

| |
|-------------------------------|
| ARB.- OG ADMINISTRASJONSDEPT. |
| ARKIVKODE 340.11 |
| EKSP |
| 11 JUNI 2004 |
| SAKSJ. AMAR/HAM |
| SAKSNR. 200400660-95 |

SAMFO

Arbeidsgiverorganisasjon for samvirkeforetak

Arbeids- og administrasjonsdepartementet
Postboks 8004 Dep
0030 OSLO

Deres ref.: 200400660-/HAM
Vår ref.: 3.02/04/MF/altu
Dato: 8. juni 2004

Høring – NOU 2004: 5 – Arbeidslivslovutvalget – Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst

Vi viser til departementets brev av 23. februar og 19. april 2004.

SAMFO støtter i hovedsak Arbeidslivslovutvalgets innstilling. Vi har valgt å spesielt kommentere følgende paragrafer §§ 10-4, 10-5, 14-7, 15-11 og 16-2 (3)).

Arbeidstid (Kapittel 10 Arbeidstid, §§ 10-4 og 10-5)

SAMFO er positiv til flertallets innstilling om mer fleksible og forenklede regler om arbeidstid. Dette gjelder både hovedregelen om fleksibel arbeidstid og forenklingene i dagens regler om arbeidstid.

SAMFO støtter flertallets forslag om å gjøre unntak fra arbeidstidsreglene for "den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten". Vi er imidlertid uenig i forslaget om at en større gruppe av lederne som i dag omfattes av arbeidsmiljølovens § 41 skal omfattes av arbeidstidskapittelet. Avhengig av hvor omfattende innstrammingen vil bli, kan dette få store konsekvenser for store deler av vår medlemsmasse, særlig i Coop. Det er utvilsomt slik i dag at mange ledere i Coop arbeider utover normal arbeidstid. Avhengig av hvilke eventuelle tilpasningsmuligheter som gis når loven trer i kraft, vil dette sannsynligvis føre til at lederlønnene vil stige betydelig når disse skal gis betalt etter antall arbeidede timer. Dagens lønninger er tilpasset dagens ordning og marked. SAMFO har også egen overenskomst for hovedgruppen av disse lederne, butikkssjefer – både med Handel og Kontor i Norge og med FLF. Overenskomstene, herunder lønssystemet er bygget opp ut fra at lederne er unntatt arbeidstidskapittelet. En endring slik utvalget foreslår vil uten tvil være lønnsdrivende.

En forskjellsbehandling av arbeidstidsbegrepet for øverste leder og øvrig ledelse vil konkurransemessig ramme våre handelsbedrifter i Coop betydelig i forhold til øvrig varehandel. I dagens Coop er det samvirkelaget som er den juridiske enhet; den enkelte butikk er kun en "filial". Lovforslagets unntak vil da kun omfatte sjefen for samvirkelaget. I de øvrige dagligvarekjedene er det i stor grad slik at den enkelte butikk er en juridisk enhet. Her vil derfor butikkssjefen være unntatt arbeidstidsreglene. Det samme gjelder i forhold til den betydelige andel franchisedrevne butikker i varehandelen.

Når det gjelder selve arbeidstiden vil man nok for en del av lederne kunne løse det formelle problemet ved en avtale om arbeid utover alminnelig arbeidstid etter § 10-5, men siden man her vil måtte holde seg innenfor grensene for samlet daglig eller ukentlig arbeidstid tror vi ikke denne åpningen vil være tilstrekkelig for å dekke arbeidsgivers skiftende behov. Noe vil det også kunne hjelpe hvis dagens ordning om gjennomsnittsberegning av arbeidstid på inntil ett år ble opprettholdt. Flere av våre butikker i turistområder har sesongvariasjoner ut over en mye større periode enn det som kan regnes inn i en 26 ukers periode.

Istedenfor å stramme inn dagens praktisering av "særlig selvstendig stilling", burde lovgiver foreta en konkretisering av hvilke typer stillinger som omfattes av dagens § 41 og la disse være unntatt arbeidstidbestemmelsene også i fremtiden. Mange butikksjefer er avhengig av å kunne arbeide fleksibelt for å drive butikken så optimalt som dagens konkurransesituasjon krever.

Midlertidig ansettelse (§ 14-7)

Utvalgets flertall foreslår større adgang til å benytte midlertidig ansettelse i privat sektor. Et samlet utvalg foreslår i tillegg en generell adgang til å inngå tariffavtale om midlertidig ansettelse.

SAMFO ser det som viktig at det kommer klarere regler på dette området enn det er i dag. I medlemsbedriftene våre er det videre et klart behov for større adgang til midlertidig ansettelse. Særlig i dagligvarebutikkene har man behov for å variere antall arbeidstakere i større grad enn lov og rettspraksis i dag tillater. Vi er derfor positive til flertallets forslag. De nye reglene vil skape ryddigere forhold og være til stor hjelp for våre medlemsbedrifter. Når det gjelder utvalgets forslag om en generell adgang til å inngå tariffavtale om midlertidig ansettelse, § 14-7 tredje ledd, ser vi det som positivt at vi som arbeidsgiverorganisasjon kan inngå egne avtaler med arbeidstakerorganisasjonene. Disse kan da spesialtilpasses ut fra hvilken bransje det er snakk om.

Retten til å stå i stilling (§ 15-11)

Et flertall i utvalget foreslår å videreføre arbeidstakers rett til å stå i stilling mens tvist om oppsigelsens gyldighet pågår. Imidlertid gis arbeidstaker som hovedregel ikke rett til å stå i stillingen dersom oppsigelsen kjennes gyldig i første instans. Arbeidstakeren må da be om rettens kjennelse for å stå i stillingen.

SAMFO er fornøyd med at det foreslås en innskrenkning i arbeidstakers rett til å stå i stilling. Det er utvilsomt slik i dag at nettopp adgangen til å stå i stilling gjør at arbeidsgiverne lettere inngår forlik i saker de ville vunnet frem med i domstolene. SAMFO mener imidlertid at utvalget kunne foreslått å begrense adgangen til å stå i stilling enda mer.

Utvalget foreslår ikke å unnta daglig leder fra retten til å stå i stilling, så fremt det ikke foreligger en forhåndsavtale om dette. Her synes vi utvalget burde gått lenger og stadfestet dagens praksis om at daglig leder som hovedregel ikke har rett til å stå i stilling.

Pensjonsrettigheter ved virksomhetsoverdragelse (§ 16-2 (3))

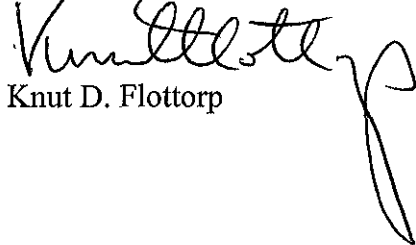
Pensjonsrettigheter foreslås som hovedregel videreført av ny arbeidsgiver ved virksomhetsoverdragelse. Et flertall foreslår en mulighet for ny eier til å modifisere pensjonsrettighetene i de tilfeller der den nye eier har annen pensjonsordning fra før og i de tilfeller pensjonsordningen ikke lar seg overføre.

Den foreslåtte regel er motsatt av dagens regel. Det foregår i dag mange fusjoner mellom samvirkelag. Noen fusjoner har hatt som bakgrunn at personalkostnadene for det svake lag i en fusjonsprosess blant annet skyldes at laget har hatt dyre pensjonsordninger mens det overtakende ikke har hatt pensjonsordning. Etter de nye reglene vil det kunne være avgjørende for gjennomføring av fusjon eller ikke, hvilke rettigheter arbeidstakerne har krav på i det nye laget. Det vil for eksempel være store ekstrakostnader for ny eier dersom en ytelsesbasert ordning skal videreføres, særlig hvis bedriften i tillegg har mange eldre arbeidstakere. Gjennomsnittsalderen i våre samvirkelagsdrevne handelsbedrifter antas gjennomgående å være en del høyere enn i "privat handel". Avhengig av hvilken modifieringsadgang ny eier har, er SAMFO redd for at denne regelen vil kunne bremse dagens fusjonsprosesser. Det er svært viktig at dagens ordning med at den overtakende bedrift innehar styringsretten, opprettholdes.

Vi vil foreslå at dagens ordning på dette punktet opprettholdes inntil nytt lovverk i forbindelse med pensjonskommissjonens innstilling og lovbestemt tjenstepensjon (som fremgår av brevvekslingen mellom Statsministeren og TBL/Fellesforbundet i forbindelse med årets overenskomsttrevisjoner) er på plass.

SAMFO er arbeidsgiverforening for samvirkeforetak. Medlemmene er tilknyttet Coop (tidligere Forbrukersamvirket) og Boligsamvirket. Medlemsbedriftene beskjeftiger ca 22.500 arbeidstakere.

Med hilsen
SAMFO



Knut D. Flottorp



Merete Furesund