



Fellesforbundet

Notat

Vår saksbehandler

Line Eldring, tlf. 976 07 512

Vår dato

19.11.2018

Deres dato

Vår referanse

18/3183 - 1 /

Deres referanse

Innspill fra Fellesforbundet til representantforslag 33 S (2018-2019) om gjennomsnittsberegning av arbeidstid

Forslaget lyder: "Stortinget ber regjeringen fremme forslag om endringer i arbeidsmiljøloven som sikrer at adgang til gjennomsnittsberegning av arbeidstid innenfor allmenngjorte områder beholdes virksomheter som er bundet av landsomfattende tariffavtale med fagforening med innstillingsrett."

Fellesforbundet støtter forslaget av tre hovedgrunner:

- Forslaget vil redusere muligheten for at adgangen til gjennomsnittsberegning av arbeidstiden benyttes *samtidig* med at allmenngjøringsforskriftenes bestemmelser om dekning av reise, kost og losji omgås
- Forslaget vil redusere presset på normalarbeidsdagen i de aktuelle bransjene
- Forslaget vil styrke det organiserte arbeidslivet og tariffavtalenes betydning

Fellesforbundet har over tid registrert en praksis hvor arbeidsgivere, spesielt innen bygg og verft, benytter adgangen til gjennomsnittsberegning av arbeidstiden i arbeidsmiljølovens 10-5 for "lokalt ansatte". Dette er en praksis vi ble kjent med etter EUs østutvidelse. Direktoratet for Arbeidstilsynet skrev følgende til Fellesforbundet i brev datert 2.2.2005:

"Direktoratet presiserer at dersom det er gitt en tillatelse til gjennomsnittsberegning etter arbeidsmiljøloven §47 nr 3 med den begrunnelse at arbeidstaker(e) er pendlere, mens de i realiteten er lokalt ansatt er tillatelsen gitt på feil grunnlag og vedtaket kan eventuelt omgjøres."

Etter denne presiseringen dukket imidlertid begrepet "frivillig pendler" stadig oftere opp. For "frivillig pendlere" med "lokal ansattelse" bortfaller rettighetene til å få dekket reise, kost og losji (RKL) etter allmenngjøringsforskriftene som har slike bestemmelser. Samtidig avtales det i mange tilfeller lokalt (aml 10-5-2) eller søkes Arbeidstilsynet (aml 10-5-3) om adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden med begrunnelse i at arbeidstakerne arbeider langt borte fra sitt hjemsted og hvor overnatting er nødvendig. Et vanlig kjennetegn ved slike «lokale» virksomheter er at de aldri forsøker å rekruttere lokale arbeidstakere, samt at gjennomsnittsberegning av arbeidstiden er en del av arbeidsavtalen.

Dette er en paradoksal og ubalansert situasjon, som gir arbeidsgiver maksimal fleksibilitet til lav kostnad. Mens arbeidstakerne i mange tilfeller verken får RKL etter allmenngjøringsforskriftenes bestemmelser selv om de er utsendte, eller overtidsbetalt selv om de er lokalt ansatte.

En gjennomgang av Arbeidstilsynets innvilgelser av søknader i perioden 1.8.-1.10.2018 om gjennomsnittsberegning i henhold til aml 10-5 (3) dokumenterer godkjenninger av 36 søknader innen bygg, 18 innen anlegg, 10 innen elektro, 8 innen industri (VO) og 6 innen

kommunale institusjoner. De 6 godkjenningene innen kommunale institusjoner begrunnes med brukernes behov, færre helgevakter og flere heltidsstillinger. De andre 72 begrunnes med arbeidstakernes behov for friperioder i sitt hjemland sammen med sin familie og velferdsmessige behov. Ingen søknader begrunnes med *virksomhetens behov* for utvidet driftstid – selv om dette høyst sannsynlig er en vel så viktig årsak. Det angis heller ikke om de berørte arbeidstakerne er utsendte eller «frivillig pendlere».

Konsekvensen er at disse "lokale virksomhetene" med "frivillige pendlere" kan ha en driftstid på 54 timer i uken uten merkostnader. Dette i konkurranse med virksomheter med lokalt ansatte i det lokale markedet med driftstid på 37, 5 eller 40 timer i uken. Denne situasjonen gir en svært skjev konkurransesituasjon, og betyr også at normalarbeidsdagen forvitrer, med de konsekvensene det har for arbeidstakernes helse, miljø og sikkerhet.

Fellesforbundet kan ikke se at tidligere forarbeider til arbeidsmiljøloven om adgangen til gjennomsnittsberegning av arbeidstiden har vurdert skillet mellom pendling som skyldes at arbeidstakeren er utsendt på oppdrag av arbeidsgiver og/eller "frivillig pendling". Heller ikke fra fagbevegelsens side har dette vært et stort tema. Årsaken er nok at adgangen til gjennomsnittsberegning historisk sett har vært knyttet til at arbeidstakeren har vært sendt på oppdrag og at dekning av reise, kost og losji ikke har vært til diskusjon. Det er først etter EUs østutvidelse og med økende lavlønnskonkurranse at dette har blitt en aktuell problemstilling.

Arbeidslivsutvalgets NOU 2016:1 berørte imidlertid problemstillingen i kap. 10.2.2 om *Arbeidsliv og arbeidstakere*:

"Økt arbeidsinnvandring innebærer at arbeidstidsbestemmelsene settes under press i flere bransjer fordi det kommer inn mange arbeidstakere som ønsker å arbeide mest mulig i den tiden de er på vedkommende arbeidsplass. I mange tilfeller kan arbeidsgiver- og arbeidstakergrupper ha felles interesse av ordninger med konsentrert arbeidstid. Dette innebærer imidlertid samtidig at det oppstår nye forskjeller mellom arbeidstakergrupper som tar del i slike ordninger og de som ikke gjør det. Det kan også skape krevende konkurransevilkår for de virksomhetene som ikke benytter seg av slike arbeidstidsordninger."

Utvalget vurderte også arbeidsmiljølovens adgang til å avtale unntak og hvilket avtalenivå som kreves. Det legges vekt på jo høyere avtalenivå, jo større er adgangen til å avtale unntak – og at dette er begrunnet med at styrkeforholdet mellom avtalepartene anses for å være mer jevnt på de høyere avtalenivåene. Videre sier utvalget i kap. 3.2.2 *Nærmere om tariffavtaler*:

"I arbeidsmiljøloven brukes formuleringen: «I virksomhet som er bundet av tariffavtale kan arbeidsgiver og arbeidstakerens tillitsvalgte inngå skriftlig avtale om ...». Kravet i arbeidsmiljøloven til at avtalen skal inngås av tillitsvalgte betyr at det må finnes en fagforening i arbeidstvistlovens forstand. Arbeidstvistlovens definisjon av hva som er en fagforening er vid og omfatter «... enhver sammenslutning av arbeidstakere eller av arbeidstakeres foreninger som har til formål å ivareta arbeidstakernes interesser overfor deres arbeidsgivere», jf. arbeidstvistloven § 1 bokstav c. Det er på det rene at hovedorganisasjoner, landsomfattende forbund og underorganisasjoner av disse omfattes. Det er ikke et vilkår at sammenslutningen er formelt organisert eller har et bestemt antall medlemmer. Det er tilstrekkelig at to personer opptrer i fellesskap, forutsatt at øvrige vilkår er oppfylt (vår understreking)."

Fellesforbundets erfaring er at det lave kravet til hva som er tariffbundet bedrift i arbeidsmiljølovens forstand og den vide adgangen til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden

benyttes til å sette normalarbeidsdagen under press, samt til å undergrave de aktuelle allmenngjørings-forskriftene og det organiserte arbeidslivet.

Vi mener derfor, på samme måte som ved de nye innleiebestemmelsene (aml 14-12-2), at adgangen til gjennomsnittsberegning må heves til landsomfattende tariffavtale med fagforening med innstillingsrett.

Med vennlig hilsen

Fellesforbundet

Steinar Krogstad, nestleder
(sign.)