



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

Statsråden

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

Deres ref

Vår ref

Dato

25/741-

5. mars 2025

**Svar på Representantforslag 90 S (2024-2025) fra
stortingsrepresentantene Dagfinn Henrik Olsen, Alf Erik Bergstøl
Andersen, Sivert Bjørnstad og Bengt Rune Strifeldt om tilpasninger i
arbeidstidsbestemmelser for fiskeri- og sjømatnæringen**

Jeg viser til brev fra komiteen av 20. februar 2025 der det bes om en vurdering av Representantforslag 90 S (2024-2025). Slik jeg forstår forslaget går det ut på å endre arbeidsmiljøloven ved å fastsette en særskilt arbeidstidsordning for de landbaserte fiskeri- og sjømatbedriftene som tar imot råstoff for videre foredling.

Virksomhetene i denne næringen berøres av sesongvariasjoner som medfører et skiftende behov for arbeidskraft. Av den grunn er det gitt enkelte særregler for næringen i dagpenge- og permitteringsregelverket. Jeg viser til tidligere sak i Stortinget om disse spørsmålene.

I begrunnelsen for representantforslaget vises det til arbeidstidsordningen for de som arbeider om bord på fiskefartøy, og at arbeid på de landbaserte bedriftene kan være sammenlignbart med arbeid om bord på båt fordi det kan være behov for lange arbeidsdager i en periode, etterfulgt av lengre friperioder. Jeg er ikke enig i at dette er direkte sammenlignbart. Arbeid om bord på et fartøy eller for eksempel en installasjon i olje- og gassvirksomheten innebærer at en bor og utfører arbeid på samme sted i en avgrenset periode, noe som gjør at arbeidstakerne ikke har muligheter for å bruke tid på samvær med familie, fritidsaktiviteter mv. Situasjonen er annerledes ved arbeid som utføres på en ordinær landbasert virksomhet, hvor det blant annet er nødvendig å bruke tid på transport til og fra arbeidsstedet, måltider, fritid og nødvendig rekreasjon. Det er også et viktig hensyn at arbeidstidsordningene ikke må utformes slik at det forhindrer mulighetene for å benytte arbeidskraft med lokal tilhørighet.

Arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven er utformet for å verne arbeidstakere mot uforsvarlige ordninger som kan gå ut over helse og sikkerhet, og reglene skal ivareta en nødvendig balanse mellom arbeid, hvile og fritid. Lange arbeidsdager og manglende hviletid er forbundet med økt risiko, både når det gjelder den enkelte arbeidstakers helse og når det gjelder fare for skader og ulykker på arbeidsplassen. Derfor er det nødvendig at det settes rammer for hvor lenge en kan jobbe.

Innenfor disse rammene gis det imidlertid betydelige muligheter for å jobbe lengre arbeidsdager i enkelte tidsperioder, mot lengre friperioder. For det første kan det inngås avtaler mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden med mulighet for å jobbe inntil ti timer om dagen i en periode, mot kortere arbeidstid senere. For det andre kan det inngås avtaler mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte om at arbeidstakerne i virksomheten kan jobbe inntil 12,5 timer om dagen. Dette forutsetter at virksomheten har en tariffavtale. For det tredje kan virksomhetene søke Arbeidstilsynet om å få benytte inntil 13 timers arbeidsdag i en periode. For det fjerde kan en arbeidsgiver inngå avtale med fagforeninger med innstillingsrett om enda mer omfattende unntak fra arbeidstidsbestemmelsene. Dessuten gir arbeidsmiljøloven muligheter for å benytte overtid når det er et tidsavgrenset behov for dette.

Mulighetene for omfattende unntak fra den alminnelige arbeidstiden knyttes til at virksomheten har tariffavtale og inngår avtale med de tillitsvalgte. På denne måten bidrar regelverket til å gi arbeidsgivere fleksibilitet, samtidig som det sikrer at arbeidstakerne involveres og at det ikke gjennomføres ordninger som undergraver de grunnleggende hensynene for arbeidstidsreguleringene. Dette er den norske arbeidslivsmodellen i praksis. Jeg er opptatt av at virksomhetene gjør seg kjent med, og benytter, de muligheter som regelverket gir.

La meg også legge til at erfaringen fra tilsyn og kontroller gjennomført av Arbeidstilsynet og andre etater er at en høy andel utenlandsk arbeidskraft og ufaglært arbeidskraft øker risikoen for sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. I deler av fiskeindustrien er det blitt avdekket brudd på blant annet reglene om arbeidstid og pauser, allmenngjort lønn og overtidsbetaling. Arbeidstilsynet har oppsummert noen av bransjens utfordringer i «Signal» nr. 1-2024, som bygger på tilsynserfaringer. Her pekes det på at det blant annet er utfordringer med arbeidstid og at arbeidstakere opplever at de blir presset til å jobbe lange vakter.

På bakgrunn av dette risikobildet kan det ikke anbefales å innføre særskilte unntak fra arbeidstidsbestemmelsene for denne næringen.

Med hilsen

Tonje Brenna

Tonje Brenna