

Fleksibilitet i arbeidslivet – Arbeidsmiljølovens regler

Behovet for mer fleksibilitet i arbeidslivet og endring av lovverket diskuteres stadig, så vel i politisk sammenheng som mellom partene i arbeidslivet. Disse diskusjonene går på arbeidstid, ufrivillig deltid, bruk av midlertidig tilsetning, aldersgrenser og annet. Jeg vil nedenfor kort ta for meg arbeidsmiljø-lovens regler og se nærmere på hvor fleksible disse egentlig er.

Reglene i arbeidsmiljølovens kapittel 10 vedrørende arbeidstid er faktisk allerede ganske fleksible. Lovens utgangspunkt er at arbeidstidsordningene ikke skal medføre at arbeidstakerne skal utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger. Loven tar derfor utgangspunkt i at daglig og ukentlig arbeidstid ikke skal overstige 9 timer pr. dag eller 40 timer i løpet av 7 dager. Arbeides skift, reduseres den ukentlige arbeidstiden til 38 timer ved døgnkontinuerlig skiftarbeid og 36 timer ved helkontinuerlig skiftarbeid. Jeg gjør her oppmerksom på at enkelte tariffavtaler kan fravike uketimetallet til fordel for arbeidstakerne. I tillegg til disse bestemmelsene, inneholder arbeidsmiljøloven ganske utstrakte muligheter til å gjøre unntak fra disse bestemmelsene. Først og fremst åpner lovens § 10-5 for at arbeidstiden kan gjennomsnittsberegnes. Dette medfører en mer fleksibel ordning, hvor arbeidstiden innen visse grenser kan variere i lengde fra uke til uke og fra dag til dag. Arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker kan i disse tilfeller avtale en arbeidstid på 9 timer i løpet av 24 timer og inntil 48 timer i løpet av 7 dager. Arbeidsgiver kan også inngå avtale med de tillitsvalgte i virksomheten om en maksimal arbeidstid på 10 timer i løpet av 24 timer og inntil 54 timer innen en uke. Ut over dette kan Arbeidstilsynet gi tillatelse til arbeid på inntil 13 timer i løpet av 24 timer. Det forutsettes i forarbeidene til loven at Arbeidstilsynet i disse tilfellene ikke kan tillate en skiftordning som bryter med lovens hviletidsregler.

Når vi ser på fleksibiliteten i forhold til arbeidstid, må også lovens overtidsregler vurderes. I utgangspunktet tillater ikke loven overtidsbruk ut over 10 timer i løpet av 7 dager, 25 timer i løpet av 4 sammenhengende uker og 200 timer i løpet av 52 uker. Disse grensene kan økes gjennom avtale med de tillitsvalgte eller etter tillatelse fra Arbeidstilsynet. Maksimalgrensen for hva Arbeidstilsynet kan tillate er 20 timer overtid i løpet av 7 dager og 200 timer i løpet av et halvt år. Maksimal arbeidstid, med overtid, fastsettes i loven til 16 timer i løpet av 24 timer. Det er også en maksimalgrense på 48 timer for hvor mye en kan arbeide innenfor 7 dager, men dette kan gjennomsnittsberegnes innenfor en 8 ukersperiode. I prinsippet er det i dette tilfellet ingen maksimalgrense for total arbeidstid innenfor den enkelte uke så lenge snittet over 8 uker ikke overstiger 48 timer.

Arbeidsmiljølovens arbeidstidsregler fremstår etter dette som rimelig fleksible

Arbeidsmiljølovens regler om fortrinnsrett for deltidsansatte kom inn i loven ved lovrevisjonen i 2005. Lovgivers intensjon var at arbeidstakere som ønsket en større stillingsstørrelse skulle få mulighet for dette. Lovens § 14-3 gir arbeidstakerne en fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny tilsetning i stillingen. I forarbeidene fremgår det at fortrinnsretten gjelder den utlyste stillingen i sin helhet. Den fortrinnsberettigede kan således ikke kreve en oppdeling av den ledige stillingen. Loven forutsetter videre at den som gjør gjeldende fortrinnsrett er kvalifisert til stillingen. I tillegg forutsetter loven at fortrinnsretten ikke medfører vesentlige ulemper for virksomheten.

Mht. spørsmålet om midlertidig tilsetning viser jeg til tidligere artikler i bladet. Jeg nøyer meg derfor med å fastslå at den helt klare hovedregelen i norsk rett er at arbeidstakere skal ansettes fast. Kun i enkelte unntakstilfelle, som er konkret og uttømmende oppregnet i lovens § 14-9, kan midlertidig tilsetning foretas. Unntaksreglene fremstår som snevre.

Videre vurdering av fleksibiliteten i de enkelte reglene og nødvendigheten av en økt grad av fleksibilitet har jeg sagt mer om på side 3.

Advokat Bjørn Bråten

