Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo

Oslo, 30.06.2016

HØRINGSVAR NOU 2016:1 ARBEIDSTIDSUTVALGETS RAPPORT

Vi viser til mottatt høringsbrev datert 15. januar 2016, deres ref 16/100.

Arbeidsgiverforeningen Spekter gir med dette høringsuttalelse på NOU 2016:1 Arbeidstidsutvalget. Regulering av arbeidstid – vern og fleksibilitet. Vi vil samtidig takke for at vi sammen med de øvrige partene på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, har fått gode muligheter til å påvirke arbeidet og utvalgets konklusjoner både gjennom deltakelse i referansegruppen og med skriftlige innspill. Utvalget har arbeidet på en åpen og inkluderende måte, og på den måten understøttet den norske modellens prinsipper om nært samarbeid med partene.

INNLEDNING

Arbeidsmiljøloven betegnes ofte som arbeidslivets grunnlov. Formålet med loven er å sikre at arbeidstakerne ikke utsettes for unødige helsemessige eller sosiale belastninger, samt å ivareta sikkerhetshensyn og redusere risikoen for feil og ulykker. Dette danner også grunnlaget for Arbeidstidsutvalgets vurderinger. Samtidig peker Arbeidstidsutvalget på at det er behov for at loven på visse områder i større grad tilpasses dagens og fremtidens arbeidsliv. Spekter deler disse vurderingene, og støtter i all hovedsak utvalgets forslag.

I følge OECD er Norge på verdenstoppen i levekår og velferdsordninger. Vi har en sterk privat sektor som har gjort det bra i internasjonal konkurranse. Det har bidratt til at vi har kunnet utvikle en sterk velferdsstat, et trygt arbeidsliv med høy sysselsetting og et samfunn med små forskjeller mellom folk. Vår fremtidige velferd avhenger både av et

konkurransedyktig næringsliv og en effektiv offentlig sektor. En av de viktigste utfordringene vi har er derfor å finne tiltak og løsninger som fremmer verdiskapning og økt produktivitet i norsk økonomi.

Vi står overfor store demografiske endringer, en rivende teknologisk utvikling, og befolkningens forventninger til velferd øker. I en tid med lavere oljepris, er det betryggende at Norges rikdom og fremtidige velferd ikke bare ligger i Nordsjøen, men først og fremst i arbeidskraften vår. Verdien av arbeidskraften vår, nå og i fremtiden, er på svimlende 58 000 milliarder kroner. Den forventede avkastningen fra oljefondet er på 7 500 milliarder. Arbeidskraften vår er dermed allerede verdt åtte ganger mer enn de oljepengene vi kan bruke over statsbudsjettet. Mens vi kan gjøre fint lite med oljeprisen, kan vi gjøre mye med hvordan vi forvalter og utvikler arbeidskraften.

Den forrige regjeringens perspektivmelding dokumenterte tydelig dette. Meldingen pekte blant annet på at Norge står overfor krevende statsfinansielle utfordringer i de neste tiårene. Vi må regne med at uforutsette hendelser vil sette vår evne til omstilling og samarbeid på prøve. Meldingen viste at vi i snitt må jobbe 165 timer mer pr år for å opprettholde dagens nivå på velferdstjenestene.

Etter Spekters mening er et av de viktigste tiltakene for å øke arbeidsinnsatsen å utvikle arbeidstidsordninger som i større grad er i samsvar både med arbeidstakernes, virksomhetenes og samfunnets behov. Vi utarbeidet i 2012 et dokument som supplement til den forrige regjerings arbeidslivsmelding, som vi kalte «Kapittelet som mangler – Arbeidstid: Utfordringer og tiltak». I dette dokumentet ønsket vi å vise at praktiseringen av arbeidstidsbestemmelsene er en vesentlig del av løsningen når vi skal se på hvordan Norge kan sikre nok arbeidskraft til å bevare og utvikle velferdsstaten i fremtiden.

For å oppnå dette må flest mulig jobbe heltid i faste stillinger. Det er bra for den enkelte arbeidstaker som får en inntekt å leve av, og det er bra for virksomhetene og samfunnet som trenger arbeidskraften. I tillegg er det bedre for produktiviteten med heltidsansatte enn med deltidsansatte, fordi man ved å være mer på jobb mester mer og tilegner seg mer erfaring og kompetanse.

For å nå målet om flere heltidsstillinger, er det nødvendig med endringer som møter de nye behovene den enkelte arbeidstaker og virksomhetene har. Dette omfatter arbeidstidsordninger som både er bedre tilpasset den enkelte arbeidstakers behov og virksomhetenes behov for arbeidstid over døgn, uke og år. I en undersøkelse Opinion utførte for Spekter i 2013, ble deltidsansatte spurt om de ville vurdert å arbeide mer (gitt at arbeidsgiver kan tilby dem en høyere stillingsandel) dersom du hadde en arbeidstidsordning som var bedre tilpasset din livssituasjon. 67 prosent svarte bekreftende på dette. 21 prosent svarte nei og 12 prosent vet

ARBEIDSGIVERFORENINGEN SPEKTER

ikke. Det samme spørsmålet ble stilt i en tilsvarende undersøkelse i 2011. Den gang var det 48 prosent som svarte ja på dette spørsmålet. Det har med andre ord vært en betydelig økning i antall personer som ville vurdert å jobbe mer med andre arbeidstidsordninger. Dagens lovverk praktiseres imidlertid på en måte som i mange tilfeller hindrer arbeidsgiver å tilby større stillingsprosenter.

Produktivitetskommisjonen pekte i NOU 2015: 1 Produktivitet – grunnlag for vekst og velferd på flere viktige sammenhenger mellom arbeidstidsreguleringer og produktivitet, og understreket behovet for at samfunnet holder fast ved en norm om heltid.

Produktivitetskommisjonen understreket videre at i deler av offentlig sektor kan måten arbeidstidsreguleringene praktiseres på, medføre at bemanningen utenom ordinær dagtid blir lavere enn det som er optimalt. Dette rammer først og fremst brukerne av offentlige tjenester. Det ble vist til at arbeidstidsreguleringer i politiet bidrar til at det er færrest på vakt når behovet er størst, på kveldene og i helgene. Også i skolen har tariffavtalte arbeidstidsreguleringer betydning for lærernes tidsbruk og skoleledelsens styringsrett over arbeidstiden. Arbeidstidsordninger i petroleumssektoren gir høyere kostnader i norsk oljevirksomhet enn for eksempel på britisk sokkel, og dermed svakere konkurranseevne for norsk oljenæring.

Felles for disse store arbeidstakergruppene er at de arbeider i virksomheter som utfører viktige samfunnsoppdrag til fellesskapet. Det samme er gjeldende for Spekters medlemsbedrifter, hvor 2/3 av arbeidstakerne arbeider i ulike turnusordninger. I dag jobber ca 1/3 av arbeidstakerne i Norge utenom vanlig dagtid (mandag-fredag kl 06-18) i sin hovedjobb, og av disse jobber ca 2/3 i en skift- eller turnusordning. Resten jobber i ulike kombinasjoner av kvelds-, natt og helgearbeid som ikke er definert som en skift- eller turnusordning. Det gir helt andre utfordringer enn ordinært dagarbeid.

Arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser er i dag ikke tilpasset ordinær drift i virksomhetene som har skift/turnusarbeid. Hovedreglene er tilpasset *dagarbeid*, og ikke arbeid som varierer over døgnet, uka og året, slik det gjør i virksomheter som driver velferdstjenester. I virksomheter som driver døgnkontinuerlig drift må man derimot ha avtaler med fagforeninger for å sikre at driften går rundt. Som det fremgår av Arbeidstidsutvalgets rapport, kan det i praksis være krevende å få til avtaler som sikrer hensiktsmessige arbeidsplaner, fordi det stilles ulike typer krav fra fagforeningene. Dette har ført til at det har oppstått mange forhandlingsarenaer på siden av de ordinære forhandlingene som skjer i lønns- og tariffoppgjør. I sykehusene er det anslått at det årlig er mellom 20000 – 25000 forhandlingsarenaer om helt ordinære arbeidstidsordninger.

ARBEIDSGIVERFORENINGEN SPEKTER

Dagens lovverk legger opp til disse forhandlingsarenaene med den måten loven er innrettet på. Det er altså ikke et problem knyttet til tariffavtaler mellom partene, men et problem som oppstår fordi lovens system krever forhandlinger selv om det er helt ordinære arbeidstidsordninger. Med dagens bestemmelser gjelder lovens hovedregler dersom man ikke får til de avtaler man trenger, men det er i praksis ikke mulig å drive disse virksomhetene etter hovedreglene i loven. Det vil i så fall føre til svært uhensiktsmessige arbeidsplaner som enten har ugunstig start- og sluttidspunkt (for eksempel midt på natten), flere delte dagsverk og/ellers svært korte vakter på kun noen timer for å få planene til å gå opp. For flere virksomheter ville drift etter hovedreglene i loven, som altså er tilpasset dagarbeid, også føre til en betydelig bemanningsøkning.

Dette gjør at vi i dag har et sårbart system, som i verste fall kan stoppe viktige samfunnskritiske funksjoner eller hindre fornuftig bruk av samfunnets og fellesskapets ressurser. I sykehusene ser vi at det også har hatt betydning for utvikling av antall deltidsstillinger, fordi det stilles krav om begrensninger i helgearbeidet som fører til behov for deltidsstillinger. Dette ble grundig dokumentert av Skift/turnusutvalget i NOU 2008:17 Skift og turnus – gradvis kompensasjon for ubekvem arbeidstid, som slo fast at deltidsproblematikken ikke kan løses uten å se på organisering av arbeidet i helgene.

Arbeidstidsutvalgets flertall har sett dette og foreslår blant annet nye regler for skift/turnusarbeid slik at Arbeidsmiljøloven får bestemmelser som er tilpasset ordinær drift i virksomheter med skift/turnusarbeid. Flertallet har foreslått at dersom det ikke oppnås enighet med fagforeningene, skal man nå kunne falle tilbake på et nytt sett regler som sikrer at virksomheter som driver døgnet rundt og har ansatte i skift/turnusarbeid likevel kan opprettholde drift og tjenestetilbud.

Forslaget vil etter vårt syn bidra til å sikre driftssituasjonen i disse virksomhetene, samtidig som det normaliserer det som i dag er ordinære arbeidstidsordninger også i lovens forstand.

Selv om de nye bestemmelsene imøtekommer noen av de behovene som ordinære skift/turnusvirksomheter har i sin ordinære drift, foreslår ikke utvalget endringer i de ytre rammene for arbeidstid. Utvalgets forslag innebærer bare at ledere i virksomheter som drives døgnet og uken rundt, skal kunne bestemme noe mer over hvordan arbeidstiden fordeles og plasseres dersom man ikke kommer til enighet med tillitsvalgte. I praksis vil arbeidstidsordningene trolig bli omtrent de samme, siden svært mange virksomheter har inngått avtaler med tillitsvalgte som går langt ut over rammene i forslagene i arbeidstidsutvalget. Forslaget vil imidlertid gi virksomhetene en betydelig mer forutsigbar driftssituasjon for de velferdstjenestene som skal leveres til fellesskapet.

Det er verdt å merke seg at også Produktivitetskommisjonen fullt ut støtter Arbeidstidsutvalgets forslag om endringer i regulering av skift- og turnusarbeid, med de samme begrunnelser som Arbeidstidsutvalget gir.

Arbeidstidsutvalget har flere forslag som kan bidra til å utløse mer arbeidskraft ved at den enkelte får større mulighet til å tilpasse arbeidstid og fritid på en bedre måte. Dette gjelder både forslaget om en ny stillingskategori og bestemmelsene rundt kveldsarbeid. Vi har i det følgende kommentert forslagene.

KOMMENTARER TIL DE ENKELTE FORSLAGENE

Særregler for skift- og turnusordninger

Utvalget forslår at arbeidsgiver, dersom man ikke kommer til enighet om en avtale med tillitsvalgte, kan innrette arbeidstiden og gjennomsnittsberegningen av denne i henhold til følgende rammer:

- Den daglige alminnelige arbeidstiden skal ikke overstige 10 timer i løpet av 24 timer
- Den alminnelige arbeidstiden skal ikke overstige 48 timer i en enkelt uke.
- Den alminnelige arbeidstiden skal i løpet av en periode på høyst fire uker i gjennomsnitt ikke bli lenger enn det som følger av reglene i § 10-4, det vil si 38 og 36 timer per uke for ulike skift- og turnusordninger.
- Arbeidsgiver kan fastsette at den daglige arbeidsfrie perioden settes til 9 timer.

Et skritt i riktig retning

De foreslåtte endringene vil kunne bidra til større forutsigbarhet og driftsstabilitet hos flere av Spekters medlemmer, selv om mange fortsatt vil være avhengig av avtaler med tillitsvalgte.

De nye bestemmelsene vil gi et sikkerhetsnett som sikrer at man uansett vil kunne sette opp en arbeidsplan som gjør at driften kan ivaretas. Det vil også bidra til å fjerne noe av trykket på ulike typer krav, økonomiske og andre, for å godkjenne arbeidstidsavtaler og/eller arbeidsplaner. I dag ser vi at mange virksomheter må betale et ekstra beløp hvert eneste år for å få adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden. Disse beløpene kommer i tillegg til andre typer tillegg som gis ved arbeid på ettermiddag, kveld, natt, helg og helligdager, og er mer som et fast årlig tarifftillegg som arbeidsgiver må tilstå for å få adgang til å sette opp ordinære arbeidsplaner som er godt innenfor lovens yttergrenser.

I sykehusene er det ikke vanlig med slike faste årlige beløp, men der forhandles det om andre elementer som påvirker driften og det knyttes opp mot hver arbeidsplan. Det mest alminnelige kravet for å få godkjent en arbeidsplan i sykehusene, er kravet om at ingen skal arbeide

hyppigere enn tredje hver helg. Kravet stilles som et prinsipp, uavhengig av driftsbehovet tilsier. Det kan også være krav om vaktenes innretning, for eksempel at man motsetter seg at det etableres såkalte mellomvakter (eks at vakten starter 10 og avsluttes 1730) selv om det er best i forhold til driftsbehovet, eller at det stilles krav om omfang og type bemanning/kompetanse, selv om det er arbeidsgivers ansvar.

Det vil uansett alltid være arbeidsgiver som er ansvarlig for at arbeidsplanene og driften er forsvarlig, og at brukere, trafikanter, kunder og pasienter får det tilbudet de faglig sett har behov for og rettmessig har krav på. Arbeidsgiver er også ansvarlig for at de ansatte får tilstrekkelig vern, enten man har inngått avtale med tillitsvalgte eller ikke. Kravet i Arbeidsmiljøloven om at arbeidsgiver er ansvarlig for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø vil gjelde uavhengig av den foreslåtte bestemmelsen.

Kunne ha gått lenger

Spekter mener at Arbeidstidsutvalget med fordel kunne ha gått enda lenger i sine forslag. Ideelt sett bør arbeidsgiver, som har ansvar for både arbeidsmiljø, kvalitet og drift, kunne bestemme hvordan arbeidstiden fordeles og plasseres innenfor de grensene som ligger i arbeidsmiljøloven i dag.

Spekter mener at arbeidsgiver også bør kunne gjennomsnittsberegne arbeidstiden over en lenger periode enn fire uker. Fire uker vil for mange virksomheter være for kort tidsperiode for å få til driften innenfor de kravene som gjelder for virksomheter. I NSB er det for eksempel slik at ruteplanene settes opp med ett års horisont. Man vet altså behovet for arbeidskraft på ulike tidspunkter over en mye lenger periode enn fire uker. Et annet eksempel er sykehusene, der det nå er rettighetsfestet hvor lang tid i forveien en pasient skal innkalles. Dette nødvendiggjør planleggingshorisonter som er mye lengre enn fire uker.

Utvalget foreslår at arbeidsgiver uten avtale kan sette opp vakter med daglig arbeidstid på 10 timer. Dette vil særlig være til hjelp i sykehusene, hvor nattevaktene ofte er på 10 timer. Når det gjelder muligheten til en arbeidsfri periode på inntil 9 timer, henger dette også sammen med de to foregående avsnitt. Å redusere den arbeidsfrie perioden til 9 timer muliggjør f.eks. å kunne gå fra aftenvakt til dagvakt ved behov. Dermed komprimeres plasseringen av arbeidstiden, og man får tilsvarende lenger fri i etterkant. Dette vil i mange tilfeller være et gode både for de ansatte og for pasienter i helsesektoren som da får bedre kontinuitet i helsehjelpen og færre personer å forholde seg til. Spekter mener imidlertid at det kunne ha gitt ytterligere effekt om den arbeidsfrie perioden reduseres til inntil 8 timer, som er lovens grense.

ARBEIDSGIVERFORENINGEN SPEKTER

Utfordrende i flere sektorer

Arbeidstidsutvalget har gode eksempler fra helsesektoren i sin rapport, men det er utfordringer knyttet til dagens avtalesystem også i andre sektorer. Et eksempel finner vi i NSB, hvor man også er avhengig av avtaler med tillitsvalgte for å få driften til å gå rundt. I tillegg til avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, må man ha avtale om at daglig fritid kan være mindre enn 11 timer i visse situasjoner. NSB får tildelt sportilgang fra Jernbaneverket, og må tilpasse sine ruter i henhold til dette. Dersom for eksempel toget fra Oslo til Bergen, med ankomst om kvelden kl. 22.59, skal returnere til Oslo kl. 07.57 neste morgen med samme personell, vil den arbeidsfrie perioden bli 8 timer og 58 minutter. Det er for kort i henhold til arbeidsmiljølovens grense på 11 timer arbeidsfri.

Dette er løst gjennom en avtale om at den arbeidsfrie perioden mellom to vakter kan være kortere enn 11 timer, ned til 8 timer som er lovens grense. Så lenge man har en slik avtale i NSB, kan driften organiseres rundt avtalen. Dagens system er imidlertid svært sårbart når det kreves at en virksomhet som NSB, som er avhengig av å kjøre etter tildelt sportilgang fra Jernbaneverket, må basere sin drift på avtaler med fagforeningen for å etablere helt ordinære arbeidsplaner. Med et ruteprogram som blir besluttet, og endret, ut fra kundegrunnlag og andre driftsmessige hensyn, vil det ikke være mulig å drifte NSB uten avtaler om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden og hvile mellom arbeidsperioder ut over lovens hovedregel. Det eneste alternativet er en massiv bemanningsøkning, noe det ikke er verken økonomisk bærekraft til i bedriften eller arbeidsmarked for å dekke.

Søndagsarbeid

Utvalget foreslår å åpne for hyppigere søn- og helgedagsarbeid for arbeidstakere som selv ønsker det, og hvor det ut fra en helhetsvurdering av arbeidstakerens arbeidssituasjon ikke er viktige vernehensyn som taler imot. Spekter støtter dette forslaget, da det vil åpne for at ansatte som ønsker det, kan jobbe oftere søndager innenfor lovlige rammer.

Vi vet at for eksempel studenter, som er en viktig ressurs i arbeidslivet, nettopp ønsker å jobbe helger og kvelder, og ikke opplever arbeid på søndager som en større belastning enn arbeid på andre dager.

Avinor er et eksempel på en virksomhet som er avhengig av avtale med tillitsvalgte hvis ansatte skal kunne jobbe en ekstra søndag ved behov. I plass-, brann- og redningstjenesten er det behov for drift og beredskap døgnet og uken rundt. Det stilles krav om jevnlige kurs og øvelser for de som skal fylle disse funksjonene. De kan derfor ikke ha utstrakt bruk av deltidsstillinger eller innleie for å løse bemanningsutfordringene. For å kunne opprettholde driften med nok plass-, brann- og redningspersonell til å dekke Luftfartstilsynets krav til minimumsbemanningen også på søndager, er Avinor derfor avhengig av avtale med tillitsvalgte slik at enkelte kan jobbe tre søndager på rad. Dette er avgjørende for å sikre at

flyplassene er tilstrekkelig bemannet ved uforutsett fravær eller andre forhold som det ikke er mulig å planlegge for, ved for eksempel snøfall.

Fram til 2005 ble dette unntaket godkjent av Arbeidstilsynet, mens det etter 2005 stilles krav om avtale med en sentral fagforening etter lovens § 10-12(4). Det er etter Spekters syn mer hensiktsmessig å kunne avtale dette med den enkelte arbeidstaker, slik utvalget foreslår. Det vil ikke føre til lenger årlig arbeidstid for den enkelte. Lengden på arbeidstiden blir den samme, den fordeles bare på en måte som er mer tilpasset driftsbehovene.

Et annet eksempel finner vi i NRK, som er helt avhengig av avtale med fagforeningene om avtaler etter arbeidsmiljølovens § 10-12(4) for å produsere sportssendinger og større arrangementer som for eksempel Idrettsgallaen eller TV-aksjonen i helger. Slike avtaler inngås for hvert enkelt prosjekt. Dersom man ikke får til avtalene, kan ikke NRK produsere arrangementene siden det ikke vil være tilstrekkelig personell og kompetanse tilgjengelig. NRK kan med andre ord ikke basere normal drift på arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser dersom de skal ha det programtilbudet de har i dag, og som seerne forventer. Det vil kunne være mer hensiktsmessig å inngå denne typer avtaler med den enkelte ansatte, for å få best mulig tilpassede ordninger. Det vil heller ikke i dette tilfellet bety en økning i årlig arbeidstid – den vil være den samme.

Kveldsarbeid

Arbeid mellom kl. 21.00 og kl. 06.00 er i henhold til dagens arbeidsmiljølov nattarbeid, og dermed som hovedregel forbudt. I dagens arbeidsliv, med økt krav til tilgjengelige tjenester på større deler av døgnet, legger ikke dagens regelverk til rette for den nødvendige fleksibilitet.

Begrunnelsen for å begrense nattarbeid, er først og fremst å verne arbeidstakerne mot de helsemessige belastninger det innebærer å arbeide om natten. Forslaget om å endre innslagstidspunkt for nattarbeid fra 21.00 til 23.00 er begrunnet med at det er en tilpasning til den ansattes livssituasjon, altså sikre en bedre og mer tilpasset vern. Spekter støtter derfor forslaget om å forskyve grensen for nattarbeid til kl 23.00.

Spekter mener imidlertid at forslaget om forskyving av tidspunktet for nattarbeid til kl. 23.00 må kombineres med mulighet til arbeidsfri periode ned mot 8 timer. Dersom en ansatt går hjem en time før arbeidsdagens slutt for å hente barn i barnehage, for så å ta igjen arbeidet på kvelden mellom kl. 22.00 og 23.00, vil man med utvalgets forslag ikke kunne møte på jobb før kl. 10.00 dagen etter.

Den samme situasjonen vil kunne gjelde i ulike vaktordninger, for eksempel i en IT-avdeling, hvor de ansatte har ordinært dagarbeid kombinert med hjemmevaktordning. Hjemmevakten kan starte kl. 16.00 og avsluttes kl. 08.00 dagen etter. Hvis den som har vakt blir ringt opp kl.

ARBEIDSGIVERFORENINGEN SPEKTER

22.30 og har løst problemet fra sin PC hjemme kl. 22.35, kan vedkommende ikke stille på jobb før kl. 09.35 uten etter avtale med fagforeningen. Det er først da det har gått 11 timer siden feilrettingen ble gjort fra hans PC hjemme.

Dersom dagens regel om 11 timers hvile opprettholdes, vil ikke forslaget til Arbeidstidsutvalget legge til rette for økt fleksibilitet, slik det var ment å gjøre og bestemmelsen vil trolig bli lite brukt. En løsning er å etablere en mulighet til å fastsette kortere daglig arbeidsfri, ned til 9 timer, slik man gjør i den nye bestemmelsen om skift/turnus Da vil IT-medarbeideren i dette tilfellet kunne møte på jobb neste dag til vanlig tid kl. 08.00.

Særregulering basert på kjennetegn ved stillingen

Arbeidstakere i ledende stilling
Utvalget forslår å videreføre dagens bestemmelser om unntak fra arbeidstidsbestemmelsene for arbeidstakere i ledende stillinger. Spekter støtter dette, samt utvalgets forslag om at ledere som er unntatt arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser, skal ha dette regulert i arbeidsavtalen. En regulering i arbeidsavtalen vil gi økt bevissthet for både arbeidstaker og arbeidsgiver. Spekter er imidlertid skeptisk til en ny veiledning med kriterier utover det som følger av forarbeidene til bestemmelsen. Dersom det skal utarbeides en veiledning, bør denne være en gjengivelse av forarbeider og rettspraksis for å gjøre dette lettere tilgjengelig for arbeidsgivere og arbeidstakere.

Arbeidstakere med særlig uavhengig stilling
Når det gjelder unntaket for arbeidstakere med en særlig uavhengig stilling støtter vi også forslaget om å videreføre denne bestemmelsen, og at ansatte som er unntatt arbeidstidskapittelet skal ha dette regulert i arbeidsavtalen. Vi er imidlertid skeptiske til å ta kriteriene inn i lovtekst. Vi mener det vil være vanskelig å gjøre en konkret og skjønnsmessige vurdering basert på faste kriterier av hvorvidt stillingen skal unntas arbeidstidskapittelet eller ikke. Det er mange ulike situasjoner som kan begrunne et unntak, og det vil ikke være hensiktsmessig å regulere dette i detalj i lovtekst. Et alternativ kan være å gjengi forarbeidene og rettspraksis i en veiledning på samme måte som foreslått for ledende stilling.

ARBEIDSGIVERFORENINGEN SPEKTER

Forslag om ny kategori arbeidstagere - delvis uavhengig stilling
Utvalget foreslår en ny gruppe stillinger hvor det skal kunne avtales unntak fra de fleste arbeidstidsbestemmelsene med følgende vesentlig begrensninger:

- Samlet ukentlig arbeidstid ikke mer enn 48 timer over 16 uker
- Ikke mindre enn 8 timer sammenhengende arbeidsfri
- Arbeidstiden skal registreres

Forslaget om en ny delvis uavhengig stilling krever at arbeidstiden ikke fastsettes på forhånd, eller kan fastsettes av arbeidstakeren selv. I tillegg kreves det at stillingen er ansvarsfull med noe selvstendig beslutningsmyndighet, at den ansatte i hovedsak kan bestemme når, hvor og hvordan arbeidet utføres, samt i hovedsak bestemme omfang på arbeidet, enten direkte eller gjennom myndighet til å delegere. Det foreslås videre at det skal inngås en individuell avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker dersom man blir unntatt på bakgrunn av denne bestemmelsen, og at det utarbeides retningslinjer for bruken av denne kategorien.

Spekter er positive til at utvalget har vurdert en oppmyking av regelverket for stillinger som kan unntas fra arbeidstidskapittelet i arbeidsmiljøloven. Dagens arbeidstakere, hvor stadig flere har høyere utdanning og jobber i akademiker- og høyskoleutdanningsyrker, stiller større krav til fleksibilitet og innflytelse på egen arbeidssituasjon. Arbeidslivet kjennetegnes også i stadig større grad av gode teknologiske kommunikasjonsløsninger som legger til rette for fleksible arbeidstidsordninger.

Spekter støtter utvalgets forslag om en ny mellomkategori, kalt delvis uavhengig stilling, som er ment å dekke de som i dag rettsstridig omtales som særlig uavhengig, samt andre arbeidstakere som fyller vilkårene for denne kategorien. Vi mener en ny kategori vil bidra til økt fleksibilitet og innflytelse på egen arbeidssituasjon for ansatte som har en selvstendig stilling med stor ansvar, men som ikke fyller kravene til særlig uavhengig stilling. I tillegg vil det sannsynligvis medføre at ansatte som i dag rettsstridig er unntatt arbeidstidskapittelet blir overført til denne nye kategorien og følgelig kommer inn i lovlige former, i tillegg til at de får et sterkere vern enn de har i dag.

Medleverordninger

Utvalget foreslår å utvide medleverforskriften som i dag gjelder for arbeid ved institusjoner hvor det er nødvendig at arbeidstaker oppholder seg i lengre sammenhengende perioder for å ivareta institusjonens særlig omsorgs- eller behandlingsoppgaver for personer med rus- eller atferdsproblemer.

Dagens forskrift har blant annet regler for gjennomsnittsberegning av arbeidstiden og begrensinger på den ukentlige arbeidstiden som kan være på maksimalt 48 timer i løpet av sju dager. Den enkelte ansatte kan imidlertid gi skriftlig samtykke til en samlet ukentlig arbeidstid utover 48 timer, likevel ikke mer enn 60 timer i uken gjennomsnittsberegnet over seks uker. Dersom arbeidstakeren har sin bolig på, eller i tilknytning til institusjonen, kan han gi skriftlig samtykke til å være tilgjengelig utover 60 timer i uken.

Spekter støtter utvalgets forslag om å videreføre forskriften med de foreslåtte endringer, og samtidig utvide denne til å gjelde for andre diagnoser enn kun rus- og atferdsproblemer. Dagens forskrift, hvor det skilles på personer med rus- og atferdsproblemer og andre helseutfordringer, er kunstig. Det bør være den faglige vurdering av omsorgs- og behandlingsopplegg og behovet for mest mulig stabile forhold for beboerne som bør være avgjørende for om forskriften kommer til anvendelse eller ikke.

ARBEIDSTIDSUTVALGETS FORSLAG STYRKER DEN NORSKE MODELLEN

Innledningsvis pekte vi på noen av de utfordringer vi står ovenfor i tiden framover, med en stadig aldrende befolking og press på statsfinansene. Norge har frem til nå lykkes godt med å omstille økonomien til skiftende forhold. En godt utdannet og omstillingsvillig arbeidsstyrke og rammevilkår for næringslivet som støtter opp under omstilling, har vært viktig. Et velfungerende trepartssamarbeid som har støttet opp om endringsbehovene er et annet viktig element. I den forbindelse har vi registrert at flere fagforeninger har gitt uttrykk for at forslagene fra Arbeidstidsutvalget er et angrep på den norske modellen. Dette er vanskelig å forstå. Den norske modellen har aldri vært ment som et virkemiddel for å hindre endringer. Den skal derimot sikre gode prosesser ved nødvendige omstilling i samfunnet. Modellen bidrar til å sikre velferd til alle gjennom å ha flest mulig i arbeid innenfor rammen av et godt organisert arbeidsliv.

Så langt er det dessverre i liten grad skapt en felles virkelighetsoppfatning om utfordringsbildet Norge står overfor. Spekter mener den offentlige oljerikdommen og en kraftig privat velstandsøkning de siste årene har bidratt til en svak realitetsorientering om hva som skal til for å sikre en bærekraftig velferdsmodell for fremtiden. Slik kan det ikke være. Den norske modellen ble etablert for å endre, ikke konservere. Her har partene i arbeidslivet og myndighetene et felles ansvar for å øke bevisstheten rundt de krevende utfordringer vi står ovenfor.

ARBEIDSGIVERFORENINGEN SPEKTER

Spekter vil fortsette å utfordre partene i trepartssamarbeidet om disse problemstillingene i tiden fremover.

Med vennlig hilsen
Arbeidsgiverforeningen Spekter

Anne Tård Wildahl

fv Anne-Kari Bratten
Administrerende direktør