

Arbeids- og sosialdepartementet
postmottak@asd.dep.no



JURIST
FORBUNDET

Juristenes Hus
Kristian Augusts gate 9
0164 Oslo

T: 40 00 24 25
E: juristforbundet-post@jus.no
W: www.juristforbundet.no

25. september 2014

HØRING OM ENDRINGER I ARBEIDSMILJØLOVEN JUNI 2014 – INNSPILL FRA JURISTFORBUNDET

1. Innledende kommentarer

Juristforbundet (JF) viser til departementets høringsbrev av 25. juni i år, med svarfrist 25. september. Vi viser til Akademikernes hørings svar, og støtter i all hovedsak dette innspillet. Når det gjelder forslaget om endringer i bestemmelsene om arbeidstid, har Juristforbundet derimot på enkelte områder andre synspunkter, og finner det av den grunn nødvendig å avgi selvstendig hørings svar.

Når det gjelder arbeidstid, er Juristforbundets utgangspunkt at nåværende rammer for samlet arbeidstid ikke må endres. Juristforbundet mener det er et større problem at gjeldende arbeidstidsregler ikke følges og at arbeidstakere i praksis fratras retten til å si nei når arbeidsbelastningen går utover lovpålagte rammer. Likevel mener vi at nåværende bestemmelser kan forenkles og gjøres tydeligere av lovgiver. Arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid bør gjøres mer pedagogiske, slik at de er lettere å overholde av arbeidsgiver og arbeidstaker. En slik gjennomgang kan bidra til å gi økt kunnskap om de muligheter som ligger i dagens regler. Som det fremgår av mandatet til det nylig nedsatte Arbeidstidsutvalget er «feltet komplisert og uoversiktlig». Vi håper at utvalgets arbeid vil kunne bidra positivt i så måte, uten at det går på bekostning av viktige vernehensyn som skal sikre balanse mellom arbeid og fritid samt redusere risikoen for sosiale og helsemessige belastninger.

Juristforbundet mener som et utgangspunkt at alle arbeidstakere bør være omfattet av arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser. Vi støtter her Akademikernes syn og mener det er beklagelig at unntakene for ledende og særlig uavhengig stillinger ikke er tatt med i høringsforslaget. Det er ikke grunnlag for å unnta disse gruppene fra arbeidstidsbestemmelsene. Også på dette punkt håper vi at Arbeidstidsutvalget vil bidra positivt.

Videre er det slik at to tredjedeler av norske arbeidstakere jobber innenfor normalarbeidsdagen, dvs. mellom kl. 06.00-18.00 mandag til fredag. Juristforbundet ønsker ikke å endre arbeidsmiljøloven i tråd med det fremsatte forslaget, som i praksis vil utvide arbeidsgivers styringsrett. Kompetansen til å inngå avvikende arbeidstidsavtaler i dagens arbeidsmiljølov bør derfor opprettholdes. Det bør likevel i ekstraordinære tilfeller være en åpning for avtalebaserte kollektive løsninger der arbeidsmiljøloven

ikke gir tilstrekkelig fleksibilitet. For eksempel vil advokater i internasjonale firmaer og med internasjonale kunder eller forsvarsadvokater kunne ha behov for å være tilgjengelige utover ordinær åpningstid. Juristforbundets medlemmer på den enkelte arbeidsplass bør ha stor og avgjørende innflytelse på hvordan arbeidstidsordningene utformes. Arbeidstidsordningene bør slik Juristforbundet ser det fremforhandles av lokale og sentrale parter i samarbeid.

Mange av Juristforbundets medlemmer har fleksibel arbeidstid i dag og mulighet for hjemmekontorløsning – men ikke alle. Juristforbundets medlemmer ønsker i større grad at fleksibiliteten relaterer seg til plasseringen av arbeidstiden. Den enkelte ansatte ønsker i større grad å jobbe til tider som passer best ut i fra den enkeltes livssituasjon. Det kan for eksempel være å starte arbeidsdagen veldig tidlig, jobbe i seks timer, så ha en «lang pause» sammen med familien, og deretter arbeide to timer etter at barna er i seng. Svært få ønsker derimot denne fleksibiliteten for å kunne jobbe mer enn ordinær arbeidstid. I praksis opplever mange at fleksibilitet men hensyn til arbeidstid ikke er tilstrekkelig til å løse utfordringen rundt balanse mellom jobb og fritid, fordi mengden av arbeidsoppgaver ikke lar seg løse innen ordinær arbeidstid. Juristforbundet er opptatt av at medlemmene våre har balanse mellom arbeid og fritid. Forbundet gjennomførte i 2011 en «Stress- og balanseundersøkelse», og så mange som 75 % av juristene som svarte hadde i løpet av en periode på seks måneder hatt symptomer som skyldtes stress, som økt irritasjon, søvnbesvær, spenningshodepine og konsentrasjonsvansker. De to desidert største årsakene til stress er knyttet til arbeidet og arbeidets karakter og til det å klare å skape balanse mellom arbeid og privatliv. Juristforbundet mener det er viktig å følge med på denne utviklingen og være oppmerksom på at svært høyt arbeidspress er prisen mange kan måtte betale for denne fleksibiliteten.

2. Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden

Departementet foreslår i høringsbrevet pkt. 4.3.2 å øke grensen for daglig arbeidstid ved gjennomsnittsberegning som kan avtales både individuelt og med tillitsvalgte i tariffbundet virksomhet. Forslaget innebærer at grensen for den daglige arbeidstid kan økes fra 9 til 10 timer etter individuell avtale, og fra 10 til 12 timer etter avtale med tillitsvalgte i tariffbundet virksomhet. Forslaget berører ikke ukentlig arbeidstid eller tidsperioden for gjennomsnittsberegning, og dette er noe JF synes er positivt.

I avveiningen av arbeidstakers og virksomhetenes behov vektlegger loven arbeidstakers vern og sosiale behov. Hovedformålet er at arbeidstakere skal ha en arbeidstid som ikke påfører dem og familiene unødige helsemessige og sosiale belastninger. Lovens utgangspunkt er alminnelig arbeidstid på 40 timer i uken (i praksis ofte 37,5 timer) og samlet arbeidstid på inntil 48 timer en enkelt uke. Dette er en tilstrekkelig ramme, uansett hvor arbeidet utføres. Juristforbundet støtter ikke forslaget om å utvide rammene for daglig arbeidstid etter individuell eller kollektiv avtale. Juristforbundet støtter heller ikke et lovforslag som skyver på grensen for når det skal utbetales overtid. Det er dessuten fullt mulig å avtale mer enn ni timers arbeid i strekk uten at det utløser overtid, eksempelvis åpner statens fleksitidsavtale for at det jobbes inntil 12 timer en enkelt dag.

Loven åpner i dag for avtaler om gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden, slik at det er mulig å jobbe mye i perioder og tilsvarende mindre i andre perioder. Forskning viser at ulykkesrisikoen øker med 50 % utover 8 timers arbeid. Risikoen øker suksessivt for hver arbeidende time. Ved 12 timers arbeidsdag er ulykkesrisikoen økt med 100 %. Politiet kan ha behov for minst en jurist som er tilgjengelig i det enkelte politidistrikt 24 timer i døgnet. Blant Juristforbundets medlemmer er bl.a. politijuristene underlagt arbeidsdager av så lang varighet, at det til tider kan øke risikoen for gale beslutninger. Arbeidstidens grenser har derfor også et rettsikkerhetsperspektiv, ved at det går en grense for hvor lenge en jurist kan jobbe før det går utover kvaliteten på de avgjørelser

som tas. Dette er ikke en ønskelig situasjon i dagens arbeidsliv, og er et forhold som en ansvarlig arbeidstakerorganisasjon må ha en bevisst holdning til.

Mange jurister opplever at de ikke er i posisjon til å kunne si nei til arbeidsgivers krav til økt arbeidsmengde, selv om de ønsker det. Denne utfordringen er særlig stor på arbeidsplasser der det er kultur for å jobbe svært mye for å gjøre karriere. Juristforbundet mener det er behov for å verne også de som selv ønsker å jobbe mye, slik at de kan få en langvarig karriere som yrkesaktive. Som det fremkommer i Arbeidstilsynets strategiske plan 2013–2016, viser studier at lange arbeidsuker (over 45 timer i uka) kan føre til psykiske problemer som angst og depresjon, økt risiko for hjerte- og karsykdom samt muskel- og skjelettplager. Lange arbeidsuker kan også svekke hjernefunksjoner som korttidshukommelsen, håndtering av ord og resonneringsevnen og kan innebære en økt risiko for demens. Påfølgende lange arbeidsdager og -uker vil også kunne påvirke muligheten for å kunne hente seg inn igjen.

Virkningene av komprimert arbeidstid synes å ha best utslag hos menn som har god fysisk helse og som er uten omsorgsansvar. De som har daglig omsorgsansvar hjemme er best tjent med en jevn fordeling av arbeidstiden fremfor komprimert arbeidstid og lengre fri. Betydningen av arbeidstidens lengde vil variere med alder, helse, kjønn og familieforhold. Mange synes også å overvurdere sin egen arbeidsevne og kapasitet. Derfor er det viktig at arbeidsmiljøloven er en vernelov for arbeidstakerne og ikke en lov som er ment å utnytte arbeidskraften i størst mulig grad. Juristforbundet ønsker ikke økt risiko for utstøting fra arbeidslivet, og mener at det av vernehensyn er behov for rammer for arbeidstidens lengde, både for den enkelte dag og per uke.

Organisasjoner med innstillingsrett kan inngå arbeidstidsavtaler relativt ubundet av lovens rammer. Vår oppfatning er at organisasjonene bidrar til å finne løsninger som ivaretar virksomhetenes behov for å skape verdier og organisere arbeidet på en effektiv måte. Samtidig påser de at avtalen oppfyller lovens generelle forsvarlighetskrav. Dersom en virksomhet har behov for omfattende unntak bør avtalen inngås med organisasjonen sentralt. Inngåelse av tariffavtale på dette nivå er utfordrende, fordi loven setter så få begrensninger. Fagforeningens sentrale ledd har den nødvendige kompetansen til å sette medlemmene inn i følgene av arbeidsgivers forslag til avtale. Slike avtaler bør inngås av parter med jevnt styrkeforhold, kompetansenivå og apparat til å sikre etterlevelse, samtidig som de lokale tillitsvalgte bidrar med kunnskap om de faktiske forholdene i virksomheten. Men fleksible arbeidstidsordninger må ikke innebære at man alltid skal være pålogget og tilgjengelig. I en tid der skillet mellom jobb og fritid ofte blir mindre tydelig, særlig for mange høyt utdannede arbeidstakere med mulighet for hjemmekontor, mener vi det er særlig viktig å ivareta en god balanse mellom jobb og fritid. Europeiske undersøkelser viser at Norge ligger på topp når det gjelder andelen arbeidstakere som blir kontaktet utenfor arbeidstid. 49 % av respondentene sier de har opplevd dette. Forskning tyder på at det finnes uutalte forventninger fra både arbeidsgiver og kolleger om at arbeidstakere skal være tilgjengelig på e-post og mobil i fritiden. I tillegg forventes det at man tar med dokumenter hjem i helgene eller på ferie, da det ikke er tid til å lese seg opp i en travel hverdag på kontoret. Dette er etter JFs syn en uheldig utvikling.

Arbeidstidsordningene styres i stor grad av virksomhetenes behov. Juristforbundet har som formål å være en konstruktiv og løsningsorientert samarbeidspartner for arbeidsgiver, samtidig som vi skal arbeide for at medlemmene har trygge arbeidstidsbetingelser.

3. Arbeidstilsynets kompetanse til å godkjenne alternative turnusordninger

Departementet foreslår i høringsforslaget pkt. 5.3.3 tre alternative endringer i Arbeidstilsynets kompetanse til å godkjenne ulike turnusordninger. Felles for alle forslagene er at Arbeidstilsynet gis kompetanse der hvor partene også selv har det. Som gjennomgangen av gjeldende rett viser, er det i

dag en forutsetning for Arbeidstilsynets kompetanse at partene selv ikke besitter kompetanse til å etablere disse alternative ordningene. Dette vilkåret foreslår departementet tatt bort.

Forslag 1 innebærer at Arbeidstilsynet får kompetanse til å dispensere også der hvor partene selv har kompetanse til å etablere ordningen ved avtale. Forutsetningen for Arbeidstilsynets adgang i dag er at partene ikke har denne kompetanse som følge av å ha innstillingsrett etter arbeidstvist- eller tjenestetvistloven. Med forslaget vil Arbeidstilsynet også kunne gi tillatelse der hvor arbeidstakernes organisasjoner har innstillingsrett og avtaleadgang.

Forslag 2 gir på samme måte som forslag 1 Arbeidstilsynet kompetanse der hvor arbeidstakernes organisasjoner har innstillingsrett. I tillegg utvides Arbeidstilsynets adgang til å gjelde generelt både for helse- og omsorgsarbeid, vakt og overvåkning og for pendling til anlegg mv. Departementet foreslår altså endringer i hvilke former for arbeid eller situasjoner det kan gis dispensasjon for. Forutsetningen for Arbeidstilsynets dispensasjonsadgang i dag er at helse- og omsorgsarbeid, samt vakt og overvåkning helt eller delvis er av passiv karakter. Arbeidstilsynets adgang til å etablere alternative arbeidstidsordninger der det er lang avstand mellom bo- og arbeidssted forutsetter i dag at det har sikkerhetsmessig betydning å legge til rette for en helhetlig regulering av arbeidstidsordningene. Departementet foreslår å fjerne begge disse begrensende forutsetningene. Forslaget innebærer dermed for det første at Arbeidstilsynet kan dispensere selv om arbeidet ikke er helt eller delvis passivt innenfor helse- og omsorgsarbeid. Dessuten kan Arbeidstilsynet med forslaget dispensere der det er lang avstand mellom bo- og arbeidssted selv om det ikke har sikkerhetsmessig betydning å legge til rette for en helhetlig regulering av arbeidstidsordningene. Det eneste vilkåret med forslaget er at avstand mellom arbeidssted og hjem gir behov for annen type organisering av arbeidstiden. For begge tilfeller kan dette gjøres selv om partene har innstillingsrett.

Forslag 3 er det mest ytterliggående, og innebærer at Arbeidstilsynet gis en generell dispensasjonsmyndighet både når det gjelder hvilke bestemmelser og hvilke typer virksomhet, arbeid og situasjoner dispensasjonen gjelder. Forslaget omfatter alle bestemmelser som regulerer den alminnelige arbeidstidens plassering.

Alle forslagene rokker ved lovgivers uttalte målsetning fra 2005-loven som innebar å gi partene større innflytelse, uten at det virker velbegrunnet hvorfor en slik endring er ønskelig. Det fremgår av høringen at hovedformålet er å legge til rette for større fleksibilitet i organiseringen av arbeidstiden. Og selv om det er angitt at forslaget skal sikre arbeidsmiljølovens grunnleggende krav til arbeidstidsordninger, bygger likevel forslaget på en forutsetning om at Arbeidstilsynet skal bruke dispensasjonsadgangen i større grad enn gjennom de ordningene som finnes i dag. Etter JFs syn er det stor risiko for at Arbeidstilsynet på denne måten kan miste troverdighet i tilsynsrollen. Sentrale parter har en bransjekunnskap og et bransjefokus som bedre kan ivareta arbeidstakerne når det gjelder uforsvarlige arbeidstidsordninger, som det er viktig å bevare. Forslaget griper dessuten vesentlig inn i rådigheten partene har gjennom tariffavtaleadgangen, og kan få stor betydning for hvordan trepartssamarbeidet vil fungere fremover.

Økt fleksibilitet i arbeidstidsreglene må basere seg på avtaler. Departementet fremhever flere steder at effekten av arbeidstidsordningen blant annet vil avhenge av i hvilken grad arbeidstaker får påvirke utformingen av sin egen arbeidstidsordning. Det fremheves også at Arbeidstilsynet ikke vil gi dispensasjon med mindre begge parter lokalt ønsker ordningen. Dette samsvarer dårlig med lovforslaget der det etter lovteksten kan gis dispensasjon etter at avtale er forsøkt etablert med tillitsvalgt i organisasjon med innstillingsrett. JF går derfor imot at Arbeidstilsynets dispensasjonsadgang økes. Juristforbundet mener at fleksibiliteten kan oppnås ved å legge avtaleadgangen til kollektivt nivå, etter avtale med tillitsvalgt og fagforening med innstillingsrett. Juristforbundet støtter Akademikernes syn om at landsomfattende fagforeninger bør kunne inngå

sentral tariffavtale som fraviker arbeidsmiljølovens arbeidstidskapittel når de representerer mer enn 5000 medlemmer.

Juristforbundet mener verken at økt styringsrett ved påleggskompetanse for arbeidsgiver eller økt dispensasjonsadgang for Arbeidstilsynet er godt nok begrunnet til at endringene bør foretas. Dette gjelder særlig arbeidsgivers utvidede adgang til å kunne pålegge overtidsarbeid. Arbeidstilsynet har begrensede ressurser, og kan i liten grad føre tilsyn med at lovens arbeidstidsregler faktisk overholdes. Dersom det innføres en bestemmelse som gir adgang til å avtale utvidet arbeidstid, må Arbeidstilsynet tilføres økte midler slik at tilsynskapasiteten økes. Et utvidet risikobasert tilsyn er nødvendig nettopp for å redusere risikoen for at komprimert arbeidstid gir uheldige individuelle og samfunnsmessige konsekvenser.

Samfunnsutviklingens forventning om stadig mer tilgjengelighet skaper også store utfordringer for Juristforbundets medlemmer hva gjelder åpningstider og tilstedeværelse. Det bør fortsatt være svært gode samfunnsmessige begrunnelser bak endrede åpningstider som griper direkte inn i og omgir arbeidstakers arbeidstid fra ordinær kontortid til turnus med dag- og kveldsskift.

Dersom det åpnes for utstrakt bruk av avvikende arbeidstidsordninger, bør det dessuten opprettes et nasjonalt register, der partene i arbeidslivet registrerer de avtaler som er inngått i medhold av arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd.

4. Overtid

Departementet foreslår i høringsbrevet pkt. 6.3.2 å øke adgangen til overtidsarbeid både per sju dager og for fire sammenhengende uker. Forslaget innebærer både at arbeidsgivers adgang til å pålegge overtidsarbeid øker (fra 10 til 15 timer per sju dager og fra 25 til 30 timer per fire sammenhengende uker), at adgangen for lokal avtale med tillitsvalgt i virksomhet bundet av tariffavtale øker (fra 15 til 20 timer per sju dager og fra 40 til 50 timer per fire sammenhengende uker), og at Arbeidstilsynets dispensasjonsadgang øker (fra 20 til 25 timer per sju dager).

Gjeldende bestemmelser om arbeidstid gir allerede vide rammer for overtidsarbeid. Slik loven er lagt opp i dag forhindrer man på en bedre måte at det planlegges bruk av overtidsarbeid. Dette er med på å forhindre at arbeidstakere utsettes for utilbørlig arbeidspress hva gjelder (ulovlig) planlagt overtid. Selv om lovforslaget setter grenser for hvor mye overtid det totalt kan arbeides, så vil forslaget etter det JF kan se føre til at arbeidstaker kan arbeide inntil 70 timer per uke to uker på rad. Kombineres forslaget til ny § 10-5 andre ledd om gjennomsnittsberegning med forslag til bestemmelse om pålagt overtid etter ny § 10-6 fjerde ledd og avtale med tillitsvalgt etter forslaget § 10-6 femte ledd, vil arbeidstaker kunne få en samlet arbeidstid per uke på 74 timer. Kombineres overtid med forslaget om endring av § 10-5 første ledd og forslaget § 10-6 femte ledd, samt at det inngås avtale etter dagens § 10-8 tredje ledd, kan arbeidstaker i prinsippet ha en samlet arbeidsuke på inntil 79 timer. For å unngå dette må det settes en grense for samlet ukentlig arbeidstid for de tilfellene arbeidstiden gjennomsnittsberegnes. Eksisterende regler sikrer en jevnere fordeling av overtiden, noe som er mindre belastende for den enkelte.

Bruk av overtid fører til en helt annen belastning for den enkelte arbeidstaker, da dette er uforutsigbart arbeid som arbeidstaker ikke selv kontrollerer. Overtid innebærer i tillegg en økt arbeidsbelastning ved at den enkelte arbeidsdag eller den enkelte ukes lengde økes. Begge forhold – uforutsigbarhet og utvidet arbeidstid – øker den enkelte arbeidstakers stresspåkjenning. Det er som allerede nevnt allment kjent, at økt stress fører til helseskader, som for eksempel hjerte- og karsykdommer. Juristforbundet mener at man ut fra et føre-var-perspektiv bør være forsiktig med å tillate arbeidstidsordninger som i stor grad avviker i fra normalarbeidstiden.

Juristforbundet mener verken at økt styringsrett ved påleggskompetanse for arbeidsgiver eller økt dispensasjonsadgang for Arbeidstilsynet er godt nok begrunnet til at endringene bør foretas. Særlig gjelder dette arbeidsgivers utvidede adgang til å kunne pålegge overtidsarbeid. Juristforbundet mener den ønskede fleksibiliteten i forslaget i ekstraordinære tilfeller kan ivaretas ved endringene i kollektiv avtale med fagforening med innstillingsrett i samråd med tillitsvalgt i virksomheten.

5. Beredskapsvakt

Departementet foreslår i høringsbrevet pkt. 7.3.2 at omregningsfaktoren etter loven for beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet som hovedregel endres fra 1:5 til 1:8.

Juristforbundet viser til Akademikernes høringsbrev og støtter synspunktet om at forslaget mangler en god begrunnelse. Dagens bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 10-4 tredje ledd må opprettholdes. Departementet peker blant annet på at bevegelsesfriheten til den enkelte i mange tilfeller har blitt større enn tidligere, som en følge av den teknologiske utviklingen. Dette endrer ikke det faktum at arbeidstaker er *i beredskap*, og at det er nettopp dette som begrenser arbeidstakers handlefrihet. Det er like belastende å måtte forlate et foreldremøte, et sosialt arrangement eller en konfirmasjon under en beredskapsvakt, som det er å forlate hjemstedet. JF kan ikke se hvordan de anførte argumentene kan begrunne at hovedregelen om beregningsbrøk skal settes ned til 1/8. Det er i tillegg vanskelig å si om den teknologiske utviklingen vil kunne redusere belastningen og arbeidstakers begrensning for de ulike typer av arbeidsplasser som finnes i dagens arbeidsliv.

Det pekes også på at det er flere som arbeider utenfor arbeidsstedet enn tidligere og at dette gir behov for en annen omregningsfaktor. Loven ivaretar allerede i dag slike behov, både ved at omregningsfaktoren for arbeid utenfor arbeidsstedet allerede er 1:5, og ved at partene lokalt kan avtale annen beregningsmåte. Det er ikke holdepunkter for at dette ikke er tilstrekkelig til å ivareta lokale parters behov for hensiktsmessige arbeidstidsordninger.

6. Søn- og helgedagsarbeid

Departementet foreslår i høringsbrevet pkt. 8.3.2 at søn- og helgedagsarbeid endres fra et utgangspunkt hvor dette er forbudt til at slikt arbeid blir tillatt, dersom *arbeidets art* gjør det nødvendig. Videre foreslår departementet at søn- og helgedagsarbeid tillates ved særlig og tidsavgrenset behov, uten at det er nødvendig med avtale med tillitsvalgte.

I forslaget vises det til at f.eks. studenter og arbeidstakere med en annen religion kan ha behov for og ønske om større adgang til søn- og helgedagsarbeid. JF mener at det ikke er veien å gå å utvide lovens grenser for å sikre en mindre gruppe arbeidstakere større grad av valgfrihet og fleksibilitet. Det kan ikke være slik at en så snever gruppe i arbeidslivet skal være premissgiver for viktige vernebestemmelser. Studenter er i utgangspunktet ikke omfattet av loven, men blir det først i kraft av å bli arbeidstaker i et arbeidsforhold. I høringsforslaget anføres det at arbeidstaker bør kunne bestemme selv når det er ønskelig å ta ut hvileperioder (at hvileperioden ikke nødvendigvis må være på en lørdag eller søndag). Å ha fri når størsteparten av samfunnet, familie og venner har fri er viktig i seg selv, samt at det er en økt belastning å dra på arbeid når flesteparten i samfunnet har fri. Forslaget innebærer en endring fra å ha rett til fri hver tredje søn- og helligdag, til å kunne pålegges å arbeide 17 slike dager etter hverandre. Dette er en omfattende endring med en svært uheldig velferdsmessig konsekvens.

Juristforbundet mener det bør være større adgang til avtalebasert fleksibilitet i plasseringen av når på dagen og når i uken arbeidet kan utføres. Det bør åpnes for større frihet til avtalt og selvvalgt arbeid på kveldstid og i helgene, basert på gjensidig fleksibilitet og den enkelte arbeidstakers ønsker og forutsetninger. JF mener likevel at dette forslaget gir arbeidsgiver for stor grad av styringsrett og at de samme hensyn som forslaget bygger på kan ivaretas i avtale mellom partene på kollektivt nivå, ved at lokal tillitsvalgt og representant fra fagforening med innstillingsrett gis medbestemmelse ved avtaleinngåelsen.

Vennlig hilsen

Curt A. Lier
president