

Arbeids- og sosialdepartementet
postmottak@asd.dep.no

Vår dato 29.06.2016

Hørings svar fra Abelia – NOU 2016:1 Arbeidstidsutvalget

Abelia er NHOs forening for kunnskaps- og teknologibedrifter med 1.800 medlemsbedrifter og 45.000 ansatte over hele landet. Abelia har medlemmer innenfor blant annet IT, telekom, undervisning, forskning, konsulenttjenester, kreative virksomheter og interesseorganisasjoner. De fleste av arbeidstakerne har stillinger som kjennetegnes ved høy kompetanse og stor grad av selvstendighet i arbeidet. De ansatte jobber stort sett dagtid og det er lite bruk av turnus.

Abelias betraktninger

Abelia mener departementet bør se nærmere på reguleringen av arbeidstid for de arbeidstakergruppene som er nær grensen for å være unntatt, men som likevel er omfattet av arbeidstidskapittelet. Abelia foreslå at arbeidstidskapittelet i større grad tilpasses disse arbeidstakergruppene, og at det blir enklere for bedrifter å etablere fleksible arbeidstidsordninger. Abelia er av den oppfatning at en slik tilpasning vil redusere presset på unntaket fra arbeidstidsbestemmelsene.

Arbeidsmiljøloven har regler om adgang til å avtale fleksible arbeidstidsordninger. I likhet med det Arbeidstidsutvalget peker på når det gjelder etablering av skift- og turnusordninger, er utfordringen også at det i mange tilfeller ikke er lett å få på plass lokale avtaler. Abelia har fått tilbakemelding fra både store og små bedrifter om utfordringer med å etablere avtaler om gjennomsnittsberegning etter Aml § 10-5. I mange tilfeller stopper forhandlingene fordi de tillitsvalgte ikke vil inngå avtaler som kan redusere overtiden og med det overtidsbetalingen. Samtidig opplever bedriftene at de tillitsvalgte og arbeidstakerne ikke ønsker begrensninger i fleksibiliteten. En annen viktig årsak til at avtaler ikke blir etablert, er som Arbeidstidsutvalget helt rett peker på, at reglene om arbeidstid er vanskelig tilgjengelige. Dermed blir terskelen for å inngå avtaler som gir fleksibilitet innenfor lovens rammer, høyere enn nødvendig.

Arbeidstakerne har rett til fleksibel arbeidstid dersom det kan innføres uten vesentlig ulempe for bedriften, jf § 10-2(3). Fleksitidsordning er ofte en god måte å kombinere at arbeidstiden tilpasses både arbeidsoppgavene og arbeidstakers eget behov for fleksibilitet. Fleksitidsordning som går utover lovens alminnelige grenser for daglig og ukentlig arbeidstid, fordrer en skriftlig avtale om gjennomsnittsberegning, jf aml § 10-5. Høyesterettsdommen i Rt-2004-53 er illustrerende for arbeidsgivers utfordring ved at arbeidstakerne krever fleksibel arbeidstid, samtidig som loven krever at det skal inngås skriftlig avtale om gjennomsnittsberegning for at mertiden ikke skal anses som overtid. Høyesterett kom i den nevnte sak, etter en konkret vurdering, til at de anså avtale om gjennomsnittsberegning som inngått selv om det ikke forelå skriftlig avtale, fordi det var arbeidstaker som hadde ønsket ordningen. Saken viser likevel utfordringene de ulike bestemmelsene i arbeidstidskapittelet skaper.

Abelia erfarer også at rammene for gjennomsnittsberegning i aml § 10-5(2) i mange tilfeller ikke kan benyttes selv for tariffbundne bedrifter. Tariffbundne bedrifter kan inngå avtaler med tillitsvalgte etter § 10-5(2) med videre rammer enn de individuelle avtalene ikke-tariffbundne bedrifter kan inngå etter § 10-5(1). Av de bedriftene som har tariffavtale, er det de færreste som har over 50 % organiserte. Dermed vil den avtalte ordning med tillitsvalgte i mange tilfeller ikke omfatte alle arbeidstakere, jf aml § 10-12(5). Det er således lite praktisk å ha forskjellig arbeidstidsordning for organiserte og uorganiserte arbeidstakere. Dette medfører at rammene etter § 10-5(2) i praksis kan benyttes i begrenset grad.

Abelia mener at når arbeidsgiver tilbyr fleksitidsordning og/eller en ordning hvor arbeidstakerne, styrer sin egen arbeidsdag, velger å benytte seg av ordningen, bør arbeidsmiljøloven åpne for at ordningen kan brukes uten at det må foreligge skriftlig avtale. Den enkelte fleksitidsordning må ha forsvarlige rammer. Videre er det naturlig at det pålegges drøftingsplikt ved etablering av ordningen.

Abelia ønsker avslutningsvis å vise til NHOs høringsuttalelse, som vi stiller oss helt og holdent bak.

Abelia vil avslutte med å takke for muligheten til å komme med innspill og ønsker departementet lykke til i det videre lovarbeidet.

Med vennlig hilsen



Håkon Haugli
Administrerende direktør Abelia