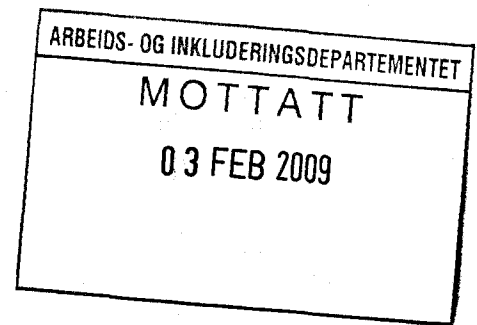




YRKESORGANISASJONENES
SENTRALFORBUND



Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo

Deres ref.:
200804809-/RYA

Vår ref.:
38/2009/ FBH

Oslo 30.01.09

HØRING – FORSLAG TIL ENDRINGER I ARBEIDSMILJØLOVEN

INNLEDNING

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har lagt frem et høringsnotat om endringer i arbeidsmiljøloven. Bakgrunnen for høringsnotatet er fortløpende henvendelser om lovendringer departementet har mottatt, særlig fra arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene. Blant annet har de fire arbeidstakerorganisasjonene på arbeidstakersiden, LO, Unio, YS og Akademikerne, i et felles brev av 23. november 2007 fremmet en rekke endringer. Det tas sikte på å fremme en lovproposisjon om arbeidsmiljøspørsmål for Stortinget våren 2009.

Høringsnotatet inneholder flere forslag som til dels utgjør betydelige endringer i dagens rettstilstand. I høringsnotatet inkluderes blant annet utredninger om skift- og turnusarbeid, konkurranseklausuler, kundeklausuler og ikke-rekrutteringsklausuler samt en utredning om arbeidsmiljølovens 70-årsregel.

Imidlertid vil YS innledningsvis beklage at departementet ikke har vurdert behovet for å ivareta grunnleggende rettigheter for arbeidstakere i forbindelse med virksomhetsoverdragelse. Særlig synes YS det kommer i et underlig lys når regjeringspartiene i Stortinget i forrige periode behandlet endringer i arbeidsmiljøloven hvor komiteens flertall (AP, SV, Sp) bemerket i Innst. O nr. 100 2005-2006 følgende: *"Flertallet mener det er en svakhet ved Regjeringens forslag at det ikke sikres arbeidstakerne en pensjonsordning som er minst like god som den de hadde. Flertallet viser til at alle fra 1. januar 2005 skal ha en tjenstepensjon. Flertallet ber Regjeringen arbeide videre med lovbestemmelser som begrenser arbeidsgivers mulighet til å gjøre eksisterende pensjonsordninger gjeldende for overførte arbeidstakere der dette ikke gir pensjonsordning med like bra dekning eller ytelse for de overførte arbeidstakere som de hadde fra før"*

De øvrige forslagene i høringsnotatet vil bli nærmere kommentert i det følgende. YS vil også innledningsvis peke på viktigheten av å ha et regelverk som gir den enkelte trygghet og forutsigbarhet med hensyn til arbeid og inntekt. Videre må lovverket fremme et arbeidsliv som er tilpasset den enkeltes livssituasjon og som er av helsefremmende karakter.

2. SKIFT/TURNUS

Innledning

Skift og turnusutvalget har i NOU 2008: 17 Skift og turnus – gradvis kompensasjon for ubekvem arbeidstid kommet med forslag til nye regler angående retten til redusert arbeidstid for skift- og turnusarbeid i arbeidsmiljøloven § 10-4 fjerde ledd.

Bestemmelsen i § 10-4 fjerde og femte ledd omhandler retten til redusert arbeidstid, og fastsetter blant annet at arbeidstiden ikke skal overstige 38 timer i uka for døgnkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid (fjerde ledd bokstav a), og 36 timer i uka for helkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid (femte ledd bokstav a). Forslaget til nye bestemmelser om retten til redusert arbeidstid for skift- og turnusarbeid, innebærer at ubekvem arbeidstid (natt- og søndagsarbeid) skal beregnes etter en omregningsnøkkel som innebærer at én time arbeidet på natten skal regnes som én time og ett kvarter, samt at én time arbeidet på søndag skal regnes som én time og ti minutter.

Det har i lang tid vært påpekt et behov for ny regulering på dette området. Selv om kvinner og menn etter gjeldende rett formelt sett har vært likestilt, har det lenge vært anført at regelverket i praksis kan gi uheldige utslag sett fra et likestillingsperspektiv. Det har også vært gjort forsøk på at partene i arbeidslivet selv skal kommet til enighet rundt dette spørsmålet, uten at dette har ført frem.

YS mener på bakgrunn av det ovennevnte at behovet for ny regulering er til stede. Videre er YS av den oppfatning at forslaget om gradvis kompensasjon for ubekvem arbeidstid vil gi en rimelig og rettferdig regulering av retten til redusert arbeidstid. Vurderingen av om turnusarbeidere har rett til redusert arbeidstid vil da ikke lenger ta utgangspunkt i en sammenligning med skiftarbeid, men vurderes ut fra selvstendige kriterier. Da det foreligger et behov for nye regler, uten at det har vært mulig for partene i arbeidslivet å komme til enighet rundt spørsmålet, mener vi at skift- og turnusutvalgets forslag innebærer en god løsning. En innføring av slike bestemmelser bør ikke medføre for store praktiske hindringer for arbeidsgiver slik det også er påpekt i utredningen på side 116. Forslaget vil heller ikke ha for store økonomiske konsekvenser sett i forhold til behovet for ny regulering. YS slutter seg i all hovedsak til de endringer som er foreslått, men vi har følgende kommentarer til forslaget.

For øvrig viser YS til separat høring av NOU 2008:17 "Skift og turnus – gradvis kompensasjon for ubekvem arbeidstid" som følger med denne forsendelsen.

2. ARBEIDSMILJØLOVENS "70-ÅRSREGEL"

Innledning

YS er av den oppfatning at arbeidstakere skal kunne velge å stå lenger i jobb. På denne bakgrunn bør det foretas justeringer i arbeidsmiljølovens bestemmelser om oppsigelse og fratreden på grunn av alder. YS mener prinsipielt at høy alder i seg selv ikke bør være grunnlag for oppsigelse. Så lenge man er fysisk og psykisk skikket for arbeidet og ønsker å fortsette, er det etter YS' syn vanskelig å se at alder skal være en hindring. Vi vektlegger blant annet at pensjonsreformen, som legger opp til at man skal kunne opptjene pensjonspoeng frem til fylte 75 år, samt endringer i AFP i privat sektor bidrar til en styrking av insentivene til å stå i arbeid for eldre arbeidstakere. Samfunnsøkonomiske betraktninger tilsier at arbeidstakere bør oppfordres til å stå i jobb lenger. En heving av 70-årsregelen vil inspirere og motivere flere eldre til å fortsette i sitt arbeidsforhold, og på sikt kunne endre holdningene til eldre arbeidstakere. Videre vil levealderen fortsette å øke i takt med utviklingen i helse og levestandard, og arbeidstakere vil være i stand til å jobbe lenger. Også dette taler for at 70-årsregelen bør heves.

Aldersgrense

YS mener prinsipielt at høy alder i seg selv ikke bør være grunnlag for oppsigelse. Så lenge man er fysisk og psykisk skikket for arbeidet og ønsker å fortsette, er det etter YS' syn vanskelig å se at alder skal være en hindring.

Dersom det likevel skal etableres en øvre aldersgrense mener YS at det er naturlig å heve aldersgrensen ut fra at levealderen er økt og at eldre mennesker har gjennomgående bedre helse og er bedre i stand til å stå lenger i arbeid enn da 70 års regelen ble vedtatt.

Videre vil folketrygden i nær fremtid bli endret slik at man vil kunne opparbeide trygderettigheter frem til fylte 75 år. Dess lenger man står i arbeid dess høyere pensjon vil man motta. Hensikten med ordningen er å stimulere flere til å stå lenger i arbeid og etter YS' syn vil det være unaturlig å stimulere folk til å stå i arbeid til 75 år og samtidig si at aldersgrensen er lavere.

Det vil også virke urimelig for ansatte som selv mener de må stå lenger i arbeid for å få en akseptabel pensjon at de blir sagt opp mot sin vilje mens de ennå opparbeider pensjonsrettigheter, når eneste begrunnelse er at de har nådd en viss alder. YS mener derfor at en evt. ny øvre aldersgrense må settes til 75 år.

Virksomhetsfastsatt aldersgrense

YS er enig i at hovedregelen må være at det er adgang til å ha lavere aldersgrense enn 75 år kun når helse eller sikkerhet tilsier det. Det understrekes at også slike aldersgrenser må kunne prøves for domstolene i forhold til reglene om diskriminering av eldre arbeidstakere

i aml. §§ 13-1 og 13-3. Det må blant annet kunne kontrolleres at slike aldersgrenser faktisk er begrunnet i helse eller sikkerhet og at dette ikke bare er en anført begrunnelse som ikke samsvarer med den reelle grunnen.

Videre mener YS at det bør stilles krav om at de ansatte også tilbys en tilfredsstillende livsvarig pensjonsordning. Det er ingen nedre grense for når man kan fastsette aldersgrense begrunnet i helse eller sikkerhet, med unntak av de begrensninger som måtte følge av aml. § 13-3 (2).

Med nye uttaksregler i folketrygden vil ansatte som må slutte tidlig få lavere pensjon. Det kan for eksempel tenkes at man må slutte fordi aldersgrensen er nådd, men ikke har rett til pensjon fordi man ikke har opptjent pensjon tilsvarende den nye folketrygdens garantipensjon.

Dette tilsier at man må stille krav om at lavere aldersgrense kombineres med livsvarige pensjonsordninger ut over folketrygd og OTP og det må stilles krav til hvilket pensjonsnivå den enkelte blir sikret.

Andre begrunnelser

Når det gjelder virksomhetsfastsatte aldersgrenser med andre begrunnelser enn helse og sikkerhet så er YS enig i at det kan være behov for å opprette også slike. Det er imidlertid viktig at dette gjøres på en betryggende måte.

Ansatte som slutter på grunn av at de har oppnådd den virksomhetsfastsatte aldersgrensen vil sjelden ta nytt arbeid selv om han/hun har adgang til det. I praksis er avgangen ensbetydende med overgang til pensjonisttilværelse. Det er tunge hensyn som tilsier at slike ordninger begrenses. Samfunnet har stort behov for arbeidskraften til eldre mennesker og de som ønsker det bør få adgang til å delta i arbeidslivet.

YS er videre opptatt av å ivareta den enkelte arbeidstaker. Det er viktig at ansatte som må slutte i arbeid har en tilfredsstillende livsvarig pensjon å leve av. Dette tilsier at virksomhetsfastsatte aldersgrenser må kombineres med pensjonsordninger ut over folketrygd og OTP som gjør aldersgrensen akseptabel for den enkelte.

Dersom det skal åpnes for slike ordninger kan et krav om at ordningen skal avtales i tariffavtale være en mulig måte å sikre seg mot uansvarlige ordninger. Tariffavtale er definert i arbeidstvistloven. Ut fra denne definisjonen vil en avtale mellom arbeidsgiver og en lokal klubb/fagforening være nok. For eksempel vil en ren "husforening" (ikke tilsluttet noe forbund eller hovedorganisasjon) med to-tre medlemmer kunne inngå tariffavtale.

YS har erfart at lokale klubber og husforeninger ofte mangler den innsikt i slike spørsmål som er nødvendig for å sikre egne medlemmer. Videre har vi erfart at såkalte husforeninger i blant er "i stor grad arbeidsgiverstyrt", og har lite til felles med

andre fagforeninger. Vi finner det lite tilfredsstillende at virksomhetsbaserte aldersgrenser skal kunne bestemmes på dette nivået uten noen form for kontroll.

YS mener at det må stilles strengere krav og foreslår at det reises krav om at tariffavtalen skal være inngått av fagforening med innstillingsrett, etter mønster fra aml § 10-12 nr. 4. Rent praktisk fungerer denne ordningen slik at de lokale parter lager forslag til ordninger som hovedorganisasjonene godkjenner og signerer eller forkaster. Vi mener at dette vil kunne være en fornuftig løsning også i forhold til virksomhetsfastsatte aldersgrenser.

Under forutsetning av at avtaler om virksomhetsfastsatte aldersgrenser underlegges tilfredsstillende kontroll ved at de må inngås av fagforening med innstillingsrett eller lignende finner YS det uproblematisk at grensen settes til 67, evt. lavere. Vi ser ikke bort fra at det kan oppstå behov for lavere aldersgrenser enn 67 år, selv om vi ikke kjenner eksempler på det i dag.

Formkrav ved opphør av arbeidsforhold grunnet alder

YS støtter departementets forslag til ny aml. § 15-7(4) fjerde punktum.

Et seks måneders skriftlig varsel vil etter YS' mening sikre at arbeidstakere får en periode til å forberede sin avgang.

3. KONKURRANSEKLAUSULER, KUNDEKLAUSULER OG IKKE-REKRUTTERINGSKLAUSULER

Innledning

Advokatfirmaet Hjort har utarbeidet en utredning om konkurranseklausuler, kundeklausuler og ikke-rekrutteringsklausuler. I utredningen er det foreslått nye regler om konkurranseklausuler avtalt mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i et eget kapittel 17A i arbeidsmiljøloven. Det er videre foreslått at kundeklausuler og ikke-rekrutteringsklausuler underlegges positiv lovregulering i samme kapittel. Forslaget innebærer tydeligere rammer for bruken av slike klausuler.

YS viser til at denne type klausuler forekommer hyppig. I særlig grad gjelder dette for vår medlemsmasse i finansnæringen. En tydeligere og mer forutsigbar regulering på dette området er av stor betydning.

Konkurranseklausuler

Advokatfirmaet Hjort har i sin vurdering av behovet for ny regulering av pekt på flere omstendigheter ved gjeldende regelverk for konkurranseklausuler (avtaleloven § 38) som tilsier et behov for ny regulering. Det er for det første vist til at bestemmelsen er gammel og har en komplisert utforming. Videre er det påpekt at de sentrale vurderingstemaer i avtaleloven § 38 er skjønnsmessige, og i liten grad gir veiledning med hensyn til om en konkurranseklausul er gyldig eller ikke. Det er dermed vanskelig å forutse hvilke konsekvenser en konkurranseklausul kan ha for den enkelte arbeidstaker. For det tredje mener Advokatfirmaet Hjort at det er flere faktorer ved konkurransebegrensende avtaler som bør underlegges eksplisitt regulering.

Dette gjelder rett til vederlag for arbeidstaker som har inngått en konkurranseklausul, og arbeidsgivers rett til å si opp en slik klausul. Videre er det påpekt at det bør avklares om arbeidsgiver har adgang til å fastholde en klausul uten å betale vederlag, dersom arbeidstaker har brutt klausulen.

YS er enig i at det foreligger et sterkt behov for ny regulering på dette området, og vil særlig vise til at dagens regulering både er gammel og vanskelig tilgjengelig. Dagens rettstilstand innebærer en uforutsigbar stilling for partene som inngår en konkurransebegrensende avtale, og YS mener denne situasjonen er uholdbar, særlig sett hen til omfanget av slike avtaler i praksis.

Nye regler om konkurranseklausuler

Forslaget til ny regulering innebærer at det oppstilles flere vilkår for at konkurranseklausuler skal være gyldige, og at arbeidsgiver må foreta en reell vurdering av behovet for en slik klausul i det enkelte tilfelle. De sentrale kravene som oppstilles i utredningen er for det første at arbeidsgiver må ha "særlige grunner" for å kunne gjøre gjeldende en konkurranseklausul. Videre plikter arbeidsgiver å betale arbeidstaker et visst vederlag for å kunne gjøre gjeldende klausulen. I forslaget er det også gjort generelle begrensninger i konkurranseklausulers gyldighet i tid, ved at konkurranseklausuler kun kan gjøres gjeldende i ett år fra arbeidsforholdets opphør. Det stilles videre krav til at klausulen må avtales skriftlig, at arbeidstaker må ha vært ansatt en viss tid, samt at arbeidsgiver ved arbeidsforholdets opphør innen tre uker må vurdere om hun/han ønsker å gjøre klausulen gjeldende. Det er også foreslått eksplisitte regler om arbeidsgivers adgang til å si opp en konkurranseklausul.

YS er i stor grad enig i de fremsatte forslagene og de vurderinger som ligger til grunn for disse. At det gjøres begrensninger i avtalefriheten utover det som følger av avtaleloven § 38, er etter vår mening rimelig sett hen til de omfattende konsekvenser en konkurranseklausul kan ha for den enkelte arbeidstaker. Særlig den omstendighet at slike klausuler ofte inngås i forbindelse med ansettelsen, tilsier at gyldigheten av slike klausuler bør underlegges lovfestede vilkår som innebærer mindre grad av skjønn enn dagens regulering. På ansettelsestidspunktet har arbeidstaker sjelden begrep om hvilke konsekvenser en slik klausul kan ha for vedkommende når arbeidsforholdet opphører, og det kan da være vanskelig å føre en argumentasjon mot en konkurranseklausul overfor en ny arbeidsgiver. At det foreligger en adgang til å få prøvd gyldigheten av en klausul for retten i etterkant av arbeidsforholdet, gir ikke tilstrekkelig vern for arbeidstakeren. YS mener derfor at forslaget til nye regler inneholder begrensninger som er nødvendige og rimelige. Vi vil imidlertid knytte noen kommentarer til enkelte punkter.

I forslaget til ny § 17A-2 første ledd heter det i ordlyden at en konkurranseklausul "bare [kan] gjøres gjeldende dersom ... det foreligger særlige grunner". Ordlyden i forslaget indikerer at vurderingen av om det foreligger særlige grunner først skjer i forbindelse med at klausulen kommer til anvendelse. YS viser til at det rent språklig burde fremgå tydeligere av ordlyden at denne vurderingen også må gjøres på inngåelsestidspunktet for en slik avtale. Det vises eksempelvis til ordlyden i den danske reguleringen av konkurranseklausuler i funksjonærloven § 18 om at slike forpliktelser "kan kun gyldigt indgås...". Videre er det ett av formålene med den nye reguleringen at arbeidsgiver under hele arbeidsforholdet med arbeidstaker må foreta

en reell vurdering av virksomhetens behov for beskyttelse gjennom en konkurranseklausul, altså både ved inngåelse og anvendelse av klausulen. YS mener derfor at den norske lovtekstens ordlyd med fordel kan gjøre dette tydeligere, og foreslår at ordlyden bør endres.

Når det gjelder vederlagsreglene er det i § 17A-3 andre ledd foreslått at arbeidsgiver har en ubetinget rett til å gjøre fradrag for inntekter arbeidstaker har, uansett hva slags arbeid inntektene stammer fra. YS vil også i denne forbindelse vise til ordningen i den danske funksjonærloven § 18, hvor arbeidsgiver kun har fradragsrett i inntekter som stammer fra "annet passende arbejde". I denne bestemmelsen er det også tatt inn en definisjon av hva som menes med "annet passende arbejde". Vi mener dette vilkåret har gode grunner for seg, da det er arbeidstakers frihet til å utnytte egen utdanning, erfaring og kompetanse som begrenses gjennom konkurranseklausuler, og som bør kompenseres gjennom et vederlag. Det bør ikke være anledning til å gjøre fradrag for nye arbeidsinntekter arbeidstaker skaffer seg utenom annet passende arbeid. YS mener derfor at det bør innføres tilsvarende vilkår som i den danske funksjonærloven § 18 om fradragsrett kun i inntekter fra annet passende arbeid.

Videre foreslås det i § 17A-3 tredje ledd at arbeidsgiver har adgang til å si opp en konkurranseklausul med tre måneders skriftlig varsel "til enhver tid". I utredningen er det på side 63-64 vist til at arbeidsgivers mulighet til å si opp en konkurranseklausul ikke bør få som konsekvens at denne adgangen også foreligger når arbeidstaker har innrettet seg etter klausulen. Videre uttales det at klausulen vil være bindende mellom partene dersom ansettelsesforholdet sies opp forut for eller i løpet av oppsigelsestiden for konkurranseklausulen. YS mener at denne omstendighet bør komme tydeligere fram i ordlyden eller at det tydeliggjøres i forarbeidene til de nye bestemmelsene.

Kundeklausuler

Innledning

Denne type klausuler er per i dag ikke underlagt eksplisitt regulering. De vil i teorien kunne rammes av avtaleloven § 36, men det skal normalt svært mye til før en slik type klausul vil være urimelig etter denne bestemmelsen. Advokatfirmaet Hjort har i sin vurdering av om positiv regulering er nødvendig for denne type klausuler kommet til at dette kan være hensiktsmessig. Forslaget til nye regler om kundeklausuler innebærer at bruken av slike klausuler nå får et klarere rammeverk. YS slutter seg til at det foreligger et behov for ny regulering på dette området og den begrunnelse som gis for dette i utredningen.

Nye regler om kundeklausuler

Begrensningene som er foreslått i adgangen til å avtale kundeklausuler er de samme som for konkurranseklausuler, med unntak av vilkåret om at det må foreligge "særlige grunner". YS er enig i det forslaget som er fremsatt.

Vi vil imidlertid påpeke at vilkåret om at det skal betales vederlag for kundeklausuler er en rimelig ordning. For det første omfatter definisjonen av kundeklausuler i

forslaget også forbud mot avtaler om å ta ansettelse hos arbeidsgiverens kunder. Selv om en slik klausul ikke begrenser arbeidstakers adgang til å drive virksomhet "av en viss art", jf. avtaleloven § 38, kan den begrense arbeidstakers frihet på en lignende måte som konkurranseklausuler. Dette er i seg selv en god grunn til å pålegge arbeidsgiver en vederlagsplikt også ved bruk av kundeklausuler.

Videre viser YS til at utredningen på s. 79 omtaler hvordan kundeklausuler kan få omfattende konsekvenser for en arbeidstaker i tilfeller hvor det er få aktører i bransjen. Dette gjelder ikke bare ved forbud mot å ta ansettelse hos tidligere arbeidsgivers kunder, men også hvor arbeidstaker er forhindret fra å kontakte eller utføre arbeid/oppgaver for de kundene som er angitt i klausulen. En kundeklausul i bransjer med få aktører kan da i realiteten medføre et yrkesforbud for arbeidstaker. De nye reglene bør sørge for å ivareta arbeidstakers interesser også i slike situasjoner; en vederlagsplikt for arbeidsgiver vil da være mer enn rimelig. Det kan også spørres om arbeidsgiver i en slik situasjon bør være forpliktet til å påvise et særlig behov for å begrense arbeidstakers frihet i så stor grad.

Når det gjelder kundeklausuler støtter YS forslagene som gjelder bortfall av klausulen hvor arbeidsforholdet opphører på grunn av arbeidsgivers forhold. Vi viser til at dette samsvarer med de foreslåtte reglenes system, og at det fremstår som inkonsekvent å ha en slik regel for konkurranseklausuler, men ikke for kundeklausuler. Videre støtter YS forslaget som gjelder krav til hvilke kunder som kan være omfattet av en kundeklausul. Vi er enig i at det ikke bør foreligge en adgang for arbeidsgiver til å utvide en kundeklausul gjennom en egen skriftlig erklæring, slik det er adgang til i den danske funksjonærloven § 18 a første ledd. YS viser til at en slik adgang medfører en uforholdsmessig vektlegging av hensynet til arbeidsgiver, og at arbeidsgivers behov for beskyttelse er størst der hvor arbeidstaker selv har hatt kontakt med kunden. I forhold til andre kunder bør hensynet til arbeidstaker få gjennomslag, slik forslaget legger opp til.

Når det gjelder vårt syn på hvordan vederlagsregelen bør utformes, vises det til våre kommentarer til forslagets § 17A-3 annet ledd i punkt 4.2.2 ovenfor.

Ikke-rekrutteringsklausuler

Innledning

Det eksisterer ingen positiv regulering av ikke-rekrutteringsklausuler i norsk lovgivning, med unntak av arbeidsmarkedsloven § 27 som gjelder utleie av arbeidstakere. I forholdet mellom avtalepartene kan eventuelt avtaleloven § 36 komme til anvendelse, men denne synes lite aktuell i så måte.

Ikke-rekrutteringsklausuler kan begrense arbeidstakers muligheter for erverv, og har således noe av den samme effekten som konkurranseklausuler. Det er usikkert om det etter dagens rettstilstand eksisterer regulering som kan påberopes av de arbeidstakere som rammes av slike klausuler. Slike avtaler kan også eksistere i det skjulte, slik at arbeidstakeren er uvitende om de restriksjoner avtalen innebærer for vedkommende. Den rettslige situasjonen er per i dag svært usikker og ugunstig for arbeidstakere som rammes av slike avtaler, og YS er av den oppfatning at det foreligger et sterkt behov for regulering på dette området.

Nye regler om ikke-rekrutteringsklausuler

I forslaget skilles det mellom ikke-rekrutteringsklausuler inngått mellom en arbeidstaker og en arbeidsgiver, og ikke-rekrutteringsklausuler inngått mellom to virksomheter. For ikke-rekrutteringsklausuler avtalt mellom to virksomheter innebærer forslaget at arbeidsgiver pålegges en informasjonsplikt overfor arbeidstakere som rammes av slike avtaler. For begge typer klausuler foreslås det at det gjelder en tidsbegrensning, og at klausulen ikke kan gjøres gjeldende overfor arbeidstakere som har vært ansatt i kort tid. Videre vil klausulen falle bort dersom arbeidstaker sies opp som følge av virksomhetens forhold.

YS er til en viss grad enig i de begrensninger som gjøres i adgangen til å avtale denne type klausuler. Vi har imidlertid en del å utsette på de definisjoner som er brukt i lovteksten med hensyn til ikke-rekrutteringsklausuler.

YS er av den klare oppfatning at det kun er *aktiv* rekruttering det skal være adgang til å begrense gjennom avtaler om ikke-rekruttering. Når det gjelder ikke-rekrutteringsklausuler mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er dette også forutsatt på side 101 i utredningen, mens det motsatte er standpunktet for ikke-rekrutteringsklausuler mellom virksomheter. Dersom arbeidsgiver gjennom avtale også kan begrense arbeidstakers adgang til ta ansettelse hos arbeidsgivers medkontrahent på eget initiativ, vil dette innebære en uforholdsmessig begrensning i arbeidstakers frihet til å utnytte egen arbeidskraft og kompetanse. YS kan ikke se at arbeidsgiver kan ha noen beskyttelsesverdig interesse utover det å beskytte seg mot aktiv rekruttering fra eksempelvis samarbeidspartnere o.l. Arbeidsgivers eventuelle behov for beskyttelse vil også kunne dekkes gjennom bruk av konkurranseklausuler.

YS mener at det bør innføres et generelt forbud mot ikke-rekrutteringsklausuler som tar sikte på å begrense arbeidstakers frihet til å ta ansettelse på eget initiativ hos andre aktører. Vi mener derfor at definisjonene av ikke-rekrutteringsklausuler i forslagets § 17A-1 bør endres, slik at det kun er den aktive rekruttering som reguleres i forslaget. Videre bør det vurderes særskilte sanksjoner overfor arbeidsgivere/virksomheter som bryter med et slikt forbud som nevnt. Vi mener det er av stor betydning at lovgiver griper inn overfor denne type avtaler. En ordning som tillater klausuler som begrenser aktiv rekruttering mellom avtalepartene, må da sies å være mindre inngripende enn den danske ordningen, hvor alle ikke-rekrutteringsavtaler er avhengig av arbeidstakerens samtykke.

Dersom det ikke fastsettes et slikt forbud, slik at også ikke-rekrutteringsklausuler som begrenser arbeidstakers frihet til selv å ta ansettelse hos medkontrahenten aksepteres, bør det i alle fall fastsettes en vederlagsplikt for arbeidsgiver. En slik vederlagsplikt gjelder for arbeidsgiver etter den danske loven om jobbklausuler, og det vises til at de hensyn som begrunner en vederlagsplikt for konkurranseklausuler også gjør seg gjeldende her. I og med at arbeidsgivers interesser i denne situasjonen ikke er like beskyttelsesverdige, bør den omstendighet at arbeidstakers frihet begrenses, kompenseres gjennom et vederlag.

Overgangsregler

Forslaget til overgangsregler innebærer at loven vil få virkning også for klausuler som er inngått før loven settes i kraft, ved at de foreslåtte lovbestemmelsene blir gjeldende også for "gamle" klausuler ett år etter ikrafttreddelsen.

YS slutter seg til forslaget som er fremsatt vedrørende overgangsregler, og den begrunnelse som er gitt fra Advokatfirmaet Hjort i den forbindelse.

Andre kommentarer

YS mener at spørsmålet om hvordan situasjonen forholder seg ved virksomhetsoverdragelse når det fra før er avtalt konkurranseklausuler i arbeidstakernes arbeidsavtaler, bør utredes nærmere i forbindelse med en eventuell innføring av nye regler. En avklaring på om konkurranseklausuler fortsatt er gjeldende for arbeidstakere som utøver sin reservasjonsrett, eventuelt valgt, vil etter vår mening være av betydning.

Videre deler YS den oppfatning at nye regler om konkurranseklausuler, kundeklausuler og ikke-rekrutteringsklausuler bør inntas i arbeidsmiljøloven, og kan tiltre den begrunnelse som Advokatfirmaet Hjort har gitt i den forbindelse. Vi vil imidlertid også peke på den omstendighet at dette medfører at reglene blir gjort ufravikelige etter aml. § 1-9. Det kan da reises spørsmål om konkurranseklausuler som inngås i forbindelse med avtale om fratreddelse, og særlig fratreddelse som følge av virksomhetens forhold, også omfattes av det nye regelsettet. Dette spørsmålet bør avklares før eventuelle nye regler settes i kraft. Det er antatt at gjeldende rett etter avtaleloven § 38 tredje ledd ikke forhindrer konkurransebegrensende avtaler inngått i forbindelse med fratreddelse som følge av virksomhetens forhold. YS mener da at de nye reglene uansett bør være gjeldende uavhengig av hvilket tidspunkt avtalen om konkurransebegrensning inngås, og at arbeidstaker ikke bør være dårligere stilt i en slik situasjon ved at vedkommende kun er beskyttet gjennom avtaleloven § 38.

4. MIDLERTIDIG ANSETTELSE

Fireårsregelen ved midlertidig ansettelse

YS støtter departementets forslag til endringer i aml. § 14-9 femte ledd.

YS tolker arbeidsmiljøloven slik at fireårsregelen ikke har anvendelse overfor midlertidig ansettelse hjemlet i tariffavtale etter § 14-9 femte ledd eller annen lovbestemmelse. Reelle hensyn tilsier videre at fireårsregelen ikke bør gjelde i slike tilfeller.

Som departementet, vektlegger vi at når loven først tillater tariffavtale om midlertidig ansettelse for noen nærmere angitte sektorer, ligger det i dette en anerkjennelse av at disse sektorene har spesielle behov. Videre er avtalekompetansen lagt til landsomfattende arbeidstakerorganisasjoner, og partene har således gode

forutsetninger for å balansere hensynet til arbeidstakers og arbeidsgivers interesser. Det foreligger heller ingen klare holdepunkter for at fireårsregelen skal gjelde overfor annet lovverk.

Brukerhensyn tilsier at lovteksten bør klargjøres og fjerne den usikkerhet som ligger i dagens lov, en fornuftig løsning vil være å angi rekkevidden av fireårsregelen positivt istedenfor negativt.

Etter YS' mening vil det også være hensiktsmessig å presisere rettsvirkningene av at fireårsregelen kommer til anvendelse. Som departementet påpeker, er dagens formulering akademisk og vil ikke uten videre oppfattes av alle. På denne bakgrunn bør det av brukerhensyn fremgå eksplisitt av lovteksten at fireårsregelen innebærer at arbeidstakeren skal anses som fast ansatt.

Frist for å kreve å bli i stilling ved tvist om ulovelig midlertidig ansettelse

YS er enig i departementets forslag til endring av aml. §§ 15-11 tredje ledd og 17-4 femte ledd.

Som departementet, finner vi det lite konsekvent og unødig prosessfremmende at fireukers frist i aml. § 15-11 skal komme til anvendelse ved krav om å stå i stilling ved tvist om midlertidig anvendelse. Vi viser i den forbindelse til Rt. 2007 s. 1390. Høyesteretts fortolkning er videre ikke lett å lese ut i fra lovteksten.

YS anser det hensiktsmessig å klargjøre i loven hvilken frist som gjelder. Da det ved midlertidig ansettelse ikke vil gjelde noen oppsigelse, kun en varslingsregel når ansettelsen har vart i over ett år, vil det etter vår mening ikke være naturlig å fastsette en frist for krav om å fortsette i stilling som bygger på det doble fristsystemet i ordinære oppsigelsessaker.

Som departementet anser YS det hensiktsmessig å innføre en frist for å reise krav om å fortsette i stillingen som er parallell med søksmålsfristen i forhold til det materielle krav, dvs. 8 uker regnet fra det tidspunkt arbeidstaker fratrådte eller fra forhandlingens avslutning. Dette vil både gi en klar og forutsigbar frist som medfører at behovet for avklaring oppnås, samtidig som arbeidstaker gis tilstrekkelig tid til å områ seg.

5. RETTEN TIL Å FORTSETTE I STILLING VED NEDLEGGELSE AV VIRKSOMHET

YS slutter seg til departementets forslag til endring i aml. § 15-11 annet ledd.

Arbeidstakers rett til å stå i stilling gjelder i utgangspunktet i alle oppsigelsestvister. På tross av dette har Høyesterett likevel lagt til grunn at retten ikke er absolutt i nedleggelsessituasjoner. Videre viser en gjennomgang av rettspraksis at det er vanskelig å avgjøre hvilke tilfeller som er omfattet av unntaket. Det foreligger på denne bakgrunn et behov for å klargjøre situasjonen.

YS vil påpeke styrkeforskjellen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker når det oppstår konflikt. I de tilfeller hvor oppsigelsen ikke skyldes forhold på arbeidstakers side, vil det bare sjelden være urimelig at arbeidstaker får fortsette i stilling under sakens behandling.

Arbeidsgiver kan videre allerede fra søksmål er varslet begjære fratreden, og det forutsettes at domstolene bør være i stand til å raskt ta stilling til om det vil være urimelig at arbeidsforholdet opprettholdes under sakens behandling.

Etter YS' mening vil det å presisere i lovteksten at retten til å stå i stilling også gjelder i nedleggelsessituasjoner, gi den nødvendig klargjøring av situasjonen.

6. DRØFTINGSPLIKT ETTER ARBEIDSMILJØLOVEN § 15-1

Som departementet anser YS det lite hensiktsmessig å presisere i loven at den konkrete utvelgelseskretsen kan inngå i drøfting etter § 15-1.

Etter YS' mening dekker en naturlig forståelse av ordlyden både grunnlaget for en eventuell oppsigelse og valget med hensyn til hvem som skal sies opp i de tilfeller der det har blitt foretatt en saklighetsvurdering mellom de ansatte.

Imidlertid fremhever YS at en forutsetning for å gå inn på den konkrete utvelgelsen er samtykke fra den opplysningen gjelder. Videre må opplysningene begrenses til å gjelde den eller de ansatte som den aktuelle arbeidstakeren vurderes mot. Det vises i denne forbindelse til uttalelse fra Datatilsynets i brev av 6. juni 2005. Etter YS' mening kan en presisering i lovteksten signalisere en for vid drøftelsesadgang, og medvirke til manglende overholdelse av personopplysningsloven.

7. ARBEIDSGIVERS ADGANG TIL Å FORETA TREKK I LØNN

Begrensning av størrelsen på lønnstrekk

Etter YS' syn bør det lovfestes at begrensningsregelen i aml. § 14-15 tredje ledd skal gjelde generelt ved all trekk i lønn eller feriepenger.

Sosialpakten art 4 § 5 krever at både vilkår for og utstrekning av lønnstrekk skal fremgå av lov, forskrift, tariffavtale eller voldgiftskjennelse. På tross av dette kan arbeidsgiver og arbeidstaker i dag fritt inngå avtale om trekk i lønn og feriepenger uten at det er fastsatt begrensninger av lønnstrekk gjennom preseptoriske regler. Dette er en uheldig situasjon.

YS påpeker styrkeforskjellen i forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. I tillegg fremhever vi at de samme hensyn som taler for å fastsette en begrensning i trekkomfanget vil være gyldig uansett trekkgrunnlag.

Trekk i lønn for arbeidstakers egenandel til tjenstepensjonsordninger

YS er enig i departementets forslag til ordlyd i aml. § 14-15 annet ledd.

Det bør etter YS' mening etableres adgang til lønnstrekk for arbeidstakers egenandel til de lovregulerte tjenstepensjonsordningene i privat sektor, uavhengig av hvilke institusjon som innenfor rammen av disse lovene forvalter pensjonsordningen. Tjenstepensjonsordninger administreres i stor utstrekning av et livs – eller fondsforsikringsselskap. Arbeidstakers egenandel er godt regulert ved alle typer forvaltning, og det bør derfor ikke være avgjørende for adgangen til lønnstrekk hvilken institusjon som velges for å forvalte pensjonsordningen i privat sektor. Departementets forslag vil etter vår mening legge forholdende til rette for en praktisk, sikker og kostnadseffektiv innbetaling for arbeidstakerne.

8. PRIORITET MELLOM FORTRINNSREGLENE

YS deler departementets oppfatning om at prioritetsspørsmålet når det gjelder utøvelse av fortrinnsrett etter aml. § 10-2 fjerde ledd bør avklares. Prioritetsrekkefølgen for fortrinnsrett for arbeidstaker med redusert arbeidstid etter reglene i arbeidsmiljølovens § 10-2 fjerde ledd er i dag ikke avklart. Denne fortrinnsretten gjelder arbeidstakere som har avtale om redusert arbeidstid for en periode av forskjellige velferdsgrunner og som av en eller annen grunn ønsker å øke stillingsandelen igjen før avtaleperioden er utløpt.

Problemstillingen at vedkommende ønsker å komme tilbake før avtaleperiodens utløp antas ikke å være spesielt hyppig forekommende. Grunnen til redusert arbeidstid etter § 10-2 fjerde ledd vil ofte være omsorgsoppgaver overfor andre personer. Det kan tenkes situasjoner hvor man ønsker å komme tilbake til sin opprinnelige stillingsstørrelse av den grunn at omsorgsoppgaven er falt bort, for eksempel på grunn av dødsfall, eller at man har behov for økt inntekt på grunn av samlivsbrudd. Det kan tenkes andre årsaker som også har karakter av bristende forutsetninger og som gjør at det ikke vil være rimelig at disse arbeidstakerne skal stille nest bakerst i køen når det gjelder prioritetsrekkefølgen for fortrinnsberettigede, slik departementet foreslår i høringsnotatet.

YS er derfor av den oppfatning at ansatte med redusert arbeidstid etter § 10-2- fjerde ledd bør ha fortrinnsrett til utvidelse av stillingen igjen med lik prioritet som deltidsansatte. Problemstillingen ved flere fortrinnsberettigede til en stillingsutvidelse, kan løses på samme måte som når det er flere deltidsansatte som ønsker utvidelse av sin stilling.

For øvrig er YS enig i den prioritetsrekkefølgen som er blant fortrinnsberettigede og som er gjengitt i høringsnotatet under pkt. 8.2.

Når det gjelder ansatte som har utøvd reservasjonsrett etter reglene om virksomhetsoverdragelse vil vi likevel bemerke at den forutsetning som legges til grunn i høringsnotatet om at disse sitter i ny jobb hos erverver, ikke nødvendigvis vil stemme med virkeligheten. Har man utøvd reservasjonsrett vil man typisk ikke ha fortsatt hos ny erverver. Den omstendighet at man forutsettes faktisk å ha hatt muligheten til å fortsette hos ny erverver, gjør det imidlertid etter YS' syn ikke urimelig at disse arbeidstakerne har dårligst prioritet blant de fortrinnsberettigede.

Når det gjelder fortrinnsrett for deltidsansatte, vil YS for øvrig påpeke at arbeidsgiver i loven bør pålegges å opplyse om fristen for å bringe en tvist inn for Tvisteløsningsnemnda. I dag er fristen for å fremme en sak for Tvisteløsningsnemnda bortgjemt i en forskrift gitt medhold av arbeidsmiljølovens § 17-2. Når Tvisteløsningsnemnda samtidig legger til grunn oversittelse av fristen medfører bortfall av retten til å få fremmet saken for nemnda, og dermed også for retten, kan fortrinnsretten for deltidsansatte fort bli illusorisk.

9. HMS

Alenearbeid

YS er enig i departementets forslag til presisering i aml. § 4-3 annet ledd. Kravene til risikovurdering og risikoreduserende tiltak knyttet til alenearbeid bør etter vår mening synliggjøres.

Det er særlige risikofaktorer knyttet til alenearbeid. Som departementet anser imidlertid ikke YS et eksplisitt forbud mot alenearbeid som kan innebære en fare for liv eller helse som ønskelig eller praktisk gjennomførbart. Ethvert alenearbeid som innebærer klient- eller kundekontakt kan i prinsippet innebære en risiko for vold og trusler, og et eksplisitt forbud vil på denne bakgrunn være for omfattende. Som departementet, anser vi det som en mer hensiktsmessig løsning å synliggjøre arbeidsgivers plikt til å konkret vurdere risikobildet knyttet til det aktuelle alenearbeid, og iverksette de tiltak som måtte være nødvendig for å redusere risikoen. Imidlertid kan det stilles spørsmålstegn ved om dette er tilstrekkelig vern for den enkelte arbeidstaker. Risikoen ved alenearbeid oppstår ikke først og fremst som en konsekvens av manglende kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere, men er en konsekvens av arbeidets art og organisering. Den risikovurderingen som skal foretas må derfor, etter vårt syn, favne bredere enn til kun å ha den psykososiale belastningen ved alenearbeid for øye. YS ber derfor departementet å vurdere om dette best kan ivaretas ved at den foreslåtte bestemmelsen inntas i arbeidsmiljølovens § 4-1 "Generelle krav til arbeidsmiljøet" og ikke i § 4-3 "Krav til det psykososiale miljøet".

Bruk av prestasjonslønn ved risikofyllt arbeid

YS er av den oppfatning at prestasjonslønnssystemer spesifikt bør nevnes i loven, og slutter seg til departementets forslag til endring i aml. § 4-1 annet ledd.

Den manglende videreføringen av arbeidsmiljøloven av 1977 § 12 nr. 4 bokstav a har medført at mange ikke ser at forbudet mot prestasjonslønnssystemer der dette kan ha betydning for sikkerheten fortsatt gjelder i kraft av den mer generelle bestemmelsen i aml. § 4-1. Den foreslåtte presiseringen vil medføre at forbudet kommer klart frem.

10. NOEN PRESISERINGER

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

YS er enig i departementets forslag til endring i aml. § 10-12.

Det fremgår av forarbeidene at formålet med bestemmelsen var å samle de forskjellige bestemmelsene om adgangen til å gi en avtale utvidet anvendelse på ett sted, ikke å oppstille et krav om at avtalen dessuten måtte foreligge som tariffavtale (utover at virksomheten må være tariffbundet).

Etter YS' mening er det videre ikke behov for et krav om tariffavtale for å gi en avvikende arbeidstidsavtale utvidende anvendelse. En avtale inngått mellom arbeidsgiver og arbeidstakers representant vil på samme måte som en tariffavtale sikre at arbeidstakersiden har deltatt i vurderingen av ordningen.

Unntak fra behandling i forliksrådet

YS deler departementets oppfatning om at det bør presiseres i loven at også krav som nevnt i aml. § 17-1 annet ledd (bl.a. krav om oppgjør av lønn og feriepenger) er unntatt fra forliksrådsbehandling, og slutter seg til foreslåtte endring.

Gode prosessøkonomiske grunner taler for at rettstilstanden etter tidligere lov føres videre. Det ville være lite praktisk dersom krav som kom inn under aml. § 17-1 annet ledd må behandles i forliksrådet i samsvar med tvisteloven, mens hovedkravet er unntatt fra slik behandling. Selv om det ikke følger av aml. § 17-3 første ledd at arbeidstaker kan kreve forhandlinger om bl. a lønn og feriepenger, er det YS' erfaring at dette i praksis tas opp under forhandlingsmøtet. Partene får således en ekstra mulighet til å komme til enighet før søksmål reises, og en behandling i forliksrådet anses på denne bakgrunn ikke som nødvendig.

Rett til fri ved religiøse høytider

YS gir sin tilslutning til departementets forslag om en ny aml. § 12-15.

Av brukerhensyn bør arbeidsmiljøloven kap. 12 gis en uttømmende regulering av arbeidstakers lovfestede permisjonsrettigheter, også retten til fri ved religiøse høytider. Å belyse lov om trdomssamfunn og ymist anna § 27 a gjennom en henvisning er en hensiktsmessig løsning da bestemmelsen ikke bare gjelder for arbeidstakere, men også skoleelever, tjenestepliktige osv.

Opplæring av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg

I brev av 23. november 2007 til AID fra arbeidstakerorganisasjonene ble det påpekt viktigheten av og behov for å styrke verneombudenes og arbeidsmiljøutvalgenes stilling. Dette da særlig i forbindelse med omstillingsprosesser. Videre foreslo de samme organisasjonene styrking av virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet, som plikt til å utarbeide konsekvensanalyse ved omstillinger samt BHT for alle. Disse forholdene er

i liten grad berørt i departementets høringsbrev. YS mener derfor det er viktig og riktig at retten til kurs i regi av arbeidstakerorganisasjoner skal videreføres. Verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalget skal ha krav på å gjennomføre opplæring i regi av egen arbeidstakerorganisasjon. Dagens situasjon er uklar, og en avklaring er således nødvendig. Opplysningshensyn tilsier at retten til å gå på kurs i regi av arbeidstakerorganisasjoner bør fremgå direkte av loven.

YS fremhever at den opplæring arbeidstakerorganisasjonene har forestått har vært seriøs og lojal i forhold til de innholdsmessige krav til opplæringen regelverket stiller. Videre vil en videreføring av retten til kurs i regi av arbeidstakerorganisasjonene være en garanti mot useriøse arbeidsgivere/tilbydere, og sikre at verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalget får nødvendig opplæring. YS påpeker i denne forbindelse at en rett for arbeidstakerne til å avvikle opplæring på kurs i regi av arbeidstakerorganisasjoner, ikke stenger for muligheten til lokale, men seriøse løsninger mer tilpasset den konkrete virksomhet.

11. ARBEIDSTILSYNETS VEDTAKSKOMPETANSE

YS er enig i departementets forslag om å lovfeste at bestemmelsene i arbeidsmiljølovens kap. 9 omfattes av Arbeidstilsynets ordinære påleggskompetanse. Dette vil medføre at virkemidlene tvangsmulkt etter § 18-7 og stansing etter § 18-8 første punktum kan benyttes overfor brudd på kap. 9.

Som påpekt av departementet er de som skulle mene seg krenket i dag henvist til å enten forfølge kravet sivilrettslig og/eller inngi politianmeldelse for eventuelle strafferettslige forhold. YS fremhever at terskelen for å reise et sivilrettslig krav etter disse reglene ofte vil være urealistisk høy. Videre antas at strafferettslig forfølgning, blant annet av kapasitetsmessige hensyn i politiet, vil ha liten praktisk betydning. På denne bakgrunn kan kapittel 9 oppfattes som et ikke-sanksjonert regelsett, i motsetning til personopplysningsloven som er underlagt omfattende administrativ håndheving av Datatilsynet.

For å gjøre ordlyden i lovteksten mer oversiktlig kunne YS tenke seg å foreslå følgende lovtekst.

§ 18-6 Pålegg og andre enkeltvedtak

(1) Arbeidstilsynet gir de pålegg og treffer de enkeltvedtak som ellers er nødvendig for gjennomføringen av bestemmelsene i og i medhold av kapittel 2 til 11 samt §§ 14-5 til 14-8, 15-2 og 15-15. Dette gjelder likevel ikke §§ 2-4, 2-5, 10-2 andre til fjerde ledd og § 10-6 tiende ledd.

12. OVERTREDELSESGBYR

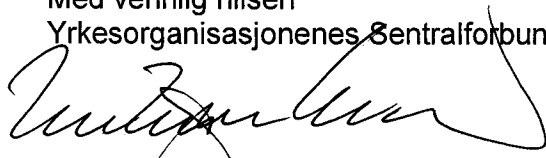
Etter YS' mening bør det innføres hjemmel for overtredelsesgebyr i Arbeidstilsynets og Petroleurstilsynets lovverk på nåværende tidspunkt.

Arbeidstilsynet og Petroleurstilsynet kan i dag gi pålegg, tvangsmulkt eller påbud om stans av virksomhet, i tillegg til politianmeldelse av straffbare forhold til politiet når det

avdekkes brudd på de lovene de fører tilsyn med. Disse reaksjonsmidlenes effektivitet er imidlertid begrenset på enkelte områder og situasjoner. Som fremhevet av departementet, er et typisk eksempel håndhevelse av visse aspekter ved arbeidstidsreguleringen. Dersom tilsynsmyndigheten fatter vedtak om at ulovelig bruk av overtidsarbeid må opphøre, vil arbeidsgiver kunne oppfylle pålegget ved å dokumentere at virksomheten drives i henhold til regelverket på fristtidspunktet. Dersom det oppdages ulovelig arbeidstid uken etter, vil påleggsprosessen måtte begynne på nytt. Det samme kan være tilfellet overfor slurvete arbeidsgivere som stadig har feil som raskt kan rettes opp når Arbeidstilsynet er der, men som likevel ikke endrer atferd fremover. Her vil muligheten til å ilegge overtredelsesgebyr være et relevant alternativ. Overtredelsesgebyr vil således kunne fylle et hull i dagens reaksjonskjede og ha en preventiv effekt. En effektiv arbeidsmiljølovgivning forutsetter at reaksjoner ved brudd på loven gir tilstrekkelig initiativ til atferdsendring.

Etter YS' mening bør hjemmelen innføres nå, og ikke avvente en samlet vurdering av overtredelsesgebyr for samtlige "internkontrolllover". Vi påpeker i denne forbindelse at det allerede er innført en begrenset hjemmel i el-tilsynsloven.

Med vennlig hilsen
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund – YS



Tore Eugen Kvalheim
YS leder



Finn Berge Haaland
Seniorrådgiver