



Innst. 207 L

(2014–2015)

Innstilling til Stortinget fra arbeids- og sosialkomiteen

Prop. 48 L (2014–2015)

Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om endringer i arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven (arbeidstid, aldersgrenser, straff mv.)

Til Stortinget

1. Proposisjonens hovedinnhold

I proposisjonen fremmes forslag til endringer i arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid, aldersgrenser, kollektiv søksmålsrett og straff, og allmenngjøringslovens straffebestemmelser.

Forslagene til endringer i arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid gjelder flere bestemmelser. Det foreslås å øke adgangen til å avtale gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden, og utvider samtidig Arbeidstilsynets og Petroleumsstilsynets adgang til å gi dispensasjoner. Videre foreslås det å øke grensene for pålagt og avtalt arbeidstid noe, beregningsbrøken for beredskapsvakt foreslås endret og adgangen til å arbeide på søn- og helgedager utvides noe.

Når det gjelder forslag til endringer i arbeidsmiljølovens regler om opphør av arbeidsforhold grunnet alder foreslås det å heve lovens alminnelige grense fra 70 år til 72 år. Videre foreslås det at virksomhetenes adgang til å ha (lavere) bedriftsinterne aldersgrenser for opphør som hovedregel ikke kan være lavere enn 70 år. Det vil være adgang til å ha lavere aldersgrense når det er nødvendig av hensyn til helse eller sikkerhet på arbeidsplassen.

Det forventes at levealderen fortsatt vil øke, og stadig flere ønsker å jobbe lenger. Det vil derfor legges til rette for en videre gjennomgang av dette

området, herunder behovet for tilpasninger i arbeidslivet, i samråd med partene.

Kollektiv søksmålsrett for fagforeninger ved ulovlig innleie ble innført i arbeidsmiljøloven i 2013. Flere har pekt på at reglene om søksmålsrett for fagforeninger om ulovlig innleie bryter med grunnleggende prinsipper i vårt rettssystem. De sterke faglige og juridiske innvendingene som kom frem mot denne bestemmelsen gjør at det fremmes forslag om å oppheve regelen.

Det foreslås videre, som ledd i innsats mot arbeidslivskriminalitet, å skjerpe strafferammene for alvorlige brudd på arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven. Det foreslås å fjerne straffansvaret for de deler av arbeidsmiljøloven hvor overtredelser i praksis ikke er blitt straffeforfulgt.

Forslagene til endringene ble sendt på høring 25. juni 2014. Det er mottatt totalt 205 høringsuttalelser i saken.

Det vises til proposisjonens kapitler 3–6 der høringsforslagene og høringsuttalelsene er nærmere redegjort for.

Når det gjelder merknader til de enkelte bestemmelsene, er dette redegjort for i proposisjonens kapittel 8.

2. Komiteens behandling

Som ledd i komiteens saksforberedelse ble det 21. januar 2015 avholdt felles høring med Prop. 39 L (2014–2015) om endringer i arbeidsmiljøloven og sosialtjenesteloven (adgang til midlertidig ansettelse mv. og vilkår om aktivitet for stønad til livsopphold). Vedlagt innstillingen følger en oversikt over dem som deltok på høringen.

3. Komiteens innledende merknader

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Dag Terje Andersen, Fredric Holen Bjørdal, Lise Christoffersen og Anette Trettebergstuen, fra Høyre, Stefan Heggelund, lederen Arve Kambe, Bente Stein Mathisen og Bengt Morten Wenstøb, fra Fremskrittspartiet, Tor André Johnsen og Erlend Wiborg, fra Senterpartiet, Per Olaf Lundteigen, fra Venstre, Sveinung Rotevatn, og fra Sosialistisk Venstreparti, Kirsti Bergstø, viser til Prop. 48 L (2014–2015) om endringer i arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven (arbeidstid, aldersgrenser, straff mv.).

Komiteens flertall, medlemmene fra Høyre, Fremskrittspartiet og Venstre, viser til at regjeringen i denne proposisjonen legger frem forslag til endringer i arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid, aldersgrenser, kollektiv søksmålsrett, straff og allmenngjøringslovens straffebestemmelser. Flertallet viser til at forslagene er en del av regjeringens samlede politikk for å legge til rette for et trygt, fleksibelt og familievennlig arbeidsliv med plass til alle.

Flertallet har merket seg at lovens formål er foreslått videreført av regjeringen, og flertallet støtter dette. Formålet er å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet. I tillegg skal loven sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet samt legge til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon. Loven skal også gi grunnlag for at arbeidsgiver og arbeidstakerne i virksomhetene selv kan ivareta og utvikle sitt arbeidsmiljø i samarbeid med arbeidslivets parter og med nødvendig veiledning og kontroll fra offentlig myndighet og å bidra til et inkluderende arbeidsliv.

Flertallet viser til at arbeidsmiljøloven dekker et svært vidt spekter av arbeidsgivere og arbeidstakere. Loven skal gjelde for små enkeltmannsforetak og aksjeselskap og for store virksomheter med tusenvis av ansatte. Loven gjelder både i det offentlige og i det private, både lokalt, nasjonalt og for internasjonale virksomheter i Norge. Flertallet vil påpeke at det gir utfordringer at samme lov gjelder svært ulike virksomheter i både størrelse, eierskap, konkurranseforhold nasjonalt og internasjonalt, fysisk og stillesittende arbeid samt tjenester og produksjonsvirksomhet. En stadig større del av arbeidsmarkedet er utsatt

for økende internasjonal konkurranse blant annet gjennom EØS-avtalen som sikrer fri bevegelighet for arbeidstakere som omfatter alle medlemsland i EU og EFTA, unntatt Sveits.

Flertallet mener at arbeidsmiljøloven skal være en vernelov for alle ansatte i Norge, og være dynamisk og endre seg i takt med arbeidslivets behov. Arbeidsmiljøloven har vært endret mange ganger siden den ble innført av Stortinget i 1977. Loven var resultatet av en omfattende revisjon av arbeidervernlovgivningen, og omfatter som hovedregel alle arbeidstakere. Gjeldende arbeidsmiljølov trådte i kraft 1. januar 2006. Utgangspunktet for den nye loven ble lagt ved Arbeidslivslovutvalgets innstilling NOU 2004: 5 Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst av 20. februar 2004.

Flertallet er tilhengere av trepartssamarbeidet mellom staten, arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiverorganisasjonene. Flertallet er tilhengere av at arbeidslivet i Norge er organisert. Organiserte ansatte gjennom fagforeninger og organiserte bedrifter gjennom arbeidsgiverforeninger bidrar til stabilitet, struktur og seriøsitet i næringslivet. Flertallet er også tilhengere av organisasjonsfrihet. Det er det enkelte mennesket som selv må avgjøre om man er best tjent med medlemskap i en fagforening eller om en bedrift ønsker å være medlem i en arbeidsgiverforening.

Fordelene vil være at begge parter kan få stor-driftsfordeler gjennom at gode løsninger kan bli felles løsninger gjennom for eksempel tariffavtaler. Flertallet viser til at parten på den ene siden i en tariffavtale alltid må være en fagforening, mens parten på den andre siden er ofte en arbeidsgiverforening, men kan også være en enkeltstående arbeidsgiver. Tariffavtaler er ikke bare lønnsatser, men omhandler ofte også andre arbeidsforhold, som arbeidstid, skiftarbeid og overtidarbeid, oppsigelsesfrister, ferie, pensjon, permisjoner, medbestemmelse, permittering, arbeidsklær mv. De overordnede tariffavtalene inneholder gjerne også bestemmelser om forholdet mellom tariffpartene, herunder fremgangsmåten ved tariffforhandlinger.

Flertallet viser til at det er bred støtte i Stortinget for å kunne trekke fra store deler av fagforeningskontingenten på skatten. I statsbudsjettet for 2015 ble det vedtatt å beholde fradraget slik det var under det siste statsbudsjettet fra de rød-grønne, samtidig som fradragsmuligheten ble utvidet til å gjelde alle fagforeninger, ikke bare de store.

Flertallet er fornøyd med at regjeringen vil jobbe for et velfungerende trepartssamarbeid, bærekraftig økonomisk vekst, høy produktivitet og høy trivsel blant arbeidstakerne. Det vil sikre et godt arbeidsliv for alle. Flertallet har merket seg at regjeringen leverte på første forsøk da avtalen om

Inkluderende Arbeidsliv, IA-avtalen, ble vedtatt i begynnelsen av 2014. Videre har flertallet merket seg at lønnsoppgjøret i staten i 2014 ble forhandlet og gjennomført på en god måte mellom regjeringen som arbeidsgiver og de ulike fagforeningene. Flertallet er også fornøyd med at regjeringen har lagt frem en strategi mot arbeidslivskriminalitet sammen med partene i arbeidslivet, som en oppfølging til statsbudsjettet for 2015 og forslagene om økte strafferammer i arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven som behandles i denne proposisjonen.

Mer enn 600 000 mennesker i yrkesaktiv alder står helt eller delvis utenfor arbeidslivet. På sikt er dette ikke bærekraftig. Som samfunn har vi behov for å øke tilgangen på arbeidskraft for å løse viktige oppgaver og ruste Norge for fremtiden.

Flertallet viser til at regjeringen i Sundvolden-erklæringen har som mål å ha et trygt og fleksibelt arbeidsmarked som sikrer lav arbeidsledighet og høy sysselsetting. Et velfungerende arbeidsmarked er avgjørende for at hver enkelt skal kunne realisere sine drømmer og ambisjoner, og at det skal lønne seg å jobbe. Flertallet deler regjeringens mål. En aktiv arbeidsmarkedspolitikk skal stimulere til god tilgang på arbeidskraft, motvirke avgang fra arbeidslivet til varige trygdeytelser og redusere og forebygge arbeidsledighet. Norge er blant de land i verden med høyest sysselsetting: 80 pst. av den voksne befolkningen er sysselsatt. I EU er andelen til sammenlikning 68 pst. Antall sysselsatte personer i Norge har vokst med 50 pst. siden 1970: fra 1,6 millioner til 2,7 millioner i 2013. 2/3 av veksten i sysselsettingen etter 2004 har kommet blant innvandrerne.

Flertallet viser til at Norge har en velutviklet økonomi og høye inntekter. Etterspørselen etter tjenester vokser raskere enn etterspørselen etter mat og industriprodukter. For noen betyr økt inntekt at de ønsker å jobbe mer, siden det er lønnsomt. For andre betyr økt inntekt at de ønsker å jobbe mindre og ha mer fritid, siden de nå har fått bedre råd. Erfaringer fra de siste to tiårene tyder på at befolkningen samlet sett ønsker å ta ut mye av den økte inntekten i økt fritid. Det stiller krav til at arbeidsmiljøloven kan tilby en økt fleksibilitet til arbeidslivet for å løse disse utfordringene. Samtidig viser demografiske fremskrivninger at mangel på arbeidskraft blir en av de store utfordringene i norsk arbeidsliv fremover. Det blir færre arbeidstakere per pensjonist, og dermed færre til å sikre samme velferdsnivå som i dag. Behovet for mer arbeidskraft og økt produktivitet vil gjøre seg gjeldende innenfor flere yrker og sektorer. Flertallet viser til at Kunnskapsdepartementet høsten 2013 satte i gang et treårig prosjekt som skal bidra til å utvikle et system for analyse og formidling av fremtidige kompetansebehov i Norge. Det treårige prosjektet tar utgangspunkt i tilgjengelige beregninger

av kompetansebehov, men vil også se på andre relevante analyser. Prosjektet koordinerer blant annet et oppdrag for Statistisk sentralbyrå (SSB) om beregninger av fremtidig behov for arbeidskraft. Navs bedriftsundersøkelse fra våren 2014 viser at den beregnede mangelen etter yrkesgruppe er størst innen helse-, pleie- og omsorgsykker. SSBs fremskrivninger viser at mye av den høyere utdannede arbeidskraften i offentlig sektor i Norge trengs innenfor utdanning og helse. Fremskrivningene tyder på at det blir udekket etterspørsel etter både lærere og sykepleiere frem mot 2030. SSBs fremskrivningsrapport viser udekket etterspørsel etter arbeidskraft med videregående yrkesfaglig opplæring slik som bygg- og anleggsgfag frem mot 2030. Det vil alltid være usikkerhet knyttet til kompetansebehovene i arbeidslivet.

Flertallet viser til fremskrivninger gjort av Statistisk sentralbyrå (SSB). Med dagens deltakelse i arbeidslivet og fremtidens befolkning ventes det at antall årsverk tilbudt i arbeidsmarkedet vil øke fra 2 150 000 årsverk til 2 450 000 til 2030. Det er en vekst på rundt 14 pst. Fremtidens arbeidsstyrke er beregnet basert på SSB sitt middelalternativ. Samlet er det ventet en vekst på 300 000 årsverk frem til 2030. Behovet for arbeidskraft avhenger av utviklingen på tilbudssiden og på etterspørselssiden. Flertallet viser til at på tilbudssiden kan økt arbeidsinnvandring, økt gjennomsnittlig arbeidstid, redusert sykefravær og redusert utenforskap bidra til å øke tilbudet av arbeidskraft. Flertallet vil påpeke at Norge har en stor nasjonal ressursmulighet i seniorer. Kombinert med redusert sykefravær og færre utenfor det ordinære arbeidslivet vil disse elementene kunne bidra til å redusere den økende knappheten på arbeidskraft. På etterspørselssiden kan teknologiske fremskritt, bedret folkehelse og omorganisering av offentlig sektor bidra til at behovet for arbeidskraft i fremtiden vil vokse mindre enn ellers.

Flertallet er tilhenger av en sterk arbeidsmiljølov hvor hovedregelen skal være fast ansettelse, hvor rammene for arbeidstid skal videreføres, hvor fleksibiliteten på arbeidsplassene kan bli større og hvor brudd på arbeidsmiljøloven skal straffes strengere enn i dag. Flertallet mener regjeringens forslag til endringer i arbeidsmiljøloven vil videreføre og styrke fordelene bedrifter og ansatte har ved å være organisert gjennom tariffavtaler. Mange arbeidsplasser og fagforeninger har i dag utfordringer til å få folk til å stille som lokale tillitsvalgte på arbeidsplassene, og organisasjonsgraden synker. Flertallet mener forslagene som regjeringen har fremmet vil styrke makten til de lokalt tillitsvalgte, noe som vil øke interessen for å stille til valg som lokal tillitsvalgt.

Flertallet mener det er viktig med gode fagforeninger, gode bedrifter, skolerte tillitsvalgte og et godt arbeidsliv hvor en sterk arbeidsmiljølov og et sterkt arbeidstilsyn bidrar til en bedre hverdag for alle i arbeidslivet. Flertallet mener at regjeringens forslag bidrar til en mer moderne arbeidsmiljølov som ruster Norge for fremtiden.

Flertallet viser til inngått avtale mellom Høyre, Fremskrittspartiet, Kristelig Folkeparti og Venstre 12. mars 2015, om endringer i arbeidsmiljøloven og sosialtjenesteloven mv., som følger av Prop. 39 L (2014–2015) og Prop. 48 L (2014–2015). Flertallet er enige om endringer i de angjeldende lover med hensikt å sikre økt fleksibilitet i arbeidslivet og gi flere en sjanse til å komme inn i arbeidslivet. Det er et mål å bekjempe utenforskapet og sikre at flere avtaler om alternative arbeidstidsordninger kan avtales mellom partene lokalt. Flertallet viser til at de fire samarbeidspartiene står sammen om endringer som vil gi nødvendig modernisering og fleksibilitet til gode for arbeidstakerne og næringslivet. Flertallet mener i tillegg at fleksible arbeidstidsordninger kan være et gode for både arbeidstakere og samfunnet.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti peker på at den overordnede tilstanden i norsk arbeidsliv er god, både kvantitativt og kvalitativt. Norge har historisk sett lyktes bedre enn mange andre land i å holde arbeidsledigheten lav og sysselsettingen høy. Den norske arbeidslivsmodellen med god arbeidsmiljølovgivning og et ordnet og godt trepartssamarbeid med sterke fagforeninger er mye av årsaken til at kvaliteten i arbeidslivet er god for de aller fleste, og preges av ryddige og gode arbeidsforhold. HMS-standarden er generelt sett god, de fleste opplever god medvirkning og innflytelse på arbeidet og får brukt og utviklet sin kompetanse. Modellen gjør også at norske virksomheter er omstillingsdyktige, konkurransedyktige og innovative.

Disse medlemmer viser til at vi har utfordringer knyttet til blant annet sosial dumping, for stor utstøting og for stort omfang av deltid og ufrivillig deltid i norsk arbeidsliv.

Disse medlemmer er opptatt av å løse arbeidslivets utfordringer slik at man ikke bare kan bevare, men også forbedre, norsk arbeidsliv ytterligere, gi flere mulighet til arbeid, øke tilgangen på arbeidskraft og sørge for at arbeidsforholdene holder høy standard.

Disse medlemmer peker på de store oppgavene velferdssamfunnet vårt står overfor i årene som kommer. De forutsetter at flest mulig kan være i arbeid. Derfor er det viktig med tiltak for å minske utstøting og uførhet som følge av sykdom og skade,

bekjempe useriøsitet i form av sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. En god arbeidsmiljølov er avgjørende, skal vi klare å møte disse utfordringene og ruste norsk arbeidsliv for fremtiden.

Disse medlemmer viser til at arbeidsmiljøloven er en helsevernlov som skal sikre et godt arbeidsmiljø, trygge og rettferdige ansettelsesforhold, et inkluderende arbeidsliv og samarbeid mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. I tillegg hensyntar arbeidsmiljøloven bedrifter og virksomheters samt arbeidstakers behov for fleksibilitet. Disse medlemmer peker på at arbeidsmiljøloven er endret en rekke ganger for å imøtekomme arbeidslivets og samfunnets endringer, arbeidstaker- og givers behov. Loven ble endret senest under den rød-grønne regjeringen med blant annet innføring av rett til fleksitid og i 2013 med innføring av blant annet rett til mertid for deltidsarbeidende og kollektiv søksmålsrett som svar på to av vår tids store utfordringer.

Disse medlemmer viser til at arbeidsmiljøloven bygger på arbeidsrettens objektive faglige fastslåelse av at det i utgangspunktet ikke er et likevektsforhold mellom arbeidstaker- og giver. Arbeidsgiver har naturlig nok, og skal ha, en sterk styringsrett over arbeidskraften. For å ivareta et anstendig arbeidsliv og arbeidstakerens interesser følger derav minimumsreguleringer knyttet til arbeidstid, lønn og arbeidsmiljø gjennom arbeidsmiljøloven. Derav er også tradisjonen med fagforeninger skapt, da arbeidstakere samlet bak en kollektiv avtale er en mer jevnbyrdig forhandlingspartner i møte med en arbeidsgiver med styringsrett.

Disse medlemmer peker på at den norske arbeidsmiljøloven er av verdens mest fleksible arbeidslivslovverk, som gir rom for lokale unntak og behov der arbeidstaker- og giver ønsker det.

Disse medlemmer peker på at arbeidsmiljøloven må hensynta alle delene av arbeidslivet, herunder at det norske arbeidslivet i det store og det hele består av ryddige forhold, seriøse arbeidsgivere, involverte arbeidstakere med eierforhold til arbeidsplassen, kort avstand mellom arbeidstaker- og giver. Men den samme arbeidsmiljøloven må hensynta at useriøsiteten brer om seg særlig i enkelte bransjer, der de ansatte trenger beskyttelsen arbeidsmiljølovverket gir og nødbremsen den fungerer som. Arbeidsmiljøloven må derfor fungere som et tak der ansatte som føler press, med loven i hånd kan si nei til uønskede unntak, samtidig som loven fungerer som et gulv med smidighet og fleksibilitet for de som ønsker det. Disse medlemmer peker på at 8 av 10 toppledere ifølge en undersøkelse utført blant medlemmene i organisasjonen Lederne fra 2014 mener dagens arbeidsmiljølov gir den tilstrekkelige fleksibiliteten for lokale behov.

Disse medlemmer mener at regjeringens forslag svekker vernet av arbeidstakerne, som skal være formålet med arbeidsmiljøloven. En sterk vernelov gjør det mulig for mange mennesker å delta i arbeidslivet og kunne jobbe helt til pensjonsalder. At yrkesvalg i stor grad påvirker folks levealder, og at mange må gå av med uføretrygd før de blir pensjonister, er et uttrykk for at vi trenger et sterkere, ikke svakere vern av arbeidstakerne gjennom arbeidsmiljøloven.

Disse medlemmer viser til at kombinasjonen av regjeringens forslag til endringer i arbeidstidsbestemmelser, helgearbeid og midlertidige stillinger vil gjøre det tøffere å delta i arbeidslivet. Flere vil ha problemer med å kombinere arbeid med omsorgsoppgaver og familieliv. Flere vil oppleve at det blir vanskelig å jobbe til pensjonsalder, fordi arbeidsgiverne vil ha større mulighet til å stille krav som i praksis er uopnåelige for mange arbeidstakere etter lange yrkesliv.

Disse medlemmer ønsker tiltak som går i motsatt retning og gjør det enklere for flere å delta i arbeidslivet og å kunne stå lenge i jobb.

Disse medlemmer peker på at regjeringen i sine forslag til endringer i arbeidsmiljøloven velger å se bort fra nasjonal og internasjonal forskning, faglige råd og myndighetenes egne fagorganers motstand og innvendinger mot endringene. Regjeringen velger å ikke hensynta forskningens og fagetatens advarsler om de negative effektene arbeidstidsendringene, økt adgang til midlertidige ansettelser og bortfallet av kollektiv søksmålsrett vil kunne ha på sykefravær, uførhet, likestillingen i arbeidslivet, kvinnelig sysselsetting, omfanget av arbeidsulykker og muligheten for å bekjempe arbeidslivskriminalitet. Disse medlemmer mener det er alvorlig og uforsvarlig at regjeringen velger å overse varsellampene og gjennomfører endringer som det fra så mange faglige hold advares mot, og som man heller ikke har faglig grunnlag for å hevde vil ha de effekter man peker på at forslagene vil ha.

Disse medlemmer viser også til at regjeringen Solberg i statsbudsjettet for 2014 endret permitteringsregelverket, slik at flere arbeidsgivere måtte si opp sine ansatte i vanskelige tider. Disse medlemmer mener at en reversering av dette regelverket til slik det var under den rød-grønne regjeringen ville kunne utgjøre en stor forskjell for at flere bedrifter kan beholde sine arbeidstakere i nedgangstider, og med det beholde kompetanse og stabilitet.

Disse medlemmer mener at forslaget til endringer av arbeidsmiljøloven vil være en flytting av makt til arbeidsgiver, samtidig som de ansatte vil oppleve mer press og mindre forutsigbarhet rundt egen arbeidstid.

Disse medlemmer mener at forslagene til endringer samlet sett vil kunne svekke partenes rolle i arbeidslivet. Det uorganiserte arbeidslivet kan også tjene på å konkurrere på dårlige arbeidsvilkår, etter som tariffavtaler kan beskytte ansatte i det organiserte arbeidslivet mot forslagene til endring av arbeidsmiljølov. Det er en veldig uheldig utvikling. I et arbeidsliv preget av økende omfang av sosial dumping og arbeidslivskriminalitet er vi avhengige av et ordnet og organisert arbeidsliv for å rydde opp. Disse medlemmer vil heller jobbe for at organiseringsgraden i arbeidslivet går opp, for å sikre et trygt og moderne arbeidsliv for fremtiden.

Komiteens medlem fra Senterpartiet mener at det i en tid med stadig mer omfattende problemer i norsk arbeidsliv som følge av Norges deltakelse i Det europeiske økonomiske samarbeidsområdet (EØS), er det i motsetning til regjeringens endringsforslag av arbeidsmiljøloven som, etter dette medlems syn, utelukkende går i en liberaliserende retning, behov for tiltak som styrker arbeidstakers rettigheter i Norge. De negative konsekvensene av EØS for norsk arbeidsliv er etter dette medlems syn omfattende og gir seg utslag i svekkede faglige rettigheter, press på lønns- og arbeidsvilkår i de yrkesgrupper hvor tilbudet av utenlandsk arbeidskraft er størst, økte lønnsforskjeller, lavere produktivitetsutvikling, lavere rekruttering av norske ungdommer til yrker hvor den frie flyten av arbeidskraft er størst, samt fortrenging av arbeidskraft med nedsatt arbeidsevne. Den store EØS-innvandringen fra land i Øst-Europa gir også lavere yrkesdeltakelse, som svekker offentlige finanser. Dette betyr at det store omfanget av EØS-innvandrere både gir et mer usolidarisk arbeidsliv og svekker finanseringen av våre velferdsgoder.

Dette medlem mener det må karakteriseres som et problem for nasjonens fremtid at stadig flere unge personer i Norge som andel av befolkningens yngre aldersgrupper de siste årene har blitt uføretrygdet, jf. statistikk fra Nav publisert 4. mars 2015. Andelen mottakere av uførepensjon (fra 2015 *uføretrygd*) har økt i perioden 2005 til 2014 for aldersgruppene 18–39 år. Dette medlem understreker at en slik utvikling på sikt gir store økonomiske kostnader for fellesskapet.

Videre vil dette medlem understreke at Norge på lengre sikt ikke kan klare å løse landets arbeidskraftsbehov ved hjelp av «arbeidsinnvandring» som gjennomgående har en lavere sysselsetting enn Norges befolkning. Fremfor å hente arbeidskraft fra utlandet med lavere sysselsettingsgrad sammenlignet med den norske befolkningen vil det være mye klokere å investere i den arbeidskraften som allerede er her for å få høyest mulig kompetanse i og en

høyest mulig sysselsetting ut av denne arbeidskraften. Inndekkningsbehovet i offentlige finanser, slik dette er fremstilt i Nasjonalbudsjettet for 2015, viser at dersom yrkesdeltakelsen i Norge steg til samme nivå som på Island, ville det langt på vei være tilstrekkelig til å bringe offentlige budsjetter i balanse frem mot 2060. En økning av gjennomsnittlig arbeidstimer i Norge til samme nivå som i Sverige, ville gi samme resultat. Dette viser hvor viktig høy sysselsetting og gjennomsnittlig arbeidstid er fremover.

Komiteens medlem fra Sosialistisk Venstreparti viser til at Sosialistisk Venstreparti har varslet at partiet vil jobbe for en reversering av alle forslagene som svekker arbeidstakernes rettigheter i Prop. 48 L (2014–2015) Endringer i arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven (arbeidstid, aldersgrenser, straff mv.) og Prop 39 L (2014–2015) Endringer i arbeidsmiljøloven og sosialtjenesteloven (adgang til midlertidig ansettelse mv. og vilkår om aktivitet for stønad til livsopphold).

4. Arbeidstid

4.1 Sammendrag

4.1.1 Innledning

Det foreslås her endringer i arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid.

Arbeidslivet er i stadig endring. Betydningen av å kunne tilpasse arbeidstidsordningene til så vel arbeidsgiver som arbeidstakers behov har økt. Arbeidstakernes ønsker om arbeidstidsordninger varierer etter alder, kjønn og livssituasjon. Mange ønsker større fleksibilitet. Den teknologiske utviklingen har gjort det enklere for en del arbeidstakere å arbeide andre steder enn på arbeidsplassen og utenfor virksomhetens normale driftstid.

Det ønskes å myke opp arbeidsmiljøloven, blant annet når det gjelder gjennomsnittsberegning, alternative turnusordninger og overtid.

Det vises til proposisjonens kapittel 3 der det er nærmere redegjort for høringsforslagene, uttalelsen, samt departementets vurderinger for de ulike forslagene.

4.1.2 Hovedlinjer i lovforslaget

GJENNOMSNITTSBEREGNING

Det foreslås endringer i reglene om gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden. Gjennomsnittsberegning åpner for en fleksibel fordeling av arbeidstiden over bestemte perioder. Reglene gjør det mulig å arbeide utover grensene for alminnelig arbeidstid per dag og uke mot tilsvarende mindre

i andre perioder. Gjennomsnittet må imidlertid holdes innenfor lovens grenser for alminnelig arbeidstid.

Det foreslås å øke grensen for den daglige arbeidstid ved gjennomsnittsberegning av alminnelig arbeidstid, fra 9 timer til 10 timer ved avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker og fra 10 til 12,5 timer ved avtale mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte i tariffbundet virksomhet.

Det foreslås en bestemmelse om at individuell avtale om gjennomsnittsberegning ikke kan gjøres med arbeidstaker som er midlertidig ansatt etter den generelle adgangen til midlertidig ansettelse som er foreslått i Prop. 39 L (2014–2015) Endringer i arbeidsmiljøloven og sosialtjenesteloven (adgang til midlertidig ansettelse mv. og vilkår om aktivitet for stønad til livsopphold).

TILSYNSETATENES ADGANG TIL Å SAMTYKKE TIL ALTERNATIVE TURNUSORDNINGER

Det foreslås også endringer i bestemmelsene som regulerer Arbeidstilsynets og Petroleumsstilsynets adgang til å gi samtykke til alternative arbeidstidsordninger. I dag har tilsynene adgang til å gi samtykke til en arbeidstid på mer enn 13 timer per døgn og kortere dag- og ukehvile for helse- og omsorgsarbeid og vakt- og overvåkningsarbeid av delvis passiv karakter. Tilsynene kan videre gi samtykke til kortere dag- og ukehvile samt tillatelse til arbeid på søndager og en annen fordeling av de ukentlige fridøgnene, når det er lang avstand mellom arbeidstakers arbeids- og bosted og det har sikkerhetsmessig betydning å legge til rette for en helhetlig regulering av arbeidstidsordningene på arbeidsplassen. Samtykke forutsetter imidlertid at partene i virksomheten ikke har kompetanse til å etablere den aktuelle arbeidstidsordningen ved tariffavtale.

Det foreslås å utvide tilsynenes myndighet for helse- og omsorgsarbeid, vakt- og overvåkningsarbeid av delvis passiv karakter og de ovenfor nevnte pendlersituasjoner, til å gjelde også når partene har kompetanse til å etablere ordningen ved tariffavtale.

OVERTID

Det foreslås endringer i reglene om overtid. Forslaget innebærer at grensene for hvor mye overtid som kan arbeides per sju dager og fire sammenhengende uker, økes noe. Dette gjelder både overtid etter pålegg fra arbeidsgiver, lokal avtale med tillitsvalgte i tariffbundet virksomhet og tillatelse fra Arbeidstilsynet. Det foreslås videre at det innføres en begrensning i det antall timer det kan arbeides i løpet av en uke i de tilfeller overtid benyttes i kombinasjon med lokal avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden.

BEREDSKAPSVAKT

Det foreslås en endring i reglene om beredskapsvakt. For beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet skal i dag som hovedregel minst 1/5 av vekten regnes med i den alminnelige arbeidstiden. Det foreslås å endre hovedregelen, slik at mellom 1/5 og 1/8 av slike vakter skal regnes med i den alminnelige arbeidstiden. Det foreslås å videreføre partenes adgang til å fravike hovedregelen. Det foreslås å gjøre Arbeidstilsynets adgang til å fastsette beregningsmåte noe større.

SØN- OG HELGEDAGSARBEID

Det foreslås endringer i reglene om arbeid på søn- og helgedager. Forslaget innebærer å snu utgangspunktet i loven slik at arbeid på søn- eller helgedag skal være tillatt når arbeidets art gjør det nødvendig. Når det gjelder hvor ofte eller tett det kan arbeides søn- og helgedager, skal arbeidsgiver og arbeidstaker fortsatt kunne avtale gjennomsnittsberegning av søn- og helgedagsarbeidet, slik at arbeidstaker i gjennomsnitt har arbeidsfri annenhver søn- og helgedag. Det foreslås å utvide grensen for antall søn- og helgedager som kan arbeides etter hverandre ved avtale, slik at ukefridagen hver sjette uke skal falle på en søn- eller helgedag i stedet for hver tredje.

4.2 Komiteens merknader

Komiteen viser til at ca. syv av ti norske yrkesaktive oppgir å ha arbeidstid mellom klokken 06:00 og 18:00. Utviklingen i faktisk arbeidstid i Norge er relativt stabil. For menn har arbeidsuken i gjennomsnitt blitt en time kortere, fra 39 til 38 timer i perioden 1996–2014. For kvinnene har arbeidsuken i gjennomsnitt økt med to timer fra 29 til 31 timer i samme periode. I hele yrkesbefolkningen arbeider om lag sju av ti heltid. Utbredelsen av skift- og turnusarbeid har økt jevnt de siste 15 årene, og andelen skift- og turnusarbeidere i Norge er i dag på 24 pst. En tredjedel av alle ansatte jobber regelmessig utenom ordinær dagtid (mandag–fredag, kl. 06–18) i sin hovedjobb. 10 pst. av alle ansatte sier de jobber regelmessig på søndager.

Komiteens flertall, medlemmene fra Høyre, Fremskrittspartiet og Venstre, er av den oppfatning at det finnes en stor arbeidskraftsreserve ved at flere jobber fulltid, flere øker sin deltid og at økt bruk av gjennomsnittsberegning vil kunne bidra til fulle stillinger for mange arbeidstakere som ønsker det. Flertallet er derfor tilfreds med regjeringens forslag til gjennomsnittsberegning av arbeidstid.

Flertallet mener at gjennomsnittsberegning av arbeidstid er et svært godt egnet virkemiddel for å sikre at arbeidsmiljøloven kan tilpasses arbeidslivets

skiftende behov. Flertallet har merket seg at regjeringen ikke foreslår endringer for maksimalgrense hverken for alminnelig arbeidstid, overtid, turnusordninger eller søndags- og helgedagsarbeid.

Flertallet viser til at regjeringen foreslår å øke grensen for den daglige arbeidstid i § 10-5 første ledd fra ni timer til ti timer ved avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker (individuell avtale). Videre foreslås det at grensen for den daglige arbeidstid etter lokal avtale om gjennomsnittsberegning mellom virksomheten og tillitsvalgte i tariffbundet virksomhet i § 10-5 andre ledd, økes fra 10 til 12,5 timer. Partene skal ved avtale om vakter ut over 10 timer ved sin avgjørelse legge særlig vekt på hensynet til arbeidstakernes helse og velferd.

Flertallet viser til at for at en arbeidsuke i praksis best kan tilpasses arbeidstakers og arbeidsgivers behov, kan en enkelt arbeidsuke ved individuell avtale maksimalt utgjøre 50 timer. Dog endres den maksimale alminnelige arbeidstid per uke ved individuell avtale fra regjeringens forslag på 48 timer til 50 timer per uke.

Flertallet er opptatt av å ha et seriøst arbeidsliv med ordnede arbeidsforhold, i tråd med intensjonene i arbeidsmiljøloven. Tariffavtaler og skolerte tillitsvalgte er positivt og bidrar til en god struktur og felles ordninger i arbeidslivet som også er førende for mange av dem som ikke er organisert i en arbeidstakerorganisasjon eller arbeidsgiverorganisasjon. Flertallet er av den oppfatning at de foreslåtte endringene opprettholder og styrker fordelene for de virksomheter som har inngått tariffavtale og dermed styrker det organiserte arbeidslivet. Flertallet mener også dette gjør det mer attraktivt å være lokal tillitsvalgt i en fagforening fordi prosessene blir kortere og innflytelsen øker. Flertallet mener også at det vil medføre at flere bedrifter ønsker å inngå tariffavtaler fordi fleksibiliteten øker og stimulerer til samarbeid med de ansatte og deres organisasjoner. Flertallet viser også til at regjeringen foreslår at bestemmelsene om individuell avtale om gjennomsnittsberegning ikke kan gjøres med arbeidstaker som er midlertidig ansatt etter den nye foreslåtte adgangen til midlertidige ansettelser.

Flertallet mener økt bruk av gjennomsnittsberegning vil bidra til å løse mange bedrifters behov for fleksibilitet og variasjon av oppdragsmengde, samt ansattes behov for å kunne jobbe mer i en periode mot tilsvarende fri i andre perioder. Flertallet er kjent med at denne ordningen er populær og utbredt i arbeidslivet i dag og mener på denne bakgrunn at ordningen må videreutvikles i tråd med endringene i arbeidslivet. Flertallet er også av den oppfatning at økt bruk av gjennomsnittsberegning kan redusere bruk av overtid, vikarbruk, innleie av arbeidskraft og midlertidige stillinger.

På denne bakgrunn støtter flertallet regjeringens forslag.

UKENTLIG ARBEIDSTID VED INDIVIDUELL AVTALE

Flertallet viser til at for at det skal bli samsvar mellom § 10-5 første ledd og andre og tredje ledd bør bestemmelsen formuleres likt andre og tredje ledd.

Flertallet fremmer på denne bakgrunn følgende forslag til endringer i arbeidsmiljøloven:

«§ 10-5 første ledd skal lyde:

(1) Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale at den alminnelige arbeidstid kan ordnes slik at den i løpet av en periode på høyst 52 uker i gjennomsnitt ikke blir lenger enn foreskrevet i § 10-4, men slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger ti timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager. *Grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker, likevel slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 50 timer i noen enkelt uke. Avtale etter dette ledd kan ikke inngås med arbeidstaker som er midlertidig ansatt med grunnlag i § 14-9 første ledd bokstav f.*»

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti peker på at arbeidstidsreguleringer som hensyntar helse, miljø og sikkerhet, vern om fritid, men samtidig gir stor grad av fleksibilitet, har vært med på å skape et arbeidsliv som gjør det mulig å kombinere arbeid og familieliv. Dette har vært og er en forutsetning for at Norge er i verdenstoppen hva høy kvinnelig sysselsetting angår. Disse medlemmer peker på likestillingsombudets høringsuttalelse som sier at regjeringens forslag til arbeidstidsendringer, der lengre arbeidsdager, mer overtid og flere søndager i jobb på rad, sammen med økt bruk av midlertidige ansettelser vil ha uheldig effekt på likestillingen i arbeidslivet. Videre peker disse medlemmer på at Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet av samme bekymring ønsket en konsekvensanalyse av regjeringens fremlagte forslag med tanke på negative effekter på likestillingen. Disse medlemmer er bekymret for at flere kvinner skal velge å gå ned i stilling og arbeide deltid for å skaffe seg fleksibilitet når regjeringens endringer i arbeidstidsregelverket trer i kraft.

Disse medlemmer understreker at alt regjeringen foreslår av muligheter for å arbeide mer, i perioder, lengre dager, mer overtid eller flere søndager på rad, er mulig i dag gjennom dagens arbeidsmiljølov. Fordi sentrale fagforeninger som part i arbeidslivet allerede av myndighetene er gitt tilliten til å forhandle tariff, lønn og arbeidstid og er de som best kjenner de enkelte bransjers utfordringer best, er

de også gitt muligheten til å fravike arbeidsmiljølovens bestemmelser for arbeidstid gjennom de samme avtalene. Disse medlemmer viser til at lokale tillitsvalgte og arbeidsgiver først må ønske et unntak fra normalbestemmelsene, for så å søke fagforeningene med innstillingsrett. Disse medlemmer mener det skal tungtveiende grunner til før en sentral fagforening skal avslå en slik søknad der det er enighet lokalt. Disse medlemmer viser videre til at regjeringen Stoltenberg undersøkte avtaleomfanget og praksis, og at det viste seg at 9 av 10 avtaler blir godkjent, og i de tilfeller hvor en avtale ikke kan godkjennes, er det på grunn av tungtveiende helse-, miljø- og sikkerhetsårsaker som for eksempel manglende kompenserende hviletid. I slike tilfeller går de sentrale forbundene i dialog med de lokale partene og søker å veilede partene frem til en avtale som imøtekommer ønsket om unntak, med tilstrekkelig kompensasjon for å ivareta helse- og sikkerhetshensyn. Disse medlemmer peker på at søknadsprosessen er enkle, og søknader behandles raskt.

Den avgjørende forskjellen i regjeringens forslag innebærer en forflytning av beslutningsnivå for denne type unntak fra arbeidsmiljølovens normalbestemmelser. Der disse mulighetene i dag gis ved avtale med fagforening med innstillingsrett, foreslår regjeringen å la lokale tillitsvalgte avtale direkte med arbeidsgiver på den enkelte arbeidsplass uten å trenge å konsultere sentrale fagforeninger. Disse medlemmer viser til at de lokale tillitsvalgte, som blant andre utgjør medlemsmassen i fagforeningene, er imot denne endringen nettopp fordi den vil forskyve maktforholdene i arbeidslivet, legge ansvaret for omfattende avtaler på de lokale tillitsvalgte alene og slik sett potensielt gjøre det vanskeligere for lokale tillitsvalgte å si nei til ønsket om unntak fra arbeidsgivers side. Disse medlemmer peker på at de lokale tillitsvalgte ønsker sikkerhetsventilen innstillingsretten innebærer, og kan ikke se at det er grunnlag for å endre på et effektivt og fungerende system, der avtaler blir godkjent raskt, og der arbeidstakersiden ikke ønsker en slik forflytning av maktforholdet, men tvert imot advarer mot den. Disse medlemmer mener derfor innstillingsretten må opprettholdes som i dag.

Disse medlemmer peker på at teknologi forandrer måtene vi arbeider på. Dette gir unike muligheter i arbeidslivet. Flere med nedsatt arbeids- og funksjonsevne kan ved bruk av ny teknologi inkluderes i arbeidslivet, ny teknologi muliggjør også større fleksibilitet i arbeidslivet. Disse medlemmer er opptatt av at politikken må legge til rette for at de positive effektene av teknologi i arbeidslivet best mulig utnyttes, men at politikken samtidig må hensynta de negative konsekvensene. Disse medlemmer peker på at STAMIs fors-

kning viser at en stadig større andel arbeidstakere melder om at de møter en forventning om å være tilgjengelig døgnet rundt, slik teknologien muliggjør, og med det opplever stress og andre helseplager. Også av denne grunn er arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid nødvendige å opprettholde som en nødbrems for de av arbeidstakerne som opplever at fleksibiliteten og tilgjengeligheten utover avtalt arbeidstid ikke bare blir en positiv mulighet, men en negativ forventning.

Disse medlemmer peker på at nesten 400 000 mennesker er helt unntatt arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid, under regelverket om særlig uavhengig stilling. Disse medlemmer viser til at en samlet komité, med unntak av Fremskrittspartiet, i 2012 (Arbeidslivsmeldingen) etter innspill fra arbeidsgiver- og takersiden om at for mange defineres som særlig uavhengige men i realiteten ikke innehar den nødvendige graden av selvbestemmelse over arbeidssituasjonen, ba departementet gå igjen om bruken og reglene for særlig uavhengig stilling, slik at man sikrer seg at vilkårene faktisk oppfylles for de som unntas arbeidstidsbestemmelsene helt. Disse medlemmer merker seg at regjeringen ikke har besvart denne anmodningen fra flertallet i komiteen fra 2012.

Videre mener disse medlemmer at regjeringens forslag til endringer i gjennomsnittsberegning av arbeidstid og endringene i bruk av overtid og søndagsarbeid går i gal retning. STAMI og Arbeidstilsynet, samt en rekke fagforeninger, peker på at ulykkesrisikoen øker med 50 pst. ved arbeid utover 8 timer, og 100 pst. ved arbeid utover 10 timer, i utsatte yrkesgrupper. Det er derfor viktig at bruken av lange vakter og utvidet mulighet for overtid krever frivillighet og følges av kompenserende tiltak for å minimere denne risikoen. Disse medlemmer peker på faren ved å flytte beslutningsmakten, som nevnt i tidligere merknader, og dermed potensielt gjøre det vanskeligere for arbeidstaker å stå imot arbeidsgivers ønske om slik utvidet arbeidstid.

Disse medlemmer viser til at Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet i sin høringsuttalelse til forslagene om endringer i arbeidsmiljøloven, datert hhv. 24. september 2014 (om midlertidige stillinger) og 13. oktober 2014 (om øvrige forslag til endringer), viser til en grundig dokumentasjon av kvinners løsere tilknytning til arbeidsmarkedet. Kvinner er overrepresentert blant midlertidige ansatte allerede i dag. Midlertidige ansettelser er særlig utbredt i kvinnedominerte sektorer, som undervisning, helse- og sosialtjenester og overnattings- og serveringsvirksomheter. Videre understreker disse medlemmer at om man føyer til varehandelen, vil de fleste av disse sektorene være blant dem som trolig også vil bli sterkest berørt av forslagene om opp-

hevelse av forbudet mot søndagsarbeid, økt daglig arbeidstid, mer overtid, redusert betaling for beredskapsvakter og mindre innflytelse for tillitsvalgte.

Disse medlemmer peker på at Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet i sitt hørings-svar viser til at endringene i arbeidstidsbestemmelsene åpner for lengre arbeidsøkter og økt uforutsigbarhet for arbeidstaker, noe som kan bidra til å svekke, slett ikke styrke, kvinners tilknytning til arbeidsmarkedet og menns omsorgsrolle hjemme. Dette er, etter disse medlemmers mening, stikk i strid med viktige politiske målsettinger om å styrke arbeidslinjen og sikre høy kvinnelig sysselsettingsgrad, som det ellers hevdes å være tverrpolitisk enig-het om.

Disse medlemmer vil videre fremheve at en særlig utfordring knyttet til økt bruk av midlertidige stillinger er situasjonen for dem som er/blir gravide i løpet av et eller mellom to midlertidige engasjement, både når det gjelder muligheten for reengasjement og foreldrenes rettigheter til lønnet permisjon.

Disse medlemmer peker på at Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet nevner behovet for å se på mulige kjønnsforskjeller når det gjelder virkningene av hevet aldersgrense, både for tilknytning til arbeidslivet og for rettigheter til pensjon. Videre understreker Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet i sitt hørings-svar viktigheten av å belyse likestillingsmessige konsekvenser av endringsforslagene gjennom en konsekvensutredning i tråd med utredningsinstruksens pkt. 2.3.2, der likestilling er nevnt særskilt.

Videre viser disse medlemmer til at departementet ikke har foretatt en slik konsekvensutredning av likestillingseffekten av forslagene til endringer i arbeidsmiljøloven. Disse medlemmer beklager dette, og understreker alvorret i advarslene fra myndighetenes egne tilsynsorgan, likestillingsombudet, og en samlet arbeidstakerside om at endringene vil kunne få konsekvenser for det likestilte arbeidslivet, kvinnelig sysselsettingsrate, og diskriminering av kvinner i arbeidslivet.

Disse medlemmer peker på at komiteens flertall, bestående av representantene fra Høyre, Fremskrittspartiet og Venstre, støtter de foreslåtte endringene i arbeidstidsreguleringene, og at endringene således vedtas. Disse medlemmer peker på at arbeidsmiljøloven er en vernelov og at arbeidstidsordningene skal være av en slik art at arbeidstakere ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og at sikkerhetshensyn skal ivaretas. Disse medlemmer understreker viktigheten av dette, og peker på at regjeringens forslag til endringer vil svekke disse hensynene.

Disse medlemmer støtter av den grunn ikke regjeringens forslag til endringer i arbeidstidsregule-

ringene, og ser derfor behovet for å tydeliggjøre verneovens bestemmelser om risikovurderinger knyttet til arbeidstidsordningene.

Disse medlemmer fremmer på denne bakgrunn følgende forslag til endringer i arbeidsmiljøloven:

«§ 10-2 første ledd skal lyde:

Arbeidstidsordninger skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske og psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn. *Arbeidsgiver skal foreta en risikovurdering i samsvar med kravene etter arbeidsmiljøloven §§ 10-2 første ledd, 3-1 første ledd og andre ledd bokstav c, 7-2 andre ledd bokstav f, forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 7-1 andre ledd og sjette ledd og forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter § 5 andre ledd nr. 6 for å sikre at arbeidstidsordningen er forsvarlig.*»

Komiteens flertall, medlemmene fra Høyre, Fremskrittspartiet og Venstre, viser til at Rambøll i 2013 fikk i oppdrag av Arbeids- og sosialdepartementet å undersøke praktiseringen og omfanget av bruken av unntak for særlig uavhengige stillinger. Rambøll leverte sin endelige rapport «Vurdering av arbeidstid for arbeidstakere i særlig uavhengige stillinger og ledende stillinger» i mai 2014. Flertallet merker seg videre at regjeringen allerede i august 2014 satte ned et utvalg som skal se på arbeidstidsreguleringene i et bredt perspektiv. Bestemmelsene om arbeidstakerne med særlig uavhengig eller ledende stilling er en viktig del av utvalgets arbeid. Utvalget vil avlevere sin rapport i løpet av 2015. Flertallet forutsetter at regjeringen kommer tilbake til Stortinget med en oppfølging av ekspertutvalgets vurderinger på egnet måte.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti merker seg at regjeringen hittil ikke har videreført arbeidet med å vurdere bruken av «særlig uavhengig stilling», men nå varsler at det nedsatte arbeidstidsutvalget skal ta opp temaet.

Disse medlemmer finner det underlig at regjeringen parallelt med at det nedsatte arbeidstidsutvalget arbeider, foreslår endringer i arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Videre mener disse medlemmer det er uheldig at regjeringen ikke har funnet plass til deltakelse fra partene i arbeidslivet i det nedsatte arbeidstidsutvalget. Arbeidstidsreguleringer er noen av arbeidslivets viktigste reguleringer, og er forhold partene har stor kunnskap om, meninger om og som de allerede forhandler om innen tariffavtalene.

Disse medlemmer fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen oppnevne representanter for arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene i det allerede nedsatte Arbeidstidsutvalget.»

Disse medlemmer peker på at økt adgang til individuelle avtaler åpner for at den enkelte arbeidstaker skal bestemme mindre og sjefene mer. Selv om hensikten er at den enkelte skal kunne avtale arbeidstid med overordnet ut ifra egne ønsker og behov, vil maktforholdene i arbeidslivet og på den enkelte arbeidsplass virke inn. Disse medlemmer frykter at det vil være et betydelig press på å skulle jobbe lengre dager i mange bransjer. Et arbeidsliv med lengre dager og betydelig arbeidspress vil gjøre at færre klarer å stå i arbeid over tid og vil i større grad enn i dag kunne føre til utstøting og sykdom før pensjonsalder. Selv om mange ønsker å jobbe mye på kort tid, som eksempelvis ferievikarer, er det avgjørende å skape et arbeidsliv som flere kan delta i over tid.

Disse medlemmer viser til høringssvarene til forslaget om å endre reglene for arbeidstid. Forskning på lange arbeidsdager viser en betydelig helse- og sykdomsrisiko ved lange arbeidsøkter. Lange arbeidsdager gir økt ulykkesrisiko, psykiske plager og sannsynligvis muskel- og skjelettplager og hjerte- og karsykdommer. Forskning viser at skift- og nattarbeid øker risikoen for diabetes, og det ser ut til å være en sammenheng mellom nattarbeid og økt risiko for brystkreft. Arbeidstilsynet skrev i sitt høringssvar at lange arbeidsdager kan være skadelige selv om totalbelastningen per år ikke øker. STAMI peker på at det ikke kan forventes at lokale arbeidsgivere og tillitsvalgte har tilstrekkelig kompetanse om til dels kompliserte arbeidshelseforhold til å kunne foreta kvalitetssikrede risikovurderinger. Disse medlemmer deler disse vurderingene. Det er også bekymringsfullt at vi har mangelfull forskning på dette området, slik at det er vanskelig å slå fast om endringene vil føre til ytterligere negative helsekonsekvenser for arbeidstakerne. Disse medlemmer mener føre var-prinsippet også dermed gir grunn til å gå imot de foreslåtte endringene av arbeidstidsordningene.

Disse medlemmer viser til at det i proposisjonen er nevnt at en av fire i Norge har en arbeidssituasjon der de mesteparten av tiden kan sette eget eller andres liv i fare ved feilhandlinger. Da er det alvorlig at reglene for arbeidstid endres, slik at risikoen for feil øker markant.

Disse medlemmer viser til at vurderinger av konsekvenser av arbeidstid for helse, miljø og sikkerhet kan være veldig komplisert og krevende. Det er grunn til å være bekymret for om det er realistisk at lokale tillitsvalgte skal ha forutsetninger for å få

ansvar for disse vurderingene i en tid hvor man stadig får ny kunnskap, særlig dersom man står i en situasjon hvor arbeidsgiver presser på for økt arbeidstid. Arbeidstilsynet nevner i sitt høringssvar at mange virksomheter ikke i tilstrekkelig grad risikovurderer arbeidstidsordningene de benytter allerede i dag.

LO nevner i sitt høringssvar at avtaler om gjennomsnittsberegning typisk vil inngås ved ansettelsen, i en situasjon hvor skjevheten i styrkeforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er særlig stor.

Disse medlemmer jobber for et arbeidsliv med rom for mange, og arbeidsvilkår som gjør det mulig å stå lenge i jobb. Det må være en god balanse mellom arbeid og fritid. Tall fra STAMI viser at norske yrkesaktive er blant dem i Europa som i størst grad rapporterer at arbeidstiden er godt tilpasset familielivet og sosiale forpliktelser. Samtidig finnes det studier som tyder på at arbeid utenfor normalarbeidsdagen har en negativ innvirkning på balansen mellom arbeid og privatliv. Disse medlemmer mener de foreslåtte endringene vil svekke muligheten til å kombinere arbeidsliv med familieliv, og at det vil gå ut over inkludering, yrkesdeltakelse og likestilling.

Disse medlemmer mener det er positivt at regjeringen etter høringsrunden foreslo en begrensning i midlertidig ansattes adgang til individuelt å avtale gjennomsnittsberegning, på grunn av at midlertidig ansatte ofte opplever en begrenset frihet i forhandlinger om arbeidstid. Disse medlemmer mener likevel at det ikke endrer ved det faktum at friheten og fleksibiliteten til arbeidstakerne som helhet svekkes av de andre foreslåtte endringene av arbeidstidsregelverket.

Komiteens medlem fra Sosialistisk Venstreparti mener det er tid for å ta ut noe av velstandsutviklingen i kortere arbeidstid. Det vil gi økt fritid for den enkelte, og bidra til at flere kommer i arbeid. Fagbevegelsen har fått gjennomslag for kortere arbeidstid enn dagens arbeidsmiljølov. Det er et politisk ansvar å følge opp disse seirene for å bane vei for nye milepæler. Dette medlem går derfor inn for å lovfeste en arbeidsuke på 37,5 timer, med en tilsvarende reduksjon for ansatte i skift- og turnusyrker til arbeidstiden i tariffavtaler.

Dette medlem fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen redusere arbeidsmiljølovens alminnelige arbeidstid i løpet av sju dager fra 40 til 37,5 timer, med tilsvarende arbeidstidsreduksjon for ansatte i skift- og turnusyrker til 35,5 timer og 33,6 timer.»

Overtid

Komiteens flertall, medlemmene fra Høyre, Fremskrittspartiet og Venstre, viser til at regjeringen foreslår å videreføre maksimalgrensene for bruk av overtid i arbeidsmiljøloven, men åpner for en annen fordeling enn i dag.

Grensene for overtid bidrar til å sikre arbeidstaker nødvendig forutsigbarhet i hverdagen, slik at hensynet til privatliv ivaretas. Videre er grensene for overtid viktig for beskyttelse av arbeidstakers helse.

Flertallet merker seg at det ikke gjøres noen endring i hvor mye overtid som kan arbeides per år. Ingen kan arbeide mer overtid i løpet av ett år enn i dag, og det gjøres heller ingen endring i vilkårene for overtid.

Flertallet mener også at ansatte selv kan ha et ønske om å jobbe overtid. I dag har en ansatt ikke lov til å arbeide mer enn 10 timer overtid i løpet av en uke selv om både arbeidstaker og arbeidsgiver ønsker det, med mindre dette er avtalt med tillitsvalgte. Lokalt kan tillitsvalgte avtale en utvidet ramme for overtid per dag og uke. Grensene for en slik avtale økes til 20 timer per uke og 50 timer per måned. Ansatte kan som i dag si nei til å jobbe utvidet overtid etter en slik avtale.

Flertallet har merket seg at det finnes lite forskning på omfang av bruk av overtid i Norge. På denne bakgrunn ber flertallet regjeringen innenfor midler som er satt av til forskningsprosjekter iverksette et forskningsprosjekt på dette.

På denne bakgrunn støtter flertallet regjeringens forslag.

Flertallet ønsker ikke å heve grensene for pålagt overtid, derfor vil dagens regelverk § 10-6 fjerde ledd bli videreført uendret. Derfor vil rammene for ukentlig, månedlig og årlig pålagt overtid ikke endres. Ellers støttes regjeringens forslag om øvrige endringer på overtid.

Flertallet fremmer på denne bakgrunn følgende endringer i arbeidsmiljøloven:

«§ 10-6 femte, sjette og åttende ledd skal lyde:

(5) Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan skriftlig avtale overtidsarbeid inntil 20 timer i løpet av sju dager, men slik at samlet overtidsarbeid ikke overstiger 50 timer i fire sammenhengende uker. Overtidsarbeidet må ikke overstige 300 timer innenfor en periode på 52 uker.

(6) Arbeidstilsynet kan etter søknad i særlige tilfeller tillate samlet overtidsarbeid inntil 25 timer i løpet av sju dager og 200 timer i løpet av en periode på 26 uker. Referat fra drøftingene, jf. tredje ledd, skal vedlegges søknaden. Fremmer virksomheten søknad om overtid innenfor rammen i femte ledd, skal årsaken til at saken ikke er løst ved avtale med

de tillitsvalgte alltid oppgis. Arbeidstilsynet skal ved sin avgjørelse legge særlig vekt på hensynet til arbeidstakernes helse og velferd.»

(8) Samlet arbeidstid må ikke overstige 13 timer i løpet av 24 timer eller 48 timer i løpet av sju dager. Grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker, *likevel slik at den samlede arbeidstiden etter § 10-5 andre ledd og § 10-6 femte ledd ikke overstiger 69 timer i noen enkelt uke.*»

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti viser til at regjeringens presentasjon av de foreslåtte endringene i arbeidsmiljøloven er villedende all den tid det argumenteres med at bruk av overtid er noe arbeidstaker- og giver seg imellom kan avtale. Videre peker disse medlemmer på at endrede muligheter for overtid kommer i tillegg til endringer i gjennomsnittsberegningen av arbeidstiden, som gir et senere innslagspunkt for overtiden, og at forslagene samlet sett gir arbeidsgiver adgang til å pålegge lange arbeidsdager til lav kostnad. Disse medlemmer er imot disse endringene.

Disse medlemmer viser til at endringene som åpner for økt bruk av overtid vil gjøre det vanskeligere for flere grupper å delta i arbeidslivet. Det kan bli vanskeligere for eldre å stå lenge i arbeid, og man kan svekke likestillingen ved at flere får vansker med å kombinere arbeid med omsorgsoppgaver hjemme.

Turnus

Komiteens flertall, medlemmene fra Høyre, Fremskrittspartiet og Venstre, mener bruk av langturnus vil kunne bidra til at flere ansatte får fulle stillinger og flere ansatte får større stillinger. Flertallet har også merket seg at flere arbeidsplasser rapporterer om redusert stress, mer tid til pasienter, færre møter, mer ro og avklart arbeidssituasjon. For pendlere vil det bety at man kan jobbe mer i enkelte perioder og reise hjem i lengre perioder enn i dag. Flertallet mener at lokalt tillitsvalgte sammen med ansatte og arbeidsgiver vil kunne finne gode løsninger på turnusordninger, uten at dette må godkjennes av fagforeningene sentralt, men at dette kan avtales direkte med Arbeidstilsynet eller Petroleumstilsynet.

Før Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet treffer sin avgjørelse, skal ordningen av arbeidstiden drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte, og det skal ikke gis samtykke med mindre arbeidstakerne ønsker ordningen. Referat fra drøftingene og utkast til arbeidsplan skal legges ved søknaden. Arbeidstilsynet skal ved sin avgjørelse legge særlig vekt på hensynet til arbeidstakernes helse og velferd.

Flertallet er av den oppfatning at de sentrale fagforbundene uansett vil kunne være gode rådgivere for sine lokalt tillitsvalgte selv om de ikke lenger har siste ord i saken. Flertallet har også merket seg at det fra noen av arbeidstakerorganisasjonene er blitt hevdet at stort sett alle søknader om alternativ turnus godkjennes, mens det fra arbeidsgiverorganisasjoner hevdes at svært mange stoppes og ikke kommer til vurdering fordi man antar at arbeidstakerorganisasjonen vil avvise forslaget.

Flertallet er også opptatt av at alle parter bør inkluderes i vurderinger og avgjørelser rundt godkjenning av turnusordninger. Flertallet finner det meget uheldig at en av partene skal ha vetorett i slike saker. På denne bakgrunn støtter flertallet regjeringens forslag om å overføre godkjenningsordningen til Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet.

Flertallet vil påpeke at regjeringens forslag om økt dispensasjonsadgang til Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet vil medføre økte oppgaver. Oppgavene vil likevel være av en art som tilsynene i dag allerede behandler. Flertallet er opptatt av at dispensasjonssøknader skal behandles raskt og effektivt i tråd med intensjonen med forslaget. Flertallet viser også til STAMI sin høringsuttalelse der det blir påpekt at lovendringene vil stille økte krav til tilsynenes arbeidsmedisinske kompetanse. Flertallet ber på denne bakgrunn om at regjeringen styrker bemanningen ved Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet i fremtidige budsjettbehandlinger.

Flertallet viser til at både ved Ladegården sykehjem i Bergen og Veia sykehjem i Karmøy har de ansatte over tid jobbet i ulike langturnuser. Bedriftshelsetjenesten i Bergen kommune har evaluert ordningen på Ladegården, og STAMI forsker nå på Veia sykehjem. Tidligere jobbet de ansatte kortere vakter hver tredje helg. Den nye ordningen innebærer 13-timers vakter hver fjerde helg og gir rom for flere helger med langfri. Flertallet har merket seg at kommunehelsetjenestens undersøkelse blant de åtte ansatte er entydig: På alle spørsmål som handler om trivsel, arbeidslyst, motivasjon, arbeidsmiljø, samhandling med beboere og egen helse, krysser de åtte ansatte av på at ordningen «i stor grad» har virket positivt. På alle spørsmål om ordningen har negative konsekvenser for helse, søvnkvalitet, adgang til pauser, sikkerhet og private forhold – svarer alle «i liten grad». Alle åtte ansatte svarer at ordningen med langvakter samlet sett «i stor grad» oppleves som positiv. Flertallet er kjent med at denne turnusen ble godkjent av Arbeidstilsynet og lokale tillitsvalgte fordi alle ansatte som var organisert i Fagforbundet, meldte seg ut for å få en ny vurdering av en turnus de selv ønsket.

Flertallet er også kjent med at STAMI har startet forsøk på å evaluere ordningen med langtur-

nus på Veia sykehjem i Karmøy kommune. I forbindelse med oppstart av det treårige forskningsprosjektet uttalte STAMI til Haugesunds Avis den 7. november 2014, sitat: «Forskning på komprimert arbeidstid er et blankt felt i Norge». Flertallet er kjent med at forskningsprosjektet omhandler sykepleiere, hjelpepleiere, kabinpersonale, piloter og anleggsarbeidere på Svalbard. Flertallet imøteser resultatet av forskningen ettersom det finnes lite dokumentasjon i Norge på effekten av lange friperioder. Flertallet har merket seg uttalelser også fra dette sykehjemmet som i halvannet år har forsøkt langturnus. En medarbeiderundersøkelse ved sykehjemmet viser at de ansatte ønsker å fortsette ordningen, med noen justeringer som arbeidsgiver har akseptert. Flertallet er også kjent med en rekke andre eksempler innenfor pleie- og omsorgssektoren, Kriminalomsorgen, barnevernet, ulike botilbud for mennesker med funksjonshemninger og industrien. Flertallet vil understreke at slike turnuser må være basert på frivillighet fra de ansatte, godkjenning fra lokal tillitsvalgt og god tilrettelegging fra arbeidsgiver.

På denne bakgrunn støtter flertallet regjeringens forslag.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti viser til at de sentrale fagforeningene med innstillingsrett sjelden avslår lokale avtalesøknader, og at den situasjonsbeskrivelsen regjeringen bruker for å utvide dispensasjonsadgangen for Arbeidstilsynet ikke er fundert på reelle mangler ved dagens system.

Disse medlemmer peker på at avtaler om avvik fra arbeidstidsbestemmelsene bør inngås av parter med et jevnt styrkeforhold, kompetansenivå og apparat til å sikre etterlevelse. Videre merker disse medlemmer seg at de lokale tillitsvalgte som utgjør medlemsmassen i fagforeningene ikke støtter regjeringens forslag, men tvert imot i januar 2014 gikk til generalstreik mot muligheten til det regjeringen kaller mer lokal handlefrihet, som disse medlemmer mener i realiteten innebærer en maktforskyvning og et bortfall av en god sikkerhetsventil de lokale tillitsvalgte har kunnet benytte der det ikke foreligger reell lokal enighet.

Disse medlemmer viser til at Arbeidstilsynet skal være et nøytralt fagorgan som både arbeidsgiver- og takersiden kan henvende seg til ved spørsmål vedrørende arbeidsmiljøloven. Disse medlemmer mener endringene regjeringen nå foreslår i paragraf 10-12 (8) om at tilsynene fremover kan gi dispensasjon også om arbeidstakerne er organisert i en fagforening med innstillingsrett jf. arbeidsmiljølovens paragraf 10-12 (4), betyr at tilsynene blir

omgjort fra å være en nøytral faginstans til å bli en ankeinstans for arbeidsgivere i arbeidsmiljøspørsmål.

Disse medlemmer peker på at Arbeidstilsynet ikke har mulighet til å inneha kompetanse og oversikt over forhold knyttet til helse, miljø, sikkerhet, sosiale og velferdsmessige forhold knyttet til de ulike yrkesgrupper og virksomheter, og for eksempel brukernes behov i helse- og omsorgssektoren, og at slike forhold må ses i sammenheng med andre tariffspørsmål, noe fagforeningene er best egnet til å kunne gjøre. Fagforeningene sentralt innehar spesialkompetansen om utfordringer og reelle forhold i de ulike yrkesgrupper, og er således tariffpart og kan se arbeidstid i sammenheng med totaliteten i tariffavtalene. Disse medlemmer peker på argumentet om at Arbeidstilsynet nettopp på grunn av begrenset kompetanse i de enkelte tilfeller vil kunne opptre mer restriktivt, grunnet føre-var-prinsippet og hensynet til arbeidsmiljølovens formål om vern av arbeidstakere, enn fagforeningene med innstillingsrett i dag gjør, der 9 av 10 søknader blir godkjent. I tillegg peker disse medlemmer på det ressursbehov Arbeidstilsynet vil få med denne endringen, og kan ikke se at regjeringen garanterer for tilførsel av tilstrekkelig ressurser slik at Arbeidstilsynets behandling av søknader om alternative arbeidstidsordninger ikke går utover Arbeidstilsynets viktige og utadrettede kjerneoppgaver. Disse medlemmer mener regjeringens forslag vil føre til økt byråkrati, økt press på et allerede presset arbeidstilsyn, samt mulighet for flere avslag på søknader. Disse medlemmer mener fagforeningene skal gjøre det fagforeningene er best til, og tilsynet det tilsynet er best til, og peker på at dagens system fungerer godt. Disse medlemmer understreker også at regjeringens forslag som utvider dispensasjonsadgangen til Arbeidstilsynet og petroleumstilsynet er imot tilsynenes egne ønsker.

Disse medlemmer mener det er viktig å verne normalarbeidsdagen. Samtidig kan langturnus i enkelte velferdstjenester, som ved enkelte barnevernsinstitusjoner, være i tråd med ansattes ønsker og brukernes behov. Ulike medlevertaktordninger benyttes i dag for å organisere et bredt spekter av arbeidsoppgaver av offentlige og private arbeidsgivere, med og uten tariffavtale. KS sitt styre har signalisert at kommunene ønsker å benytte slike ordninger i større grad, som eksempelvis sykehjem. Medlevertaktordninger praktiseres ofte på en måte som innebærer innsparing på lønnsbudsjett. Arbeidstid kompenseres ikke tilstrekkelig, hverken i lønn eller kompenserende hvile. Det er viktig at bruk av langturnus gjennomføres basert på faglige, ikke økonomiske, hensyn, og på en måte som er forsvarlig ut fra HMS-hensyn. Arbeidstidsordningen må passe med arbeidets art og gi nok hviletid, basert på samarbeid

med partene. Flere fagforeninger har uttrykt bekymring for at midlertidig forskrift om medleverordninger misbrukes. Disse medlemmer ber om at regjeringen tar initiativ til en gjennomgang av medleverforskriften sammen med partene i arbeidslivet.

Disse medlemmer fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen ta initiativ til en gjennomgang av medleverforskriften sammen med partene i arbeidslivet.»

Disse medlemmer mener at forslaget i praksis kan gjøre at vi går fra et system hvor de folkevalgte på Stortinget bestemmer de lovmessige begrensninger på arbeidstid, til et system hvor forvaltningen, ved Arbeidstilsynet, nå skal regulere arbeidstidsbestemmelsene ut fra svært skjønsmessige regler – og basert på de opplysninger som arbeidsgiver sender inn. Arbeidstilsynet er ikke en helt nøytral part, men ligger under departementet og kan få instruks om hvordan regelverket skal håndheves. Håndhevingen kan med det bli preget av den politiske fargen på de som styrer.

Disse medlemmer frykter at avtaleplikten etter AML § 10-5 (1) og (2) vil bli svekket, i og med at arbeidsgiver kan søke Arbeidstilsynet også i de tilfeller hvor det ikke er mulig å få til avtaler lokalt.

Det vil innebære et betydelig press på lokale tilsvalgte å flytte godkjenning av arbeidstider fra sentrale til lokale fagforeninger. Fagforeningene sentralt har lagt ned betydelige ressurser i dette arbeidet. De faktiske konsekvensene for Arbeidstilsynet må klargjøres og følges opp med midler slik at tilsynet får mulighet til å følge opp oppgavene de pålegges. Endringen åpner også for store tolkninger og variabler i forhold til lokale vurderinger. Det er derfor behov for å presisere hva som er bestemmende for hva som skal defineres som lokalt nivå. Det vil være svært viktig å følge utviklingen av alternative arbeidstidsordninger og hvordan disse virker inn på ansattes liv og helse. Både endringer i arbeidstid og arbeidstidsordninger er endringer av svært omfattende karakter som må følges i tett samarbeid med partene i arbeidslivet.

Beredskapsvakt

Komiteens flertall, medlemmene fra Høyre, Fremskrittspartiet og Venstre, viser til at regjeringen foreslår at arbeidsgiver skal fastsette at mellom 1/5 og 1/8 av beredskapsvakten, utenfor arbeidsstedet, skal regnes med i arbeidstiden avhengig av vaktens belastning – mot 1/5 i dag. Videre foreslås det at vilkåret for at Arbeidstilsynet skal kunne fastsette en annen brøk, endres fra at

arbeidsgivers beregningsmåte er «åpenbart urimelig» til «urimelig».

Flertallet mener det er mest hensiktsmessig med en fast brøk istedenfor variabel brøk, da dette vil unngå unødig merarbeid for tilsynsmyndighetene. På denne bakgrunn vil flertallet endre til en fast brøk på 1/7.

Flertallet fremmer på denne bakgrunn følgende endringer i arbeidsmiljøloven:

«§ 10-4 tredje ledd første punktum skal lyde:

For beredskapsarbeid utenfor arbeidsstedet skal som hovedregel minst 1/7 av vekten regnes med i den alminnelige arbeidstid.»

Komiteens medlem fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti viser til at endringen av kompensasjonsbrøken for beredskapsvakt i praksis betyr at arbeidstakere risikerer å gå ned i lønn. Mange må være et godt stykke lenger på beredskapsvakt for å få samme kompensasjon som i dag.

En beredskapsvakt legger store begrensninger på hver enkeltes fritid og handlingsrom. Man må hele tiden være tilgjengelig om noe skulle skje. Belastningen ved å ha beredskapsvakt handler i mange yrker i liten grad om teknologi, og i mye større grad om hvor ofte man blir innkalt, omfanget av oppdragene osv. Disse medlemmer deler derfor ikke regjeringens vurdering av at belastningen ved å ha beredskapsvakt har blitt redusert med ny bruk av teknologi. I barnevernet, for eksempel, vil de ansatte på beredskapsvakt bli kontaktet i forbindelse med en krisesituasjon, og det vil være oppdrag som krever stor grad av aktpågivenhet. Om mindre av beredskapstiden blir beregnet som arbeidstid, vil disse ordningene gi økt belastning. Det vil også gjøre det mindre attraktivt å gå inn i yrker hvor man må ha beredskapsvakt.

Søn- og helgedagsarbeid

Komiteens flertall, medlemmene fra Høyre, Fremskrittspartiet og Venstre, viser til at regjeringen foreslår at arbeidsgiver og arbeidstaker som i dag skal kunne avtale gjennomsnittsberegning av søn- og helgedagsarbeidet slik at arbeidstaker i gjennomsnitt over 26 uker jobber halvparten av søndagene. Endringen går ut på at ukehvilen må legges på en søn- eller helgedag minst hver sjuende uke – mot hver tredje uke i dag.

Flertallet ønsker å opprettholde dagens hovedregel på søn- og helgedagsarbeid slik at § 10-10, andre ledd, opprettholdes slik at «Arbeid på søn- og helgedager er ikke tillatt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig». Flertallet endrer dagens regler slik at det ukentlige fridøgn faller på en søn- og helligdag minst hver fjerde uke, og ikke hver sjuende, slik regjeringen foreslo.

Flertallet fremmer på denne bakgrunn følgende forslag til endringer i arbeidsmiljøloven:

«§ 10-8 fjerde ledd skal lyde:

(4) Arbeidsfri som nevnt i andre ledd skal så vidt mulig omfatte søndag. Arbeidstaker som har utført søn- og helgedagsarbeid, skal ha arbeidsfri følgende søn- og helgedagsdøgn. Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale en arbeidstidsordning som i gjennomsnitt gir arbeidstaker arbeidsfri annenhver søn- og helgedag over en periode på 26 uker, likevel slik at det ukentlige fridøgn minst hver *fjerde* uke faller på en søn- eller helgedag.»

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti viser til at regjeringen opprinnelig foreslo å snu dagens bestemmelse i loven slik at alminnelig søn- og helgearbeid skulle bli tillatt, og at regjeringen opprinnelig foreslo å endre regelen om at det ukentlige fridøgn som i dag minst hver tredje uke skal falle på en søn- eller helgedag, endres til hver sjettede uke. Dersom disse lovforslagene fra regjeringen hadde blitt vedtatt av Stortinget, ville søndag blitt en vanlig arbeidsdag. Disse medlemmer mener det er bra for samfunnet i sin helhet at søndagen bevares som en felles ukentlig fridag. Felles fritid er av stor verdi for familielivet, fritid og deltakelse i samfunnslivet. Grensen mellom fritid og arbeidstid er allerede under press, og åpning for individuelle avtaler om fri til ulike tider av uken vil viske ut helgen som felles friperiode.

Disse medlemmer peker på at regjeringens foreslåtte endringer også må ses i sammenheng med regjeringens varslede endringer i åpningstidsregelverket og ønsket om søndagsåpne butikker. Disse medlemmer mener det er en illusjon at den enkelte arbeidstaker eller arbeidsgiver skal kunne velge bort søn- og helgearbeid og åpningstider, da virksomheter blir styrt av konkurransesituasjonen og press fra øvrige aktører i de aktuelle bransjer, og at de med størst tilgjengelighet dermed blir premissleverandører for hele bransjers åpningstider, og dermed ansattes arbeidstider. Økt tilgjengelighet i noen bransjer vil få ringvirkninger og konsekvenser for andre bransjer. Ved søndagsåpne butikker vil næringsmiddelindustrien måtte levere ferske produkter, og støttefunksjoner som renhold, sikkerhet, transport, lagertjenester og lignende vil være nødvendig, også ved helgeåpent. Flere enn akkurat de butikkansatte vil dermed oppleve å måtte arbeide mer helg og søndag, med de konsekvenser dette har for fritid og familieliv.

Videre viser disse medlemmer til at regjeringen er på kollisjonskurs med både arbeidstaker- og giversiden i arbeidslivet når det kommer til ønsket om søndagsåpne butikker. Disse medlemmer

støtter partene i arbeidslivet og er motstandere av utvidelsen av muligheten for å ha søndagsåpne butikker. Disse medlemmer støtter ikke regjeringens forslag om økt mulighet for søndagsarbeid.

Disse medlemmer viser til at søndagsåpne butikker også vil kunne få en betydelig negativ effekt på viktige mål som kutt i klimagassutslipp, likestilling og frivillighet. Handel og Kontor, Frivillighet Norge, Framtiden i våre hender, Voksne for barn, Naturvernforbundet, Norges Bygdekvinneforbund, Den Norske Kirke, Norges Barne- og ungdomsorganisasjoner, Norsk Transportarbeiderforbund og VIRKE har oppfordret regjeringen til å gjennomføre en helhetlig konsekvensutredning før Stortinget tar stilling til forslaget om søndagsåpne butikker. Disse medlemmer støtter dette kravet og mener at forslaget om endring i regelverket for søndagsarbeid og en åpning for søndagsåpne butikker vil være et eksperiment med en velfungerende samfunnsrytme. Meningsmålinger har vist at et bredt flertall i folket ikke ønsker åpning for flere søndagsåpne butikker.

Disse medlemmer er også bekymret for at endring i søndagsarbeid vil virke inn på tilgangen på kompetansen i helgene og presiserer at mer søndagsarbeid ikke må være medvirkende til at kompetansebehov i helger fravikes.

SÆRLIG UAVHENGIG STILLING

Komiteens flertall, medlemmene fra Høyre, Fremskrittspartiet og Venstre, viser til at regjeringen høsten 2014 nedsatte et offentlig ekspertutvalg som skal beskrive utviklingen i arbeidsmarkedet de siste tiår med vekt på kvinners yrkesdeltakelse, økt arbeidsinnvandring, endrede syn på forholdet mellom arbeidstid og fritid, teknologiske endringer og utfordringer knyttet til arbeidslivskriminalitet. Flertallet viser også til at ekspertutvalget skal gjennomgå bruken av arbeidskraften og brudd på arbeidstidsreguleringene. Flertallet mener det er naturlig at utvalget også ser på bruken av «særlig uavhengig stilling».

KVELDS- OG NATTARBEID

Flertallet mener det er viktig at arbeidsmiljølovens bestemmelser sikrer fleksibilitet for den enkelte og et familievennlig arbeidsliv. Flertallet har notert seg at partene i arbeidslivet til dels er uenige om dagens regelverk for når nattarbeid inntrer. Flertallet finner det naturlig at denne saken blir en del av drøftingene i arbeidstidsutvalget.

VARSLER-TILTAK

Flertallet mener det er et behov for tiltak som bedrer varslernes situasjon. Flertallet viser til at arbeidsmiljølovens bestemmelser om varslervern ble

innført i 2006, og en evaluering gjennomført av FAFO har gjennomgått loven og rettspraksis på området. Flertallet registrerer at konklusjonen er at lovbestemmelsen virker etter formålet og at det gis sterk beskyttelse til varslerne. Flertallet har notert seg at kravet om forsvarlighet så langt ikke har medført noen begrensninger på retten til å varsle.

Flertallet påpeker at for at reglene om varsling skal ha ønsket effekt, er det viktig at kunnskapen om dem når ut til allmennheten og alle aktører i arbeidslivet. Både myndighetene og partene i arbeidslivet har et ansvar for informasjon og veiledning. Den viktigste innsatsen for å styrke den reelle ytringsfriheten vil måtte gjøres lokalt i den enkelte bedrift. Flertallet ber derfor regjeringen gi Arbeidstilsynet et prosjekt/samordningsansvar mellom de relevante tilsynene for å bedre informasjonen om varsling og regelverket, herunder å vurdere en felles veileder med informasjon om rettigheter og plikter for alle involverte. Arbeidstilsynet har veiledningsansvar for arbeidsmiljøloven og et særlig ansvar for å henvise varslere til riktig tilsynsmyndighet. Flertallet henviser og til at det er et potensial for å sette åpenhet og ytringsklima tydeligere og oftere på dagsordenen ute i virksomhetene. I den forbindelse kan det vurderes å ta initiativ til en holdningskampanje/informasjonskampanje i samarbeid med partene i arbeidslivet.

Flertallet viser også til at evalueringsrapportene viser at arbeidstakere i bedrifter som har egne varslingsrutiner, varslar mer og i mindre grad risikerer sanksjoner ved varsling. Flertallet mener at varslingsrutiner bør bli et obligatorisk krav og at loven bør presisere minstekrav til varslingsrutinenes innhold. Flertallet ber på denne bakgrunn om at regjeringen utreder flere mulige forslag, for eksempel konkrete krav til form og innhold, eller fastsetter at alle virksomheter av en viss størrelse skal ha varslingsrutiner.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti støtter regjeringens arbeid med varslervern. Disse medlemmer avventer forslag til mer konkrete tiltak i egnet form til Stortinget.

5. Aldersgrenser

5.1 Sammendrag

5.1.1 Innledning

Det foreslås å heve arbeidsmiljølovens 70-årsregel til 72 år, samt å innføre begrensninger i adgangen til å ha lavere bedriftsinterne aldersgrenser. Utover å bidra til bedre sammenheng i regelverket, vil en heving av lovens alminnelige aldersgrense gi en vik-

tig signaleffekt som kan bidra til å øke eldres yrkesdeltakelse i et lengre perspektiv.

Forslagene berører ikke de særlige aldersgrensene i statlig og kommunal sektor. I staten har man som hovedregel en øvre aldersgrense på 70 år, jf. Lov om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn m.fl. av 21. desember 1956 nr. 1 (aldersgrenseloven). I kommunal og fylkeskommunal sektor er det en rekke stillinger som har «særaldersgrenser», som er forankret i tariffavtaler.

Det vises til proposisjonens kapittel 4.1 der det er nærmere redegjort for bakgrunnen til lovforslaget, herunder.

- Alder og deltagelse i arbeidslivet – situasjonsbeskrivelse.
- Forskning om alder og deltagelse i arbeidslivet, herunder betydning av helse, holdninger til arbeid og pensjon, hovedveier ut av arbeidslivet, samt mulige virkninger av å heve aldersgrensen.
- EU-rett – Rammedirektivets særbestemmelser om alder – direktiv 2000/78/EF, herunder Implementering av rammedirektivet i norsk rett, Avgjørelser fra EU-domstolen – rammedirektivets artikkel 6.
- Aldersgrenser i Norden.

5.1.2 70-årsgrensen i arbeidsmiljøloven

Det vises til proposisjonens kapittel 4.2 der det er nærmere redegjort for gjeldende rett, høringsforslaget, samt høringsinstansenes syn.

5.1.2.1 DEPARTEMENTETS VURDERING OG FORSLAG

Det er argumenter både for og imot å ha en regel som tillater at arbeidsforhold bringes til opphør fordi arbeidstaker har nådd en bestemt alder. Det foreslås i proposisjonen å beholde en øvre aldersgrense for stillingsvern i arbeidsmiljøloven.

Aldersgrensen kan ha en viktig symboleffekt, og en heving av dagens 70-årsgrense vil kunne bli oppfattet som et signal om at eldre arbeidstakere er ønsket i arbeidslivet. På sikt kan dette bidra til å øke yrkesdeltakelsen blant seniorer, spesielt de yngre seniorene.

Det foreslås i denne omgang å heve arbeidsmiljølovens grense for opphør av arbeidsforhold fra 70 til 72 år. Dette vil ikke fullt ut harmonere med folketrygdens opptjeningsregler for alderspensjon. Forslaget om å heve grensen til 72 år ivaretar mulighet for å kompensere for levealdersjusteringen i lang tid fremover. Det vises også til at arbeidstakere som ikke har opptjent full pensjon og som i dag må avslutte arbeidsforholdet for eksempel ved 67 eller 70 år, med forslaget vil få bedre mulighet til å opptjene pensjon.

Dette vil særlig gjelde for kvinner som har arbeidet deltid.

Det bør på sikt vurderes å ytterligere heve aldersgrensen for adgang til opphør av arbeidsforhold på grunn av alder. Det vil derfor bli lagt til rette for en videre gjennomgang av dette området, herunder behovet for tilpasninger i arbeidslivet, i samarbeid med partene.

En heving av 70-årsregelen til 72 år vil ikke endre forholdet til reglene om aldersdiskriminering i arbeidsmiljøloven kapittel 13. Det legges til grunn at arbeidsmiljøloven § 15-13 a heller ikke etter endringen vil være i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av alder, jf. tilsvarende vurderingen av 70-årsgrensen i proposisjonens kapittel 4.2.1.

Det foreslås ingen overgangsbestemmelse knyttet til forslaget om å heve aldersgrensen fra 70 til 72 år.

5.1.3 Lavere bedriftsinterne aldersgrenser

Det vises til proposisjonens kapittel 4.3 der det er nærmere redegjort for gjeldende rett, høringsforslaget, høringsinstansenes syn, samt utdyping av departementets vurderinger.

I proposisjonens kapittel 4.3.5 er overgangsbestemmelsene nærmere beskrevet.

5.1.3.1 DEPARTEMENTETS FORSLAG

Innledning

Det antas at bedriftsinterne aldersgrenser er utbredt i flere bransjer, ofte med en pliktig avgangsalder på 67 år. Det legges til grunn at en mulighet for bedriftsinterne aldersgrenser bidrar til fleksibilitet og forutsigbarhet, og flertallet av høringsinstansene støtter det å beholde en slik mulighet. Samtidig er det grunn til å stramme inn på dagens adgang. Hensynet til å støtte opp under hevingen av den alminnelige aldersgrensen fra 70 til 72 år, endringene i pensjonsregelverket og det at flere og flere ønsker å arbeide lenger, tilsier en viss innstramming av dagens adgang. Dette underbygges også av den demografiske utviklingen.

Dagens ordning bør derfor endres, forenkles og klargjøres i loven.

Forslag til regulering av bedriftsinterne aldersgrenser

Det foreslås at loven fastsetter en nedre grense for adgangen til bedriftsinterne aldersgrenser til 70 år. Dette gir både en bedre tilpasning til reglene om fleksibelt uttak av pensjon som er gjennomført med pensjonsreformen, samtidig som det er en naturlig tilpasning til forslaget om å heve lovens alminnelige grense for opphør av stillingsvernet til 72 år.

For å sikre at bedriftsinterne aldersgrenser har legitimitet og forankring i bedriftene bør arbeidstakerne involveres i arbeidsgivers vurderinger før beslutning om lavere aldersgrense fattes. Det er ikke hensiktsmessig å foreslå krav om tariffavtale.

Dagens tre ulovfestede vilkår for å ha en bedriftsintern aldersgrense bør inntas og presiseres i loven.

Det vises til proposisjonens kapittel 4.3.4.2 der kravene til kjennskap (kunnskapskravet), konsekvent praktisering, samt til en tilfredsstillende tjenstepensjonsordning er nærmere redegjort for.

Sikkerhetsventil

I noen yrker stilles det større krav til fysiske eller psykiske egenskaper. Loven bør ikke hindre bedriftsinterne aldersgrenser som er godt begrunnet i helse- eller sikkerhetsrisiko på arbeidsplassen. Det foreslås derfor en sikkerhetsventil som tillater lavere aldersgrenser enn lovens alminnelige grense. Det foreslås ikke noen nedre aldersgrense for en slik regel.

5.1.3.2 OVERGANGSBESTEMMELSER

Bedriftsinterne aldersgrenser har i dag ulike grunnlag som kan tilsi ulikt behov for eventuelle overgangsperioder for ikrafttredelsen av nye regler. Noen har inngått tariffavtale om bedriftsintern aldersgrense (ofte 67 år). Etter at forslag til lovendringer trer i kraft, vil det være ulovlig å avtale nye bestemmelser i tariffavtaler og avtaleklausuler som fastsetter lavere aldersgrense enn 70 år. Det foreslås at eksisterende tariffavtalebestemmelser om bedriftsinterne aldersgrenser fortsatt kan bestå inntil det tidspunktet gjeldende tariffavtale utløper, jf. Lov om arbeidstvister av 27. januar 2012 nr. 9 (arbeidstvistloven) § 5. Forslaget omfatter aldersgrensebestemmelser i alle typer tariffavtaler, herunder også lokale avtaler.

En tre års overgangsperiode er tilstrekkelig, og det foreslås at det i overgangsbestemmelsen ikke gis mulighet til ytterligere forlengelse av tariffbestemmelser med avtaler om bedriftsinterne aldersgrenser, jf. arbeidstvistloven § 5 tredje ledd.

Forslaget innebærer også at det ikke vil være noen ettervirkning etter arbeidstvistloven § 8 tredje ledd.

Når det gjelder bedriftsinterne aldersgrenser med grunnlag i arbeidsgivers beslutning eller annet, tilsier ikke de foreslåtte endringene tilsvarende overgangsperioder. En endring kan skape unødige (praktiske) problemer dersom bedriftens bedriftsinterne ordninger (som ofte har en 67-årsgrense) må endres på kort varsel. Slike mer praktiske problemer vil til en viss grad kunne avhjelpes ved å utsette ikrafttredelsestidspunktet noe på dette punktet. Departementet vil følge opp dette.

Særskilt om forholdet til særaldersgrenser i kommunal og fylkeskommunal sektor

Forslagene er ikke ment å berøre de særlige aldersgrensene i statlig og kommunal sektor.

Det foreslås en overgangsbestemmelse som presiserer at særaldersgrenser i kommunal og fylkeskommunal sektor som er begrunnet tilsvarende som i aldersgrenseloven § 2, skal gjelde inntil annet er bestemt. Formålet er at forslagene til endringer i arbeidsmiljølovens bedriftsinterne aldersgrenser ikke skal få rettslig betydning for de særlige aldersgrensene i kommunal og fylkeskommunal sektor.

5.2 Komiteens merknader

Komiteen viser til at 70-årsgrensen kom inn i arbeidervernloven i 1972 og har sin bakgrunn i at folketrygdens alderspensjon samme år ble senket fra 70 til 67 år. Den ble tatt inn i arbeidsmiljøloven da den ble vedtatt i 1977.

Komiteen viser til tall fra Statistisk sentralbyrå (SSB) som viser at forventet gjenstående levetid for menn ved fylte 65 år har økt fra 14,49 år i 1986 (79,49) til 18,39 år i 2013 (83,39). Forventet gjenstående levetid for kvinner ved fylte 65 år har økt fra 18,72 i 1986 (83,72) til 21,24 år i 2013 (86,24). Ifølge middelalternativet i siste befolkningsframskriving fra Statistisk sentralbyrå (17. juni 2014) vil andelen eldre (67 år og over) øke fra i overkant av 20 per 100 personer i yrkesaktiv alder i dag til i overkant av 25 per 100 i 2025. Komiteen viser også til at pensjonsreformen har medført at flere eldre står lenger i arbeidslivet enn tidligere. Komiteen viser også til at den gjennomsnittlige alder som yrkesaktive kan tenke seg å tre helt ut av arbeidslivet, har vært økende, fra 61 år i 2003 til 65 år i 2014. Også en stigende andel yrkesaktive kan tenke seg å vente med å tre ut av arbeidslivet til etter fylte 67 år. Komiteen synes dette er en gledelig utvikling.

Komiteen viser til at alderspensjon fra fylte 67 år har vært ansett som den vanligste avgangen fra arbeidslivet i Norge. Samtidig er det slik at om lag halvparten av alle nye alderspensjonister kommer fra førtidspensjon.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Arbeiderpartiet og Sosialistisk Venstreparti, har merket seg at studier som er gjennomgått, viser at ved en heving av aldersgrensen i arbeidsmiljøloven vil den gjennomsnittlige faktiske avgangsalderen kunne øke med mellom 20 og 50 pst. av økningen i aldersgrensen. Andelen som fortsetter å jobbe øker også med 20–50 pst. når aldersgrensen øker med et år.

Flertallet er fornøyd med at regjeringen foreslår å heve arbeidsmiljølovens 70-årsgrense til 72 år.

Flertallet har også merket seg at det skal nedsettes en partssammensatt gruppe for å vurdere tilpasninger i arbeidslivet med sikte på å kunne ytterligere heve aldersgrensen for adgang til oppsigelse på grunn av alder.

Flertallet er opptatt av også å begrense adgangen til å ha lavere bedriftsinterne aldersgrense enn 70 år til tilfeller der det er nødvendig av hensyn til helse og/eller sikkerhet. Heving av aldersgrensene i arbeidsmiljøloven vil gjøre det lettere for de som ønsker det å stå i arbeid også etter fylte 70 år. Begrensninger i bedriftsinterne aldersgrenser vil også bidra til at flere står i jobb, og at arbeidskraften utnyttes bedre. Aldersgrensene i arbeidsmiljøloven regulerer ikke spørsmålet om når man har oppnådd rett til pensjon (pensjonsalderen). En ny 72-årsregel vil ikke innebære plikt til å fratre, men en mulighet for arbeidsgiver til ensidig å bringe arbeidsforholdet til opphør på grunn av oppnådd aldersgrense. Forslaget vil bidra til mobilisering av arbeidskraft i en tid hvor dette blir stadig viktigere.

På denne bakgrunn støtter flertallet regjeringens forslag.

Flertallet viser til at når det gjelder ikrafttredelse, er det nødvendig med en overgangsordning da dette er en ordning med øvre aldersgrense.

Flertallet fremmer på denne bakgrunn følgende presisering i lovvedtaket:

«III nytt fjerde ledd skal lyde:

Lavere bedriftsinterne aldersgrenser enn 70 år kan beholdes inntil ett år etter at loven trer i kraft, dersom de er etablert før dette tidspunktet.»

Flertallet mener regjeringens forslag om å heve aldersgrensen for stillingsvern i arbeidsmiljøloven vil bidra til at flere seniorer kan stå lenger i arbeid. Slik flertallet ser det, vil dette gi seniorene nye muligheter til å bidra med sin kompetanse og erfaring til fordel for virksomhetene. Dette vil også bidra til å heve avgangsalderen i tråd med avtalen om inkluderende arbeidsliv, og dermed til å styrke velferdssamfunnets bærekraft.

Flertallet mener det må være et mål at også særaldersgrenser heves. For staten er aldersgrenser regulert i lov om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn m.fl. (aldersgrenseloven), som blant annet gir hjemmel for lovfesting av særaldersgrenser i ulike sektorer. Flertallet ber regjeringen utrede hvordan også disse aldersgrensene kan heves, og ber om at saken drøftes med partene i arbeidslivet. Videre viser flertallet til at en rekke aldersgrenser i kommunal og fylkeskommunal sektor er fastsatt i tariffavtale, og at endringer i disse krever forhandlinger mellom KS og hovedsammenslutningene.

Flertallet viser til at den alminnelige aldersgrensen i lov om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn mfl. er 70 år. Flertallet er opptatt av at regjeringen fortsetter gjennomføringen av pensjonsreformen i både privat og offentlig sektor. Dette innebærer blant annet at man sammen med partene i arbeidslivet finner løsninger som reduserer forskjellene mellom pensjonssystemene i privat og offentlig sektor, herunder også å harmonisere aldersgrensene i aldersgrenseloven og arbeidsmiljøloven.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet ser behovet for å tilpasse lovverkets aldersgrenser til det nye pensjonssystemet. Disse medlemmer mener at heving av aldersgrensene i de aktuelle lovverkene kan være med på å sende et viktig signal om at seniorene er ønsket arbeidskraft, i en tid der behovet for arbeidskraft blir stadig større. Disse medlemmer har merket seg at flere av organisasjonene i arbeidslivet, samt seniororganisasjoner ikke støtter den foreslåtte hevingen av aldersgrensen i arbeidsmiljøloven. Videre peker disse medlemmer på at regjeringen har valgt å foreslå heving av aldersgrensen i arbeidsmiljøloven alene, og ikke i annet lovverk som regulerer aldersgrensene i arbeidslivet. Dette vil medføre at skillet mellom privat og offentlig sektor på dette området vil øke, da statlig, kommunal og fylkeskommunal sektor i stor grad reguleres av annet lovverk regjeringen ikke foreslår endringer i på nåværende tidspunkt. Disse medlemmer peker på at blant annet ulik mulighet til å kunne ta ut pensjon og kombinere det med å arbeide videre i statlig og privat sektor gjør det nødvendig med en grundig gjennomgang av konsekvensene av en heving av aldersgrensene i annet lovverk. Disse medlemmer merker seg at regjeringen i sin vurdering av en eventuell heving av aldersgrensene i resterende lovverk vil sette ned et partssammensatt utvalg for å utrede dette. Disse medlemmer mener det er riktig og nødvendig å involvere partene i alle spørsmål som omhandler arbeidslivets regler, og selvfølgelig også spørsmålet om heving av arbeidslivets aldersgrenser, og stiller seg undrende til at partene ikke har vært involvert i vurderingen om heving av aldersgrensen i arbeidsmiljøloven. Disse medlemmer mener partene burde vært involvert også i dette arbeidet, og at endringene i arbeidsmiljøloven må ses i sammenheng med annet lovverk som regulerer aldersgrensene. Disse medlemmer mener derfor at de ulike regelverkene for privat og statlig sektor, særaldersgrenser og annet lovverk som regulerer aldersgrenser må ses i sammenheng og behandles samlet i det varslede partssammensatte utvalget. Disse medlemmer vil på dette grunnlag stemme

imot forslaget om heving av aldersgrensen i arbeidsmiljøloven på nåværende tidspunkt.

Komiteens medlem fra Sosialistisk Venstreparti viser til at LO og NHO har gått imot forslaget om endring i aldersgrenser. Bare en liten andel av arbeidstakerne klarer i dag å stå i arbeid til de når dagens aldersgrenser, og mange høringsinstanser har uttrykt bekymring for at en endring i regelverket vil gjøre det vanskeligere for yngre eldre arbeidstakere å få seg ny jobb, samtidig som man vil kunne se flere uverdige avslutninger på arbeidsforhold. Dette medlem går derfor imot de foreslåtte endringene av aldersgrenser i arbeidslivet.

6. Innleie – kollektiv søksmålsrett mv.

6.1 Sammen drag

6.1.1 *Søksmålsrett for fagforeninger om ulovlig innleie*

Det vises til proposisjonens kapittel 5.1 der det er nærmere redegjort for gjeldende rett, høringsforslaget, høringsinstansenes syn, samt utdyping av departementets vurderinger.

6.1.1.1 DEPARTEMENTETS FORSLAG

Kollektiv søksmålsrett for fagforeninger ved ulovlig innleie ble innført i arbeidsmiljøloven i 2013. Flere har pekt på at reglene om søksmålsrett for fagforeninger om ulovlig innleie bryter med grunnleggende prinsipper i vårt rettssystem. De sterke faglige og juridiske innvendingene som har kommet frem mot denne bestemmelsen, gjør at det fremmes forslag om opphevelse av regelen.

Det foreslås derfor at bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 17-1 femte ledd oppheves. I tilknytning til dette foreslås det også å oppheve §§ 17-1 tredje ledd andre punktum og 17-4 tredje ledd, som regulerer ulike sider ved søksmålsretten etter § 17-1 femte ledd (mekling i forliksråd og søksmålsfrister).

Det vises til proposisjonens kapittel 5.1.4 der det er nærmere redegjort for departementets vurderinger.

6.1.2 *Unntak fra reglene om likebehandling ved tariffavtale – presisering av solidaransvaret for innleier*

Det vises til proposisjonens kapittel 5.2 der det er nærmere redegjort for gjeldende rett, høringsforslaget, høringsinstansenes syn, samt utdyping av departementets vurderinger.

6.1.2.1 DEPARTEMENTETS FORSLAG

Det følger i utgangspunktet av § 14-12 c første ledd første punktum at solidaransvar for innleier også

vil gjelde ved krav på lønn mv. som følger av tariffavtale som nevnt i § 14-12 a tredje ledd. Da det allerede er innført regler om solidaransvar for innleier, bør bestemmelsen videreføres i henhold til dette. Ut fra informasjonshensyn anses det imidlertid å være behov for å presisere at krav som følger av tariffavtale som nevnt i § 14-12 a tredje ledd, omfattes av bestemmelsen om solidaransvar.

Det vises til proposisjonens kapittel 5.2.4 der det er nærmere redegjort for departementets vurderinger.

6.2 Komiteens merknader

Komiteens flertall, medlemmene fra Høyre, Fremskrittspartiet og Venstre, viser til at ordningen som ga fagforeningene adgang til å reise selvstendig søksmål om ulovlig innleie ble innført 1. juli 2013, etter stor uenighet. Flertallet har notert seg at ordningen foreslås opphevet relativt kort etter at den ble innført. Det foreslås å fjerne en ordning som har vært omstridt, og som flere aktører har pekt på bryter med grunnleggende prinsipper i vårt rettssystem. Reglene åpner for at fagforeninger kan reise søksmål om ulovlig innleie uten den innleides samtykke og mot dennes ønsker. Det vanlige er ellers at den enkelte arbeidstaker selv må reise søksmål, eventuelt med bistand fra fagforeningen. Flertallet understreker at fagforeningene har flere andre muligheter til å løfte frem saker om ulovlig innleie.

Flertallet vil også påpeke at blant annet Advokatforeningen har tidligere uttalt seg meget kritisk til ordningen ettersom man mener at systemet bryter med sentrale rettsprinsipper. Dette er i strid med prinsippene som ligger under både arbeidsretten og vanlige sivile søksmål. På flere punkter kan den kollektive søksmålsretten også være i konflikt med europeiske menneskerettsprinsipper, som retten til å være uorganisert. Flertallet legger vekt på disse argumentene og viser til at tvister om ulovlig innleie kan tas til rettsapparatet med andre virkemidler.

På denne bakgrunn støtter flertallet regjeringens forslag.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti er kritiske til at regjeringen Solberg foreslår å fjerne fagforeningenes mulighet til fastsettelsessøksmål. Disse medlemmer mener utfordringene med økende grad av sosial dumping og arbeidslivskriminalitet tilsier at vi trenger flere, ikke færre, kraftfulle virkemidler mot problemene. Kollektiv søksmålsrett er ett slikt virkemiddel som vil bidra til mer ryddige forhold i mange utsatte bransjer og sterkere håndheving av rettighetene til mange innleide arbeidstakere.

Disse medlemmer viser til at flertallet i 2013 innførte regelen i arbeidsmiljøloven om at fagforeninger som har medlemmer i en virksomhet som benytter innleid arbeidskraft fra bemanningsforetak, jf. § 14-12, kan reise søksmål i eget navn om lovligheten av slik innleie. Formålet med regelen om søksmålsrett for fagforeninger på innleieområdet var og er at dette vil kunne bidra til at reglene om innleie blir etterlevd i større utstrekning enn i dag, og slik sett være et redskap mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Disse medlemmer peker på at regelen ble innført etter ønsket om å forebygge og hindre ulovlig praksis i bedrifter ved innleie og sikre etterlevelse av vilkårene for innleie i arbeidsmiljøloven § 14-12. Disse medlemmer mener at de ansatte i en innleievirksomhet er de nærmeste til å oppdage lovstridig virksomhet. Disse medlemmer peker på at midlertidig ansatt innleid arbeidskraft ofte er i en usikker posisjon og derfor ikke ønsker å ta belastningen ved å reise spørsmål om lovligheten av eget ansettelsesforhold. Derfor er det, etter disse medlemmers mening, viktig med en adgang for fagforeninger til fastsettelsessøksmål om lovligheten av innleieforholdet. Å få fastslått at det foreligger lovstridig innleie vil kunne bidra til at ulovlig innleide arbeidstakere får fast ansettelse og/eller erstatning uten at belastningen for den enkelte innleide blir for krevende. Disse medlemmer understreker at tvistelovens helhetsvurdering av aktualitetskrav ble videreført som før.

7. Straff

7.1 Sammendrag

7.1.1 *Straffansvaret i arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven*

7.1.1.1 INNLEDNING

Arbeidsmiljøloven inneholder både offentlig-rettslige vernebestemmelser om helse, miljø og sikkerhet og privatrettslige regler knyttet til de avtale-rettslige sidene av forholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Lovens offentligrettslige bestemmelser håndheves av tilsynsmyndigheter på området (Arbeidstilsynet, Petroleumstilsynet eller Luftfartstilsynet), ved at det kan brukes administrative reaksjons- eller sanksjonsmidler og/eller ved strafferettslig forfølgning i regi av politi og påtalemyndighet. Lovens privatrettslige regler håndheves som hovedregel kun av den enkelte private part.

Straffansvaret i arbeidsmiljøloven omfatter alle bestemmelsene i loven, med unntak av reglene om oppsigelsesvern. I praksis straffeforfølges imidlertid kun lovens helse-, miljø- og sikkerhetsbestemmelser (i vid forstand), og bare alvorlige brudd på disse

reglene. De mindre alvorlige overtredelsene håndheves administrativt av tilsynsmyndighetene.

Det foreslås å fjerne straffansvaret for noen kapitler og bestemmelser i arbeidsmiljøloven som i dag i praksis ikke straffefølges.

Videre foreslås det å øke strafferammen i arbeidsmiljøloven til bøter eller fengsel i inntil ett år, eller begge deler, og fengsel i inntil tre år ved straffeskjerpende omstendigheter. Det foreslås også å øke strafferammen i allmenngjøringsloven til bøter eller fengsel i inntil ett år, og tre år ved grove overtredelser.

Videre foreslås det å innføre straffansvar for medvirkning i allmenngjøringsloven, og straffansvar for oppdragsgivers brudd på informasjons- og påseplikt i medhold av samme lov.

Det vises til proposisjonens kapittel 6.1 der det er nærmere redegjort for

- bakgrunn
- gjeldende rett, herunder straffansvaret og strafferammer i arbeidsmiljøloven (straffansvar for både arbeidsgiver, arbeidstaker og foretak), samt straffansvaret og strafferammer i allmenngjøringsloven
- rettstilstanden i Sverige og Danmark.
- håndhevingspraksis for tilsynsmyndighetene, Riksadvokaten/øverste påtalemyndighet og Politiet

7.1.2 *Rekkevidden av straffansvaret i arbeidsmiljøloven*

Helt fra den første arbeidervernlovgivningen fra slutten av 1800-tallet har vernelovgivningen inneholdt straffebestemmelser. Dette ble videreført i arbeidervernloven av 1936 og ved innføringen av arbeidsmiljøloven i 1977 og i arbeidsmiljøloven av 2005.

Arbeidsmiljøloven implementerer mange EU-direktiver som følge av EØS-avtalen. Som utgangspunkt anses ikke strafferettslig regulering å falle innenfor EØS-avtalens saklige virkeområde. Selv om direktivene på arbeidsmiljøområdet vanligvis krever at medlemsstatene innfører effektive sanksjoner for å håndheve reglene, oppstilles det ikke krav til at overtredelser må kunne forfølges strafferettslig. Det anses derfor ikke at det finnes EU-rettslige begrensninger for å fjerne straffansvar for enkelte deler av arbeidsmiljøloven.

7.1.2.1 DEPARTEMENTETS FORSLAG

Arbeidsmiljølovens ulike bestemmelser om fullt forsvarlig arbeidsmiljø har som formål å verne liv og helse. Det er nødvendig å opprettholde straffansvaret for overtredelse av disse reglene. Dette gjelder særlig

bestemmelsene i lovens kapittel 2 om arbeidsgivers og arbeidstakers plikter, kapittel 3 om virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet og kapittel 4 om krav til arbeidsmiljøet. Det samme gjelder bestemmelser som skal støtte opp under arbeidsmiljøkravene, som eksempelvis bestemmelser om den organiserte vernetjenesten i lovens kapittel 6 og 7 og bestemmelser om arbeid av barn og ungdom i kapittel 11.

Det er også behov for å opprettholde straffetruselen for overtredelse av bestemmelsene om arbeidstid i lovens kapittel 10.

Det er grunnlag for å fjerne straffansvaret for kapittel 8 om informasjon og drøfting, kapittel 12 om rett til permisjon og kapittel 13 om vern mot diskriminering.

De bestemmelser i lovens kapittel 14 og 15 som regulerer oppsigelsesvern, er allerede unntatt straffansvar. Kapittel 14, 15 og 16 regulerer imidlertid også noen andre kontraktsrettslige sider av arbeidsforholdet, og som i dag altså er belagt med trussel om straff. Det foreslås at hele kapittel 14, 15 og 16 skal være unntatt fra straffansvaret, med unntak av §§ 14-5 til 14-8 og 14-15, som regulerer henholdsvis krav rundt skriftlig arbeidsavtale og utbetaling av lønn og feriepenger.

Når det gjelder kapittel 9 om kontrolltiltak i virksomheten, bør straffansvaret opprettholdes.

Det vises til proposisjonens kapittel 6.2.3 der departementet nærmere redegjør for sine vurderinger av forslagene, herunder de kapitler det foreslås å fjerne straffansvaret for.

7.1.3 *Rekkevidden av straffansvaret i allmenngjøringsloven*

7.1.3.1 DEPARTEMENTETS FORSLAG

Straffansvar for regler om informasjons- og påseplikt

Brudd på vedtak av Tariffnemnda er straffesanksjonert, jf. allmenngjøringsloven § 15. Slik bestemmelsen om straffansvar etter allmenngjøringsloven er formulert, omfatter den imidlertid ikke brudd på loven som sådan, men brudd på lønns- og arbeidsvilkår som fremgår av allmenngjøringsforskrifter. Dette innebærer blant annet at overtredelser av informasjons- og påseplikt etter allmenngjøringsloven § 12 for oppdragsgivere ikke er omfattet av straffansvaret.

Selv om det også foreslås å innføre et medvirkningsansvar i allmenngjøringsloven, er det hensiktsmessig med et direkte straffansvar for brudd på informasjons- og påseplikten.

Det foreslås å endre rekkevidden av straffansvaret i allmenngjøringsloven slik at den også omfatter brudd på oppdragsgivers plikter etter allmenngjøringsloven § 12.

Medvirkning til brudd på allmenngjøringsloven

I motsetning til for arbeidsmiljøloven kan det vanskelig innfortolkes et medvirkningsansvar for brudd på allmenngjøringsloven. Det manglende medvirkningsansvaret kan i praksis medføre utfordringer for myndighetene ved håndhevingen av loven. Et ansvar for medvirkning i allmenngjøringsloven vil etter omstendighetene blant annet kunne gjøre det mulig å straffeforfølge en oppdragsgiver, dersom de øvrige straffevilkårene er oppfylt. Det bør være mulighet for å kunne gjøre gjeldende et slikt straffansvar, og det foreslås å innføre et medvirkningsansvar i allmenngjøringsloven.

Når den nye straffeloven av 2005 trer i kraft, vil det innføres en generell bestemmelse om straffansvar for medvirkning som også gjelder for særlovgivningen, jf. straffeloven 2005 § 15.

7.1.4 Strafferammene i arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven

7.1.4.1 INNLEDNING

Etter gjeldende strafferamme kan overtredelse av arbeidsmiljølovens bestemmelser straffes med bøter eller fengsel i inntil tre måneder, eller en kombinasjon, og inntil to års fengsel ved særlig skjerpene omstendigheter. Etter allmenngjøringsloven kan arbeidsgiver som forsettlig eller uaktsomt unnlater å rette seg etter vedtak fra Tariffnemnda, ilegges bøtestraff. Gjeldende strafferammer er uforholdsmessig lave sett i lys av de viktige hensynene lovene skal ivareta, også sammenlignet med strafferammene i øvrig miljøvgivning. Det foreslås derfor å heve strafferammene i arbeidsmiljøloven § 19-1 og i allmenngjøringsloven. Det anses ikke å være behov for å endre i strafferammen for arbeidstakeres straffansvar etter § 19-2.

7.1.4.2 DEPARTEMENTETS FORSLAG

Strafferammene i arbeidsmiljøloven

Overtredelser av arbeidsmiljøregelverket kan være av ulik karakter og alvorlighetsgrad, og det er viktig at strafferammene tar høyde for dette.

Det foreslås at strafferammen i arbeidsmiljøloven § 19-1 første ledd heves fra fengsel i tre måneder til ett år. Etter andre ledd kan det i dag idømmes fengsel i inntil to år dersom det foreligger særlig skjerpene omstendigheter. Det foreslås å heve denne rammen til tre år. Forslaget innebærer at strafferammene i arbeidsmiljøloven kommer opp på samme nivå som andre sammenlignbare miljølover.

Strafferammene i allmenngjøringsloven

Dagens strafferamme i allmenngjøringsloven er for lav sett i forhold til de viktige hensynene loven

skal ivareta. Det foreslås derfor at det i tillegg til bøtestraff skal være mulig å ilegge fengselsstraff for overtredelser av loven. Det foreslås at den alminnelige strafferammen i allmenngjøringsloven utvides til fengsel i inntil ett år.

Det ble i høringsuttalelser påpekt at en skjerping av strafferammen i allmenngjøringsloven foranlediger behov for å vurdere hvor påtalekompetansen etter loven skal ligge. Temaet bør vurderes i forlengelse av den foreslåtte økningen av strafferammen, og departementet vil følge opp dette spørsmålet videre.

Departementet vil ta med seg innspillene fra høringsuttalelsene i det videre arbeidet mot sosial dumping og arbeidsmiljøkriminalitet. Etter departementets syn er en strafferamme på fengsel inntil tre år tilstrekkelig både i allmenngjøringsloven og arbeidsmiljøloven nå.

7.2 Komiteens merknader

Arbeidsmiljøloven

Komiteen viser til at det er lave straffer for brudd på arbeidsmiljøloven sammenlignet med brudd på andre lignende lover. Komiteen støtter regjeringens vurdering om at straffeutmålingen synes gjennomgående å ligge lavt. Det er i all hovedsak bøtestraff som benyttes, selv om det finnes enkelte eksempler på at også fengselsstraff idømmes. Komiteen ønsker å signalisere at det er alvorlig å overtre regelverket. I denne sammenhengen er det ikke bagatellene det handler om. Det handler om å sette en stopper for dem som grovt bryter grunnreglene i arbeidslivet.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmet fra Sosialistisk Venstreparti, har merket seg at det foreslås å fjerne straffansvaret for de mindre alvorlige sakene som i dag i praksis ikke blir straffeforfulgt. For disse er det andre måter å håndheve reglene på.

Komiteen viser til at etter innspill i høringsrunden foreslås det likevel å opprettholde straffansvar for blant annet reglene om skriftlige arbeidsavtaler, utbetaling av lønn og feriepengar og kontrolltiltak i virksomheten. Komiteen støtter disse forslagene.

Komiteens medlem fra Sosialistisk Venstreparti støtter forslagene om innstramming av strafferammene i arbeidsmiljøloven, men er imot forslaget om å fjerne straffansvaret for mindre alvorlige brudd på loven. Det er prinsipielt svært uheldig å unnta disse bruddene for straff. Lav toleranse for brudd på arbeidsmiljøloven er nødvendig for å skape et inkluderende, trygt og organisert arbeidsliv.

Allmenngjøringsloven

Komiteen viser til at det har vist seg problematisk å etterforske saker som gjelder sosial dumping i form av ulovlige lønns- og arbeidsvilkår når det er utenlandske arbeidsgivere/bedrifter. Disse har ofte reist tilbake til hjemlandet før saken er ferdigbehandlet her, og det vil da være vanskelig å forfølge saken. Komiteen er derfor positiv til regjeringens forslag om å innføre straffansvar for den som medvirker til brudd på loven. Det betyr at en oppdragsgiver i Norge etter omstendighetene også kan straffes. Komiteen er tilfreds med at forslagene blant annet vil innebære at det blir strengere reaksjoner mot de useriøse aktørene og sende et viktig signal om at kampen mot arbeidsmiljøkriminalitet skal prioriteres av alle relevante kontroll- og tilsynsmyndigheter.

Komiteens flertall, medlemmene fra Høyre, Fremskrittspartiet og Venstre, er glad for at regjeringen ønsker et bredt og varig samarbeid mellom myndighetene og partene i arbeidslivet for å bekjempe arbeidslivskriminalitet og useriøse arbeidsforhold. Samarbeidet følges opp blant annet innenfor rammene av regjeringens kontaktutvalg med partene i arbeidslivet. Flertallet er også fornøyd med at regjeringen har lagt frem en strategi mot arbeidslivskriminalitet sammen med partene i arbeidslivet som en oppfølging til statsbudsjettet for 2015 og forslagene om økte strafferammer i arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven som behandles i denne proposisjonen. Flertallet er tilfreds med at samarbeidet mellom offentlige etater skal styrkes og gjøres mer systematisk. Det skal etableres et tverretattlig analyse- og etterretningssenter på nasjonalt nivå. Det regionale og lokale samarbeidet skal utvides. Det skal bli enklere å utveksle informasjon mellom etatene. Sanksjoneringen av lovbrudd skal bli mer effektiv, blant annet ved bruk av bøter og gebyrer. Flertallet er opptatt av at politiet styrker oppfølgingen av konkursskriminalitet ved å opprette koordinatorene i politidistriktene.

Flertallet mener at det offentlige skal gå foran i arbeidet med å fremme et seriøst arbeidsliv og er derfor fornøyd med at regjeringen nå foreslår å åpne for å begrense antall underleverandører i kontraktskjedene i bransjer hvor det er særlige utfordringer. Det skal stilles krav om at leverandører til det offentlige som hovedregel skal ha lærlinger.

Regjeringen vil ha flertallets støtte i arbeidet med flere tiltak som har særlig betydning for byggenæringen. Dette gjelder godkjenning av utenlandsk fagutdanning, videreutvikling av sentral godkjenning av foretak, registre eller godkjenningsordninger som synliggjør om foretak følger regelverket, og forbedring av ordningen med id-kort i bygg og renhold.

Flertallet er fornøyd med at kunnskapsgrunnlaget skal styrkes og har registrert at det skal gjennomføres en kartlegging av omfanget av den svarte økonomien. Det skal også kartlegges hvordan likebehandlingsreglene i vikarbyrådirektivet etterleves. Flertallet viser også til allerede vedtatte tiltak mot arbeidslivskriminalitet i Stortinget og ser frem til at disse evalueres.

På denne bakgrunn støtter flertallet regjeringens forslag.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti mener kampen mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet må kjempes med full styrke.

Disse medlemmer viser videre til at regjeringen Stoltenberg II la frem tre handlingsplaner mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Flere av tiltakene i disse planene ble vedtatt mot Høyre og Fremskrittspartiets stemmer i Stortinget. Det er derfor bra at representanter for regjeringen Solberg nå har begynt å omtale dette som et problem, men disse medlemmer peker på at handling teller mer enn ord, og finner det svært beklagelig at regjeringen nå fjerner et viktig virkemiddel mot problemene, samtidig som den med summen av de foreslåtte endringene i arbeidsmiljøloven vanskeliggjør arbeidet mot arbeidslivskriminalitet og sosial dumping. Disse medlemmer peker på at regjeringens politikk går i feil retning, og er bekymret for at omfanget av sosial dumping og arbeidslivskriminalitet vil øke.

Disse medlemmer støtter videreføringen med styrkingen av felles innsats mellom politiet, skatteetaten og arbeidstilsynet, og mener at også andre statlige organer må ses på som aktuelle samarbeidspartnere.

Skal man lykkes i kampen mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet, må innsatsen settes inn på mange områder, og alle gode krefter må inkluderes i arbeidet. Arbeidslivets parter kan med sin kunnskap bidra med innspill til effektive tiltak. Derfor bekymrer disse medlemmer at regjeringen Solberg i mindre grad enn alle tidligere regjeringer inkluderer arbeidslivets parter i utforming av politikk på arbeidslivsområdet, herunder de aktuelle endringene i arbeidsmiljøloven.

Videre viser disse medlemmer til Arbeiderpartiets representantforslag 20 S (2014–2015) om utarbeiding av en handlingsplan med tiltak mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet i Norge, jf. Innst. 90 S (2014–2015) der det etter innspill fra arbeidstaker- og giverorganisasjonene ble fremmet 22 nye forslag til tiltak mot arbeidslivskriminalitet og sosial dumping. Disse medlemmer er fornøyd med at

regjeringen i sin senere fremlagte strategi mot arbeidslivskriminalitet har gått inn for flere av de forslag som ble fremmet i representantforslaget, men peker på at langt fra alle kraftfulle nødvendige tiltak som ble fremmet i representantforslaget, er tatt med i regjeringens plan.

8. Økonomiske og administrative konsekvenser

8.1 Sammendrag

8.1.1 Arbeidstid

Mer fleksible regler for organisering av arbeidstiden vil trolig føre til at noen arbeidstakere vil jobbe mer enn før. På den annen side kan økt adgang for arbeidsgiver til å pålegge overtid, eller økt bruk av lange vakter, kunne gjøre deltakelse i arbeidslivet mindre attraktivt for enkelte grupper. Samlet sett er det ikke ventet stor endring i sysselsettingen, og de positive virkningene vil veie opp for de negative.

Det vises til proposisjonens kapittel 7.1 der det er nærmere redegjort for de økonomiske og administrative konsekvensene når det gjelder

- gjennomsnittsberegning av arbeidstiden
- overtid
- tilsynenes adgang til å samtykke til alternative arbeidstidsordninger
- beredskapsvakt
- søn- og helgedagsarbeid

8.1.2 Aldersgrenser

En heving av grensen i arbeidsmiljøloven for opphør av arbeidsforhold grunnet alder fra 70 år til 72 år vil føre til at flere gis mulighet til å stå lenger i arbeid. Den store avgangen fra arbeidslivet skjer imidlertid før fylte 70 år, og å heve grensen vil neppe føre til en stor økning av seniorer i arbeidslivet. Omfanget er usikkert, men over tid må det likevel antas at bestemmelsen sammen med økningen i levealderen kan føre til at noen flere over 70 år står litt lenger i jobb.

Det antas at forslagene vil ha visse økonomiske konsekvenser for arbeidsgiver, men at disse vil avhenge av antallet som ønsker å arbeide lenger på den enkelte arbeidsplass og deres produktivitet. For arbeidstaker gir forslagene en rett til å stå i arbeid, men ingen plikt til å stå lenger.

Alderspensjon fra folketrygden og private tjenestepensjoner er allerede tilpasset fleksibelt uttak av pensjon fra 62 til 75 år. Den økonomiske konsekvensen for både arbeidstaker og arbeidsgiver skal i prinsippet være lik om arbeidstaker velger å ta ut pensjon ved 62 år eller ved 75 år. Selv om arbeidsgiverne må justere eventuelle bedriftsinterne pensjonsplaner,

legges det til grunn at de pensjonsmessige konsekvensene for den enkelte arbeidsgiver ikke vil bli vesentlige. Arbeidstakere som ikke har opptjent full pensjon og som i dag må avslutte arbeidsforholdet for eksempel ved 67 eller 70 år, vil med forslagene få mulighet til å opptjene mer i pensjon. Dette vil særlig gjelde for kvinner som har arbeidet deltid.

Tariffavtaler og individuelle arbeidsavtaler som inneholder rutiner eller bestemmelser om bedriftsinterne aldersgrenser, må endres som en følge av forslaget. Det antas at de administrative konsekvensene for den enkelte arbeidsgiver til dette ikke vil bli vesentlige.

8.1.3 Kollektiv søksmålsrett og unntak fra reglene om likebehandling

Det antas at forslaget ikke vil ha nevneverdige konsekvenser av økonomisk eller administrativ art.

8.1.4 Straff

Den foreslåtte fjerningen av straffansvaret vil gjøre regelverket bedre i overensstemmelse med dagens praktisering. Det antas derfor ikke å føre til særlige økonomiske eller administrative konsekvenser. Forslaget vil i noen grad kunne innebære behov for gjennomgang av instruks og retningslinjer hos tilsynsmyndighetene, Riksadvokaten, politi mv.

Det kan forventes at økte strafferammer vil medføre en viss økning av bøtenivå, men det er ikke mulig å fastslå hvor mye dette eventuelt kan utgjøre i praksis.

Det antas at innføring av et straffansvar for overtredelser av informasjons- og påseplikt i allmenngjøringsloven § 12 samt et medvirkningsansvar i allmenngjøringsloven kan lede til noen flere straffereaksjoner.

8.2 Komiteens merknader

Komiteen har ingen merknader.

9. Forslag fra mindretall

Forslag fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti:

Forslag 1

Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.

§ 10-2 første ledd skal lyde:

Arbeidstidsordninger skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske og psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn. *Arbeidsgiver skal foreta en risikovurdering i samsvar med kravene etter arbeidsmiljøloven*

§§ 10-2 første ledd, 3-1 første ledd og andre ledd bokstav c, 7-2 andre ledd bokstav f, forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 7-1 andre ledd og sjette ledd og forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter § 5 andre ledd nr. 6 for å sikre at arbeidstidsordningen er forsvarlig.

Forslag 2

Stortinget ber regjeringen oppnevne representanter for arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene i det allerede nedsatte Arbeidstidsutvalget.

Forslag 3

Stortinget ber regjeringen ta initiativ til en gjennomgang av medleverforskriften sammen med partene i arbeidslivet.

Forslag fra Sosialistisk Venstreparti:

Forslag 4

Stortinget ber regjeringen redusere arbeidsmiljølovens alminnelige arbeidstid i løpet av sju dager fra 40 til 37,5 timer, med tilsvarende arbeidstidsreduksjon for ansatte i skift- og turnusyrker til 35,5 timer og 33,6 timer.

10. Komiteens tilråding

Komiteen har for øvrig ingen merknader, viser til proposisjonen og rå Stortinget til å gjøre slikt

vedtak til lov

om endringer i arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven (arbeidstid, aldersgrenser, straff mv.)

I

I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. gjøres følgende endringer:

§ 10-4 tredje ledd skal lyde:

(3) For beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet skal som hovedregel minst 1/7 av vakten regnes med i den alminnelige arbeidstid, *avhengig av hvor belastende vaktordningen er*. Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan ved skriftlig avtale fravike bestemmelsen i første punktum. Arbeidstilsynet kan etter krav fra arbeidsgiver eller arbeidstakernes tillitsvalgte fastsette en annen beregningsmåte dersom beregningen av arbeidstiden etter første punktum vil virke urimelig.

§ 10-5 første og andre ledd skal lyde:

(1) Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale at den alminnelige arbeidstid kan ordnes slik at

den i løpet av en periode på høyst 52 uker i gjennomsnitt ikke blir lenger enn foreskrevet i § 10-4, men slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger ti timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager. *Grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker, likevel slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 50 timer i noen enkelt uke. Avtale etter dette ledd kan ikke inngås med arbeidstaker som er midlertidig ansatt med grunnlag i § 14-9 første ledd bokstav f.*

(2) Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan skriftlig avtale at den alminnelige arbeidstiden skal ordnes slik at den i løpet av en periode på høyst 52 uker i gjennomsnitt ikke blir lenger enn foreskrevet i § 10-4, men slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 12,5 timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager. Grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker, likevel slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 54 timer i noen enkelt uke. *Ved inngåelse av avtale som innebærer at den alminnelige arbeidstiden overstiger 10 timer i løpet av 24 timer, skal det legges særlig vekt på hensynet til arbeidstakernes helse og velferd.*

§ 10-6 femte og sjette ledd skal lyde:

(5) Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan skriftlig avtale overtidsarbeid inntil 20 timer i løpet av sju dager, men slik at samlet overtidsarbeid ikke overstiger 50 timer i fire sammenhengende uker. Overtidsarbeidet må ikke overstige 300 timer innenfor en periode på 52 uker.

(6) Arbeidstilsynet kan etter søknad i særlige tilfeller tillate samlet overtidsarbeid inntil 25 timer i løpet av sju dager og 200 timer i løpet av en periode på 26 uker. Referat fra drøftingene, jf. tredje ledd, skal vedlegges søknaden. Fremmer virksomheten søknad om overtid innenfor rammen i femte ledd, skal årsaken til at saken ikke er løst ved avtale med de tillitsvalgte alltid oppgis. Arbeidstilsynet skal ved sin avgjørelse legge særlig vekt på hensynet til arbeidstakernes helse og velferd.

§ 10-6 åttende ledd skal lyde:

(8) Samlet arbeidstid må ikke overstige 13 timer i løpet av 24 timer eller 48 timer i løpet av sju dager. Grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker, *likevel slik at den samlede arbeidstiden etter § 10-5 andre ledd og § 10-6 femte ledd ikke overstiger 69 timer i noen enkelt uke.*

§ 10-8 fjerde ledd skal lyde:

(4) Arbeidsfri som nevnt i andre ledd skal så vidt mulig omfatte søndag. Arbeidstaker som har utført søn- og helgedagsarbeid, skal ha arbeidsfri følgende søn- og helgedagsdøgn. Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale en arbeidstidsordning som i gjennomsnitt gir arbeidstaker arbeidsfri annenhver søn- og helgedag over en periode på 26 uker, likevel slik at det ukentlige fridøgn minst hver *fjerde* uke faller på en søn- eller helgedag.

§ 10-12 åttende ledd oppheves. Nåværende niende ledd blir åttende ledd.

§ 14-12 c første ledd første punktum skal lyde:

(1) Virksomheter som leier inn arbeidstaker etter § 14-12, hefter på samme måte som en selvskyldnerkausjonist for utbetaling av lønn, feriepengar og eventuell annen godtgjøring etter kravet om likebehandling i § 14-12 a, *inkludert krav som følger av tariffavtale som nevnt i § 14-12 a tredje ledd.*

§ 15-13 a første, andre, tredje og fjerde ledd skal lyde:

(1) Arbeidsforholdet kan bringes til opphør når arbeidstaker fyller 72 år.

(2) *Lavere aldersgrense kan fastsettes der det er nødvendig av hensyn til helse eller sikkerhet.*

(3) *Lavere aldersgrense, men ikke under 70 år, kan fastsettes dersom grensen gjøres kjent for arbeidstakerne, den praktiseres konsekvent av arbeidsgiver og arbeidstaker har rett til en tilfredsstillende tjenestepensjonsordning. Arbeidsgiver skal drøfte lavere aldersgrense med de tillitsvalgte.*

(4) *Lavere aldersgrense fastsatt i medhold av andre eller tredje ledd må være saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende, jf. § 13-3 andre ledd.*

Nåværende andre, tredje og fjerde ledd blir nytt femte, sjette og sjuende ledd.

§ 17-1 tredje ledd andre punktum oppheves.

§ 17-1 femte ledd oppheves.

§ 17-4 tredje ledd oppheves. Nåværende § 17-4 fjerde, femte og sjette ledd blir tredje, fjerde og femte ledd.

§ 19-1 første til fjerde ledd skal lyde:

(1) Ved forsettlig eller uaktsom overtredelse av bestemmelse eller pålegg gitt i eller i medhold av denne lov, straffes innehaver av virksomhet, arbeidsgiver eller den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten med bøter eller fengsel inntil *ett år* eller begge deler. Medvirkning straffes på samme måte, likevel slik at arbeidstaker straffes etter § 19-2.

(2) Under særlig skjerpende omstendigheter kan fengsel inntil *tre år* anvendes. Ved avgjørelsen av om det foreligger slike omstendigheter, skal det særlig legges vekt på om overtredelsen har eller kunne ha medført alvorlig fare for liv eller helse eller om den er foretatt eller fortsatt tross pålegg eller henstilling fra offentlig myndighet, vedtak av arbeidsmiljøutvalget eller henstilling fra verneombud eller bedriftshelsetjeneste.

(3) For overtredelse som har eller kunne ha medført alvorlig fare for liv eller helse, kan innehaver av virksomhet, arbeidsgiver eller den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten straffes etter denne paragraf, med mindre vedkommende i enhver henseende har opptrådt fullt forsvarlig med hensyn til sine plikter etter loven eller bestemmelser i medhold av loven.

(4) Bestemmelsene i denne paragraf gjelder ikke reglene i kapittel 8, 12, 13, 15 og 16. *Bestemmelsene gjelder heller ikke reglene i kapittel 14, med unntak av §§ 14-5 til 14-8 og 14-15.*

II

I lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. skal § 15 første ledd lyde:

Arbeidsgiver som forsettlig eller uaktsomt unnlater å rette seg etter et vedtak av Tariffnemnda, straffes med bøter eller fengsel inntil *ett år*. Det samme gjelder den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten, og som opptrer som nevnt i første punktum, og oppdragsgiver som overtrer plikter i medhold av § 12. *Grov overtredelse straffes med bøter eller fengsel inntil tre år. Medvirkning straffes på samme måte, likevel slik at arbeidstaker ikke kan straffes for medvirkning.*

III

Loven trer i kraft fra den tid Kongen bestemmer.

Bestemmelser i tariffavtale om lavere aldersgrenser enn 70 år for opphør av arbeidsforhold kan beholdes inntil tariffavtalen utløper, jf. arbeidstvistloven § 5. Arbeidstvistloven § 5 tredje ledd gjelder likevel ikke.

Aldersgrenser i kommunal og fylkeskommunal sektor som er begrunnet på tilsvarende måte som i aldersgrenseloven § 2, gjelder inntil annet er bestemt.

Lavere bedriftsinterne aldersgrenser enn 70 år kan beholdes inntil ett år etter at loven trer i kraft, dersom de er etablert før dette tidspunktet.

Oslo, i arbeids- og sosialkomiteen, den 19. mars 2015

Arve Kambe

leder og ordfører

Vedlegg**Oversikt over de som deltok på høringen**

LO	Fagforbundet
NHO	NTL
KS	Fellesorganisasjonen
Hovedorganisasjonen Virke	Fellesforbundet
Spekter	Handel og Kontor i Norge
Norsk Industri	Industri Energi
Byggenæringens Landsforening	EL & IT forbundet
UNIO	Norsk Transportarbeiderforbund
YS	Norsk Lokomotivmannsforbund
Akademikerne	Norsk Arbeidsmandsforbund
NITO	Musikernes fellesorganisasjon
Tekna	ASVL
SAFE	Attføringsbedriftene i NHO
Finansforbundet	Norges Handikapforbund
Parat	Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon
Kriminalomsorgens Yrkesforbund	Norsk Forbund for Utviklingshemmede
Norsk Sykepleierforbund	Norges Parkinsonforbund
Den Norske Jordmorforeningen	Juss-Buss
Delta	Pensjonistforbundet
LO Stat	