

Arbeids- og
sosialdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo

Også sendt pr e-post: postmottak@asd.dep.no

Deres ref: 14/2614

Oslo, 07.10.2014

Høringssvar - forslag til endringer i arbeidsmiljøloven

Det vises til brev fra Arbeids- og sosialdepartementet, datert 25.06.14, hvor forslag til endringer i arbeidsmiljøloven ble sendt på høring. Høringsfristen er satt til 09.10.14. Handelshøyskolen BI har kommentarer til forslag til endringer om arbeidstid, midlertidig ansettelse og aldersgrenser.

Forslag til endringer i reglene om arbeidstid

Handelshøyskolen BI støtter endringsforslagene som fremmes i høringen knyttet til reglene om arbeidstid.

Det er foreslått endringer i reglene om gjennomsnittsberegning av alminnelig arbeidstid i aml § 10-5(1) og (2) i forhold til å utvide adgangen for den enkelte arbeidstaker til å avtale gjennomsnittsberegning. Etter Handelshøyskolen BIs oppfatning medfører endringene større fleksibilitet i forhold til dagens arbeidslivs praktiske behov. Handelshøyskolen BI finner ikke grunnlag for å uttale seg om hvilke timegrenser som bør gjelde. Handelshøyskolen BI støtter også forslaget om å utvide grensen for hva som kan avtales mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte i tariffbundet virksomhet.

Videre er det foreslått endringer i reglene om overtid, ved at grensene utvides. Handelshøyskolen BI er positive til forslaget, men finner ikke grunnlag for å uttale seg om hvilke timegrenser som bør gjelde for overtid.

Det er også foreslått endringer i § 10-4(3) i forhold til omregningsfaktor for beredskapsvakt utenfor hjemmet. Handelshøyskolen BI er usikre på om det er naturlig å regulere dette i loven, da belastningen med å ha beredskapsvakt utenfor hjemmet vil kunne variere meget sterkt for ulike type virksomheter, og det antas at partene selv er nærmest til å kunne regulere dette.

Handelshøyskolen BI ønsker at det vurderes om gjennomsnittsberegningsperioden i § 10-8 bør utvides fra 26 til 52 uker. En slik utvidelse vil gi partene større fleksibilitet, uten å øke samlet belastning gjennom året.

Samtidig ønsker Handelshøyskolen BI en videre behandling av reglene om arbeidstid. Handelshøyskolen BI ønsker at regler om arbeidstid i større grad samsvarer med samfunnsutviklingen og arbeidsgivers og arbeidstakers behov. Det er meget uheldig å ha regler som medfører at et stort antall arbeidsgivere bryter lovens bestemmelser. Både arbeidsgiver og arbeidstaker opplever at reglene om arbeidstid ikke gir de muligheter som er nødvendige og ønskelige for partene. Arbeidstaker er opptatt av at reglene om arbeidstid gir fleksibilitet og mulighet til å kombinere arbeide med familieliv/privatliv. Spesielt i

kunnskapsbedrifter har både arbeidsgiver og arbeidstaker andre behov enn da loven ble skrevet. Som følge av de teknologiske mulighetene som i dag finnes, er det åpenbart at arbeid i dag kan utføres på helt andre måter, og til andre tidspunkt, enn da arbeidsmiljøloven kom. Mange kunnskapsmedarbeidere ser på jobb som en tilstand, hvor det ikke alltid er mulig å skille mellom arbeidstid og fritid. Arbeidstaker “tar med seg jobben hjem”; svarer på mail, forbereder seg etc, samtidig som flere av privatlivets gjøremål utføres i arbeidstiden. Selv om arbeidsgiver forsøker å etterleve arbeidstids-reglen, er det i praksis tilnærmet umulig å styre eller kontrollere hvor og når arbeidstaker faktisk jobber.

Både arbeidsgiver og arbeidstaker opplever at høy fleksibilitet er et gode for begge parter. Reglene som gjelder for arbeidstakere med “særlig uavhengig” eller “ledende” stilling, åpner nettopp opp for fleksibilitet i utførelse av arbeid, både i forhold til tid og sted arbeidet utføres. Det er imidlertid mange stillinger, også i kunnskapsbedrifter, som ikke kan defineres som “særskilt uavhengig” eller “ledende”. Behovet for fleksibilitet er likevel også til stede for mange arbeidstaker som må forholde seg til nåværende regler om arbeidstid. Nyutdannede arbeidstakere har ofte stor kapasitet og ambisjoner, og ønsker ofte å arbeide mer eller på en annen måte enn reglene om arbeidstid gir muligheter for. Arbeidstakere med barn i barnehage og skole, ønsker også å kunne kombinere en aktiv og intensiv jobbtilværelse med et godt familieliv. Mange aleneforeldre har også ordninger som innebærer at man for eksempel har barna én uke, mens påfølgende uke er “barnefri”. Fleksibilitet i forhold til å kunne jobbe kortere dager uken man har barna, for deretter å jobbe lengre dager uken man har “barnefri”, oppleves derfor som et gode for arbeidstakeren i forhold til forutsigbarhet og en mindre stressende hverdag. Mange av de nevnte “gruppene” av arbeidstakere forholder seg derfor ikke i dag til arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid.

Med bakgrunn i ovennevnte er det viktig at reglene om arbeidstid i større grad åpner opp for at arbeidsgiver og arbeidstaker kan avtale mer fleksible arbeidsordninger.

Forslag om endringer i reglene om midlertidig ansettelse

Handelshøyskolen BI støtter departementets forslag om å innføre en generell adgang til midlertidig ansettelse. Departementet har skissert en varighet på maksimalt 9 eller 12 måneder for midlertidig ansettelse. Etter Handelshøyskolen BIs vurdering bør varigheten, for å ha best effekt både for arbeidstaker og arbeidsgiver, settes til 12 måneder. Nyansettelser krever tid og ressurser både fra arbeidsgivers og arbeidstakers side, og det er dermed mest hensiktsmessig at varigheten av engasjementet er av en slik lengde at begge parter ser seg tjent med å gå inn i en slik prosess.

Karantenebestemmelsene som foreslås, bør også fremstå som formålstjenlige og balanserte. Etter Handelshøyskolen BIs oppfatning er karantenetid på 9 eller 12 måneder for lang tid. Det fremstår ubalansert at kortere engasjementer skal medføre en karantenetid på 9 eller 12 måneder, og det fremstår som lite sannsynlig at reglen vil bli benyttet med en slik type begrensning. Handelshøyskolen BI mener derfor karantenetiden bør være kortere, for eksempel 6 måneder.

Etter Handelshøyskolen BIs oppfatning bør det ikke innføres en begrensning for større virksomheter til å flytte oppgaver som er under karantene, over på andre midlertidige ansatte. Det er meget viktig for arbeidsgiver at reglene er enkle og praktisere og skaper forutberegnelighet. I motsatt fall vil ikke arbeidsgivere benytte seg av adgangen.

Etter Handelshøyskolen BIs vurdering er det naturlig at også denne type midlertidige ansettelser "teller med" ved beregningen av fireårsreglene i aml § 14-9(5). Handelshøyskolen BI kan imidlertid ikke se at det er grunnlag for å redusere fireårsreglen til to eller tre år.

Videre bør det etter Handelshøyskolen BIs vurdering, gis en eksplisitt oppsigelsesadgang av midlertidige avtaler slik regjeringen foreslår i § 14-9(5).

Handelshøyskolen BI støtter også departementets forslag til ny ordlyd til erstatning for ordlyden § 14-9 første ledd a:

"Arbeidstaker skal ansettes fast. Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås: når arbeidsoppgavene er av tidsbegrenset varighet"

Midlertidige ansettelser i praksisarbeid i § 14-9 bokstav c, omfatter mange ulike grupper og er av varierende lengde. Etter Handelshøyskolen BI bør midlertidige ansettelser etter dette grunnlaget ikke omfattes av fireårsregelen.

Handelshøyskolen BI opplever at midlertidig ansettelse er nødvendig for å håndtere belastningstopper. I en krevende tid med høye krav til utvikling, er det også nødvendig å ha muligheten til midlertidig ansettelse i perioder der arbeidsgiver er i "startfasen" i forhold til å "prøve ut" nye arbeidsmåter, nye produkter m.v. Fast ansettelse medfører en risiko for arbeidsgiver, ved at man må gå til oppsigelse dersom ny arbeidsmåte eller nye produkter ikke "fungerer".

Videre antar Handelshøyskolen BI at arbeidsgivere, i større grad enn i dag, vil kunne ta samfunnsansvar ved å engasjere arbeidstakere som ellers kanskje ikke ville få muligheten til å bli vurdert, dersom man kan ansette midlertidig. Dette gjelder både nyutdannede uten arbeidserfaring, senior-arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne.

Handelshøyskolen BI opplever at reglene knyttet til bruk av midlertidig ansettelse og drøfting med fagforeningen, jf § aml 14-9 første ledd siste punktum har medført en felles bevissthet i virksomheten i forhold til behov for og bruken av midlertidig ansettelse. Faren for misbruk i forhold til midlertidig ansettelser oppleves derfor også redusert som følge av drøftingsplikten.

Handelshøyskolen BI konkurrerer med stat og kommune, som har særregler i tjenestemannsloven knyttet til midlertidig ansettelse. Handelshøyskolen BI kan ikke se at det foreligger tilstrekkelig grunnlag for å forskjellsbehandle offentlig sektor med samfunnet forøvrig. Handelshøyskolen BI ønsker derfor at vilkårene for midlertidig ansettelse etter arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven, søkes harmonisert.

Forslag til endringer i aldersgrensen

Handelshøyskolen BI ønsker at alternativ 4 følges;

Alternativ 4: Opprettholde dagens regler om aldersgrenser i arbeidsmiljøloven.

Någjeldende aldersgrense på 70 år er godt innarbeidet i det norske arbeidslivet. De øvrige nordiske har også en lavere aldersgrense enn vår. Forskningen om alder og deltakelse i arbeidsliv er heller ikke entydig i forhold til at en heving av 70-årsgrensen, eller en opphevelse av adgangen til bedriftsinterne aldersgrenser, vil føre til økt sysselsetting av eldre arbeidstakere i særlig grad. Samtidig som regelen, slik den er i dag, ikke stenger for

muligheten til å jobbe lengre, men det kreves da enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Et ønske om å få lov til å jobbe lenger, må imidlertid også kunne møtes med tilsvarende forventninger om å levere det jobben krever. Dette gjelder uansett alder. Også eldre arbeidstakere må derfor kunne møtes med tydelige krav, forventninger og tilbakemeldinger. Alle arbeidstakere må derfor kunne, som utgangspunkt, likestilles når det gjelder forventninger til arbeidsprestasjoner. Dette gjelder forventninger både til arbeidets kvalitet og den enkeltes arbeidskapasitet. Arbeidsgiver må også kunne forvente at alle arbeidstakere tilpasser seg nye arbeidsformer og kompetansekrav. Samtidig skal alle arbeidstakere gis samme muligheter for kompetanseutvikling og opplæring. Dersom arbeidstaker ønsker tilrettelegging av arbeidet må dette kunne søkes løst uten at det er til vesentlig ulempe for avdelingens leveranser eller medfører økt arbeidsbelastning på øvrige ansatte.

Handelshøyskolen BI opplever at reglene om rett til redusert arbeidstid ved oppnådd alder, jf aml § 12-6, er en utfordring dersom lovens aldersgrense heves. Det vil kunne være uheldig både for arbeidsgiver og de øvrige ansatte, dersom det er mange arbeidstakere som velger å stå i stilling til oppnådd aldersgrense, samtidig som de krever redusert stilling. Dette gjelder både i forhold til utførelsen av arbeidsoppgavene og/eller ansvar, og også i forhold til arbeidsgivers behov for forutsigbarhet rundt bemanningsbehov.

Handelshøyskolen BI opplever også at det kan være utfordringer knyttet til at lederstillinger innehas av arbeidstaker inntil oppnådd aldersgrensen. Utfordringen antas å øke jo lengre arbeidstaker har krav på å fortsette arbeidsforholdet.

Lønn under sykdom følger folketrygdens regler for refusjon. P.t. vil medarbeidere over 67 år kun ha rett til 60 dager med lønn dersom vedkommende blir sykmeldt. Det kan ikke være riktig at arbeidsgiver skal dekke "full" lønn under sykdom for arbeidstakere over 67 år, når det ikke gis refusjon fra Folketrygden. Det bør derfor anses som lovlig å "forskjellsbehandle" arbeidstakere under og over 67 år, i forhold til rett til "full lønn".

Handelshøyskolen BIs arbeidsstokk består av ca 50% faglig ansatte og 50% administrativt ansatte. Vår erfaring tilsier at det først og fremst er blant de faglig ansatte det er arbeidstakere som ønsker å fortsette i sitt vanlige arbeid etter fylte 70 år. Dette løses i stor grad ved at den enkelte inngår en timeavtale med arbeidsgiver. Ansettelsesprosessen ved ansettelse i faglige stillinger, er meget omfattende og tidskrevende. Det kan derfor være helt nødvendig å fortsette et arbeidsforhold etter fylte 70 år. Samtidig er det viktig å ivareta karrieremulighetene for yngre, høyt kvalifiserte faglige arbeidstakere.

Handelshøyskolen BIs oppfatning er at dagens ordning fungerer på en god måte. En heving av aldersgrensen vil derimot kunne medføre en risiko for at arbeidsgiver i langt større grad enn i dag vil benytte seg av oppsigelsesadgangen overfor eldre arbeidstakere, med de negative sider dette har både for arbeidstaker og arbeidsgiver.

Handelshøyskolen BIs oppfatning er således at dagens regler om aldersgrenser i arbeidsmiljøloven bør opprettholdes, og at alternativ 4 derfor bør velges.

Med vennlig hilsen



Inge Jan Henjesand
Rektor



Lene Haugen
Juridisk leder

