

Arbeids- og sosialdepartementet

Postboks 8019 Dep.

0030 Oslo

Høringsuttalelse – Arbeidstidsutvalget – NOU 2016:1

Innledning:

Fag- og interesseorganisasjonen Lederne oversender nedenstående høringsuttalelse til Arbeids- og sosialdepartementet om *NOU 2016: 1 Arbeidstidsutvalget. Regulering av arbeidstid – vern og fleksibilitet*. Notatet er behandlet i relevante organisasjonsledd i Lederne, og disse innspillene danner bakgrunnen for denne høringsuttalelsen.

Arbeidsmiljøloven er en vernelov, hvor lovens formål er å sikre verne og velferdshensyn for arbeidstaker. Arbeidstidsbestemmelsene må derfor utformes slik at ikke arbeidstaker og deres nærmeste påføres helsemessige og sosiale belastninger.

Samfunnet og arbeidslivet er i stadig utvikling, hvor bl.a. teknologiske endringer endrer måten vi arbeider og kommuniserer på, det er økte forventninger til fleksibilitet både hos arbeidsgiver og arbeidstaker og det er økte krav til tilgjengelighet. Dette er endringer som har betydning for vurderingene av arbeidstidsbestemmelsene, men det er viktig at en i disse vurderingene ser at de menneskelige begrensningene knyttet til arbeidstidsordningene er biologisk styrt og dermed alteroverveiende uavhengig av samfunnsutviklingen.

Selv om utviklingstrekkene også medfører at flere arbeidstakere ønsker større frihet til selv å bestemme når og hvor man ønsker å jobbe, er det imidlertid fortsatt slik at det store flertallet av arbeidstakerne fortsatt har klare og faste tidspunkt de jobber på og må være til stede på arbeidsplassen for å utføre arbeidet. Det er derfor viktig at eventuelle endringer i arbeidstidsbestemmelsene ikke tilpasses noen fås ønsker og behov, men balanserer flere hensyn.

Lederne ser at fleksibilitet kan ha ulikt innhold for henholdsvis arbeidstaker og arbeidsgiver, og dermed kan gi grunnlag for interessemotsetninger. Mer fleksibilitet vil i større grad også føre til at grensene for arbeidstiden individualiseres og at det i praksis påhviler arbeidstaker selv i større grad å oppfylle vernehensynet. Dette kan være vanskelig for arbeidstaker og kan medføre at enkelte arbeidstakere ubevisst utfordrer sine egne grenser knyttet til tåleevne.

Lederne er derfor opptatt av at arbeidstaker fortsatt skal ha regulerte arbeidstidsordninger som ivaretar deres helse og velferd, som gjør det mulig å finne rette balanse mellom arbeid og fritid, og som legger til rette for et langt yrkesaktivt liv.

Lederne mener også at arbeidstidsbestemmelsene må utformes slik at de ivaretar sikkerhetshensyn og kan forebygge risikoen for feil og arbeidsulykker.

Hvem skal bestemme?

Lederne mener at dagens system bør videreføres. Det vil således innebære at reguleringen av arbeidstid gjøres gjennom lovens bestemmelser, gjennom individuelle avtaler mellom arbeidstaker og arbeidsgiver og gjennom tariffavtale. Den tette koblingen mellom lover og avtaler er et viktig kjennetegn ved den norske samfunnsmodellen. Partenes rolle i arbeidstidreguleringen må også ses som en del av det bredt anlagte trepartssamarbeidet mellom arbeidstakerside, arbeidsgiverside og myndighetene. Erfaringene viser at regulering av arbeidstid i lov og avtale fungerer godt.

Lederne mener at dagens ordning, som innebærer en omfattende adgang til å inngå unntak fra lovens hovedregel, bør videreføres. Hvem som kan inngå avtale, bør som i dag være avhengig av hvor omfattende unntakene er. Dette vil ivareta behovet for balanse mellom arbeidstakers og arbeidsgivers interesser og gir samtidig muligheter for å finne løsninger som er tilpasset den enkelte virksomhet.

Individuell avtale

Lederne støtter utvalgets vurderinger om at adgangen til å inngå individuelle avtaler bør være begrenset. Arbeidstaker vil normalt være den svakeste part i forhold til arbeidsgiver, slik at det vil være vanskelig å si nei til en avtale.

Lederne støtter også utvalget i at bestemmelsen i § 10-2 tredje ledd bør framheves og at det arbeides videre med å tydeliggjøre regelverket om fleksibel arbeidstid. Etter det Lederne har erfart ligger forholdene til rette for at flere virksomheter kan innføre fleksibel arbeidstid.

Lokal avtale

Lederne mener at dagens ordning med anledning til å inngå lokal avtale innenfor bestemte områder i tariffbundet virksomhet bør videreføres.

Sentrale avtaler

Arbeidsgiver og fagforeninger med innstillingsrett etter arbeidstvistloven har en svært vid adgang til å avtale unntak fra arbeidstidsreglene. De sentrale partene er etter Ledernes vurdering de som best kan vurdere helheten i de mest omfattende unntakene. Ledernes erfaring er at dette systemet fungerer godt og derfor bør videreføres.

Myndighetenes rolle

Lederne støtter utvalgets vurdering i at arbeidstilsynets dispensasjonsadgang ikke bør endres, men videreføres som i dag.

Særregulering basert på kjennetegn ved stillingen

Lederne mener at flest mulig grupper bør omfattes av arbeidstidsreglene og det vernet som regelen er ment å gi arbeidstakernes helse, sikkerhet og velferd. Lederne ser imidlertid at det i en vis utstrekning kan være behov for unntaksbestemmelser knyttet til arbeidets art, slik dagens lov gir anvisning på. Lederne mener derfor at lovens unntak for arbeidstakere med ledende stilling og arbeidstakere med særlig uavhengig stilling kan videreføres, men vi ser at det er behov for presiseringer og tiltak som gir økt klarhet i praktiseringen av bestemmelsene.

Arbeidstaker med ledende stilling

For unntaket for arbeidstakere med ledende stilling støtter Lederne utvalgets anbefaling om at det innføres et krav om at det skal nedfelles i arbeidsavtalen om at man er unntatt arbeidstidsreglene etter § 10-12 første ledd, og at det bør utarbeides en kortfattet veiledning som gir mer utfyllende forklaring av kriteriene som legges til grunn ved bruk av unntaksbestemmelsene for ledende stilling.

Arbeidstakere med særlig uavhengig stilling

For unntaket for arbeidstakere med særlig uavhengig stilling deler Ledernes utvalgets forslag til presisering om at en ansatte med særlig uavhengig stilling har en stilling som:

- Er overordnet, ansvarsfull og med selvstendig beslutningsmyndighet,
- I all hovedsak bestemmer når, hvor og hvordan arbeidet skal utføres,
- I all hovedsak bestemmer omfanget på arbeidet, enten direkte eller gjennom myndighet til å delegere.

Etter Ledernes vurdering er det også nødvendig med tiltak som gir klarhet. Etter det vi har erfart har både arbeidsgivere og arbeidstakere begrenset kunnskap om kriteriene som skal være oppfylt for at en stilling skal kunne anses som særlig uavhengig. Dette har igjen medført at stillinger som ikke oppfyller vilkårene allikevel urettmessig blir behandlet som om de gjorde det.

Lederne støtter derfor utvalgets forslag om at man med utgangspunkt i disse kriteriene fastsetter klare vilkår i fremtidig lovtekst.

Lederne støtter videre utvalgets anbefaling om at det innføres et krav om at det skal nedfelles i arbeidsavtalen om at man er unntatt arbeidstidsreglene etter § 10-12 andre ledd, og at det bør utarbeides en kortfattet veiledning som gir mer utfyllende forklaring av kriteriene som legges til grunn ved bruk av unntaksbestemmelsene for særlig uavhengig stilling.

Arbeidstaker med delvis uavhengig stilling

Lederne finner å støtte utvalgets mindretall når det gjelder vurderingen av behovet for å innføre en ny gruppe arbeidstakere som kan unntas fra arbeidstidsbestemmelsene. Etter Ledernes mening vil innføring av to grupper uavhengig stillinger, som kan unntas fra store deler av lovens arbeidstidsbestemmelser, medføre at flere arbeidstakere kommer til å ha svært lange arbeidsdager over tid, og med arbeidsfrie perioder som er langt kortere enn det som er lovens hovedregel. Med to grupper uavhengige stillinger vil det også bli mer krevende å fastslå hvilke stillinger som faller inn under de ulike kategoriene. Lederne går derfor imot å innføre en ny gruppe arbeidstakere som kan unntas fra arbeidstidsbestemmelsene.

Særregulering i petroleumssektoren

Lederne mener at dagens en-tredjedelsregel må videreføres for alle arbeidstakere uavhengig av om de er omfattet av en tariffavtale som samlet sett gir bedre vern eller ei. Lederne er som utvalgets mindretall av den oppfatning at det er av stor betydning at bestemmelsen som regulerer hvileperioden mellom to oppholdsperioder offshore, er enkel å forstå og anvende både for virksomhetene og de berørte arbeidstakerne. At en-tredjedelsregel ikke skal gjelde for alle arbeidstakerne bidrar ikke til det. Det skal tilføyes at arbeidstidsordningene offshore er spesielle og det er særegne forhold knyttet til sikkerhet og risiko i petroleumssektoren med fare for feilhandlinger som kan resultere i ulykker og skader på personell og sårbare områder.

Søn- og helgedagsarbeid

Reglene om søn- og helgedagsarbeid er først og fremst begrunnet i hensynet til arbeidstakernes sosiale og velferdsmessige behov. Etter Lederne mener er det viktig å verne om en felles fridag som gir mulighet til samvær og sosial kontakt med familie og venner. Det er etter Lederne mening viktig å skille mellom hverdag og helg. Lederne støtter derfor utvalgets anbefaling om at forbudet mot søn- og helgedagsarbeid i loven videreføres.

Kveldsarbeid

Lederne mener at dagens bestemmer om at arbeid mellom klokken 21.00 og klokken 06.00 er å anse som nattarbeid videreføres. Lederne mener ikke at det bør åpnes for arbeid mellom kl. 21.00 og kl. 23.00 etter eget ønske. En slik regel vil kunne medføre at arbeidstaker vil kunne utsettes for forventninger og press om å benytte seg av muligheten til arbeid etter kl. 21.00. Det er etter vår vurdering grunn til å anta at en utvidelse til å arbeide etter kl. 21.00 også vil kunne medføre at hviletidsbestemmelsene i større grad ikke etterleves slik loven anviser.

Oslo, 22.juni 2016

Med hilsen

Jan Olav Brekke /s/

Forbundsleder