i sammenheng med det såkalte "tjenestedirektivet".

13. Mener De, at det er nødvendig at styrke det administrative samarbejde mellem de relevante myndigheder for at gøre dem bedre til at håndhæve EF-arbejdsretten? Bør arbeidsmarkedets parter have en rolle i dette samarbejde?

Ad spørsmål 13.

Det er viktig at myndighetsorganer i det enkelte land har et godt samarbeid, slik at arbeidslivets funksjonsdyktighet blir best mulig. Det er også viktig at arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene har en god dialog med myndighetsorganene på arbeidslivets område.

14. Mener De, at der er brug for andre initiativer på EU-plan til at støtte medlemsstaternes tiltag til bekæmpelse af sort arbejde?

Ad spørsmål 14.

Det er viktig at alle stater overholder alle regler, og aktivt motvirker omfanget av svart arbeid. FA har i sitt virke ikke kommet over noen former for svart arbeid i finansnæringen.

Med hilsen

FINANSNÆRINGENS ARBEIDSGIVERFORENING

Jostein Røsjø
Adm. direktør