



Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo

Deres ref
200804809-/RYA

Vår ref
2008/13447-MOR

Dato
29.01.2009

Høring – Forslag til endringer i Arbeidsmiljøloven

Vi viser til departementets brev av 30.10.08 hvor forslag til endringer i arbeidsmiljøloven sendes på høring. Forslaget omfatter blant annet midlertidig ansettelse og "70-årsregelen".

Etter en intern høringsrunde har Universitetet i Bergen (UiB) følgende merknader:

Det fremlagte høringsnotatet berører i liten grad UiBs virksomhet, og vi har derfor funnet det naturlig å kun uttale oss om de endringsforslagene vi mener vil kunne påvirke oss. Dette gjelder i første rekke høringsnotatets punkt 2 – "Arbeidsmiljølovens 70-årsregel" og 4 – "Midlertidig ansettelse". I tillegg har vi knyttet noen korte kommentarer til noen av presiseringene under punkt 10 – "Rett til fri ved religiøse høytider" og "Opplæring av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg".

Arbeidsmiljølovens 70-årsregel

I "seniormeldingen" (St.meld. nr. 6 2006-2007) ble det fremholdt at det bør vurderes om aldersgrensen på 70 år i arbeidsmiljøloven § 15-7 fjerde ledd bør økes, for eksempel til 72 år.

Nevnte bestemmelse i aml. gjelder ikke for statens tjenestemenn. Det fremgår imidlertid av utredningen departementet har fått utarbeidet under oppfølgingen av ovennevnte stortingsmelding, at det vil bli vurdert om en eventuell endring av arbeidsmiljølovens 70-års regel skal medføre endringer av den alminnelige aldersgrense i offentlig sektor. På denne bakgrunn finner vi det naturlig å gi våre synspunkter på utredningen og de fremkomne lovforslagene.

Det fremkommer i utredningen at departementet konkluderer med at adgangen til opphør av arbeidsforholdet etter fylte 70 år pga. alder ikke er i strid med aldersdiskrimineringsforbudet i arbeidsmiljøloven eller direktiv 2000/78/EF som ligger til grunn for de nasjonale diskrimineringsbestemmelsene. Av den grunn berører vi ikke en slik problemstilling.

For UiBs del vil en utvidelse av aldersgrensen først og fremst være aktuell for de vitenskapelig ansatte da det er i denne gruppen vi i dag finner de som står lengst i arbeid. Noen av dem arbeider etter avtale med UiB også etter fylte 70 år – emeritus.

Postadresse
Postboks 7800
5020 Bergen

Telefon 55 58 00 00
Postmottak@uib.no
Internett www.uib.no
Org no. 874 789 542

Universitetsdirektørens
kontor
Telefon 55 58 20 01
Telefaks 55 58 96 43

Besøksadresse
Muséplass 1
Bergen

Saksbeh. tel. 55 58 20 20

I pensjonsreformen legges det opp til at man skal kunne tjene opp pensjonspoeng til man fyller 75 år og dermed kunne oppnå en høyere pensjon.

Reglene for alderspensjon fra Statens pensjonskasse tar utgangspunkt i at full opptjeningstid ved fylte 70 år, er 30 år og at grunnlaget regnes ut fra lønn i 100 % stilling. Dersom disse vilkårene ikke er fullt ut oppfylt, reduseres pensjonen. Opptjeningstid etter 70 år vil med stor sannsynlighet ikke være i 100 % stilling og vil derfor ha størst betydning i forhold til manglende opptjeningstid.

Det antas at de arbeidstakerne hvor dette vil kunne ha en betydning utgjør en marginal gruppe ved UiB. En endring av aldersgrensen vil derfor neppe ha noen økonomisk betydning for den aktuelle gruppen arbeidstakere som ønsker å arbeide ut over 70 år.

Dagens 70-års grense er en innarbeidet ordning blant arbeidstakere og arbeidsgivere. Det er usikkert hva resultatet av en heving av aldersgrensen vil medføre for de eldre arbeidstakerne. I noen tilfeller vil et ønske fra arbeidstakeren om å forlenge arbeidsinnsatsen ut over 70 år også være i arbeidsgivers interesse. Dagens regelverk både for de privat - og offentlig ansatte hindrer ikke en slik løsning når begge parter ønsker det. Det er derfor av større interesse å vurdere hvilke mulige konsekvenser en endring av loven vil få i de tilfeller hvor arbeidsgiver ikke ønsker en forlengelse av arbeidsforholdet etter at vedkommende har fylt 70 år.

En arbeidsgiver vil kontinuerlig måtte ta hensyn til ulike aspekter i sin sysselsettingspolitikk og for flere av disse vil eldre arbeidstakere ofte kunne bli taperne i vurderingen, blant annet som følge av lavere tempo i arbeidet, økt sykefravær, manglende evne til fornying og kompetanseutvikling etc. En heving av aldersgrensen vil derfor sannsynligvis kunne medføre at flere eldre arbeidstakere enn i dag vil føle seg presset av arbeidsgiver til å tre tilbake. Arbeidstakeren vil dermed føle seg uønsket og det er ikke usannsynlig at flere arbeidsgivere enn i dag vil gå til det steg å si opp arbeidstakeren av andre årsaker enn oppnådd alder.

Avslutningen av et ofte langt arbeidsliv vil da kunne foregå på en lite verdig måte, ikke bare for arbeidstakeren men også for arbeidsgiver. Det er også tenkelig at en heving av aldersgrensen vil føre til at flere arbeidsgivere enn i dag vil vurdere å si opp vedkommende allerede før fylte 70 år.

Vår oppfatning er at dagens ordning fungerer på en god måte og er noe som begge parter har vendt seg til og forholder seg til. En heving av aldersgrensen vil etter vår mening kunne medføre en risiko for at arbeidsgiver i langt større grad enn i dag vil benytte seg av oppsigelsesadgangen overfor eldre arbeidstakere, med de negative sider dette har både for arbeidstaker og arbeidsgiver.

Konklusjon: Aldersgrensen på 70 år i arbeidsmiljøloven bør ikke heves.

Midlertidig ansettelse

Aml. § 14-9, 5. ledd foreslås endret for å presisere hva som er rettsvirkningen av at fireårsregelen kommer til anvendelse. Siste punktum foreslås derfor endret til:

” For arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år etter første ledd bokstav a og b, skal anses som fast ansatt, slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse. ”

En naturlig forståelse er at endringen klargjør at opparbeidelse av stillingsvernet ved fire års ansettelse skjer gjennom midlertidig ansettelse etter bokstavene a og b. Andre midlertidige stillinger vil da ikke gi grunnlag for en slik rett og ansettelsestiden i slike stillinger vil måtte komme til fradrag i forhold til fireårsregelen. Stillingene dette gjelder er oppregnet i aml. § 14-9, 1. ledd, bokstavene c, d og e – praksisarbeid, deltaker i arbeidsmarkedstiltak, idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten.

Departementet foreslo opprinnelig i sitt forslag til aml. § 14-9, 1. og 5. ledd at utdanningsstillinger skulle regnes med i gruppen over stillinger som ikke gav grunnlag for opparbeidelse av retten til fast ansettelse etter fire år. Det heter i Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) på side 218 – sitat:

” Arbeidstaker som er midlertidig i praksisarbeid og utdanningsstillinger, ansatt på arbeidsmarkedstiltak og innenfor den organiserte idretten er uttrykkelig unntatt fra regelen. ”

Og videre:

” Midlertidig ansettelser inngått med hjemmel i bokstavene a, b og d, samt midlertidige ansettelser etter den generelle adgangen i bokstav g skal med andre ord legges sammen ved beregningen. ”

Dette innebar at perioden hvor en var i utdanningsstilling (bokstav c) ikke skulle telle med ved beregningen av sammenhengende tjeneste etter fireårsregelen.

Utdanningsstillingene ble imidlertid utelatt i det endelige lovforslaget men det er likevel ikke noe i forarbeidene som tyder på at dette innebar at man skulle se annerledes på disse stillingene enn praksisarbeid. Heller ikke departementets redegjørelse i siste høringsuttalelse tyder på det.

En slik tolkning av aml. § 14-9 innebærer at det etter denne bestemmelsen gis fradrag for utdanningsstillinger ved utregning av sammenhengende tjenestetid i motsetning til hva som er tilfelle etter den tilsvarende bestemmelsen i tjml. § 10. Etter denne bestemmelsen har det ikke vært gjort fradrag for perioder med utdanningsstillinger ved beregning av sammenhengende tjenestetid.

Med bakgrunn i det ovennevnte mener vi det derfor vil være korrekt av departementet å foreta en klargjøring/ endring av tjml. § 10 slik at tjenestetiden i de unntatte stillinger i nr. 1, 3. ledd ikke skal medregnes men komme til fradrag ved beregning av tjenestetiden etter fireårsregelen. Etter vår oppfatning må det samtidig klargjøres om dette skal gjelde for alle åremåls- eller utdanningsstillinger, eller om det kun skal gjelde for noen spesifikke.

Reelle hensyn taler etter vår oppfatning for at når det først er gjort unntak for utdanningsstillinger i forhold til fireårsregelen må dette også gjelde ved overgang fra slik stilling til annen midlertidig stilling ved at perioden kommer til fradrag ved utregning av sammenhengende tjenestetid. I tillegg er det et praktisk behov for at stipendiater kan tilsettes midlertidig etter åremålsperiodens utløp uten at kravet om fast stilling da kan gjøres gjeldende med bakgrunn i årene som stipendiat.

UiB er kjent med Universitetet i Oslo`s (UiO) utkast til høringsuttalelse hvor medregning av stipendiatperioden i fireårsregelen er særskilt omtalt og er enig med de synspunkter UiO fremlegger.

Noen presiseringer

- **Rett til fri ved religiøse høytider**

Det er foreslått å gjøre en henvisning i aml. til bestemmelsen om rett til opp til to fridager i forbindelse med religiøse høytider.

En slik henvisning vil gjøre det enklere både for arbeidsgivere og arbeidstakere å finne frem til bestemmelsen og dermed lettere få avklart gjeldende rett. Forslaget er slik vi ser det fornuftig.

- **Opplæring av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg**

Etter aml. bestemmelser skal arbeidsgiver sørge for at verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg får den opplæring som er nødvendig for å kunne utføre vervet på en forsvarlig måte. Nødvendig opplæring er etter forskrift, kurs som arbeidstakernes organisasjoner arrangerer.

UiB mener denne bestemmelsen i forskriften må oppheves slik at hver virksomhet, i størst mulig grad, har mulighet til å velge – eventuelt selv arrangere - kurs som i størst mulig grad er tilpasset virksomhetenes behov og utfordringer innenfor helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.

Arbeidsgivers plikt til å sørge for at forsvarlig opplæring blir gitt bør være tilstrekkelig i varetatt gjennom de ulike bestemmelsene som pålegger arbeidsgiver ansvar og plikter i forhold til HMS arbeid og opplæring etter aml., herunder bestemmelsen om at opplæringen normalt skal ha en varighet på 40 timer.

Vi viser også til vedlagte høringsuttalelse fra Norsk Tjenestemannslags lokallag (NTL Universitetet i Bergen).

Kari Tove Elvbakken

Hilde Hvidsten Bretvin

Vedlegg: Høringsuttalelse fra NTL Universitetet i Bergen, datert 20.01.09

Kopi: Kunnskapsdepartementet
NTL Universitetet i Bergen