



Det Kgl. Arbeids- og sosialdepartement
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo

Vår dato 09.10.2014
Deres dato 25.06.2014
Vår referanse SO/6378
Deres referanse 14/2614

Hørings svar - Endringer i arbeidsmiljøloven

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) viser til departementets høringsbrev av 25. juni, 2014 med høringsfrist 9. oktober 2014.

Vedlagt NHOs hørings svar på forslag til endringer i følgende regler i arbeidsmiljøloven:

- A. Utleie av arbeidstaker fra bemanningsforetak (s. 2-4)
- B. Søksmålsrett for fagforeninger om ulovlig innleie (s. 5)
- C. Arbeidstid (s.6-20)
- D. Aldersgrenser (s. 21-36)
- E. Straffebestemmelser (s. 37-38)

Dette hørings svaret er utarbeidet i samarbeid med NHOs landsforeninger.

Vennlig hilsen
NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON
Område Arbeidslivspolitik

Svein Oppegaard
Direktør

A. Utleie av arbeidstaker fra bemanningsforetak

Sammendrag

NHO støtter departementets forslag om adgang til å fravike bestemmelsene om likebehandling ved tariffavtale. Unntaket er forankret i vikarbyrådirektivet, og vil etter NHOs mening være en god ordning også for det norske arbeidslivet. NHO mener imidlertid at det bør tydeliggjøres i lov/forskrift at dersom det i bemanningsbedriften gjelder en tariffavtale på et visst nivå, vil dette i seg selv innebære at bestemmelsene om likebehandling ikke kommer til anvendelse.

Begrunnelse

Regjeringen åpner for å benytte unntakshjemmelen i § 14-12 a (3) og gi en forskrift om unntak fra likebehandlingskravet (aml § 14-12 a) ved tariffavtale.

NHOs uttalte holdning har gjennomgående vært at det bør åpnes for bruk av unntaket i vikarbyrådirektivet (2008/104/EF) artikkel 5 nr. 3 slik at lønns- og arbeidsvilkår for de bemanningsansatte reguleres gjennom avtale i bemanningsbedriften. NHO deler departementets syn på at dette er en god løsning som gir en forutsigbarhet både for bemanningsbedriften og den enkelte ansatte. I dag må bransjen forholde seg til ulike regelsett; eventuelt egen tariffavtale i tillegg til de vilkår som gjelder i innleiebedriften – tariffavtalte eller andre. Dette gir uforutsigbare rammevilkår, og er komplisert å forholde seg til i praksis. NHO er enig i departementets vurdering om at et unntak vil legge til rettet for balanserte løsninger og at partene selv bør kunne fastsette lønnsnivået i tråd med det alminnelige prinsipp i arbeidslivet. Dersom bemanningsbedriften selv er tariffbundet, gir dette etter NHOs oppfatning forutsigbare rammer og vil oppfylle vikarbyrådirektivets todelte formål.

NHO mener imidlertid at det bør tydeliggjøres i lov/forskrift at dersom det i bemanningsbedriften gjelder en tariffavtale på et visst nivå, vil dette i seg selv innebære at bestemmelsene om likebehandling ikke kommer til anvendelse. Ut fra fremstillingen i høringsnotatet kan det synes som om departementet legger til grunn at partene må være enige om at man ved den inngåtte tariffavtale avtaler å gjøre et unntak fra § 14-12 a). Det er imidlertid ikke drøftet nærmere eller problematisert hvorfor dette er lagt til grunn.

Som departementet viser til, gikk LO mot et unntak ved tariffavtale i høringsrunden i 2010. Dette er fremdeles LOs uttalte holdning. Ved lov/forskrift som forutsetter en enighet om unntak fra § 14-12 a) er det derfor, gitt situasjonen i dag, ikke grunn til å tro at unntaksbestemmelsen vil ha noen realitet. Situasjonen er da at LO i praksis vil ha veto mot unntak ved tariffavtale, samtidig som adgangen til å kreve tariffavtale i virksomheten ligger fast.

Etter NHOs oppfatning må lov/forskrift derfor utformes slik at når bemanningsbedriften er bundet av tariffavtale på et visst nivå, innebærer dette at likebehandlingsprinsippet i § 14-12 a) ikke kommer til anvendelse. Det generelle vernet må selvsagt i alle tilfeller respekteres, og § 2 i forskriftsforlaget ivaretar dette hensynet. Når situasjonen er slik som innen LO – NHO området – at de ulike bransjevise overenskomster også kan gjøres gjeldende i bemanningsbedriftene – er partene på bemanningsbedriften gitt de samme rammeforutsetninger som i en tariffbundet innleiebedrift. På denne måten må det generelle vernet for den vikaransatte anses oppfylt.

Etter NHOs oppfatning vil en slik løsning ligge innenfor rammene av direktivet art. 5 nr. 3. Vi kan ikke se at direktivet forutsetter en enighet om at det skal gjøres unntak.

Artikkel 5 nr. 3 gir medlemsstatene mulighet til å gi partene adgang til å videreføre eller opprette tariffavtaler som fraviker likebehandlingsreglene. Dette innebærer at dersom partene allerede har inngått tariffavtaler som gir andre betingelser enn likebehandlingsreglene, må disse kunne erstatte likebehandlingen så fremt det alminnelige beskyttelsesnivået respekteres. NHO vil spesielt vise til reguleringen i Danmark der unntaksbestemmelsen ikke synes å forutsette enighet. Den aktuelle bestemmelse i dansk lovgivning (Lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v § 3) lyder:

Stk. 5. Stk. 1-4 finder ikke anvendelse, hvis vikarbureauet omfattes af eller har tiltrådt en kollektiv overenskomst, som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark og som gælder på hele det danske område, hvorved den generelle beskyttelse af vikarer respekteres.

Et av direktivets hovedformål er å sikre de vikaransatte et tilsvarende nivå som om de hadde vært fast ansatt. Dersom det hos bemanningsbedriften foreligger avtale på et visst nivå, som hos innleier, må det antas at formålet er oppfylt og det ikke kreves noen enighet i tillegg.

Hva gjelder spørsmålet om hvilket nivå unntaksadgangen skal legges til, foreslår departementet nå at adgangen legges til fagforening med innstillingsrett, jf. arbeidstvistloven § 39. NHO er enig i at avtaleadgangen ikke bør ligge lokalt, men løftes til et høyere nivå. NHO ser at det er gode grunner for å legge avtaleadgangen på dette nivået, og vi støtter regjeringens forslag.

Hva gjelder forholdet til utenforstående arbeidstakere, er NHO enig med departementet i at det vil være u hensiktsmessig å kreve at tariffavtalen om unntak må være bindende for et flertall av arbeidstakerne før den kan gjøres gjeldende for de uorganiserte. NHO støtter derfor en løsning i tråd med den svenske modellen. Dette innebærer at det må lovfestes at en tariffavtale om unntak fra likebehandlingsreglene kan gjøres gjeldende også for uorganiserte arbeidstakere dersom de utfører samme type arbeid som reguleres av den aktuelle tariffavtalen.

Departementet foreslår å utvide solidaransvar for innleier til de tilfeller der det gjelder unntak ved tariffavtale. NHO viser i sin helhet til våre innsigelser til innføringen av gjeldende solidaransvar, gjengitt i Prop. 74 L kap. 12. I tillegg vil NHO understreke at et solidaransvar for lønn etter utleiers tariffavtale blir ytterligere vanskelig for innleier å forholde seg til. Gjeldende bestemmelse pålegger solidaransvar for lønn i henhold til likebehandlingskravet som jo baserer seg på hva som er vilkårene hos innleier. Dersom unntak ved tariffavtale benyttes, er nettopp løsningen at arbeidsvilkårene som normalt fastsettes i forholdet arbeidstaker/fagforening-arbeidsgiver og er et forhold mellom disse. Innleier ikke den samme innsikten i hvilke vilkår som gjelder. Hvilket ansvar innleier nærmere er ment å ha etter den foreslåtte bestemmelsen, blir derfor uklart og komplisert å forholde seg til i praksis.

For øvrig vil NHO vise til at flere land har implementert regler om unntak fra likebehandling for lønn når arbeidstaker er fast ansatt i bemanningsforetaket og har lønn mellom oppdrag. Hjemmelsgrunnlaget fremgår av Vikarbyrådirektivets artikkel

5, punkt 2. Et slikt unntak er implementert i Sverige. Vi viser til EU-kommisjonens rapport av 21. mars 2014 som bl.a. omtaler dette. Det fremgår av nevnte rapport at enkelte land har lovgivning om minstelønn mens andre ikke har det. Videre fremgår det av kommisjonens rapport at enkelte land har ulike regler om lønn mellom oppdrag. NHO ber departementet utrede en innføring av et slikt unntak i Norge."

B. Søksmålsrett for fagforeninger om ulovlig innleie

NHO støtter forslag om å oppheve fagforeningers rett til å reise søksmål om lovligheten av innleie.

Som NHO fremhevet i høringsrunden ved innføring av bestemmelsen, bryter en slik søksmålsrett med grunnleggende prinsipper i vårt rettssystem. Det konstateres at andre aktører, en samlet arbeidsgiverside og tunge uavhengige juridiske miljøer, deler vårt syn på dette. Regelen innebærer dessuten i praksis at fagforeninger tillegges en tilsynsoppgave ved saklig uenighet om innleie og den forrykker balansen mellom partene i arbeidslivet ved at den ene side gis et særlig maktmiddel som kan benyttes i interessekonflikter.

Lov- og avtaleverk for øvrig gir gode muligheter for en fagforening som mistenker at det forekommer ulovlig innleie til å følge opp dette generelt eller gjennom støtte til et enkeltmedlem. NHO viser i sin helhet til vår høringsuttalelse av 8. februar 2013.

C. Arbeidstid

Sammendrag

NHOs hovedsynspunkter er:

Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden

- NHO støtter departementets forslag om å øke grensene for maksimal daglig arbeidstid fra 9 til 10 timer ved individuell avtale, og fra 10 til 12 timer ved lokal avtale
- NHO mener i tillegg at grensene for ukentlig arbeidstid bør endres slik at:
 - ved avtale om gjennomsnittsberegning med den enkelte arbeidstaker, bør rammene utvides slik at den ukentlige arbeidstiden på 48 timer kan gjennomsnittsberegnes over 12 uker, og slik at maksimal ukentlig arbeidstid ikke overstiger 50 timer i noen enkelt uke
 - maksimalt tillatt ukentlig arbeidstid utvides fra 54 til 60 timer ved lokal avtale
 - rammene for gjennomsnittsberegning knyttet til den mest intensive arbeidsperioden bør utvides fra 8 til 12 uker

Arbeidstilsynets kompetanse til å godkjenne alternative arbeidstidsordninger

- NHO støtter departementets forslag 3, som innebærer at Arbeidstilsynet gis en generell dispensasjonsmyndighet som omfatter alle bestemmelser som regulerer den alminnelige arbeidstidens plassering, og mener alternativ B er den beste utformingen av lovteksten

Grensene for overtid

- NHO støtter departementets forslag om å øke grensene for overtid:
 - fra 10 til 15 timer per syv dager, og fra 25 til 30 timer per fire sammenhengende uker
 - fra 15 til 20 timer per syv dager, og fra 40 til 50 timer per fire sammenhengende uker ved lokal avtale med tillitsvalgte i virksomhet bundet av tariffavtale
 - fra 20 til 25 timer per syv dager etter tillatelse fra Arbeidstilsynet

Beregningsbrøk for beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet

- NHO støtter departementets forslag om ny hovedregel om at minst 1/8 av beredskapsvakten skal regnes med i den alminnelige arbeidstiden, mot i dag 1/5

Søndag- og helgedagsarbeid

- NHO støtter departementets forslag om at:
 - ordlyden endres fra forbud til at søndagsarbeid er tillatt når arbeidets art gjør det nødvendig
 - ved særlig og tidsavgrenset behov kan arbeidsgiver pålegge søndagsarbeid, uten avtale med tillitsvalgte
 - dagens begrensning om at hver tredje søn- eller helgedag må være fri fjernes, og at søndagsarbeid kan gjennomsnittsberegnes slik at arbeidstaker etter avtale arbeider halvparten av alle søndagene i perioden

Nattarbeid

- NHO ser et behov for også å modernisere reglene for nattarbeid og foreslår følgende:
 - definisjonen av hva som regnes som nattarbeid endres fra kl. 21.00 til kl. 23.00
 - nattarbeid tillates når det foreligger et særskilt og tidsavgrenset behov for det, uten at dette må avtales med tillitsvalgte

Innledning

Dagens arbeidsmiljølov bygger på de samme hensynene som arbeidsmiljøloven fra 1977, altså de samme hensynene som var ønsket ivare tatt for 40 år siden. De aller fleste arbeidsplassene i Norge har endret seg betraktelig siden 70-tallet, blant annet er mange støttefunksjoner effektivisert bort og kroppsarbeidere har blitt erstattet med maskiner. Mange norske arbeidstakere og bedrifter møter i dag en helt annen konkurransesituasjon med økte krav til effektivitet og produktivitet, både som følge av utviklingen av markedsøkonomien og som følge av økt integrering i internasjonal økonomi. Arbeidslivet må ses i et globalt perspektiv hvor det er nødvendig å ha produksjon og tjenesteyting tilgjengelig i større deler av døgnet, noe som den teknologiske utviklingen har gjort mulig. Norge opplever i denne situasjonen økt konkurranse fra land med lavere lønnskostnader.

Som departementet påpeker, har ny teknologi gjort det langt enklere å arbeide andre steder enn på arbeidsplassen og utenfor virksomhetens normale driftstid. Midt oppe i et arbeidsliv i sterk endring, og en historisk velstandsutvikling, er fritid et stadig mer ettertraktet gode. For mange skal arbeidet kombineres med et aktivt og tidkrevende familieliv, hvor ofte både mor og far er i jobb. For andre skal arbeid kombineres med et ønske om en mer aktiv og innholdsrik fritid. Det må antas at disse utviklingstrekkene vil forsterkes fremover.

I 2013 gjennomførte Opinion Perduco på oppdrag fra NHO en undersøkelse blant NHOs medlemsbedrifter, hvor 1100 bedrifter svarte på spørsmål om utfordringene knyttet til arbeidstidsbestemmelsene. Det som særlig kan utledes fra undersøkelsen er et stort behov for å øke fleksibiliteten i dagens regelverk, særlig hva gjelder gjennomsnittsberegning, Arbeidstilsynets godkjenningskompetanse, overtid, søndagsarbeid og nattarbeid.

I sum har NHO over tid sett et økende behov for å finne arbeidstidsordninger som i større grad tar hensyn til arbeidstakernes krav om fleksibilitet og bedriftenes etterspørsel etter arbeidskraft.

Arbeidsinnsatsen målt i timeverk per innbygger, avhenger av andelen sysselsatte i befolkningen og arbeidstiden. Siden 1970 har gjennomsnittlig arbeidstid falt kraftig fra rundt 1800 timer til 1430 timer i 2011. I samme periode har andelen sysselsatte økt, hovedsakelig som følge av at flere kvinner deltar i arbeidslivet. Nivået på gjennomsnittlig arbeidstid i Norge er nå blant de laveste i OECD. Bakgrunnen for dette er blant annet at både kvinner og eldre i større grad enn i mange andre land er deltakere i arbeidslivet, men da oftere i redusert stilling. Norge har også bedre utbygde permisjonsordninger.

De gode norske velferdsordningene forutsetter en økt yrkesdeltagelse. I Perspektivmeldingen¹ anslås det at utviklingen med reduksjon i samlet arbeidsinnsats vil fortsette framover, særlig fordi aldringen av befolkningen vil påvirke yrkesdeltakelsen og arbeidstiden negativt. En større andel av befolkningen vil være i aldersgrupper med lavere yrkesdeltagelse. Dette vil ytterligere forsterke trenden med fallende gjennomsnittlig arbeidstid som vi har sett siden 1970. En mer effektiv utnyttelse av den tilgjengelige arbeidskraften vil bety mye for disse utfordringene fremover.

NHO mener det er mulig å sikre fremtidig velferd uten å øke den gjennomsnittlige arbeidstiden ved å foreta mindre justeringer i arbeidstidsbestemmelsene, og uten at totalbelastningen for arbeidstaker øker. Kompliserte og detaljerte regler kan føre til at

¹Meld. St. 12 (2012-2013) Perspektivmeldingen 2013

<http://www.regjeringen.no/pages/38223329/PDFS/STM201220130012000DDDPDFS.pdf>

bedriftene ikke får benyttet tilgjengelig arbeidskraft på den mest hensiktsmessige og produktive måten. NHO er enig med departementet i at større grad av tilpasning til den ansattes behov, kan gjøre at enkelte velger å jobbe mer.

NHO er derfor positive til departementet fremmer forslag som moderniserer arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Endringene departementet foreslår vil bidra til at bedriftene kan gjøre bruk av den tilgjengelige arbeidskraften mer rasjonelt, med økt produktivitet som resultat.

Det er åpenbart at den enkeltes helse og sikkerhet må ivaretas på en god måte. Hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd ligger fast i arbeidsmiljøloven § 4-1 og § 10-2 første ledd. Vernehensynet setter en klar grense for hvilke arbeidstidsreguleringer som kan og bør tillates. Etter NHOs syn, ivaretar departementets forslag og NHOs tilleggsforslag, vernehensynet på en god måte samtidig som regelverket moderniseres.

1. Gjennomsnittsberegning av alminnelig arbeidstid

1.1 Endringer i grensene for daglig arbeidstid

Departementet fremmer forslag til endring i arbeidsmiljøloven som innebærer at grensen for den daglige arbeidstid ved gjennomsnittsberegning av alminnelig arbeidstid, økes fra 9 timer til 10 timer ved avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Departementet foreslår videre å utvide rammene fra 10 til 12 timer ved avtale mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte i tariffbundet virksomhet. NHO støtter begge disse forslagene.

Departementets forslag er illustrert i tabellen under:

Tabell 1 Departementets forslag er markert med rød tekst.

	Maks alminnelig arbeidstid per dag inntil	Maks alminnelig arbeidstid per uke inntil	Tidsperiode for gjennomsnittsberegning
Individuell avtale	9 timer 10 timer	48 timer	52 uker
Lokal avtale med tillitsvalgt i virksomhet bundet av tariffavtale	10 timer 12 timer	48 t/8 uker Ikke over 54 t noen enkelt uke	52 uker
Samtykke fra Arbeidstilsynet	13 timer	48 t/ 8 uker Ikke begrensning på enkeltuke	26 uker
Tariffavtale med fagforening med innstillingsrett	Ingen faste grenser	Ingen faste grenser	Ingen faste grenser

At grensene for gjennomsnittsberegning nå foreslås utvidet er svært positivt. Med tilstrekkelig utvidede grenser for gjennomsnittsberegning av arbeidstiden legges det til rette for mer fleksible arbeidstidsordninger innenfor den avtalte alminnelige arbeidstiden. Dette vil gi arbeidsgivere større mulighet til å tilpasse arbeidskraften i forhold til det som er bedriftens behov, for eksempel for bedrifter som er utsatt for variasjoner i arbeidskraftbehovet ved arbeidstopper eller sesongsvingninger.

Økt fleksibilitet vil også kunne komme arbeidstakerne til gode. De kan jobbe mer i enkelte perioder og få kompensasjon i form av fridager eller kortere arbeidsdager i andre perioder, uten at de jobber utover den avtalte alminnelige arbeidstiden i snitt. Dette kan være attraktivt for f.eks. utenlandske arbeidstakere eller pendlere som ønsker å reise hjem i lengre perioder eller andre ansatte med lang reisevei, ønske om fri i forbindelse med skolens fridager og studenter som ønsker å jobbe mer i kortere perioder.

Behov for gjennomsnittsberegning i ulike bransjer

I industrien

På petroleumsanlegg, og på offshore- og skipsverft benyttes det i stor grad gjennomsnittsberegning. Dette på grunn av mangel på lokal kompetanse og til dels store tidsavgrensede prosjekter som ikke kan gjennomføres uten bruk av tilreisende arbeidstakere.

For de tidsavgrensede prosjektene benyttes i stor grad arbeidstidsordninger som krever godkjenning av sentral fagforening, jf. aml § 10-12 (4). Norsk Industri har inngått en Rammeavtale med Fellesforbundet/LO som, etter ønske fra Fellesforbundet, gir adgang til en effektiv arbeidstid på inntil 80,5 timer (11,5 timer x 7) i en enkelt uke. Slike gjennomsnittsberegningensordninger innebærer lange friperioder som er innarbeidet, og som gir kompenserende hvile.

Ved anlegg og verft som må bruke tilreisende arbeidstakere på mer permanent basis benyttes reglene om gjennomsnittsberegning etter lokal avtale med de tillitsvalgte. I disse tilfellene vil det ofte være fast ansatte arbeidstakere, men som selv har valgt å være langpendlere til andre deler av Norge eller til andre land. For denne gruppen og de bedriftene som må benytte slike ordninger er rammene for det som kan avtales lokalt per i dag alt for snevre, både hva gjelder maksimal daglig og ukentlig arbeidstid.

I havbruksnæringen

Økte rammer er etterspurt i havbruksnæringen hvor gjennomsnittsberegning er en mye praktisert arbeidstidsordning. Anleggene ligger gjerne på vanskelig tilgjengelige steder med lang reisevei for de ansatte som da må pendle. På grunn av dette ønsker de ansatte ofte å arbeide mer intensivt over lengere perioder når de først er på jobb, for så å ha lengere perioder fri senere. Det er her behov for en utvidelse av rammene for daglig arbeidstid til 12 timer, slik det foreslås.

I private helseforetak

Private helseinstitusjoner har behov for bemanning til enhver tid av døgnet. For å vaktene til gå opp med døgnet har de enkelte korte vakter som kan være helt nede i fire timer, f.eks. fra kl. 18.00 til kl.22.

For disse institusjonene ville det vært en fordel å ha muligheten til å ha vakter på 12 timer. Dette fordi man da vil kunne ha færre vakter per døgn og således unngå de korte vaktene som ofte ikke er spesielt populære blant de ansatte. Adgangen til å ha vakter på 12 timer vil også medføre at det blir færre vakter i helgene. Arbeidstakerne kan jobbe noe lengre vakter når de jobber helg, og da trenger de ikke jobbe så mange helger i året.

Dersom det blir lettere å få lange vakter og døgnet til å gå opp, vil det sannsynligvis også kunne bli mindre behov for bruk av deltid.

I reiselivsnæringen

Deler av reiselivsnæringen har utfordringer knyttet til intensive/sesongrelaterte perioder hvor arbeidskraftsbehovet er stort, mens det i andre perioder er roligere. For å løse dette er gjennomsnittsberegning av arbeidstiden helt nødvendig for å kunne tilpasse arbeidskraften til det som er det faktiske behovet. Det er da viktig at rammene er tilstrekkelig vide slik at man får et godt handlingsrom til å justere arbeidstiden etter et varierende behov.

I kunnskaps- og teknologibedrifter

I kunnskaps- og teknologibedrifter er mange arbeidstakere vant til, og forventer fleksibilitet i arbeidet. Dette er arbeidstakere som i stor grad styrer når og hvor de jobber. De fleste er likevel omfattet av arbeidstidsbestemmelsene.

Mange kunnskaps- og teknologibedrifter praktiserer fleksitid eller en annen form for gjennomsnittsberegning av arbeidstiden. Arbeidsoppgavene er sjelden så jevnt fordelt på arbeidsdagene og -ukene blir like. Det kan være behov for økt arbeidsinnsats i perioder, f.eks. når det nærmer seg milepæler i et prosjekt, når et it-system skal lanseres eller et anbud skal innleveres.

Fleksitid og gjennomsnittsberegning gir også arbeidstakerne mulighet til etter eget ønske å opparbeide seg fritid tilpasset den enkeltes livssituasjon. Siden arbeidstakerne i stor grad styrer hvor og når de jobber avhengig av arbeidsoppgavene og egne behov, er det lite praktisk at arbeidsgiver fastsetter en bestemt arbeidstid. I stedet opereres det med ytre rammer for arbeidstiden og gjennomsnittsberegning. Det er svært viktig for kunnskaps- og teknologibedrifter at rammene for gjennomsnittsberegning gir rom for fleksitidsordninger og gjennomsnittsberegningsavtaler som er mulig å overholde og som gir nødvendig fleksibilitet for arbeidstaker og arbeidsgiver.

Kunnskaps- og teknologibedrifter opplever at arbeidstakere selv ikke ønsker en for stram regulering av arbeidstiden, og at arbeidstakerne ofte ønsker mulighet for lengre økter. Både fordi arbeidstakere gjerne ønsker få avsluttet arbeidsoppgavene når de er i gang, og kan oppleve det som stressende å bli stoppet uten å få gjort seg helt ferdig, og fordi arbeidstakere av hensynet til familielivet ofte ønsker seg muligheten for færre, men lengre økter. F.eks. én lang økt på 12 timer, istedenfor å måtte avslutte etter 10 timer og dermed måtte jobbe flere kvelder i uken.

Gründerbedrifter og bedrifter under oppstart har ofte ikke tariffavtale. Etter dagens regelverk kan disse ha maksimal daglig arbeidstid på ni timer og ukentlig arbeidstid på 48 timer. For mange bedrifter gir ikke dette den nødvendige fleksibiliteten. F.eks. kan ikke en arbeidstaker i full stilling som på grunn av lang reisevei ønsker firedagersuke få en avtale om dette, fordi maksimal arbeidstid er ni timer per dag.

Å øke grensene for daglig arbeidstid både ved individuell avtale og ved avtale med tillitsvalgt i tariffbundet bedrift vil gjøre rammene for arbeidstiden mer tilpasset behovet i kunnskaps- og teknologibedriftene. I tillegg vil det være behov for å øke rammene for den ukentlige arbeidstiden, dersom endringen skal gi rom for tilstrekkelig fleksibilitet for arbeidstaker og arbeidsgiver.

Grensen for daglig arbeidstid ved individuell avtale er i dagens regelverk ni timer, dvs. det samme som grensen for alminnelig arbeidstid etter § 10-4 (1). Ved individuelle avtaler er det kun grensen for ukentlig arbeidstid som er noe lenger enn alminnelig arbeidstid. Det gjør at bestemmelsen i § 10-5 (1) i dag har noe begrenset praktisk verdi. NHO mener at en utvidelse

av rammene for den daglige arbeidstid ved individuell avtale fra ni til ti timer, vil gjøre at incitamentet til å inngå avtaler etter denne bestemmelse blir større.

Endring av reglene for gjennomsnittsberegning skal ikke gå på bekostning av den enkelte arbeidstakers helse. I denne sammenheng er det viktig å påpeke at den totale arbeidsmengden ikke økes med de endringene som foreslås.

1.2 Endringer i grensen for ukentlig arbeidstid ved individuell avtale

I tillegg til departementets forslag ønsker NHO å spille inn ytterligere modernisering av dagens regler hva angår rammene for ukentlig arbeidstid. Det er vår oppfatning at forslagene understøtter departementets forslag om utvidede rammer for daglig arbeidstid ved gjennomsnittsberegning.

Lovens system er at rammene for maksimal arbeidstid (daglig og ukentlig) er lavere ved individuell avtale enn ved avtale med tillitsvalgte som er bundet av tariffavtale. Dette gjør at en avtale om gjennomsnittsberegning gir mindre fleksibilitet for bedrifter som står uten tariffavtale. Det kan være ulike grunner til at bedrifter ikke har tariffavtale, f.eks. at det ikke er organiserte arbeidstakere i virksomheten, at det ikke eksisterer tariffavtale for bransjen, at bedrifter er ny oppstartet osv.

Det er positivt at grensene for maksimal daglig arbeidstid utvides. Men det er viktig at rammene er tilstrekkelig vide både når det gjelder maksimal daglig- og ukentlig arbeidstid, både ved individuell avtale og ved avtale med tillitsvalgte.

Det kan videre være en utfordring å gjøre avtalen om gjennomsnittsberegning etter § 10-5 (2) gjeldende for hele arbeidsstokken. Etter aml §10-12 (5) gjelder avtalen om gjennomsnittsberegning også arbeidstakere som utfører arbeid av den art avtalen omfatter dersom et flertall av ansatte er bundet av avtalen. Dette innebærer i praksis at dersom avtalen om gjennomsnittsberegning skal gjelde alle, må minst 50 prosent av de ansatte være organisert. Dette er en svært høy organisasjonsgrad, og mange bedrifter har ikke så mange organiserte selv om de er tariffbundet. Videre kan det være grupper i bedriften som utfører arbeid av annen art, og som dermed ikke omfattes av avtalen. Det er svært upraktisk for en bedrift å ha ulike grupper på ulike ordninger og for å overholde loven blir bedrifter i en slik situasjon nødt til å forholde seg til grensene i § 10-5 (1).

NHO mener derfor at det ved individuell avtale bør åpnes for gjennomsnittsberegning av den ukentlige arbeidstiden på 48 timer over 12 uker, og at ukentlig arbeidstid ikke overstiger 50 timer i noen enkelt uke. Et slikt forslag vil fortsatt være innenfor rammene av arbeidstidsdirektivet. Dersom bedriften enkelte uker kan gjennomsnittsberegne opp til 50 timer, vil den med den nye grensen for daglig arbeidstid kunne ha fem 10 timers skift. Dette vil da passe inn i en vanlig arbeidsuke. Dermed får man en mer optimal utnyttelse av den økte avtaleadgangen for bedriften og for den enkelte arbeidstaker som ønsker en mer fleksibel arbeidshverdag.

1.3 Endringer i grensen for ukentlig arbeidstid ved avtale med den tillitsvalgte

Arbeidsgiver og tillitsvalgte i tariffbundet bedrift, kan i dag inngå avtale om gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden med 48 timer per uke over en periode på 8 uker, men ikke utover 54 timer noen enkelt uke. NHO mener det bør gis adgang

til å gjennomsnittsberegne over en periode på 12 uker, og at maksimal tillatt ukentlig arbeidstid må økes fra 54 til 60 timer.

Etter arbeidstidsdirektivet er adgangen til å gjennomsnittsberegne vesentlig videre enn etter arbeidsmiljøloven (maksimal arbeidstid på 48 timer per syv dager over en periode på 16 uker). Det fremgår klart av direktivet at de fastlagte grenser ivaretar hensyn til helse, miljø og sikkerhet, jf. art. 6 jf. 16. Når vi samtidig vet at fleksibilitet ved gjennomsnittsberegning er etterspurt både av arbeidstakere og arbeidsgivere, er det påfallende og unødvendig at rammene er så vidt mye snevrere etter aml enn etter reglene i arbeidstidsdirektivet. NHO mener at rammene for gjennomsnittsberegning knyttet til den mest intensive arbeidsperioden (48 timer per syv dager) utvides fra åtte til 12 uker for å sikre den etterspurte fleksibiliteten.

Når grensen for daglig arbeidstid økes, bør dette gjenspeiles i den ukentlige arbeidstiden. Hvis ikke vil man få en begrenset effekt av den daglige utvidelsen. Departementets forslag innebærer at arbeidstakerne kan jobbe 12 timer mandag til torsdag, men på fredag må gå hjem etter seks timers arbeid. Bakgrunnen for NHOs forslag om utvidelse av rammen til 60 timer, er at det vanligvis jobbes fem dager i en uke. Dersom det etter avtale med tillitsvalgte i tariffbundet bedrift kan jobbes opp til 12 timer pr dag, bør det kunne jobbes like mye alle disse dagene, dvs. til sammen 60 timer. En slik mulighet til å jobbe mye i perioder mot lengre perioder med sammenhengende fri kan være en fordel for mange arbeidstakere. Det kan f.eks. være på grunn av familieforhold eller pendlere og utenlandske arbeidstakere som ikke drar hjem hver uke men sparer opp fritid for å kunne ta lengre perioder fri i hjemlandet.

Videre vil også behovet for søknad til Arbeidstilsynet om dispensasjon fra 54 timers grensen for én enkelt uke bli redusert, slik at en utvidelse av den eksisterende grensen på 54 timer vil kunne ha positive administrative og økonomiske konsekvenser både for bedrift og tilsyn.

NHO vil også påpeke at et regelverk som åpner for maksimalt 10 timer per dag og 50 timer per uke ved individuell avtale, og 12 - 60 ved lokal avtale vil være lettere å forstå og forholde seg til i praksis i den enkelte virksomhet.

1.4 Oppsummering av NHOs posisjon på gjennomsnittsberegning

NHOs forslag til endringer er illustrert i tabellen under:

Tabell 2 Departementets forslag er markert med **rod** tekst og NHOs forslag er markert med **grønn** tekst.

	Maks alminnelig arbeidstid per dag inntil	Maks alminnelig arbeidstid per uke inntil	Tidsperiode for gjennomsnittsberegning
Individuell avtale	9 timer 10 timer	48 timer 48 t/12 uker Ikke over 50 t noen enkelt uke	52 uker
Lokal avtale med tillitsvalgt i virksomhet bundet av tariffavtale	10 timer 12 timer	48 t/8 uker Ikke over 54 t noen enkelt uke 48 t/12 uker Ikke over 60 t noen enkelt uke	52 uker
Samtykke fra		48 t/8 uker	

Arbeidstilsynet	13 timer	48 t/12 uker Ikke begrensning på enkeltuke	26 uker
Tariffavtale med fagforening med innstillingsrett	Ingen faste grenser	Ingen faste grenser	Ingen faste grenser

1.5 Forenkling av gjeldende regelverk

Etter NHOs syn er det nødvendig med forenkling gjennom en revisjon av reglene om arbeidstid, særlig hva gjelder regelverket for gjennomsnittsberegning. I 2013 gjennomførte NHO en arbeidstidsundersøkelse blant medlemsbedriftene for å kartlegge hvilke utfordringer bedriftene hadde til arbeidstidsbestemmelsene. Her svarte 48 prosent av bedriftene som brukte gjennomsnittsberegning at regelen var for detaljerte og strenge. Av disse igjen opplevde 65 prosent at det er vanskelig å overholde reglene i praksis.

NHO registrerer at departementet i høringsnotatet ikke fremmer forslag til et forenklet regelverk. Departementet har nylig nedsatt et ekspertutvalg som skal se på ulike sider ved organiseringen av arbeidstid, og NHO vil spille inn behovet for forenklinger til utvalget.

2. Arbeidstilsynets kompetanse til å godkjenne alternative turnusordninger

Departementet fremmer tre forslag som i ulik grad utvider Arbeidstilsynets og Petroleumstilsynets adgang til å gi dispensasjoner fra arbeidstidsreglene i arbeidsmiljøloven.

2.1 NHO støtter departementets forslag 3, og mener alternativ B er den beste utformingen av lovteksten.

Forslag 3 innebærer at Arbeidstilsynet gis en generell dispensasjonsmyndighet som omfatter alle bestemmelser som regulerer den alminnelige arbeidstidens plassering.

Forslag 1 og 2 vil ha virkninger for avgrensede områder; helse- og omsorgsarbeid, vakt- og overvåknings arbeid og pendlersituasjoner. Forslag 1 og 2 blir etter NHOs syn for snevert, og innebærer først og fremst forenkling av dagens ordlyd. Disse forslagene imøtekommer i liten grad de mer prinsipielle innvendingene vedrørende dagens regelverk som også departementet redegjør for i høringsnotatet.

Arbeidsmiljøloven § 10-12(4) gir i dag fagforeninger med innstillingsrett adgang til å inngå tariffavtale som fraviker fra de fleste arbeidstidsbestemmelsene i loven, så lenge hensynet til arbeidstakerens helse, sikkerhet og velferd er ivaretatt, jf. § 4-1 annet ledd og 10-2 første ledd. NHO opplever at behovet for en mer balansert godkjenningsordning er gjennomgående for hele det norske arbeidsliv. Som departementet fremhever i høringsnotatet s. 26 flg. er NHOs erfaring at dagens regler i mange tilfeller gir uheldige utslag og ikke fungerer etter hensikten. At fagforeninger med innstillingsrett i dag har adgang til å godkjenne ordninger som gjør unntak fra arbeidstidsreglene, innebærer en ubalanse i forhandlings situasjonen mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Store fagforbund kan si nei til ordninger som er ønsket av arbeidstakerne og arbeidsgiver lokalt, arbeidsgiver er i for stor grad avhengig av fagforeningens godkjenning også av ordinære- turnus og skiftordninger og forhandlinger om

fravik fra lovens arbeidstidsregler blir i for stor grad blir en forhandling om lønn eller andre goder som ikke har direkte sammenheng med arbeidstidsordningen.

NHOs arbeidstidsundersøkelse viser at blant de medlemsbedriftene hvor det er aktuelt, mener hele 90 prosent at den såkalte veto retten bør oppheves. Erfaringen fra våre medlemsbedrifter er at mange lar være å søke godkjenning ettersom bedriften vet at den ikke får dispensasjon fra fagforeningen sentralt. Videre er det mange medlemsbedrifters erfaring at godkjenningsadgangen brukes som arena også for å forhandle om lønn og andre goder. NHO får også tilbakemelding fra medlemsbedrifter om at godkjenninger gis under forutsetning om at ordningen ikke skal brukes for uorganiserte.

Formålet med unntaksmuligheten er å gi rom for mer fleksible arbeidstidsordninger og dekke et praktisk behov i bedriften. Dette formålet skal avveies mot hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd. Et uavhengig, offentlig, tilsynsorgan er best i stand til å foreta denne avveiningen. Det skapes da ingen tvil om at avgjørelsen er basert på faglige vurderinger og relevante hensyn. En fagforening har også en rekke andre oppgaver og interesser å ivareta overfor en enkeltbedrift og tariffmotpart. Det gjelder særlig spørsmål om lønn og andre arbeidsvilkår. Lokale arbeidstakerinteresser er ivaretatt ved bestemmelsen om at arbeidstakerens tillitsvalgte skal høres før Arbeidstilsynet treffer sin beslutning.

NHO mener den beste løsningen er at lovteksten selv angir de begrensninger som gjelder for Arbeidstilsynets dispensasjonsadgang etter arbeidstidsdirektivet. NHO tror det vil føre til mer klarhet og mindre forutsigbarhet, dersom begrensningene skal følge av lovanvenderens tolkning av arbeidstidsdirektivet, slik alternativ A legger opp til. Hvilke begrensninger som gjelder blir vanskeligere tilgjengelig ved alternativ A. NHO støtter derfor alternativ B.

2.2 Grunnlaget for Arbeidstilsynets vurdering

NHO støtter departementets redegjørelse for at arbeidstidsordningene ikke skal utsette arbeidstakerne for uheldige fysiske eller psykiske belastninger. Videre at arbeidstidsordningene skal gjøre det mulig å ivareta sikkerhetshensyn. Disse hensynene ligger fast i arbeidsmiljøloven § 4-1 annet ledd og 10-2 første ledd.

Departementet legger imidlertid i høringsnotatet s. 36 til grunn at: *"Arbeidstilsynet normalt ikke vil gi dispensasjon med mindre begge parter lokalt ønsker ordningen. For arbeidstidsordninger som i stor grad avviker fra lovens hovedregler og griper inn i arbeidstakernes dagligliv, antar departementet at støtte fra de ansatte som skal jobbe i ordningen bør være en forutsetning. Arbeidstilsynet må innhente opplysninger om hvordan de ansattes tillitsvalgte eller andre representanter stiller seg til den ordningen det søkes om."*

NHO er ikke enig i at Arbeidstilsynets dispensasjon ubetinget skal forutsette enighet lokalt. Dersom Arbeidstilsynets utvidede dispensasjonsadgang også forutsetter lokal enighet, frykter NHO at medlemsbedriftenes opplevelse av at forhandlinger om arbeidstid brukes som arena for lønnskrav, i realiteten forblir uendret. Som departementet fremhever i høringsnotatet s. 29 første spalte, er det viktig at regelverket ikke bør bidra til at utforming av hver enkelt arbeidsplan som fraviker lovens hovedregler, *"skal måtte skje gjennom forhandlinger og først opprettes dersom partene er enige på alle punkter."*

Det er derfor svært viktig at Arbeidstilsynet ikke avslår dispensasjonssøknader utelukkende begrunnet i lokal uenighet, men at tilsynet gjør en selvstendig og faglig vurdering av årsaken

til uenigheten. Det er utelukkende de vernehensyn loven skal ivareta som kan begrunne avslaget på dispensasjonssøknad. NHO ser det som helt sentralt at Arbeidstilsynet ivaretar sin rolle som uavhengig faginstans i disse sakene.

NHO vil også påpeke at det er vanlig at arbeidsgiver må forholde seg til flere fagforeninger. Erfaring viser at fagforeningene kan være uenige, og dermed blokkere en endret arbeidstidsordning for alle.

NHO presiserer at den foreslåtte ordlyden i § 10-12a (5) er i tråd med NHOs oppfatning. Før Arbeidstilsynet treffer sin avgjørelse, skal ordningen av arbeidstiden drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte. At arbeidstakernes tillitsvalgte skal lyttes til, er noe annet enn at Arbeidstilsynet ved lokal uenighet ikke skal foreta en selvstendig vurdering av om vilkårene etter arbeidsmiljøloven for å gi dispensasjon er tilstede.

2.3 Lengden på Arbeidstilsynets godkjenning

Departementets skriver at det ”*antas at det vanlige vil være at det ikke gis samtykke for lengre enn ett år når det gjelder nye ordninger. Dersom ordningen har vært prøvd ut og evaluert foreslår departementet at det kan gis lengre godkjenninger*”.

NHO mener det bør være mulig å få godkjenning for mer enn ett år ved nye ordninger. Ved søknad om videreføring av ordninger gjør kravet til at ordningen skal være evaluert, samt Arbeidstilsynets saksbehandlingstid, at rammen for nye ordninger bør settes til to år. I de tilfellene der det er snakk om konkrete prosjekt, bør godkjenningen settes til prosjektets avslutning. Før lovendringen i 2006, var det praksis at Arbeidstilsynet regelmessig ga godkjenning for to år. NHO ser ingen grunn til at en slik praksis ikke skal kunne gjenopptas.

3. Overtid

Departementet foreslår å øke grensene for pålagt overtid, overtid etter avtale med tillitsvalgte samt etter godkjenning fra Arbeidstilsynet. NHO støtter forslaget.

Departementets forslag er illustrert i tabellen under:

Tabell 3 Departementets endringsforslag er markert med **rod** tekst.

Periode	Per sju dager	Per fire uker	Per 52 uker
Grunnlag			
Grense for pålagt overtid	10 timer 15 timer	25 timer 30 timer	200 timer
Lokal avtale med tillitsvalgt i virksomhet bundet av tariffavtale	15 timer 20 timer	40 timer 50 timer	300 timer
Tillatelse fra Arbeidstilsynet	20 timer 25 timer	Ingen fast grense	200 timer per 26 uker (400 timer)
Tariffavtale med fagforening med innstillingsrett	Ingen fast grense	Ingen fast grense	Ingen fast grense

NHO støtter departementets vurdering av behovet for modernisering av regelverket for overtid, i takt med arbeidslivets økte krav til omstillingsevne. I stor grad knytter behovet for endring seg til grensene for overtid over kortere perioder. NHOs arbeidstidsundersøkelse viser at bedriftene opplever at reglene for tillatt overtid per syv dager er for strenge.

NHO er også enig med departementet i at en slik endring også kan være en fordel for arbeidstaker, da nye arbeidsformer og teknologi både kan gjøre det enklere og mer ønskelig å arbeide overtid ved behov.

Behov for økte rammer for overtid

Fiskeindustrien er en næring hvor arbeidet er sterkt sesongpreget og hvor tilgang på arbeidskraft kan være begrenset. Omfanget av produksjonen kan ofte avhenge av vær- og fangstforhold samtidig som produksjonen må gjennomføres når råstoffet er mottatt. Det kan derfor oppleves utfordrende å forholde seg til gjeldende overtidsgrenser og en utvidelse av overtidsrammene er derfor ønskelig.

Det er viktig å presisere at endringsforslaget fra departementet kun går ut på å utvide antallet timer overtid man kan pålegge per syv dager og per fire sammenhengende uker. Grensene for antall overtidstimer pr år utvides ikke. Det betyr at arbeidstakere som i dag jobber mye overtid og allerede fyller rammen for maksimalt antall overtidstimer pr år, ikke kan jobbe flere overtidstimer. Det vil fortsatt være slik at arbeid utover den alminnelige arbeidstiden bare er tillatt der hvor "det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov". I tillegg vil den absolutte grensen for "samlet arbeidstid" (alminnelig arbeidstid og overtid) en ansatt kan jobbe fortsatt ligge fast og dermed sikre arbeidernes helse og velferd. Det er videre grunn til å tro at overtidsarbeid fortsatt ikke vil bli benyttet i større grad enn tidligere og kun når det er absolutt nødvendig.

4. Beredskapsvakt

Departementet foreslår en ny hovedregel om at minst 1/8 av beredskapsvakten skal regnes med i den alminnelige arbeidstiden, mot i dag 1/5. NHO støtter dette forslaget.

NHO deler departementets vurdering av betydningen av den teknologiske utviklingen vi har sett etter innføring av omregningsbestemmelsen på 1/5 i 1977. Arbeidstakers belastning er som følge av utviklingen vesentlig lavere, og denne brøken gir derfor oftere høyere kompensasjon enn det som er rimelig i forhold til den reelle belastningen. Dagens regel betyr at dersom en arbeidstaker har ti timer beredskapsvakt, skal to timer regnes med i den alminnelige arbeidstiden. I tillegg, som departementet peker på, begrenser ny teknologi i mange tilfeller behovet for utkalling til det faste arbeidsstedet, noe som også bidrar til å redusere belastningen for arbeidstakeren.

Behov for en mer balansert beregningsbrøk

Energisektoren opplever økte krav til forsyningsikkerhet og rask responstid ved utfall fordi samfunnet er mer avhengig av elektrisitet enn tidligere. Samtidig har myndighetene et omfattende sett av reguleringer som skal bidra til å holde kostnadene ved strømmettet så lave som mulig.

I energibedriftene er det utstrakt bruk av beredskapsvakt. Dette er nødvendig for å opprettholde landets forsyningssikkerhet for elektrisk kraft. Dagens system med en omregningsbestemmelse på 1/5 oppleves for energibedriftene som unødvendig kostnadsdrivende, i lys av forholdet mellom påført merbelastning for den enkelte arbeidstager og senere behov for omfattende avspasering. Med dagens teknologiske løsninger er merbelastningen ved vakt vesentlig lavere enn da disse ordningene ble etablerte.

For bedriftene er dagens ordninger kostbare og bidrar på marginen til å gjøre tjenester dyrere og/eller kvaliteten lavere enn nødvendig, og fører samtidig til at bedriftene søker etter å finne andre løsninger. Noen finner lokale løsninger med sine tillitsvalgte innenfor dagens regelverk, som f.eks. å etablere tilkallingslister og avtale seg bort fra avspaseringen. Dette er imidlertid svært krevende og kostnadsdrivende å få til da de tillitsvalgte som regel setter seg i mot slike løsninger.

Bedriftene har likevel uttrykt at de ønsker å opprettholde ordinære beredskapsvakter hvis det hadde vært større balanse mellom belastning og avspasering, som departementets forslag åpner for. Dette for å kunne opprettholde kort responstid og høy beredskap dersom behovet oppstår. En ny hovedregel om at minst 1/8 av beredskapsvakten skal regnes med i den alminnelige arbeidstiden virker derfor mer rimelig i forhold til belastningen en slik vakt gir den ansatte.

5. Søn- og helgedagsarbeid

Departementets forslag innebærer tre nye elementer i forhold til gjeldende rett:

1. Arbeid på søn- eller helgedag skal være tillat dersom arbeidets art gjør det nødvendig.
2. Arbeid på søn- eller helgedag skal være tillat dersom det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for det, uten at dette må avtales med tillitsvalgte.
3. Når det gjelder hvor ofte /tett det kan arbeides søn- og helgedager, skal arbeidsgiver og arbeidstaker kunne avtale gjennomsnittsberegning av søn- og helgedagsarbeidet, slik at arbeidstaker i gjennomsnitt har arbeidsfri annenhver søn- og helgedag over en periode på 26 uker.

NHO ser et klart behov for oppmykning av reglene om søndagsarbeid, og støtter forslagene.

NHO er enig med departementet i at den foreslåtte endringen fra et utgangspunkt om forbud til et utgangspunkt om adgang på nærmere bestemte vilkår vil være en riktig prinsipiell markering av at søndagsarbeid er tillatt i en rekke tilfeller.

NHO er også enig med departementet i at den foreslåtte muligheten for søn- og helgedagsarbeid ved særlig og tidsavgrenset behov, uten avtale, vil gi virksomhetene muligheter for en mer effektiv utnyttelse av arbeidstiden og større omstillingsevne.

Dagens regelverk begrenser hvor ofte og hvor tett det kan arbeides søn- og helgedag. Av bedriftene som i NHOs arbeidstidsundersøkelse sa de hadde utfordringer med søn- og helgedagsarbeid, mente 84 prosent at arbeidsmiljølovens regler er for kompliserte og detaljerte. Særlig gjelder dette reglene om at arbeidstaker som har utført søn- eller helgedagsarbeid skal ha fri påfølgende søn- eller helgedag.

Det kan inngås avtale om gjennomsnittsberegning med den enkelte arbeidstaker, men også da er det en begrensning i at det må være fri hver tredje søndag. At det nå åpnes for at søndagsarbeid kan gjennomsnittsberegnes over 26 uker vil kunne lette på noen av utfordringene knyttet til dette. NHO støtter departementets vurdering om at regelendringen vil øke fleksibiliteten betydelig for både arbeidsgiver og arbeidstaker, og gjøre det lettere for ansatte å arbeide flere søndager på rad. Arbeidet vil enklere kunne fordeles mellom de ansatte slik at de gis helt fri i enkelte høytidsperioder, f.eks. at enkelt ansatte har fri hele påsken det ene året mot at de jobber i påsken det andre året. Den foreslåtte ordningen vil også komme studenter som ønsker å jobbe flere søndager på rad i kortere perioder til gode.

NHO organiserer en rekke bedrifter innenfor reiselivsnæringen der en vesentlig del av driften foregår i helgene, mens det kan være mer rolig i ukedagene. Flere av bedriftene har i dag utfordringer med dagens strenge regler om søn- og helgedagsarbeid, samtidig som mange av de ansatte er studenter eller deltidsansatte som ønsker å arbeide i helger når arbeidskraftsbehovet er størst, for så å ha arbeidsfri i ukedagene. Romsligere rammer for gjennomsnittsberegning vil kunne avhjelpe disse bedriftene og arbeidstakernes behov. Det er imidlertid en problemstilling når det gjelder typiske sesongbedrifter, f.eks. sommerrestauranter, opplevelsesbedrifter, turisthytter og skianlegg. I slike bedrifter er det gjerne nødvendig å ansette sesonghjelpere på korte kontrakter i høysesongen. Her vil en gjennomsnittsberegning av søndagsarbeidet ikke avhjelpe situasjonen i særlig grad. Dette fordi en slik ordning forutsetter at det gis fri flere søndager på rad innenfor ansettelsesperioden, slik at gjennomsnittsberegningen går opp innenfor perioden. Det bes om at departementet vurderer en unntaksbestemmelse for slike bedrifter.

6. Nattarbeid

NHO konstaterer at departementet ikke foreslår endringer i regelverket for nattarbeid. NHO mener at det også her må sees på en modernisering av regelverket.

NHO foreslår at:

- tidspunktet for når noe anses som nattarbeid endres fra kl. 21.00 til kl. 23.00
- nattarbeid bør være tillatt når det foreligger et særskilt og tidsavgrenset behov for det, uten at dette må avtales med tillitsvalgte.

Nattarbeid er definert som arbeid mellom kl. 21.00 og kl. 06.00, jf. arbeidsmiljøloven § 10-11 (1). Arbeidsgiver og arbeidstakers tillitsvalgte i tariffbundet bedrift kan avtale et annet tidsrom på minst åtte timer som omfatter tiden mellom kl. 00.00 og kl. 06.00. Nattarbeid er som hovedregel forbudt, og bare tillatt når «arbeidets art gjør det nødvendig».

NHOs arbeidstidsundersøkelse viser at hele syv av ti bedrifter har et regelmessig behov for nattarbeid. 58 prosent av bedriftene svarer at de har dagansatte som arbeider etter kl. 21.00, og/eller i helgene. Av de bedriftene som har utfordringer med regelverket, er det særlig definisjonen av nattarbeid i tidsperioden kl. 21.00 og kl.06.00 som oppfattes som streng. Hele 60 prosent opplever at reglene om nattarbeid medfører begrensninger som gjør det vanskelig å benytte personale/driftsmidler på best måte. Dette viser tydelig behovet for mer fleksible løsninger for arbeidsgiver.

Også arbeidstakere kan ha fordeler ved at regelverket endres.

Mange arbeidstakere har behov for å kunne gå tidligere fra arbeidet, f.eks. for å tilbringe tid med barn, for deretter å gjenoppta arbeidet på kveldstid. Dette vil medføre at arbeidstakeren

har behov for å arbeide også etter kl. 21.00. Dersom det er tillatt med arbeid på et senere tidspunkt, vil den enkelte lettere kunne kombinere familie og fulltidsarbeid. Også andre enn småbarnsforeldre vil kunne ha behov for mer fleksibilitet i forhold til arbeidstid. En økning i det daglige timeantallet ved gjennomsnittsberegning vil også øke interessen for å jobbe på kveldstid. I NHOs arbeidstidsundersøkelse opplyser 71 prosent av bedriftene som har nattarbeid, at de har ansatt som ønsker å arbeide etter kl. 21.00. Det er vel uansett også en risiko for at enkelte arbeidstakere slik det er i dag arbeider etter kl. 21.00 uten at han eller hun er klar over at det ikke er tillatt, og uten at bedriften blir opplyst om tidspunktet for når arbeidet blir utført.

NHO er enig i at nattarbeid har potensial til å være helseskadelig, og at det derfor selvsagt må være reguleringer av slikt arbeid. Slik samfunnet ser ut i dag, med teknologiske muligheter for å arbeide hjemmefra, mener NHO at definisjonen av hva som regnes som nattarbeid bør endres til kl. 23.00.

Videre bør nattarbeid tillates når det foreligger et særskilt og tidsavgrenset behov for det, uten at dette må avtales med tillitsvalgte. Når bedrifter som vanligvis ikke har nattarbeid, opplever et akutt behov for at arbeidet utføres etter kl. 21.00, men arbeidets art etter dagens regler ikke tillater det, må bedriften i dag inngå avtale med tillitsvalgte. Dette er lite praktisk da disse tilfellene i mange tilfeller oppstår på kort varsel.

D. Aldersgrenser

Sammendrag

NHO ønsker økt arbeidsdeltakelse blant seniorer. Det er bra for den enkelte, for samfunnet og for bedriftene. Seniorer har kompetanse og erfaring som bedriftene trenger.

Etter NHOs oppfatning er økt aldersgrense i arbeidsmiljøloven ikke veien å gå for å nå dette målet. Arbeidsmiljølovens 70-årsgrense bør beholdes. Å heve aldersgrensen for stillingsvernet antas å gi marginale effekter på arbeidsdeltakelsen. Dagens 70-årsgrense er dessuten ikke til hinder for videre arbeid hvis dette er ønskelig for både arbeidstaker og -giver. En heving av aldersgrensen utover 70 år vil kun ha betydning i de tilfeller hvor arbeidsgiver og arbeidstaker ikke har samme interesse. En økt aldersgrense kan derfor ventes å medføre flere tunge konfliktsaker, herunder flere stillingsvernssaker i rettsapparatet. Hensynet til en verdig avgang for senioren taler derfor mot heving av 70-årsgrensen og bør tillegges vekt ved vurderingen av fremtidig regelverk.

Etter NHOs oppfatning, bør det sentrale være å få høyest mulig samlet yrkesdeltakelse. Når det gjelder senioren, bør de politiske tiltakene rettes inn der de har størst effekt. Det er en kjensgjerning at frafallet fra arbeidslivet er størst for arbeidstakere i 60-årene og det vil derfor være langt mer effektivt å fokusere på denne gruppen. Her er potensialet for endring stort.

Vi ser heller ikke at levealderjusteringseffekten i pensjonsreformen er et godt argument for heving av aldersgrensene for de som er seniorer i dag, da effekten av levealderjustering for disse er svært begrenset.

Når det gjelder bedriftsfastsatt aldersgrense under 70 år som ikke er begrunnet i helse- eller sikkerhet, ser NHO at det kan være argumenter for å endre dagens regelverk. En heving av dagens bedriftsfastsatte aldersgrense (ofte 67 år) må imidlertid skje med en overgangsperiode. Videre må en heving følges av endringer i seniorers særrettigheter som kun er knyttet til alder.

Et mål om økt arbeidsdeltakelse blant seniorer må også gjenspeiles i endringer i aldersgrenser for offentlig sektor, herunder særaldersgrenser. Departementet skriver i høringsnotatet at en slik gjennomgang av aldersgrensene i offentlig sektor vil gå i et eget løp. For NHO står det sentralt at eventuelle endringer skjer parallelt i offentlig og privat sektor.

Videre er det viktig å få på plass en omlegging av den offentlige AFP-ordningen og tjenestepensjonen, noe som er avgjørende for å få flere offentlig ansatte over 62 år til å stå lenger i arbeid og for å bygge opp under bedre mobilitet mellom sektorene.

NHOs hovedsynspunkter er:

70-årsgrensen i arbeidsmiljøloven må beholdes. Endring av adgang til å ha bedriftsintern aldersgrense må skje først etter en overgangsperiode

- NHO støtter departementets syn om at det bør være en øvre aldersgrense
- NHO mener dagens 70-årsgrense i arbeidsmiljøloven må beholdes
- En endring av dagens adgang til å ha bedriftsinterne aldersgrenser støttes, gitt at 70-årsgrensen beholdes i arbeidsmiljøloven

- En endring av dagens adgang til å ha bedriftsintern aldersgrense må skje etter en overgangsperiode. Dette må minimum innebære at det for arbeidstakere født i 1950 eller tidligere opprettholdes en adgang til å ha bedriftsinterne aldersgrenser som i dag
- Adgangen til å kunne ha lavere bedriftsinterne aldersgrenser må uansett opprettholdes når disse er knyttet til helse- og sikkerhetsmessige forhold

NHO går mot en heving av aldersgrensen i arbeidsmiljøloven.

Skulle dette likevel komme:

- Grensen i arbeidsmiljøloven må da maksimalt være 72 år
- Heving av aldersgrensen må skje over tid og i takt med levealdersjusteringen
- Bedriften må ha adgang til å sette en lavere bedriftsintern aldersgrense
 - Den nedre grensen må ikke settes høyere enn 70 år
 - Lavere bedriftsintern aldersgrense bør være koblet til krav om skriftlig informasjon
 - Lavere bedriftsintern aldersgrense skal ikke være koblet til krav om tariffavtale
- Styringsretten bør utvides for arbeidstakere som har fylt 70 år. Arbeidsgivere bør få større mulighet til å foreta endringer i arbeidsforholdet enn det er grunnlag for etter gjeldende rett for denne gruppen. Det vil blant annet kunne være behov for større adgang til omplassering og endring av arbeidsoppgavene til eldre arbeidstakere.

Seniorers særrettigheter knyttet til alder alene må endres hvis aldersgrensene heves

- Alder for rett til redusert stilling må heves fra 62 til 65 år hvis dagens adgang til bedriftsfastsatt aldersgrense fjernes. Hvis 70 årsgrensen i arbeidsmiljøloven i tillegg heves må grensen heves ytterligere det tilsvarende antallet år
- Aldersgrense for ekstra ferieuke heves fra 60 til 63 år, evt. fjernes helt, hvis dagens adgang til bedriftsfastsatt aldersgrense fjernes. Hvis 70 årsgrensen i arbeidsmiljøloven i tillegg heves må grensen heves ytterligere det tilsvarende antallet år
- Laveste alder for uttak av pensjon (folketrygd, AFP og tjenestepensjon) må økes fra 62 år og i takt med levealdersjusteringen

Samtidige endringer for offentlig og privat

- Eventuelle endringer i aldersgrenser må gjennomføres samtidig i offentlig og privat sektor. Videre må regelverk for særaldersgrensene endres i tråd med pensjonsreformens intensjoner
- De offentlige pensjonsordningene, inkl. AFP, må endres slik at de støtter bedre opp om arbeidslinjen og mobilitet mellom sektorene

Nedenfor følger en nærmere begrunnelse for NHOs ståsted.

1. Innledende kommentarer

1.1 Hva gir økt arbeidsdeltakelse?

Analyser, forskning og spørreundersøkelser når det gjelder seniorers arbeidsforhold omhandler i stor grad de som er i slutten av femtiårene og første halvdel av sekstiårene. Det finnes lite eller ingen forskning om arbeidstakere over 70 år, og hvordan disse utfører sitt arbeid eller f.eks. hvilke preferanser arbeidsgivere og arbeidstakere har knyttet til ulike forhold.

Det er videre usikkert hvor mye økt arbeidsdeltakelse som kan forventes ved å endre regler for denne gruppen, eller hvilken produktivitet og verdiskaping disse vil bidra med.

Å endre regler i arbeidsmiljøloven for de over 70 år uten å ha denne type kunnskap, mener NHO vil være spesielt uheldig.

NHO vil også vise til at Senter for Seniorpolitikk i sin høringsuttalelse skriver at virkningen på arbeidsdeltakelsen av en økning av aldersgrensen ut over 70 år er usikker.

Vi har i Norge et sterkt stillingsvern. Dette gjør det vanskelig å sammenlikne norske regler med andre nasjoners regelverk rundt aldersgrenser. Å heve aldersgrensen for stillingsvernet mener vi kan bidra til å skape en del utfordringer, som igjen kan bidra til å motvirke målet om økt arbeidsdeltakelse.

En økt aldersgrense i arbeidsmiljøloven kan medføre flere konfliktsaker. En høyere aldersgrense vil dessuten kunne føre til økt behov for avvikling av arbeidsforhold før aldersgrensen er nådd, i tilfeller der den ansatte ikke lenger leverer i henhold til det stillingen krever. Det at stillingsvernet faller bort ved 70 år mener derfor NHO gir en planlagt og verdig avgang for arbeidstakerne.

Eksempler på uheldige konsekvenser ved å heve aldersgrensen for stillingsvernet mener vi kan være:

- Bedrifter kan bli mer forsiktig med å ansette yngre seniorer. Seniorer kan, i tillegg til å ha flere rettigheter og medføre høyere kostnader enn yngre, også innebære en større risiko fordi dette ofte vil være den siste arbeidsplassen de bytter til. Er bedriften usikker på hvordan personen fungerer fremover kan det resultere i at valget faller på en yngre søker.
- Bedrifter med seniorer som ikke lenger fungerer like godt, kan ved en høyere aldersgrense ha et større behov for å ta tak i situasjonen. Dette kan medføre at den ansatte sier opp selv, eller det kan bli en vanskelig og opprivende oppsigelsesprosess.
 - Ta eksempelet der bedriften har en 67-årsgrense og den ansatte begynner å slite med produktiviteten ved 65 år. Vår erfaring er at bedrifter i dag i mange tilfeller aksepterer en noe lavere produktivitet og kvalitet fra den ansatte et par års tid, og den ansatte slutter med verdighet som 67-åring. Hvis aldersgrensen heves til 72 år, er det eventuelt snakk om å verne en medarbeider potensielt i syv år og ikke to. Det er grunn til å anta at bedriftene da vil se seg nødt til å gjøre noe,

og det er ikke unaturlig at dette da skjer ved 65 år. Uttreden fra arbeidslivet vil da kunne resultere i en lite tilfredsstillende, og kanskje også konfliktfylt, situasjon for både arbeidsgiver og arbeidstaker.

- Et økt stillingsvern for de eldste kan også medføre at yngre kollegaer ikke slipper til i stillinger de venter på opprykk til, eller at de helt unge ikke blir ansatt. På lang sikt og på makronivå, har vi ikke grunnlag for å si at ungdommens arbeidssituasjon vil påvirkes av en hevet aldersgrense i arbeidsmiljøloven, men hvis man ser på for eksempel det enkelte lokalsamfunn, bransje eller bedrift vil det likevel være slik i mange sammenhenger at det må frigjøres en stilling før en ny ansettes.

1.2 Viktigere med innsats mot de som er i sekstiårene

Som departementet selv skriver i høringsnotatet (s. 18) "*... kan det hevdes at hovedutfordringen med å få flere til å stå lenger i arbeid ikke knytter seg til arbeidstakergruppen over 70 år. Det store frafallet av seniorer fra arbeidslivet skjer rundt 67 år eller tidligere. Av den grunn er det lite sannsynlig at en heving av 70-årsgrensen alene vil føre til at mange flere blir stående i jobb til de er over 70 år.*"

NHO støtter dette. Hvis målet skal være å få flere seniorer i jobb, vil innsats rettet mot aldersgruppen 60 til 67 år være viktigere og langt mer virkningsfullt enn å endre på aldersgrensereglene for de over 67 år. Dette ser vi blant annet i figur 2.1 i høringsnotatet.

Det er videre interessant å se at grafen ikke viser noen knekk på dagens grenser på 67 år og 70 år². Det kan dermed synes som at det ikke er disse grensene i seg selv som fører til at man slutter på et gitt tidspunkt. At stillingsvernet i dag opphører ved 70 år kan dermed neppe antas å ha hatt vesentlig signaleffekt, eller påvirket holdninger hos arbeidstaker og arbeidsgiver, for alle disse arbeidstakerne som har sluttet relativt tidlig i sekstiårene.

Det vil gi betydelig større effekt på seniorers arbeidsdeltakelse å fjerne den bedriftsfastsatte 67-årsgrensen enn å endre lovens 70-årsgrense. Den bedriftsfastsatte 67-årsgrensen har i dag et krav til konsekvent håndtering som gjør at også ønskede arbeidstakere må slutte i jobb.

Videre antar vi at det å endre de offentlige pensjonsordningene (AFP og tjenstepensjon) slik at disse bygger bedre opp under arbeidslinjen vil gi vesentlig effekt.

1.3 Endrede krav til kompetanse og vedlikehold og utvikling av kompetanse

Bedrifter har i dag ofte et helt annet behov for kompetanse enn for et par tiår siden. Oppgaver som krever lite spesialkompetanse har forsvunnet, og det er ikke like lett å omplassere eller finne andre arbeidsoppgaver til de som ikke lenger fungerer godt i sin stilling.

For at flere seniorer skal fortsette i arbeid, må både ansatt og arbeidsgiver vie økt oppmerksomhet til vedlikehold og utvikling av kompetanse. I en del sammenhenger vil dette kunne gjennomføres slik at produktiviteten opprettholdes. Andre ganger vil det kunne by på større utfordringer å få den ansattes kompetanse til å samsvare med bedriftens behov, blant annet fordi bedriftens behov også endres. Et eksempel kan være sekretærer i et ingeniørfirma

² I Fig. 3.1 i rapporten "Yrkesaktivitet blant eldre før og etter pensjonsreformen" av Gunnar Claus, Pål Nordby og Helge Næsheim, SSB 2014/19 vises en tilsvarende statistikk der alder går frem til 74 år.

der ingeniørene i stadig større grad gjør sekretær oppgaver selv, eller ingeniører som har fått sin utdanning basert på en helt annen teknologisk plattform enn det bedriften nå har behov for i sin produktutvikling.

1.4 Årsverk må være lønnsomme

Årsverk må være lønnsomme, det gjelder for både gamle og unge. Over tid kan ikke bedrifter ha ansatte som ikke forsvarer sin lønn i produktivitet. Heves aldersgrensen for stillingsvern, vil det kunne komme et økt antall saker der produktivitet ikke forsvarer kostnader ved årsverket.

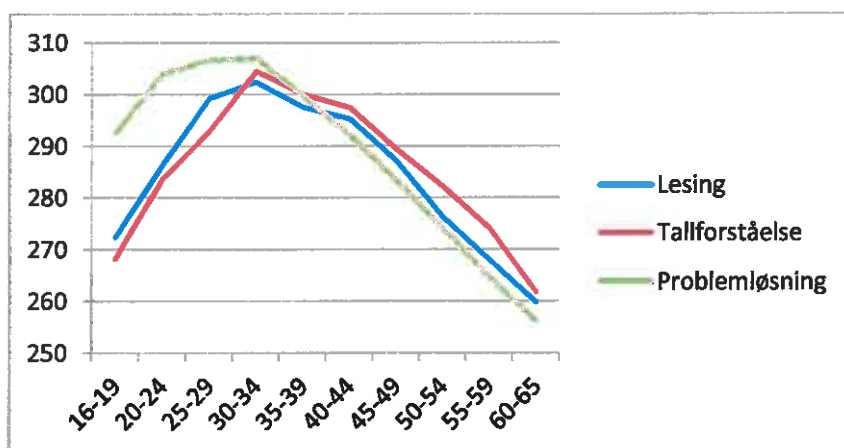
Det snakkes gjerne om at det er sunt å være i jobb og at det for enkelte kan bidra til at man holder seg lenger frisk og rask. NHO ser betydningen av å ha en jobb å gå til, og er ikke i tvil om at det for de fleste er viktig og godt å være i jobb. Dette kan likevel ikke være bedriftens hovedansvar – verken for unge eller eldre ansatte – all den tid en bedrift må forsvare alle utgifter med lønnsomhet og inntekter. Den enkeltes bidrag på jobb må stå i samsvar med produktiviteten som kreves.

1.5 Endres produktiviteten når vi blir eldre?

Det er vel kjent at egenskaper, både fysisk og kognitive, svekkes med alder. OECDs PIAAC-undersøkelse (Programme for the International Assessment of Adults Competencies) som ble offentliggjort i 2013, har omfattende data for utviklingen i leseforståelse, tallforståelse og problemløsning i IKT. Dette er kompetanse som er helt sentral i et moderne arbeidsliv.

PIAAC-undersøkelsen gir deltakerne høyere poengsum for høyere demonstrert kompetansenivå, og kan sammenliknes med PISA-undersøkelsen for skoleelever.

For Norges vedkommende ser resultatet slik ut når man ser på poengscore etter alder:



Kilde: SSB

Selv når det tas hensyn til at yngre arbeidstakere jevnt over er bedre utdannet enn eldre, ser vi et klart fall i kompetanse fra slutten av 30-årene frem til 65, som er siste årskull som er med i undersøkelsen. Fallet i kompetanse med alder ser ut til å være ganske stabilt over tid, og det er relativt uavhengig av faktorer som kjønn og aktivitetsstatus (jobb/ikke-jobb).

Men PIAAC måler ikke alt. Til en viss grad kan man nok si at PIAAC er et mål for arbeidsevne. Men det betyr ikke nødvendigvis at det kan brukes som mål for arbeidsprestasjoner. Man kan jo tenke seg at fallet i kompetanse for en del kompenseres helt eller delvis med erfaring, overblikk etc.

Internasjonale undersøkelser tyder på at fall i arbeidsevne delvis kan kompenseres ved slike faktorer, og i en rapport fra NOVA konkluderes det slik: "De fant ingen gjennomsnittlige alderseffekter på prestasjoner i selve arbeidsoppgavene og heller ikke på kreativitet". (Rapport 6/12; Per Erik Solem)

Disse undersøkelsene har bare liten, om noen, overføringsverdi til norske forhold. For det første undersøkes bare folk i arbeid, og dette blir en stadig mer selektert gruppe med årene, fordi de med lavest kompetanse faller fra. I Norge har en klart større andel av 61-65-åringene som er i jobb høyere utdanning enn hva som er tilfelle for 51-55-åringene. Dermed vil et generelt fall i prestasjoner bli kamuflert som om prestasjonen ikke faller. For det andre har Norge en høyere andel eldre yrkesaktive enn de fleste andre land, og det vil kunne gi andre resultater enn internasjonale undersøkelser. For det tredje finnes det ikke pålitelige data for gruppen over 70 år, verken nasjonalt eller internasjonalt.

I PIAAC-undersøkelsen ser man at fallet begynner ganske tidlig i yrkeskarrieren. Undersøkelsen går til 65 år, og det sees ingen tegn på utflating av resultatene og man kan ikke se bort fra at fallet antakelig fortsetter i tilsvarende takt for de som er noe eldre.

Det kan også innen visse yrker være fysisk tunge eller krevende oppgaver som gjør det vanskelig for mange å holde produktiviteten oppe etter hvert som de blir eldre.

NHO mener det kan være liten tvil om at det i det store og det hele er et fall i både arbeidsevne og prestasjoner med alder. Men det er mange som både opprettholder og øker sin kompetanse også i godt moden alder. Det er heller ikke slik at de fleste eldre ikke kan gjøre nytte i arbeidslivet selv om produktiviteten reduseres. Men det kan nok være større variasjoner, og dette igjen fordrer større behov for fleksibilitet for arbeidsgiver og mulighet for endring i både arbeidsoppgaver og betingelser.

Etter NHOs oppfatning tilsier blant annet disse forholdene at aldersgrensen og stillingsvernet ikke må heves utover dagens 70-årsgrense.

1.6 Pensjonsreformen og arbeidslinjen

Pensjonsreformen har som viktig mål å få oss til å stå lenger i arbeid. Reformen støttes fullt ut av NHO og vi både ønsker og ser behovet for økt arbeidsdeltakelse blant seniorer.

Vi mener likevel at Pensjonsreformen i enkelte sammenhenger brukes som argument for å heve aldersgrensen for stillingsvern til høyere enn 70 år på en måte som går lenger enn det som ligger til grunn i forarbeider og lovverk.

1.6.1 Alleårsopptjening og mulighet for opptjening til 75 år

Opptjening av pensjon er lagt om slik at alle år i arbeid skal telle med mellom 13 år og 75 år. Ny modell er fullt innført fra 1963 kullet.

Å snu dette til å argumentere for at fordi det er mulig å tjene opp pensjon til 75 år skal også alder for stillingsvernet heves (f.eks. til 75 år) mener vi går lengre enn den intensjonen som ligger til grunn i pensjonsreformen.

Departementet har i Ot.prp. nr. 37 (2008-2009), avsnitt 3.3.3 gitt følgende begrunnelse for at pensjonsopptjeningen bør kunne skje til 75 år: "... Noen høringsinstanser gir uttrykk for at det prinsipielt ikke bør være noen øvre grense for pensjonsopptjening. Departementet vil imidlertid peke på at et pensjonssystem uten en slik grense kan føre til svært store forskjeller i pensjon mellom grupper som av ulike grunner velger å gå av tidlig og grupper som har anledning til fortsette sin yrkeskarriere opp i høy alder. Ved utsatt pensjonering er det to forhold som påvirker pensjonsnivået. For det første gir flere år med opptjening høyere pensjon. For det andre skal de opparbeidede pensjonsrettighetene fordeles over en kortere forventet gjenstående levetid. Disse to effektene virker sammen og blir sterkere med økende alder. Departementet mener derfor at det i folketrygdens alderspensjon bør være en øvre grense for å forhindre svært høye pensjonsnivåer. Den øvre aldersgrensen må imidlertid være høy nok til at personer som har kommet sent ut i arbeidslivet, har hatt relativt lav inntekt eller har perioder uten pensjonsopptjening, får mulighet til å opparbeide seg et akseptabelt pensjonsnivå. Departementet foreslår på denne bakgrunn at det fastsettes pensjonsgivende inntekt til og med det året en fyller 75 år. "

Som vi ser skulle en grense på 75 år ivareta to forhold. Det ene var å forhindre svært høye pensjonsnivåer. Det andre formålet var å gi personer som har kommet sent ut i arbeidslivet, som har hatt lav inntekt eller perioder uten pensjonsopptjening mulighet til å opparbeide seg et akseptabelt pensjonsnivå. Slik mulighet vil foreligge uten å heve aldersgrensen, og intensjonen med opptjeningsalder på 75 år var ikke at også aldersgrensene skulle heves.

1.6.2 Levealdersjustering

Med pensjonsreformen er det innført en levealdersjustering som medfører at yngre årskull må arbeide flere år hvis pensjonsnivået skal opprettholdes på nivå med det de som i dag går av ved 67 år har.

Fra enkelte hold argumenteres det med at aldersgrensen på 70 år må heves fordi arbeidstaker må få anledning til å kompensere for levealdersjusteringen som er innført med pensjonsreformen. NHO vil her minne om at effekten av levealdersjusteringen er begrenset for de som i dag er nær pensjoneringsalder, og dermed ikke et treffende argument for heving av 70-årsgrensen de første årene.

I følge NAVs tabeller er det f.eks. først for årskullet født i 1971, som fyller 70 år i 2041, at arbeidstaker må stå til 70 år for å kompensere for levealdersjusteringen slik at hun kommer omtrent likt ut med det dagens 67-åringer vil gjøre.

1.7 Uførepensjon og korttidsytelser

Grenser som gjelder for hvor lenge man får utbetalt uføretrygd/uførepensjon, arbeidsavklaringspenger, sykepenger og dagpenger er gitt i egne regelverk. Disse er satt i forhold til når det legges til grunn at den enkelte i stedet skal benytte mulighet til uttak av alderspensjon som inntekt. Hvis grenser knyttet til stillingsvern heves kan det medføre et press fra enkelte hold på å få denne type ytelser utbetalt til en høyere alder.

En slik utvikling vil etter NHOs syn være svært uheldig. Vi mener departementet burde drøftet denne problemstillingen i høringsnotatet.

2. Arbeidsmiljølovens 70-årsgrense må beholdes og endring av bedriftsfastsatt grense må skje først etter en overgangsperiode

2.1 Det må være en øvre aldersgrense

Departementet har kommet til at man bør opprettholde en øvre aldersgrense i loven. NHO er enig i dette og vil tillegge at det etter vår oppfatning er svært viktig at det opprettholdes en øvre aldersgrense i arbeidsmiljøloven.

En øvre aldersgrense er viktig blant annet fordi den bidrar til forutsigbarhet. Bedrifter har naturligvis et stort behov for så stor grad av forutsigbarhet som mulig for virksomheten og det er i denne forbindelse sentralt å kunne ha mulighet til å planlegge forhold som bemanning, rekruttering og kompetansesammensetning. En øvre aldersgrense vil medvirke til å muliggjøre slik planlegging.

NHO vil også bemerke at en øvre aldersgrense ikke er til hinder for at en ansatt kan jobbe videre så lenge arbeidsgiver og arbeidstaker er enige om dette.

2.2 Dagens 70-årsgrense i arbeidsmiljøloven må beholdes

Departementet har i høringen lagt frem forslag om aldersgrense i arbeidsmiljøloven på 70, 72 eller 75 år. For NHO er det svært viktig at arbeidsmiljølovens grense på 70 år beholdes, noe som betyr at stillingsvernet fortsatt faller bort ved 70 år slik det er i dag.

Eventuelle endringer av regler for aldersgrenser må sees opp mot effekt på samlet arbeidsdeltakelse i samfunnet. Det å heve grensen for stillingsvern på 70 år antas å medføre marginal effekt på arbeidsdeltakelsen. En heving av 70-årsgrensen vil først og fremst være av betydning i de tilfeller hvor det er uenighet om arbeidstaker skal fortsette i sin opprinnelige stilling eller ikke.

2.3 Støtter endring av dagens adgang til å ha bedriftsfastsatte aldersgrenser

Når det gjelder bedriftsfastsatt aldersgrense under 70 år som ikke er begrunnet i helse- eller sikkerhet, ser NHO at det kan være argumenter for å endre dagens regelverk. Hvis adgangen til å ha bedriftsfastsatt aldersgrense under 70 år blir faset ut vil dette gi tre års forlenget mulighet til å stå i jobb for mange arbeidstakere. Dette er en vesentlig endring som kan antas bidra til økt arbeidsdeltakelse.

Som kjent er et av dagens ulovfestede vilkår for at 67-årsgrensen kan gjøres gjeldende overfor arbeidstakerne i en virksomhet at aldersgrensen har vært praktisert konsekvent. Kravet om konsekvent praktisering hindrer økt arbeidsdeltakelse idet det medfører at også de arbeidstakerne som man kunne ønsket fortsatte må slutte. Dersom det ikke lenger vil være mulig å ha bedriftsinterne grenser på 67 år, antas det derfor at yrkesdeltakelsen vil øke.

En endring av dagens bedriftsfastsatte aldersgrense (ofte 67 år) må først skje etter en overgangsperiode, videre må det følges av endringer i seniorers særrettigheter som kun er knyttet til alder.

2.3.1 Behov for overgangsperiode

Det er viktig at bedrifter og ansatte får tid til å tilpasse seg endringer i bedriftsfastsatt aldersgrense. Endringene må derfor innføres noen år frem i tid. Bedriftene må gis tid til å planlegge blant annet opplæring, rekruttering og kompetansesammensetning. Hvis 67-årsgrensen forsvinner med kort varsel, kan dette skape unødige problemer.

- Både den ansatte og bedriften har vært forberedt på at personen kom til å slutte, og nødvendig videreutvikling kan ha blitt lavt prioritert
- Bedriften kan allerede ha rekruttert arvtakere
- Yngre arbeidstakere kan ha blitt forespeilet å overta oppgaver til seniorer som skulle slutte. Hvis dette plutselig skyves tre år ut i tid er kanskje tålmodigheten til å vente på dette ikke tilstede og viktige ansatte som bedriften skal bygge videre på slutter
- Det er store årskull som nå er i sekstiårene. På enkelte arbeidsplasser kan tilfeldigheter gjøre at det er mange som får forlenget mulighet til å stå i jobb

En fjerning av 67-årsgrensen bør derfor settes til et tidspunkt noe frem i tid slik at man får en forutsigbar og planlagt innfasing, med tid til å tilpasse seg både for arbeidsgiver, kommende pensjonist og øvrige ansatte i bedriften.

NHO ber om følgende løsning:

For arbeidstakere født i 1950 eller tidligere opprettholdes dagens adgang til å ha bedriftsinterne aldersgrenser.

2.4 Lavere bedriftsinterne aldersgrenser knyttet til helse- og sikkerhetsmessige forhold

NHO ønsker å påpeke at det er en forutsetning at adgangen til å kunne ha lavere bedriftsinterne aldersgrenser uansett må kunne opprettholdes når disse er knyttet til helse- og sikkerhetsmessige forhold.

3. Betingelser hvis aldersgrensen i arbeidsmiljøloven likevel heves til høyere enn dagens 70 år

3.1 Grensen i arbeidsmiljøloven må da maksimalt legges på 72 år

NHO mener at 70-årsgrensen må beholdes. Hvis dette likevel ikke skjer, mener vi grensen må settes til høyst 72 år.

3.2 Hevingen av aldersgrensen må da skje over tid og i takt med levealdersjusteringen

Hvis aldersgrensen skal økes må dette være til 72 år og det bør skje frem i tid. En slik heving bør skje i takt tilsvarende utviklingen i levealder. Forenklet kan dette tilsvare en heving med ett år per ti år.

Vi mener 72 års grensen da først bør innføres for de som er født i f.eks. i 1963-kullet

- 1963 er det første årskullet som har fullt innfaset ny folketrygdmodell
- Personer født i 1963 må jobbe til de er ca. 69 år og 4 måneder for å kompensere for levealdersjusteringen i folketrygden

3.3 Bedriften må da ha adgang til å sette en lavere bedriftsintern aldersgrense

Hvis aldersgrensen økes til 72 år bør bedriften få adgang til å fastsette bedriftsintern aldersgrense på 70 år.

- Nedre grensen her må ikke settes høyere enn 70 år
- Lavere bedriftsintern aldersgrense bør være koblet til krav om skriftlig informasjon
- Lavere bedriftsintern aldersgrense skal ikke være koblet til krav om tariffavtale

Etter gjeldende rett er vilkårene for at virksomhetene kan gjøre gjeldende bedriftsfastsatte aldersgrenser til dels svært uklare. Dette skaper uforutsigbarhet både for arbeidsgiverne og arbeidstakerne, og er i seg selv uheldig. Kriteriene bør være så klare og entydige som mulig.

På blant annet denne bakgrunn mener NHO at dagens krav om konsekvent håndtering ikke bør videreføres. Det er tale om et ulovfestet og svært uklart vilkår. Det foreligger ikke rettspraksis som gir presis anvisning på det nærmere innholdet i kriteriet. Kravet er av disse grunner også vanskelig å håndheve. Det er dessuten et lite hensiktsmessig vilkår, da det som før nevnt, kan føre til at den ansatte også må slutte i situasjoner der bedriften og ansatte er enige om at det hadde vært ønskelig at arbeidsforholdet fortsatte.

Etter NHOs oppfatning bør adgangen til å sette en lavere bedriftsintern aldersgrense ikke kobles mot et krav om noen bestemt pensjonsordning eller nivå på denne. Det någjeldende vilkåret om at aldersgrensen må være ledsaget av en "tilfredsstillende pensjonsordning", bør derfor ikke videreføres som eget vilkår. Dette fordi forholdet allerede er regulert gjennom EU-retten, som Norge er bundet av.

Som kjent må en bedriftsintern aldersgrense ikke være uforholdsmessig inngripende, jf. aml. § 15-13 a første ledd annet punktum, jf. aml. § 13-3 annet ledd. Bestemmelsene implementerer deler av EUs rammedirektiv mot diskriminering og fordrer en konkret forholdsmessighetsvurdering. I denne vurderingen er nivået på den samlede pensjonen et relevant moment som er lagt vekt på i flere av EU-domstolens avgjørelser, jf. f. eks. Palacios de la Villa (C-411-05), Rosenbladt (C-45/09) avsnitt 51 og Hörnfeldt (C-141/11) avsnitt 42-44.

NHO mener altså på denne bakgrunn at det verken er behov for eller nødvendig å oppstille et eget "internrettslig" vilkår om type pensjonsordning eller om nivået på pensjonsytelsen. Norge er bundet av EU-retten på dette punktet og spørsmålet om pensjonsytelser er regulert. Adgangen til å sette lavere bedriftsintern aldersgrense bør derfor ikke kobles mot krav om noen bestemt pensjonsordning eller nivå på denne.

Det er videre svært viktig for NHO at bedriftsinterne aldersgrenser fortsatt kan fastsettes i kraft av styringsretten og at det ikke innføres krav om tariffesting. Det er uheldig om bedrifter som har behov for lavere aldersgrense enn lovens utgangspunkt, mister nåværende mulighet til ensidig å fastsette slik grense. Oppstilles det krav om enighet gjennom tariffavtale, vil dette kunne hindre innføring av en aldersgrense bedriften har behov for og som kan være sentral for virksomheten som drives.

Videre mener vil det være uheldig hvis aldersgrenser i en bedrift skal kunne være gjenstand for lokale eller sentrale forhandlinger annet hvert år.

Hensynet til de ansatte er uansett ivare tatt ved at den foreslåtte aldersgrensen i seg selv er høy (70 år). Det vises til at det i Gjensidigedommen (Rt-2011-964) ble uttalt at "en aldersgrense på 67 er relativt høy i europeisk sammenheng". Den foreslåtte grensen på 70 år overstiger en allerede høy aldersgrense med tre år.

3.4 Endring av styringsretten – ansatte over 70 år

Departementet skriver i sitt høringsnotat (s. 24) "*Det kan stilles spørsmål om styringsrettens grenser burde utvides noe for arbeidstakere som har fylt 70, slik at arbeidsgivere kan få et noe større handlingsrom for å omplassere/endre på arbeidsoppgaver til seniorer enn for yngre arbeidstakere. På den måten vil arbeidsgivere stå noe friere til å disponere sine ressurser effektivt, samtidig som arbeidstakeren fortsatt har en jobb å gå til. Ett eksempel kan være at arbeidsgivere stilles friere til for eksempel å omfordele lederoppgaver etter at arbeidstaker har fylt 70 år.*"

NHO støtter dette og mener at styringsrettens grenser bør utvides for arbeidstakere som har fylt 70 år, slik at arbeidsgiverne får større mulighet til blant annet å omplassere og/eller endre arbeidsoppgavene til seniorene enn for yngre arbeidstakere. Dette må selvsagt gjennomføres uten at arbeidsgiverne samtidig pålegges større plikter til tilrettelegging mv, noe som i tilfelle ville innebåret ekstra byrder på arbeidsgiverne som fort ville gjort effekten av den økte styringsretten illusorisk.

4. Særrettigheter knyttet til alder må endres hvis aldersgrensene heves

Hvis seniorer skal ha rett til å stå lenger i arbeid, må dette henge sammen med en forventning om at senioren bidrar med verdiskaping om lag på linje med øvrige ansatte og at de har de samme betingelser som andre, så lenge annet ikke er begrunnet i helse eller sikkerhetsmessige forhold. Særrettigheter knyttet til alder alene mener vi derfor må endres og/eller fjernes.

Gjøres det endringer i regelverket for aldersgrenser bør det skje tilpasninger slik at samlede kostnader og ulemper for arbeidsgiver ikke øker. Det er også viktig at ulemper for øvrige ansatte i bedriften heller ikke øker. Forhold NHO mener bør vurderes er blant annet seniorers rett til ekstra ferieuke, rett til redusert stilling og seniorers rett på tilrettelegging.

Departementet skriver i høringsnotatet (s. 24) at de mener man bør være forsiktige med å endre på ordninger som gir arbeidstakerne insitament til å stå lenger i jobb, da det å få flere til å stå lenger i arbeid nettopp vil være et av hovedformålene med å heve aldersgrensen.

NHO ønsker her å vise til forskning som viser at tiltak som f.eks. ekstra fri med lønn for seniorer ikke gir effekt når det gjelder å få seniorer til å stå lenger i jobb. Denne type tiltak,

som ikke er relatert til behov ut fra helse eller sikkerhet fungerer mer som et gode for de som likevel ville fortsatt i jobb, enn som effektive tiltak for å redusere tidligpensjonering.

Følgende er hentet fra Rapport fra en partssammensatt arbeidsgruppe 26. juni 2013
"Grunnlag for videre IA-samarbeid – Erfaringer og anbefalinger"

...Imidlertid er hoveddelen av seniortiltakene i form av tid og penger til dem over 62 år lite treffsikre – "de fremstår mer som seniorgoder for arbeidstakere som likevel ville ha fortsatt i jobben, enn som effektive tiltak for å redusere tidligpensjoneringen" (40). Redusert arbeidstid til seniorer i staten som universell ordning kan bidra til at de står lenger i arbeid, men er primært en velferdsreform for eldre arbeidstakere. Det fremgår videre at forsøket tyder på at den samlede arbeidsinnsatsen blant seniorer faktisk reduseres (41).

40 Midtsundstad og Bogen (2011): Seniorpolitikk – behov for justering? Analyse av praksis i seks foregangskommuner. Søkelys på arbeidslivet nr. 4 2011.

41 Becken (2011): Redusert arbeidstid med full lønnskompensasjon blant seniorer med rett til AFP i fire statlige etater. Søkelys på arbeidslivet nr. 4 2011.

For å øke seniorers arbeidsdeltakelse mener NHO det er viktig at man ikke har et rammeverk som gjør seniorer mindre attraktive. Dersom det blir stadig dyrere og mer krevende å ha seniorer, samtidig med at de har sterke vern og rettigheter strukket over flere år, kan de bli en mindre attraktiv gruppe for bedriftene. Spesielt hvis andelen seniorer i bedriftene samtidig øker. Resultatet av dette kan bli mindre vilje til å la arbeidstakere som har nedadgående produktivitet stå til aldersgrensen og at ansettelser av yngre seniorer kan bli vurdert som høyere risiko.

NHO mener derfor følgende endringer må på plass når det gjelder særrettigheter for seniorer knyttet til alder:

4.1 Alder for rett til redusert stilling må heves

Arbeidsmiljøloven gir ansatte som har fylt 62 år rett til redusert stilling gitt at dette ikke medfører vesentlig ulempe for bedriften.

aml, § 10-2. Arbeidstidsordninger

(4) Arbeidstaker som har fylt 62 år eller som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for det, har rett til å få redusert sin arbeidstid dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Når avtalt periode med redusert arbeidstid er over, har arbeidstaker rett til å gå tilbake til tidligere arbeidstid. Under ellers like forhold har arbeidstaker med redusert arbeidstid fortrinnsrett til å øke sin arbeidstid når stilling blir ledig i virksomheten, forutsatt at stillingen helt eller i det vesentlige er tillagt de samme arbeidsoppgavene. Fortrinnsrett etter §§ 14-2 og 14-3 går foran fortrinnsrett etter bestemmelsen her.

Denne rettigheten for seniorenene kan anses som en velferdsordning da det ikke er noen form for kobling mot behov. Det som kan anses som et gode for denne gruppen kan videre medføre økt belastning for øvrige arbeidstakere. Det er heller ikke gitt føringer for hvordan denne gruppens ønsker skal prioriteres opp mot andre gruppers (syke, småbarnsforeldre etc.) behov.

Arbeidstakere i redusert stilling må videre antas å skape økte kostnader per årsverk, større utfordringer når det gjelder vedlikehold av kompetanse, og utfordringer når det gjelder å tilpasse ressurser og bemanning.

Hvis aldersgrensen økes, vil dette medføre at en rett til redusert stilling strekker seg over flere år enn i dag. Hvis aldersgrensen økes fra dagens grenser ut fra blant annet argumentasjon om at folk lever lenger og er friskere, bør grensene for rett til redusert stilling økes og tilpasses tilsvarende. Dette vil gjenspeile seniorennes økte levealder og bedre helse, samt bidra til at en ansattgruppe ikke i for stor grad har rettigheter som kan oppfattes som rene velferdsgoder for disse, men som medfører økt belastning for øvrige ansatte og bedrift.

NHO ber om følgende løsning:

Alder for rett til redusert stilling (aml § 10-2 (4)) må heves fra 62 til 65 år hvis dagens adgang til bedriftsfastsatt aldersgrense fjernes. Hvis 70 årsgrensen i arbeidsmiljøloven i tillegg heves må grensen heves ytterligere med et tilsvarende antall år.

4.2 Grense for ekstra ferieuke bør heves fra 60 år til 63 år

I dag har arbeidstakere over 60 år i henhold til ferieloven § 5 (2) rett til en ukes ekstra ferie og i henhold til § 10 (3) rett til 2,3 prosentpoeng høyere sats til feriepengene.

Seniorers rett til ekstra ferieuke og økte feriepengene er en særrettighet kun knyttet til alder, og har ikke kobling mot behov. Det er et gode som kan være hyggelig å få, men det er ikke dokumentert at det har en effekt på arbeidsdeltakelsen blant seniorer. (Ref. tidligere henvisning i avsnitt 4)

Pensjonsreformen er utformet slik at seniorer skal stimuleres til å stå lenger i jobb. Det er innført fleksibelt uttak av pensjon, og mulighet til å kombinere videre arbeid med uttak av pensjon. Dette har åpnet for økonomisk fleksibilitet. Seniorenne kan få en mykere overgang fra yrkesaktiv til pensjonist, og de kan gjennom uttak av pensjon sikres økonomi til dette.

Behovet for ekstra ferieuke er derfor redusert etter innføring av pensjonsreformen.

Rett til ekstra ferieuke, og 2,3 prosentpoeng mer i feriepengene, gir arbeidsgiver en ekstra kostnad i tillegg til utfordringer med hensyn på bemanning av oppgaver. Seniorers ekstra ferieuke kan også medføre en økt belastning for øvrige ansatte som må tilpasse seg seniorennes fravær.

NHO ber om følgende løsning:

Rett til ekstra ferieuke må fjernes, evt. må grensen heves fra 60 til 63 år, hvis dagens adgang til bedriftsfastsatt aldersgrense fjernes. Hvis 70 årsgrensen i arbeidsmiljøloven i tillegg heves må grensen heves ytterligere med et tilsvarende antall år.

4.3 Laveste alder for uttak av pensjon (folketrygd, AFP og tjenestepensjon) bør økes fra 62 år og i takt med levealdersjusteringen

Det kan antas at tidspunkt for uttak av pensjon også kan påvirke seniorers tidspunkt for fratreden. Etter hvert som årskullene blir yngre og forventet levealder øker, må antall år i

arbeid øke for å opprettholde et pensjonsnivå. NHO mener det da må vurderes en tilsvarende heving av minstealder for uttak av pensjon.

En som er 30 år i dag forventes å måtte jobbe til 71 år for å kompensere for levealdersjusteringen. Å få adgang til å starte uttak av pensjon nesten ti år før dette kan for enkelte skape insentiv til fratre eller jobbe redusert for å leve på en forholdsvis lav pensjon.

NHO ber om følgende løsning:

NHO foreslår at laveste alder for uttak av pensjon (folketrygd, AFP og tjenstepensjon) bør økes fra 62 år og i takt med levealdersjusteringen

4.4 Endringer av bedriftens pensjonsordninger

En endring av aldersgrenser vil også kunne medføre et behov for å tilpasse bedriftens pensjonsordninger og andre økonomiske / seniorpolitiske ordninger på en slik måte at kostnadene ved det å ha seniorer i arbeid ikke øker.

5. Samtidige endringer for offentlig og privat Aldersgrenser i stat og kommune. Særaldersgrenser

I høringsnotatets avsnitt 1 står følgende:

"Departementet skisserer i dette notatet alternative forslag til endringer i arbeidsmiljølovens 70-årsregel og adgang til å ha lavere bedriftsinterne aldersgrenser... Forslagene berører ikke aldersgrensene i statlig og kommunal sektor, herunder særaldersgrensene som vil gå i et eget løp."

NHO mener departement og regjering bør være tydeligere på prosess og tidsfrister for endringer av aldersgrenser som berører offentlig sektor. Det er viktig at endringer gjennomføres samtidig i offentlig og privat sektor.

Vi kan ikke på ny få en situasjon tilsvarende den man fikk i lønnsoppgjøret 2009 der omleggingen av offentlig AFP og offentlig tjenstepensjon ikke ble gjort fullt ut i tråd med arbeidslinjen og intensjonene i pensjonsreformen.

Endring av privat AFP har allerede etter få år gitt seg betydelige utslag i arbeidsdeltakelse mellom 62 og 66 år. Det er på høy tid at modellene for offentlig sektors AFP og tjenstepensjon også legges om slik at man også her oppnår bedret arbeidsinsentiv blant seniorenene. En omlegging vil også medføre bedre betingelser for mobilitet i arbeidslivet mellom sektorer.

Videre ønsker vi å påpeke forskjellene mellom privat og offentlig sektor når det gjelder 70-årsgrensen (som beskrevet i høringsnotatets avsnitt 3.2)

- For privat sektor er det i arbeidsmiljøloven § 15-13 a første ledd, første punktum gitt at arbeidsgiver kan bringe arbeidsforholdet til opphør uten krav til saklig grunn når arbeidstaker har fylt 70 år. Bestemmelsen innebærer ingen plikt til å fratre, men en rett for arbeidsgiver til ensidig bringe arbeidsforholdet til opphør.
- Aldersgrenseloven i staten er derimot utformet slik at den ansatte i utgangspunktet har en plikt til å fratre (obligatorisk avgang) ved fylte 70 år.

Her ser vi også at behovet for endringer er størst i offentlig sektor, spesielt for hvis man sammenlikner med de som ikke har bedriftsintern aldersgrense i private bedrifter i dag.

NHO vil også påpeke behovet for gjennomgang og endringer i særaldersgrenser.

6. Spesielle forhold knyttet til ansatte på sokkelen

Det er i dag spesielle forhold knyttet til enkelte grupper når det gjelder lavere aldersgrenser.

Et eksempel på dette er ordningen for ansatte på sokkelen, som landsforeningen Norsk olje og gass ønsker å gi knytte særlig omtale til når det gjelder forhold rundt aldersgrenser og krav til tilrettelegging av arbeid.

6.1 Bedriftsfastsatt aldersgrense på sokkelen

De fleste operatørselskapene på sokkelen har i dag en egen ordning med avgangsalder 65 år for sokkelansatte. Ordningene ble opprettet tidlig på 80-tallet.

Vi mener det er nødvendig å videreføre mulighet til å ha bedriftsfastsatte aldersgrenser på 65/67 år for arbeid på norsk sokkel i olje og gassindustrien. Ordningene må knyttes til gjeldende normer i sikkerhetslovgivningen og de krav som gjelder til forsvarlig drift og HMS.

Operatøren og andre som deltar i virksomheten er ansvarlig i henhold til Rammeforskriften § 7. Vi legger derfor til grunn at den ansvarlige må ta stilling til om og eventuell hvilken aldersgrense som bør gjelde av 65/67 år til eventuelt 70 år eller høyere. Dette utfra en konkret vurdering basert på kriterier knyttet til HMS og de krav som gjelder i næringen. Aldersgrensen kan følgelig ikke fastsettes ved tariffavtale.

For øvrig viser vi til kravet i Rammeforskriftens § 10 om forsvarlig virksomhet og andre bestemmelser i særlovgivningen for petroleumsvirksomheten.

Under enhver omstendighet bør ikke departementet forslå nye regler for bedriftsfastsatt aldersgrense før det foreligger en grundig og gjennomgående konsekvensutredning. Dersom det skulle komme endringer må det gis rimelige overgangsordninger.

NHO ber om følgende løsning:

Det bør ved lov og /eller forskrift åpnes for å videreføre gjeldende ordninger for bedriftsfastsatte aldersgrenser i olje- og gassindustrien på sokkelen. Det må være den enkelte bedrift som avgjør om, og eventuelt hvilken aldersgrense av 65/67 år som skal gjelde. Dette utfra en konkret vurdering basert på de operative kravene i sikkerhetslovgivningen. Aldersgrensen må som i dag fastsettes administrativt og ikke ved tariffavtale.

6.2 Rett til redusert stilling og krav om tilrettelegging

Vi ønsker videre å rette oppmerksomhet mot spesielle forhold når det gjelder sokkelen og de rettigheter seniorer har til redusert stilling og krav om tilrettelegging.

En eventuell høyere aldersgrense vil kunne skape særlige utfordringer på sokkelen når det gjelder rett til redusert stilling. Vi mener denne regelen i arbeidsmiljøloven ikke bør gjelde

fullt ut for arbeid på sokkelen da mulighetene for tilrettelegging er begrenset. Dette i betraktning av de arbeidstidsordninger og sikkerhetskrav som gjelder for arbeid på sokkelen. Mange beredskapsoppgaver som f.eks. røykdykker, viser seg også å være utfordrende for ansatte i de eldste aldersgruppene. Mulighetene for arbeidsgiver å gi fritak for slike oppgaver er også svært begrenset, da belastningen øker på resten av organisasjonen, som ikke i det hele tatt, eller i meget begrenset grad har ledig kapasitet til å overta oppgaver fra andre arbeidstakere.

E. Straffebestemmelser

Sammendrag

NHO støtter arbeidet for et seriøst arbeidsliv men forutsetter at en eventuell økning av strafferammen er forbeholdt de alvorlige overtredelsene av arbeidsmiljøloven. I denne sammenheng er det positivt at straffeansvar begrenses til overtredelse av reglene om arbeidsmiljø og sikkerhet, vern av unge arbeidstakere samt arbeidstid. NHO er kritisk til at det innføres straffansvar for overtredelse av selve allmenngjøringsloven fordi lovens bestemmelser ikke er tilstrekkelig konkrete for å kunne belegges med et straffeansvar.

Arbeidsmiljøloven:

NHO støtter arbeidet for et seriøst arbeidsliv og ser at det er nødvendig med ulike virkemidler for å oppnå dette, deriblant også straffebestemmelser. I høringsbrevet foreslås det imidlertid en betydelig økning av strafferammen i arbeidsmiljøloven § 19-1. NHO forutsetter at dette er myntet på de alvorlige overtredelser av loven og viser for øvrig til høringsuttalelse av 25. september 2014 fra Den Norske Advokatforening punkt 7, side 18.

NHO støtter forslaget om å oppheve straffeansvaret knyttet til arbeidsmiljøloven kap. 8, 9, 12, 13 og 16 samt de deler av kap. 14 og 15 som i dag er belagt med straffeansvar. En straffetrussel bør være reell og forbeholdt alvorlige forhold. Overtredelser av disse bestemmelsene blir ikke straffeforfulgt i dag. Straff er uansett ikke en egnet reaksjonsform i forhold til overtredelser av disse bestemmelsene. Flere av bestemmelsene er av privatrettslig karakter og tvister bør løses mellom partene, slik det gjøres i dag. Andre bestemmelser blir håndhevet av kontrollmyndigheter, som Datatilsynet og Arbeidstilsynet.

Når det gjelder utformingen av arbeidsmiljøloven § 19-1 vil NHO påpeke at det kan være klaggjørende at det fremgår i første ledd hvilke kapitler i arbeidsmiljøloven som er omfattet av straffeansvaret, fremfor at det i siste ledd angis en rekke kapitler som ikke er omfattet.

Allmenngjøringsloven:

NHO er positiv til at bestemmelsen i allmenngjøringsloven § 15 andre ledd foreslås opphevet. Ved mulige overtredelser av allmenngjøringsloven bør disse sakene straffefølges av påtalemyndigheten. Det er uheldig at private aktører, som "berørte arbeidstakere eller deres fagforening" kan reise privat straffesak. Håndhevelsen av denne type regler bør være en offentlig oppgave, og særlig gjelder dette spørsmål om det er grunnlag for å ta ut tiltale.

Derimot er NHO kritisk til at det innføres straffansvar for overtredelse av selve loven. Det er et grunnvilkår for ileggelse av straff at det foreligger et straffebud som omfatter den aktuelle handlingen eller unnlåtelsen. Et slikt straffebud må være såpass konkret at viktige rettssikkerhetshensyn ivaretas, det skal være mulig å kunne forutse hvilke handlinger eller unnlåtelser som vil være straffbare. I en dom avsagt av Høyesterett 5. september 2014 (saken gjaldt straffeloven § 276 a om korrupsjon) uttalte Høyesterett i avsnitt 14 følgende;

"Denne viktige presisering av straffelovens anvendelsesområde må etter mitt syn forstås på bakgrunn av de betenkeligheter det i sin alminnelighet er forbundet med å benytte rettslige standarder i strafferetten. I Rt. 2005 side 1628 avsnitt 16 uttrykte førstevoterende dette slik:

'Anvendelse av rettslige standarder som grunnlag for straffereaksjoner er ikke uproblematisk på bakgrunn av de hensyn som ligger til grunn for lovkravet i Grunnloven § 96. Jeg er enig med lagmannsretten i at denne type straffebestemmelser må tolkes med varsomhet, ...'."

Felles for bestemmelsene inntatt i §§ 5 – 7 er at disse gir Tariffnemnda hjemmel til å fatte vedtak om allmenngjøring, gir regler om vedtakets innhold og om gyldighetstid. Disse bestemmelsene er ikke utformet slik at det er hensiktsmessig å knytte straffansvar direkte til disse. I praksis vil det være brudd på vedtak, fattet i medhold av nevnte bestemmelser, som kan idømmes straff. Da bør det i allmenngjøringsloven § 15 kun henvises til "overtredelse av bestemmelser gitt i medhold av §§ 5, 6 og 7."

For så vidt gjelder forslaget om at "oppdragsgiver som overtrer plikter i eller i medhold av § 12" skal kunne idømmes straff, så viser NHO til hva som er anført ovenfor. NHO har videre merket seg Departementets uttalelser i høringsbrevet side 25, og forutsetter at det i praksis ikke vil være aktuelt med fengselsstraff ved overtredelser av allmenngjøringsloven § 12. En oppdragsgiver vil være prisgitt den informasjon vedkommende får fra oppdragstaker.