



Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 8019 Dep.
0030 Oslo

Sendt elektronisk til: postmottak@asd.dep.no

Deres ref.
14/2614

Arkiv / Saksnr.
/

Oslo
9. oktober 2014

VB/ARG/MKO

Høring om endringer i arbeidsmiljølovens og allmenngjøringslovens straffebestemmelser mv.

Det vises til departementets høringsbrev 25. juni 2014.

I. **Arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid**

Norges Rederiforbund mener det er behov for å modernisere arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser. Vi slutter oss til departementets virkelighetsbeskrivelse i høringsnotatets punkt 1 og støtter forslagene om å myke opp bestemmelsene om gjennomsnittsberegning av arbeidstid, dispensasjonsadgang for tilsynsmyndigheten, overtid, beredskapsvakt og søndagsarbeid.

Dagens arbeidstidsbestemmelser er de samme som på 70-tallet til tross for at arbeidslivet har gjennomgått store endringer. Mye fysisk arbeid er automatisert. Ny teknologi har gjort det vanlig å arbeide forskjellige steder og til forskjellige tider, alt etter både bedriftens og de ansattes behov. Kravene til effektivitet og produktivitet i en global økonomi krever at bedrifter har produksjon og tjenesteyting tilgjengelig i større deler av døgnet og moderne familier med to personer i arbeid har behov for fleksibilitet for at hverdagen skal gå opp. Skal vi opprettholde dagens velferdsnivå må staten tilrettelegge for at flest mulig kan nedlegge full arbeidsinnsats i livets ulike faser og stå lenge i arbeid. Mer fleksible arbeidstidsregler vil bidra til at bedriftene benytter arbeidskraften på en mer hensiktsmessig og produktiv måten samtidig som flere vil velge å jobbe mer.

Vi mener det er behov for langt større modernisering av arbeidstidsbestemmelsene enn det som gjenspeiles i denne høringen. Eksempelvis er det behov for en bred gjennomgang av hvordan arbeidstidsreguleringen bør tilpasses moderne «kunnskapsarbeid», herunder om reguleringen for ledende og særlig uavhengige stillinger samsvarer med de reelle behov som i dag gjør seg gjeldende eller om det er behov for større nyansering. Vi oppfatter at hele arbeidstidsreguleringen skal beskrives og evalueres av ekspertutvalget som skal se på ulike sider ved organiseringen av arbeidstid, og forutsetter at det blir anledning til å spille inn slike synspunkter på et senere tidspunkt.

Vi vil også minne om at offshorearbeideres arbeidstid er regulert gjennom særbestemmelser i den såkalte rammeforskriften, FOR-2010-02-12-158. Forskriften har bestemmelser som adskiller seg en del fra de som gjelder på land, den alminnelige



arbeidstiden er 36 timer uansett om man har fast daglig arbeidstid eller arbeider i skiftordning. I tillegg skal pausene medregnes i arbeidstiden slik at arbeidstiden i realiteten er forkortet med 1/12 (ved 12-timersdager). Vi registrerer at høringen ikke berører rammeforskriftens arbeidstidsbestemmelser og forutsetter at også disse vil bli belyst og evaluert av det nevnte ekspertutvalget.

1. Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden

Norges Rederiforbund deler departementets oppfatning av behovene for oppmykning av bestemmelsene om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden. Vi **støtter** derfor forslagene om å øke fleksibiliteten med hensyn til å avtale en mer ujevn fordeling av arbeidstiden.

Vi mener imidlertid det er grunnlag for å gå lengre enn departementet foreslår, idet vi mener det er behov for også å utvide grensene for den ukentlige arbeidstiden. Ved avtale om gjennomsnittsberegning med den enkelte arbeidstaker, bør rammene for ukentlig arbeidstid kunne utvides fra 48 til 50 timer pr. uke, slik at den utvidede daglige arbeidstiden kan benyttes i fem ukedager i strekk. I tillegg bør den maksimalt tillatte ukentlige arbeidstiden kunne utvides fra 54 til 60 timer ved lokal avtale med de tillitsvalgte og rammene for gjennomsnittsberegning av den mest intensive arbeidsperioden kunne utvides fra 8 til 12 uker. Dette vil gi mulighet for å møte sterke sesongmessige svingninger, særskilte arbeidstopper og andre situasjoner med fleksibel bruk av fast ansatte i stedet for bruk av midlertidig arbeidskraft, innleie eller pålagt overtidsarbeid. I tillegg vil det bringe arbeidsmiljøloven mer på linje med arbeidstidsdirektivet og de rammebetingelser som gjelder for konkurrerende bedrifter i Europa.

2. Arbeidstilsynets kompetanse til å godkjenne alternative arbeidstidsordninger

Norges Rederiforbund **støtter** forslaget om å utvide Arbeidstilsynets (og Petroleumstilsynets) dispensasjonsadgang.

Av de tre alternative forslag som i ulik grad utvider Arbeidstilsynets og Petroleumstilsynets adgang til å gi dispensasjoner fra arbeidstidsreglene i arbeidsmiljøloven foretrekker vi forslag 3, som innebærer at Arbeidstilsynet gis en generell myndighet til å dispensere fra alle bestemmelser som regulerer den alminnelige arbeidstidens plassering. Det er dette alternativet som best ivaretar de hensyn som departementet redegjør for i høringsnotatet. Forhandlinger om fravik fra lovens arbeidstidsregler er et spørsmål om å avveie driftsmessige behov mot hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd, jf. arbeidsmiljøloven § 4-1 annet ledd og § 10-2 første ledd. Et uavhengig, offentlig, tilsynsorgan vil normalt være best i stand til å foreta denne avveiningen. Det skapes da ingen tvil om at avgjørelsen er basert på faglige avveininger av relevante hensyn. Vi ser ingen reelle argumenter som taler mot at tilsynsmyndigheten skal ha denne muligheten.

Det er videre vår oppfatning at alternativ B representerer den beste tekstmessige utformingen. Det gir den mest brukervennlige og forutsigbare lovteksten.

3. Grensene for overtid

Norges Rederiforbund **støtter** forslaget om å øke grensene for overtid

- ved pålegg fra 10 til 15 timer per syv dager, og fra 25 til 30 timer per fire sammenhengende uker



- ved lokalavtale i tariffbundet bedrift fra 15 til 20 timer, og fra 40 til 50 timer per fire sammenhengende uker ved lokal avtale i tariffbundet bedrift
- ved tillatelse fra tilsynsmyndigheten fra 20 til 25 timer

Endringene påvirker ikke det totale antall overtidstimer som kan arbeides i løpet av et år, og vilkåret for overtidsarbeid vil fremdeles være at det foreligger et «særlig og tidsavgrenset behov». Forslaget bidrar etter vår oppfatning til større fleksibilitet uten at det går utover arbeidstakernes helse og velferd.

4. Beregningsbrøk for beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet

Norges Rederiforbund **støtter** departementets forslag om å myke opp bestemmelsen om at 1/5 av beredskapsvakt skal regnes med i den alminnelige arbeidstiden, og tiltrer departementets begrunnelse. Det har skjedd en stor teknologisk utvikling som gjør at man har helt andre utfoldelsesmuligheter i dag enn forutsatt i 1977, jf. også ordlyden i den tidligere § 46 nr 9 som gjaldt «[d]ersom arbeidstakeren må oppholde seg i sitt hjem...». Med dagens mobiltelefoner kan man bevege seg tilnærmet fritt omkring, kun begrenset av eventuell responstider. Muligheten til å besvare meldinger og e-poster på smarttelefoner, nettbrett mv har også redusert de faktiske ulempene ved å ha slik beredskapsvakt.

Vi mener det er grunnlag for å gå lenger enn departementet foreslår, og at hovedregelen bør være at man ikke medregner beredskapsvakt i den alminnelige arbeidstiden. Unntak kan eventuelt gjelde for ordninger hvor man er forpliktet til å oppholde seg i hjemmet.

§ 10-4 tredje ledd kunne da f eks lyde:

For beredskapsvakt som innebærer at arbeidstaker er forpliktet til å oppholde seg i hjemmet, skal som hovedregel minst 1/8 av vakten regnes med i den alminnelige arbeidstid.

5. Søndag- og helgedagsarbeid

Norges Rederiforbund **støtter** departementets forslag om at

1. ordlyden endres fra at søndagsarbeid er forbudt til at det er tillatt når arbeidets art gjør det nødvendig, at
2. arbeidsgiver skal kunne pålegge søndagsarbeid uten avtale med tillitsvalgte ved særlig og tidsavgrenset behov, og at
3. pålegget om at hver tredje søn- eller helgedag må være fri fjernes

Vi mener tiden er moden for en oppmykning av reglene om søndagsarbeid. Å snu hovedregelen vil representere et viktig signal, og muligheten til å pålegge søndagsarbeid uten etter avtale vil gi en mer effektiv ressursutnyttelse. Dagens bestemmelse om hvor ofte det kan arbeides på søn- og helgedager har skapt store utfordringer i flere sektorer. Det vil kunne være en fordel også for de ansatte med mer fleksible regler på dette området. Man vil f eks i større grad sørge for å gi ansatte helt fri i enkelte høytidsperioder, f eks muligheten for å arbeide i hele påsken det ene året mot helt fri de to neste.



6. Nattarbeid

Norges Rederiforbund etterlyser også en modernisering av reglene om nattarbeid.

For det første mener vi at man bør revurdere innslagstidspunktet for hva som regnes som nattarbeid. I dag er det f.eks. vanlig for småbarnsforeldre å gå tidlig fra jobb for senere å gjenoppta arbeidet på kveldstid. At innslagstidspunktet for nattarbeid er satt ved kl. 21.00 synes vanskelig å begrunne. Vårt forslag ville være at man endrer dette til kl. 23.00.

For det andre mener vi at nattarbeid burde være tillatt når det foreligger et særskilt og tidsavgrenset behov for det, uten at dette må avtales med tillitsvalgte. Endringen kan gjennomføres etter samme mal som departementet foreslår for søndagsarbeid.

II. Aldersgrenser

1. Endringer i aldersgrensen

Norges Rederiforbund er enig i at endringer i aldersgrenser *isolert sett* synes å ha begrenset betydning for seniorers yrkesdeltakelse. I høringsbrevet er det pekt på at pensjonssystemet, sammen med andre tiltak og den enkeltes livssituasjon, har en viktig effekt på når en går av med pensjon.

I dag er det en liten gruppe seniorer som arbeider til de har nådd gjeldende aldersgrense på 70 år. Det store frafallet av seniorer fra arbeidslivet skjer rundt 67 år eller tidligere. Vi har derfor svært begrenset erfaringsgrunnlag/forskning om hvordan de eldste seniorenene vil fungere i arbeidslivet dersom de i fremtiden vil (måtte) stå lenger i arbeid enn de gjør i dag. Prognoser om at eldre stadig får bedre helse, sier for øvrig ikke nødvendigvis noe om hvordan disse seniorenene vil fungere i arbeidslivet. I lys av at vi mangler kunnskap om effekten av gjeldende aldersgrense, fremstår det som prematurt å diskutere en ytterligere heving av aldersgrensen. Ingen av de øvrige Nordiske landene har høyere aldersgrenser enn 70 år, så vi kan heller ikke trekke på erfaringer fra disse landene. Når det gjelder land som har fjernet aldersgrensen, vil overføringsverdien av deres erfaringer være liten der oppsigelsesvernet, pensjonsordninger, mv. ikke er sammenliknbart.

Effekten av økt sysselsetting av eldre arbeidstakere må også ses i sammenheng med gjeldende rett til ekstra ferieuke, rett til deltidsarbeid og arbeidsgivers tilretteleggingsplikt for eldre arbeidstakere. Dette er ordninger som innebærer at seniorenene er dyrere arbeidskraft enn yngre arbeidstakere.

På denne bakgrunn må det legges til grunn at dersom flere arbeidstakere deltar i yrkeslivet til 70 år, eventuelt lenger, vil dette føre til *mindre fleksibilitet for arbeidsgivere* og *økte utgifter*. På den ene side vil dette igjen medføre at arbeidsgivere vil *vegge seg* mot å ansette eldre arbeidstakere. På den annen side vil det gjøre arbeidsmarkedet for de eldre seniorenene *mer rigid* (skifte av arbeidsgiver vil være vanskelig). Arbeidsgiveres byrder knyttet til eldre arbeidstakere vil også kunne utfordre hensynet til en *verdige avgang* for arbeidstakere. For Norges Rederiforbunds anliggende presiseres det at helsekravene som stilles riggarbeidere på norsk sokkel ikke nødvendigvis vil fange opp fatigue/gradvis svekkelse av yteevne. Slik svekkelse kan gi saklig grunn til oppsigelse.



Det bør gjøres nærmere kartlegging av ovennevnte forhold før en vurderer ytterligere heving av aldersgrensen i arbeidsmiljøloven. I denne sammenheng bør det også gjøres en grundig vurdering av hvem som må bære byrden av eventuelle økte utgifter. Slik det legges opp til nå vil all risiko legges på næringslivet, noe som i seg selv er konkurransevridende. Det minnes om at vi trenger et *dynamisk arbeidsliv med omstillingsevne*, og at dette i en globalisert verden stadig har stor betydning. Når det gjelder ønsket om bidrag til å støtte arbeidslinjen, er vår oppfatning er det mer å hente på å endre reglene knyttet til 62-årsgrensen (folketrygd, AFP og tjenestepensjon), enn å heve den øvre aldersgrensen i aml. § 15-13 a.

Tiden ikke er inne for en ytterligere heving av aldersgrensen, og Norges Rederiforbund **støtter** departementets alternativ 4 om opprettholdelse av dagens regler om aldersgrenser i arbeidsmiljøloven.

2. Adgang til bedriftsinterne aldersgrenser

Det er viktig å merke seg at EU-domstolen har godkjent aldersgrenser helt ned i 65 år der dette har hatt legetime formål som å regulere det nasjonale arbeidsmarkedet (bekjempe arbeidsledighet), bedre arbeidsdeling mellom generasjonene samt unngåelse av ydmykende oppsigelser. På denne bakgrunn finner vi det *prinsipielt uheldig* at Regjeringen ønsker å begrense den fleksibiliteten som ligger i EU-direktivet, og som andre europeiske land nyter godt av. Vi **støtter ikke** forslaget om å fjerne adgangen til bedriftsinterne aldersgrenser.

En annen side av dette er at en fjerning av muligheten for å ha bedriftsinterne aldersgrenser i sin ytterste konsekvens vil kunne få betydning for bedriftenes konkurransevne og lønnsomhet. Det vises til at erfaringen som seniorer har ikke nødvendigvis kan sidestilles med behovet for å ta inn ny arbeidskraft med oppdatert kompetanse. Særlig vil dette gjelde der lang erfaring hovedsakelig kan knyttes til repetisjon – i motsetning til bred erfaring.

Når dette er sagt, **støtter** Norges Rederiforbund at det *lovfestes en nedre grense* for hvor lav den bedriftsinterne aldersgrense bør være, som ikke er begrunnet i sikkerhet eller helse. Ut fra EU-domstolens praksis finner vi det hensiktsmessig at denne grensen settes til 67 år. Det vil gi en viss margin i forhold til hvor EU-domstolen har lagt seg, samtidig som det både vil samsvare med innarbeidede norske ordninger og med reglene i våre naboland.

Vi er imidlertid enige i at gjeldende regler om adgang til bedriftsinterne aldersgrenser bør klargjøres. Forslaget om å lovfeste *skriftlig meddelelse* av den bedriftsinterne aldersgrensen **støttes**. Det samme gjelder forslaget om *opphevelse* av det ulovfestede kravet om *konsekvent praktisering*.

Begge disse forslagene vil både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden nyte godt av. Videre vil en opphevelse av konsekvenskravet gi parallellitet mellom praktiseringen av bedriftsinterne aldersgrenser og dagens lovbestemte 70-årsgrense. Det vises til at arbeidsgiver ved 70-årsgrensen står fritt til å la de en ønsker fortsette uten at dette får konsekvenser for andre fremtidige tilfeller.

Norges Rederiforbund **støtter ikke** forslaget om å innføre *tariffesting* som vilkår for lavere bedriftsintern aldersgrense. Det vises til at det vil være svært krevende å oppnå konsensus om slike aldersgrenser uten at arbeidstakersiden vil kreve tariffesting av pensjon, som går

utover kravet om tilfredsstillende pensjonsordning som er oppstilt i rettspraksis, jf. Gjensidige-dommen.

3. *Subsidiære merknader*

For det tilfellet at Regjeringen skulle gå inn for heve aldersgrensen, må den ikke heves til mer enn 72 år. En heving av aldersgrensen bør skje over tid – slik at den skjer i takt med levealdersjusteringene.

En eventuell økning av aldersgrensen **forutsetter** for det første at adgangen til bedriftsinterne aldersgrenser *består*, jf. våre merknader ovenfor i punkt II, 2.

For det annet finner vi at en eventuell økning av aldersgrensen innebærer *behov for en tilsvarende økning av innslag av rettigheter for eldre arbeidstakere*. Det vises til

- a) retten til redusert stilling etter aml. § 10-2 fjerde ledd,
- b) retten til en ekstra ferieuke for arbeidstakere som er 60 år eller eldre og
- c) laveste alder for uttak av pensjon (folketrygd, AFP og tjenestepensjon).

Dette vil også samsvare med at seniorers helse stadig blir bedre, jf. høringsnotatet.

For det tredje bør arbeidsgivers styringsrett for ansatte som har fylt 70 år *utvides*. En slik utvidelse vil kunne avhjelpe situasjoner der seniorer med svekket arbeidsevne, manglende oppdatert kompetanse, mv. utgjør et problem. Dette vil også til en viss grad kunne bedre yngre arbeidstakere mulighet for opprykk. En slik utvidet styringsrett må imidlertid ikke forveksles med en utvidet tilretteleggingsplikt for eldre arbeidstakere.

Atter subsidiært påpekes det at en eventuell fjerning av adgangen til å inngå bedriftsinterne aldersgrenser krever gode og romslige overgangsordninger, som gir partene anledning til å gjøre nødvendige tilpasninger.

III. **Arbeidsmiljølovens straffebestemmelser**

Norges Rederiforbund **støtter** departementets forslag om å redusere omfanget av hvilke bestemmelser der overtredelser er straffebelagt samt forslaget om å øke strafferammen for de alvorligste straffbare handlingene. Vi kan i denne sammenheng vise til at det også ble foretatt en tilsvarende endring i sjøfartslovgivningen i forbindelse med vedtakelsen av den nye skipssikkerhetsloven i 2007.

Allmenngjøringslovens straffebestemmelser

Norges Rederiforbund representerer skip i utenriksfart og offshore entreprenørvirksomhet (flyttbare innretninger) på norsk sokkel. Allmenngjøring har i praksis ikke vært aktuelt på disse områdene og vi har derfor ingen kommentarer til forslaget til endringer av straffebestemmelsene i allmenngjøringsloven. I forhold til skipsfart så gjelder allmenngjøringsloven kun i forhold til skip som er registrert i NOR og her er alle skip som er tilsluttet Norges Rederiforbund omfattet av forbundets tariffavtaler med de norske sjømannsorganisasjonene. Når det gjelder flyttbare innretninger på norsk sokkel er det i praksis slik at alle bedrifter med flyttbare innretninger som opererer på norsk sokkel er



medlem i Norges Rederiforbund. Disse er dermed omfattet av tariffavtalene som forbundet har inngått med fagforeningene på offshoresiden.

Med hilsen

Norges Rederiforbund

Mari Kimsås-Otterbech

Mari Kimsås-Otterbech