

Arbeids- og sosialdepartementet  
Postboks 8019 Dep.  
0030 OSLO

Deres ref: 16/100

Oslo, 29.06.2016  
Vår ref: Anette Pollen/ 16-2264

## Virkes hørings svar: Arbeidstidsutvalget - Fleksibilitet og Vern

Hovedorganisasjonen Virke viser til [NOU 2016:1](#) "Arbeidstidsutvalget, Regulering av arbeidstid – vern og fleksibilitet" (heretter referert til som Arbeidstidsutvalget) med tilhørende høringsbrev.

Arbeidstidsreglene legger viktige føringer for hvordan en virksomhet kan bruke sin viktigste ressurs, arbeidskraften. Dagens og fremtidens arbeidsmarked er mer mangfoldig enn det noen gang har vært, og virksomhetene trenger rammevilkår som gir fleksibilitet til å organisere driften på en god måte. Derfor er det positivt at Arbeidstidsutvalget fastslår at "loven er en vesentlig rammebetingelse for virksomhetenes lønnsomhet og konkurranseevne".<sup>1</sup>

Virke støtter i all hovedsak Arbeidstidsutvalgets virkelighetsbeskrivelse og foreslåtte endringer, men på enkelte punkter mener vi at det er behov for større endringer enn det som skisseres i utredningen.

Virkes viktigste synspunkter kan oppsummeres på følgende måte:

- Virke støtter utvalget i at det er behov for å videreføre og tydeliggjøre unntaksbestemmelsen for særlig uavhengige stillinger. Virke støtter imidlertid ikke utvalgets konkrete forslag til tydeliggjøring (pkt 3.3)
- Virke støtter utvalget i at det bør innføres en ny mellomkategori med noe mer vern enn de særlig uavhengige har i dag. Virke ønsker imidlertid en løsning med særlig uavhengig etter avtale i stedet for delvis uavhengig stilling (pkt 3.4)
- Virke støtter forslaget om endringer i arbeidstidsreglene for skift- og turnusarbeid slik at det blir mulig å sette opp ordinære arbeidsplaner uten å gjøre unntak fra lovens hovedregler (pkt 4.4)
- Virke støtter forslaget om å videreføre og utvide medleverforskriftens virkeområde til også å omfatte andre institusjoner hvor dette er begrunnet i brukernes behov (pkt 5.2)

### Hovedorganisasjonen Virke

**Besøksadresse:**  
Henrik Ibsens gate 90  
NO 0255 Oslo  
**Postadresse:**  
P.O. Box 2900 Solli  
NO-0230 Oslo  
Tel +47 22 54 17 00  
Fax +47 22 56 17 00  
**E-post**  
[info@virke.no](mailto:info@virke.no)  
**Bankgiro**  
6030.05.18543  
**Org nr.**  
970 134 646 MVA

---

<sup>1</sup> NOU 2016:1, side 164

- Virke ønsker også at medleverforskriften kan brukes utenfor institusjoner, f.eks. for brukerstyrt personlig assistanse (BPA) (pkt 5.3)
- Virke støtter ikke forslaget om å innskrenke den maksimale ukentlige arbeidstiden for medlevere som ikke bor på eller i tilknytning til institusjonen. Subsidiært mener Virke grensen ikke må settes lavere enn 56 timer per uke (pkt 5-4)
- Virke støtter heller ikke forslaget om å innføre en øvre grense for ukentlig arbeidstid for medlevere som bor på eller i tilknytning til institusjonen. Subsidiært mener Virke at grensen ikke må settes lavere enn 84 timer per uke (pkt 5-5)
- Virke støtter ikke forslaget om å endre reglene for tilbakekall av samtykke (pkt 5.6)
- Virke støtter Arbeidstidsutvalgets forslag om å utvide partenes muligheter for å avtale hyppigere søndagsarbeid enn lovens hovedregler. Arbeidsgiver og arbeidstaker bør stå fritt til å avtale hyppigheten av søndagsarbeid (pkt 6.4)
- Virke mener at starttidspunktet for nattarbeid bør flyttes fra kl. 21.00 til 23.00. Subsidiært støtter vi Arbeidstidsutvalgets forslag om å innføre en ny regel for lovlig kveldsarbeid mellom kl. 21.00 og 23.00. I disse tilfellene bør det åpnes for å avtale kortere hviletid enn 11 timer (pkt 7.4)
- Virke etterlyser forslag om endringer i lovens formålsbestemmelse. Loven bør reflektere *alle* de relevante hensynene som skal balanseres i spørsmål om arbeidstid, også hensynet til virksomhetenes drift (pkt 2.1)
- Virke etterlyser et tydeligere skille mellom de vernebestemmelser som er begrunnet i helsemessige belastninger og de som er begrunnet i sosiale hensyn (pkt 2.2)
- Virke etterlyser konkrete forslag som skal sikre bedre brukervennlighet. Regjeringen bør sette ned et strukturutvalg som skal komme med konkrete forslag til hvordan arbeidsmiljøloven generelt, og arbeidstidsbestemmelsene spesielt, kan oppgraderes til et brukervennlig oppslagsverk (pkt 8)

## DEL 1: OVERORDNET

### 1. Et mangfoldig arbeidsliv trenger et mangfold av arbeidstidsordninger

Arbeidstidsutvalget bruker store deler av sin utredning på å redegjøre for hvorfor de mener at systemet vi har "for regulering av arbeidstid i all hovedsak fungerer godt".<sup>2</sup> Det er nok også en viktig årsak til at alle Arbeidstidsutvalgets forslag er små justeringer i dagens regelverk.

Virke er enige i at det er mye som fungerer godt med dagens arbeidstidsreguleringer, men noen av prinsippene og forutsetningene som ligger til grunn for hvordan loven er utformet har endret seg. Arbeidstidsutvalget beskriver denne utviklingen godt i kapittel 10.2, og nevner eksempelvis gjennomgripende endringer som teknologi og krav til tilgjengelighet. Disse gjennomgripende endringene burde også reflekteres bedre i konkrete forslag til endringer, eksempelvis i diskusjonen om endring av dagens forbud mot arbeid etter kl. 21.00.

### 2. Bedre sammenheng mellom vernehensyn og begrensinger

#### 2.1 Virke mener formålsbestemmelsen må oppdateres

Arbeidstidsreglene skal balansere mange ulike hensyn. De skal både verne den ansatte mot uheldige belastninger og legge til rette for at virksomhetene kan organisere driften på en fornuftig måte. Slik lovens formålsbestemmelse og § 10-2 (1) er utformet i dag, skapes det imidlertid et ensidig fokus på trygghet, helse og velferd. I lovens forarbeider og i Arbeidstidsutvalgets rapport tegnes det et mer nyansert bilde.

I Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) påpekes det at "*Når en lov for arbeidslivet skal utformes, kan det ikke bare tas hensyn til arbeidstakernes behov for vern. Også virksomhetenes og samfunnets behov, for eksempel når det gjelder fleksibilitet og omstillingsdyktighet i et arbeids- og samfunnsliv som stadig endres, må naturligvis hensyntas.*"<sup>3</sup>

Arbeidstidsutvalget skriver at "*arbeidstidsreguleringene også [må] ivareta andre hensyn. Dette gjelder hensynet til arbeidsgivere og virksomhetenes behov, hensynet til brukere og tredjepart og hensynet til samfunnet for øvrig.*"<sup>4</sup>

Virke mener at formålsbestemmelsen og § 10-2 bør endres slik at alle de relevante hensynene, også hensynet til virksomhetene, samfunnet og tredjepart, tydeliggjøres i loven.

#### 2.2 Virke etterlyser et tydeligere skille mellom vernebestemmelser som er begrunnet i helsemessige belastninger og bestemmelser som er begrunnet i sosiale hensyn

Utvikling og endring av arbeidslivet har konsekvenser for hva som må anses som et formålstjenlig vern og spørsmål om hvordan arbeidstiden skal reguleres.<sup>5</sup> Eksempelvis er det store forskjeller på vernebehovene i en industrivirksomhet, med maskiner som kan innebære en umiddelbar fare for liv og helse, og en kontorarbeidsplass, der stress er en

---

<sup>2</sup> NOU 2016:1, side 19

<sup>3</sup> Ot.prp nr. 49 (2004-2005) pkt 5

<sup>4</sup> NOU 2016:1, side 164

<sup>5</sup> NOU 2016:1, side 165

større utfordring enn fysiske belastninger. Arbeidstidsreglene bør utformes på en slik måte at de oppleves som relevante vernebestemmelser på et størst mulig mangfold av arbeidsplasser.

Det er ingen tvil om at norske arbeidstakere er en mangfoldig gruppe mennesker, med mange ulike interesser. Derfor er det uheldig å lovregulere hva som er den beste løsningen for hele denne gruppen ut fra en antakelse om at de har helt like ønsker om hvordan de ønsker å organisere hverdagen sin. Virke mener derfor at det må være et tydelig skille mellom diskusjonen om endringer av vernebestemmelser som er begrunnet i at arbeid på bestemte tidspunkt kan ha negative helseeffekter, og de vernebestemmelsene som er begrunnet i sosiale hensyn. De ulike begrunnelsene må ha konsekvenser for hvordan eventuelle verneregler utformes.

På bakgrunn at dette mener Virke at det er gode grunner for enten å utvide partenes avtalefrihet til å gjøre unntak fra lovens hovedregler, eller fjerne forbud som utelukkende er begrunnet i sosiale hensyn. Dette utdypes noe mer i avsnittene om søndagsarbeid (6.2) og nattarbeid (7.2).

## **DEL 2: ARBEIDSTIDSUTVALGETS KONKRETE FORSLAG**

### **3. Særregler basert på kjennetegn på stillingen (Utredningens kapittel 12)**

#### 3.1 Gjeldende rett

I utgangspunktet er alle ansatte omfattet av alle arbeidstidsreglene i arbeidsmiljølovens kapittel 10. Unntaket er ledere og ansatte med stillinger som kan defineres som særlig uavhengige etter § 10-12. Denne unntaksordningen gjelder i dag for omtrent én av ti ansatte.<sup>6</sup>

#### 3.2 utfordringer med dagens regler

En betydelig utfordring med dagens regler er at ordlyden ikke gir veiledning på når en stilling lovlig skal kunne betraktes som en ledende eller særlig uavhengig. En undersøkelse fra 2014 konkluderer med at "*regelverket oppfattes som utydelig og til dels utdatert, og at det etterspørres et oppdatert lovverk og konkrete eksempler på hvordan regelverket skal forstås og anvendes, herunder kriterier for hva som skal til for å innplassere arbeidstaker i ledende og særlig uavhengig stilling*".<sup>7</sup> Virke har derfor i lengre tid etterlyst en oppdatert ordlyd som synliggjør vilkårene for at stillinger skal kunne defineres som særlig uavhengige.

Dagens arbeidsmiljølov bygger på en forutsetning om at arbeidstid er riktig "mål" på arbeid. For mange er fysisk tilstedeværelse på gitte tidspunkt en forutsetning for å utføre de arbeidsoppgavene som ligger til stillingen, eksempelvis i handelsnæringen eller i restaurantbransjen, men på stadig flere arbeidsplasser er resultater viktigere enn fysisk tilstedeværelse.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> Rambøll 2014. "[Vurdering av arbeidstid for arbeidstakere i særlig uavhengige stillinger og ledende stillinger](#)"

<sup>7</sup> Rambøll 2014. "[Vurdering av arbeidstid for arbeidstakere i særlig uavhengige stillinger og ledende stillinger](#)"

<sup>8</sup> Arbeidstidsutvalget påpeker at omtrent halvparten av de sysselsatte har yrker som klart må sies å være avhengig av fysisk tilstedeværelse på arbeidsplassen, side 108.

I YS Arbeidslivsbarometer trekkes det et interessant skille mellom ansatte med klokkestyrt og oppgavestyrt arbeidstid. En klokkestyrt arbeidstid defineres ut fra hvor mye tid som legges ned på arbeidsplassen, mens ansatte med oppgavestyrt arbeidstid måles på resultater og sluttprodukt. For mange ansatte preges arbeidshverdagen av en kombinasjon av disse, og andelen ansatte med klokkestyrt og oppgavestyrt arbeid varierer i ulike deler av arbeidslivet. Blant ansatte med høy utdanning og høy inntekt er det 40 % av de ansatte som oppgir at de i stor eller svært stor grad har oppgavestyrt arbeid.<sup>9</sup>

Det er en utvikling i retning av mer oppgavestyrt arbeid, som kombinert med teknologisk utvikling gir flere arbeidstakere større mulighet til å ha innflytelse på organisering av egen arbeidshverdag (hvor og når man arbeider). Dette, i kombinasjon med de strenge vilkårene for når en stilling skal regnes som særlig uavhengig, tilsier at det er behov for å innføre en ny kategori for fleksible stillinger der arbeidstakerne vernes gjennom noen ytterrammer for arbeidet, uten at arbeidstiden er detaljregulert.

### 3.3 Særlig uavhengige stillinger - Virke støtter forslaget om tydeliggjøring, men er ikke enig i rammene utvalget trekker opp

Arbeidstidsutvalget foreslår å klargjøre ordlyden i bestemmelsen om særlig uavhengige stillinger.

Som nevnt ovenfor har Virke i lengre tid etterlyst en oppdatert ordlyd som synliggjør vilkårene for at stillinger skal kunne defineres som særlig uavhengige.<sup>10</sup> Virke støtter derfor forslaget om en tydeliggjøring av bestemmelsen. Virke mener en tydeliggjøring vil virke konfliktdependende og bidra til at bestemmelsen blir enklere å bruke.

Virke er imidlertid ikke enig i de rammene utvalget trekker opp for hvilke stillinger som lovlig skal kunne kategoriseres som særlig uavhengige. Utvalget uttaler at anvendelsesområdet for bestemmelsen skal være arbeidstakere som har:

*"en overordnet og ansvarsfull stilling med selvstendig beslutningsmyndighet. Stillingen må også innebære at arbeidstaker i all hovedsak bestemmer når, hvor og hvordan arbeidet utføres og i all hovedsak bestemmer omfang av arbeidet, enten direkte eller gjennom myndighet til å delegeres".<sup>11</sup>*

Utvalgets uttalelse bygger på et utdrag fra NHOs høringsuttalelse som er referert i Ot.prp. nr. 49 (2004–2005):

*"...dette dreier seg om arbeidstakere som selv prioriterer sine oppgaver. De bestemmer selv hva de skal gjøre, hva som skal delegeres til andre, når arbeidet skal gjøres og hvordan arbeidet skal utføres."*

Virke er svært kritisk til uttalelsen fra NHO fordi den oppstiller et så strengt krav til den ansattes autonomi at denne typen stillinger/ansettelsesforhold i realiteten neppe eksisterer i det norske arbeidslivet, jf. "de bestemmer selv". Virke er derfor glade for at utvalget demper

---

<sup>9</sup> [YS arbeidslivssbarometer 2015](#)

<sup>10</sup> Virke: "En arbeidsmiljølov for dagens og morgendagens arbeidsliv" og [skriftlig innspill til Arbeidstidsutvalget](#) våren 2016.

<sup>11</sup> NOU 2016:1, s 21

dette noe, jf. "arbeidstaker i all hovedsak bestemmer". Gjennom denne presiseringen tar utvalget høyde for at alle ansatte – uansett hvor uavhengige de måtte være – i ulik grad styres av eksterne forhold, f.eks. leveringsfrister.

Virke reagerer også på at utvalget løfter frem og legger så stor vekt på den ansattes "myndighet til å delegere" arbeid. Myndighet til å delegere arbeid er en lederoppgave. Momentet vil derfor være en naturlig del av vurderingen av om en stilling er "ledende", men Virke mener det ikke er relevant i vurderingen av om en stilling er "særlig uavhengig". Dette støttes av uttalelser i forarbeidene til både 1977-loven og endringene i 2005 (våre understrekninger):

*"Unntaket omfatter videre arbeidstakere som ikke har lederfunksjoner, men som likevel har overordnede og ansvarsfulle stillinger. Som eksempel på slike arbeidstakere kan nevnes en ansatt advokat i et forsikringsselskap."*

*"Bestemmelsen er ment å omfatte arbeidstakere som ikke innehar lederfunksjoner, men som likevel har overordnede og ansvarsfulle stillinger."*

Virke mener rammene for særlig uavhengige stillinger ikke må være for snevre og at kravet til delegasjonsmyndighet fjernes. På bakgrunn av dette foreslår Virke følgende ordlyd i § 10-12 annet ledd:

*"Bestemmelsene i dette kapittel kommer ikke til anvendelse for ansatte i særlig uavhengig stilling, med unntak av § 10-2 første, andre og fjerde ledd. Med særlig uavhengig stilling menes ansatte som i hovedsak både kontrollerer egen arbeidstid og avgjør hvordan og når arbeidsoppgaver gjennomføres."*

Virke støtter også forslaget om å utarbeide en veileder som samler vurderingsmomentene og gir eksempler som illustrerer hvilke arbeidstakere som kan unntas fra arbeidstidsreglene etter regelen om særlig uavhengig stilling.

### 3.4 Virke støtter forslaget om en ny unntaksbestemmelse som gir unntak fra deler av arbeidstidsreglene

#### *3.4.1 Utvalgets forslag*

Arbeidstidsutvalget foreslår å innføre en ny kategori med stillinger som vil kunne unntas fra noen arbeidstidsbestemmelser. Utvalget *skisserer muligheten* for en mellomkategori med stillinger som er "særlig uavhengig etter avtale". Gitt en slik løsning må den ansatte samtykker til hvert enkelt unntak fra loven (innenfor arbeidstidsdirektivets rammer).

Utvalget anbefaler imidlertid ikke en slik løsning. Flertallet *foreslår* en "pakkeløsning" hvor ansatte med delvis uavhengige stillinger vil være underlagt følgende krav:

- Det skal foreligge en oversikt over hvor mye den enkelte har arbeidet, jf. § 10-7
- Den samlede ukentlige arbeidstiden skal ikke overstige 48 timer i snitt over 16 uker
- Den ansatte skal ha minst 8 timers sammenhengende hvile i løpet av 24 timer
- Arbeidsavtalen skal inneholde bestemmelser om hvorvidt betaling for overtidsarbeid er inkludert i lønnen eller kompenseres særskilt

### 3.4.2 Virke ønsker primært en løsning med "særlig uavhengig etter avtale"

Virke støtter forslaget om å innføre en ny mellomkategori hvor ansatte er delvis unntatt fra arbeidstidsreglene. En ny mellomkategori vil etter Virkes vurdering bidra til at arbeidstidsbestemmelsene oppleves mer relevante i de delene av arbeidslivet hvor ansatte har stor grad av autonomi og kontroll over egen arbeidshverdag.

Virke mener at "særlig uavhengig etter avtale" vil være en bedre løsning enn utvalgets forslag om å innføre en "delvis uavhengig stilling". Virke mener det er mange fordeler med en slik løsning:

- Siden det ikke er noen automatikk i hvilke bestemmelser det skal gjøres unntak fra, så tvinges arbeidsgivere og ansatte til å sette seg ned og vurdere konkret hvilke bestemmelser det er ønskelig å gjøre unntak fra. Virke mener en slik bevisstgjøring er positivt
- Det vil fremgå helt tydelig av avtalen hvilke bestemmelser det er gjort unntak fra
- Det åpner for skreddersydde løsninger som er tilpasset arbeidsgiveres og ansattes ønsker/behov

Det tradisjonelle hovedargumentet mot en slik løsning er at det er et skjevt maktforhold mellom arbeidsgivere og ansatte. Til det vil Virke bemerke at den arbeidstakergruppen dette er aktuelt for gjennomgående vil ha en sterk stilling overfor arbeidsgiver. Det er også grunn til å presisere og understreke at denne typen avtaler må ligge innenfor rammene for arbeidstidsdirektivet artikkel 17 nr. 1.

Samlet sett mener Virke dette er en løsning som i praksis bidrar til forenkling og økt fleksibilitet, samtidig som den ivaretar ansattes vernebehov.

### 3.4.3 Virke mener utvalgets forslag om en delvis uavhengig i praksis ikke innebærer den forenklingen og økte fleksibiliteten som forslaget er ment å gi

Arbeidstidsutvalgets forslag om at "den samlede ukentlige arbeidstiden" som består av "alminnelig arbeidstid pluss overtid" ikke kan overstige 48 timer i snitt er upraktisk og lite gjennomtenkt.

Etter hovedreglene i dagens regelverk kan den "samlede ukentlige arbeidstiden" utgjøre opptil 50 timer i løpet av sju dager, jf. følgende regnestykke: Alminnelige ukentlig arbeidstid er 40 timer pr uke, jf. § 10-4 (1), pluss ukentlig grense for overtidsarbeid på 10 timer, jf. § 10-6 (4). Videre følger det av § 10-6 (3) at overtidsarbeidet ikke skal overstige 25 timer i løpet av fire sammenhengende uker, og 200 timer innenfor en periode på 52 uker. Disse grensene innebærer at innenfor en fireukers periode kan den ukentlige arbeidstiden i snitt være rett over 46 timer. Utvalgets forslag gir med andre ord mulighet til å jobbe i underkant av to timer mer per uke enn det som følger av dagens regler.

I tillegg legger reglene om gjennomsnittsberegning i § 10-5 til rette for at ansatte med en individuell avtale kan ha en alminnelig arbeidstid på opptil 50 timer én enkelt uke, dersom den ukentlige arbeidstiden i snitt ikke overstiger 48 timer over 8 uker, og 40 timer over 52 uker.

Dette betyr i praksis at utvalgets forslag ikke gir virksomheten den økte fleksibiliteten man kan få inntrykk av ved å lese begrunnelsen for forslaget.

Videre er det ikke gitt at en ansatt i en særlig uavhengig stilling eller en delvis uavhengig stilling jobber mer enn en ansatt som forholder seg til de ordinære arbeidstidsreglene. I en undersøkelse om hva som er begrunnelsen for å bruke unntaksbestemmelsen for særlig uavhengige stillinger, svarer arbeidsgivere at dette først og fremst er begrunnet i *"arbeidets art og varierende/stor arbeidsmengde, samt høy grad av fleksibilitet"*.<sup>12</sup> Arbeidstakerne som har slike stillinger peker på at de *"i ganske stor grad selv kan styre arbeidet sitt, dvs. at de selv kan vurdere hvilken arbeidsinnsats som er nødvendig og når disse kan utføres"*.<sup>13</sup> Det er med andre ord ikke arbeidsmengde, men organisering av arbeidet, som er hovedbegrunnelsen for å gjøre unntak fra arbeidstidsreglene.

Undersøkelsen viser også at det er varierende hvordan arbeid utover alminnelig arbeidstid kompenseres. Rundt 13 % har et innbakt overtidstillegg i fastlønnen, rundt 13 % har rett til vanlig overtidsbetaling og rundt 27 % kompenseres med annen godtgjørelse, eksempelvis avspasering.<sup>14</sup>

Arbeidstidsutvalget mener at det skal innføres et nytt krav om *"at påregnelig arbeidstid skal fremgå av arbeidsavtalen"*<sup>15</sup> og at avtalen *"må inneholde bestemmelser om hvorvidt kompensasjon for overtid er inkludert i lønnen eller om overtid skal kompenseres særskilt"*.<sup>16</sup> Virke mener det kan være fornuftig at det stilles krav om at arbeidsgiver og arbeidstaker skal diskutere hva som skal anses som forventet gjennomsnittlig arbeidstid ved inngåelse av avtale om delvis uavhengig stilling eller særlig uavhengig stilling. Dette vil bidra til å synliggjøre både arbeidsgivers og arbeidstakers forventninger til arbeidsforholdet, og skaper også et ryddig grunnlag for å diskutere lønn og eventuell kompensasjon for arbeid utover det som er forventet i stillingen.

Uavhengig av om man velger modellen med "særlig uavhengig etter avtale" eller "delvis uavhengig stilling" er det viktig at ordlyden i bestemmelsen som inneholder tydelige vilkår som skaper klare grenser for anvendelsesområdet, noe også Arbeidstidsutvalget anbefaler.<sup>17</sup> Vilkårene må være basert på kravene som ligger i arbeidstidsdirektivet om at de ansatte må ha innflytelse over egen arbeidstid.

### 3.5 Forslagene fra utvalget vil ikke nødvendigvis medføre at flere unntas fra arbeidstidsreglene

Arbeidstakersiden har hevdet at forslaget om en ny mellomkategori vil føre til at langt flere arbeidstakere unntas fra arbeidstidsreglene.<sup>18</sup> Virke er ikke uten videre enig i dette og vi har forsøkt å illustrere dette gjennom følgende figur:

---

<sup>12</sup> Rambøll 2014 "[Vurdering av arbeidstid for arbeidstakere i særlig uavhengige stillinger og ledende stillinger](#)" (side 2)

<sup>13</sup> Rambøll 2014 "[Vurdering av arbeidstid for arbeidstakere i særlig uavhengige stillinger og ledende stillinger](#)". (side 2)

<sup>14</sup> Rambøll 2014 "[Vurdering av arbeidstid for arbeidstakere i særlig uavhengige stillinger og ledende stillinger](#)"

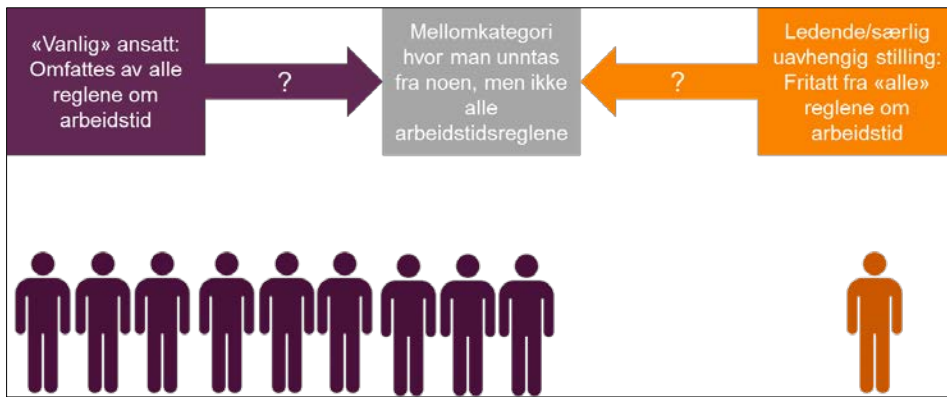
<sup>15</sup> NOU 2016:1, side 204

<sup>16</sup> NOU 2016:1, side 201

<sup>17</sup> NOU 2016:1, s 201

<sup>18</sup> Se f.eks. Dagens Næringsliv 17. juni 2016





I dag omfattes omtrent ni av ti av arbeidstidsreglene, mens en av ti er unntatt.

Arbeidstakersiden har et ensidig fokus på at den nye regelen vil medføre at langt flere vil unntas fra (deler av) arbeidstidsreglene. I figuren vil det da skje en glidning fra "lilla gruppe" over i mellomkategorien. Virke mener imidlertid at den nye regelen sannsynligvis også vil føre til at en del ansatte som i dag er unntatt *alle* arbeidstidsreglene i fremtiden kun vil være unntatt fra *noen* av reglene.<sup>19</sup> I figuren vil det da skje en glidning fra "oransje gruppe" over i mellomkategorien. Virkes vurdering kan oppsummeres i følgende punkter:

- Det totale antallet arbeidstakere som unntas fra arbeidstidsreglene vil ikke nødvendigvis øke i særlig grad
- Vi vil sannsynligvis få en reduksjon av ansatte som er helt unntatt fra arbeidstidsreglene
- Vi vil sannsynligvis redusere misbruket av dagens unntaksregler

#### 4. Særregler for skift- og turnus (Utredningens kapittel 13)

##### 4.1 Gjeldende rett

Hovedreglene om daglig og ukentlig arbeidstid og hviletid gjelder i utgangspunktet også for virksomheter som har organisert arbeidet i skift- eller turnusordninger. Dersom de ansatte skal arbeide vakter som er lenger enn 9 timer i løpet av 24 timer, eller mer enn 36/38 timer i uken må virksomheten inngå en avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden med den enkelte ansatte eller med de ansattes tillitsvalgte. Det kreves også avtale for å gjøre unntak fra kravet om 11 timers sammenhengende hvile mellom to arbeidsøkter.

##### 4.2 utfordringer med dagens regler

Det er uholdbart at det kreves samtykke for å etablere *ordinære og nødvendige* arbeidstidsordninger på arbeidsplasser med døgkontinuerlig eller helkontinuerlig drift.

Virkes medlemmer kjenner seg igjen i Arbeidstidsutvalgets beskrivelse av utfordringer med arbeidsplaner i skift- og turnusordninger og at "*behovet for avtale knyttet til elementer i planene bety[r] at utarbeidelse av arbeidsplanene i realiteten også blir en forhandlingsarena.*"<sup>20</sup> Våre sykehjemsmedlemmer har nevnt eksempler på at forbundene bruker kravet om avtale om gjennomsnittsberegning som en slags brekkstang i forhandlingene, på en slik måte at arbeidsgiver opplever at kravet om enighet blir brukt som

<sup>19</sup> En tydeliggjøring av reglene, både i ordlyd og i en veileder, vil bidra til at arbeidsgivere og ansatte vil ha bedre forutsetninger for å vurdere hvilke unntaksbestemmelser som eventuelt kommer til anvendelse.

<sup>20</sup> NOU 2016:1, side 212

en trussel for å få gjennomslag for de tillitsvalgtes krav på andre områder. Uenigheten om arbeidsplaner gjelder ofte spørsmålet om den enkelte arbeidstaker skal arbeide mer enn hver tredje søndag.<sup>21</sup>

Slik dagens regler er utformet innebærer dette at det i mange tilfeller brukes unødig mye tid og ressurser på arbeidstidsplanleggingen, og det er det ingen av partene som er tjent med.

#### 4.3 Arbeidstidsutvalgets forslag

Arbeidstidsutvalget foreslår å gjøre det enklere å innføre ordinære skift- og turnusordninger på den enkelte arbeidsplass<sup>22</sup>, uten å rukke ved arbeidstakernes rett til medvirkning og drøfting. Forslaget er utformet som en særordning for virksomheter med skift- og turnusarbeid som innebærer at arbeidsgiver kan gjennomsnittsberegne arbeidstiden over en periode på 4 uker slik at arbeidstiden kan forlenges til opptil 10 timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager, samt at den daglige hviletiden kan reduseres til 9 timer uten at dette fremforhandles gjennom en tariffavtale.

#### 4.4 Virke støtter Arbeidstidsutvalgets forslag slik at det ikke er nødvendig med unntak fra lovens regler for å organisere ordinære skift- og turnusordninger

Virke mener at Arbeidstidsutvalgets forslag bidrar til mer fornuftig drift, og bedre bruk av arbeidskraften i virksomhetene med skift- og turnusarbeid.

Når hensynet til brukere og pasienter gjør det nødvendig med døgnkontinuerlig eller helkontinuerlig drift, må virksomheten også ha rammevilkår som gjør at disse behovene kan møtes på en fornuftig måte, uten omstendelig prosesser. Som Arbeidstidsutvalget påpeker er det arbeidsgiver som "*til syvende og sist [har] ansvaret for at den arbeidsplanen som iverksettes er forsvarlig*".<sup>23</sup>

Det er likevel grunn til å minne om at *avtale med arbeidstakersiden* vil gi videre rammer for gjennomsnittsberegning enn utvalgets forslag. Avtaleveien vil derfor fortsatt være mer attraktiv for arbeidsgiver. Utvalgets forslag til endringer vil med andre ord kun få betydning i de tilfellene man ikke klarer å avtale helt ordinære arbeidstidsordninger.

### **5. Medleverordninger (Utredningens kapittel 14)**

#### 5.1 Innledning

Medleverforskriften<sup>24</sup> gjør det mulig med arbeidstidsordninger med vidtgående unntak fra lovens alminnelige arbeidstidsregler. Forskriften ble fastsatt i juni 2005 og har siden det vært en midlertidig forskrift.

Forskriftens virkeområde er begrenset til arbeid ved institusjoner hvor det er nødvendig at arbeidstaker oppholder seg i lengre sammenhengende perioder, for å ivareta institusjonens

---

<sup>21</sup> NOU 2016:1, side 211

<sup>22</sup> NOU 2016:1, s 210 "Innen helse- og omsorgssektoren innebærer ordinære turnusordninger som oftest noe forkortet hvile mellom enkelte vakter, samt gjennomsnittsberegning av arbeidstiden." og side 213 "De arbeidstidsordninger som krever avtale, er helt ordinære i de aktuelle virksomhetene".

<sup>23</sup> NOU 2016:1, s 212

<sup>24</sup> [Midlertidig forskrift om arbeidstid i institusjoner som har medleverordninger](#)

særlige omsorgs- eller behandlingsoppgaver (medleverordninger) for personer med rus eller adferdsproblemer og enslige mindreårige asylsøkere<sup>25</sup> jf. forskriftens § 1.

Adgangen til unntak fra arbeidstidsreglene er begrunnet i hensynet til brukerne. Stabil kontakt med ansatte gjennom lange arbeidsperioder kan ha positive effekter for barn og unge med særlige omsorgs- og behandlingsbehov. Medleverordninger legger til rette for større grad av stabilitet og kontinuitet, noe som både fagfolk og pårørende mener har positiv betydning for brukerne som bor i institusjonene.

Gjeldende rett utdypes under de konkrete forslagene nedenfor.

### 5.2 Virke støtter utvalgets forslag om å gjøre forskriften permanent og å utvide forskriftens virkeområde

Arbeidstidsutvalget foreslår å videreføre medleverforskriften og å utvide virkeområdet til å omfatte "enkelte barnevernsinstitusjoner for barn uten rus- eller adferdsproblemer" og det kan også være aktuelt for "andre institusjoner hvor dette vil være aktuelt, basert på de kravene som stilles til behandlings- og omsorgsopplegg."<sup>26</sup>

Virke støtter utvalgets vurdering om at det er behov for å gjøre forskriften permanent og å utvide forskriftens virkeområde. I dag er det et kunstig skille mellom hvilke institusjoner som har anledning til å bruke forskriften og de som ikke har det. Arbeidstidsordningen bør ikke være avhengig av barnas diagnose, men av behandlingsopplegg og omsorgsbehov.

De institusjonene som har medlevertturnus har ikke høyere sykefravær enn andre sammenlignbare institusjoner, og ansatte er i hovedsak fornøyd med langturnus og medleverordninger, blant annet fordi det gir bedre behandling på grunn av tilstedeværelse, trygghet og tillit.<sup>27</sup> Barn og unge opplever at de får et bedre tilbud når de har stabile voksenpersoner rundt seg.<sup>28</sup> Institusjonene opplever også at arbeidstidsordningen gjør det enklere å rekruttere fra et større geografisk område. Det gjør at arbeidstidsordningen kan ha positive effekter på mobiliteten i arbeidsmarkedet.

### 5.3 Særlig om Brukerstyrt Personlig Assistanse (BPA)

I tillegg til å utvide virkeområdet til å omfatte andre institusjoner enn i dag, mener Virke forskriften også bør utvides til å gjelde *utenfor institusjoner* hvor behovet for medleverordninger er begrunnet i hensynet til brukerne. Virke mener for eksempel at forskriften bør få anvendelse innenfor brukerstyrt personlig assistanse (BPA).

Fra januar 2015 er BPA rettighetsfestet for personer med store bistandsbehov (minst 25 timer pr. uke). Formålet med rettighetsfestingen er å sikre likeverd, likestilling og samfunnsdeltakelse for personer med stor bistandsbehov. Fordelene med BPA som tjenesteform er en frihet til å kunne organisere dagene slik at brukeren kan leve selvstendige og gode liv i  *eget hjem*.

---

<sup>25</sup> Forskriftens virkeområde ble utvidet til å omfatte omsorgssentre for enslige mindreårige asylsøkere i april i år. Virke støttet utvidelsen.

<sup>26</sup> NOU 2016:1, s 227

<sup>27</sup> NOU 2016:1, side 226

<sup>28</sup> Bla. Barnevernpanelet, se NOU 2016:1, side 226

Virke mener at dersom man vil gi rettighetsfestingen et reelt innhold, er det avgjørende at man på en hensiktsmessig måte kan etablere arbeidstidsordninger som tilpasset brukernes behov.

På grunn av den kognitive funksjonsnedsettelsen vil utviklingshemmede profitere sterkt på å ha få og stabile personer rundt seg. Kognitiv funksjonsnedsettelse innebærer at evnen til å motta og sortere informasjon er begrenset. Det samme gjelder ofte evnen til å kommunisere, mange har ikke språk eller benytter seg av alternative kommunikasjonsformer. God livskvalitet fordrer at assistentene kjenner den utviklingshemmede godt, slik at de kan tolke og assistere personen på en best mulig måte. Dette fører igjen til et behov for å kunne benytte seg av fleksible arbeidstidsordninger som sikrer færrest mulig assistenter. Fleksible arbeidstidsordninger gir en helt annen mulighet til å slippe overganger og til å delta i aktiviteter uten å måtte avbryte disse pga. vaktskifter. Utviklingshemmede kan på lik linje med andre personer reise bort i helger og på ferie dersom arbeidstidsordningen tilrettelegges for dette.

Arbeidet i en BPA-ordning vil vekse mellom aktiviteter og hvile som i et vanlig hjem og det vil alltid være innslag av passive perioder i arbeidstiden når det etableres lengre arbeidsøkter. Arbeidet består i å legge til rette for et godt dagligliv for personen som trenger bistand, og bistandsbehovet vil variere fra person til person. Eksempler på arbeidsoppgaver kan være hjelp til personlig stell, ulike aktiviteter, matlaging og husarbeid. Gjennom døgnet vil personen som trenger bistand normalt være opptatt med egenaktivitet eksempelvis se på tv, høre musikk, databruk, hvile eller annet som gjør at assistenten kan trekke seg tilbake. Ofte har bistandsmottageren annen virksomhet på dagtid eks. dagtilbud eller arbeid hvor assistentene blir frigjort. Utenom hjemmet kan typiske arbeidsoppgaver være å følge med på ulike aktiviteter, gå på turer, besøke venner, gå på kino eller kafe. De fleste ordningene har hvilende nattassistanse og assistentene sover om natten. Hovedregelen er at det er et eget assistentrom for pause/hvile/søvn i bistandsmottagers hjem. Når det er aktuelt med organisering i lengre arbeidsøkter er det en forutsetning at arbeidstager sikres tilstrekkelig passivitet i arbeidsøktene og kompensierende friperioder i etterkant av en intensiv arbeidsperiode.

På bakgrunn av dette mener Virke at medleverforskriftens virkeområde bør utvides til å omfatte BPA. Alternativt at det utformes en egen forskrift for BPA.

#### 5.4 Virke mener grensen for gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid på 60 timer bør beholdes

I utgangspunktet må ikke den samlede ukentlige arbeidstiden overstige 48 timer i løpet av en periode på sju dager. Grensen på 48 timer kan gjennomsnittsberegnes over en periode på seks uker, jf. forskriftens § 2(1). Forskriften åpner imidlertid for at den enkelte arbeidstaker kan gi skriftlig samtykke til en samlet ukentlig arbeidstid utover 48 timer, likevel ikke mer enn 60 timer i uken, jf. forskriftens § 2(2).

Utvalget foreslår at grensen på 60 timer senkes, men foreslår ingen konkret ny grense. Utvalget antyder imidlertid at grensen bør ligge et sted mellom 50-60 timer pr uke. Virke støtter ikke utvalgets forslag.

Etter 10 år i bruk er grensen på 60 timer godt innarbeidet og gir den fleksibiliteten som trengs for å etablere medleverturnus på de aller fleste institusjonene som benytter forskriften. Virke vil også understreke at medleverforskriften, herunder grensene for ukentlig

arbeidstid, er vurdert opp mot både arbeidsmiljøloven og EUs arbeidstidsdirektiv. Både tingretten, EFTA-domstolen og lagmannsretten<sup>29</sup> (sak om Fossumkollektivet) har konkludert med at forskriften ikke er i strid med verken loven eller direktivet.

#### Subsidiært: Forutsatt at grensen endres, må den ikke settes lavere enn 56 timer

Blant Virkes medlemmer og andre institusjoner som benytter medleverforskriften er den mest vanlige medleverturuset en såkalt "3-7-4-7 ordning" som innebærer at summen av den aktive og passive arbeidstiden i snitt kan bli opp til 56 timer pr uke.<sup>30</sup> Ved en eventuell endring er det helt avgjørende at den ukentlige arbeidstiden ikke innskrenkes mer enn at arbeidstakerne kan samtykke til en 3-7-4-7-turnus, dvs. at ordlyden bør endres til "...likevel ikke mer enn 56 timer i uken".

#### 5.5 Virke mener det ikke bør innføres en øvre grense for ukentlig arbeidstid for ansatte som bor på institusjonen

Arbeidstakere som har sin bolig på eller i tilknytning til institusjonen, kan gi sitt skriftlige samtykke til å være tilgjengelig utover 60 timer i uken, jf. forskriftens § 2(2). Det er ikke angitt en øvre grense for den ukentlige arbeidstiden.

Utvalget foreslår at det innføres en øvre grense for ukentlig arbeidstid, men det forstås ikke et konkret timeantall da "*dette må vurderes nærmere*" ut fra en "*vurdering av brukernes behov, arbeidstakernes behov for vern og deres ønsker*."<sup>31</sup> Virke støtter ikke utvalgets forslag.

Dette spørsmålet er praktisk viktig for institusjoner som er organisert som kollektiv, eksempelvis Fossumkollektivet. I disse tilfellene har de ansatte en "7-7-turnus" som innebærer en gjennomsnittlig arbeidsperiode (inkludert hvileperioder) på 84 timer i uken.

I likhet med det som er skrevet under forrige punkt er dagens ordning godt innarbeidet og lovligheten prøvd i flere instanser i rettssystemet. Det er også grunn til å presisere at for arbeidstakere som har sin bolig på eller i tilknytning til kollektivet, vil mye av tiden vedkommende oppholder seg der, bestå av fritid uten at det er fullt mulig å skille mellom arbeidstid og fritid som ikke er arbeidstid.

#### Subsidiært: Forutsatt at det innføres en øvre grense, må den ikke settes lavere enn 84 timer

Dersom de institusjonene som har arbeidstakere med bolig på eller i tilknytning til institusjonen skal kunne opprettholde kvaliteten på sitt tilbud, er det sentralt at det er mulig å avtale en "7-7-turnus" ved bruk av medleverforskriften. Flere av institusjonene vil ikke være i stand til å drive videre innenfor de rammene og avtalevilkårene som er inngått med regionale helseforetak eller Bufdir dersom de ble tvunget til å praktisere en "3-7-4-7" ordning. Dette vil ha svært negative effekter for brukerne som mister det gode tilbudet de har i dag.

Ved innføring av en eventuell øvre grense må den ikke settes lavere enn 84 timer pr uke, slik at tilbudet kan opprettholdes slik det er organisert i dag. I denne sammenhengen vil vi påpeke at både arbeidsmiljøloven og medleverforskriften har overordnede forsvarlighetskrav

---

<sup>29</sup> Saksnummer 14-056639ASD-ELAG/

<sup>30</sup> NOU 2016:1, side 225

<sup>31</sup> NOU 2016:1, side 229

som innebærer at det må foretas en helhetsvurdering av alle turnusordninger som overstiger 60 ukentlige arbeidstimer.<sup>32</sup>

#### 5.6 Virke støtter ikke forslaget om å endre reglene for tilbakekall av samtykke

Arbeidstaker som *ikke* har sin bolig på eller i tilknytning til institusjonen, kan trekke tilbake tidligere gitt samtykke til en arbeidstid utover 48 timer per uke. Arbeidstaker som bor på eller i tilknytning til institusjonen har imidlertid ikke anledning til å trekke tilbake samtykke.

Utvalget foreslår at også sistnevnte gruppe av arbeidstakere skal gis mulighet til å trekke tilbake samtykke. Virke støtter ikke forslaget.

De virksomhetene som er organisert på denne måten har investert store summer for å etablere bo- og arbeidsforhold for sine medlevere, i tillegg til at selve arbeidstidsordningen er en grunnpilar i organiseringen. Dette er også tydelig kommunisert før arbeidstakeren takker ja til jobbtilbudet og inngår en arbeidsavtale. Dersom de ansatte kan trekke samtykket vil dette være faglig, organisatorisk og økonomisk ødeleggende for disse virksomhetene.

### **6. Søn- og helgedagsarbeid (Utredningens kapittel 16)**

#### 6.1 Gjeldende rett

I virksomheter der søndagsarbeid er tillatt, er det egne regler om hvor hyppig de ansatte kan arbeide på søn- og helgedager. Som hovedregel skal den ansatte ha fri annenhver søndag. Gjennom en avtale om gjennomsnittsberegning kan det avtales noe hyppigere søndagsarbeid i begrensede perioder, men i løpet av en periode på 26 uker skal arbeidstaker i snitt ha fri minst annenhver søn- og helgedag. Reglene om gjennomsnittsberegning av søndagsarbeidet ble endret med virkning fra 1. juli 2015.

#### 6.2 utfordringer med dagens regelverk

I Virkes [høringssvar til endringer i arbeidsmiljøloven](#) beskriver vi hvordan det absolutte kravet om fri gjennomsnittlig annenhver søn- og helgedag er et unødvendig forbud som vanskeliggjør den daglige driften. Ettersom det ikke foreligger noen negative helseeffekter ved søndagsarbeid, og fordi dagens bestemmelse stenger for gode løsninger der ansatte av ulike grunner ønsker å arbeide flere søndager, bør det innføres en fri avtaleadgang der ansatte og arbeidsgivere kan avtale hyppigere søndagsarbeid.<sup>33</sup>

For helhetens skyld påpeker vi i denne sammenhengen at en ansatt uansett har krav på en sammenhengende arbeidsfri periode på 35 timer i løpet av sju dager, jf. aml § 10-8 (2)

#### 6.3 Arbeidstidsutvalgets forslag

Arbeidstidsutvalget mener at det er et klart behov for en felles, lovregulert fridag, samtidig som de argumenterer for at det "*burde være mulig 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*".<sup>34</sup>

---

<sup>32</sup> NOU 2016:1, side 225

<sup>33</sup> Virkes høringssvar, side 10-14

<sup>34</sup> NOU 2016:1, s 240

#### 6.4 Virke mener det bør være mulig å avtale hyppigere søndagsarbeid enn i dag

Virke støtter Arbeidstidsutvalgets vurdering, og mener at hovedregelen i § 10-8(4) første og andre punktum kan beholdes. I tillegg bør det innføres en generell avtalefrihet der arbeidstakere som ønsker å inngå en avtale med arbeidsgiver om hyppigere søndagsarbeid står fritt til å gjøre dette.<sup>35</sup>

På bakgrunn av dette foreslår Virke at § 10-9 (4) endres til:

"Arbeidsfri skal så vidt mulig omfatte søndag. Arbeidstaker som har utført søn- og helgedagsarbeid skal som hovedregel ha arbeidsfri følgende søn- og helgedagsdøgn. *Arbeidsgiver og arbeidstaker kan inngå avtale om hyppigere søndagsarbeid.*"

### **7. Kveldsarbeid (Utredningens kapittel 17)**

#### 7.1 Gjeldende rett

Det følger av arbeidsmiljøloven § 10-11 at arbeid mellom kl. 21.00 og kl. 06.00 som hovedregel er forbudt nattarbeid.

#### 7.2 Utfordringer med dagens regelverk

Dagens regelverk skiller ikke mellom arbeidstakere som arbeider gjennom hele natten, og arbeidstakere som kun delvis beveger seg inn i den tidssonen som er definert som nattarbeid. Definisjonen av nattarbeid samsvarer også dårlig med den alminnelige språklige forståelsen av begrepet "natt".

I tillegg har omfanget av arbeidsplasser der ansatte arbeider til kl. 22.00 og 23.00 vokst de siste årene, fordi kunder og brukere stiller nye krav til tilgjengelighet og åpningstider. Dette påvirker hvor mange arbeidsplasser som er unntatt fra hovedregelen fordi "arbeidets art" gjør det nødvendig med arbeid etter kl. 21.00. Samlet sett bidrar disse momentene til at forbudet mot nattarbeid slik det er utformet i dag vannes ut og mister legitimitet.

#### 7.3 Arbeidstidsutvalgets forslag

Arbeidstidsutvalget peker i sin utredning på at "*sammenhengen mellom nattarbeid, helse og risiko i hovedsak gjelder for arbeidstakere som over tid arbeider gjennom natten. Situasjonen for "dagarbeidere" som innimellom arbeider om kvelden og da i enkelte tilfeller arbeider ut over kl. 21.00 er ikke direkte sammenlignbar*".<sup>36</sup> Etter utvalgets vurdering "*kan grensen for nattarbeid flyttes til kl. 23.00 uten at helsemessige hensyn taler sterkt i mot dette*".<sup>37</sup> Til tross for dette foreslår ikke utvalget å endre definisjonen av nattarbeid.

Arbeidstidsutvalget foreslår derimot en ny unntaksbestemmelse med lovlig *kveldsarbeid* for ansatte som ønsker å arbeide mellom kl. 21.00 og 23.00. En forutsetning for en slik løsning er at kveldsarbeidet skjer på arbeidstakerens initiativ, at arbeidsgiveren aksepterer kveldsarbeidet og at den ansatte sikres 11 timers sammenhengende hvile før neste arbeidsøkt.

---

<sup>35</sup> Virkes hørings svar, side 10-14

<sup>36</sup> NOU 2016:1, s 243

<sup>37</sup> NOU 2016:1, s 245

#### 7.4 Virke mener at forbudet mot nattarbeid må endres

I tråd med samfunnsutviklingen og den økte forventningen om tilgjengelighet, fremstår lovens hovedregel om at arbeid etter kl. 21.00 er forbudt, som utdatert. Dette er et av områdene der Virke mener at det er behov for større endringer enn de justeringene Arbeidstidsutvalget foreslår.

Det er mye forskning som viser at arbeidstidsordninger som innebærer at den ansatte jevnlig arbeider gjennom natten har flere negative helsemessige konsekvenser. Derfor støtter Virke reglene som gir disse arbeidstakerne rett til helsesjekk og redusert arbeidstid som "ekstratiltak" for å sikre at disse ansatte ikke usesettes for uheldige belastninger og at sikkerhetshensynene er tilstrekkelig ivarettatt.

Vi mener imidlertid at det er mer hensiktsmessig med et målrettet forbud mot nattarbeid som omfatter denne gruppen, istedenfor dagens forbud som også omfatter ansatte som arbeider på kvelden.

Civita argumenterer på samme måte i sitt notat "Arbeidstidsreguleringene i Norge – for mye vern og for lite fleksibilitet" der de skriver at:

*"Selv om utvalget fastslår at det ikke er noen helsemessig begrunnelse for at innslagstidspunkt for natt er kl 21.00, foreslår det ikke å flytte grensen til for eksempel 22.00 eller 23.00 fordi "en generell endring av perioden for nattarbeid vil kunne ha utilsiktede konsekvenser".<sup>38</sup> De lager i stedet en særregel som i realiteten gjelder ansatte med fleksibel arbeidsdag og mulighet for hjemmekontor på kvelden. Dette er isolert sett fornuftig, og betyr bl.a at dagens "forbud mot å sjekke e-post etter kl 21" oppheves. Men med forslaget forblir lovens hovedregel at arbeid etter kl 21.00 er forbudt, og regelen er lik for de som så vidt beveger seg inn i nattsonen (f.eks jobber til 22 eller 23) og for en arbeidstaker som jevnlig har hele skiftet sitt på natten. Man burde kanskje heller flyttet innslagstidspunktet. Man kunne også argumentert for at arbeidsmiljøloven som vernelov ville hatt større legitimitet, dersom den ble konsentrert om et mer "spisset vern" for situasjoner der de ansatte faktisk har behov for vern."<sup>38</sup>*

Virke mener den mest hensiktsmessige løsningen er å endre innslagspunktet for nattarbeid i § 10-11 fra kl. 21.00 til kl. 23.00.

#### *Kompensasjon for arbeid etter kl. 21.00?*

Det er viktig å skille spørsmålet om når det skal være tillatt å arbeide fra spørsmålet om ansatte bør få ekstra kompensasjon for arbeid på ulike tidspunkt av døgnet. En endring av hva som skal anses som forbudt nattarbeid betyr ikke automatiske endringer i kompensasjonen for ansatte som i dag arbeider etter kl. 21.00.

Kompensasjonen reguleres gjennom den enkelte arbeidsavtalen eller i tariffavtalen, og er løstrevet fra lovens definisjon av hva som er nattarbeid. I dag er det eksempelvis slik at ansatte i varehandelsbedrifter som er bundet av, eller følger, landsoverenskomsten mellom Virke og HK har rett på tillegg etter kl. 18.00 mellom mandag til fredag, og etter kl. 13.00 på lørdager.<sup>39</sup>

---

<sup>38</sup> [Civita-notat 13:2016](#) "Arbeidstidsreguleringene i Norge – for mye vern og for lite fleksibilitet?", side 9

<sup>39</sup> Landsoverenskomsten Virke/HK 2014-2016, s 9



### Subsidiært: Virke støtter forslaget om lovlig kveldsarbeid mellom kl. 21-23

Forutsatt at forbudet mot nattarbeid fra kl. 21.00 ikke endres, mener Virke at Arbeidstidsutvalgets forslag er en klar forbedring fra dagens regel, særlig for arbeidsplasser der de ansattes oppgaver er mer oppgavestyrte enn klokkestyrte. Flere av våre medlemmer har imidlertid påpekt at Arbeidstidsutvalgets forslag om at avtale om kveldsarbeid må inngås "i det enkelte tilfellet"<sup>40</sup> kan oppleves lite praktisk, særlig dersom det stilles strenge formkrav til hvordan avtalen inngås. Arbeidsgiver og ansatt bør ha mulighet til å inngå en mer langvarig avtale om arbeidsgiveren aksepterer kveldsarbeid på arbeidstakerens initiativ i en bestemt periode.

Kravet om 11 timers sammenhengende hvile er en praktisk utfordring uansett om man velger Arbeidstidsutvalgets forslag om lovlig kveldsarbeid, eller Virkes forslag om å endre definisjonen av nattarbeid. Kravet om sammenhengende hvile gjelder uavhengig av hvordan arbeidstiden organiseres,<sup>41</sup> og innebærer i realiteten at en ansatt som benytter muligheten til å jobbe frem til kl. 23.00 ikke har lov til å møte på jobb før kl. 10.00 påfølgende dag. Dette betyr i praksis at endringen vil være ubrukelig i store deler av arbeidslivet.

I virksomheter med tariffavtale kan denne utfordringen løses med en avtale om forkortet hviletid<sup>42</sup>, men ettersom organisasjonsgraden er lav i de delene av arbeidslivet kveldsarbeid vil ha størst praktisk betydning, løser dette i liten grad utfordringen. Arbeidstidsutvalget viser til arbeidstidsdirektivets hovedregel om 11 timers sammenhengende hvile, men vurderer ikke hvorvidt ansatte som kan velge å legge deler av arbeidsdagen på kvelden oppfyller kravet til at de "*selv kan fastsætte [arbeidstiden]*" slik at hviletidsbestemmelsen kan fravikes.<sup>43</sup>

Virke mener at partenes muligheter til å avtale kortere hviletid enn 11 sammenhengende timer på ulike nivåer bør fremgå tydeligere av loven.

### **8. Nødvendig med oppgradering til et brukervennlig oppslagsverk**

Virke mener arbeidsmiljøloven og arbeidstidsbestemmelsene må kunne brukes som et oppslagsverk for arbeidsgivere og ansatte i den typisk norske virksomhet. Dessverre ligner loven i dag mer på en rebus enn et oppslagsverk. Dette fordi hovedregler om arbeidstid, overtid, hviletid og ulike unntaksmuligheter må vurderes i sammenheng for å avgjøre når og hvor lenge en ansatt kan jobbe.

De samme utfordringene gjelder for arbeidstidsreguleringene som er nedfelt i tariffavtalene, og dette er en utfordring Virke tar på alvor. Sammen med Handel og Kontor har vi satt ned et eget strukturutvalg som skal se på hvordan Landsoverenskomsten for våre medlemmer kan forbedres.

---

<sup>40</sup> NOU 2016:1 s 247

<sup>41</sup> Arbeidslivets spilleregler, s 168 og

<sup>42</sup> Aml § 10-8 (3)

<sup>43</sup> Arbeidstidsdirektivet artikkel 17 jf artikkel 3. I kapittelet om skift- og turnusarbeid foreslår utvalget en forkortet hviletid på 9 timer for skift- og turnusarbeidere, og forankrer dette i arbeidstidsdirektivet artikkel 17 nr 3 og 4.

Utvalget har fått følgende mandat:<sup>44</sup>

*" Utvalget skal vurdere og komme med forslag til forbedringer i dagens avtaler når det gjelder*

- Brukervennlighet*
- Partenes muligheter til å finne lokale løsninger*
- Muligheter og behov for modernisering og utvikling av avtalene*

*Utvalget skal blant annet gjennomføre undersøkelser blant både ansatte og arbeidsgivere om hvordan dagens avtaler fungerer og praktiseres, med særlig fokus på disse forhold.*

*Med brukervennlighet menes avtalens språk og struktur. Utvalget skal vurdere om det må gjøres forenklinger for å lette tilnærmingen til de enkelte bestemmelsene. Det må også vurderes hjelpemidler som samarbeidstilak gjennom Fellestiltakene LO-Virke, utvikling av felles digitale plattformer, mv. Det presiseres at forslagene her ikke skal innebære endring i avtalenes materielle bestemmelser.*

*Med partenes muligheter til å finne lokale løsninger menes handlingsrommet for lokalt tilpassede lønnsmodeller, arbeidstidsordninger, mv. I den forbindelse understrekes viktigheten av et velfungerende lokalt partssamarbeid og de tillitsvalgtes rolle i dette. Utvalget skal derfor også vurdere om det skal iverksettes tiltak for styrking av tillitsvalgsrollen i de virksomhetene hvor de lokale handlingsrommet foreslås utvidet.*

*Med muligheter og behov for modernisering og utvikling menes at avtalene må kunne tilpasses et moderne og mangfoldig nærings- og arbeidsliv, slik at de i større grad oppleves som attraktive og nyttige verktøy i det daglige, både for arbeidsgivere og arbeidstakere."*

Til tross for at strukturendringer i lovverket sjelden er en fanesak, er dette et viktig arbeid fordi de aller fleste arbeidsplasser har mellom 10 og 15 ansatte, og de færreste av dem har HR-avdelinger eller andre spesialister på arbeidstidsregelverket. Disse arbeidsplassene fortjener et forståelig oppslagsverk for både hovedregler og unntaksmuligheter.

Virke har ved flere anledninger påpekt denne utfordringen og skissert konkrete løsninger. Derfor er vi fornøyd med at Arbeidstidsutvalget ser utfordringen og gir en klar anbefaling om at det må arbeides videre med "*bedre forklaring av begreper, forenkling av lovens struktur og tilrettelagt informasjon om de samlede arbeidstidsbestemmelsene*".<sup>45</sup>

Problemet med et lite brukervennlig lovverk er både at virksomhetene risikerer å bruke det feil, og at de ikke utnytter de mulighetene som finnes. Eksempelvis er det vanskelig å forstå sammenhengen og forskjellen mellom innholdet i den lovfestede retten til fleksibel arbeidstid, og det ikke-rettslige begrepet fleksitid.<sup>46</sup>

Virke mener at regjeringen bør sette ned et strukturutvalg, inspirert av samarbeidet mellom Virke og Handel og Kontor, som skal komme med konkrete forslag til hvordan

---

<sup>44</sup> Protokoll. Forhandlinger mellom 5.-7. april 2016, side 7 om utvalg 1 "Strukturutvalget"

<sup>45</sup> NOU 2016:1, side 21

<sup>46</sup> NOU 2016:1, side 19

arbeidsmiljøloven generelt, og arbeidstidsbestemmelsene spesielt kan oppgraderes til et brukervennlig oppslagsverk.

Vennlig hilsen

**Hovedorganisasjonen Virke**

---

Vibeke Hammer Madsen /s  
*Administrerende direktør*

Anette Brinchmann Pollen / s  
*Rådgiver*