NORSK JOURNALISTLAG

Torggt. 5 A, 4. etg. · Postboks 8793 St. Olavs plass, 0028 Oslo · Tlf. 22 05 39 50 · nj@nj.no · Org. nr. 938 429 596

Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 8019 Dep.
0030 Oslo

28. juni 2016
Vår referanse: 16-71

Høring NOU 2016:1 - Arbeidstidsutvalget

Det vises til Departementets høringsbrev av 14.01.2016.

Norsk Journalistlag (NJ) har ca. 9000 medlemmer, og representerer det store flertall av redaksjonelle medarbeidere i aviser, ukeblader, TV, radio og digitale medier. NJ har følgende bemerkninger til forslaget fra Arbeidstidsutvalget:

1. Særregulering basert på kjennetegn ved stillingen

NJ har registrert en betydelig mengde rettsstridige avvik i bruken av ledende eller særlig uavhengig stilling. Vi *støtter* forslaget om at anvendelsesområdet for «særlig uavhengig stilling» presiseres i fremtidig lovtekst med utgangspunkt i kriteriene beskrevet på s. 199 i utredningen. NJ *støtter* også utvalgets forslag om å presisere i lovtekst at unntaksreglene for ledende eller særlig uavhengig stilling bare kan komme til anvendelse i arbeidsforhold dette er nedfelt i den skriftlige arbeidsavtalen.

NJ er svært skeptisk til flertallets forslag om å innføre en ny kategori; «*delvis uavhengig stilling*», i den hensikt å utvide adgangen til å avtale unntak fra reglene om arbeidstid. Vi antar at arbeidsgivere i betydelig omfang vil søke å anvende en slik stillingskategori på journalister og at en regelendring derfor vil kunne få svært vidtrekkende effekt på arbeidsvilkårene for denne gruppen arbeidstakere.

Verken for arbeidsgiver eller arbeidstaker foreligger et presserende behov for å utvide adgangen til unntak fra arbeidstidsbestemmelsene. En endring som foreslått, vil kunne svekke arbeidsmiljøloven som vernelov for store grupper i mediebransjen uten at det kan identifiseres et tilsvarende bortfall av *behovet for* vern.

Utvalget gir i kapittel 5.10 gir en beskrivelse av «Teknologi og fleksibilitet» og drøfter i kapittel 10 hvilket positivt potensial dette kan ha for arbeidstakeres egenkontroll og frihet i arbeidssituasjonen. I forlengelsen av dette merker vi oss at flertallet i kapittel 12.5.2

begrunner sitt forslag med en virkelighetsbeskrivelse der det legges til grunn dette potensialet er forløst til arbeidstakernes gunst ved at «*det i dagens arbeidsliv kan synes som om det er flere arbeidstakere enn før som har arbeidsoppgaver og stillinger med stor grad av fleksibilitet og større kontroll over egen arbeidstid. Dette innebærer at de har vesentlig innflytelse på når og hvor arbeidet utføres. Kombinasjonen av arbeidstakernes kunnskap og arbeidsoppgaver gir en atskillig selvstendighet i utførelsen av arbeidet. Dette påvirker både hvordan oppgavene utføres og hvor lang tid det tar å utføre arbeidet. Med andre ord har flere ansatte innflytelse over omfanget av arbeidet selv om de ikke nødvendigvis har mulighet og/eller myndighet til å delegere til andre*».

Det er utvilsomt slik at teknologiske endringer i noen grad kan ha den virkning som her er beskrevet. Vår erfaring er likevel at effekten for arbeidstaker ikke er udelt positiv.

Den mest fremtredende virkningen synes tvert imot å være at journalister i tiltagende grad forventes å være løpende tilgjengelig stadig større del av døgnet – med begrensende virkning for annen livsutfoldelse – for å utføre arbeidsoppgaver på kort varsel. Selv om *sted* for arbeidsutførelse i noen tilfeller vil være mindre rigid enn tidligere, selv om arbeidstaker kan ha stor *faglig frihet* under utførelsen av hver konkret arbeidsoppgave og selv om arbeidstaker i utgangspunktet kan være *delegert et ansvar* for egenvurdering av arbeidsinnsats, vil det særlig for nyhetsjournalister være lite rom for reelt å disponere **tidspunkt** for arbeidsutførelse på en måte som ivaretar behovet for forutsigbar fritid og hvile.

Tiltagende døgndrift i nye digitale medier tilsier tvert imot at dette er en gruppe arbeidstakere som kan ha fått utvidet behov for beskyttelse i arbeidstidsreglene, selv om de kan fremstå utad med en frihet som tilsynelatende faller inn under anvendelsesområdet for flertallets forslag om delvis uavhengig stilling. Isolert sett kan det selvfølgelig anføres at vilkårene for bruk av denne stillingskategorien da ikke er oppfylt, men det er overveiende sannsynlig at forslaget i så fall har en kime til enorm uklarhet knyttet til anvendelse på hvert individuelt arbeidsforhold, med et tilsvarende uønsket omfang av tvistesaker. Det må være lite tjenlig for lovgiver å etablere et regelverk som antas å fremprovosere stor uklarhet og en mengde tvistesaker

Etter NJs syn er gjeldende skranker for arbeidstid i overtidsreglene og reglene om gjennomsnittsberegning av arbeidstid både nødvendig for å ivareta et reelt vernebehov, og tilstrekkelig til å ivareta arbeidsgivers behov for å få arbeidsutførelsen til riktig tid. I de tilfeller der utvidet fleksibilitet også anses tjenlig for arbeidstaker, slik at vernebehovet fremstår som mindre tungtveiende, har partene etter gjeldende § 10-2 (3) i aml. en omfattende avtalefrihet som ivaretar de behov den foreslåtte stillingskategori tilsikter å dekke.

På bakgrunn av dette, støtter Norsk Journalistlag dissensen som gis av utvalgets mindretall på dette punkt.

Hvis Departementet likevel fremmer et lovforslag i tråd med flertallets forslag, vil det være nødvendig at lovbestemmelsen etableres med en tydelig symmetri mellom den utvidede adgang til belastende arbeidstidsordninger på den ene siden, og arbeidstakers rett til å kontroll også over uttak av den kompenserende fritid på den andre siden.

På samme måte som for ledende og særlig uavhengig stilling, der arbeidstaker forutsettes å ha kontroll både over plassering av arbeidstid og fritid, må en arbeidstaker som har oppfylt sin arbeidsplikt i en eventuell *delvis* uavhengig stilling, selv kunne styre plasseringen av den kompenserende fritid. Uten en klar hjemmel for dette, vil «delvis uavhengig stilling» bli en kategori som setter til side sentrale vernebestemmelser utelukkende for å etablere fleksibilitet til dekning av arbeidsgivers mest uforutsigbare behov på tidspunkt som er ugunstig for arbeidstaker.

2. Særregler for skift- og turnusarbeid.

NJs erfaring er at arbeidsgiver og tillitsvalgte gjennomgående kommer til enighet om forstandige arbeidsplaner der produksjonen tilsier behov for avtale om gjennomsnittsberegning, redusert hviletid m.v. Vi finner det besynderlig at utvalgets flertall flere steder i utredningen fremstiller dagens krav til partsenighet som et problem, ved at tillitsvalgte derved har et «forhandlingskort» ved utforming av belastende arbeidsplaner som avviker fra lovens hovedregler.

NJ tar her utgangspunkt i at gjeldende hovedregler om arbeidstid reflekterer et helsefaglig begrunnet og balansert syn på hva som er sunt for arbeidstaker og tjenlig for virksomhet og samfunn. Så er det nok slik at ulempe og skadepotensiale ved avvik fra dette utgangspunktet vil kunne variere betydelig så vel mellom virksomheter som fra person til person – avhengig av de konkrete omstendigheter. Derav følger en fornuftig adgang til avvik ved avtale.

Men når en tillitsvalgt, *som representant for berørte arbeidstakere*, er satt til å vurdere den identifiserbare ulempe som gjør seg gjeldende for konkrete personer i konkrete virksomheter, er det vanskelig å se noe urimelig i at denne tillitsvalgte også er i reell posisjon til å påse at unødig belastende løsninger unngås. Ettersom dagens hovedregler beholdes som uttrykk for den forsvarlige generelle norm i arbeidslivet, fremstår det som selvmotsigende å gi arbeidsgiver ensidig generell adgang til å pålegge omfattende avvik overfor skift- og turnusarbeidere som i utgangspunktet allerede har de mest belastende arbeidsplaner.

NJ støtter derfor ikke flertallets forslag om nye særregler for skift- og turnusarbeid. Vi er enig med utvalgets mindretall som gir uttrykk for at forslaget vil føre til større belastning på mange grupper. Det er grunn til å tro at terskelen for å ta i bruk mer belastende arbeidsordninger senkes ved at arbeidsgiver gis generell adgang å disponere arbeidsstokken i situasjoner der

skankene for bruk av overtid – herunder reservasjonsretten – gir et visst vern for arbeidstakerne.

3. Arbeid kveld 21-23

NJ ser ikke stort behov for adgang til individuell avtale om at arbeid mellom kl. 21 og 23 kan utføres uten å bli regnet nattarbeid.

Dersom det likevel fremmes forslag om slik avtalehjemmel, er det etter vårt syn avgjørende at følgende klare forutsetninger i Arbeidstidsutvalget forslag nedfelles utvetydig i lovtekst:

- At arbeidstaker ikke rettsgyldig kan binde seg langvarig til slike ordninger. Avtale om unntak kan ikke være generell, men må være begrenset til identifiserbare og konkrete situasjoner.
- At slike avtaler bare kan skje på arbeidstakers initiativ for å dekke arbeidstakers behov for fleksibilitet. Plikt til å utføre arbeid med hjemmel i slik avtaler om unntak, skal ikke kunne innarbeides i turnus eller andre faste arbeidsplaner

Med vennlig hilsen
for Norsk Journalistlag

Thomas Spence
Leder

Knut Skaslien
Advokat/rådgiver