

Innspill fra Virke, januar 2015

## **NYTTÅRSFORSETTER FOR ARBEIDSTIDSUTVALGET**

**Robert Eriksson la frem sine forslag til endringer i arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven rett før jul. I både høringsnotat, stortingsmelding og proposisjon diskuteres innholdet i de ulike reglene. Dessverre har verken ministeren eller departementet hans tatt seg tid til å heve blikket og se helheten i hvordan reglene er bygget opp, og hvordan de kan gjøres enklere og mer brukervennlige.**

### **Arbeidslivet trenger et ryddig oppslagsverk**

Virke mener at arbeidsmiljøloven og arbeidstidsbestemmelsene bør kunne brukes som et oppslagsverk for arbeidsgivere og ansatte i den typisk norske virksomhet. Vi vet at de aller fleste norske arbeidsplasser har mellom 10 og 15 ansatte, og at de færreste arbeidsplassene har en egen juridisk avdeling. Derfor bør både hovedreglene om arbeidstid og adgangen til å gjøre unntak fra disse kunne leses rett ut av loven. En lov som er lett å forstå vil bidra til at samfunnet kan utnytte den samlede arbeidskraften bedre enn i dag.

Virke starter 2015 med å presentere tre forslag til nyttårsforsetter for arbeidstidsutvalget.

### **I 2015 skal vi gjøre det enklere å forstå lovens grenser for fleksible arbeidstidsordninger**

I diskusjoner om arbeidsmiljøloven argumenteres det ofte for at arbeidsgivere som mener at loven er rigid ikke forstår hvilke muligheter til fleksible løsninger som allerede er lovfestet. Ettersom en del av de fleksible løsningene i dag er forbeholdt arbeidsplasser med tariffavtale, kan dette argumentet bare delvis forklare opplevelsen av en rigid lov. Det er likevel ingen tvil om det ikke alltid er like enkelt å få øye på den fleksibiliteten som faktisk ligger der:

Eksempelvis er det vanskelig å forstå sammenhengen og forskjellen mellom innholdet i den lovfestede retten til fleksibel arbeidstid, det ikke-rettslige begrepet fleksitid og lovens adgang til gjennomsnittsberegning, uten en nærmere analyse av flere rettskilder.

Derfor bør Arbeidstidsutvalget bruke 2015 til å vurdere hvordan den fleksibiliteten som allerede er lovfestet kan bli enklere å forstå og benytte enn den er i dag.

### **I 2015 skal vi lage et godt system for hovedregler og unntak**

Lovens bestemmelser om arbeidstid kan deles i flere ulike kategorier: noen bestemmelser stiller krav til prosess, noen bestemmelser fastslår hovedregler om maksimal lengde og plassering av arbeidstid, noen bestemmelser åpner for unntak på ulike nivåer, og noen bestemmelser inneholder definisjoner og vilkår for adgang til arbeid på bestemte tidspunkt.

Det er vanskelig å få oversikt over hvilke grenser for arbeidstid og hvilken unntaksadgang som gjelder i en konkret situasjon, fordi de ulike kategoriene med regelsett blandes sammen i de ulike bestemmelsene.

Vi gir to eksempler:

- § 10-12 har overskriften "Unntak" som tilsier at bestemmelsen inneholder en fullstendig oversikt over adgangen til å gjøre unntak fra lovens hovedregler. I realiteten inneholder loven langt flere

unntaksbestemmelser enn dette, eksempelvis i §§ 10-5, 10-6 (5), § 10-6 (6), § 10-6 (9), 10-8 (3), 10-10 (4), 10-10 (5), og 10-11 (8).

- Loven åpner for å gjøre unntak på flere ulike nivåer, enten gjennom lokale avtaler, søknad til arbeidstilsynet eller ved tariffavtale med sentral fagforening med innstillingsrett. Loven har derimot ikke et konsekvent system for hvordan hovedregler og unntak reguleres. Eksempelvis er deler av Arbeidstilsynets kompetanse regulert i samme bestemmelse som de materielle hovedreglene (eksempelvis 10-6 sjette ledd), mens andre deler av tilsynets kompetanse er regulert i unntaksbestemmelsene § 10-12 og § 10-5.

Dette er eksempler basert på dagens lovtekst, men de forslagene til endringer som nå ligger til behandling i Stortinget vil uansett ikke avhjelpe denne situasjonen. Derfor bør Arbeidstidsutvalget vurdere om vi kan få en helhetlig og gjennomført struktur som gjør det enklere å få overblikk over hovedregler og unntaksadgang i en bestemt situasjon.

Kanskje regelverket kan bli mer oversiktlig ved at både hovedregel og unntaksadgang på de ulike nivåene samles i samme bestemmelse? Kanskje regelverket vil bli mest ryddig ved at det lages egne bestemmelser som beskriver unntaksadgangen på hvert av de ulike nivåene? Kanskje prosessuelle og materielle regler bør struktureres annerledes enn i dag?

### **I 2015 skal vi fylle uklare begreper med klart innhold**

Flere av arbeidstidsbestemmelsene åpner for unntak fra hovedreglene ved at arbeidsgiver inngår avtale med "arbeidstakernes tillitsvalgte" dersom virksomheten er "bundet av tariffavtale". Til tross for at tariffavtale både kan forstås som et krav om en tariffavtale inngått med en fagforening med innstillingsrett, eller en avtale med en såkalt "husorganisasjon" er ikke begrepet definert nærmere i arbeidsmiljøloven.

I § 10-12 nevnes det eksplisitt at det må være en "fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven" for å kunne gjøre unntak fra de nevnte bestemmelsene, mens de øvrige bestemmelsene har ingen slik henvisning.

Med arbeidstvistlovens definisjoner som grunnlag må dette forstås som at arbeidsgiver kan inngå avtaler etter §§ 10-5 (2), § 10-6 (5), § 10-6 (9), § 10-8 (3), 10-10 (4), 10-11 (8) med representanter for en sammenslutning bestående av to eller flere personer uten annen organisasjonsmessig tilknytning.

Derfor bør Arbeidstidsutvalget vurdere hvordan definisjonene fra arbeidstvistloven, og eventuelle andre definisjoner, kan innarbeides i loven på en god måte.

*Hovedorganisasjonen Virke ser frem til et år med ulike arbeidstidsspørsmål. I februar hører du fra oss igjen, da er temaet gjennomsnittsberegning. Dersom du ønsker å diskutere temaene vi løfter frem nærmere, ta kontakt med Anette Pollen ([anette.pollen@virke.no](mailto:anette.pollen@virke.no)) som er rådgiver i Virkes arbeidslivspolitiske avdeling.*