

Arbeids-og administrasjonsdepartementet
Postboks 8004 Dep
0030 OSLO

Dato: 22.06.2004
Vår ref.: 2004/00132
NØA/RF
Deres ref.: 200400660

Høringsuttalelse - NOU 2004:5 – Innstilling fra Arbeidslivslovutvalget

Det vises til departementets brev 23.02.04 der høringsinstansene inviteres til å komme med merknader til innstillingen fra Arbeidslivslovutvalget. Finansnæringens Hovedorganisasjon (FNH) har med brev av 14.05.04 fra departementet fått utsatt frist til 25.06.04.

Arbeidsmarkedet er vårt viktigste marked. Av Norges nasjonalformue står arbeidskraften for om lag 80 prosent. Det er derfor av stor betydning for utviklingen av velferd og verdiskapning hvordan vi utnytter arbeidskraftressursene. Samtidig er det viktig å legge til rette for trygge og gode arbeidsforhold for arbeidstakerne, for hvem arbeidsmarkedet for de fleste både er hovedkilden til inntekt, men også arena for selvrealisering og sosial- og menneskelig tilhørighet. Utfordringen ligger i å finne en god balanse mellom næringslivets behov for en fleksibel og hensiktsmessig bruk av arbeidskraften, og arbeidstakernes behov for jobbtrygghet og forutsigbarhet. Bevaring av næringslivets behov for effektivitet og konkurranseevne, samt evne og insentiver til omstilling, er samtidig en nødvendig forutsetning for varige og trygge arbeidsplasser. Det er derfor i det lange løp ikke noen motsetning mellom næringslivets og arbeidstakernes behov for et humant, men også fleksibelt og konkurransedyktig rammeverk for arbeidsmarkedet. Samtidig gir den sterke og økende internasjonale konkurranse som Norge er utsatt for stadig mindre rom for særnorske bestemmelser som hemmer fleksibilitet og omstillinger. Internasjonalt konkurransedyktige rammebetingelser er minst like viktige i arbeidsmarkedet som i markedene for varer og tjenester.

FNH finner i det store og hele at flertallsforslagene i innstillingen peker i riktig retning for fremtiden. For nærmere kommentarer til innstillingens enkelte forslag vil FNH vise til høringsuttalelsen fra Finansnæringens Arbeidsgiverforening som uttrykk også for FNHs syn. Vi vil i den sammenheng spesielt vise til forslaget om adgang til midlertidige ansettelse, der vi ut fra hensynet til fleksibilitet og evne til omstillinger, samt hensynet til internasjonalt konkurransedyktige rammebetingelser, støtter flertallets forslag, men mener at perioden for adgang til midlertidig ansettelse bør utvides til 12 måneder. Også når det gjelder de ansattes rett til å fortsette i stillingen, legger vi avgjørende vekt på at vi i Norge ikke kan ha vesentlig strengere bestemmelser enn i våre nærmeste konkurrentland, og at dagens særnorske bestemmelser virker hemmende på omstillinger i næringslivet.

Hovedregelen bør derfor være at den ansatte må fratre sin stilling ved tvist om oppsigelse, med mindre domstolene i konkrete tilfeller skulle fastsette noe annet.

Om overføring av kollektive pensjonsordninger

FNH er i utgangspunktet positiv til at kollektive pensjonsrettigheter skal regnes som en del av arbeidsavtalen. Slik er praksis i mange tilfeller også i dag, på bakgrunn av det konkrete avtaleforholdet som foreligger mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Vi har ved denne vurdering også lagt vekt på at hovedregelen i øvrige nordiske land er at retten til fortsatt opparbeiding av pensjonsrettigheter følger med ved en overdragelse. På den annen side er det utvalgets utgangspunkt – som vi deler – at pensjonsrettigheter bør likestilles med andre rettigheter, *med mindre hensynet til arbeidsgiverne, nødvendige omstillinger eller andre grunner tilsier at unntaket opprettholdes* (vår utheving). Utvalget konstaterer deretter, jf avsnitt 16.5.7, at det oppstår en rekke uavklarte problemstillinger, til dels av praktisk art, ved å lovfeste rett til videreføring. Inntil disse problemstillinger er avklart vil innføring av et ubetinget krav om slik rett kunne få utilsiktede effekter, og blant annet kunne motvirke nødvendige omstillinger. Vi vil uansett vise til, og støtte, synspunktene fra utvalgets flertall om at det bør være adgang for den nye arbeidsgiveren til å tilpasse ordningen for de overførte arbeidstakerne til den ordning som gjelder for de øvrige ansatte.

At situasjonen foreløpig er uavklart kan, slik utvalget selv er inne på, tale for at en videre oppfølging av dette forslaget avventer oppfølgingen av Pensjonskommisjonens innstilling. Under enhver omstendighet bør dette spørsmålet utredes nærmere før en lovendring fremmes og gjennomføres. Blant annet vil en lovfesting av pensjonsrettigheters overgang kreve tilpasninger i lov om foretakspensjon og lov om innskuddspensjon. Det gjelder særlig kapittel 13 i lov om foretakspensjon og kapittel 11 i lov om innskuddspensjon som begge inneholder bestemmelser om sammenslåing av foretak.

Vi ønsker avslutningsvis å påpeke en uklarhet i foreslåtte lovutkast § 16-2 (3) som viser til at *arbeidstakers* rett til videre opptjening osv. overføres til ny *arbeidsgiver*. Vi mener at det er vanskelig å tenke seg at arbeidstakers rettigheter skal overføres til ny arbeidsgiver og legger til grunn at departementet ønsker å få frem at tidligere arbeidsgivers plikter i henhold til arbeidsavtale skal overføres til ny arbeidsgiver.

Med vennlig hilsen
FINANSNÆRINGENS HOVEDORGANISASJON

Alf A. Hageler
Direktør

Rune Fjørtoft
Konsulent