

Innspill til Arbeidstidsutvalget

Møte i referansegruppen 13. april 2015

Tema: Hvem skal styre arbeidstiden?

Vi har i dette notatet summert opp vårt muntlige innspill i møte i referansegruppen den 13. april. Vi forstår det slik at diskusjonene i gruppen ikke er offentlige, og ber derfor om at dette foreløpig ikke legges ut på nettsiden til utvalget.

Arbeidstiden har to karakteristiske trekk

En gjennomgang av dagens regler knyttet til arbeidstid og en vurdering av hvordan den fremtidige reguleringen skal se ut, kan mest hensiktsmessig skje ved å stille noen grunnleggende spørsmål knyttet til det faktum at arbeidstiden har to karakteristiske trekk.

På den ene siden vil arbeidstidsordninger være en av mange arbeidsmiljøfaktorer. Slike faktorer omfatter både fysiske og psykososiale forhold og er referert i arbeidsmiljøloven som f.eks inneklime, lysforhold, stråling, teknologi, arbeidstidsordninger, kommunikasjon med andre.

På den annen side er arbeidstiden en faktor for å utmåle lønnen. Den totale lønnen beregnes ved å multiplisere arbeidstimer med en timesats, ev med særskilte forhøyede timesatser for ubekvem arbeidstid o.l. I Norge er det vanlig å få lønnsbetalt for tiden man står til arbeidsgivers disposisjon fremfor å få betalt for et bestemt resultat. De arbeidstakere som har resultatlønn, har gjerne en grunnlønn basert på arbeidstid i bunn slik at resultatlønnen kommer på toppen av denne. Arbeidstiden er derfor også en lønnsfaktor.

Vi har i Norge lange tradisjoner for at arbeidsmiljøloven skal ivareta forhold knyttet til arbeidstid som arbeidsmiljøfaktor. Dette er først og fremst gjennomført ved regler om arbeidstidens lengde og plassering i et eget kapittel om arbeidstid, kapittel 10. I tillegg er arbeidstidsordninger nevnt som en egen arbeidsmiljøfaktor i kapittel 4 om krav til arbeidsmiljøet, kapitlet som utdypende regulerer arbeidsgivers ansvar for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Når det gjelder arbeidstid som lønnsfaktor, er dette et anliggende mellom arbeidslivets parter. Dette er først og fremst ivaretatt gjennom avtaleregulering av satser og tillegg knyttet til arbeidstidens lengde og

plassering. Tariffavtalene har til dels detaljerte regler som er gjenstand for revisjon og forhandlinger for hver ny tariffperiode.

Det er svært viktig å skille mellom disse to funksjonene for arbeidstiden. En sammenblanding vil kunne føre til at vernehensynet blir overstyrt av mulighetene for økonomisk uttelling.

Vernereglene må gjenspeile dagens vernebehov

Et av arbeidsmiljølovens viktige verneprinsipper er at de ulike arbeidsmiljøfaktorene må sees i sammenheng. Det er kombinasjonen av uheldige belastninger som utgjør den totale belastningen på den enkelte arbeidstaker, og belastningen oppleves forskjellig fra individ til individ. Lange arbeidsdager kombinert med høy/lav temperatur, dårlig ergonomi og press fra kunder, vil samlet kunne gi belastninger som etter loven vil innebære et brudd med et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Det er arbeidsgivers ansvar å påse at den samlede belastningen ikke blir for stor.

Det er ingen tvil om at arbeidslivet ser svært annerledes ut i dag enn for noen tiår siden. De årlige undersøkelser av tilstanden i Norge viser at 9 av 10 trives på jobb. Teknologiske løsninger, bortfall av en del fysisk krevende jobber samt mange lovbestemte permisjonsordninger bidrar til at mange opplever en lettere arbeidshverdag og langt større muligheter til å kombinere arbeid med familieliv og fritid enn tidligere. Og det er nettopp denne balansen som ofte trekkes fram som et særtrekk ved arbeidslivet i Norge. Vernebehovet i arbeidstidssammenheng må sees i sammenheng med denne utviklingen. Det bør stilles spørsmål om det fortsatt finnes grupper som trenger et særskilt vern utover det som følger av de ytre rammene gitt i EUs arbeidstidsdirektiv.

Verneombudets rolle

Når vernebehovet er definert, bør det tas stilling til hvem (utover arbeidsgiver selv) som skal ha en rolle i å påse at dette vernebehovet er ivaretatt i den enkelte virksomhet. For de andre arbeidsmiljøfaktorene er det verneombudet som har denne rollen. Verneombudet skal etter lov og forskrift velges av og blant de ansatte og være en erfaren ansatt med god kjennskap til arbeidsplassen og representere alle de ansatte. Den representative medvirkningen verneombudet skal ivareta, vil bidra til beslutninger fra arbeidsgivers side basert på et konkret og praktisk faktagrunnlag. Det er vanskelig å tenke seg at arbeidstiden representerer noe som er så annerledes som arbeidsmiljøfaktor at andre enn verneombudet bedre kan ivareta medvirkningen på vegne av de ansatte. Verneombudet er også den representant som fra arbeidstakerståsted kan se arbeidsmiljøfaktorene og eventuelle ulike belastninger i sammenheng

Det er spesielt vanskelig å forstå at den tillitsvalgte skal ivareta denne rollen. Den tillitsvalgte er jo en avtalepart når det gjelder arbeidstid som lønnsfaktor og har i mandat å forhandle om økonomiske tillegg knyttet til arbeidstid i tariffavtalesammenheng. Dette er en helt annen rolle enn den verneombudet har. De to hensynene vil til og med kunne stå i et motsetningsforhold til hverandre på den måten at lengre og mer ubekvem arbeidstid vil kunne utløse lønnsselementer på bekostning av vernehensynet. På denne

måten vil vernehensynet bli en forhandlingsgjenstand. Det er ingen av de andre arbeidsmiljøfaktorene som blir gjenstand for forhandlinger på denne måten. Det inngås f.eks ikke avtaler om å akseptere glatte gulv mot et ekstra lønnstillegg eller å godta trakassering og mobbing fra sjefens side mot høyere timelønn. Man må stille spørsmål ved om arbeidstiden som arbeidsmiljøfaktor virkelig står i en egen særstilling. Det er vanskelig å se begrunnelsen for at det skulle være slik.

Arbeidstidsbestemmelsene og Arbeidstilsynets aktiviteter må gi mening

Det er altså naturlig å bruke i EUs arbeidstidsdirektiv som et utgangspunkt for norsk lovgivning om arbeidstid. Dette vil langt på vei gi de nødvendige rammene som arbeidsgiver kan legge driften innenfor. Eventuelle særskilte regler begrunnet i behovet for et særskilt vern for grupper av arbeidstakere kan etableres utover dette. Når man først etablerer slike vernebestemmelser, må disse være absolutte og ikke gjøres til gjenstand for forhandlinger. Dette vil forenkle lovverket og føre til at det respekteres og følges. I dag brytes lovverket for mange ansatte som tar fram PCen om kvelden etter kl 21 når barna har sovnet (nattarbeid som ikke er tillatt). Loven oppleves ikke å være i takt med dagens virkelighet hverken for arbeidstakere eller arbeidsgivere.

Arbeidstilsynets tilsynsaktiviteter og pålegg knyttet til arbeidstid vil også oppleves mer forståelige og legitime når de dreier seg om brudd på forståelige vernebestemmelser. I dag slås det ned på små og større brudd, hvorav mange ikke har noe med vernehensyn å gjøre men har sin grunn i formalkrav.