

Arbeids- og inkluderingsdepartementet  
Postboks 8019 Dep  
0030 OSLO

Deres ref: 200804809-/RYA

Vår ref: 08/17335-1.

Vår dato:

## Endringer i arbeidsmiljøloven – høringsuttalelse

Arbeids- og velferdsetaten har disse kommentarer til følgende høringspunkter:

### 1. Utvidelse av aldersgrensen på 70 år

Vi er selvsagt enig i at den demografiske utviklingen gir økt behov for arbeidskraft i de neste ti-årene, og at et samfunnsøkonomisk perspektiv tilsier at arbeidstakere bør oppmuntres til å stå lenger i arbeid. Dette er viktig for i noen grad å veie opp for at det fremover må forventes kraftig vekst i offentlige utgifter til bl.a. alderspensjon og pleie og omsorg av eldre.

Det er sannsynlig at pensjonsreformen vil føre til at stadig flere vil stå i arbeid til fylte 70 år eller lenger. En heving av 70-årsgrensen vil da etter vår oppfatning være et viktig tiltak for å sikre at de som ønsker det, gis gode muligheter til å fortsette i arbeid, og for å sikre at målene med pensjonsreformen nås.

Økonomiske analyser fra bl.a. Statistisk Sentralbyrå underbygger synspunktet om at pensjonsreformen vil gi en positiv sysselsettingseffekt blant seniorer.

Holmøy og Stensnes (2008) anslår at pensjonsreformen vil føre til at forventet alder for uttak av pensjon umiddelbart vil øke med 0,6 år og at effekten deretter vil øke over tid i tråd med utviklingen i forventet levealder.

I høringsdokumentet kap. 9.2 argumenterer departementet for at en heving av 70-årsgrensen vil kunne føre til at arbeidsgivere i større grad enn i dag velger å si opp eldre arbeidstakere som er svekket av alderen før de har fylt 70 år, siden arbeidsgiver ikke lenger vil være

Arbeids- og velferdsdirektoratet // Direktør  
Postadresse: Postboks 5 St. Olav Plass // 0130 OSLO

Besøksadresse: Akersgaten 64-68 // 0180 OSLO  
Tel: 21 07 00 00 // Fax: 21 07 00 01

www.nav-interim.no //

”sikret” at arbeidstaker slutter ved fylte 70 år. Den kan også føre til at arbeidsgivere vil kunne bli mer forsiktige med å ansette eldre arbeidstakere overhodet. Det nevnes også at det i praksis ikke kan forventes at særlig mange flere blir stående i jobb til de er over 70 år.

Til dette kan man anføre at arbeidsinnsatsen blant 69 åringer i dag allerede er betydelig.

I følge tall fra Statistisk sentralbyrå har forventet gjenstående levetid for en 67-åring økt fra 14,1 år i 1973 til 17,5 år i 2007, altså med 3,4 år. I samme periode har forventet levealder ved fødselen økt med over 6 år.

Dødelighet er en god indikator for helse, og det er sannsynlig at den allmenne helsetilstanden blant 70-åringer har forbedret seg betydelig i samme periode.

Etter vår oppfatning taler tendensene for at 70-årsgrensen bør oppheves helt. Fastsettelse av grensen bør prinsipielt etter vår oppfatning skje gjennom en avveining mellom samfunnets behov for arbeidskraft på den ene siden, og arbeidstakers rett til en ønsket og verdig avgang på den annen.

Når levealderen øker og helsetilstanden blant eldre forbedres, taler denne avveiningen for at grensen iallfall bør økes. Vi mener at en heving av grensen fra 70 år til 73 år vil gi en rimelig avveining mellom de ulike argumentene, og at man heller kan vurdere ytterligere økninger senere dersom levealderen fortsetter å øke og dersom det blir mange flere som fortsetter i jobb til denne alderen.

Departementet skriver i ovennevnte kapittel at et opphør av arbeidsforholdet ved fylte 70 år ikke vil innebære noe stort økonomisk tap for den enkelte, og at kompensasjonsgraden ved 67 år fra folketrygd og AFP i privat sektor, vil være om lag 66 % ved 40 års opptjening, og ved 70 år om lag 82 % ved 43 års opptjening.

Etter vår oppfatning er disse anslagene noe høye, jf. rapport fra AFP-utvalget (datert 6. februar 2008), tabell 1, der kompensasjonsgraden for 1948-årskullet (som er det første årskullet som vil få rett til ny AFP i privat sektor) ved 40 års opptjening med jevn inntekt på 5 G, beregnes til 63 %.

Etter våre beregninger (beregninger i bruttostørrelser) tilsvarer dette en kompensasjonsgrad ved 70 år på 75 %. Dessuten er det bare rundt 60 - 70 % av de som er i arbeid ved fylte 62 år, som arbeider i virksomhet med rett til AFP. Blant personer fra 1948-årskullet uten rett til AFP kan tilsvarende kompensasjonsgrader ved 67 år og 70 år anslås til hhv. 51 og 61 %.

I tillegg til dette vil levealdersjusteringen medføre at kompensasjonsgraden ved en gitt uttaksalder gradvis vil reduseres over tid. På den annen side vil mange motta en tjenestepensjon i

tillegg til alderspensjon fra folketrygden og AFP. Det er riktig at mange vil ha en god pensjonsdekning ved fylte 70 år, men dekningen vil gradvis svekkes over tid.

Bør adgangen til "virksomhetsfastsatt" avgangsalder strammes inn ?

Pr i dag er det adgang til å fastsette lavere aldersgrense enn 70 år ved "virksomhetsfastsatt avgangsalder" forutsatt at formålet med den lavere aldersgrensen er saklig, f.eks. hensynet til sikkerhet og helse, eller ulike arbeidsmarkeds- og sysselsettingshensyn.

Spørsmålet er om man skal oppheve adgangen til virksomhetsfastsatt avgangsalder som ikke har sin bakgrunn i helse- eller sikkerhetsrisiko, eller f. eks. velge en løsning ved at det i slike tilfeller innføres "begrensinger" i form av krav om tariffavtale, i kombinasjon med en begrensning i hvor lavt en slik aldersgrense kan settes.

Arbeids- og velferdsetaten deler som nevnt departementets oppfatning om at den demografiske utviklingen tilsier et økt behov for arbeidskraft i de neste ti-årene, og at dette er et sentralt argument for at man bør innskrenke adgangen til bedrifts- eller bransjefastsatt avgangsalder, som ikke er nødvendig ut fra helse- og sikkerhetsmessige hensyn.

Dersom sysselsettings- og arbeidsmarkedshensyn skal kunne anses som saklig formål for å avtale virksomhetsfastsatt avgangsalder lavere enn 70 år, risikerer man at det i en nedgangskonjunktur vil danne seg en praksis der virksomheter omgår 70 års-regelen i arbeidsmiljøloven ved å avtale lavere bedriftsspesifikk avgangsalder.

Departementet uttaler at arbeidstakerne kan sikres innflytelse på slike avtaler, ved at det kreves at virksomhetsfastsatt avgangsalder som ikke begrunnes med helse og sikkerhet, må være fastsatt i tariffavtale.

For arbeidstakerne vil inngåelse av slike avtaler måtte gjøres i en avveining mellom hensynet til å gi de som ønsker å fortsette i arbeid rett til dette, og på den annen side hensynet til en ønsket og verdig avgang, og til å sikre virksomheten adgang til nedbemanning ved naturlig avgang i nedgangstider.

Likevel mener vi at det er en fare for at slike ordninger blir mer utbredt enn ønskelig, og at hensynet til samfunnets behov for arbeidskraft ikke blir tillagt nok vekt. Virkningen av å heve 70 års-grensen vil i så fall kunne bli langt mindre enn ønsket.

Etaten deler også departementets oppfatning om at virksomhetsfastsatte avgangsaldrer som ikke er begrunnet ut fra helse- og sikkerhetsmessige hensyn, vil vanskeliggjøre den enkelte arbeidstakers adgang til å stå lenger i arbeid og å benytte seg av fleksibiliteten i det nye pensjonssystemet.

Departementet påpeker at man kan vurdere å sette en nedre aldersgrense for virksomhetsfastsatte avgangsaldrer for å motvirke noen av de negative sidene ved slike ordninger. Det foreslås at denne grensen i så fall settes til 67 år eller 70 år.

Som en del av reglene for fleksibelt uttak av alderspensjon i pensjonsreformen, må årskullene født etter 1943 utsette pensjoneringen til etter fylte 67 år for å kompensere fullt ut for effekten av levealdersjusteringen. Å fastsette en nedre grense på 67 år vil i så måte innskrenke den enkeltes muligheter til dette.

Vi heller derfor til den oppfatning at dersom det skal tillattes virksomhetsfastsatt avgangsalder begrunnet i sysselsettings- og arbeidsmarkedshensyn, bør det i tilfelle settes en nedre aldersgrense på 70 år for slike ordninger.

## **2. Konkurranse-, kunde- og ikke-rekrutteringsklausuler**

En målsetning for et velfungerende arbeidsmarked er at så mange som mulig skal være yrkesaktive, og at den enkelte arbeidstakers kompetanse, herunder utdanning og erfaring, utnyttes best mulig.

Bedrifter skal raskt få dekket sitt behov for ulike typer arbeidskraft, og personer som tilbyr sin arbeidskraft, skal ha mulighet til å få eller beholde arbeid. Ut fra en slik målsetning kan konkurranseklausuler være uheldige fordi disse begrenser arbeidstakeres valgmuligheter i forhold til å ta arbeid, og tilsvarende arbeidsgiveres mulighet til å rekruttere arbeidskraft med etterspurt kompetanse.

En konkurranseklausul vil kunne utelukke en person nettopp fra deler av arbeidsmarkedet hvor vedkommende har størst mulighet til å bidra til verdiskapningen i samfunnet, og i verste fall medføre at vedkommende blir gående arbeidsledig.

Konkurranseklausuler vil også kunne medføre at arbeidstakere unnlater å skifte jobb i situasjoner hvor jobbskifte ellers ville vært ønskelig av personlige eller samfunnsøkonomiske grunner.

Dette trekker etter vårt skjønn i retning av at samfunnet bør innta en klart restriktiv holdning når det gjelder å akseptere konkurranseklausuler i arbeidsforhold, og at arbeidsgiveres behov

for å beskytte sine forretningshemmeligheter, produksjonsmetoder mv. i utgangspunktet bør kunne tilstrekkelig ivaretas gjennom regler om taushetsplikt.

Forslagene om å kodifisere og klargjøre reglene for ulike konkurranseklausuler kan skape problemer med å praktisere mobilitetskravene i dagpenge-regelverket, se folketrygdlovens § 4-5.

Dersom disse reglene skal lovfestes i arbeidsmiljøloven, bør tilsvarende justeringer skje i medhold av folketrygdloven.

Det kan da være aktuelt å fastsette at arbeidsledige som er omfattet av konkurranseklausul med rett til vederlag, ikke skal få dagpenger så lenge vederlaget løper, og videre at tilsvarende forbud mot dagpenger gjelder dersom eventuelt vederlag utbetales som engangsbeløp. Det bør slås fast at konkurranseklausuler uten synlig vederlag, men som likevel begrenser adgangen til å ta passende arbeid, skal vurderes konkret, og at utfallet kan bli avslag på krav om dagpenger.

Tilsvarende regler bør for helhetens skyld tas inn i reglene om arbeidsavklaringspenger i ventetid på arbeid, og individstønad etter arbeidsmarkedsloven, selv om slike tilfeller sjelden vil forekomme.

### 3. Fire års-regelen ved midlertidige arbeidsavtaler

Vi deler betraktningen om at det vil være fornuftig å avgrense AML § 14-9, 5. ledd gjennom en positiv bestemmelse, som bedre vil klargjøre det som allerede er rettstilstanden på området.

### 4. Retten til å fortsette i stilling ved tvist om ulovlig midlertidig tilsetting, og ved nedleggelse av virksomhet

Etaten støtter forslaget om endringer i AML som klargjør reglene, bl.a med hensyn til søksmålsfrister.

Også innenfor de tilsettingsforhold som reguleres av tjenstemannsloven, bør etter vårt syn tilsvarende regler gjøres gjeldende.

Vi har ingen kommentarer til forslaget om endringer i AML § 15-11 som gjelder hel eller delvis nedleggelse av virksomheten. Det antas at reglene uansett ikke får betydning for tilsatte som går inn under oppsigelsesreglene i tjenstemannsloven.

5. **Drøftingsplikten etter AML § 15-1**

Vi støtter departementets vurdering av spørsmålet.

6. **Begrensning av størrelsen på lønnstrekk**

Trekk i lønn er en spørsmålsstilling som forekommer forholdsvis hyppig, og som ikke sjelden fører til ulike handlemåter innenfor store og komplekse organisasjoner med delegert personalansvar.

Vi er derfor av den oppfatning at det vil være en fordel om lovteksten på dette punkt er mest mulig utfyllende, klargjørende og entydig.

7. **Hjemmel for trekk av egenandel til tjenstepensjonsordninger som omfattes av foretakspensjons- eller innskuddspensjonsloven**

Det er etter vårt syn liten grunn til at en så almen problemstilling som trekk av egenandel til tjenstepensjonsordninger, skal gjøres avhengig av lokale reglementer.

Vi støtter derfor departementets forslag til ordlyd i AML § 14-15, 2. ledd, bokstav b.

8. **Prioritet mellom fortrinnsrettsregler**

Den rangering av fortrinnsrett som fremgår av høringsdokumentets pkt. 8.2, synes rimelig.

Dette er en rangering som etter vår mening bør være lik mellom privat og offentlig sektor.

9. **Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet**

Arbeids- og velferdsetaten er opptatt av problemstillinger som knytter seg til eksponering av vold og trusler på arbeidsplassen, og utfordringer i det psykososiale arbeidsmiljøet som følger av f.eks. såkalte fjernarbeidsplasser.

Vold og trusler er dessverre et økende fenomen, særlig tilknyttet arbeidsplasser i etatens NAV-kontor.

Dette forebygges bl.a. gjennom åpne og aggresjonsdempende kontorløsninger med vekt på åpenhet og rask fysisk kontakt mellom bruker og tilsatte. I tillegg må det være rutiner som best mulig sikrer de tilsatte dersom en trussel- eller voldssituasjon likevel oppstår, samt tilgjengelige metoder for nødvendige ivaretagelse av de tilsatte etter at situasjonen er avklart.

Som ledd i organisering av den nye etaten må vi i en overgangsperiode benytte såkalte fjernarbeidsplasser i de tilfeller den tilsatte ikke vil kunne flytte med sine oppgaver til et endret tjenestested.

I slike tilfeller er det et krav at fjernarbeidsplassen skal være lokalisert til en annen av etatens enheter, og at den tilsatte enten integreres i et tilsvarende fagmiljø der, eller uansett blir omfattet av enhetens sosiale og arbeidsmiljømessige forhold og rutiner.

Vi støtter derfor forslaget om endringer i AML, som på dette punkt enda tydeligere klargjør arbeidsgivers ansvar for tilrettelegging og oppfølging.

**10. Bruk av prestasjonslønn ved risikofyllt arbeid og generelle krav til arbeidsmiljøet.**

Etaten støtter departementets forslag.

**11. Virkeområde for inngått tariffavtale i forhold til ikke-organiserte arbeidstakere**

Vi støtter at en inngått tariffavtale, jf. det som gjelder innenfor offentlig sektor, uten videre også kan gjøres gjeldende ovenfor et eventuelt mindretall av andre arbeidstakere i virksomheten som utfører arbeid av den art som avtalen omfatter.

**12. Unntak for behandling av saker i forliksrådet**

Det forekommer oss som riktig at det mest mulig sikres sammenhengende behandling av tvistesaker tilknyttet arbeidsforhold, og som naturlig hører sammen.

Dette er ikke bare prosessøkonomisk fornuftig, men vil normalt også sikre en bedre ivaretagelse av partenes og arbeidslivets samlede interesser.

### **13. Rett til fri ved religiøse høytider**

Vi ser det som viktig at AML henviser til gjeldende lovgivning, som gir adgang til at ulike trossamfunn kan få pleie sine religiøse tradisjoner gjennom fridager som kan kreves opparbeidet på andre dager.

Vi kjenner ikke til om begrensningen i dagens lovgivning på 2 dager, i alle tilfeller dekker dette behovet, og mener det bør vurderes om det er nødvendig å opprettholde en såvidt snever adgang all den stund retten til fri fra arbeid, åpner for at arbeidsgiveren kan kreve at den tapte arbeidstiden blir innarbeidet på andre dager.

### **14. Opplæring av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg**

Arbeids- og velferdsetaten mener at lovens krav til arbeidsgivers ansvar for nødvendig opplæring av verneombud og –apparat ikke bør svekkes. En ubetinget rett for vernepersonell til å delta på kurs som organisasjonene arrangerer, kan lett oppfattes som i noen grad en uformell ”kanalisering” av dette ansvaret over på andre.

Vi er derfor i tvil om det vil styrke formålet å operere med en slik ubetinget rett.

Vi vil også tro at det i praksis vil være uproblematisk for vernepersonell å få delta på kurs som organisasjonene arrangerer, og som arbeidsgiver også ser er egnet til å høyne hms-kompetansen innenfor verneapparatet. Organisasjonene vil dessuten i stor grad kunne påvirke at så skjer.

At det likevel er slik at arbeidsgiveren avgjør om deltakelse skal finne sted, vil etter vårt skjønn fremtvinge en vurdering hos denne av i hvilken grad arbeidsgiverens opplæringsplikt på annen måte er/blir tilstrekkelig ivaretatt slik loven forutsetter.

Dette vil etter vårt syn, samlet sett, i større grad ivareta at vernepersonell faktisk får nødvendig opplæring, enn at de isolert sett kan kreve å få delta på kurs som organisasjonene arrangerer.

### **15. Arbeidstilsynets vedtakskompetanse**

Arbeids- og velferdsetaten har ingen innvendinger til at Arbeidstilsynets ordinære påleggs-kompetanse også omfatter forhold knyttet til arbeidsgivers adgang til å iverksette kontrolltiltak overfor de tilsatte. Vi ser tvert i mot dette som både logisk og nødvendig.



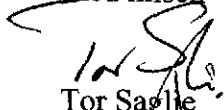
16. Eventuell hjemmel for overtredelsesgebyr i Arbeidstilsynets og Petroleumstilsynets lovverk

Vi støtter departementets anførsler om at tilsynene mest mulig bør arbeide forebyggende, samtidig som de allerede har tilgang på forholdsvis sterke virkemidler for å få ulovlige tilstander brakt til opphør.

Det vil derfor neppe øke tilsynenes måloppnåelse og samfunnsbetydning at en ordning med overtredelsesgebyr blir innført.

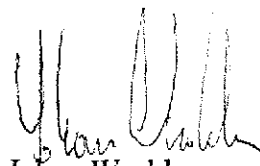
Dette kan heller overtone tilsynenes "straffe-rolle" og gi dem en uønsket reaktiv profil til skade for det forebyggende arbeid som selvsagt er av langt større samfunnsmessig verdi i et samlet perspektiv.

Med hilsen



Tor Saglie

Arbeids- og velferdsdirektør



Johan Wroldsen  
HR-direktør