

Arbeids – og sosialdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 OSLO

Oslo, 25.09.2014

HØRING OM ENDRINGER I ARBEIDSMILJØLOVEN - HØRINGSSVAR

Det vises til Arbeids – og sosialdepartementets brev om ovennevnte av 25. juni 2014 der Bedriftsforbundet inviteres til å komme med merknader.

Generelt

Bedriftsforbundet er positiv til at i høringsforslaget i det store og hele er et skritt i riktig retning for at arbeidsmiljøloven skal bli mer tilpasset dagens arbeidsliv, og noe mindre rigid enn dagens lovverk. Slik vi ser det er det fortsatt rom for ytterligere endringer for å sikre at arbeidsmiljøloven unødigg hindrer vekst i norsk arbeidsliv, samfunnsøkonomien og den norske velferdsstaten.

Selv om Bedriftsforbundet er positive til de fleste av forslagene, så er det andre forslag som vi mener ikke er gode, og der det bakenforliggende formålet med den foreslåtte regel kan oppnås på en bedre måte med andre virkemidler enn de foreslåtte. For eksempel målsettingen om at flere yrkesaktive skal stå lenger i arbeid bør nåes ved andre virkemidler enn å heve dagens 70-årsregel.

Bedriftsforbundet er alvorlig bekymret for at en heving av denne grensen vil få flere uheldige og lite ønskelige konsekvenser. Som for eksempel økning i konflikter for domstolene vedrørende avslutning av arbeidsforhold, økte kostnader for bedriftene i forbindelse med minnelige løsninger for å få til nødvendige avslutninger av arbeidsforhold som ikke fungerer, og uverdigg avslutning av arbeidslivet for folk som har stått lenge i arbeidslivet med videre.

Bedriftsforbundet er av den oppfatning at det må legges opp til andre virkemidler for å få arbeidstakere og arbeidsgivere til å ønske at arbeidsforholdet varer lengre enn i dag. For eksempel antas det at det ligger gode arbeidskraftsressurser hos mennesker som går av på en av de mange ordningene for særaldersgrenser, og ved å arbeide for å redusere antallet personer som går av med avtalefestet tidligpensjon. Det er vår mening at man kan mobilisere langt større, og mer arbeidskapabel arbeidskraft ved å mobilisere en større andel av befolkningen i aldersgruppen 55 til 67 år, enn man kan oppnå ved å fjerne 70-årsgrensen.

1.0 Endringer i arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid

1.1 Gjennomsnittsberegning av alminnelig arbeidstid

Forslaget støttes.

Forslaget er et riktig grep for å sikre bedre mulighet for fornuftig planlegging av drift og arbeidstid, men vi tar til orde for at også grensen på 48 timer i løpet av sju dager burde utvides. Det er nettopp i arbeidsintensive perioder der det kanskje er om å gjøre å maksimere bedriftens inntjening i en kort, men hektisk sesong (for eksempel førjulstiden), eller redusere tap at det er behov for å arbeide mye i en kortere periode på en uke eller to. Det hjelper lite at man da kan arbeide inntil 10 timer per døgn, etter enighet med arbeidstakeren, dersom man må arbeide tilsvarende mye kortere de resterende dagene av den korte perioden bedriften har økt arbeidskraftsbehov.

1.2 Arbeidstilsynets kompetanse til å godkjenne alternative turnusordninger

Forslag nr. 3, alternativ A støttes. Forslag nr. 1 og 2 antas å ikke gi den nødvendige endring som behøves.

Alternativ A er å foretrekke fremfor alternativ B for å sikre at bestemmelsen holder følge med eventuell rettsutvikling, selv om alternativ B kan sies å medføre noen pedagogiske fordeler for sluttbruker av loven da man ikke trenger å slå opp i EU-direktiv eller forarbeider for å tolke seg frem til rekkevidden av bestemmelsen.

Det anbefales at Forslag 3, alternativ A, (4) klargjøres for å tydeliggjøre at drøfting av arbeidstidsordningen med tillitsvalgte skal skje på bedriftsnivå, før søknaden sendes Arbeidstilsynet. Dette da (4) første ledd kan leses som at det vises tilbake til Arbeidstilsynet (som skal drøfte med tillitsvalgte) før tilsynet treffer sin beslutning.

Selv om man kan ha forståelse for at enkelte mener det kan være behov for revisjon av hvordan en omsøkt arbeidstidsordning har fungert etter ett år, så er det vanskelig å se at selve ideen bak den omsøkte – og av Arbeidstilsynet godkjente, arbeidstidsordning skal være noe dårligere bare på grunn av det er første gang bedriften søker Arbeidstilsynet om alternativ turnusordning.

Forslaget om at det innføres en slik ett års frist som nevnt i høringsnotatets side 36, 6 avsnitt støttes ikke.

Det foreslås i stedet at det presiseres at Arbeidstilsynet kan tilbakekalle sin godkjenning etter begjæring fra en av partene dersom Arbeidstilsynet ved senere revisjon, av den omsøkte arbeidstidsordningen, skulle komme frem til at ordningen bør endres eller opphøre. Arbeidstilsynet bør uansett kunne gi betingede tillatelser, for eksempel slik at søknaden innvilges under forutsetning av at punkt x eller y endres for å ivareta så eller slik.

1.3 Overtid

Forslaget støttes, selv om det er ønskelig med noe videre rammer. Jf. Det som er sagt ovenfor i forhold til tidsperiode for gjennomsnittsberegning av arbeidstiden.

1.4 Beredskapsvakt

Forslaget støttes.

2.0 Midlertidige ansettelser

Bedriftsforbundet støtter at adgangen til midlertidige ansettelser gjøres generell.

Prinsipalt går vi inn for at den foreslåtte generelle adgangen skal gjelde for en periode på minimum to år, når prøvetidsbestemmelsen ikke er foreslått utvidet til 12 måneder. Særlig for småbedrifter som ikke har samme mulighet til å prøve ut potensielle ansatte gjennom vikariater, som større virksomheter. Vi vil særlig fremholde at dette vil kunne gi en rekke nye jobber dels fordi stillingsvernet er svært sterkt og dels fordi rekkevidden av bestemmelsen i § 14-9 (1) a) fortsatt er vanskelig å tilegne seg for ikke-jurister.

Subsidiært støttes alternativet på generell adgang på 12 måneder.

2.1 fireårsregelen

Dagens fireårsregel må for øvrig opprettholdes. Det er svært viktig at en vikar kan fortsette i virksomheten i inntil fire år da virksomheten kan ha flere ansatte som går ut i permisjon etter hverandre og da må man slippe å lære opp en ny vikar. Det er f.eks. ikke uvanlig at man kan ha en forbigående bølge av ansatte som får barn tett etter hverandre.

2.2 Eventuelle karantenebestemmelser og nye begrensninger

Det foreslås å avvente dette til man har høstet erfaringer med de nye reglene. Dagens rettstilstand gir etter vår oppfatning tilstrekkelig grunnlag for krav om fast ansettelse når gode grunner taler for det. (jfr. bl.a. Statfjord-dommen (Rt. 1989 s. 1116) og Ambulanse-dommen (Rt. 2006 s. 1158)). Departementet peker selv i innledningen til høringsbrevet på det forholdsvis beskjedne omfanget av midlertidige ansettelser og den lille andelen som har vært midlertidig over lengre tid. Utfordringen med langvarige midlertidige ansettelser er i stor grad et statlig fenomen. Og det er av stor viktighet at regelverket forenkles.

Det foreslås at man kodifiserer eksplisitt adgangen til å bruke tidsubestemt midlertidig ansettelse etter fylte 70 år, for å synliggjøre for arbeidsgivere at dette er en mulighet. Hensynet til en verdig avgang og fleksibilitet tilsier at arbeidsgiver og arbeidstaker må kunne avvikle arbeidsforholdet ved 70 år og regulere eventuell fortsatt ansettelse ut i fra virksomhetens behov. Vi viser her blant annet til de særlige rettigheter til redusert arbeidstid og ferie og særmerknader om aldersgrense.

For øvrig kan det være grunn til å vurdere om man skal kunne opptjene pensjon lenger enn i dag, som en konsekvens av at flere gjerne vil jobbe lenger. Utformingen av reglene bør derfor sees i sammenheng med pensjonsregelverket for å sikre gode incentiver.

2.3 Likebehandlingsprinsippet

Dagens system volder store utfordringer og Bedriftsforbundet går derfor inn for at der det foreligger tariffavtale i utleievirksomheten, behøver innleievirksomheten ikke gjøre noen egen vurdering av om likebehandlingsprinsippet er ivaretatt. Dette må gjelde selv om den innleide ikke selv er medlem av den arbeidstakerorganisasjon utleievirksomheten har inngått tariffavtale med, forutsatt at den omfatter stillingskategorien.

2.4 Kollektiv søksmålsrett

Bedriftsforbundet støtter forslaget om å fjerne bestemmelsen om kollektiv søksmålsrett.

2.5 Annet

Det støttes at *innleie* fra vikarbyråer fortsatt følger reglene for midlertidige ansettelser. Den foreslåtte *kodifiseringen av oppsigelse* av midlertidige ansatte støttes.

3.0 Endringer i arbeidsmiljølovens regler om aldersgrenser «70-årsregelen»

Forslaget om å opprettholde dagens 70-årsgrense støttes

Bedriftsforbundet støtter intensjonen fra regjeringen om å lage et regelverk for alle, der eldre arbeidstakere og andre grupper ikke diskrimineres. I den sammenheng savner vi også en bredere redegjørelse i høringsnotatet om hvordan øvrige aldersgrenser i arbeidslivet påvirker muligheten for nyutdannede til å komme inn i arbeidsmarkedet.

En økende levealder gir utfordringer for vårt velferdssystem og vi må legge til rette for at det skal lønne seg å jobbe. Utviklingen går i riktig retning for Norge når det gjelder andelen eldre som står lenger i jobb. Aldersgruppen 62, 63 og 64 har hatt en økende sysselsetting over flere år. Fra 2002 til 2012 har andelen sysselsatte seniorer i alderen 60-64 økt fra 55 til 62,3 prosent. Det er god grunn til å anta at den økende andelen sysselsatte i denne aldersgruppen skyldes at den øvre aldersgrensen for opptjening av pensjonspoeng nå er satt til 75 år.

Sammenlignet med våre naboland og andre OECD-land, har Norge allerede en høy aldersgrense ved at vi praktiserer 70-årsregelen. Kombinert med at aldersgrensen for opptjening av pensjon er 75 år, er det få land som har høyere andel sysselsatte av den eldre arbeidsstokken. Vi ser allikevel en trend med at de fleste velger å gå av med pensjon når de fyller 67 år eller tidligere. Bedriftsforbundet ser derfor ikke hvordan det å øke aldersgrensen fra 70 til 72 eller 75 år vil utgjøre en spesielt stor forskjell. Som høringsnotatet er inne på under punkt 2.3.1 «hovedfunn om aldersgrenser og deltakelse i arbeidslivet», så er det lite forskning som tilsier at det å heve aldersgrensen isolert sett gir en ønsket effekt, med mindre det ikke støttes opp med andre tiltak for å øke yrkesdeltagelsen blant de eldre. Det er vår mening at man kan mobilisere langt større del av arbeidskraften ved å mobilisere en større andel av befolkningen i aldersgruppen 55 til 67 år. Økonomiske incentiver for bedriftene ved å ansette eldre arbeidstakere bør også vurderes, men det må sees i sammenheng med nyutdannedes muligheter for å komme inn i arbeidsmarkedet.

3.1 Adgang til bedriftsinterne aldersgrenser

Alternativ 4 støttes. Bedriftsforbundet ønsker å opprettholde dagens regelverk om bedriftsinterne aldersgrenser.

Dagens ordning med bedriftsinterne aldersgrenser er godt innarbeidet i dagens arbeidsliv og sikrer en verdig avgang for arbeidstaker. Bedriftsforbundet frykter at en endring i bedriftsinterne aldersgrenser vil lage problemer for de arbeidstakere og arbeidsgivere som i dag praktiserer dette i bedriften. Det er heller ikke noe forskning som tilsier at endringer i bedriftsinterne aldersgrensen vil føre til sysselsettingen øker blant eldre arbeidstakere. Som nevnt over mener vi at virkemidler som mobiliserer befolkningen i aldersgruppen 55-67 år vil ha større effekt enn å heve aldersgrensen eller oppheve bedriftsinterne aldersgrenser. For eksempel antas det at det ligger gode arbeidskraftsressurser hos mennesker som går av på en av de mange ordningene for særaldersgrenser, og ved å arbeide for å redusere antallet personer som går av med avtalefestet tidligpensjon

4.0 Endringer i arbeidsmiljølovens og allmenngjøringslovens straffebestemmelser

Kampen mot svart arbeids og arbeidskriminalitet er viktig. I lys av regjeringens endringer i arbeidsmiljøloven synes Bedriftsforbundet det er positivt at departementet også tar en gjennomgang av straffebestemmelsene. Strengere straffer kan i noen tilfelle virke preventivt og i noen tilfeller kan det være et fornuftig virkemiddel.

Bedriftsforbundet er derimot bekymret for de prosessuelle konsekvenser, og rettssikkerheten til de som måtte utsettes for ulike typer straff og – eller gebyrer. Det har vært en eksplosjon av lover med tvangsmidler det siste tiår som forvaltningen har til rådighet når de vil kontrollere bedrifter. Forvaltningen har åpenbart behov for tvangsmidler og sanksjonsmuligheter. Men den som utsettes for tvangsmidlene må ha tilstrekkelige rettssikkerhetsgarantier. Bak bedrifter er det alltid individer som blir rammet dersom bedriften blir rammet.

I de tilfellene hvor straffesanksjoner knyttet til lovbestemmelser fjernes, er det viktig at det ikke ukritisk innføres administrative gebyrer til erstatning for straffesanksjoner. Dersom dette skulle skje vil arbeidsgiveren / arbeidstakeren kunne bli fratatt grunnleggende rettssikkerhetsgarantier, som for eksempel retten til å få sin sak prøvet for en domstol. Administrativt ilagte tiltak, som for eksempel gebyrer, har samme virkning som straff og oppleves som straff av pliktsubjektet.

Bedriftsforbundet tar derfor til orde for at den del av loven som avkriminaliseres gjøres helt straffri, og at det ikke innføres gebyrer eller andre administrative tiltak som en slags erstatning.

Dersom lovgiver mener det er behov for å kunne sanksjonere brudd på en bestemmelse tas det til orde for at man beholder straffebestemmelsene, slik at grunnleggende rettssikkerhetsgarantier ivaretas.

4.1 Straffeansvaret i arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljølovens bestemmelser om fult forsvarlig arbeidsmiljø har som formål å verne liv og helse. Bedriftsforbundet stiller seg derfor bak departementets forslag om å fjerne straffeansvaret for kapittel 8, 9, 12, 13, 14, 15 og 16 i arbeidsmiljølovens § 19-1. Bedriftsforbundet deler departementets syn om at dette er kapitler og bestemmelser som det har liten hensikt å straffeforfølge, særlig ettersom kapitlene ikke omhandler vern av liv og helse.

4.2 Straffeansvaret i allmenngjøringsloven

I høringsnotatet foreslår departementet å innføre et medvirkningsansvar ved å utvide straffeansvaret til å gjelde informasjons- og påseplikt i allmenngjøringsloven § 12.

Forslaget støttes ikke.

Det eksisterer allerede tilstrekkelige virkemidler for å sikre at allmenngjorte tariffavtaler etterleves. For eksempel har Arbeidstilsynet tilsynsmyndighet, det er innført økonomisk solidaransvar for oppdragsgiver, arbeidstakernes organisasjoner har boikottrett, og arbeidstakerne har effektive virkemidler for å inndrive lønnskrav overfor arbeidsgivere, herunder konkursvarsel som følge av manglende betaling av lønn.

Fengselsstraff er etter vår mening disproportjonal med forseelsen, og urimelig hard sanksjon for de omtalte forhold. For eksempel vil det å betale 50 øre per time lavere enn den allmenngjorte tariffavtale kunne medføre fengselsstraff dersom forslaget vedtas, og dette virker ikke rimelig. Det er å gå for langt å innføre bøte – og fengselsstraff for pengekrav, som det for øvrig allerede finnes tilfredsstillende rettsmekanismer for å inndrive.

For eksempel medfører manglende betaling av lønn at det utløses pengekrav som arbeidstaker allerede har effektive sanksjonsmidler mot, som nevnt over.

For det tilfelle at arbeidstaker skulle utsettes for handlinger som regnes som menneskehandel eller lignende så er dette allerede straffesanksjonert i straffeloven.

Det er videre ikke slik at ethvert brudd på en allmenngjort forskrift er sosial dumping, menneskehandel eller lignende, og således ikke behov for å innføre hjemmel for fengselsstraff i arbeidslivslovgivningen.

4.3 Strafferammene i arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven

Arbeidsmiljøloven

Bedriftsforbundet støtter departementets forslag om at strafferammen i arbeidsmiljøloven § 19-1 første ledd heves fra fengsel i tre måneder til ett år. Samtidig støtter vi departementets forslag om å heve strafferammen i arbeidsmiljølovens §19-1 andre ledd fra to til tre år. Vi mener at brudd på bestemmelser i arbeidsmiljøloven som omhandler vern av liv og helse er viktig og en heving av strafferammen vil kunne fungere preventivt.

Allmenngjøringsloven

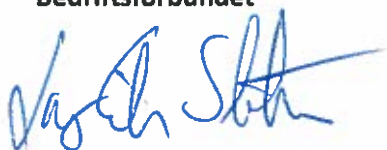
Departementet foreslår at det i tillegg til bøtestraff skal være mulig å ilegge fengselsstraff for overtredelse av loven. Strafferammen i allmenngjøringsloven skal utvides til fengsel i inntil ett år, og at grove overtredelser kan straffes med fengsel i inntil to år.

Forslaget støttes ikke.

Det vises i denne sammenheng til redegjørelsen om straffeansvar i allmenngjøringslovgivningen ovenfor.

Med vennlig hilsen

Bedriftsforbundet

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Lars-Erik Sletner', with a long horizontal stroke extending to the right.

Lars-Erik Sletner

Administrerende direktør