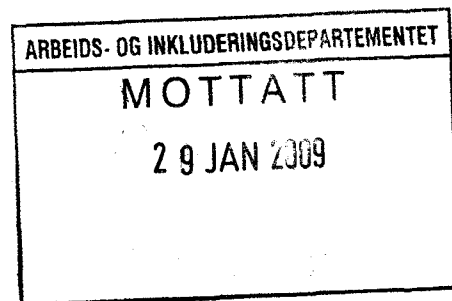


Utg.jnr. 090012
28.januar 2009



Arbeids- og Inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo

Deres ref.: 200804809-/RYA

HØRING – FORSLAG TIL ENDRINGER I ARBEIDSMILJØLOVEN

Vi viser til brev av 30.10.2008 og avgir med dette Finansnæringens Arbeidsgiverforenings høringsuttalelse.

1. Skift/turnus

FA avstår fra å avgi uttalelse om dette tema, idet problemstillingene er lite aktuelle for FAs medlemsbedrifter.

2. Arbeidsmiljølovens 70-årsregel.

2.1 70-årsregelen

Innledningsvis bemerkes at utredningens konklusjon om at arbeidsmiljølovens 70-årsregel (aml. § 15-7, 4. ledd) ikke er i strid med forbudet mot aldersdiskriminering, representerer en nyttig avklaring.

Det er FAs syn at den gjeldende 70-årsregel bør opprettholdes og videreføres. Utredningens kapittel 9.2 inneholder gode begrunnelser for videreføring. Vi støtter disse. Vi vil imidlertid særlig fremheve hensynet til en verdig avgang uten at arbeidsgiver skal risikere å måtte dokumentere betydelig svekkede ytelser overfor en ansatt som ellers har gjort en god jobb gjennom mesteparten av sin yrkeskarriere.

Av samme grunn går vi imot å heve alderen til 73 eller 75. En slik heving vil føre til flere tilfeller hvor ansattes ytelser svekkes som følge av høy alder, og hvor arbeidsgiver må

påberope seg de ordinære saklighetsgrunner for å gå til oppsigelse. Dette vil bidra til flere tilfeller av uverdigg avslutning av arbeidsforholdet. Som påpekt i utredningen er det lite sannsynlig at en heving vil ha nevneverdig effekt på å få en større andel yrkesaktive i denne aldersgruppen fordi yrkesaktiviteten over 70 år uansett er svært lav.

Andre grunner til at alderen ikke bør økes er hensynet til behovet for gjennomstrømning i bedriftene og behovet for nyrekruttering av ansatte med utdanning og kvalifikasjoner som er à jour med dagens krav.

2.2 Virksomhetsfastsatt avgangsalder lavere enn 70 år.

Videre er utredningens vurdering av at virksomhetsfastsatt avgangsalder lavere enn 70 år, ikke er i strid med arbeidsmiljølovens oppsigelsesregler en nyttig avklaring for arbeidslivet. Det har hersket mye uvitenhet om dette. Slike ordninger kan være basert på arbeidsreglement, bedriftens vedtekter, bedriftsintern pensjonsordning, avtale osv. Ordningene behøver ikke være begrunnet i helse eller sikkerhetshensyn. Forutsatt at de fyller et saklig formål og ikke er uforholdsmessig inngripen, vil de stå seg i forhold til aldersdiskrimineringsreglene. Legitime sysselsettings- og arbeidsmarkedshensyn nevnes som eksempler og den lavere avgangsalder behøver ikke være begrunnet ut fra helse- og sikkerhet.

Virksomhetsfastsatt avgangsalder lavere enn 70 år er ganske vanlig i FAs medlemsbedrifter. Svært mange banker og forsikringsselskaper har intern avgangsalder på 67 år, noen også på 65 år. Ordningene er kombinert med gode tjenestepensjonsordninger. Ordningene er ikke begrunnet i helse/sikkerhet.

Det er FAs syn at adgangen til virksomhetsfastsatt avgangsalder må videreføres. Vi gir vår fulle støtte til de betraktninger som fremgår av nest siste avsnitt i utredningens s. 34. Legitime hensyn er behov for gjennomstrømning og fornying av arbeidsstokkens utdanningsmessige kvalifikasjoner, samt også her hensynet til verdig avgang.

FA går imot forslaget om at virksomhetsfastsatt avgangsalder som ikke er begrunnet i helse eller sikkerhet, skal være avtalt i en tariffavtale. Vi kan ikke se noen tungtveiende grunner for å innføre et slikt krav. De ansattes medvirkning kan sikres gjennom drøftingsprosedyrer. De fleste store hovedavtalene i norsk arbeidsliv inneholder bestemmelser om at forhold som er av betydning for de ansattes arbeidsforhold, skal drøftes med de tillitsvalgte. En innføring av tariffavtalekrav kan føre til at bedrifter som har bedriftsintern avgangsalder ikke kan videreføre denne fordi de tillitsvalgte ikke vil. En innføring av tariffavtalekrav representerer ingen plikt for tillitsvalgte/fagforening til å gå med på tariffavtalefesting. I bedrifter som har slike ordninger i dag, gir krav om tariffavtale de tillitsvalgte/fagforeningen en uforholdsmessig sterk posisjon. Bedriftene kan bli presset til å gå med på vilkår som de på sikt ikke har råd til. De begrunnelser som gis i utredningen for å innføre tariffavtalekrav er ikke motivert i at dette vil sikre lovligheten av bedriftsintern pensjonsalder, verken i forhold til arbeidsmiljølovens oppsigelsesregler eller aldersdiskrimineringsreglene. Synspunktene ligner mer på partsinnlegg fra fagforeningshold.

Hvis man på denne måten ikke innfører krav til tariffavtale for bedriftsintern avgangsalder, vil FA kunne akseptere at laveste alder settes til 67 år. EU-landet Sverige har 67 år som generell avgangsalder, slik at bedriftsintern avgangsalder ned til 67 år i Norge også holder i forhold til EU-reglene om forbud mot aldersdiskriminering.

Når det gjelder forslaget om overgangsordning på 1 år for innføring av tariffavtalekrav bemerkes at dette vil kunne være for kort. Det er vanlig med 2-årige tariffavtaler, og det kan da hende at det ikke skal være tarifforhandlinger før 1 års-fristen er utløpt.

Subsidiært forslår vi at bedrifter med eksisterende bedriftsintern avgangsalder lavere enn 70 år, men ikke lavere enn 67 år, kan videreføre disse på det eksisterende grunnlag, men at bedrifter som ikke har hatt slike ordninger må etablere tariffavtale om det for å få det til.

2.3. Forutgående varsel.

FA har ingen innvendinger mot forslaget til varslingsregel i ny aml. § 15- 7, 4.ledd, tredje punktum. En slik regel representerer en nyttig avklaring av at det ikke er de ordinære prosedyrereglene for oppsigelse som kommer til anvendelse.

3. Konkurransseklausuler, kundeklausuler og ikke- rekrutteringsklausuler.

FA kan støtte forslaget til nye lovbestemmelser på dette området. Det er i dag et uregulert område hvor det hersker mye usikkerhet i bedriftene. Reguleringen er nyttig. Det eneste vi setter spørsmålstegn ved er kravet til at det må foreligge særlige grunner som vilkår for å gjøre konkurransseklausul gjeldende, jfr. forslaget til § 17 A-2, 1.ledd. Hva som skal til av slike særlige grunner er lite beskrevet i utredningens pkt. 2.7.2.2. Der omtaler f.eks. allment tilgjengelig kunderegister som et ikke beskyttelsesverdig behov. Hva menes her med allment tilgjengelig? De fleste bedrifter holder sine kunderegistre hemmelig etter beste evne, og hva med disse? Det bør gis mer utfyllende veiledning på dette punkt.

4. Midlertidig ansettelse

4.1. Fireårsregelen ved midlertidig ansettelse.

Vi har ingen innvendinger mot forslaget til endringer i arbeidsmiljølovens § 14-9, 5.ledd.

4.2. Frist for å bli i stillingen ved tvist om ulovlig midlertidig ansettelse.

Det foreslås endring i arbeidsmiljølovens § 15-1, 3.ledd. Vi legger til grunn at dette er skrivefeil for § 15-11, 3.ledd. FA har ikke innvendinger mot forslaget.

Videre antas at det er en skrivefeil også i forslaget til endring i § 17-1, 5.ledd. Det skal trolig være § 17-4, 5.ledd. FA har ingen innvendinger mot forslaget.

5. Retten til å fortsette i stillingen ved nedleggelse av virksomhet.

Forslaget til endring i aml. § 15-11, 2.ledd innebærer en uheldig føring. Det gis et signal om at retten til å fortsette er særlig beskyttet ved hel eller delvis nedleggelse av virksomhet. Men etter FAs syn er det særlig i disse tilfellene hvor virksomheten bortfaller at det er viktig å avslutte arbeidsforholdet. Høyesteretts praksis er ikke så uklar og uforutsigbar som antydnet. Det slås fast at hovedregelen også ved nedleggelse er rett til å fortsette i stillingen, og at det bare er i de helt klare tilfellene, hvilket må bety at virksomheten i praksis er borte, at retten til å stå i stillingen vil kunne bortfalle uten avgjørelse av retten.

I tilfeller hvor virksomheten nedlegges, vil det ofte ta for lang tid å få rettens kjennelse for fratreden. I mange tilfeller vil arbeidsgiver først nå det er gått nesten 3 måneder fra oppsigelsen, ha sikkerhet i om arbeidstaker reiser søksmål. Oppsigelsesfristens utløp er da nær forestående, og en avgjørelse av begjæring om fratreden som innleveres da er ikke realistisk å regne med før ytterligere ca. 3 måneder, tidligst. For eierne av en bedrift hvor forretningsgrunnlaget er borte og virksomheten nedlagt, virker det surrealistisk å bli tvunget til å ha folk i arbeid i flere måneder ut over oppsigelsesfristen.

Høyesterett har etablert en god praksis og FA går imot forslaget til endring av arbeidsmiljølovens § 15-11, 2.ledd.

6. Drøftingsplikten etter arbeidsmiljølovens § 15-1.

Det er FAs syn at det her ikke bør foretas lovendringer.

Imidlertid må det knyttes noen kommentarer til de betraktninger som er gjengitt, bl.a. fra Datatilsynets side. Datatilsynet tar åpenbart feil når de hevdes at den endelige kartlegging med hensyn til utvelgelsen finner sted i drøftingsmøtet etter aml. § 15-1. Både lovens § 15-2 og § 8-2 skisserer prosedyrer ved nedbemanning som innebærer drøftelser med de tillitsvalgte om bl.a. utvelgelseskriterier. I tillegg har vi i vårt tariffområde som i mange andre områder, bestemmelser som innebærer drøftinger med de tillitsvalgte om det samme på et så tidlig stadium som mulig. Slike drøftinger finner sted lenge før drøftingsmøtet med den enkelte ansatte etter aml. § 15-1. Etter at kriteriene er drøftet, foretas innhenting og systematisering av relevante opplysninger om den enkelte ansatte. Dette skjer bl.a. i direkte kontakt med den enkelte ansatte. Opplysningene kan dreie seg om sosiale forhold som sykdom, familieforhold, gjeldssituasjon osv, dvs. ganske følsomme opplysninger. Når alt er kartlagt foretar bedriften den konkrete utvelgelse basert på opplysningene og under hensyntagen til interesseavveiningen i aml. § 15-7, 2.ledd. Det er vår erfaring at de tillitsvalgte ikke ønsker å delta i selve utvelgelsen. Finansforbundet har på sine nettsider uttrykt dette som sin policy.

Først på dette stadium innkalles den ansatte til formelt drøftingsmøte etter aml. § 15-1. Det vil være naturlig også å drøfte utvelgelsen og kriteriene, men ikke hvilke konkrete personer vedkommende er holdt opp mot med angivelse av alle forhold ved disse som gjør at de beholdes. Bedriften ville da måtte brette ut sosiale forhold om andre, hvilket fremstår som

ganske utenkelig. Innhenting av samtykke fra disse slik Datatilsynet skisserer fremstår som både svært tungvint, og ikke minst som forsøk på utilbørlig å presse ansatte til å gi samtykke til spredning av streng fortrolige opplysninger. Det kan være nettopp slike sosiale forhold som er årsaken til at en person er valgt til fortsatt ansettelse på bekostning av en annen.

FA er ikke enig i at drøfting av den konkrete utvelgelse med angivelse av personlige sensitive opplysninger hører hjemme i drøftingsmøtet etter aml. § 15-1. Det kan opplyses hvem man er holdt opp mot, men ikke de konkrete utslagsgivende forholdene rundt de andre personene. Det er videre FAs syn at gjeldende rett når det gjelder forståelsen av § 15-1 ikke krever at slike opplysninger skal gis ut på dette stadium.

7. Arbeidsgivers adgang til å foreta trekk i lønn

7.1 Begrensing av størrelsen på lønnstrekk

Man skal ikke se bort fra at noe av årsaken til at det bare er trekkene i bokstav e og f i aml. § 14-15, 2.ledd som er knyttet opp til begrensningsregelen, kan være at det først og fremst er disse som kan bli av noen størrelse. Trekket i b når aldri opp i så store beløp at det truer det daglige underhold. Trekket i bokstav a har lovgiver herredømme over, og trekket i bokstav c er har den ansatte herredømme over.

Vi har en følelse av at problemstillingen er lite praktisk og betviler behovet for en lovendring. Vi har imidlertid ingen sterke innvendinger mot å gjøre begrensningsregelen generell ved all trekk av lønn eller feriepengar.

7.2 Trekk i lønn for arbeidstakers egenandel til tjenestepensjon

FA støtter forslaget til endring av aml. § 14-15, 2.ledd, litra b). Forslaget synes godt fundert.

8. Prioritet mellom fortrinnsreglene

Vi er enig i forslagene. Imidlertid blir prioritetsbestemmelsene etter hvert stående i mange ulike paragrafer, hvilket innebærer at det blir vanskelig å holde oversikt over prioritetsrekkefølgen. Departementet bør vurdere en egen paragraf som beskriver prioritetsrekkefølgen, gjerne etter mønster av oppstillingen midt på s. 16 i høringsnotatet.

9. HMS

9.1 Alenearbeid

FA har ingen innvendinger mot forslaget til endring av aml. § 4-3, 2.ledd.

9.2 Bruk av prestasjonslønn ved risikofyllt arbeid

Presiseringen av prestasjonslønn i forslaget til endring av aml. § 4-1, 2.ledd er etter FA s syn helt unødvendig. Loven bør ikke fylles opp med åpenbart unødvendige presiseringer.

10. Noen presiseringer

10.1 Kravet om "tariffavtale" i arbeidsmiljøloven § 10-12 femte ledd

Forslaget fremstår som fornuftig.

10.2 Unntak fra behandling i forliksrådet

FA støtter forslaget til endring av arbeidsmiljølovens § 17-1, 3.ledd.

10.3 Rett til fri ved religiøse høytider

Vi har ikke innvendinger mot forslaget til ny § 12-15 i arbeidsmiljøloven.

10.4 Opplæring av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg

I finans er det etablert en avtale mellom FA og Finansforbundet om et felles opplegg for opplæring av verneombud og deltakere i arbeidsmiljøutvalg, og varigheten er avtalt noe ned i forhold til lovens utgangspunkt på 40 timer. En lovbestemmelse om at den enkelte da skulle ha rett til å gå på kurs arrangert av fagforeningen alene, fremstår som lite hensiktsmessig. Vi antar at tilsvarende er blitt ganske vanlig også innenfor andre næringer. Dersom en eventuell rett til å gå på kurs i fagforeningsregi skal tas inn loven, bør det gjøres unntak for de tilfellene hvor partene i arbeidslivet lokalt eller sentralt, har inngått avtale om slik opplæring. I de tilfellene må den enkelte avfinne seg med å gå på den omforente opplæring. FA foreslår at det innføres en bestemmelse om dette, enten i loven eller i forskriftene.

Vi reagerer for øvrig på at alternativet til kurs i fagforeningsregi, beskrives som noe som arrangeres av "den useriøse arbeidsgiver/tilbyder". Dette røper en ubegrunnet og manglende respekt for arbeidsgiversiden i denne type spørsmål.

11. Arbeidstilsynets vedtakskompetanse – arbeidsmiljølovens kapittel 9

FA stiller spørsmål ved behovet for å innlemme arbeidsmiljølovens kapittel 9 i Arbeidstilsynets vedtakskompetanse. Tilsynet har etter gjeldende regler veiledningsmyndighet på området, og et ikke belyst spørsmål er omfanget på denne type henvendelser. Er det mye eller lite, og er det Arbeidstilsynets inntrykk at bedriftene etterkommer de råd som gis gjennom veiledningen?

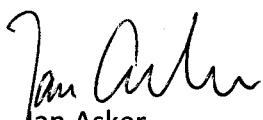
12. Overtredelsesgebyr

Vi går imot innføring av overtredelsesgebyr. Innføring av overtredelsesgebyr svekker rettsikkerheten for bedriftene. De eksisterende reaksjonsmidler i form av pålegg, tvangsmulkt eller stansing av virksomhet er etter det som opplyses i høringsnotatet meget effektive virkemidler. Behov for overtredelsesgebyr er således lite, og det er også påpekt at de alvorligste sakene under alle omstendigheter bør kanaliseres gjennom strafferetts-systemet. Overtredelsesgebyr senker terskelen for bruk av straff, hvilket synes både unødvendig og lite ønskelig.

Behovet for å ta gjengangere og slurvete arbeidsgivere kan ikke forsvare innføring av en så drastisk endring som innføring av overtredelsesgebyr ville innebære.

Med hilsen

FINANSNÆRINGENS ARBEIDSGIVERFORENING


Jan Asker
Adm. direktør


Nils P. Brahde
advokat