

Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo

Oslo, 27. juni 2016

**VEDRØRENDE HØRING OM NOU 2016: 1 ARBEIDSTIDSUTVALGET.
REGULERING AV ARBEIDSTID – VERN OG FLEKSIBILITET-HØRINGSSVAR.**

Det vises til høringsbrev datert 14. januar 2016 hvor Bedriftsforbundet inviteres til å komme med merknader. Bedriftsforbundet gir med dette følgende svar og merknader.

Innledning og generelt

Bedriftsforbundet er positive til regjeringens initiativ til å nedsette et utvalgt til å se nærmere på arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

Slik Bedriftsforbundet ser det er hele arbeidsmiljøloven moden for en omfattende revisjon med tanke på økt fleksibilitet for både arbeidstaker og virksomhetene, samt for å skape nye, varige arbeidsplasser i morgendagens arbeidsliv og økonomiske situasjon. Sett i lys av dagens utfordringer er det viktig at alle sider av lovverket, som regulerer oppstart og drift av virksomheter, tilpasses vår nye hverdag for å bygge og trygge fremtidens næringsliv.

Oljebrems i økonomien og et stort behov for nye bedrifter i privat næringsliv gir nye utfordringer for morgendagens arbeidsliv. Norge er i en situasjon hvor det å bygge opp nye bedrifter og næringer som kan overta som vekstdriver når oljesektoren bidrar mindre er viktigere enn noen gang. Derfor er det viktig at arbeidstidsreguleringer endres slik at behovet for vern av arbeidstakere og gode rammevilkår for næringslivet balanseres på en bedre måte enn i dag. Dette gjelder særlig for SMB segmentet, og behovet gjelder alle typer reguleringer av næringslivet.

Bedriftsforbundet mener at utvalget konkluderer feil når det er kommet frem til at dagens arbeidstidsbestemmelser i det store og det hele er tilfredsstillende. Bedriftsforbundet er uenige med utvalget i dette. Selv om utvalget foreslår noen positive endringer går utvalget ikke langt nok i å foreslå nødvendige endringer for tilpasse arbeidsmiljøloven til den nye hverdagen for norsk næringsliv. Bedriftsforbundet mener arbeidstidsreglene i større grad må utformes slik at også hensynet til virksomhetens driftsbehov og lønnsomhet hensyntas. Sistnevnte er en nødvendig forutsetning for å trygge dagens arbeidsplasser og skape nye for fremtiden.

Dagens arbeidsmiljølov, herunder arbeidstidsbestemmelsene, pålegger bedriftene mange administrativt tunge og kostbare ordninger. Antallet lover og forskrifter på arbeidslivets område har blitt ekstremt omfangsrikt og er svært utfordrende for virksomhetene å holde oversikt over. Hver enkelt forpliktelse er kanskje ikke isolert sett så stor, men den samlede

byrden er vanskelig å etterleve. For små virksomheter kan det være nesten umulig. I et Norge som sårt trenger omstilling, nyskaping og flere arbeidsplasser i privat sektor, bør det derfor utredes enten:

- a) en todeling av arbeidsmiljøloven der de minste bedriftene ikke har like store byrder som større virksomheter (for eksempel innføre et skille for virksomheter over/under 50 ansatte.)

eller

- b) at visse byrder / rettigheter ikke gjelder / eventuelt ikke gjelder fullt ut i helt nystartede virksomheter (fredningstid)

Merknader til enkelte av utvalgets oppsummeringer og anbefalinger.

Særregler for skift- og turnusordninger

Dagens regler medfører alt for stor forskjellsbehandling mellom virksomheter som er bundet av tariffavtale og virksomheter som ikke er bundet av tariffavtale. Det er vanskelig å se den gode begrunnelsen for at virksomheter som ikke er bundet av tariffavtale ikke skal kunne inngå avtale direkte med sine arbeidstakere om samme (eller tilnærmet samme) arbeidstidsordninger som tariffbudne virksomheter.

Bedriftsforbundet mener at arbeidsmiljøloven ikke skal forskjellsbehandle virksomheter basert på tariffavtaletilknytning eller ikke. Ved behov for eventuell kontroll med avtaler og praksis i virksomhetene må dette være Arbeidstilsynets oppgave. Dette for å sikre like vilkår i næringslivet.

Dagens regelverk medfører en rekke utfordringer for SMB segmentet. For eksempel der en mindre ikke-tariffbundet virksomhet er underleverandør for en større tariffbundet virksomhet / hovedentreprenør, og den større bedriften krever at underleverandøren følger oppdragsgivers arbeidstidsordninger. Den mindre underleverandøren vil i et slikt tilfelle risikere å ikke få- eller miste kontrakter, eventuelt havne i avtalekonflikter på grunn av forskjellsbehandling av de to bedriftene. Bedriftsforbundet foreslår at underleverandører i et slikt eksempel som minimum omfattes av en ny regel som gir slike underleverandører anledning til å følge samme arbeidstidsordning som hovedentreprenøren. Alternativt at Arbeidstilsynet gis videre fullmakter til å gi dispensasjon.

Det kan ikke være slik at arbeidstidsreglene de - facto medfører krav om at virksomhetene må inngå tariffavtale for å kunne drive virksomhet i Norge. Det vil i så fall være i strid med for eksempel prinsippene om organisasjonsfrihet, herunder friheten til å velge å ikke være organisert. Denne problemstilling gjør seg gjeldende for både virksomhetenes og de ansattes organisasjonsfrihet.

Som alternativ til utvalgets forslag, foreslås at det gis full anledning til å inngå nødvendige avtaler om arbeidstid direkte mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Det foreslås videre at Arbeidstilsynet gis myndighet til å avgjøre arbeidstidsordningen ved tvilstilfeller, ved eventuell uenighet eller ved behov for å gå ut over lovens maksimalgrenser for avtaler.

Det tas til orde for å utvide dagens grenser noe for å i større grad legge til rette for rasjonell drift i virksomhetene. Det vises i denne sammenheng til overnevnte vedrørende behovet for et regelverk som er tilpasset morgendagens utfordringer og behov.

Medleverordningen

Bedriftsforbundet mener medleverordningen må videreføres og utvides. Virksomheter innen for eksempel omsorgs, rus- og psykiatrisektoren har etter vår mening et velbegrunnet behov for en slik ordning. Hensynet til brukerne og virksomhetenes driftsmessige behov tilsier at ordningen ikke strammes inn. Ordningen bør heller utvides.

Søndagsarbeid

Utvalgets innstilling om å videreføre dagens regler med kun små endringer tar ikke i tilstrekkelig grad hensyn til virksomhetenes behov. Det er positivt at det foreslås at arbeidstakere som selv ønsker det kan arbeide hyppigere på søndager enn i dag. Men det kan lett tenkes sektorer hvor lønnspolitiske- og andre hensyn vil sperre for slike frivillige avtaler, og hvor det vil være behov for å endre loven slik at arbeidsgiver kan pålegge søndagsarbeid i noe større grad enn i dag. For eksempel i transport, varehandel og helsesektoren for å nevne noen.

Arbeid på kveld og natt

Bedriftsforbundet støtter utvalgets forslag om å utvide grensen for nattarbeid til kl. 23, men mener det også bør være tillatt for arbeidsgiver å ta initiativ til avtale om kveldsarbeid.

Med vennlig hilsen
Bedriftsforbundet



Olaf Thommesen
Administrerende direktør

