

Akademikerne
Akersgt 16
0158 Oslo

ARB. OG ADMINISTRASJONSDEPT.
ARKIVKODE. 340.11
EKSP.
10 JUNI 2004
SAKSB. AMAR/HAM
SAKSNR. 200400660-76

Deres ref:


Vår ref:
631/04 - ato

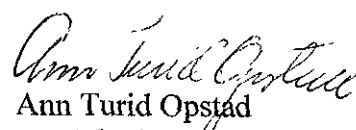
Vår dato:
08.06.2004

NOU 2004:5 ARBEIDSLIVSLOVUTVALGETS INNSTILLING – HØRINGSUTTALELSE

Vedlagt oversendes Forskerforbundets høringsuttalelse.

Med vennlig hilsen
NORSK FORSKERFORBUND


Kari Kjenndalen
Generalsekretær


Ann Turid Opstad
Advokat

Direkte telefon: 21 02 34 07
E-post: a.t.opstad@forskerforbundet.no

VEDLEGG

KOPI:
Arbeids- og administrasjonsdepartementet

2040660 Hb

Arbeidslivslovutvalgets innstilling NOU 2004:5 *Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst – Høringsuttalelse*

Innledning:

Forskerforbundet vil uttale seg om de problemstillingene som er mest sentrale for *egen* medlemsmasse. Vi kommer derfor ikke til å gå inn på alle temaene i innstillingen. Dette betyr imidlertid ikke at disse temaene anses mindre viktige.

Vi vil konsentrere oss om stillingsvernet, men berører også andre temaer.

Først vil harmoniseringen mellom tjenestemannslovens og arbeidsmiljølovens stillingsvernregler bli kommentert før vi så sier litt om situasjonen på universitets- og høyskolesektoren når det gjelder adgangen til midlertidig tilsetning. Deretter vil våre kommentarer fremkomme i samme rekkefølge som kapittelinnstillingen i forslaget til ny lov.

Arbeidslivslovutvalget behandler en rekke sentrale temaer, men unnlater også å gå dypere inn i aktuelle problemstillinger. Dette gjelder bl.a den adgangen til bruk av midlertidig tilsetning som i dag er hjemlet i særlovgivningen.

Det foreslås inngripende endringer i arbeidstakers disfavør uten nødvendige utredninger av konsekvensene, jf forslaget om harmonisering mellom tjenestemannslovens og arbeidsmiljølovens regler om stillingsvern uten vurdering av konsekvensene for så vidt gjelder de totale lønns- og arbeidsvilkår. Dette vil vi komme tilbake til.

Våre konklusjoner når det gjelder stillingsvernet kan oppsummeres i følgende punkter:

- Vi støtter ikke utvalgets forslag om harmonisering av tjenestemannslovens og arbeidsmiljølovens bestemmelser om stillingsvern
- Behovet for åremålstilsetning på universitets- og høyskolesektoren bør vurderes i tilknytning til ny arbeidslivslov og eventuell regulering bør skje i denne loven (den generelle loven) eller med hjemmel i denne, f.eks gjennom tariffavtaleadgangen.
- Vi støtter mindretallets forslag til midlertidig tilsetning med en presisering i bestemmelsens annet ledd
- Vi mener dagens ordning når det gjelder retten til å stå i stiling bør opprettholdes og tar sterk avstand fra en svekkelse av denne rettigheten
- Vi støtter mindretallets forslag om at tariffavtalen som sådan overføres ved virksomhetsoverdragelse
- Vi er enig i opphevelsen av pensjonsunntaket og mener det bør stilles kvalitetskrav til pensjonsordningen hos ny arbeidsgiver. Kvalitetskravene bør formuleres slik de er foreslått av LO, YS og UHOs representanter
- Vi mener det bør lovfestes en valgrett ved virksomhetsoverdragelse

Harmonisering mellom tjenestemannslovens og arbeidsmiljølovens bestemmelser om stillingsvern

Innstilingen pkt 15.10

Et enstemmig utvalg foreslår å harmonisere bestemmelsene om stillingsvern i tjenestemannsloven og arbeidsmiljøloven. Litt spissformulert innebærer forslaget at de bestemmelsene fra begge lover som gir arbeidstaker dårligst vern settes sammen til ny lov.

Innvendingen gjelder også flertallets forslag til midlertidig tilsetning. Her tas det utgangspunkt i den loven som gir videst adgang til midlertidig tilsetning, dvs til tjenestemannsloven.

Forskerforbundet støtter ikke forslaget til harmonisering mellom tjenestemannslovens og arbeidsmiljølovens bestemmelser om stillingsvern, spesielt ikke forslaget om bortfall av det ”sterke stillingsvernet”. Vi ser ikke behovet for en harmonisering som svekker de statsansattes stillingsvern, men heller et behov for å styrke de privat- og kommunalt ansattes stillingsvern, f.eks når det gjelder stillingsvernet til vitenskapelig ansatte i disse sektorer, jf nedenfor i tredje siste avsnitt. Vi kan heller ikke se at forslaget om harmonisering innebærer noen forenkling eller større brukervenlighet, bortsett fra når det gjelder forslaget til ensartede saksbehandlingsregler. Selv om utvalgets forslag blir vedtatt, må bruker fortsatt forholde seg til deler av nåværende tjenestemannslov.

Utvalget uttaler ” Tjenestemannslovens bestemmelser om stillingsvern er ett av flere elementer som utgjør de samlede lønns- og arbeidsvilkår i staten og kan ikke vurderes løsevet fra denne totaliteten. Utvalget har ikke hatt mulighet for å vurdere det totale bildet”

Det tas her sikte på å svekke statlige arbeidstakers stillingsvern uten at det totale bildet er vurdert, dvs uten at konsekvensene er tilstrekkelig utredet. Så vidt inngripende endringer i arbeidstakers disfavør forutsetter etter vår vurdering en utredning av konsekvensene for de totale lønn- og arbeidsvilkår.

Den mest inngripende endringen er sannsynligvis bortfallet av det såkalte ”sterke stillingsvernet” Bortfallet av det sterke stillingsvernet vil kunne få konsekvenser for de ansattes ytringsfrihet. Ytringsfriheten er i og for seg vernet, jf bl.a bestemmelsen om vern av varslere, men hvor den benyttes konstrueres det erfaringsmessig vikarierende argumenter. Et sterkt stillingsvern innebærer i slike tilfeller et ekstra ” sikkerhetsnett” for arbeidstaker. Et slikt sikkerhetsnett er spesielt viktig for vitenskapelig ansatte hvor retten til å kunne hevde synspunkter fritt og uavhengig er et vesentlig element i forskningsfriheten. Behovet for en slik beskyttelse gjelder for vitenskapelig ansatte uavhengig sektor.

Forslaget om ensartede saksbehandlingsregler innebærer en forenkling av regelverket og dermed større brukervenlighet. Bortfallet av tjenestemannslovens saksbehandlingsregler innebærer imidlertid samtidig en svekkelse av retten til å stå i stillingen ved tvist for midlertidig tilsatte og tilsatte på prøvetid i staten. I dag har midlertidig tilsatte og tilsatte på prøvetid i staten som hovedregel rett til å stå i stillingen. For ansatte på universitets- og høyskolesektoren hvor det er en utstrakt adgang til midlertidig tilsetning og hvor det dreier seg om mange og langvarige midlertidige tilsetningsforhold, vil en svekkelse her kunne gi spesielt uheldige utslag.

Vi ser fordelene med den foreslåtte forenklingen av saksbehandlingsreglene, men kan ikke akseptere en forenkling som innebærer en svekket rett til å stå i stillingen ved oppsigelse for ansatte i prøvetid og for midlertidig ansatte, især for de midlertidig ansatte. Dette kan det imidlertid tas hensyn til ved formuleringen av bestemmelsen om rett til å stå i stillingen ved oppsigelse i forslaget § 15 – 11, 3. ledd.

Bestemmelsene i tjenestemannsloven har en innbyrdes sammenheng. Utvalget har bl.a ikke vurdert bestemmelsene om kunngjøring og tilsetning. Disse bestemmelsene innebærer at det kan tilsettes uten offentlig kunngjøring ved tilsetningsforhold under seks måneders varighet, jf tjenestemannslovens § 6. Samtidig foreslår utvalgets flertall en bestemmelse om midlertidig tilsetning som medfører at det kan tilsettes midlertidig i seks måneder uten vilkår, kombinert med en rett til å fortsette hvis arbeidet fortsetter samt alminnelig oppsigelsesvern etter tolv måneder. Sett i sammenheng kan disse reglene medføre økt tilsetning i staten uten offentlig kunngjøring og dermed uten at en sikrer at den best kvalifiserte tilsettes.

De korteste oppsigelsesfristene legges til grunn, dvs det tas utgangspunkt i arbeidsmiljølovens bestemmelser. Det forhold at det foreslås overgangsordninger som innebærer at de lengre oppsigelsesfristene etter tjenestemannsloven skal gjelde for arbeidsavtaler inngått før den nye lovens ikrafttredelse, endrer ikke vårt prinsipielle standpunkt.

Midlertidig tilsetning på universitet og høyskolesektoren

Innstillingen pkt 15.44

Arbeidsmiljøloven, kommuneloven, tjenestemannsloven, universitets- og høyskoleloven og en rekke andre lover inneholder regler som åpner for bruk av åremålsansettelse i privat, kommunal og statlig sektor. Utvalget har vurdert om universitets- og høyskoleloven § 30 nr 2 (feil henvisning til nr 3 i innstillingen) tilfredstiller kravene i EU- direktivet om midlertidig tilsetning, men har ikke vurdert behovet for å beholde de åremålshjemlene som er inntatt i særlovgivningen for øvrig for de ulike kategorier arbeidstakere.

Utvalget konkluderer med at universitets- og høyskolelovens § 30 nr 2 er i strid med EUs direktiv om midlertidig tilsetning og foreslår at bestemmelsen oppheves. Dette fordi det ikke gjelder nærmere begrensninger for åremålsperiodens lengde. § 30 nr 2 gir adgang til å tilsette på åremål når tjenestemannen skal delta i prosjekt.

Utvalget er av den oppfatning at forslaget til ny arbeidslivslov i prinsippet bør dekke reguleringsbehovet innen alle sektorer, herunder universitets- og høyskolesektoren. Utvalget anbefaler samtidig at det foretas en gjennomgang av reguleringen innen dette området relativt raskt.

Dersom det viser seg nødvendig å ha en slik særskilt åremålsadgang, viser utvalget til at dette kan løses enten ved lov- eller forskriftshjemmel. Utover dette viser utvalget til at dette også vil kunne løses gjennom tariffavtaleadgangen for landsomfattende organisasjoner.

Vi er enig med utvalget i at det bør foretas en gjennomgang av adgangen til midlertidig tilsetning på universitets- og høyskolesektoren relativt raskt, aller helst i forbindelse med dette lovframlegget. I universitets- og høyskoleloven er det hjemlet en svært vid adgang til midlertidig tilsetning. Dette medfører at ca 40 % av de ansatte på denne sektoren er tilsatt i

midlertidige stillinger, 24 % dersom det ses bort fra utdanningsstillingene. De fleste er dessuten midlertidig tilsatt over svært lang tid fordi de først starter i utdanningsstillinger, går deretter over i kvalifikasjonsstillinger og så igjen over i andre typer stillinger av midlertidig karakter, ofte prosjektstillinger som i universitets- og høyskoleloven er kalt åremålstillinger (åremålstillinger omfattes ikke av tjenestemannslovens fire-års regel).

Den omfattende bruken av midlertidig tilsetning i denne sektoren har uheldige konsekvenser for rekrutteringen til vitenskapelige stillinger, og er betenkelig ut fra likestillingsmessige hensyn. Dette er et smalt arbeidsmarked med spesialiserte krav til kompetanse som dessuten begrenser valgmulighetene for den enkelte.

Vi er også enig med utvalget i at ny lov eventuelt bør dekke reguleringsbehovet innen alle sektorer, også universitets- og høyskoleloven, dvs at adgangen til midlertidig tilsetning på universitets- og høyskolesektoren reguleres i den nye arbeidslivsloven og ikke i universitets- og høyskoleloven. Dersom det ikke blir vedtatt en harmonisering av stillingsvernbestemmelsene foreslår vi at samtlige bestemmelser om midlertidighet blir inntatt i henholdsvis tjenestemannsloven og arbeidslivsloven. Det forhold at adgangen til midlertidighet dels er regulert i den generelle loven og dels i særloven fører til uklarhet for bruker, og ulik praksis i ulike sektorer.

I den grad det er behov for åremåltilsetning, kan dette behovet etter vår vurdering ivaretas gjennom den foreslåtte adgangen til å inngå tariffavtaler (§ 14 – 7, 3. ledd). Videre mener vi det også vil være mulighet for å regulere dette behovet gjennom den foreslåtte forskriftsadgangen for åremåltilsetning i staten, jf § 14 – 8, 3. ledd.

Kapittel 2 Arbeidsgivers og arbeidstakers plikter

Vi ser at arbeidsgivers ansvar for arbeidsmiljøet etter § 2-1 og 2-2 er utvidet til å omfatte alle som utfører arbeid i tilknytning til virksomheten selv om de ikke har et ansettelsesforhold. Dette vil ha betydning for prosjektansatte i en del eksterne prosjekter, ansatte i samarbeidende prosjekter i virksomhetens lokaler mv. Vi anser forslaget som positivt.

Vi støtter forslaget i § 2 -4 om vern av varslere. Vi ser det som positivt at forbudet mot å gjøre bruk av gjengjeldelse overfor arbeidstaker som på lojal måte informerer om kritikkverdige forhold i virksomheten, tydeliggjøres i lovteksten. Vi ser det også som positivt at utvalget selv understreker at varsling kan dreie seg om alt fra kritikkverdige arbeidsmiljøforhold i små virksomheter til omtale av kriminalitet, korrupsjon med videre i store selskaper.

Det vil imidlertid være en fordel om vitenskapelig ansattes rett til å melde fra om kritikkverdige forhold også understrekes i forarbeidene.

Kapittel 4 Krav til arbeidsmiljøet

Vi ser det som positivt at kravene til det psykososiale arbeidsmiljøet synliggjøres i egen lovbestemmelse, jf § 4-3.

Vi ser det også som positivt at tilretteleggingsplikten for arbeidstakere med redusert arbeidsevne presiseres i § 4 - 6. Forslaget er med på å bidra til et inkluderende arbeidsliv.

Kapittel 6 Verneombud og arbeidsmiljøutvalg

Vi støtter mindretallets forslag til mer detaljerte bestemmelser når det gjelder hvilke oppgaver, rettigheter og plikter verneombudet skal ha, jf dissens til forslaget § 6-2. Detaljerte regler her innebærer færre diskusjoner i forhold til hvilke fora sakene skal behandles i, og i forhold til hvilke saker verneombudet skal ta seg av. Det er mao viktig for brukervennligheten at verneombudets oppgaver er synlig i selve lovteksten.

Vi ser det som positivt at plikten til samarbeid om HMs-saker fremheves, jf § 6 -5.

Kapittel 7 Informasjon og drøfting

I § 7 – 3 uttales det at ” Arbeidsgiver kan i særlige tilfeller unnlate å gi informasjon eller gjennomføre drøfting dersom det på det aktuelle tidspunktet åpenbart vil være til betydelig skade for virksomheten at opplysningene blir kjent.” Vi oppfatter bestemmelsen slik at den kun gjelder for de helt spesielle situasjoner og at det således sjelden vil bli bruk for denne unntaksbestemmelsen.

Kapittel 8 Kontrolltiltak i virksomheten

Vi støtter forslagene til kontrolltiltak i kapittel 8. Vi ser det som positivt at det foreslås eksplisitte bestemmelser når det gjelder arbeidstakers personverninteresser, spesielt med hensyn til arbeidsgivers adgang til e-post og andre private elektroniske opplysninger. Vi ser det også som positivt at det lovfestes en drøftingsplikt når det gjelder behovene for og utformingen av eventuelle kontrolltiltak. Dette vil bedre kunne sikre en tilpasset vurdering i forhold til behovet i den enkelte virksomhet. Det vil også bedre kunne sikre at flere forhold i forbindelse med kontrolltiltakene blir klarlagt på forhånd.

Kapittel 10 Arbeidstid

Vi støtter flertallets forslag om en mer rammepreget lovgivning. Dette vil innebære en forenkling i forhold til dagens regler, og det er også en nødvendighet hvis flere arbeidstakergrupper enn i dag skal omfattes av arbeidstidskapittelet.

Vi anser det som en fordel at flere blir undergitt det vern som arbeidstidsbestemmelsene gir (snever unntaksadgang), og vi støtter Akademikernes dissens til § 10-14, fjerde ledd hvor begrensningen av unntaksadgangen til øverste leder presiseres.

Adgangen til å avtale arbeid utover alminnelig arbeidstid mot en rett til å kunne avspasere disse timene på et senere tidspunkt (§ 10 – 5) samt en adgang til å avspasere overtidstillegget (§ 10 – 6, 5. ledd) kan være en vei ut av ”tidsklemma”, men vi ser også at det kan åpne opp for større press på arbeidstaker og til krav om uforholdsmessig stor arbeidsinnsats over lengre perioder. Det vil også kunne dekke over det faktum at det er for lite ressurser til å gjøre det

arbeidet som arbeidstaker er satt til å utføre, og i praksis vil det sannsynligvis være små muligheter til avspasering selv om dette avtales. Vi hadde prinsipielt sett at slike individuelle avtaler ikke kunne inngås uten bistand av tillitsvalgte.

Utvalgets forslag om å lovfeste en rett til fleksibel arbeidstid anses som udelt positivt (§ 10-2, 3.ledd)

Vi konstaterer at dagens øvre rammer for hva som kan arbeides pr dag, uke og år i hovedsak videreføres. Det samme gjelder begrensningen på 200 timer overtid pr år, men slik at timetallet regnes fra avtalt arbeidstid.

Vi går ikke inn på reglene for så vidt gjelder gjennomsnittsbergning av arbeidstiden, skiftarbeid, nattarbeid og søndagsarbeid mv.

Kapittel 14 Ansettelse m.m.

Forskerforbundet støtter mindretallets forslag om at fortrinnsretten til ny tilsetting også skal gjelde innenfor konsern og andre grupper av virksomheter som er knyttet sammen gjennom eierinteresser eller felles ledelse, jf dissens til § 14 – 2, 10. ledd.

Etter mindretallets forslag, § 14 – 2, 11. ledd kan Kongen bestemme at arbeidstakere i virksomheter som blir skilt ut fra staten og blir etablert som eget rettssubjekt, kan gis fortrinnsrett til annen statsstilling og ventelønn i inntil tre år etter utskillelsen. Vi er enig i at det gis fortrinnsrett og ventelønn i disse tilfelle, men mener rettighetene må kunne hjemles direkte i loven i stedet for gjennom en beslutning av Kongen i forbindelse med utskilling av den enkelte virksomhet. Vi er også enig i mindretallets forslag i 12. ledd i bestemmelsen, som omhandler fortrinnsretten i kommuner og fylkeskommuner.

Midlertidig tilsetting

Forskerforbundet støtter mindretallets forslag til bestemmelser om midlertidig tilsetting (dissens til § 14 – 7, 1. og 2. ledd), men dog slik at det i forslaget 2. ledd også åpnes opp for midlertidig tilsetting i *kvalifikasjonsstillinger for vitenskapelig personale* (se § 5 forskrift nr 1608 til tjenestemannsloven) og i *postdoktorstillinger*.

Flertallets forslag til midlertidig tilsetting (§ 14 – 7) innebærer en utvidelse av adgangen til midlertidig tilsetting i privat og kommunal sektor, men ikke i forhold til statlig sektor. I staten er det i dag en utstrakt adgang til bruk av midlertidig tilsetting, men til gjengjeld har midlertidig tilsatte i staten oppnådd det såkalt sterke stillingsvernet (tjml § 10) etter fire år som midlertidig tilsatt. Nå fjernes det sterke stillingsvernet uten at adgangen til midlertidig tilsetting blir vesentlig snevrere. Totalt sett blir derfor stillingsvernet for midlertidig ansatte i staten dårligere.

Etter flertallets forslag kan det bl.a tilsettes midlertidig både i forbindelse med bestemte oppdrag og i inntil seks måneder uten vilkår. Dette innebærer at det totalt sett blir en forholdsvis vid adgang til midlertidig tilsetting. Seks måneders regelen kan også innebære en fordekt form for prøvetid.

Dersom det tilsettes midlertidig i medhold av seks måneders regelen, gis det rett til å fortsette i stillingen dersom ” arbeidet fortsetter”. Det er uklart hva som ligger i det at ”arbeidet fortsetter”. Ut fra merknadene til bestemmelsen synes den å ta sikte på de rene misbruks-

tilfeller, dvs hvor en midlertidig arbeidstaker byttes ut med en annen midlertidig arbeidstaker. Dersom bestemmelsen skal bli effektiv bør det presiseres i forarbeidene at den midlertidig ansatte har krav på å fortsette i alle tilfeller hvor arbeidsoppgavene løper videre.

Etter seks måneders regelen gis det videre et alminnelig oppsigelsesvern etter tolv måneders arbeide i løpet av tre år. Etter de øvrige alternativer i flertallsforslaget gis det et alminnelig oppsigelsesvern etter fire år.

Erfaringsmessig oppgir statlige arbeidsgivere sjelden hvilket alternativ i tjenestemannslovens bestemmelse om midlertidig tilsetning som benyttes i det enkelte tilfelle. Dette medfører uklarhet i forhold til hvilke opphørsregler som gjelder. Dette blir ikke enklere etter flertallsforslaget.

Det har vært argumentert med at nyutdannede akademikere lettere vil få arbeid dersom adgangen til midlertidig tilsetning utvides. Etter det vi kjenner til er det gjennomført lite forskning som viser positiv effekt av midlertidig tilsetning på sysselsetting og arbeidsledighet.

Åremål

Etter § 14- 7, 1. ledd kan øverste leder i virksomheten ansettes på åremål og etter 3. ledd i samme bestemmelse kan Kongen gi forskrift om åremål i staten.

Vi viser her til våre kommentarer når det gjelder reguleringen av eventuelt behov for åremålstilsetning på universitets- og høyskolesektoren

Kapittel 15 Opphør av arbeidsforhold

Retten til å stå i stilling:

Ved oppsigelse har arbeidstaker i både statlig, kommunal og privat sektor i dag som hovedregel rett til å stå i stillingen inntil det foreligger rettskraftig dom, i prinsippet helt til avgjørelse av Høyesterett. Det er to hovedhensyn som ligger til grunn for denne rettigheten. For det første tar bestemmelsen sikte på å forhindre at det blir umulig å gjeninntre i stillingen i de tilfeller hvor oppsigelsen blir kjent ugyldig. Dersom arbeidstaker først har fratrudd, vil gjeninntreden i praksis kunne vise seg vanskelig. En annen kan f.eks være ansatt i stillingen i mellomtiden. Det andre hensynet er å verne om arbeidstakers inntekt i den perioden tvisten pågår.

Flertallet i utvalget har fremsatt et forslag som innebærer en svekkelse av retten til å stå i stillingen, jf § 15 – 11. Forslaget går ut på at hovedregelen om retten til å stå i stilling ”snus” i de tilfeller hvor arbeidstaker taper saken i første instans.

Et mindretall, dvs alle arbeidstakerorganisasjonene, går inn for å opprettholde dagens ordning.

Et annet mindretall mener arbeidstaker bare skal ha rett til å stå i stillingen dersom retten fastsetter det.

Vi støtter det mindretallsforslaget som går ut på å opprettholde dagens ordning og tar sterk avstand fra enhver innskrenkning i denne rettigheten.

Mange arbeidstakere som taper i første instans vinner saken i andre instans. En undersøkelse utført av advokat Tormod Dege viser at 22 prosent av alle saker som ble anket av arbeidstaker

ble omgjort til arbeidstakers gunst. Uten en rett til å stå i stillingen vil anken i praksis disse tilfelle bli redusert til et spørsmål om erstatning.

Utvalget foreslår at prøvetidsansatte og midlertidig ansatte ikke skal ha rett til å stå i stillingen, jf § 15 – 11, 3. ledd. For statsansatte innebærer dette en ytterligere svekkelse av rettigheter, jf våre kommentarer under harmoniseringen mellom tjenestemannslovens og arbeidsmiljølovens stillingsvernregler.

Kapittel 16 Virksomhetsoverdragelse

Tariffavtaler

Forskerforbundet støtter mindretallets forslag om at tariffavtalen som sådan overføres ved virksomhetsoverdragelse fordi dette bidrar til å trygge lønns- og arbeidsvilkår i overdragessituasjonen, jf dissens til § 16 – 2, 2. ledd.

Pensjon

Vi er enig med utvalget i at pensjonsunntaket oppheves og at retten til videre opptjening av pensjon overføres til ny arbeidsgiver, jf § 16 – 2, 3. ledd. Lønns- og arbeidsvilkårene overføres etter gjeldende regler ved virksomhetsoverdragelse. Pensjon utgjør en vesentlig del av lønns- og arbeidsvilkårene. Det er således ikke grunnlag for å behandle denne rettigheten annerledes enn lønns- og arbeidsvilkårene for øvrig.

Dersom ny arbeidsgiver har en pensjonsordning kan imidlertid ny arbeidsgiver etter flertallsforslaget velge å gjøre denne gjeldende for de overførte arbeidstakerne. Dersom arbeidsgivers pensjonsordning ikke kan overføres, er det tilstrekkelig å sikre rett til videre opptjening i kollektiv pensjonsordning. Utvalgets flertall stiller ingen kvalitetskrav til den nye pensjonsordningen.

Med unntak for overføring mellom offentlig og privat sektor er det ingen praktiske hindringer i veien for at arbeidstaker kan ta med seg sin pensjonsordning som en lukket ordning. Også mellom offentlig og privat sektor må slike ordninger kunne etableres, jf dagens praksis med overgangsordninger i forbindelse med utskilling av statlig virksomhet. Ulempen for ny arbeidsgiver er kun at ny arbeidsgiver må ha ulike pensjonsordninger for sine ansatte, men dette kan neppe være tilstrekkelig tungtveiende i forhold til konsekvensene for arbeidstaker. Også i dag har enkelte arbeidsgivere etter vår erfaring ulike pensjonsordninger for sine ansatte uten at det har medført særlige problemer.

Arbeidstakerorganisasjonene stiller kvalitetskrav til den nye pensjonsordningen, men disse er ulikt formulert.

Hvor det er mulig å overføre arbeidstakernes pensjonsordning, krever Akademikernes representant at ny arbeidsgivers eksisterende pensjonsordning ikke gir en lavere dekning/ytelse for de overførte arbeidstakerne. Hvor pensjonsrettighetene ikke kan overføres, stilles det krav om videre opptjening av en likeverdig pensjonsordning.

LO, YS og UHOs representanter stiller krav om at overføringen i seg selv ikke skal gi anledning til å avvike eller forringe etablert pensjonsordning. Ny arbeidsgiver kan velge enten å etablere en pensjonsordning som gir tilsvarende rettigheter eller finansiere medlemskap på individuell basis i den etablerte ordningen.

Etter vår vurdering bør det stilles kvalitetskrav til pensjonsordningen hos ny arbeidsgiver. Vi støtter LO, YS og UHOs formulering av kvalitetskravene.

Reservasjons- og valgrett

Flertallet – inkludert Akademikerne – foreslår å lovfeste en reservasjonsrett (rett til ikke å bli med til ny arbeidsgiver) kombinert med en fortrinnsrett til ny ansettelse hos tidligere arbeidsgiver på nærmere bestemte vilkår i inntil 1 år for den som benytter seg av reservasjonsretten, jf § 16 - 3. Mindretallet LO, YS og UHOs representanter foreslår prinsipalt å lovfeste valgretten, men støtter subsidiært flertallets forslag om lovfesting av reservasjons- og fortrinnsrett. Valgretten innebærer en rett til å velge å bli hos nåværende arbeidsgiver. Valgretten forutsetter at det foreligger en reservasjonsrett.

Flertallets begrunnelse for ikke å lovfeste valgretten er dels at denne anses overflødig i og med opphevelsen av pensjonsunntaket og innføringen av en fortrinnsrett hos tidligere arbeidsgiver ved utøvelse av reservasjonsretten, og dels at flertallets forslag gir en rimelig balanse mellom arbeidstakers og virksomhetens behov.

Vi er ikke enig i at valgretten er overflødig selv om pensjonsunntaket oppheves og det innføres en fortrinnsrett ved utøvelse av reservasjonsretten. Vi er heller ikke enig i at flertallets forslag gir en rimelig balanse mellom arbeidstakers og virksomhetens behov.

Verdien av pensjonsunntaket beror dels på om det stilles kvalitetskrav til ny pensjonsordning og dels på om pensjonsrettigheten har materialisert seg i en rettighet som kan tas med til ny arbeidsgiver. Administrativt fastsatte pensjonsordninger innebærer ikke rettigheter av en slik karakter. Uten en valgrett kan derfor arbeidstaker til tross for opphevelsen av pensjonsunntaket risikere å bli sittende igjen med en vesentlig dårligere pensjonsordning eller ingen pensjonsordning i det hele tatt. Arbeidstaker kan også risikere å bli sittende igjen med dårligere vilkår på andre områder som f.eks når det gjelder etter- og videreutdanningstilbud, likestilling, risiko for snarlig nedbemanning hos ny arbeidsgiver etc. Etter gjeldende rett foreligger det i dag valgrett i slike tilfeller hvis de negative endringene ikke er uvesentlige for arbeidstakeren. Og ved utskilling fra staten praktiseres det i dag en generell valg- og reservasjonsrett. Fortrinnsrett i inntil 1 år har arbeidstaker allerede etter gjeldende rett ved oppsigelse i de tilfeller hvor det foreligger valgrett og denne er benyttet.

Forskerforbundet støtter mindretallets forslag om en lovfesting av valgretten.