
Trondheim 23. september
2014

Arbeids- og sosialdepartementet
Akersgata 64
Postboks 8019 Dep.
0030 Oslo
E-post: postmottak@asd.dep.no

Endringer i arbeidsmiljøloven - Heidi Larsens høringssvar

Jeg anser at de foreslåtte endringene i arbeidsmiljøloven vil påføre norsk arbeidsliv store, og kanskje ubotelige skader. Endringene vil undergrave fagforeningenes rolle, svekke arbeidsfolks trygghet og forutsigbarhet og øke andelen løsarbeidere. Forslaget vil bidra til å øke andelen helseskadelige arbeidstidsordninger med resultat økt risiko for arbeidsulykker og ulykkeshendelser som rammer tredjeperson, økte helseplager og flere uføre. Forslaget til endringer gjør at arbeidslivet blir mindre familievennlig og bidrar til å øke de økonomiske forskjellene i Norge. Endringene bidrar også til å forskyve den allerede skjeve maktfordelingen i arbeidslivet ytterligere i arbeidsskjøpernes favør.

Jeg råder regjeringen til å trekke endringsforslagene tilbake.

Arbeids- og sosialdepartementet 25.06.14 sendte forslag om endringer i arbeidsmiljøloven ut på høring. Forslaget innebærer endringer i reglene for blant annet midlertidig ansettelse, arbeidstid, aldersgrenser og kollektiv søksmålsrett. Departementet har gitt en høringsfrist til torsdag 25. september 2014.

Arbeids- og sosialdepartementet har i brev 10.07.14 gitt delvis utsettelse av høringsfristen med 14 dager. Utsettelsen gjelder ikke forslagene om midlertidig ansettelse.

Generelt

LOs forbund arrangerer jevnlig kurs i Arbeidsmiljøloven for sine medlemmer og tillitsvalgte. Dette er fordi denne loven, ved siden av tariffavtalene, er det viktigste redskapet arbeidstakerne i Norge har for å sikre et godt arbeidsmiljø, med trygge og rettferdige ansettelsesforhold. Vi ser til arbeidsmiljøloven i spørsmål som omhandler verneombud, arbeidstid, permisjoner, oppsigelser, HMS-arbeid og krav til arbeidsavtaler. Loven skal hindre at ansatte blir utnyttet – med eller uten samtykke.

Jeg finner det merkelig at regjeringen fremlegger omfattende forslag til endringer i loven, uten å drøfte dette med partene i arbeidslivet på forhånd. Dette anser vi for å være et brudd med det tradisjonelle trepartssamarbeidet, som har vært viktig for vekst og velferd i Norge i mange tiår. Den norske samfunnsmodellens om-

stillingsevne og suksess er basert på et organisert arbeidsliv, med samarbeid og tillit mellom myndighetene og partene – både sentralt og lokalt.

Vi noterer oss at endringene som foreslås vil innebære mer bruk av innleid arbeidskraft, økt bruk av midlertidige ansatte, mer overtid og mer søndagsarbeid. Disse endringene blir av den sittende regjering kalt en "oppmykning" og et ønske om fleksibilitet. Disse begrepene gir bare mening sett fra arbeidsskjøpernes side av bordet. Da arbeidsmiljøloven har vært å anse som en vernelov, som er ment å skulle ivareta arbeidstakernes rettigheter, finner vi det mer presist å beskrive disse endringene som en grov svekkelse av loven.

Når trepartssamarbeidet undergraves, og arbeidstakernes rettigheter svekkes, vil dette kunne få negative konsekvenser for produktivitet og effektivitet, samt for likestilling og økonomisk fordeling. Det uorganiserte arbeidslivet vil kunne profitere på endringene, ved at bedrifter som ikke er bundet av tariffavtaler lettere kan skaffe seg oppdrag fordi de har lavere utgiftsnivå i kraft av at de tilbyr sine ansatte, eventuelt innleide, arbeidstakere dårligere vilkår.

Videre henvises det til at loven skal gjøres mer "fleksibel". Her mener vi fleksibiliteten i loven slik den foreligger i dag er grovt underkommunisert. Igjen: Det er bare arbeidsskjøperen som opplever det som fleksibelt å pålegge arbeidstakere å utføre arbeid på tider som tidligere var fritid, for eksempel på søndager, eller ved pålagt overtid. De fleste barnefamilier vil nok oppleve det som mer fleksibelt å ha fri i helgene. Det er godt dokumentert at lange og/eller ugunstige arbeidstider er helseskadelige. Vi kan derfor ikke se noe akutt behov for at samfunnet skal tilrettelegge for mer av dette.

Det er ellers i det nye forslaget lagt inn en del forbehold som er å anse som verdiløs retorikk. Eksempelvis heter det at "det bør ikke være adgang til å ansette midlertidig arbeidstaker flere ganger etter hverandre for å utføre samme arbeid". Slike vage og verdiløse garantier har etter vårt skjønn ikke noe i en lovtekst å gjøre.

Arbeidsmiljøloven har en formålsparagraf som sier at den skal sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet. Faste ansettelser og en trygg arbeidsplass har alltid vært en hovedregel i arbeidsmiljøloven, og det er gode grunner til dette. Retten til arbeid og fast ansettelse er en grunnleggende rettighet for alle, gjennom arbeid oppnår man integrering, sosial omgang og aksept, lønn å leve av og forsørge sine barn med. Mange av de velferdsgodene vi har bygd opp i Norge er knyttet opp mot en jobb i fast stilling. Slik vi ser det vil de foreslåtte endringene føre til et mer utrygt arbeidsliv, der det blir vanskeligere å få fast jobb.

Det er vanskelig å se at disse endringene vil føre til flere jobber, eller økt arbeidsdeltakelse. Erfaringer fra andre land tyder tvert imot på at mer løsarbeid og svakere arbeiderrettigheter for innleide arbeidstakere vil øke segregeringen i arbeidslivet. Vi får et A-lag av faste ansatte, og vi får et B-lag av midlertidige som savner forutsigbarhet og trygghet i sin arbeidshverdag. Vi har allerede over 200.000 midlertidig ansatte i Norge. Vi kan ikke se at samfunnet har behov for flere.

Arbeidstid

I notat fra Arbeids- og sosialdepartementet 11.06.14 foreslås følgende endringer i arbeidstidsreglene i arbeidsmiljøloven:

”Grensene for overtid

- Grensen for overtid som kan pålegges fra arbeidsgiver økes fra 10 til 15 timer per uke, og fra 25 til 30 timer per måned
- Grensen for å avtale utvidede rammer for overtid i lokal avtale økes fra 15 til 20 timer per uke, og fra 40 til 50 timer per måned
- Grensen for Arbeidstilsynets kompetanse til å tillate utvidede rammer for overtid økes fra 20 til 25 timer per uke
- Ingen endring i hvor mye overtid som kan arbeides per år

Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden

- Grensen for maksimal alminnelig arbeidstid per dag i en individuell avtale om gjennomsnittsberegning økes fra 9 til 10 timer.
- Grensen for maksimal alminnelig arbeidstid per dag i en avtale om gjennomsnittsberegning med lokale tillitsvalgte øker fra 10 til 12 timer.
- Gjennomsnittet for perioden (maks et år) skal fortsatt være maks 40 timer (i de fleste tilfeller 37,5 eller mindre).

Arbeidstilsynets kompetanse til å godkjenne alternative arbeidstidsordninger

Forslag 1: Fjerne dagens regulering i § 10-12 (8) om at Arbeidstilsynet ikke kan gi dispensasjon hvis arbeidstakerne er organisert i en fagforening med innstillingsrett (som har mer enn 10 000 medlemmer eller er blant de forhandlingsberettigede hovedsammenslutningene i statlig sektor).

Forslag 2: I tillegg å fjerne vilkåret om at helse- og omsorgsarbeid og vakt- og overvåkingsarbeid delvis må være av passiv karakter, og vilkåret om at det å etablere ordninger for pendling må ha sikkerhetsmessig betydning. Dermed vil Arbeidstilsynets myndighet gjelde alt arbeid i helse- og omsorgssektoren og vaktbransjen og mer generelt for pendling til anleggsplasser og lignende.

Forslag 3: Utvide Arbeidstilsynets adgang til å gi dispensasjon slik at tilsynets myndighet gjelder så langt arbeidstidsdirektivet tillater. Dette betyr en kraftig utvidelse av hvilke bestemmelser Arbeidstilsynet kan gi dispensasjon fra, og i hvilke bransjer/type virksomhet det kan gis dispensasjon til.”

Det foreslås økt adgang til å pålegge overtid. Dette vil føre til økt press på arbeidstakerne, en vanskeligere familiehverdag for mange, og kun være til fordel for arbeidskjøperen.

De nye forslagene om gjennomsnittsberegning av arbeidstid over 10 timer per dag har til hensikt å lovliggjøre flere arbeidstimer per uke, over lengre tidsrom. Imidlertid har de fleste tariffavtaler strengere bestemmelser om dette. Endringene vil således tjene det uorganiserte arbeidslivet, der tariffløse bedrifter kan bruke dårlige arbeidsvilkår som et konkurransefortrinn – i strid med lovens formål om å sikre et ryddig og anstendig arbeidsliv.

Arbeidstilsynet foreslås gitt tillatelse til å dispensere fra mange flere arbeidstidsbestemmelser enn de har anledning til i dag, hvor de sentrale fagforbundene i de fleste tilfeller må godkjenne slike dispensasjoner. – All forskning og erfaring viser at avvikende arbeidstider truer arbeidstakernes helse, arbeidsmiljø og sikkerhet. Denne utvidelsen av tilsynets fullmakter på bekostning av arbeidstakerorganisasjonene understreker regjeringens motvilje mot fagforeningsmakt, og det - etter vårt syn - velfungerende trepartssamarbeidet. Vi stiller også spørsmålsteget ved om de lokale arbeidstilsyn har kompetanse, enn si ressurser, til å foreta slike vurderinger.

Selv om der er grundig dokumentert at avvikende arbeidstider har betydelige helseeffekter (bl.a. i rapporten "Arbeidstid og helse", utarbeidet av Statens arbeidsmiljøinstitutt i 2008), står det lite om dette i endringsforslagene. Natt- og turnusarbeid øker risikoen for psykisk sykdom, samt hjerte- og karlidelser. Statistikken viser at risiko for uønskede hendelser og ulykker øker med 50 % for ansatte som har vært på jobb i over åtte timer, og med 100 % for ansatte som har jobbet i mer enn 12 timer. Likevel legges det til rette for såkalte "nordsjøturnuser" i stadig flere bransjer. Dette viser etter vårt skjønn at endringsforslagene er mer ideologi- enn faktabaserte. LO Trondheim ser ingen grunn til å utsette norske arbeidstakere for slike risikoer.

Det har i forkant av endringsforslagene kommet flere medieoppslag om tallrike brudd på arbeidsmiljøloven i det norske helsevesenet, noe som er blitt brukt som et argument for å vanne ut loven. Nå har vi problemer med å se at omfattende brudd på en lov er noe godt argument for å fjerne den. Videre mener vi disse sakene ble tendensiøst fremstilt i mediene. Det ble rapportert om 450.000 brudd på loven i helsesektoren i 2013. Det er et stort tall, men det dreier seg likevel bare om litt over fire brudd per ansatt. Tallet sier heller ikke noe om hvor grove disse bruddene var. Konklusjonen her kan da like gjerne være at norske helseinstitusjoner er underbemannet.

Søndagsarbeid

I notat fra Arbeids- og sosialdepartementet 11.06.14 foreslås følgende endringer i arbeidsmiljøloven:

"Søndagsarbeid

- *Ordlyden endres fra forbud mot søndagsarbeid med mindre arbeidets art gjør det nødvendig til søndagsarbeid er tillatt når arbeidets art gjør det nødvendig.*
- *Ved særlig og tidsavgrenset behov kan arbeidsgiver pålegge søndagsarbeid. Dette krever i dag avtale med tillitsvalgte.*
- *Dersom søndagsarbeid er tillatt kan arbeidstakeren i utgangspunktet arbeide annenhver søndag. Dette foreslås at dette som i dag kan gjennomsnittsberegnes slik at arbeidstaker etter avtale arbeider halvparten av alle søndagene i perioden. Dagens begrensning om at hver tredje søn- eller helgedag må være fri fjernes."*

Å tillate og legge til rette for mer søndagsarbeid har etter vårt syn så å si utelukkende negative konsekvenser. Arbeidstakerne får mindre eierskap til egen fritid, søndagsarbeidet for dem som faktisk må være på jobb blir dårligere betalt, og samvær med familien blir vanskeligere for mange. Dette er spesielt aktuelt i dagligvarebransjen, der 70 % av arbeidskjøperne har sagt at de ikke ønsker søndagsåpne butikker (tall fra Norsk Ledelsesbarometer, 2013), fordi dette ikke vil øke omsetningen, men spre den utover døgnet. Likevel er markedet slik at dersom en større butikkjede velger å holde åpent på søndager, må de andre følge etter. Dette vil føre til at flere arbeidstakere må jobbe til ukurante tider, og til at varene blir dyrere. I Danmark førte tilsvarende endringer i 2012 til at mange mindre butikker måtte legge ned. Vi kan ikke se annerledes på det enn at søndagsåpne butikker vil være til fordel for de få, og til ulempe for de mange.

I dag er det et krav i arbeidsmiljøloven om at arbeidskjøperen skal drøfte behovet for søn- og helgedagsarbeid med tillitsvalgte før det iverksettes, og i virksomhet hvor det foreligger tariffavtale kan det inngås skriftlig avtale om arbeid på søn- og helgedager

dersom det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for det. Punktet om forhandlinger foreslås fjernet, ifølge høringsnotatet fordi dette er tungvint og krevende. Dette synes nok mange autoritære sjefer er fine greier. Men for de ansatte er dette veien fra samarbeid til diktat, og tjener neppe til å styrke deres motivasjon. Det tjener heller til å undergrave de tillitsvalgtes rolle, og til å parkere ideen om et trepartssamarbeid.

Midlertidig ansettelse og inn-/utleie fra bemanningsforetak

I notat fra Arbeids- og sosialdepartementet 11.06.14 foreslås følgende endringer i arbeidsmiljøloven:

”Midlertidig ansettelse

- *Adgang til midlertidig ansettelse i 9 ev. 12 måneder uten vilkår, men med begrensninger for å hindre misbruk i ulike alternative forslag:*
- *Det bør ikke være adgang til å ansette midlertidig arbeidstaker flere ganger etter hverandre for å utføre samme arbeid (utover 9 ev. 12 måneder).*
- *Det bør heller ikke være adgang til å erstatte en midlertidig ansatt med en annen midlertidig ansatt for å utføre samme arbeid.*
- *Karantene for forlenget midlertidig ansettelse på dette grunnlaget for bedriften (9 eller 12 mnd).*
- *Dagens adgang består (eksempel: ved tidsbegrensede oppgaver eller i vikariat).*
- *Skal retten til fast ansettelse etter fire år omfatte flere grunnlag for midlertidig ansettelse eller kortes ned?”*

Kollektiv søksmålsrett om innleie av arbeidstaker fra bemanningsforetak oppheves

Ny forskrift om unntak fra likebehandlingsprinsippet ved tariffavtale

- *Forskriften gir adgang til gjennom tariffavtale å gjøre unntak fra likebehandlingsprinsippet ved innleie.*
- *Fagforening med innstillingsrett, dvs. fagforening med over 10 000 medlemmer, og bemanningsforetaket kan inngå slik avtale.*
- *Tariffavtale om unntak kan ikke bare redusere arbeidstakernes rettigheter til likebehandling, men må samtidig gi andre rettigheter til arbeidstakerne for å kompensere for unntaket.*

Det foreslås å endre selve grunnlaget for å ansette midlertidig. I følge arbeidsmiljøloven § 14-9 (1) a) kan midlertidig arbeidsavtale inngås *”når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten.”* Forslaget til ny lovtekst er: *”Arbeidstaker skal ansettes fast. Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås når arbeidsoppgavene er av tidsbegrenset varighet.”*

Etter min mening er dette det alvorligste forslag til endring i loven. Riktignok er det slik at loven brytes i dag. Både innleide og midlertidige utfører arbeid innenfor bedriftens ordinære virksomhet i bygningsbransjen, på verft, innen omsorgstjenester osv - i stort omfang. Departementet hevder at rettspraksis viser at arbeidsmengde også kan danne grunnlag for å ansette midlertidig. Etter departementets mening er ikke dette en liberalisering, bare en klargjøring.

Dette forslaget til lovendring er ingen detalj. Kjernen i forsvaret av faste ansettelser er at bedriftens ordinære virksomhet skal utføres av egne fast ansatte. Det er ofte diskusjon rundt hva som utgjør bedriftens ordinære virksomhet. I hotellbransjen har vi opplevd at både frokostservering og renhold av rom har vært satt bort.

Selv om forslaget til endring i denne omgang ikke skal omfatte innleie, er det en prinsipiell endring som vil påvirke mange områder.

Departementet skriver da også at denne paragraf kan brukes til å ansette midlertidig med eksempel: *".... tidsavgrenset behov for ikke kvalifisert arbeidskraft der det er formelle krav til kvalifikasjoner, der man ikke har fått søkere med tilfredsstillende formelle kvalifikasjoner."*

Da kan bedriften selvsagt også bruke begrunnelser som at man evaluerer denne del av bedriften, man er inne i en anbudsprosess eller man er usikre på framtida – selv om det er innenfor bedriftens ordinære virksomhet.

Når en ser dette i sammenheng med forslaget om å åpne for midlertidig ansettelse i 9 eller 12 måneder blir forslaget enda mer uakseptabelt. For å unngå at midlertidige ansettelser følges opp foreslår departementet en karantenetid. Men det blir svært enkelt for bedriften å si at da ansetter vi en midlertidig etter hovedparagrafen, mens vi evaluerer eller venter på å finne en med helt riktig kompetanse.

Forslaget omdefinerer midlertidighet til varighet, ved at det gis mulighet til at nyan-satte tilbys midlertidige stillinger i opptil 12 måneder. De foreslåtte tiltak for å begrense ytterligere utvidelser av dette er svært vage. Det heter en rekke steder at det ikke *bør* gis adgang til ytterligere bruk av midlertidighet. Dette er verdiløse garantier. - Konsekvensene av disse endringene vil bli at færre tilbys faste stillinger, og at arbeidskjøperne i større grad vil leie inn arbeidsfolk fra bemanningsforetak. Denne endringen i loven vil bli ekstra forsterket når man ser det i sammenheng med utvidelsen av antall lønnspliktdager fra 10 til 20, konjunkturutsatte næringer vil basere seg på innleie og midlertidige ansettelser. Dette opplever nok mange arbeidskjøpere som "økt fleksibilitet". De samme arbeidskjøperne er nok også over gjennomsnittlig fornøyde med at fagforeningenes søksmålsrett ved ulovlig innleie av arbeidskraft er foreslått fjernet.

For arbeidstakerne derimot, ser medaljen noe annerledes ut. Midlertidig ansatte, eller løsarbeidere, mangler trygghet og forutsigbarhet i arbeidshverdagen sin, de kan få problemer med å få innvilget banklån, og de identifiserer seg i mindre grad med jobben sin enn fast ansatte gjør. Løsarbeidere stiller færre krav, godtar mer urettferdighet og er i mindre grad organiserte i fagforeninger. Løsarbeiderne ender gjerne opp med de mest risikoutsatte arbeidsoppgavene, og løper dermed større helse- og økonomisk risiko enn fast ansatte. Disse arbeidstakerne vil utgjøre et B-lag i arbeidslivet, en stigmatisert gruppe der arbeidstakere som fra før blir diskriminerte etter alt å dømme vil være overrepresenterte. Dette er utbytting av arbeidskraft; arbeidernes trygghet og velferd blir ofret til fordel for kortsiktig profittmaksimering.

Organisasjonsgraden i norsk arbeidsliv vil etter alt å dømme også synke som en følge av økt bruk av midlertidighet. Det er mulig det er en villet politikk fra regjeringens side, men spesielt gunstig for norske arbeidsvilkår vil det neppe være.

Men også for bedriftene kan konsekvensene bli negative: Bedriftene vil i langt lavere grad satse på kompetanseheving blant midlertidige ansatte som på sikt vil føre til lavere kvalitet, mindre produktivitet og svekket konkurransekraft. Dette har mange bed-

rifter vært bekymret for i flere år allerede (se for eksempel FAFO-rapport 459 fra 2004).

Dagens arbeidsmiljølov gir adgang til å avtale en prøvetid på opptil seks måneder. Det burde være nok til å vurdere om en nyansatt er egnet for jobben.

Lite tyder også på at flere løsarbeidere øker sysselsettingen (OECD Employment Outlook 2013); OECD-land med liberale regler for midlertidige ansettelser har lavere sysselsetting enn land med strengere reguleringer (som Norge). LO Trondheim finner at de foreslåtte endringene på dette feltet vil føre til sterk og uopprettelig skade på norsk arbeidsliv.

Endringer i straffebestemmelsene

I notat fra Arbeids- og sosialdepartementet 11.06.14 foreslås følgende endringer i arbeidsmiljøloven:

"Arbeidsmiljøloven:

- *Heve til bøter eller fengsel i inntil ett år, ev. tre år ved straffskjerpene omstendigheter. I dag er strafferammen bøter eller fengsel i inntil tre måneder, ev. to år.*
- *Fjerne straffeansvaret i arbeidsmiljøloven for de mindre alvorlige sakene som i dag i praksis ikke blir straffeforfulgt.*

Allmenngjøringsloven:

- *Innføre fengselstraff i inntil ett år, og to år ved grove overtredelser. I dag er det kun bøter.*
- *Innføre straffeansvar for den som medvirker til brudd på allmenngjøringsloven. Dette gjør det mulig å straffeforfølge oppdragsgiver i Norge."*

Regjeringen vil fjerne straffeansvaret i arbeidsmiljøloven for mindre alvorlige saker, som i dag i praksis ikke blir straffeforfulgt. Dette mener vi er som å heve fartsgrensen fordi folk kjører for fort.

At mindre lovbrudd ikke blir påtalt kjenner vi fra flere lovområder, ikke minst vegtrafikkloven. Å fjerne straffeansvaret er noe ganske annet – der undergraver lovens autoritet, og kommuniserer at dette er en tullelov som det ikke er så farlig å bryte. Det er mulig det er slike signaler regjeringen ønsker å sende til norsk arbeidsliv. LO Trondheim synes ikke det er heldig.

Ellers ser vi positivt på at strafferammen heves for alvorlige brudd. Brudd på arbeidsmiljøloven kan få alvorlige konsekvenser, og dette bør strafferammene reflektere.

Aldersgrenser

I notat fra Arbeids- og sosialdepartementet 11.06.14 foreslås følgende endringer i arbeidsmiljøloven:

"Arbeidsmiljølovens aldersgrenser

Forslag 1: *Heve 70-årsgrensen til 72 år samtidig med at adgangen til lavere bedriftsintern avgangsalder fjernes.*

Det gir en felles aldersgrense for alle på 72 år.

Forslag 2 og 3: Heve 70årsgrensen til 72 eller 75 år, samt videreføre en begrenset adgang til bedriftsintern avgangsalder. En mulig begrensning kan være en nedre grense på 70 år eller krav til tariffavtale om lavere bedriftsintern aldersgrense. Overgangsordninger vil bli vurdert. Det foreligger også forslag om å beholde dagens grenser.”

Å heve aldersgrensene synes vi er uheldig. Dette vil føre til et økt press på eldre arbeidstakere uten tariffavtale, og øke inntektsforskjellene mellom folk som står lenge i jobb i såkalte ”lette” yrker, for eksempel akademikere, og de som har tunge jobber og sjelden klarer å karre seg til aldersgrensen, for eksempel ansatte i verkstedindustrien.

Jeg er også redd en fjerning eller økning av arbeidsmiljølovens 70 års grense vil bety at arbeidskjøper i større grad vil kvie seg for å ansette eldre arbeidstakere.

Konklusjon

Jeg anser at de foreslåtte endringene i arbeidsmiljøloven vil påføre norsk arbeidsliv store, og kanskje ubotelige skader. Endringene vil undergrave fagforeningenes rolle, svekke arbeidsfolks trygghet og forutsigbarhet, gjøre arbeidslivet mindre familievennlig og bidra til å øke de økonomiske forskjellene i Norge. Endringene bidrar også til å forskyve den allerede skjeve maktfordelingen i arbeidslivet ytterligere i arbeidskjøpernes favør.

Jeg råder regjeringen til å trekke endringsforslagene tilbake.

Med vennlig hilsen
Heidi Larsen
Solheimsveien 35
1605 Fredrikstad
