



Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 OSLO

Vår dato 30.01.2009
Deres dato 30.10.2008
Vår referanse 192128-3
Deres referanse 200804809

Høring om diverse forslag til endringer i arbeidsmiljøloven

Det vises til brev fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet 30. oktober 2008. Høringssvaret er avgitt på vegne av NHO og NHOs landsforeninger.

Departementet har bedt om innspill og kommentarer til fire forhold:

1. NOU 2008:17 – Skift og turnus – gradvis kompensasjon for ubekvem arbeidstid. (Skift/turnus 2007-2008)
2. ”Konkurranseskulder, Kundeskulder og ikke-rekrutteringsklausuler.”
3. Utredning om arbeidsmiljølovens ”70-årsregel”
4. Diverse forslag til lovpresiseringer.

NHOs syn på ovennevnte saker er tatt inn utdypende vedlegg, et vedlegg for hvert hovedpunkt. Våre hovedsynspunkter er:

1. Skift/turnusutvalgets kartlegging av utbredelsen av både skift/turnusarbeid og deltidsarbeid fremstår etter NHOs oppfatning som god. NHO har ingen særskilte kommentarer til utvalgets konklusjoner i så måte. Utvalget slår fast at dagens regelverk for skift/turnusarbeid er et velfungerende system innen privat sektor. NHO kan bekrefte at det også er vår oppfatning. Våre medlemsbedrifter har således ikke behov for endringer av dagens system.

De foreslåtte endringene er, slik NHO ser det, primært rettet mot problemstillinger som er særegne for helse- og omsorgssektoren. Det er uakseptabelt for NHO at privat sektor pålegges store økonomiske og administrative belastninger for å løse disse utfordringene. Etter NHOs oppfatning bør utfordringene rundt organiseringen av arbeidstiden innen helse- og omsorgssektoren løses internt for denne sektoren, fremfor en generell endring av lovverket.

Om departementet finner å ville endre dagens regelverk, bør det bare gjøres om en finner mer praktikable løsninger som ikke medfører kostnadsøkninger. Den foreslåtte lovendringen går i motsatt retning. Den medfører et komplisert

system. For små og mellomstore bedrifter uten store administrative staber vil det foreslåtte systemet være svært vanskelig og uforholdsmessig ressurskrevende å etterleve.

Etter vår oppfatning kan de foreslåtte endringer ikke vurderes isolert. Å innføre et slikt system for tredelte arbeidstidsordninger vil utløse krav om tilsvarende endringer i kompensasjonsberegningen for ubekvem arbeidstid for todelte og rene nattarbeidsstillinger. De økonomiske og administrative konsekvenser av forslaget er derfor i realiteten betydelig mer omfattende enn hva utredningen viser.

For nærmere synspunkter, se vedlegg 1.

2. NHO er i utgangspunktet positiv til en fremtidig lovregulering som medvirker til tydeliggjøring av arbeidsgivers adgang til å inngå konkurransebegrensende avtaler i arbeidsforhold, og som herigjennom motvirker muligheten for anvendelse av slike avtaler hvor lovens regler ikke åpner for dette. I likhet med utredningen fra Advokatfirmaet Hjort av 29. september 2008 (heretter "Utredningen") mener NHO at regulering av konkurranseklausuler, kundeklausuler og ikke-rekrutteringsklausuler må finne sted gjennom en forsvarlig avveining av til dels motstridende interesser, i særdeleshet hensynet til arbeidsgiver og arbeidstaker samt samfunnshensyn knyttet til vern av den frie konkurranse og beskyttelse mot at arbeidskraft legges øde.

NHO er imidlertid på flere punkter uenig i den interesseavveining som legges til grunn i utredningen, herunder hvordan interesseavveiningen er kommet til uttrykk i forslaget til nytt kapittel 17A i Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) av 17. juni 2005 nr. 62. Det vises for det første til at man gjennom forslaget til nytt kapittel 17A legger opp til en omfattende innstramming av vilkårene for å avtale konkurransebegrensende avtaler i arbeidsforhold (særlig konkurranseklausuler og kundeklausuler), uten at man gjennom utredningen på noen måte har avdekket et behov for slik innstramming basert på dagens rettslige eller faktiske situasjon. For det andre synes utredningen å bygge på en entydig interessemotsetning mellom arbeidsgivers- og arbeidstakers interesser. NHO vil advare mot en slik tilnærming til de underliggende interesseavveininger. Kunnskapssamfunnets fremvekst har resultert i at verdien av kunnskap og beskyttelse av kunnskap har blitt langt viktigere i bedrifters virksomhet. Utviklingen har også medført en forskyvning av kunnskap bundet i realkapital til kunnskap bundet i individer. Arbeidsgiver og arbeidstakerne som kollektiv gruppe har en felles interesse i at arbeidsgivere gis adgang til å beskytte kunnskap som utgjør et konkurransefortrinn for virksomheten (f.eks. forretningshemmeligheter eller know-how) på en effektiv måte. NHO mener også at det er en svakhet ved forslaget at det ikke er foreslått noen sanksjonsregler ved brudd på henholdsvis konkurranse-, kunde- og ikke-rekrutteringsklausulene. Vi er

dessuten ikke enig med advokatfirmaet Hjorts forslag om å plassere bestemmelsene inn i arbeidsmiljøloven.

For nærmere synspunkter, se vedlegg 2.

3. NHO er positive til at departementet har tatt initiativ til å foreta en gjennomgang av gjeldende rett når det gjelder spørsmålet om alder. NHO mottar stadig henvendelser fra våre medlemmer vedrørende dette spørsmålet, hvilket særlig gjelder spørsmålet om bedriftens adgang til å fastsette en lavere aldersgrense enn 70 år.

Etter NHOs oppfatning er det behov for å opprettholde en generell aldersgrense i arbeidslivet. NHO ser verken et reelt behov eller andre vesentlige argumenter for å endre den etablerte og aksepterte aldersgrense på 70 år. Slik NHO vurderer det må det avgjørende være å iverksette tiltak som fører til økt yrkesdeltakelse for arbeidstakere under 70 år.

Når det gjelder spørsmålet om virksomhetsfastsatte aldersgrenser under 70 år, som ikke er begrunnet i helse- og sikkerhetsmessige hensyn, er NHO i utgangspunktet positiv til økt fleksibilitet. En absolutt forutsetning er imidlertid at det samtidig gis løsninger på de økonomiske og pensjonstekniske problemer som da oppstår. Det er en vesentlig svakhet ved departementets høringsbrev at disse spørsmålene ikke er utredet. Det betyr at det pr i dag ikke ligger til rette for en endring. NHO ber om et snarlig møte for nærmere å drøfte hvordan dette best kan løses. NHO er for øvrig i mot at spørsmålet om virksomhetsfastsatte aldersgrenser lavere enn 70/67, som ikke er begrunnet i helse eller sikkerhet, må være fastsatt i tariffavtale.

For nærmere synspunkter, se vedlegg 3.

4. Når det gjelder øvrige forslag til endringer i loven er NHO positive til en del av forslagene til avklaringer. Vi har imidlertid også flere innvendinger. Særlig gjelder dette i de tilfeller der det foreslås å "klargjøre" rettstilstanden, men at det ikke tas sikte på realitetsendringer. Arbeidsmiljøloven brukes av et bredt spekter forskjellige aktører, som gjerne har det til felles at de ikke søker svar i forarbeidene for å forstå lovteksten. Når selve lovteksten endres er det da nærliggende å anta at også rettstilstanden er endret. Av hensyn til brukerne bør det også være et mål at loven ikke endres for ofte, og at de endringene som gjøres er godt forankret i dokumenterbare behov.

Blant annet gjelder dette forslaget om endring av arbeidsmiljøloven § 15-11 annet ledd hvor det foreslås å føye til en setning om at retten til å fortsette i stilling også skal gjelde "ved hel eller delvis nedleggelse av virksomheten." I de tilfellene der arbeidsgivers virksomhet er fullstendig nedlagt, mener NHO

det ikke er naturlig eller aktuelt å snakke om noen rett til å fortsette i stilling. Dette fordi det i slike situasjoner ikke lenger eksisterer noen stilling i virksomheten. Hvis § 15-11 annet ledd blir endret som foreslått, vil det utad fremstå som en skjerping av rettstilstanden. I tillegg vil det innebære en faktisk skjerpelse i favør av retten til å stå i stilling. I de tilfelle hvor en virksomhet nedlegges vil de da være henvist til å begjære kjennelse for fratreden før arbeidsforholdet kan avvikles. NHOs erfaring er at det tar tid å få behandlet en slik begjæring. I enkelte tilfeller utstår behandlingen av begjæringen til hovedforhandlingen, og uansett er det adgang til å anke kjennelsen. Om forslaget blir gjennomført vil det dermed i praksis vanskeliggjøre og fordyre nødvendige omstillinger.

Videre presiseres at NHO er i mot forslaget om å innføre adgang for tilsynsmyndighetene til å ilegge såkalt "overtredelsesgebyr". Etter det NHO kan se er det ikke synliggjort noe reelt behov for en slik endring og under enhver omstendighet må departementet avvente Justis- og politidepartementets oppfølging av det såkalte Sanksjonsutvalget. NHO kan heller ikke se at det er synliggjort noe reelt behov for å gjøre endringer i HMS-regelverket.

For nærmere synspunkter, se vedlegg 4.

Vennlig hilsen
NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON
Området Arbeidslivspolitik

Sigrun Vångeng
Direktør