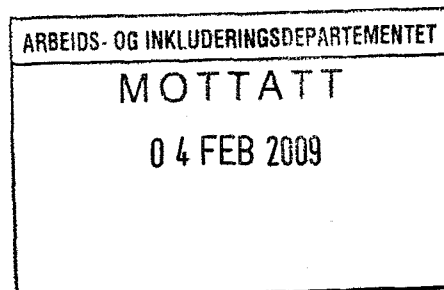




HAP  
HAP00251

Oslo, 30. januar 2009

Arbeids- og inkluderingsdepartementet  
Postboks 8019 Dep.  
0030 OSLO



Deres ref.  
200804809-/RYA

Vår ref.  
523.1/2006/00072

## HØRING - FORSLAG TIL ENDRINGER I ARBEIDSMILJØLOVEN

Det vises til høringsbrev fra departementet 30. oktober 2008 med forslag til endringer i arbeidsmiljøloven. Vi vil i det følgende kommentere de ulike forslagene i samme rekkefølge som de er presentert i høringsbrevet.

### 1. Skift/turnus

Departementet ber om høringsinstansenes synspunkter på utredningen NOU 2008:17 "Skift og turnus – gradvis kompensasjon for ubekvem arbeidstid" og de lovforslag som fremkommer der.

Rederiforbundet er redd for den mulige smitteeffekt gjennomføringen av forslaget til § 10-4, fjerde ledd vil kunne gi. En detaljert regel som verdsetter ulike "tids-soner" vil bli brukt som argument i andre situasjoner knyttet til arbeidstid og turnus, og vil kunne skape splid mellom ulike grupper. Gjennomføring av forslaget vil lett skape nye forskjeller, og vil dermed kunne bidra til å flytte på problemstillingen som er søkt behandlet. Prinsipielt er forbundet ikke motstandere av en slik verdsettelse av arbeidstiden, men vi mener i så fall det bør skje på samme måte som i § 10-4, femte ledd. Kompensasjonsspørsmål bør overlates til partene å løse gjennom tariffavtaler.

### 2. Arbeidsmiljølovens 60-årsregel

Når det gjelder departementsutredningen om arbeidsmiljøloven § 15-7 fjerde ledd, er høringsinstansene bedt om å komme med synspunkter på hvor den generelle aldersgrensen som skal utgjøre saklig grunn til oppsigelse bør være. Etter Rederiforbundets oppfatning er det fornuftig å beholde den gjeldende aldersgrensen

på 70 år. Grensen medfører ikke noe forbud mot at arbeidsforholdet fortsetter etter at arbeidstakeren har fylt 70 år, men mange ønsker å avslutte sin yrkeskarriere ved fylte 70 år eller tidligere. Det å heve aldersgrensen, vil kunne ha en negativ virkning gjennom å skape et uheldig individuelt press om å stå lenger i stilling. Pensjon er et mål mange sikter mot, og ses på som en rettighet for den enkelte. Videre er aldersgrensen med på å sikre en verdig avslutning på arbeidslivet i de tilfeller f.eks. arbeidstakerens helse gjør det nødvendig å avslutte arbeidsforholdet.

Når det gjelder annet punktum om virksomhetsfastsatt avgangsalder lavere enn 70 år, støtter Rederiforbundet alternativet som lyder: "Aldersgrenser under 70 år, som ikke er begrunnet i hensynet til helse eller sikkerhet, må fastsettes i tariffavtale og kan ikke settes lavere enn 67 år." Muligheten til å fastsette en lavere aldersgrense i den enkelte virksomhet begrunnet i andre hensyn enn helse og sikkerhet, gir større fleksibilitet. Samtidig sikrer kravet om tariffavtale at arbeidstakersiden er med og vurderer behovet og vilkårene for en slik ordning.

### **3. Konkurransesklausuler, kundesklausuler og rekrutteringsklausuler**

Rederiforbundet er enig i at det er et behov for å gi en oppdatert og mer detaljert regulering av denne typen klausuler i arbeidsavtaler. Forslaget i utredningen fremstår som svært omfattende og detaljert, men klare og presise regler vil sannsynligvis virke prosessbesparende. Etter vår vurdering vil det imidlertid være mer i samsvar med hva som er tradisjonen, om bare hovedpunktene tas inn i loven, og de nærmere reglene gis i en utfyllende forskrift.

### **4. Midlertidig ansettelse**

Rederiforbundet støtter forslaget i punkt 4.1, men vi mener siste del av den foreslåtte setningen i § 14-9 bør slettes ("slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse"), idet dette følger som en nødvendig konsekvens av at de ansatte det gjelder skal anses som fast ansatt.

Når det gjelder forslaget i 4.2 om frist for å kreve å bli i stillingen ved tvist om ulovlig midlertidig ansettelse, mener vi dette bidrar til en fornuftig klargjøring av hvilke frister som skal gjelde.

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

Norges Rederiforbund er imot departementets forslag til endring av arbeidsmiljøloven § 15-11, andre ledd. Etter forbundets oppfatning er tekstforslaget egnet til å skape en uheldig forventning hos de som blir sagt opp i forbindelse med nedleggelse av virksomhet. Vi kan ikke se at høringsnotatets gjennomgang av avgjørelser fra Høyesterett viser at rettstilstanden er "uklar og lite forutsigbar". De fire avgjørelsene viser tvert i mot at i de tilfeller hvor det må anses helt på det rene at virksomheten har opphørt og at arbeidstakeren ikke kan tilbys annet arbeid, vil arbeidstakeren måtte fratre uten at retten har fattet beslutning om det, se f.eks.

dommen i Rt. 1992 s. 776 (Sparebanken Nord-Norge) som oppstiller klare grenser. Etter vår oppfatning vil det også virke prosessbesparende om man heller lovfester en hovedregel om at man ikke har rett til å fortsette i stilling i nedleggessituasjoner.

## **6. Drøftingsplikten etter arbeidsmiljøloven § 15-1**

Forbundet støtter departementet i vurderingen av at det ikke er nødvendig å presisere i loven at den konkrete utvelgelsen skal ligge innenfor rammen av hva som skal drøftes etter arbeidsmiljøloven § 15-1.

## **7. Arbeidsgivers adgang til å foreta trekk i lønn**

Når det gjelder punkt 7.1 om at begrensningen av størrelsen på lønnstrekket, er det vår vurdering at begrensningsreglen i § 14-15 bør gjelde generelt ved alle trekk, uavhengig av hva som er trekkgrunnlaget. Vi støtter videre forslaget til ordlyd i § 14-15, annet ledd, bokstav b.

## **8. Prioritet mellom fortrinnsrettsreglene**

Rederiforbundet er enig i at prioritetspørsmål mellom de forskjellige fortrinnsretter i arbeidsmiljøloven bør klargjøres. Etter vår vurdering bør imidlertid fast ansatte ha prioritet foran midlertidig ansatte, slik at nummer 3 og 4 bør bytte plass i prioritetsrekken.

## **9. HMS**

Rederiforbundet har ingen synspunkter til forslaget til endringer i § 4-3, annet ledd om alenearbeid eller § 4-1, annet ledd knyttet til bruk av prestasjonslønn.

## **10. Noen presiseringer**

Vi støtter departementets forslag til presiseringer i punkt 10.1, 10.2 og 10.3.

Når det gjelder forslaget om opplæring av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg er vi enige i at det har oppstått en uklar situasjon ved at forskrift gitt i medhold av tidligere lov § 29 nr. 2 ikke er opphevet. Det er Rederiforbundets oppfatning at forskriften bør oppheves, og erstattes av en ny forskrift med utgangspunkt i gjeldende lovs §§ 6-5 og 7-4. Vi kan imidlertid ikke se at det er nødvendig at forskriften skal regulere hvem som skal forestå opplæringen, først og fremst fordi hva som er "nødvendig opplæring" vil avhenge av hva slags type virksomhet det gjelder.

## **11. Arbeidstilsynets vedtakskompetanse**

Arbeidsmiljølovens kapittel 9 om kontrolltiltak i virksomheten er ikke omfattet av Arbeidstilsynets "påleggskompetanse", mens Datatilsynet har en omfattende admi-

nistrativ håndheving av beslektet regelverk i personopplysningsloven. Etter Rederiforbundets oppfatning er det fornuftig at denne typen regelverk håndheves av Datatilsynet, og at tilsynet gis de nødvendige hjemler i forhold til arbeidsmiljølovens kapittel 9.

## 12. Overtredelsesgebyr

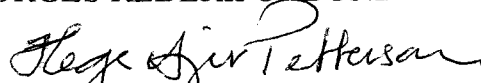
Arbeidsmiljøloven åpner for en rekke virkemidler og sanksjonsmuligheter for å sikre at lovens krav blir oppfylt. Norges Rederiforbund kan ikke se at det er sannsynliggjort at det er behov for å innføre adgang for tilsynsmyndighetene til å ilegge såkalt "overtredelsesgebyr" i tillegg.

Rederiforbundet har fått tilgang til NHOs høringssvar på dette punktet, og støtter de synspunkter som fremkommer der. Når det gjelder forslaget om å gi Petroleumstilsynet hjemmel for å ilegge administrativt overtredelsesgebyr, vil vi i tillegg påpeke følgende:

Det regelverk som Petroleumstilsynet er satt til å forvalte er for tiden under revisjon. Et nytt utkast til felles regelverk for petroleumsvirksomheten til havs og på enkelte landanlegg var i høst på annen gangs høring. Flere instanser, herunder Norges Rederiforbund, opplever det som en gjennomgående utfordring å holde oversikt over hvilke forskriftsbestemmelser som er hjemlet i hvilke hjemmelslover, og flere har stilt spørsmålstegn ved om enkelte bestemmelser mangler hjemmel. Man har også stilt spørsmålstegn ved om tilsynets praktisering av regelverket i enkelte tilfeller har vært mer restriktiv enn regelverket gir grunnlag for.

Status for revisjonsarbeidet er for øyeblikket usikkert, da det er bebudet en ny avklaringsrunde mellom involverte myndigheter. Så vidt vi forstår kan ikke departementet utelukke en tredje høringsrunde. Med all den usikkerhet som råder mener vi at det er for tidlig å vurdere innføring av administrative overtredelsesgebyrer på dette området.

Med hilsen  
NORGES REDERIFORBUND

  
Hege Ajer Petterson