



Arbeids- og sosialdepartementet
P.b. 8019 dep.
0030 Oslo

Deres ref.:
14/2614

Vår ref.:
ØK

Dato:
8. okt.2014

Høring – endring i arbeidstidsbestemmelsene

YS viser til høring vedrørende forslag til endringer i arbeidsmiljølovens arbeidstidskapittel. Høringen er sendt samtlige medlemsforbund og det har vært stort engasjement i sakens anledning.

Den generelle holdningen er at endringene går i feil retning. YS er opptatt av at arbeidsmiljøloven skal ivareta hensynet til vern av arbeidstakerne og partssamarbeid på arbeidsplassene slik dette er nedfelt i lovens § 1-1. Økt fleksibilitet kommer i all hovedsak arbeidsgiversiden til gode og er i liten grad etterspurt av arbeidstakersiden. YS er derfor ikke positive til de foreslåtte endringer, som vi mener fjerner preget av at loven er en vernelov.

I det følgende vil vi knytte noen kommentarer til de enkelte elementer i forslaget.

Gjennomsnittsberegning av arbeidstid

Departementet foreslår å utvide adgangen til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden både etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker og etter avtale med tillitsvalgte. YS er skeptisk til begge deler, og mener at særlig endringen som gjelder individuell avtale er problematisk.

Individuell avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstid er velkjent i arbeidslivet i dag. Som departementet selv er inne på er det langt fra alltid at det dreier seg om reell avtalefrihet. Arbeidstaker vil ofte, som dep. nevner, føle seg presset til å inngå slike avtaler. YS vil føye til at mange steder der det er slike avtaler så er det en del av en skiftplan og det inngås ikke noen uttrykkelig avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden.

En ansatt som søker jobb på en arbeidsplass der det er skift/turnusplaner kan ikke velge om han/hun ønsker å gå skift. De kan, i praksis, heller ikke velge å si nei til et skift med 9 timer lange vakter.

Besøksadresse:

Lakkegata 23

Postadresse:

Postboks 9232

Grønland

0134 Oslo

Org. nr.:

971 454 431

Telefon:

21 01 36 00

Dersom loven endres slik at 9 timer blir 10 timer, er det grunn til å tro at arbeidsgiver lager skiftplaner med 10 timers skift. I praksis vil det ikke være mulig for en enkelt arbeidstaker å motsette seg dette.

YS er derfor i mot å utvide adgangen til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter avtale med den enkelte arbeidstaker.

Når det gjelder adgangen til å inngå avtale med tillitsvalgte om å arbeide inntil 12 timer per dag så er YS skeptisk til dette også. 12 timers arbeidsøkter er etter vårt syn lenger enn det som kan ansees tilrådelig. Vi viser til at forskning viser at det er betydelige negative følger forbundet med så lange arbeidsøkter. Departementet har selv, i kap. 2, redegjort for mange av de negative konsekvensene, men trekker ikke den naturlige konsekvensen av egen argumentasjon, nemlig at lengden på arbeidsdagene ikke bør kunne utvides til 12 timer per dag.

Departementet skiller ikke mellom forskjellige typer arbeid. Avtaler om inntil 12 timer per dag skal kunne inngås i virksomheter som driver tungt arbeid, nattarbeid turnusarbeid og helgearbeid. Når slike avtaler er etablert vil ordningen medføre at alle ansatte må gjennomføre slike arbeidsøkter. Erfaringsvis vil det kunne være stor forskjell i evne og vilje til å jobbe slike dager. Det er en betydelig risiko for at ikke alle tillitsvalgte er i stand til å ivareta hensynet til alle arbeidstakere i denne sammenheng.

Når YS likevel er mindre skeptiske til denne endringen enn den som omhandler gjennomsnittsberegning etter individuelle avtaler, så har det sammenheng med at vi erfarer at de fleste avtaler etter § 10-5 annet ledd kommer i stand etter reelle forhandlinger. De tillitsvalgte kan i langt større grad enn den enkelte motsette seg slike avtaler dersom de mener det er uforsvarlig.

Det er i høringen ikke sagt noe om forholdet mellom aml § 10-5 (1) og (2) og regelen i § 10-4 (2) som gjelder ved passiv tjeneste på arbeidsplassen. Etter § 10-4 (2) er grensen på opptil 11 timer alminnelig arbeidstid per dag ved passiv tjeneste. Etter § 10-5 kan det avtales opptil 12 timer lokalt uten at det er krav om passiv tjeneste. Dette harmonerer ikke. Alternativt, er det meningen at partene lokalt skal kunne utvide grensene ytterligere enn det foreslåtte ved passiv tjeneste? Dette vil ikke være tilrådelig.

Dispensasjonsadgang

Slik loven er utformet i dag gir det fagforening med innstillingsrett adgang til å gi dispensasjon fra viktige arbeidstidsregler. YS mottar en god del slike henvendelser og vi er kjent med at enkelte av de større YS forbundene velger å håndtere slike henvendelser selv, da de har innstillingsrett og

således adgang til å gi dispensasjon. Vi har derfor ikke oversikt over hvor mange slike avtaler som inngås av YS/YS-forbund.

YS oppfatter at ordningen fungerer bra. Vi har svært sjelden nektet å gi dispensasjon og har i stor grad lyttet til lokale foreningers ønsker. Ofte opplever vi også press fra de lokale parter til å inngå avtaler som vi selv er i tvil om er forsvarlige. Alt i alt synes vi likevel systemet fungerer godt.

Slik vi forstår loven skal vi, som overordnet organisasjon, gjøre en selvstendig vurdering av den avtale de lokale parter har inngått. Dette har vi også gjort og det forekommer at vi synes de lokale tillitsvalgte har gått for langt. Det kan for eksempel være at de har lagt stor vekt på god økonomisk kompensasjon og for lite på vernehensyn.

Vi ser det som vår oppgave å si nei i slike situasjoner. Det følger av lovens system at vi skal stoppe slike avtaler, ellers kunne loven gitt de lokale parter adgang til å inngå slike avtaler. Likevel opplever vi å få kritikk når vi sier nei. Arbeidsgiversiden og enkelte politikere sier at vi er "vanskelige" og at vi derfor skal fratas muligheten for å gi dispensasjon.

Når arbeidstilsynet igjen skal ta stilling til slik dispensasjoner, slik de også gjorde tidligere, før loven ble endret, er det viktig at saksbehandlingstiden i arbeidstilsynet ikke blir for lang. Arbeidstilsynets kapasitet var blant de forhold som tidligere ble kritisert og som førte til at loven ble endret forrige gang. YS mener derfor at lovendringen må følges opp av økt tilførsel av ressurser til arbeidstilsynet.

Departementets forslag nr. 1

Dette forslaget går ut på å fjerne arbeidsmiljølovens § 10-12 nr. 8. YS ser ikke behov for å fjerne regelen, den fungerer utmerket. Bestemmelsen har kun betydning i virksomheter der det er tariffavtale. Den vil kunne få betydning i tilfeller der tillitsvalgte ikke er villig til å inngå avtaler om unntak fra arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser, men arbeidsgiver velger å henvende seg til arbeidstilsynet som en alternativ vei.

YS registrerer at arbeidstilsynet normalt ikke vil gi dispensasjon i situasjoner der de lokale parter ikke støtter det. I praksis vil endringen kun ha betydning i situasjoner der de lokale parter ønsker en avtale men er avhengige av samtykke fra fagforening med innstillingsrett, og ikke får det. YS antar at det er svært få slike situasjoner og vi er relativt trygge på at i de situasjoner YS har nektet å samtykke til lokale arbeidstidsavtaler så vil også arbeidstilsynet nekte.

Vi mener at loven fungerer godt i dag og ikke bør endres på dette punkt. På den annen side er vi ikke veldig bekymret for konsekvensene av en evt. endring.

Departementets forslag nr. 2

Dette forslaget inneholder det samme som forslag nr. 1, men går noe lenger. Man fjerner vilkårene om at samtykke må ha sikkerhetsmessig betydning i sjette ledd og om at arbeidet skal ha helt eller delvis passiv karakter i 7. ledd.

YS støtter ikke dette endringsforslaget. Vi viser til våre bemerkninger til forslag nr. 1 og tror ikke forslaget vil få stor praktisk betydning.

Departementets forslag nr. 3 A og B

Slik YS leser forslag A er den foreslåtte § 10-12a noe forvirrende. I første ledd slås det fast at man ikke kan gjøre unntak fra § 10-6. I andre ledd slås det fast at unntak fra § 10-6 åttende ledd ikke kan medføre at arbeidstiden gjennomsnittsberegnes over en periode på mer en 52 uker. Dette blir selvmotsigende siden det (etter første ledd) ikke er adgang til å gjøre unntak fra § 10-6.

Forslag nr. 3 innebærer en betydelig utvidelse av arbeidstilsynets adgang til å gjøre unntak fra arbeidstidsbestemmelsene, både for tariffbundne og ikke tariffbundne arbeidstakere. YS er meget skeptisk til en slik endring. Vår erfaring er at i virksomheter uten tariffavtale er ofte arbeidstakernes posisjon svakere enn i organiserte virksomheter. Vi tror det er betydelig risiko for at ansatte/tillitsvalgte i slike bedrifter kan bli presset til å søke om unntak fra arbeidstidsreglene.

Vi vet at mange arbeidstakere er villige til å strekke seg langt når det gjelder arbeidstidsordninger, særlig når arbeidsgiver tilbyr god økonomisk kompensasjon. Det er viktig at arbeidstakere ikke fristes til å inngå uforsvarlige avtaler selv om det kan være økonomisk lønnsomt. I organiserte virksomheter vet vi at tillitsvalgte er en klar motvekt mot slike ønsker. I virksomheter uten tariffavtale er vi ikke trygge på dette.

Arbeidstilsynet vil etter forslaget få et tungt ansvar for å sikre at arbeidstakerne ikke påtar seg uforsvarlige arbeidstidsordninger.

YS er sterkt mot forslag nr. 3.

Overtid

YS er enige i at det er viktig at virksomhetene kan tilpasse seg svingninger i arbeidskraftbehov. Dette gjøres i dag på flere måter, ved bruk av

gjennomsnittsberegning av arbeidstid, ved innhenting av ekstra arbeidskraft i form av både innleide vikarer og lovlig midlertidig ansatte. Ved slike svingninger i arbeidskraftbehov er det som kjent lovlig å hente inn ekstra hjelp.

I en viss grad må det likevel aksepteres at tilpasning av arbeidskraftbehovet kan gjøres ved bruk av overtid. Vi er imidlertid ikke enige i at nye arbeidsformer og teknologisk utvikling har gjort det hverken enklere eller mer ønskelig for alle arbeidstakere å arbeide overtid. Behovene for beskyttelse av en vernelov er etter vårt syn uendret. Den enkelte bør skjermes mot utstrakt overtidsbruk.

YS støtter derfor ikke endringene i § 10-6 fjerde til sjette ledd om adgang til økt bruk av overtid.

Beredskapsvakt

Samtlige forbund som har uttalt seg om endringer i § 10-4 tredje ledd om beredskapsvakt er negative til dette. Det legges særlig vekt på at det ikke alltid er slik at ansatte ikke trenger være hjemme. Mange må oppholde seg i hjemmet fremdeles og de må være beredt til å reise på arbeidsstedet dersom det oppstår behov.

Når brøken foreslås endret fra 1/5 til 1/8 vil den ansatt få godskrevet mindre av sin hjemmевakt som arbeidstid. Det vil igjen bety at de enten ikke lenger får full stilling (og dermed mindre betalt) eller de vil måtte være på jobb flere timer for å fylle stillingen.

Den foreslåtte regelen vil innebære at en hel natt med hjemmевakt (22-06) kompenseres med en time arbeidstid. Dette synes YS er uakseptabelt.

Arbeid på søndag

Fra forbudt til tillatt

Innledningsvis vil YS kommentere at loven endres fra å forby søndagsarbeid, til å tillate søndagsarbeid, i begge tilfeller med en del unntak. Endringen innebærer ikke i seg selv noen realitetsendring, men er en "prinsipiell markering", som departementet uttrykker det. YS vil bemerke at vi er lite glade for denne markeringen. Vi mener den gir et signal og det er et feil signal. YS mener det er feil å gå i retning av at søndagsarbeid i mindre grad skal være vernet. Søndagsarbeid er en belastning for arbeidstakernes sosiale liv og for familielivet. Søndagsarbeid rammer således ikke bare arbeidstaker, men også vedkommendes barn og ektefelle.

Departementet hevder at det i tvilstilfeller vil være et relevant moment, da formentlig i retning av at tvilstilfeller skal godtas som søndagsarbeid etter loven. Dette er for YS et ytterligere argument mot endringen.

YS mener at lovgivningen ikke automatisk bør endres når det oppstår behov i samfunnet. Lovgivningen bør være med å styre samfunnsutviklingen, ikke bare omvendt. At stadig flere virksomheter ønsker å holde arbeidet i gang på søndager betyr ikke at samfunnet trenger å gi sin tilslutning til dette. Dersom lovgivningen lydig skal følge enhver utvikling i arbeidslivet så er det ikke behov for lovregulering.

Særlig og tidsavgrenset behov

Departementet foreslår at adgangen til å arbeide på søndag skal videreføres, i prinsippet uendret, men slik at det er arbeidsgivers vurdering av om et slikt særlig og tidsavgrenset behov foreligger. I dag er det et spørsmål som avgjøres i fellesskap med de tillitsvalgte.

YS finner det ikke betryggende at denne avgjørelsen overlates til arbeidsgiver alene. Vi viser til at ikke alle arbeidsgivere opptrer forsvarlig og faren for misbruk av denne regelen er stor. Arbeidstakers mulighet for å protestere mot søndagsarbeid i slike tilfeller vil være liten. Arbeidstaker kan selvfølgelig nekte å utføre søndagsarbeid dersom man mener at det innebærer et lovbrudd, men vil da risikere avskjed. Arbeidstaker må da ta risikoen for at han/hun har vurdert riktig og med store konsekvenser for egen jobb dersom vurderingen er feil.

YS tror regelen lett kan bli konfliktskapende og mener dagens regel er langt bedre og bedre i samsvar med det etablerte system i arbeidsmiljøloven. Loven legger som kjent opp til et samarbeid mellom partene der de i fellesskap finner løsninger.

Hyppighet av søndagsarbeid

Det legges frem forslag om at arbeidstaker og arbeidsgiver i en individuell skriftlig avtale kan gjennomsnittsberegne søndagsfri over et halvt år. Loven inneholder ikke begrensninger ut over at halvparten av søndagene i et halvår skal vær fri. Med andre ord kan en arbeidstaker inngå avtale om å arbeide 13 søndager på rad.

YS mener dette er betenkelig. Vi mener at søndager som hovedregel fremdeles skal være fridag og at dagens regel om at hver tredje søndag må være fri bør beholdes.

Samlet inntrykk av lovforslaget

YS opplever at det samlede inntrykket av lovforslaget er at det går i feil retning. Det blir større press på arbeidstakerne i et fra før av hektisk arbeidsliv der mange ikke orker å henge med. YS er bekymret for at vi ved å gjøre arbeidshverdagen enda tøffere vil kunne presse flere ut av arbeidslivet. Vernehensyn bør tillegges større vekt, ikke mindre.

Avslutningsvis vil YS trekke frem et eksempel på hvordan arbeidsdagen kan bli innenfor det nye forslaget. Basert på vår erfaring vil mange virksomheter strekke arbeidstidsreglene til det ytterste. I enkelte bransjer der det er hard konkurranse og stort krav til inntjening, som bl.a. luftfart og rutebil, vet vi at arbeidsgivere utnytter yttergrensene i arbeidsmiljøloven. Det er derfor av interesse å se på hvor langt arbeidsgiver kan strekke reglene.

Det skal åpnes for midlertidige tilsetninger i inntil 9 mnd./ett år. Den enkelte arbeidstaker kan inngå avtale om at den alminnelige arbeidstid økes fra 9 opptil 10 timer pr dag, jfr. forslaget til arbeidsmiljølovens § 10-5 (1). I tillegg foreslår en å utvide arbeidsgivers styringsrett ved å øke overtidsrammene som arbeidsgiver kan pålegge pr uke og pr fire uker, fra henholdsvis 10 til 15 timer pr uke og fra 25 til 30 timer pr fire uker.

Hvis den midlertidig ansatte ved inngåelsen av arbeidstidsavtalen avtaler å kunne arbeide opptil 10 timer pr dag og å gjennomsnittsberegne opptil 48 timer pr uke, og overtidsbestemmelsene endres som foreslått, så vil arbeidsgiver kunne pålegge den midlertidig ansatte å arbeide veldig mye. Den midlertidige ansatte vil kunne pålegges å arbeide opptil 13 timer pr dag inklusiv overtid, dvs. inntil 63 timers arbeid pr uke, dvs. 48 timer alminnelig arbeidstid og 15 timer overtid = 63 timer. Videre vil arbeidsgiver kunne pålegge den midlertidig ansatte å kunne arbeide inntil 55,5 timer pr uke over 4 uker inklusive overtid (48 timer alminnelig arbeidstid + 7,5 timer overtid = 55,5 timer). Dersom arbeidstakeren arbeider 55,5 timers uke over lengre tid, så vil hele grensen for pålagt årlig overtid på 200 timer være nådd i løpet av 26 uker. Videre vil arbeidstakeren ha arbeidet all tillatt alminnelig arbeidstid for dette året etter bare 36 uker.

Dette eksemplet inkluderer også pålagt 13 timers vakter på søndager, som arbeidsgiver etter lovforslaget vil ha adgang til å pålegge ved tidsbegrenset behov.

Som en ser åpner dette opp for at useriøse arbeidsgivere kan drive rovdrift på arbeidstakerne. Arbeidsgivere kan i en slik situasjon pålegge den ansatte å arbeide all tillatt pålagt alminnelig arbeidstid pluss overtid på 36 uker, dvs. i løpet av vel et halvt år. Så kan arbeidsgiver ansette en ny midlertidig ansatt det neste halve året og pålegge samme arbeidstid. Da har

disse to midlertidig arbeidstakerne arbeidet til sammen 2 årsverk i løpet av vel ett år.

I tillegg kan den ansatte begynne hos en ny arbeidsgiver og arbeide like ekstremt hos denne i det neste halve året. Dette er det adgang til da arbeidsmiljøloven kun gjelder i forhold til den enkelte arbeidsgiver.

Avslutningsvis vil vi bemerke at vi er tilfreds med at det er nedsatt et utvalg som skal vurdere arbeidstidsreglene, selv om dette utvalget etter vårt syn burde hatt representanter fra partene i arbeidslivet. Vi mener det er feil å foreslå så vidt omfattende endringer i arbeidstidsreglene før utvalget er ferdig med sitt arbeid. Riktig rekkefølge ville vært å avvente utvalgets arbeid for deretter å vurdere om loven bør endres.

Med vennlig hilsen
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund - YS



Jorunn Berland
YS-leder