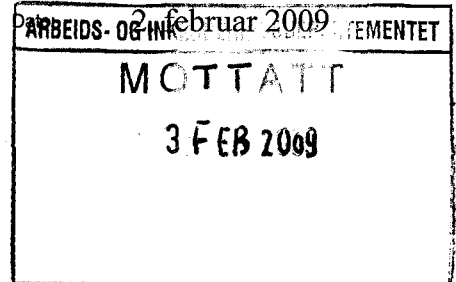


Arbeids- og inkluderingsdepartementet  
Pb 8019 Dep  
0030 Oslo

Deres ref.: 200804809  
Vår ref.: 3.02/09/MS



## HØRING – FORSLAG TIL ENDRINGER I ARBEIDSMILJØLOVEN

Vi viser til høringsbrev av 30. oktober 2008.

SAMFO er Norges femte største arbeidsgiverforening med 235 medlemsbedrifter som sysselsetter nær 23 000 ansatte. Medlemmene kommer fortrinnsvis fra forbrukerkooperasjonen (Coop) og boligsamvirket. SAMFO har følgende merknader til de foreslåtte endringer i arbeidsmiljøloven:

### 1 Skift og turnus

SAMFO støtter utvalgets forslag om gradvis kompensasjon. Forslaget innebærer kompensasjon både i form av redusert arbeidstid og en økonomisk kompensasjon. De av våre medlemsbedrifter som praktiserer skift eller turnus har regulert den økonomiske kompensasjonen i tariffavtaler. SAMFO er av den oppfatning at den økonomiske kompensasjonen fremdeles bør avgjøres av partene gjennom tariffavtalen.

### 2 Arbeidsmiljølovens ”70-årsregel”

#### 2.1 Arbeidsmiljøloven § 15-7 (4)

SAMFOs erfaring er at dagens regelverk er godt innarbeidet og fungerer godt. 70-års regelen er godt kjent, og både arbeidsgivere og arbeidstakere forholder seg til denne aldersgrensen. I tilfeller hvor både arbeidsgiver og arbeidstaker ønsker å fortsette arbeidsforholdet gjøres det. Å heve aldersgrensen vil kunne bidra til unødige prosesser som for både arbeidstaker og arbeidsgiver kan være uverdige og unødvendige.

SAMFO går derfor inn for å opprettholde 70-årsgrensen i aml § 15-7 (4).

#### 2.2 Virksomhetsintern avgangsalder lavere enn 70 år

SAMFO har medlemsbedrifter som har innført virksomhetsintern avgangsalder på 67 år. Ordningene er delvis begrunnet i helse og sikkerhet og er i kombinasjon med kollektivpensjonsordninger. Ordningene har virket i flere tiår uten konflikter. Vi ser at ansatte og arbeidsgivere kan ha felles interesse i å innføre lavere aldersgrense enn 70 år, og da gjerne i kombinasjon med kollektive pensjonsordninger utover lovens minstekrav til disse. SAMFO mener derfor at det bør gis anledning til at partene kan avtale lavere aldersgrense enn 70 år, det vil si ned til 67 år.

På denne bakgrunn støtter SAMFO følgende tekst i aml § 15-7 (4) andre punktum:  
*Aldersgrense 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.*

### **3 Konkurransesklausuler, kundeklausuler og ikke rekrutteringsklausuler**

SAMFO mener det er behov for en mer omfattende lovregulering av adgangen til å benytte og vilkårene ved bruk av konkurransesklausuler, kundeklausuler og ikke-rekrutteringsklausuler enn det er i dag. SAMFO støtter departementets forslag til nye lovbestemmelser i et nytt kapittel 17A i arbeidsmiljøloven.

### **4 Midlertidig ansettelse**

#### **4.1 Fireårsregelen ved midlertidig ansettelse**

Ettersom SAMFOs medlemsbedrifter kun tilhører Coop og Boligsamvirket anser vi det ikke hensiktsmessig å kommentere de to første problemstillingene departementet reiser.

Når det gjelder departementets forslag til å endre ordlyden i arbeidsmiljøloven § 14-9 femte ledd til ”skal anses som fast ansatt..” finner vi dette klargjørende og støtter forslaget.

#### **4.2 Frist for å kreve å bli i stillingen ved tvist om ulovlig midlertidig ansettelse**

SAMFO er positive til at det i arbeidsmiljøloven klargjøres hvilken frist som gjelder og støtter departementets forslag til søksmålsfrist.

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

Rettspraksis viser at gjeldende rett er uklar i nedleggelsessituasjonene og SAMFO ser et behov for en klargjørende bestemmelse på dette området. SAMFO støtter departementets forslag og mener at dette vil gjøre det klart at retten til å stå i stilling i utgangspunktet også gjelder i nedleggelsestilfellene.

Vi mener at arbeidsgivers behov til å avslutte et arbeidsforhold ved oppsigelsestidens utløp vil bli ivaretatt gjennom muligheten til å begjære fratreden etter arbeidsmiljøloven § 15-11 andre ledd tredje setning.

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

SAMFO er enig i departementets vurdering av at drøftingsplikten i arbeidsmiljøloven § 15-1 omfatter både grunnlaget for oppsigelsen og utvelgelsen mht. hvem som skal sies opp.

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

#### **7.1 Begrensning av størrelsen på lønnstrekk**

SAMFO er enig i departementets vurdering av at det er problematisk i forhold til Sosialpakten at begrensingsregelen i arbeidsmiljøloven § 14-15 tredje ledd ikke gjelder generelt, men er forbeholdt enkelte trekkalternativer. SAMFO anser det som en naturlig følge av dette at det lovfestes at begrensingsregelen skal gjelde generelt ved all trekk i lønn eller feriepenger.

#### **7.2 Trekk i lønn for arbeidstakers egenandel til tjenestepensjonsordninger**

SAMFO er enig i departementets vurderinger på dette punkt og støtter det konkrete forslaget til ny ordlyd i arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd bokstav b.

## **8 Prioritet mellom fortrinnsretsreglene**

SAMFOs erfaring er at reglene om fortrinnsrett er uoversiktlige og kan være vanskelig å få klarhet i for våre medlemsbedrifter. En klargjøring i form av en prioritetsrekkefølge ønskes velkommen. SAMFO er enig i den prioritetsrekkefølge departementet foreslår.

Vi støtter departementets forslag til lovteknisk gjennomføring.

## **9 HMS**

### **9.1 Alenearbeid**

SAMFO har ingen merknader til at plikten til å risikovurdere og iverksette tiltak ved alenearbeid presiseres i § 4-3.

### **9.2 Bruk av prestasjonslønn ved risikofyllt arbeid**

Nåværende lovtekst omfatter lønnssystemer. SAMFO mener det ikke er nødvendig å fremheve prestasjonslønn spesifikt og støtter derfor ikke forslaget.

## **10 Noen presiseringer**

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

SAMFO har ingen merknader til departementets forslag.

### **10.2 Unntak fra behandling i forliksrådet**

SAMFO ser ikke at det skulle være tvilsomt at krav som omhandler lønn og feriepenger er unntatt fra forliksbehandling når de behandles sammen med hovedkrav. SAMFO støtter derfor ikke departementets forslag.

### **10.3 Rett til fri ved religiøse høytider**

SAMFO ser det som viktig å gjøre arbeidsmiljøloven brukervennlig og støtter forslaget om å ta inn en henvisning til lov om trdomssamfunn og ymist anna som ny § 12-15.

### **10.4 Opplæring av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg**

SAMFO ser det som svært viktig at arbeidsgiver selv har innflytelse på hvilke kurs verneombud eller medlemmer i arbeidsmiljøutvalget deltar på. Som ansvarlig for helse, miljø og sikkerhet er arbeidsgiver normalt den nærmeste til å vurdere kursets relevans i forhold til utfordringer i bedriften og den aktuelle bransje. SAMFO mener derfor at det bør være opp til arbeidsgiver å bestemme hvilke kurs verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalget deltar på slik at kravet om nødvendig opplæring blir oppfylt. SAMFO mener derfor at § 12 nr.4 i forskrift om verneombud og arbeidsmiljøutvalg bør oppheves.

## **11 Arbeidstilsynets vedtakskompetanse – arbeidsmiljøloven kapittel 9**

SAMFO har ingen merknader til at Arbeidstilsynet gis vedtakskompetanse for brudd på bestemmelser i arbeidsmiljøloven kap 9.

## 12 Overtredelsesgebyr

SAMFO deler departementets syn om at de gjeldende reaksjonshjemler som oftest fungerer godt. Arbeidsmiljøloven skal virke for at arbeidsgivere og arbeidstakere selv kan ivareta og utvikle arbeidsmiljøet med bl.a. veiledning og kontroll fra Arbeidstilsynet. SAMFO er positive til at Arbeidstilsynet innehar en aktiv pådriver rolle for et best mulig arbeidsmiljø.

SAMFO er av den oppfatning at overtredelsesgebyr kan innebære at Arbeidstilsynet mer inntar rollen som etterforsker enn rådgiverrollen. Vi mener at dagens ordning fungerer og at det ikke er nødvendig å innføre hjemmel for overtredelsesgebyr for Arbeidstilsynet.

Med vennlig hilsen

SAMFO



Torgeir Kroken

Direktør