



Arbeids- og sosialdepartementet

Postboks 8019 Dep

0030 Oslo

Oslo 30.6.2016

Norsk Radiografforbunds høringsuttalelse til NOU 2016: 1 Regulering av arbeidstid – vern og fleksibilitet

Innledning

For NRF er det først og fremst forslagene i utredningens kapittel 13, 16 og 17 som berører våre medlemsgrupper. Disse forslagene vil bli omtalt mer utførlig nedenfor.

Hovedsynspunktene våre er som følger:

- Arbeidstidsbestemmelsene må utformes slik at arbeidstakerne ikke påføres unødige helsemessige og sosiale belastninger, og innrettes på en måte som legger til rette for lange yrkeskarrierer. I tillegg må arbeidstidsreguleringene ivareta hensynene til virksomhetenes behov, hensynet til brukere, tredjepart og samfunnet for øvrig.
- NRFs prinsipielle ståsted er at utfordringer i de enkelte virksomheter, best løses av partene lokalt, og ikke gjennom lovendringer.
- Adgangen til å inngå individuelle avtaler om unntak fra arbeidstidsbestemmelsene bør begrenses. Utvalgets (flertallets) forslag vil resultere i økt bruk av individuelle avtaler og styrking av arbeidsgivers styringsrett på bekostning av arbeidstakerne/arbeidstakerorganisasjonene og lokalt partssamarbeid.
- Arbeidstidsreglene bør i størst mulig grad utformes slik at man unngår særregler for deler av arbeidslivet.

- Det er svært uheldig at ulike utfordringer som oppleves i helse- og omsorgssektoren stadig benyttes til, eller søkes løst ved, generelle utvidelser av arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser.
- Det vil være mer hensiktsmessig å søke løsning på de grunnleggende problemene i helsesektoren gjennom tilstrekkelig bemanning, fremfor å «myke opp» arbeidstidsbestemmelsene.
- Arbeidstidsreglene er viktig for målsettingen om et inkluderende arbeidsliv. Samfunnet har interesse i å begrense arbeidstidsordninger som påfører fellesskapet utgifter til sykefravær og uførepensjon.

Kapittel 13: Særregler for skift- og turnusordninger

Utvalgets flertall har foreslått at arbeidsgiver ensidig skal kunne forkorte den daglige arbeidsfrie perioden, og gjennomsnittsberegne den alminnelige arbeidstiden. Forslagene lyder:

- At den daglige arbeidsfrie perioden kan reduseres fra 11 til 9 timer. Det skal settes et tak på antall tilfeller med kortere døgnhvile for den enkelte arbeidstaker i løpet av en gitt periode
- En alminnelig arbeidstid som i gjennomsnitt kan være på inntil 10 timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av 7 dager. Dette er i hovedsak det samme som arbeidsgiver kan avtale med arbeidstaker
- At i løpet av 4 uker skal ikke den alminnelige arbeidstiden i gjennomsnitt bli lenger enn det som følger av § 10-4 (38 eller 36 timer per uke for ulike skift/turnusordninger)

NRF vil påpeke at det er godt dokumentert at skift- og turnusarbeid, nattarbeid og lange arbeidsdager bidrar til økt risiko for en rekke helseskader og økt risiko for feilhandlinger, skader og ulykker. Dette bør vektlegges sterkt, ettersom vi vet at helse- og omsorgssektoren allerede er preget av en rekke arbeidsmiljøutfordringer, herunder lav kontroll over egen arbeidssituasjon, høye jobbkraav og høyt sykefravær. Utvalgets forslag vil kunne bidra til å forverre disse. Dette må særlig ses i sammenheng med lovendringene som trådte i kraft 1. juli 2015, og som innebærer en betydelig utvidelse av adgangen til å gjennomsnittsberegne den

alminnelige arbeidstiden, hvor både Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet i sine høringsuttalelser til lovendringene advarte mot en utvidelse av adgangen til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden, og begrunnet dette med vernehensyn. NRF mener for øvrig at det bør foretas en evaluering av effektene av nevnte lovendringer på arbeidstakernes helse, velferd og ulykkesrisiko, før eventuelt nye utvidelser/oppmykninger av lovens arbeidstidsbestemmelser innføres.

At forslagene vil kunne føre til uheldige, helsemessige konsekvenser, omtales da også av utvalgets flertall, hvor det bemerkes:

[F]lertallet innser at en utvidet adgang til unntak vil kunne øke risikoen for negative helsekonsekvenser av lang og ubekvem arbeidstid noe, men de mener likevel at bidraget til økt effektivitet og bedre ressursutnyttelse kan føre til en samlet samfunnsmessig gevinst.

NRF mener flertallet her går langt i fravike lovens formål om «å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger [...]», og lovens bindende arbeidsmiljøstandard om at arbeidsmiljøet skal være «fullt forsvarlig», til fordel for effektivitet og ressursutnyttelse. Vi vil i denne sammenheng vise til de vurderinger som ble gjort i NOU 1992: 20 «Det gode arbeidsmiljø er lønnsomt for alle» hvor det ble fremhevet (s.14):

[A]t det i avveiningen mellom arbeidsmiljø og lønnsomhet bør legges til grunn at lønnsomhetshensyn ikke må fortrenge de krav til arbeidsmiljøstandard som er foreskrevet i lov- og regelverk.

Samme vurdering ble gjort av Arbeidslivslovutvalget i NOU 2004: 5, hvor det videre ble uttalt (kap.6.2):

Utvalget vil imidlertid legge vekt på at det i avveiningen mellom arbeidsmiljøhensyn og lønnsomhet bør legges til grunn at lønnsomhetshensyn ikke må fortrenge de krav til arbeidsmiljøstandard som er foreskrevet i lov- og regelverk.

Tilsvarende er også understreket i fortalen til arbeidstidsdirektivet:

Forbedring av arbeidstakernes sikkerhet, hygiene og helse på arbeidsplassen er en målsetting som ikke bør underordnes rent økonomiske hensyn.

NRF mener det må være åpenbart at samfunnet har interesse av å begrense arbeidstidsordninger som påfører fellesskapet utgifter til sykefravær og uførepensjon, et perspektiv vi mener er dårlig ivare tatt i utvalgets vurderinger.

NRF vil påpeke at forslagene vil medføre en forskyvning av maktforholdet i arbeidslivet, ved at arbeidsgiver gis økt styringsrett på bekostning av de ansatte og deres tillitsvalgte. Et godt, lokalt partssamarbeid forutsetter et jevnere styrkeforhold mellom partene enn det som vil være konsekvensen om disse forslagene innføres.

NRF mener videre at det er svært uheldig at ulike utfordringer som oppleves i helse- og omsorgssektoren stadig benyttes til, eller søkes løst ved, generelle utvidelser av arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser.

NRF vil også bemerke at vi i liten grad erfarer den virkelighetsbeskrivelsen som beskrives av utvalgets flertall. Tvert imot opplever vi at langt de fleste av våre lokale tillitsvalgte sammen med arbeidsgiver, finner gode ordninger gjennom lokale avtaler. Slik mener vi for øvrig også arbeidstidsordningene som etableres bedre kan tilpasses lokale behov og utfordringer, og gi mer forsvarlige løsninger, enn en endring i lovbestemmelsene vil medføre.

Der vi opplever utfordringer, mener vi dog at det vil være mer hensiktsmessig å søke løsning på de grunnleggende problemene i helsesektoren gjennom tilstrekkelig bemanning, fremfor å «myke opp» arbeidstidsbestemmelsene.

Kapittel 16: Søn- og helgedagsarbeid

Utvalget ønsker å videreføre lovgrensene for arbeid på søndager og helgedager, men mener at arbeidstakere som selv ønsker det må kunne jobbe oftere på slik dager.

Arbeidsmiljølovens § 10-8 fjerde ledd åpner allerede for at arbeidstakere kan pålegges å arbeide annenhver søndag, og at med gjennomsnittsberegning kan arbeidstaker avtale med arbeidsgiver arbeid inntil 3 søndager på rad.

NRF støtter ikke utvalgets forslag og mener mange grupper i arbeidslivet vil kunne bli utsatt for utilbørlig press for hyppigere søndags- og helgedagsarbeid dersom forslaget vedtas. Vi mener også at det vil bidra til en utvikling hvor det kan skapes forventninger fra virksomheten om større omfang av arbeid på søn- og helgedager.

Fordelingen av arbeidstid og fritid har videre en sentral betydning for arbeidstakers muligheter til å delta i familieliv og sosiale aktiviteter. Basert på dette er det viktig at deler av fritiden legges til tidspunkter hvor også andre har fri. Dette vil også være en vurdering om man ser det fra et likestillingsperspektiv. Omsorg for barn kan for mange småbarnsforeldre gjøre det vanskelig å arbeide i helger når barnehager og skoler er stengt.

Kapittel 17 – Kveldsarbeid

Utvalget foreslår at etter arbeidstakers ønske, og med arbeidsgivers samtykke, kan arbeidstiden forskyves noen timer fra dag til kveld, slik at timene mellom klokka 21-23 ikke regnes som nattarbeid.

Arbeidstakere som arbeider vanlig dag- eller kveldstid vil også i noen tilfeller ha behov for, og ønske om, å utføre arbeid etter klokken 21.00, uten at de skal arbeide gjennom natten. Slikt arbeid medfører ikke den samme risikoen som nattarbeid. Regelen om at alt arbeid etter klokken 21.00 er nattarbeid og dermed ikke tillatt kan for denne gruppen framstå som lite hensiktsmessig. Nye teknologiske løsninger og mer oppgavestyrte arbeid gjør at arbeidet i større grad enn før kan utføres når som helst og hvor som helst. Stadig flere arbeidstakere har mulighet til å utføre arbeid hjemme og til den tiden de selv ønsker. Samtidig vil familiesituasjonen gjøre at arbeidstaker enkelte ganger ønsker å avslutte arbeidet på arbeidsstedet tidligere enn ordinær arbeidsdag og kombinere dette med kveldsarbeid hjemme.

Utvalget mener imidlertid at det bør være større anledning til å arbeide etter klokken 21.00 for arbeidstakere som ikke skal arbeide om natten. *Utvalget* legger vekt på at det er hensynet til arbeidstakernes behov og ønsker om fleksibilitet som er avgjørende for vurderingene.

Forslaget vil ikke innebære anledning til å utvide arbeidstiden, eller redusere behovet for overtidarbeid. Det forutsettes at det arbeidet som utføres etter klokken 21.00 er innenfor den daglige arbeidstiden slik den følger av lov eller tariffavtale, og i utgangspunktet kunne vært utført på et annet tidspunkt samme dag. Det er altså snakk om at deler av arbeidsdagen flyttes til et annet tidspunkt på dagen.

Det er også en viktig forutsetning at det ikke skal inngås en avtale som binder arbeidstakeren til å påta seg kveldsarbeid framover i tid, men bare dersom arbeidstaker ønsker det i det enkelte tilfelle.

Utvalget foreslår ikke at reglene om daglig arbeidsfri periode skal endres i denne sammenhengen. Hviletid på 11 timer vil gjelde, med mindre forkortet hvileperiode er avtalt i en lokal avtale med arbeidstakerens tillitsvalgte.

Vennlig hilsen
Norsk Radiografforbund



Bent R Mikalsen
forbundsleder