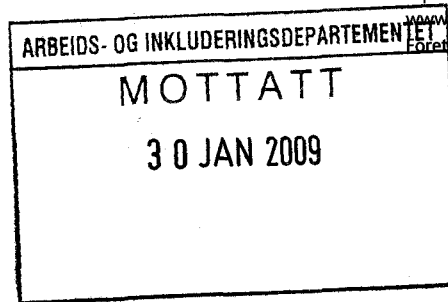


Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 OSLO

Oslo, den 28. januar 2009

HØRINGSUTTALELSE – FORSLAG TIL ENDRINGER I ARBEIDSMILJØLOVEN

Generelt

Bedriftsforbundet vil innledningsvis understreke at norsk næringsliv i stadig økende grad er utsatt for internasjonal konkurranse. Arbeidsmiljøloven må derfor ha en fleksibilitet som ivaretar næringslivets behov for å være tilpasningsdyktige. Arbeidsmiljøloven må samtidig virke til å fremme målet om å få folk i arbeid.

Bedriftsforbundet beklager derfor blant annet den reversering som skjedde i 2005 på området for midlertidig ansettelser. Ikke minst i tider hvor konkurransen om jobb skjerpes vesentlig, som nå, leder dette til at unge, innvandrere og andre utsatte grupper blir stilt enda vanskeligere. Risikoen med å gi de en sjanse øker og de stilles bakerst i køen i arbeidsmarkedet.

Det er uakseptabelt at fordeler bare gis til organiserte. Der loven åpner for å gjøre unntak, kan det ikke være slik at unntak bare kan skje i tariffavtale. Deklaratorisk karakter gjøres i økende grad betinget av organisering.

1. Skift/turnus

NHO har redegjort godt for næringslivets behov i brev til utvalget av 27.02.2008. Skift og turnus dekker som NHO påpeker ulike behov og Bedriftsforbundet ønsker ikke endringer, slik også arbeidslivslovutvalget innstilte.

2. Arbeidsmiljølovens "70-årsregel"

Bedriftsforbundet ønsker opprettholdelse av dagens regler. Endringer er ikke nødvendig, og antas dessuten ikke å gi stor sysselsettingsgevinster. Dersom arbeidstaker og arbeidsgiver ønsker en videreføring av arbeidsforholdet er det helt sikkert en del ting som bør tenkes nøye igjennom som er viktige for begge parter, blant annet fleksibilitet.

Bedriftsforbundet mener også de øvrige regler, som tillater virksomhetsfastsatt lavere avgangsalder må kunne avtales når det kan begrunnes saklig. Forslaget inneholder et punkt

om at eventuelt unntak må fastsettes i tariffavtale. Vi går i mot at arbeidsmiljøloven skal innføre en snevrere avtalefrihet for de som ikke er organisert.

Før eventuelle endringer må man utrede pensjonsmessige sider (spesielt for ytelsesordningene).

3. Konkurransesklausuler, kundeklausuler og ikke-rekrutteringsklausuler

Slike klausuler ivaretar legitime hensyn. Bedriftsforbundet mener det bør være avtalefrihet, og at det må være adgang til rimelige og balanserte klausuler. Bedriftsforbundet støtter at det må være forskjell på de situasjoner der arbeidstaker har måttet slutte i virksomheten på grunn av virksomhetens forhold og de situasjoner der den ansatte har sagt opp eller måttet slutte på grunn av eget forhold, jfr. forslaget til §17A-2.

De foreslåtte regler synes for øvrig også å bygge på en rimelig interesseavveining.

4. Midlertidig ansettelse

4.1

Departementets drøftelse tyder på at dette er en teknisk endring som synes hensiktsmessig. For øvrig fastholder vi at det er behov for økt fleksibilitet.

4.2

Bedriftsforbundet ser det hensiktsmessig med en tidsfrist. Hensynet til avklaring taler for at denne ikke settes lenger enn fire uker.

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

Bedriftsforbundet mener prinsipielt at retten til å stå i stilling bør fjernes.

6. Drøftingsplikten

Bedriftsforbundet deler departementets oppfatning om at endringer ikke er nødvendig.

7. Arbeidsgivers adgang til å foreta trekk i lønn

7.1 Begrensning av størrelsen på lønnstrekk

Arbeidsgivers adgang til trekk i lønn må ikke ytterligere innsnevres. Den er for snever som den er i dag.

Det bør for øvrig også foretas en samlet vurdering av disse reglene og reglene for påleggstrekk for å finne rimelige og praktikable ordninger. I dag er arbeidsgivere pålagt å drive innkasseringssentraler for fordringshavere uten vederlag, og blir pålagt risikoen for å trå feil i svært uoversiktlig landskap. Arbeidsgiver må etter beste evne holde tungen rett i munn hva angår prioritetsvurdering og vurdering av hva som er nødvendig livsopphold med utpregede skjønnsmessige vurderinger. Statens innkrevingsentral eller Namsmannen må ha et ansvar for å beslutte overordnet fremfor å legge dette på arbeidsgiver.

7.2 Trekk i lønn for arbeidstakers egenandel til tjenstepensjonsordninger

Bedriftsforbundet er positive til en klar hjemmel i loven for lønnstrekk som foreslått.

8. Prioritet mellom fortrinnsrettsreglene

Bedriftsforbundet er positiv til klargjøring av prioritetsrekkefølgen gjennom lovteknisk samlet regulering.

9. HMS

9.1 Alnearbeid

Det er ikke urimelig at man kartlegger risiki og forebygger ved alnearbeid, men Bedriftsforbundet er meget kritisk til forslaget som det foreligger. Det må grundig utredes før det kan gjennomføres. Her foreslår man å innføre en hjemmel som antakelig er tenkt i forskrift å la Arbeidstilsynet avgjøre både om det foreligger "særlig risiko" og hvilke tiltak som i tilfelle skal pålegges arbeidsgiver. Det er uakseptabelt med et så vidt skjønn som kan pålegge næringslivet enorme kostnader hvis det ikke skjer en nøktern vurdering.

9.2 Bruk av prestasjonslønn ved risikofyllt arbeid

Bedriftsforbundet mener forslaget er greit.

10. Noen presiseringer

10.1 Kravet om "tariffavtale"

Bedriftsforbundet mener prinsipielt at det ikke skal være krav til tariffavtale for å ha avtaler om fleksible ordninger ved en virksomhet og har for øvrig ingen merknader.

10.2 Unntak fra behandling i forliksrådet

Nyttig presisering som støttes.

10.3 Rett til fri ved religiøse høytider

Bedriftsforbundet mener det er svært viktig at det skjer en samling av sentrale regler i arbeidsmiljøloven og ber om at man derfor flytter bestemmelsen slik at arbeidsmiljøloven er hjemmelen hva angår permisjoner fra arbeid.

Videre bør det i denne sammenheng skje en klargjøring av forholdet mellom §27a annet ledd og fjerde ledd. Fjerde ledd kan tolkes som at medlemmer av andre trossamfunn skal få to ekstra fridager som de *ikke* skal måtte ta inn etter annet ledd og "på toppen av de norske" dersom fjerde ledd ellers er oppfylt. Annet ledd første punktum taler mot dette, men det fjerde ledd skaper litt tvil.

10.4 Opplæring av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg

Bedriftsforbundet mener retten bør avvikles og at man ved den enkelte bedrift får frihet til å fastsette en verneombudsoppløring av fornuftig omfang. Det er rimelig å anta at arbeidsgivere og kurstilbydere vil kontakte Arbeidstilsynet, og at man i stor grad vil bygge på etablerte kurs. Men loven og forskriften bør tilrettelegge for fleksible løsninger.

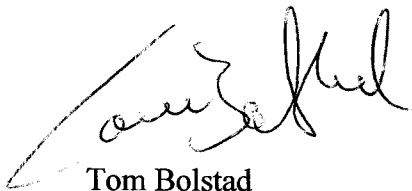
11. Arbeidstilsynets vedtakskompetanse – kapittel 9

Bedriftsforbundet har ingen merknader.

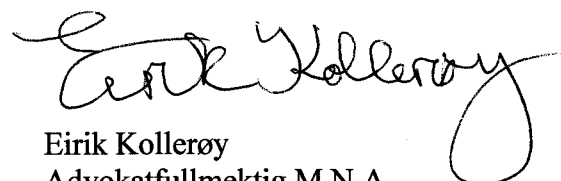
12. Overtredelsesgebyr

Bedriftsforbundet ser ikke behov for endringer her.

Med vennlig hilsen



Tom Bolstad
Adm.dir.



Eirik Kollerøy
Advokatfullmektig M.N.A.