

Arbeids- og sosialdepartementet  
postmottak@asd.dep.no

Deres ref.: 14/2614-  
Vår ref.: 3.02/14/AF  
Dato: 08.10.2014

## HØRING OM ENDRING I ARBEIDSMILJØLOVEN

Vi viser til Deres høringsbrev av 25. juni 2014 samt varsel om utsatt svarfrist for deler av forslagene datert 10. juli 2014. SAMFO har avgitt egen uttalelse vedrørende foreslåtte endringer av reglene om midlertidig ansettelse datert 25. september 2014.

SAMFO er en av Norges største arbeidsgiverforening med over 200 medlemsbedrifter som sysselsetter ca. 23.000 ansatte. Medlemmene kommer fortrinnsvis fra forbrukerkooperasjonen (Coop) og boligsamvirket.

### **Endringer i arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid**

SAMFO støtter forslagene til endring av arbeidstidsbestemmelsene. Forslagene departementet fremmer innebærer ikke på noen måte en revolusjonerende endring av gjeldende regler om arbeidstid. Det dreier seg om mindre justeringer som kan bidra til større fleksibilitet og forenkling for alle involverte parter. Det er SAMFOs oppfatning at forslagene på enkelte områder med fordel kunne gått noe lenger. Det vises i den anledning til bemerkningene til de forskjellige bestemmelsene under.

Som departementet sier i sitt høringsnotat, er det et behov for å kunne tilpasse arbeidstidsordningene til forhold i den enkelte bedrift, herunder behov for drift utenom ordinær arbeidstid, sesongmessige behov og varierende etterspørsel. Det er en forventning blant befolkningen at en rekke tjenester skal være tilgjengelig alle dager i uken, hele døgnet. Arbeidstakerne ønsker på sin side fleksible arbeidstidsordning som kan tilpasses den enkeltes livssituasjon. Dagens regler om arbeidstid begrenser i en del tilfeller en fleksibilitet som er ønsket både av arbeidsgiver og arbeidstaker. Reglene nødvendiggjør i tillegg bruk av små deltidstillinger. F.eks. er begrensningene i forhold til søndagsarbeid en direkte årsak til at de fleste virksomheter med drift 7 dager i uken er nødt til å basere seg på ansatte i små deltidstillinger for å unngå overbemanning resten av uken.

Det er i dag kun i liten grad anledning til å inngå avtaler med de ansatte om individuelle ordninger. Det er som hovedregel et krav at det foreligger tariffavtale i virksomheten før lokale ordninger kan avtales. Det er videre et dilemma at store fagforbund kan si nei til ordninger som er ønsket av de lokale partene. Arbeidstilsynets adgang til å dispensere fra reglene er begrenset av at partene ikke har kompetanse til å avtale arbeidstidsordning, og får således kun anvendelse i et fåtall tilfeller. Det er etter SAMFOs oppfatning behov for en oppmykning av disse reglene.

**Bemerkninger til de konkrete forslagene:**Til § 10-4, tredje ledd – Beredskapsvakt

Forslaget støttes

Til § 10-5- Gjennomsnittsberegning

Forslaget støttes, dog slik at SAMFO mener at grensene burde utvides ytterligere, se under.

§ 10-5, første ledd

Det er et ønske fra begge parter med økt fleksibilitet, og arbeidstakers ønske om å kunne jobbe intensive perioder for deretter å ha lengre perioder fri, er fremhevet. På denne bakgrunn mener SAMFO at grensene i § 10-5, første ledd burde utvides noe mer enn det departementet foreslår. Det bør være rom for individuell avtale om at arbeidstiden pr uke i perioden man gjennomsnittsberegner kan være opp til 50 timer. Dette vil f.eks. medføre at man kan avtale med den enkelte at vedkommende en uke har 5 vakter av 10 timer for deretter å ha en lengre periode sammenhengende fri. En slik ramme ligger innenfor begrensningene i arbeidstidsdirektivet, og det vil etter SAMFOs syn være i begge parters interesse å åpne for dette.

SAMFO anbefaler at yttergrensen for ukentlig arbeidstid etter individuell avtale ved gjennomsnittsberegning utvides til 50 timer.

§ 10-5, andre ledd

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. Dersom det etter avtale med tillitsvalgte i tariffbundet bedrift kan jobbes opp til 12 timer pr dag, bør det åpnes for at man kan jobbe like mye hver dag i en fem dagers arbeidsuke, dvs. til sammen 60 timer.

En slik økning av arbeidstidsrammen vil for øvrig også redusere behovet for søknad til Arbeidstilsynet om dispensasjon. En utvidelse av den eksisterende grensen på 54 timer vil med andre ord kunne ha positive administrative og økonomiske konsekvenser både for bedriftene og Arbeidstilsynet.

SAMFO anbefaler derfor at yttergrensen for ukentlig arbeidstid ved gjennomsnittsberegning etter denne bestemmelsen heves til 60 timer.

SAMFO støtter departementet med hensyn til at det bør være anledning til å avtale en arbeidstidsordning hvoretter man kan klare seg med to ansatte på vakt, f.eks. i helgene. En kan imidlertid spørre om en utvidelse av den daglige arbeidstiden til maks 12 timer faktisk har denne effekten. Etter SAMFOs erfaring vil det i de fleste tilfeller vil være behov for en viss overlapp mellom to vakter, der man utveksler informasjon m.m. Spørsmålet er derfor om det, for å oppnå den ønskede effekt, er nødvendig å utvide maks grensen for daglig arbeidstid til 13 timer.

SAMFO ber departementet vurdere en utvidelse av bestemmelsen slik at man i avtale med tillitsvalgte kan bli enige om inntil 13 timers arbeidstid i løpet av 24 timer.



#### Til § 10-8, fjerde ledd – Søn- og helgedagsarbeid

Forslaget støttes.

Bestemmelsens plassering gjør at den vanskelig å finne for arbeidsgivere og arbeidstakere som ønsker å sette seg inn i regelverket. Når spørsmålet om hvor mange søndager man kan jobbe oppstår, er det mest naturlig å lete etter svaret i § 10-10 som gjelder nettopp søndagsarbeid. SAMFO anbefaler derfor at hele bestemmelsen flyttes til § 10-10.

#### Til 10-10, andre til femte ledd

Dagens regel gir uttrykk for et forbud, mens realiteten er at søndagsarbeid i stor grad er tillatt. SAMFO støtter derfor departementets forslag om å snu utgangspunktet i bestemmelsens andre ledd.

SAMFO støtter også forslaget om at adgangen til å bruke søndagsarbeid utvides noe. Dette er en naturlig konsekvens av samfunnsutviklingen. SAMFO forstår bestemmelsen for søndagsarbeid når det til regelmessig tilbakevendende tider av året oppstår særlig arbeidspress dit hen at det f.eks. vil være anledning for butikker å pålegge de ansatte å delta i varetelling på søndager. Dette bør presiseres i forarbeidene til bestemmelsen.

Det er positivt at departementet foreslår å endre kravet til at det ukentlige fridøgn minst hver tredje uke skal falle på en søndag. Dette forslaget støttes, men det er etter SAMFOs mening behov for ytterligere justering av bestemmelsen.

Dagens begrensninger i adgangen til å jobbe mange søndager på rad nødvendiggjør bruk av deltidsansatte i relativt små stillinger, hvilket ingen ønsker. F.eks. er det ikke anledning til å avtale med en ansatt at vedkommende skal jobbe hver søndag (20% stilling), selv om vedkommende ikke arbeider noen andre dager i uken. Dersom arbeidstakeren kun ønsker å jobbe søndager blir en 10% stilling det maksimale vedkommende kan tilbys. Unntak gjelder dersom man får en avtale om dette med en fagforening med innstillingsrett. Dette fremstår imidlertid som en lite praktisk løsning. Etter departementets forslag vil man få større anledning til å gjennomsnittsberegne søndagsarbeidet. Men det vil fortsatt ikke være anledning til å ansette enkeltpersoner for arbeid hver søndag. SAMFO mener derfor at det er behov for ytterligere oppmykning av bestemmelsen på dette området, f.eks. slik at avvik fra hovedregelen kan avtales direkte med arbeidstakeren.

Dersom det på et senere tidspunkt gjøres endringer i Lov om helligdager og helligdagsfred slik at hovedregelen blir søndagsåpne butikker, vil den ovennevnte problemstillingen komme ytterligere på spissen. Behovet for ansatte som kan jobbe på søndager vil da kunne øke betydelig og strenge begrensninger på lovlig søndagsarbeide vil gjøre det vanskelig å fordele vakter på en slik måte at de ansatte kan tilbys heltidsstillinger. En eventuell endring i lovgivningen knyttet til søndagsåpne butikker må derfor gjenspeiles i bestemmelsen om søndagsarbeid i arbeidsmiljøloven, med mindre man ønsker en sterk økning i bruken av små deltidsstillinger.

#### Til § 10-12 – dispensasjonsadgang for Arbeidstilsynet

Det fremstår som fornuftig å samle alle bestemmelser om Arbeidstilsynets dispensasjonsadgang i en ny bestemmelse. Dette innebærer at SAMFO støtter forslaget om oppheving av dagens § 10-12, sjetten til og med åttende ledd til fordel for regulering i en ny § 10-12a (departementets forslag nr. 3).

Arbeidstilsynets kompetanse bør ikke være begrenset til de tilfellene der partene ikke har kompetanse til å inngå tariffavtale. Dagens § 10-12, åttende ledd bør derfor, slik departementet foreslår, utgå.

#### Til ny § 10-12a – dispensasjonsadgang for Arbeidstilsynet

SAMFO støtter departementets syn på at regelverket ikke bør bidra til at utformingen av hver enkelt arbeidsplan som fraviker lovens hovedregel, skal måtte skje gjennom forhandlinger og først opprettes dersom partene er enige på alle punkter. Dette er i for stor grad tilfellet i dag. Det er derfor svært viktig at Arbeidstilsynets dispensasjonsadgang utvides noe i forhold til i dag.

Arbeidstidsdirektivet åpner for en videre dispensasjonsadgang enn det som følger av dagens arbeidsmiljølov. SAMFO mener at arbeidsmiljøloven bør åpne for dispensasjon i alle tilfeller der arbeidstidsdirektivet åpner for dette. SAMFO støtter derfor departementets forslag nr. 3.

Departementet har fremmet to forskjellige forslag til formulering av bestemmelsen (alternativ A og alternativ B), der intensjonen synes å være at innholdet materielt sett skal være det samme; at dispensasjonsadgangen skal tilsvare den åpning for dette som ligger i arbeidstidsdirektivet. Alternativ B fremstår umiddelbart som noe enklere å forholde seg til, da dette alternativet tydeliggjør hvilke virksomheter dispensasjonsadgangen omfatter, mens alternativ A må utfylles med direktivets bestemmelser. Begge lovgivningsmetoder har sine fordeler og ulemper, men alternativ B er kanskje best ut fra pedagogiske hensyn. SAMFO har under tvil falt ned på at alternativ B gir den beste formuleringen.

SAMFO er ikke enig i at Arbeidstilsynets dispensasjon skal være betinget av lokal enighet. Arbeidstilsynet bør tvært imot være en nøytral, objektiv instans som kan fatte beslutning der partene ikke blir enige. Avslag bør etter SAMFOs vurdering begrunnes med vernehensynene som loven skal ivareta. Et avslag kun på grunnlag av lokal uenighet vil lett fremstå som vilkårlig hensett til lovens formål. SAMFO ber derfor om at det presiseres i forarbeidene til bestemmelsen at avslag skal begrunnes i vernehensynene og at lokal enighet ikke er en forutsetning for godkjenning.

#### § 10-11 – nattarbeid

Forslaget inneholder ingen endringer i reglene knyttet til nattarbeid. SAMFO mener at det hadde vært naturlig å gjøre enkelte endringer også i disse bestemmelsene, for å forenkle og oppdatere reglene, samt fremme økt fleksibilitet.

Særlig gjelder dette bestemmelsen om at nattarbeid bare er tillatt når det foreligger et særskilt og tidsavgrenset behov for det. Bestemmelsen gjenspeiler ikke dagens virkelighet og kunne med fordel blitt snudd, slik departementet har foreslått mht. søndagsarbeide. Nattarbeid bør være tillatt med visse begrensninger, og bestemmelsens formulering bør snus slik at den gjenspeiler dette.

Videre er det behov for endring i bestemmelsen om alt arbeid mellom kl. 21:00 og 06:00 er å anse som nattarbeid. Den fremstår som gammeldags og upraktisk. Som nevnt over er det en økende forventning i befolkningen til at varer og tjenester skal være tilgjengelig hele døgnet. Dette gjenspeiler seg i at stadig flere butikker har åpent fram til kl. 23:00 om kvelden, uten at dette anses som en «nattåpen butikk». Etter SAMFOs mening burde innslagspunktet på kvelden endres til kl. 23:00.



### **Endringer i arbeidsmiljølovens bestemmelser om aldersgrenser**

Etter SAMFOs oppfatning er spørsmålet om aldersgrense for stillingsvern et spørsmål med relativt liten praktisk betydning. Langt flere arbeidstakere ønsker å fratre lenge før fylte 70 år enn de som ønsker å fortsette arbeide etter samme alder. Av denne grunn er det i flere av våre tariffavtaler inntatt regler om seniorsamtaler allerede fra fylte 55 år. Allerede såpass tidlig er det enkelte ansatte som ønsker tilpasning i sin arbeidshverdag begrunnet i høy alder, og en del begynner allerede da å planlegge fratreden fra arbeidslivet. Særlig mange fratrer med AFP ved fylte 62 eller kort tid etter. SAMFO har ikke inntrykk av at dagens regler i noen særlig grad er til hinder for at arbeidstakere som kan og vil jobbe etter fylte 70 år faktisk gjør det. SAMFO ser imidlertid at aldersgrensen nok bidrar til at man slipper en del såre oppsigelsessaker der eldre arbeidstaker ikke lenger oppfyller de kravene som er satt til stillingen. Bestemmelsen virker således etter sin hensikt ved at den sørger for en verdig avgang fra arbeidslivet.

Noe vanligere er det nok at ansatte i virksomheter som opererer med lavere intern aldersgrense kunne tenke seg å jobbe lengre enn den interne aldersgrensen tilsier. SAMFO kjenner ikke til at noen av våre medlemsbedrifter har satt den interne grensen lavere enn 67 år. Fravik gjøres både av hensyn til ansatte som mangler tilstrekkelig pensjonsopptjening og av hensyn til virksomheten som ønsker å nyttiggjøre seg den ansattes kompetanse. Konsekvensen av dette er at den interne aldersgrensen i stadig flere tilfeller ikke lar seg opprettholde fordi man ikke oppfyller de vilkårene som er nedfelt gjennom rettspraksis, da særlig kravet til at aldersgrensen skal være konsekvent praktisert.

SAMFO kan ikke se at det er behov for endring i dagens regler om en øvre aldersgrense på 70 år i aml. § 15-13a, første ledd, første punktum og støtter således departementets alternativ 1. SAMFO ser imidlertid liten grunn for å opprettholde muligheten for lavere interne aldersgrenser og støtter derfor forslaget om å oppheve bestemmelsens andre punktum.

Departementet har ikke i nevneverdig grad berørt forholdet til ansatte med og uten AFP-rettigheter. Dersom man ønsker å beholde flere seniorer i arbeid, er det etter SAMFOs oppfatning mer å hente på å endre reglene knyttet til 62 årsgrensen (folketrygd og AFP), enn å endre den øvre aldersgrensen i aml. § 15-13a.

### **Endringer i arbeidsmiljølovens og allmenngjøringslovens straffebestemmelser mv.**

Departementet foreslår en avgrensning av straffeansvaret etter arbeidsmiljøloven slik at disse i større grad gir uttrykk for hva det reelt sett er aktuelt å straffeforfølge. Det er i denne vurderingen tatt hensyn hvilke alternative sanksjonsmetoder som foreligger. Dette fremstår som fornuftig. SAMFO støtter forslaget.

De foreslåtte endringene i allmenngjøringsloven § 15, første ledd innebærer en ikke ubetydelig utvidelse av straffeansvaret. Et argument mot å utvide bestemmelsen, er at det kan være vanskelig for oppdragsgiver å få tilgang på reell informasjon om ansettelsesforholdene hos arbeidsgiver. SAMFO er imidlertid enig i departementets vurdering med hensyn til det allmennpreventive hensynet og støtter derfor forslaget.

Departementet foreslår videre å heve strafferammene i aml. § 19-1, første og andre ledd. Tilsvarende foreslår departementet å heve strafferammen i allmenngjøringsloven § 15. Av høringsnotatet fremgår det at det i liten grad finnes avgjørelser om brudd på arbeidsmiljøloven der det er idømt straff på nivå med lovens øverste strafferamme, men at senere praksis viser

en skjerpet holdning til denne typen lovbrudd. Etter SAMFOs syn ville det være naturlig å la denne utviklingen gå sin gang før man utvider strafferammene. Det er ikke noe som tyder på at grunnen for de relativt lave straffene som er idømt i saker om brudd på arbeidsmiljøloven skyldes at strafferammen ikke er vid nok. Det er videre lite hjelp i en vid strafferamme dersom brudd på bestemmelsene ikke prioriteres med hensyn til etterforskning og påtale. SAMFO noterer videre at forslaget vil medføre et høyere straffenivå i Norge enn det man har i Danmark og Sverige. SAMFO støtter derfor ikke forslaget om utvidede strafferammer i aml. § 19-1, første og andre ledd, samt allmenngjøringsloven § 15.

Med vennlig hilsen  
SAMFO



Torgeir Kroken  
Direktør



Astrid Flesland  
Kontorsjef/advokat