

Arbeids- og sosialdepartementet
postmottak@asd.dep.no

Oslo, 9.10.2014
Deres ref: 14/2614
Vår ref: SB/EK

Høring - endringer i arbeidsmiljøloven

Det vises til Arbeids- og sosialdepartementets [høring ved brev 25. juni 2014 om endringer i arbeidsmiljøloven](#). Revisorforeningen kommenterer på forslagene som gjelder arbeidstid.

Revisorforeningen støtter at Regjeringen gjennom det lovarbeidet som nå er satt i gang, har startet arbeidet med å tilpasse arbeidsmiljøloven til realitetene i dagens arbeidsmarked. Det er et klart behov for å justere rammene for et fortsatt godt vern av arbeidstakerne.

Vi støtter forslaget som er sendt på høring. Utvidede grenser for maksimal arbeidstid pr dag i ordninger for fleksitid, skift og turnus, legger til rette for mer fleksibel planlegging av skift- og turnusplaner. Etter forslaget utvides grensene fra 9 til 10 timer pr dag ved avtale med den enkelte arbeidstaker (individuell avtale) og fra 10 til 12 timer ved avtale med tillitsvalgt (lokal avtale). Det vil være viktig blant annet i helsesektoren.

Forslaget vil imidlertid i liten grad avhjelpe de utfordringene vår og flere andre bransjer har med lite fleksible arbeidstidsregler. Revisorbransjen kjennetegnes av høye og spesialiserte krav til medarbeidernes kompetanse, prosjekt-/oppdragsbaserte leveranser som i stor grad er styrt av lovfaste frister og store aktivitetssvingninger gjennom året knyttet til disse fristene. De gjeldende arbeidstidsbestemmelsene og praktiseringen av dem, skaper en del utfordringer både for vår bransje og andre kunnskapsbransjer. Vi mener at det vil være forsvarlig å lempe noe på det gjeldende regimet uten at det går urimelig ut over arbeidstakerne.

Gjennomsnittsberegning av maksimal ukentlig arbeidstid

Våre utfordringer er knyttet til topper gjennom året med behov for høyt timeforbruk. Dette dreier seg både om ganske forutsigbare topper i forbindelse med årsoppgjøret, og uforutsigbare behov typisk knyttet til transaksjoner hos kundene. Behov for særskilt kompetanse og kjennskap til kunden, gjør at det ofte ikke er mulig å fordele arbeidet på flere medarbeidere.

Vi mener at perioden for gjennomsnittsberegning av maksimal samlet arbeidstid på 48 timer per uke, bør utvides fra åtte til seksten uker (arbeidsmiljøloven § 10-6 åttende ledd). Det vil i praksis ha stor betydning for muligheten til å håndtere topper i tjenesteleveransene. EUs arbeidstidsdirektiv åpner for å utvide gjennomsnittsberegningen på denne måten.

Dette vil være en forholdsvis begrenset endring, men med stor praktisk betydning for vår bransje og for mange andre. Vi vil utfordre Regjeringen til å ta tak i dette nå.

Eksempel

En klient av et revisjonsfirma skal på kort varsel gjennomføre en komplisert transaksjon som krever intensiv oppfølging fra ekspertene Nina over en treukers periode. For å kunne levere

på tid og med god kvalitet, er det behov for at hun kan jobbe mellom 15 og 20 timer overtid hver av disse ukene (dvs. arbeid ut over 40 timer per uke), i alt 54 timer.

Etter dagens regel med åtte ukers gjennomsnitt, kan Nina arbeide totalt 64 timer mer over en åtteukersperiode (8 timer x 8 uker). I vårt eksempel har hun en «restsaldo» på kun 10 timer fem uker på hver side av den intensive treukersperioden (rullerende åtteukersperioder). Med gjennomsnittsberegning over seksten uker ville Nina kunne arbeide totalt 128 timer mer over hele perioden (8 timer x 16 uker). Da ville hun hatt en «restsaldo» på 74 timer i periodene på tretten uker henholdsvis forut for og etter den intensive perioden.

Total arbeidsbelastning over tid blir den samme, men gjennomsnittsberegning over seksten uker gir revisjonsselskapet en økt fleksibilitet som gir mye bedre mulighet til å planlegge prosjekter og håndtere uventede topper.

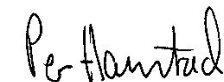
Fleksibilitet for uorganiserte bedrifter

Arbeidsmiljøloven diskriminerer mellom organiserte og uorganiserte bedrifter. I hele SMB-segmentet og i både små og store kunnskapsbedrifter, er det uvanlig å organisere forholdet til medarbeiderne i tariffavtaler. Samtidig har disse bedriftene vel så stort behov for den fleksibiliteten loven gir mulighet for i organiserte bedrifter. Viktige eksempler er muligheten til å avtale utvidede grenser for overtid og fleksitid mv. (alminnelig arbeidstid). Virksomheter som ikke er bundet av tariffavtale, er i dag henvist til å søke Arbeidstilsynet om dispensasjon.

Vi mener at lokale avtaler med representanter for arbeidstakerne bør kunne inngås også i uorganiserte bedrifter. Lokale avtaler som i dag krever at virksomheten er bundet av tariffavtale og at avtalen inngås med tillitsvalgte, bør også kunne inngås med representanter som er valgt av og blant arbeidstakerne i en bedrift som ikke er bundet av tariffavtale.

I tillegg mener vi at avtaler med den enkelte arbeidstaker bør kunne være et akseptabelt alternativ i større grad enn i dag. Departementet bør sørge for at dette blir utredet.

Med vennlig hilsen
Den norske Revisorforening



Per Hanstad
Adm. direktør



Harald Brandsås
Fagdirektør