

Vår saksbehandler  
Henrik Dahle

Kopi til

Vår dato  
02.01.2017

Vår referanse  
DOK/2017/01626

Deres referanse

## Høring om endringer i arbeidsmiljølovens regler om kveldsarbeid og i virkeområdet for medleverforskriften

Unio viser til mottatt høring om endringer i arbeidsmiljøloven kapittel 10 om kveldsarbeid og i medleverforskriften. Høringen er en oppfølging av NOU 2016:1, hvor Unio tidligere har sendt inn høringssvar. Departementet følger nå opp deler av Arbeidstidsutvalgets forslag med konkret lovforslag og forslag til endringer i medleverforskriften.

Unio har i hovedsak de samme innvendinger mot de foreslåtte endringer som vi har gitt uttrykk for i tidligere høringssvar. Vi vil nedenfor redegjøre for vårt syn på de konkrete forslag departementet nå har sendt på høring.

### Forslaget om utvidelse av adgangen til kveldsarbeid.

Arbeidsmiljøloven definerer arbeid etter kl. 21.00 som nattarbeid. Departementet foreslår nå et nytt fjerde ledd til aml. § 10-11 Nattarbeid med følgende ordlyd:

*«Arbeidsgiver og arbeidstaker kan inngå skriftlig avtale om at arbeidstaker, på arbeidstakers initiativ, kan utføre arbeid mellom klokken 21.00 og 23.00.»*

Forslaget innebærer at arbeidstaker og arbeidsgiver kan bli enige om at deler av den daglige arbeidstiden kan forlegges i tidsrommet mellom kl. 21.00 og kl. 23.00, uten at dette skal regnes som nattarbeid.

Unio fraråder en slik endring og mener det vil kunne bidra til å utviske forskjellen mellom arbeid og fritid. Utvidet adgang til nattarbeid vil også kunne bidra til at normalarbeidsdagen forskyves, noe som i neste omgang kan medføre økt press på utvidede åpningstider i skoler og barnehager. Unio mener at retten til fleksible arbeidstidsordninger er godt ivaretatt innenfor dagens lov. Således mener vi at det må være fullt mulig å ivareta behovet for fleksibilitet innenfor dagens rammer for nattarbeid, dvs. innen kl. 21.00. Lovens krav om daglig arbeidsfri periode på 11 timer vil dermed være oppfylt, uten at det er behov for å forskyve oppstarttidspunktet neste dag.

Selv om lovforslaget innebærer at det må inngås en individuell skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker og at det i tillegg vil være slik at det kun vil være arbeidstaker som kan ta initiativ til den faktiske utførelsen av kveldsarbeidet i hvert enkelt tilfelle – kan arbeidstakers lojalitetsfølelse til arbeidsgiver og medansatte medføre at arbeidstakeren opplever at det ikke er en reell avtalefrihet, men føle seg presset til å inngå avtale.

Unio legger til grunn at risikoen for helsebelastninger vil kunne øke dersom kveldsarbeid blir vanligere, selv om ordningen baserer seg på individuelle avtaler. En økning av aktiviteten i arbeidslivet i timene frem til midnatt, når den biologiske rytmen egentlig tilsier redusert aktivitet, vil etter vår vurdering være uheldig.

Departementet har i sitt høringsnotat på s. 10, 2. avsnitt, 2. setning uttalt at:

*«Det er en tydelig utvikling at tidspunktet for når det er vanlig å starte søvnen er senere enn det var før. Dette kan isolert sett tale for at også perioden for hva som er nattarbeid kan forskyves noe.»*

Den faktiske situasjonen kan nå bli at tidspunktet for når det er vanlig å starte søvnen forskyves ytterligere som en konsekvens av utvidet adgang til nattarbeid. Vi konstaterer at det i den forskningen som finnes vedrørende utviklingen av tidspunktet for når det er vanlig å starte nattesøvnen – ikke er kartlagt hva som er årsaken til forskyvningen. En årsak kan jo være en travel hverdag, som neppe blir mindre travel der arbeidstaker benytter seg av en utvidelse av adgangen til nattarbeid.

For de arbeidstakerne som ikke har mulighet til å utføre arbeid hjemmefra, vil en avtale om arbeid mellom kl. 21.00 og kl. 23.00 ha som konsekvens flere oppmøter på arbeidsstedet. Flere arbeidsreiser kan i seg selv være belastende og medføre at den daglige hviletiden mellom to arbeidsperioden ikke blir som forutsatt i arbeidsmiljøloven.

### **Forslaget til utvidelse av virkeområdet for medleverforskriften.**

Departementet foreslår at virkeområdet i forskriften utvides slik at det i tillegg til personer med rus eller atferdsproblemer og enslige mindreårige asylsøkere, skal gjelde personer med utviklingshemming, barn som er plassert i barnevernsinstitusjoner og mindreårige flyktninger. Kombinert med utvidelsen i virkeområdet foreslås det at enkelte av dagens vilkår tydeliggjøres. Som departementet redegjør for i sitt høringsnotat, kan arbeidstidsordninger med vakter over flere døgn, og med hvile på arbeidsplassen være belastende for arbeidstaker. Selv om undersøkelser viser at arbeidstakerne i det store og hele er positive til medleverordninger, er det samtidig fra arbeidshelseforskning kjent at lange vakter og lite hvile er risikofaktorer som kan påvirke arbeidstakernes helse og velferd.

En utvidelse av virkeområdet vil gjøre at flere arbeidstakere kan jobbe i arbeidstidsordninger som kan medføre større risiko for helsemessige belastninger. Unio fraråder en slik utvidelse. Medleverturnus innebærer stor arbeidsbelastning, i form av svært lange sammenhengende arbeidsperioder og mange arbeidstimer pr. år. Ved mange institusjoner og enheter som kan ha et ønske om størst mulig kontinuitet i omsorg og oppfølging, har ansatte også svært høye jobbkrav kombinert med liten mulighet til å styre egen arbeidshverdag. En slik arbeidssituasjon vet vi kan øke risikoen for helseplager og ulykker (STAMI). Høye jobbkrav og lav jobbkontroll er særlig utbredt i helse- og omsorgsykker.

Ansatte som er omfattet av midlertidig forskrift om medleverordninger arbeider i praksis langt flere arbeidstimer pr. år enn det andre arbeidstakere i helse- og omsorgssektoren gjør, i tillegg til at de har lange arbeidsøkter. Forskning viser at dette er uheldig. Medleverforskriften gjelder for både private og offentlige institusjoner. I offentlige institusjoner er det etablert avtaler om medleverordninger med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 10-12 fjerde ledd istedenfor ordninger fastsatt med hjemmel i medleverforskriften. Arbeidstidsordninger etter forskriften benyttes derfor i hovedsak i private institusjoner. Unio er av den oppfatning at medleverforskriften bør avvikes, og at man i stedet skal basere denne typen ordninger på tariffavtaler. Der hvor det ikke er mulig med tariffavtale, mener vi at Arbeidstilsynet kan ivareta behovet for unntak.

Unio er positiv til at enkelte av dagens vilkår for å kunne benytte forskriften nå foreslås tydeliggjort i forskriften. Unio er videre enig med departementet i at når det foreslås å utvide virkeområdet i medleverforskriften, må konsekvensene av utvidelsen følges nøye. Vi er også enige i at dette må gjelde konsekvensene for både virksomheter, ansatte og pasienter eller beboere, og at også

utfordringer knyttet til forståelsen og praktiseringen av regelverket bør følges. Det er derfor positivt at departementet tar sikte på at det i løpet av fire år skal foretas en evaluering av medleverforskriften hvor det vurderes hvilke konsekvenser en utvidelse av virkeområdet har hatt.

Vennlig hilsen  
Unio



Ingjerd Hovdenakk  
sekretariatssjef



Henrik Dahle  
advokat og fagsjef

