



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENT

Statsråden

Arbeids- og sosialkomiteen i Stortinget
Stortinget
Postboks 1700 Sentrum
0026 OSLO

Deres ref

Vår ref

Dato

21/902-

19. mars 2021

Representantforslag 123 S (2020-2021)

Jeg viser til brev fra Arbeids- og sosialkomiteen av 25. februar d.å. vedrørende representantforslag 128 S om å nedsette et forenklings- og moderniseringsutvalg (Dokument 8:123 S (2020-2021)).

Målet med utvalget skal ifølge forslaget være å gjennomgå arbeidsmiljøloven og tilhørende bestemmelser, med mål om å fremme forslag til forenklet og mer leservennlig tekst. Videre er det et mål å vurdere om dagens lovverk er tilstrekkelig fleksibelt til å møte morgendagens arbeidsliv.

Jeg er enig med forslagstillerne i at det er viktig at arbeidsmiljøloven og annet regelverk som regulerer arbeidslivet utvikler seg i takt med tiden og er tilpasset dagens arbeidsliv. I Granavolden-plattformen var vi enige om dette. Det fremgår av den politiske plattformen at regjeringens mål er et norsk arbeidsliv med både trygghet og fleksibilitet for arbeidstakere, seriøse arbeidsgivere og et velfungerende og effektivt trepartssamarbeid. Regjeringens utgangspunkt er slik det står i Granavolden-plattformen: "Mange arbeidstakere ønsker mer fleksibilitet for å gjøre det enklere å kombinere jobb og privatliv. Regjeringen vil derfor fortsette arbeidet med å modernisere og tilpasse arbeidsmiljøloven til det arbeidslivet som både arbeidstakere og arbeidsgivere ønsker."

Før jeg svarer på om jeg mener det er nødvendig med et nytt utvalg, vil jeg minne representantene bak forslaget om at regjeringen siden 2013 har tatt initiativ til flere større arbeid med dette formål og har gjennomført flere tiltak for å tilpasse regelverket til nye behov i arbeidslivet. Regjeringen har blant annet satt ned to store utvalg på området, endret

arbeidstidsreglene, økt muligheten til midlertidig ansettelse og klargjort hva det betyr at en arbeidstaker er fast ansatt.

I 2015 ble det etter forslag fra daværende arbeids- og sosialminister Eriksson innført en generell adgang til midlertidig ansettelse i tolv måneder, med enkelte begrensninger for å unngå misbruk. I 2015 ble også reglene om arbeidstid endret slik at det er enklere å få på plass lokale løsninger. Grensene for hva som er mulig å avtale individuelt og lokalt i virksomhetene ble økt, både for gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden og overtid. Tilsynsmyndighetenes adgang til å gi dispensasjon til langturnuser og andre alternative arbeidstidsordninger ble også utvidet.

Samtidig satte regjeringen ned et utvalg som ble bedt om å vurdere arbeidstidsreguleringene i lys av økt behov for og muligheter til fleksibilitet, både for den enkelte arbeidstaker og virksomhet. Utvalget vurderte også behov for forenkling av lovverket.

Utvalget konkluderte med at systemet for regulering av arbeidstid i hovedsak fungerer godt, men foreslo noen endringer i regelverket. Vi har fulgt opp dette blant annet ved at mulighetene for mer fleksible arbeidsdager ble forbedret ytterligere fra 2017. Arbeidstaker kan etter lovendringen i 2017 ta initiativ til å inngå skriftlig avtale om utføring av arbeid mellom kl. 21 og 23.

Dette er endringer som gir økt fleksibilitet, samtidig som det ivaretar hensynet til vern for arbeidstakerne.

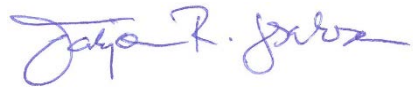
Det er også gjort endringer og tilpasninger i regelverket for å styrke vernet for arbeidstakerne. Stortinget vedtok i 2015 at midlertidig ansatte i vikariat og på generelt grunnlag skal oppnå fast ansettelse etter tre år (tidligere fire år). I 2019 ble det tydeliggjort hva som er en lovlig fast ansettelse og hva som skal være innholdet i en skriftlig arbeidsavtale. Lovendringen innebar en innstramning i forhold til bemanningsforetakenes praksis. I 2020 ble håndhevingen av innleiereglene styrket ved at Arbeidstilsynet har fått myndighet til å føre tilsyn med innleie- og likebehandlingsreglene i arbeidsmiljøloven.

Regjeringen satte i 2019 ned et partssammensatt utvalg som har fått i oppdrag å vurdere dagens rammeverk i lys av endringer i tilknytningsformer og virksomhetsorganisering. Det er i dag altså et pågående utvalgsarbeid nettopp om fremtidens arbeidsliv. Utvalget skal etter planen legge fram sin innstilling til sommeren, og utvalgets vurderinger og forslag vil naturligvis være sentrale når regjeringen skal arbeide videre med å utvikle det norske regelverket.

Etter Coronapandemien brøt ut, har som forslagsstillerne har vist til, særlig reglene for hjemmekontor og annet fjernarbeid blitt aktualisert. Arbeids- og sosialdepartementet har i dialog med hovedorganisasjonene i arbeidslivet sett på behovet for å oppdatere forskriften som regulerer dette, og et høringsnotat med forslag til endringer og justeringer i forskriften vil om kort tid bli sendt ut på høring.

Regjeringen har med andre ord fortsatt arbeidet med å modernisere og tilpasse arbeidsmiljøloven til det arbeidslivet som både arbeidstakere og arbeidsgivere ønsker.

Med hilsen



Torbjørn Røe Isaksen