



Arbeids- og sosialdepartementet  
Postboks 8019 Dep  
0030 OSLO

E-post: [postmottak@asd.dep.no](mailto:postmottak@asd.dep.no)

Deres ref.: 14/2614  
14/2614

Vår ref.:  
Fs1447/kb

Dato:  
14. oktober 2014

## Høring – endringer i arbeidsmiljøloven

Vi viser til høringsbrev av 25. juni 2014 vedrørende forslag til endringer i arbeidsmiljøloven. NARF ønsker først og fremst å komme med enkelte synspunkter knyttet til forslagene vedrørende arbeidstidsbestemmelsene.

Innledningsvis vil vi påpeke at NARF er svært positiv til at Regjeringen har igangsatt arbeidet med å tilpasse arbeidsmiljøloven bedre til dagens behov og endringer i arbeidsmarkedet. NARF er av den oppfatning at det er godt mulig å åpne for mer fleksible arbeidstidsordninger, uten at dette går på bekostning av arbeidstakernes vernebehov. I stor grad vil mer fleksibilitet være i både arbeidsgivers og arbeidstakers felles interesse. Foruten helsesektoren hvor behovet for mer fleksibilitet fremstår som åpenbart, er det også klart at dagens arbeidstidsbestemmelser ikke er tilstrekkelig tilpasset typiske kunnskapsbedrifter hvor topper i arbeidsoppdragene i perioder nødvendiggjør arbeid utover normal arbeidstid for å imøtekomme markedets etterspørsel og krav til effektivitet, og i tillegg bl.a. for vår bransje det offentlige krav til overholdelse av lovbestemte eller pålagte frister.

### Gjennomsnittsberegning av arbeidstid

Arbeidet i regnskapsbransjen er i stor grad preget av at en må forholde seg til lovbestemte frister for rapportering til offentlige myndigheter. Spesielt i forbindelse med årsoppgjøret med innrapportering av lønns- og aksjonæropplysninger til skatteetaten, og ikke minst utarbeidelse av kundenes selvangivelser og årsregnskap, er det stort behov for å kunne sette inn ekstra arbeidsinnsats og timeforbruk for å være i stand til å overholde de lovpålagte fristene. Bransjen er derfor avhengig av fleksible arbeidstidsordninger for å kunne imøtekomme behovet i disse periodene. I vår bransje dreier dette seg i stor grad om forutsigbare topper i arbeidsmengden. Da en effektiv og korrekt løsning av oppgavene knyttet til innrapporteringer og årsoppgjør fordrer at arbeidet utføres av medarbeidere med rett kompetanse og god kjennskap til kunden, er det ikke noe godt alternativ for løsningen av denne typen oppgaver å leie inn ekstrahjelp for å avhjelpe toppene. Den store variasjonen i arbeidsbelastningen hvor en årlig vil ha en betydelig merbelastning i første halvår, innebærer at det heller ikke er et alternativ å løse dette ved å ha en øket grunnbemanning i regnskapsbedriftene. EUs arbeidstidsdirektiv Art. 16 åpner for at den maksimale ukentlige arbeidstid på 48 timer kan gjennomsnittsberegnes over en periode på inntil fire måneder. Direktivet er med andre ord romsligere

enn gjeldende norske regler på området, som opererer med en periode på 8 uker (arbeidsmiljøloven § 10-6 nr. 8). NARF mener mulighetsrommet i EU-direktivet bør utnyttes fullt ut. For regnskapsbransjen vil en endring av dagens bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 10-6 nr. 8 hvor en utvider perioden for gjennomsnittsberegning fra 8 uker til fire måneder imøtekomme behovet for nødvendig fleksibilitet i forbindelse med arbeidstopper, både forutsigbare og enkeltstående topper, det være seg i tilknytning til årsoppgjørperioden eller andre hendelsesbaserte forhold hos kunden som krever intensivt arbeidsinnsats. Tilsvarende behov gjelder også for en rekke andre kunnskapsbaserte bransjer. Vi oppfordrer med andre ord Regjeringen til nærmere å vurdere en utvidelse av gjennomsnittsberegningen av arbeidstid fra 8 uker til 4 måneder. Endringen vil ikke påvirke totalbelastningen over tid, men bidra til nødvendig fleksibilitet for å håndtere og planlegge prosjekter og andre tidvise perioder med topper.

### **Mulighet for utvidet avtalerett**

Departementet påpeker i høringsnotatet at det er behov for større fleksibilitet og at dette gjør det hensiktsmessig å utvide Arbeidstilsynets dispensasjonsadgang. Dette er etter NARFs syn nødvendigvis ikke nok. I stedet bør det ses på hvordan arbeidsgiver og arbeidstaker i størst mulig grad innenfor lovens rammer kan gis anledning til selv å inngå avtaler om arbeidstidsordninger basert på en rimelig avveining mellom virksomhetens behov og hensynet til den ansatte.

En betydelig andel av virksomheten i regnskapsbransjen er relativt små virksomheter med få ansatte og der de ansatte i begrenset grad er fagorganiserte. I den forbindelse kan vi for eksempel vanskelig se at det er saklig behov for å forskjellsbehandle disse virksomhetene i forhold til de virksomhetene hvor det er inngått tariffavtaler. Det dreier seg her om kunnskapsbedrifter med kompetente medarbeidere, hvor en kan legge til grunn at styrkeforholdet mellom partene tilsier at de ansatte ikke har et utvidet vernebehov i forhold til arbeidsgiversiden. Vi mener derfor det bør åpnes opp for anledning til å inngå bedriftsinterne avtaler ved enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, uten at en skal være henvist til å måtte søke Arbeidstilsynet om dispensasjoner. NARF ber om at dette vurderes nærmere.

### **Midlertidig ansettelse**

NARF er positive til at adgangen til midlertidige ansettelser utvides.

Vennlig hilsen

**Norges Autoriserte Regnskapsføreres Forening**



Sandra Riise  
Adm.dir.



Kate Bjørnelykke  
Juridisk rådgiver