

DEL 1 NOU 2008:17 Skift/turnus – gradvis kompensasjon for ubekvem arbeidstid

Spekters hovedkonklusjon:

- *Spekter går i mot forslag til ny lovregulering av skift/turnusarbeid. Forslaget fremstår som en ren arbeidstidsreduksjon som vil ramme store deler av norsk arbeidsliv, både helsevesen, samferdsels-, industri- og grossistvirksomheter.*
- *Det nye forslaget omtales som nøytralt i forhold til kjønn og næring, men gir menn i industrien og i grossistbedrifter størst reduksjon i arbeidstiden. Det er også totalt sett flest menn som berøres av forslaget.*
- *Grunnlaget for utvalgets arbeid har vært påstander om at dagens lovgivning er i strid med likestillingsloven. Dette er tidligere avvist av Arbeids- og inkluderingsdepartementet, som mener loven i seg selv likestiller turnusarbeid med skiftarbeid, så lenge ulempene er like store. Dette bekreftes av utvalget. Det nye forslaget gir ingen likestillingseffekt, fordi det aldri har vært et reelt likestillingsaspekt i denne saken.*
- *Spekters analyse bekrefter dette og viser at arbeidstakere i mannsdominerte yrker har lavest ukentlig arbeidstid fordi de har større ulempebelastning når det gjelder arbeidstid. I helkontinuerlig skiftarbeid arbeider man seks ganger så mange netter og dobbelt så mange helger som i tredelt turnus innenfor helsesektoren.*
- *Forslaget vil forsinke rekrutteringskrisen i helsesektoren. Det vil på kort sikt bli svært vanskelig å rekruttere ny arbeidskraft med de nødvendige kvalifikasjoner i helseforetakene. På lang sikt er rekrutteringskrisen allerede godt dokumentert.*
- *I samferdselssektoren vil den nye ordningen kunne medføre at for eksempel flygeledere oppnår en arbeidstidsreduksjon på om lag én time pr uke, gitt utvalgets forutsetninger. Dette er kritisk for en gruppe arbeidstakere som allerede har en svært vanskelig rekruttering og bemanningssituasjon.*
- *Flere av medlemsvirksomhetene i Spekter har tidligere vært omfattet av tilsvarende ordning i staten, blant annet Avinor, Baneservice, NSB og Posten. Virksomhetene har i forbindelse med lønnsoppgjør forhandlet bort hele eller deler av ordningen, blant annet fordi den er svært krevende å administrere.*
- *Utvalget har selv gitt uttrykk for stor usikkerhet om konsekvensene, og dermed tatt høyde for at følgekostnadene og bemanningskonsekvensene blir verre enn anslått i rapporten. Omfanget av utvalgets forslag vil etter Spekters mening øke som følge av press fra arbeidstakersiden. Det er allerede brukt likestillingsargument for å få statens*

regler for ordningen. Konsekvensene av utvalgets forslag vil dermed langt overstige de anslag utvalget gjør.

- *Spekter foreslår at dagens regulering videreføres. Som et alternativ bør AID vurdere endring i tråd med forslaget fra Arbeidslivslovsutvalgets flertall i NOU 2004:5. Dette er en generell bestemmelse om at arbeidstiden kan reduseres ut fra den belastning som arbeidstakeren utsettes for gjennom sin arbeidstidsordning. På den måten vil partene selv kunne regulere ukentlig arbeidstid, uten at lovgiver har lagt kompliserende føringer for innholdet i lovbestemmelsen.*
- *Økt grad av helgearbeid kombinert med fleksible arbeidstidsordninger er løsningen for å redusere omfanget av deltid. Arbeids- og inkluderingsdepartementet bes vurdere endringer i arbeidsmiljøloven som forenkler muligheten til å etablere fleksible arbeidstidsordninger. Dette vil være et viktig bidrag til å redusere andel deltiden, både frivillig og ufrivillig, i virksomhetene.*

1. BAKGRUNN

Kravet om sidestilling av arbeidstidsordningene tredelt turnus og helkontinuerlig skift har med jevne mellomrom vært fremmet av arbeidstakerorganisasjonene i løpet av de siste årene. Det har vært hevdet at det er brudd på de likestillingspolitiske prinsippene vi har i Norge at turnusarbeidende, som ofte er kvinner i pleie- og omsorgsyrkene, arbeider 35,5 timer uken, mens skiftarbeidende, som hovedregel menn i industrien, arbeider 33,6 timer i uken.

I forbindelse med behandlingen av ny arbeidsmiljølov i juni 2005, forutsatte Stortinget at Regjeringen skulle sette i gang et samarbeid med partene i arbeidslivet for å se om det var mulig å komme frem til en ny definisjon for turnusarbeid. Et mindretall i stortingskomitéen, gikk inn for en lovendring allerede pr. 01.01.06. I Soria Moria-erklæringen, har Regjeringen uttalt at man vil arbeide for en slik sidestilling.

Det partssammensatte utvalget som ble satt ned den gang, klarte ikke å bli enige om en ny definisjon. Arbeidstakerorganisasjonene brøt samarbeidet i utvalget i september 2006, og ba Regjeringen i stedet fremme forslag om en lovendring basert på arbeidstakersidens forslag til ny definisjon. Denne definisjonen ville, hvis den ble vedtatt, treffe flere av Spekters medlemsvirksomheter av dem som i dag arbeider 35,5 timer i uken, blant annet helseforetakene, NSB, Nettbuss, Avinor og. Forslaget ville medført at store grupper som arbeider betydelig mindre ubekvemt enn helkontinuerlig skift, ville få samme arbeidstid som denne gruppen - en reduksjon på nesten 2 timer i uken.

På bakgrunn av dette foretok Spekter en analyse av behovet for og konsekvensene av en eventuell lovendring. Spekters analyse viste at arbeidstidsordningene ikke kunne sammenlignes når det gjelder belastning på søndags- og nattarbeid. I helkontinuerlig

skiftarbeid arbeider man seks ganger så mange netter og dobbelt så mange helger som i tredelt turnus innenfor helsesektoren. Denne forskjellen i ulempebelastning i arbeid er årsaken til at man i noen mannsdominerte yrker har kortere arbeidstid enn i noen kvinnedominerte yrker. Behovet for en lovendring var dermed borte. Spekter viste videre at en lovendring også vil komme store mannsdominerte grupper til gode og at det for de fleste områders vedkommende ikke er tilstrekkelig arbeidskraft tilgjengelig for å dekke opp arbeidstidsbortfallet. I tillegg ble det understreket at det ville være omfattende overslagseffekter av en endring, i første omgang for de som i dag allerede arbeider 33,6 timer, men også for de som i dag arbeider 37,5 timers arbeid.

Parallelt med dette ble det høsten 2007 utøvd et massivt press fra arbeidstakersiden om å forsterke retten til hel stilling i arbeidsmiljøloven. Arbeidstakerorganisasjonene hevdet at det var et svært høyt omfang av ufrivillig deltid i helsesektoren, og at dette skyldes at arbeidsgiverne hadde et økonomisk motiv i å ikke tilby hele stillinger. Det ble fremholdt at dette var et likestillingsproblem, hvor den eneste løsningen var å lovfeste retten til hel stilling.

På bakgrunn av dette satte Spekter i 2007 i gang et arbeid med å kartlegge årsakssammenhenger og løsninger for å få redusert andelen ufrivillig deltid. Ved hjelp av virksomhetseksempler og analyser kom Spekter til at løsningen på deltidsproblemet i stor grad henger sammen med at kvinner velger deltid i langt større grad enn menn, og at dette i seg selv genererer ny deltid. Kombinert med mindre helgearbeid har dette ført til at det er behov for en stor andel deltidsstillinger i helsesektoren. Dette ble støttet av eksempler fra samferdselssektoren, hvor deltid er mer eller mindre fraværende. Her er det et flertall av menn som ikke velger deltid, og som i tillegg jobber flere helger pr år. Arbeidet resulterte i en rapport som inngikk som en del av Spekters innspill til Skift/turnus-utvalget.

På bakgrunn av begge disse sakene satte Regjeringen i 2007 ned et ekspertutvalg for å utrede spørsmålet om likestilling av arbeidstiden for arbeidstakere som arbeider skift og turnus, samt kartlegge sammenhengen mellom deltid og ulike arbeidstidsordninger. Utvalget har vært ledet av professor Steinar Holden, og har for øvrig bestått av forskere og annen ekspertise innen fagfeltet.

2 HOVEDKONKLUSJONER FRA UTVALGETS RAPPORT

Utvalgets rapport viser at Spekter har fått gjennomslag for at skift og turnus ikke kan likestilles/sidestilles i arbeidsmiljøloven, som arbeidstakerorganisasjonene har foreslått. Dette er positivt for våre medlemsvirksomheter, som ville fått betydelig kostnadsøkning med en slik endring. Utvalget har heller ikke funnet grunnlag for å slå fast at det er likestillingspolitiske behov for å sidestille de to ordningene, slik fagbevegelsen har hevdet.

Spekter er også hørt når det gjelder problemstillingene rundt deltid. Utvalget har ikke funnet holdepunkter som tilsier at det er nødvendig å forsterke de ansattes rett til hel stilling. Vi kan sammenfatte utvalgets drøftinger slik:

Skift/turnus: Utvalget foreslår ikke å likestille dagens skift- og turnusordninger når det gjelder ukentlig arbeidstid, men foreslår i stedet en ny ordning for skift- og turnusarbeid i arbeidsmiljøloven. Forslaget innebærer en gradvis kompensasjon for ubekvem arbeidstid, ved at ansatte får kompensert ubekvem arbeidstid på natt slik at én time teller en time og 15 minutter, og søndagsarbeid teller 1 time og 10 minutter pr. time. På den måten vil graden av ulempebelastning ha direkte betydning for ukentlig arbeidstid.

Forslaget bygger på det system for ulempebelastning som i dag fremgår av statens hovedtariffavtale. I følge utvalget har staten gode erfaringer med dette systemet. Utvalget anslår at om lag 51 000 årsverk vil bli berørt av forslaget.

Reduksjonen i arbeidstiden vil for den enkelte være i underkant av 40 minutter i uken, i følge utvalget. Det er videre anslått at reduksjonen i arbeidstiden vil gi behov for om lag 770 nye årsverk. Av disse er om lag 190 i helsesektoren. Om reformen gjennomføres med full lønnskompensasjon, anslår utvalget ut fra sine beregninger at lønnskostnadene vil øke med om lag 430 millioner kroner. Helseforetakenes andel av dette er 146 millioner kr. Også samferdselsbedriftene får betydelige merkostnader dersom forslaget vedtas.

Deltid: Utvalget konkluderer med at ufrivillig deltid ikke løses uten å se det i sammenheng med behovet for helgearbeid. Dette er helt i tråd med Spekters innspill til utvalget, hvor vi har påpekt at fire helger mer pr år pr ansatt vil eliminere behovet for deltid i for eksempel helseforetakene. Utvalget konkluderer med at tiltak som ikke griper inn i helgeproblematikken, bare i begrenset grad bidrar til å redusere uønsket deltid. Utvalget foreslår dermed ingen lovendring. Spekter har ikke kommentert dette ytterligere i dette høringssvaret, men kommer i punkt 3.4 tilbake til hvordan arbeidet med å redusere deltid kan forenkles og effektiviseres i sykehusene.

3 VURDERING AV FORSLAGET OM BEREKNING AV UKENTLIG ARBEIDSTID

Innledningsvis bemerkes at utvalget foreslår en lovendring, og de har i konsekvensvurderingen forutsatt at tariffavtalene tilpasses forslaget. Spekter har vurdert forslaget ut fra de samme forutsetninger.

Vi har i det følgende drøftet konsekvenser av utvalgets forslag med utgangspunkt i de arbeidslivspolitiske føringer som ble gitt i utvalgets mandat og de konsekvenser utvalget selv har gitt av forslaget.

3.1 Grunnlaget for Skift/turnusutvalgets arbeid

Det politiske utgangspunkt for ny skift/turnusordning har vært påstander om at dagens ordning er i strid med likestillingsloven. Under behandlingen av ny arbeidsmiljølov i 2005 ble dette avvist av Arbeids- og sosialdepartementet, under henvisning til at det følger uttrykkelig

av loven at turnusarbeid er likestilt med skiftarbeid, så lenge turnusarbeidet er sammenlignbart. Det er ulempebelastningen ved arbeidstidsordningen som ligger til grunn og eventuelt gjør det sammenlignbart.

Skift/turnusutvalget sier selv at dagens lovbestemmelse formelt sett likestiller skift- og turnusordninger. Det er altså ingen dissens i dette spørsmålet. Utvalgets forslag bygger også på de samme kriteriene som dagens ordning, ved at det er omfanget av natt- og søndagstimer som avgjør ukentlig arbeidstid. Likevel har utvalget kommet med et helt nytt forslag til hvordan ukentlig arbeidstid skal beregnes, og det er tenkt innført for hele arbeidslivet. De ulemper dette medfører mener utvalget må veies opp mot *rettferdighetshensyn*. Dette hensynet virker uforståelig når utvalget samtidig avviser likestillingsaspektet som grunnlag for endring.

I tillegg ser vi at skift/turnusutvalgets forslag vil innebære at menn i døgkontinuerlig skiftarbeid får nær dobbelt så stor arbeidstidsreduksjon som kvinner i turnusyrker. Dette følger naturlig av det nye forslagens system, fordi menn i denne type skiftordninger har høyere ulempebelastning enn kvinner i turnusarbeid. I tillegg er det flest mannsdominerte grupper som får størst arbeidstidsreduksjon av forslaget. Dette er uomtvistet og slått fast av utvalget:

Tabell 8.3 Anslag for hvor mange arbeidstakere som omfattes av utvalgets forslag

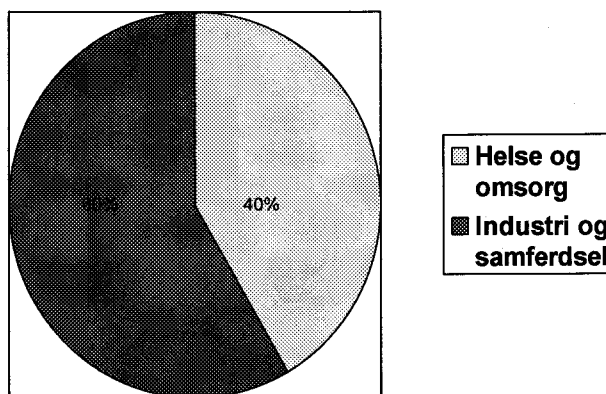
	Årsverk	Arbeidstidsreduksjon i timer pr. uke
<i>Tredelt turnus:</i>		
Spekter, helseforetakene	20 000	0,5
Spekter, samferdsel	3 000	0,5
Kommunal helse- og sosialtjeneste	1 200	0,5
NHO-bedrifter	4 000	0,5
Andre næringer og uorganiserte bedrifter	3 000	0,5
Sum	31 200	
<i>Døgkontinuerlig skift, m.m.:</i>		
NHO-bedrifter	14 000	0,9
Spekter, samferdsel	2 000	0,5
Andre næringer og uorganiserte bedrifter	4 000	0,9
Sum utvalgets forslag	51 200	0,64

Tabell 1: Tabell 8.3 fra NOU 2008:17 Skift/turnusutvalgets rapport

Dagens system er basert på de samme ulempevurderinger som det nye forslaget, altså omfanget av nattarbeid og søndagsarbeid. Utvalgets videreføring av disse kriteriene viser at dagens system er like kjønnsnøytralt som forslaget til ny ordning. Det er den reelle ulempebelastningen som også i dag avgjør ukentlig arbeidstid. I Spekters innspill til skift/turnusutvalget har vi underbygget dette med å vise følgende sammenheng:

- Arbeidstakerne i helkontinuerlig skiftarbeid jobber 6 – seks – ganger så mange netter som arbeidstakere i turnusarbeid
- Arbeidstakerne i helkontinuerlig skiftarbeid jobber dobbelt så mange søndager som arbeidstakere i turnusarbeid

Det nye forslaget vil av samme årsak heller ikke ha noen betydning for ulikhetene i arbeidstiden for kvinner og menn. Det ser vi også av utvalgets anslag når det gjelder konsekvenser av forslaget, ved at de typiske kvinnedominerte turnusyrkene utgjør kun 40 prosent av de som berøres av forslaget:



Figur 1: Arbeidstakere som berøres av forslaget basert næring (Illustrasjon av Spekter)

Innenfor gruppen industri og samferdsel vil altså de største reduksjonene gis til menn med døgkontinuerlig skiftarbeid. Dette er mannsdominerte grupper innen industri, transport, spedisjon og lagerarbeid. Disse gruppene vil fortsatt ha kortest arbeidstid pr uke, fordi de har de største ulempene. Den nye ordningen favoriseres dermed menn i større grad enn dagens regulering. Begge ordningene er basert på samme kriterier; omfanget av natt- og søndagsarbeid. Dette viser at årsakene til at det er forskjell i menn og kvinners arbeidstid har med omfanget av ulempetimer å gjøre. Grunnlaget for å endre dagens lovgivning er dermed borte.

Ut fra diskusjonen under forrige punkt, må forslaget betraktes og vurderes som et forslag til en ren arbeidstidsreduksjon som vil kunne ramme store deler av norsk arbeidsliv. Forslaget gir ingen likestillingseffekt, fordi det aldri har vært et reelt likestillingsaspekt i denne saken. Utvalget understreker at dagens regulering i tilstrekkelig grad ivaretar likestillingshensynet. Det er dermed ikke grunnlag for å foreta en lovendring på dette området.

3.2 Konsekvensene av en arbeidstidsreduksjon for bemanning og kompetanse

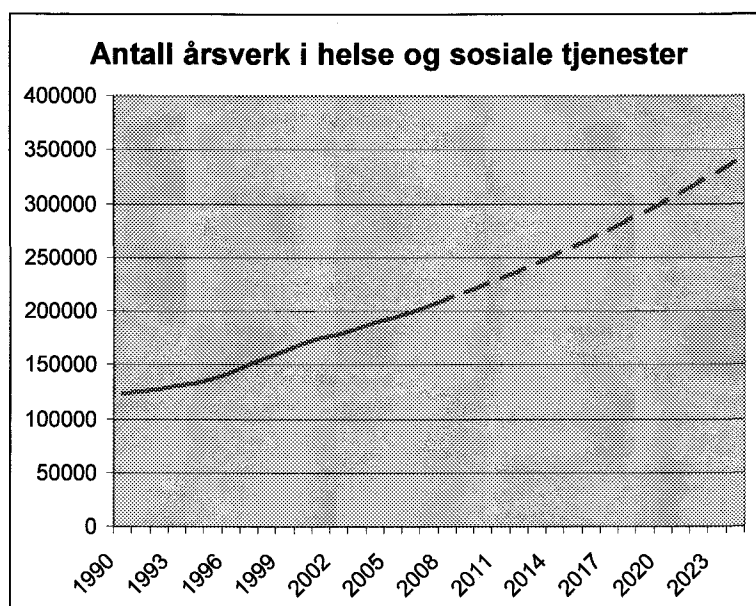
Utvalget gir uttrykk for at det er betydelig usikkerhet omkring de tallene og beregningene som ligger til grunn for forslaget, både når det gjelder antall arbeidstakere som kan bli berørt, og hvor stor arbeidstidsforkortelsen kan bli.

Om konsekvensene av forslaget for *helseforetakene* sier utvalget at det ”på kort sikt kan bli svært vanskelig for enkelte virksomheter, blant annet innen helsesektoren, å rekruttere ny arbeidskraft med de nødvendige kvalifikasjoner”. Tilbakemeldinger fra helseforetakene

bekrefter dette. Det er i stor grad intensivavdelinger og andre spesialavdelinger som vil rammes av forslaget. Dette er bekymringsfullt på flere måter.

For det første er det allerede knapphet på denne kompetansen, og man kan ikke umiddelbart erstatte den kompetansen man mister ved en arbeidstidsreduksjon. *For det andre* viser tall fra SSB at behovet for arbeidskraft vil bli større i de kommende tiårene, og situasjonen er ekstra krevende innen helse- og omsorgsfag. Dersom vi legger til grunn at antall ansatte i helse- og sosialsektoren vokser like raskt i årene fremover som de siste 15 år, vil det innebære en økning fra 217.000 ansatte i 2005 til 348.000 i år 2025. I så fall må ca. 44 prosent av tilveksten i arbeidsstyrken de kommende årene kanaliseres inn mot helse- og sosialarbeid.

Dette er illustrert i figur 2.



Figur 2: Behovet for årsverk i helse og sosiale tjenester i årene som kommer (Kilde: SSB, Helsemod).

Samtidig vet vi at andelen eldre i befolkningen øker, flere lever lenger med sykdommer, medisinsk- og teknologisk utvikling gjør det mulig å behandle stadig flere, og spesialisering i helseprofesjonene øker rekrutteringsbehovet. Fremtidens største utfordring for helsesektoren vil derfor ikke være økonomiske begrensninger, men mangel på arbeidskraft for å løse oppgavene. Det er lite realistisk at helse- og sosialsektoren kan få tilført en så betydelig andel av arbeidsstyrken uten at dette svekker verdiskapingen i andre sektorer.

En arbeidstidsforkortelse som følge av skift/turnus-utvalgets forslag vil kunne fremskynde denne situasjonen og forverre situasjonen ytterligere i en allerede sterkt presset helsesektor. Utvalgets forslag innebærer for helseforetakene en arbeidstidsreduksjon som vil føre til behov for økt bemanning og som også innebærer betydelige merkostnader. Utvalget har selv gitt

uttrykk for stor usikkerhet om konsekvensene, og dermed tatt høyde for at følgekostnadene og bemanningskonsekvensene blir verre enn anslått i rapporten. Dette i seg selv er etter Spekters mening nok til at forslaget ikke kan gjennomføres.

I *samferdselsvirksomhetene* vil for eksempel flyvelederne kunne berøres av forslaget. Ut fra de beregninger vi har foretatt, vil arbeidstidsreduksjonen bli nær to timer i gjennomsnitt for en flygeleder. Dette er et eksempel på en arbeidstakergruppe tiltaket i utgangspunktet ikke var ment å treffe, men hvor vi ser forslaget får stor effekt. Ved å endre lovreguleringen slik utvalget foreslår, kan konsekvensene bli - gitt den nødvendige tariffmessige tilpasning - en svært presset og vanskelig bemanningssituasjon blant norske flyveledere. Avinor har i løpet av de siste årene jobbet svært målrettet med å finne tiltak for å løse den bemanningskrisen som har vært i denne yrkesgruppen. Utvalgets forslag kan sette dette arbeidet flere år tilbake i tid.

3.3 Følgekostnader

Utvalget har i konsekvensvurderingen vært tydelige på at det er stor usikkerhet rundt tall og beregninger. De har imidlertid vært klare på at rene nattestillinger ikke omfattes av forslaget. Når det gjelder nattestillinger sier utvalget likevel at det vil være *"naturlig å også se på arbeidstiden for arbeidstakere i rene nattstillinger. Dette faller imidlertid utenfor det område som utvalget har fokusert på, som er skift- og turnusarbeid."*

Norsk Sykepleierforbund har i sin høringsuttalelse (publisert på www.sykepleierforbundet.no i uke 3) uttalt at lovforslaget må omfatte alle grupper skift- og turnusarbeid, herunder rene nattevaktstillinger. Det innebærer at det allerede fra utvalgets side og fra arbeidstakersiden legges opp til en utvidelse av systemet til også å omfatte andre grupper enn tredelt turnus. Konsekvensene av forslaget blir dermed om mulig enda mer uoversiktlig. En foreløpig beregning ved Ahus viser at de vil ha behov for nær 70 nye stillinger dersom nattestillinger omfattes, bare ved dette sykehuset. I beregningen har man kun omregnet nattetimene, hvilket betyr at eventuelle søndagstimer vil øke behovet for arbeidskraft ytterligere.

Det er også grunn til å merke seg at det allerede før høringsfristen går ut er etablert forventninger om at Statens regler skal legges til grunn i sin helhet. Det vil innebære helt andre beregningsregler enn det utvalget har lagt til grunn i sitt forslag, blant annet at nattetimer regnes fra kl 20.00 i stedet for kl 21.00. Denne forutsetningen tar Norsk Sykepleierforbund i deres høringsuttalelse: *"Det er rimelig å følge disse tidspunktene da det gir den samme mengde redusert arbeidstid som mannsdominerte grupper i Staten allerede har i dag."*

Dermed har likestillingskampen allerede fått en ny arena.

3.4 Partene i flere virksomheter har forhandlet bort denne ordningen

Utvalget har vist til at Staten har hatt et tilsvarende system i en årrekke og at de har gode erfaringer med systemet, både når det gjelder hvorvidt systemet oppfattes som rettferdig, og når det gjelder den praktiske gjennomføringen.

Det er ikke i tråd med de tilbakemeldinger Spekter har mottatt fra våre medlemsvirksomheter som har hatt og fortsatt har denne ordningen i sin tariffavtale. Flere av Spekters medlemsvirksomheter var tidligere omfattet av hovedtariffavtalen i staten, og dermed også dette systemet. Etter overgangen til Spekter har flere av disse virksomhetene forhandlet bort ordningen og i stedet innført en fast ukentlig arbeidstid basert på de prinsipper som gjelder de fleste tariffbundne virksomheter utenfor det statlige tariffområdet. De virksomhetene som har forhandlet bort hele eller deler av ordningen er:

- Avinor AS
- Oslo Lufthavn AS
- Baneservice AS
- Flytoget AS
- Nettlast AS
- Nettbuss AS
- NSB AS (salgspersonalet)
- Posten AS (søndagsberegningen)

Begrunnelsen for at ordningen med gradvis kompensasjon av ukentlig arbeidstid er forhandlet bort, har i hovedsak vært at det er en tung ordning å administrere, og at ordningen har ført til stor arbeidstidsreduksjon i enkelte, rekrutteringssvake arbeidstakergrupper.

Administrasjonen av ordningen er særlig krevende fordi ukentlig arbeidstid måles mot to punkter. På den ene siden skal ikke arbeidstiden overstige 40/37,5 timer (beregnet tid). Samtidig må det sjekkes at arbeidstiden ikke overstiger 38/35,5 klokketimer. Hver enkelt plan må så tilpasses til begge kriteriene er oppfylt. Virksomheter som hyppig endrer turnusplanene vil få særlige utfordringer med dette, fordi det betinger stort omfang av manuelt arbeid. Dette gjelder særlig helseforetakene, hvor omfanget av såkalt ønsketurnus, dvs turnus hvor arbeidstakerne i stor grad får påvirke plassering av arbeidstiden selv, er utbredt.

Representanter fra helseforetakene har ovenfor Spekter gitt uttrykk for stor skepsis til at et slikt system innføres. Det er særlig pekt på at mulighetene for å tilby den enkelte arbeidstaker tilpasset arbeidstid i form av for eksempel ønsketurnus, vil bli mindre. Det er altså ikke bare engangskostnader i form av nødvendige systemendringer, slik utvalget antyder. Systemendringen vil kreve et helt annet administrativt regime i forhold til arbeidsplanlegging i sykehusene. Helseforetakene har ovenfor Spekter vært tydelige på at dette ikke er ønsket bruk av sykehusene knappe ressurser.

3.4 Konsekvenser for omfanget av deltid

Utvalget mener forslaget om å øke kompensasjonen for ubekvem arbeidstid vil gjøre det mer attraktivt å jobbe i helgene. Det hevdes at det kan redusere problemet med å dekke helgevaktene, og dermed avhjelpe en viktig årsak til undersysselsetting. Forslaget kan slik bidra til å redusere omfanget av uønsket deltid, som er et viktig likestillingspolitisk mål.

De tilbakemeldinger vi får fra helseforetakene viser at arbeidstakerne verner sterkt om fritiden sin, særlig i helgene. For de aller fleste som går tredelt turnus, vil det være snakk om svært mye ekstra helgearbeid før det eventuelt vil slå inn som redusert arbeidstid. Dette henger sammen med at det først og fremst er andelen nattarbeid som vil påvirke ukentlig arbeidstid. Spekter har gjort beregninger som viser at arbeidstakerne i noen tilfeller må jobbe annenhver helg for å oppnå en arbeidstidsreduksjon. Spekter har derfor liten tro på at lovendringen i seg selv får en slik effekt.

Flere forsøk viser derimot at økt grad av helgearbeid kombinert med fleksible arbeidstidsordninger er løsningen for å redusere omfanget av deltid. Dette har Spekter redegjort nærmere for i vårt innspill til utvalget. Arbeidsmiljøloven er i dag ikke fleksibel nok til at fleksible arbeidstidsordninger (eks timebank) kan tas i bruk i virksomhetene. I noen tilfeller kreves det avtale på sentralt nivå for å etablere enkle avtaler lokalt. Dette skaper byråkrati og forsinkelser i arbeidet med å redusere deltid.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet bes vurdere endringer i arbeidsmiljøloven som forenkler muligheten til å etablere fleksible arbeidstidsordninger. Dette vil være et viktig bidrag til å redusere andelen deltid, både frivillig og ufrivillig, i virksomhetene.

4. KOMMENTARER TIL PROSESSEN I UTVALGSARBEIDET

Spekter og de øvrige partene i arbeidslivet har deltatt i referansegruppen til skift/turnusutvalget. I tillegg til at partene har gitt skriftlige innspill, har det vært avholdt to møter med utvalget. Det har også vært noe telefonisk kontakt med utvalgsleder og sekretariatet om tallmateriale og beregningsgrunnlag.

Utvalgets forslag er imidlertid aldri blitt forelagt referansegruppen, og er derfor ikke omtalt i vårt innspill til utvalget eller kommentert i de møter vi har hatt med utvalget. Dette er svært uheldig. De konsekvenser vi har redegjort for i dette høringssvaret, kunne vært gjennomgått med utvalget mens utvalgsarbeidet pågikk, og dermed bidratt til en realitetsvurdering av det forslaget som foreligger.

Det er imidlertid ikke blitt gjort, og det er svært beklagelig.

5. KONKLUSJON - FORSLAG TIL ALTERNATIV LØSNING

Etter Spekters mening er det ikke behov for endringer i dagens lovregulering. Utvalget understreker at det er betydelig usikkerhet omkring konsekvensene av forslaget, både når det gjelder antall arbeidstakere som kan bli berørt, og hvor stor arbeidstidsreduksjonen kan bli. Vi kan bekrefte dette. De bemannings- og kompetansemessige konsekvensene er store og uoversiktlige i våre medlemsvirksomheter.

Utvalget forsvarer likevel ordningen ut fra et *rettferdighetssyn*. Samtidig viser utvalgets egne analyser at det fortsatt vil være menn som blir favorisert, fordi det er menn som har størst ulempe i arbeidstiden. Dette har Spekter også påpekt i vårt innspill til utvalget. Grunnlaget for å endre dagens lovgivning er dermed borte, og risikoen for utilsiktede virkninger er etter Spekters mening for stor til at forslaget kan forsvares ut fra et opplevd rettferdighetssynspunkt. Dagens lovregulering må dermed videreføres.

Skift/turnus-utvalget drøfter også selv hvorvidt det er behov for endringer i dagens lovregulering. Etter utvalgets mening likestiller dagens lovbestemmelse formelt sett skift- og turnusordninger. Samtidig peker utvalget på at det er en svakhet ved dagens regulering at den tar utgangspunkt i arbeidstidsordningene i en næring. Når dette samtidig er en så tydelig mannsdominert næring, gir det etter utvalgets mening unødig grobunn for inntrykk av forskjell basert på kjønn.

Utvalget omtaler en annen mulig løsning, som etter Spekters mening bør vurderes nærmere. Utvalget peker på et forslag fra flertallet i Arbeidslivslovsutvalget (NOU 2004:5) om å erstatte dagens bestemmelse med en generell bestemmelse om at arbeidstiden skal reduseres ut fra den belastning som arbeidstakerne utsettes for gjennom sin arbeidstidsordning.

Dersom det skal gjøres endring i lovbestemmelsen, bør endringen etter Spekters mening være i tråd med forslaget fra Arbeidslivslovsutvalgets flertall i NOU 2004:5. Her foreslås en generell bestemmelse om at arbeidstiden kan reduseres ut fra den belastning som arbeidstakeren utsettes for gjennom sin arbeidstidsordning. Dette er forslag som bør vurderes nærmere. Det blir stadig vanskeligere for lovgiver å favne hele arbeidslivet med en brukervennlig bestemmelse. En mer generell bestemmelse vil være kjønnsnøytralt og uavhengig av næring, og ivaretar dermed de behov som er angitt som motiv for lovendring. I tillegg blir prinsippet om at ulempebelastning gir kortere arbeidstid videreført.

En slik bestemmelse vil heller ikke gi kompliserende føringer for innholdet i tariffavtalene, slik utvalgets forslag vil gjøre. Både valg av system og definisjonen av hvilke kriterier som skal regnes som ulempe, overlates til partene, med den detaljerings- og veiledningsgrad man finner nødvendig.



Ut fra dette foreslår Spekter *subsidiært* at AID vurderer følgende lovtekst på nytt:

§ 10-4 (4):

For arbeidstaker som arbeider hovedsakelig om natten, regelmessig til alle tider på døgnet, regelmessig på søndager eller under særlig belastende arbeidsforhold, skal den alminnelige arbeidstid reduseres ut fra den belastning arbeidstakerne utsettes for.

(Forslaget er identisk med Arbeidslivslovsutvalgets flertalls forslag til endring av arbeidsmiljøloven i 2005.)

DEL 2 Arbeidsmiljølovens 70-års regel

Spekters hovedkonklusjon:

- *Spekters mener det vil være mest hensiktsmessig å beholde aldersgrensen på 70 år.*
- *Spekter vurderer det ikke nødvendig å innføre reguleringer av virksomhetsfastsatt avgangsalder. I de tilfelle det etableres virksomhetsfastsatt avgangsalder vil disse uansett måtte etableres innen rammen av diskrimineringsbestemmelsene.*
- *Dersom det velges å gjennomføre en regulering av virksomhetsfastsatt avgangsalder, foreslår Spekter at reguleringen gjøres mer generell enn departementets forslag ved at det ikke skilles på den saklige begrunnelsen og at det heller ikke fastsettes noen nedre aldersgrense*
- *Når det gjelder forslaget om innføring av varslingsbestemmelser, mener Spekter det bør være tilstrekkelig med en varslingsfrist på 3 måneder fra dato.*

1. BAKGRUNN

I St.meld nr. 6 (2006-2007), også omtalt som seniormeldingen, ble det fremholdt at det bør vurderes om arbeidsgrensen på 70 år i arbeidsmiljølovens § 15-7 fjerde ledd bør økes, for eksempel til 72 år. Med bakgrunn i dette har Arbeids- og inkluderingsdepartementet gjennomført en utredning av "70-års regelen".

2. VURDERING

2.1 Heving av aldersgrensen

I departementets høringsnotat reises spørsmålet om gjeldende aldersgrense på 70 år i arbeidsmiljøloven § 15-7 bør heves til 73 eller 75 år.

Spekters mener det vil være mest hensiktsmessig å beholde aldersgrensen på 70 år. Til grunn for Spekters syn ligger blant annet:

- Gjeldende aldersgrense er godt innarbeidet og har sikret forutsigbarhet både for ansatte og arbeidsgiver.
- En heving av aldersgrensen vil øke sannsynligheten for at arbeidsgiver i enkelte tilfelle må gå til oppsigelse av eldre arbeidstakere på grunn av arbeidstakers forhold før oppnådd aldersgrense. Dette vil være lite ønskelig. Gjeldende regel gir et bedre grunnlag for å sikre en verdig avgang fra arbeidslivet for den enkelte.

- Det er i dag relativt få arbeidstakere som står i arbeid fram til fylte 70 år, og det er rimelig å anta at en heving av grensen på 70 år vil ha liten effekt på sysselsettingen. I de tilfelle det er ønskelig å fortsette i arbeid ut over 70 år, har dessuten arbeidstaker og arbeidsgiver i dag mulighet til å avtale dette.
- I land det er naturlig å sammenligne seg med, er det etablert aldersgrenser som er lavere enn gjeldende grense i Norge.

Spekters vurderer argumentene for å heve aldersgrensen ikke til å være av så tungtveiende karakter at det gir grunnlag for en endring av aldersgrensen.

Spekter holdning er at gjeldende aldersgrense på 70 år opprettholdes.

2.2 Virksomhetsfastsatt avgangsalder

Høringsnotatet reiser spørsmålet om en nærmere regulering av virksomhetsfastsatt avgangsalder som hittil har vært regulert gjennom individuelle avtaler, tariffavtaler eller på annen måte.

Dette forholdet inneholder flere elementer for vurdering:

- Er det behov for reguleringer på dette området?
- Hvis området skal reguleres: Hvilke kriterier bør legges til grunn og hvilke reguleringsmekanismer skal benyttes?
- Ved eventuell regulering: Skal det fastsettes grenser for hvilke avgangsalder som skal gjelde?

Spekter vil påpeke at gjeldende forhold på området medfører en fleksibilitet som har gitt mulighet for tilpasning til de behov som finnes i den enkelte virksomhet.

Gjeldende forhold har heller ikke medført merkbare problemer ved at antall tvister innen dette feltet har vært stort. Det kan i denne forbindelse vises til at de fleste som omfattes av denne type bestemmelser oppfatter dette som positive ordninger.

Det kan også henvises til at diskrimineringsbestemmelsene uansett vil medføre at det stilles krav om at virksomhetsfastsatt avgangsalder må ha et saklig formål og ikke være en uforholdsmessig inngripen overfor den enkelte. Dette vil bidra til å sikre at virksomhetsfastsatt avgangsalder kun anvendes i tilfelle som har saklig begrunnelse.

Det kan derfor reises spørsmål om det er behov for lovregulering av virksomhetsfastsatt avgangsalder.

I høringsnotatet forutsettes en lovregulering både med hensyn til begrunnelser for lavere avgangsalder, form for avtaleregulering og fastsettelse av aldersgrenser. Ved en eventuell

regulering av bruken av virksomhetsfastsatt avgangsalder er det fra Spekters side viktig at følgende forhold tas inn i vurderingen:

- I høringsnotatet gjøres det et skille mellom begrunnelser basert på helse eller sikkerhet og øvrige grunner. Dette vil skape ”gråsoner” hvor det lett vil oppstå skjønnsmessige vurderinger om hvilke tilfeller som går inn under begrepet helse eller sikkerhet. Som eksempel kan nevnes orkestermusikere som i dag har avgangsalder 65 år. Hvis helsebegrunnelsen ikke kan benyttes for denne fastsatte avgangsalderen kan den ikke videreføres etter departementets forslag.
- Høringsnotatet legger til grunn at avgangsalder som ikke omfattes av begrunnelser om helse eller sikkerhet skal fastsettes i tariffavtaler. Gjeldende situasjon er at det i en rekke tilfelle fastsettes avgangsalder i individuelle avtaler. Disse vil av karakter være individuelt tilpasset og er neppe egnet for regulering i tariffavtaler.
- Departementets forslag om aldersgrense (67/70 år) i de tilfelle begrunnelsen ikke er helse eller sikkerhet vil skape et skille som ikke kan anses å være saklig begrunnet og heller ikke hensiktsmessig, jf ovennevnte eksempel for orkestermusikere.

Spekter vurderer det ikke nødvendig å innføre reguleringer av virksomhetsfastsatt avgangsalder. I de tilfelle det etableres virksomhetsfastsatt avgangsalder vil disse uansett måtte etableres innen rammen av diskrimineringsbestemmelsene.

Såfremt det velges å gjennomføre en regulering av virksomhetsfastsatt avgangsalder foreslår Spekter at reguleringen gjøres mer generell enn departementets forslag ved at det ikke skilles på den saklige begrunnelsen og at det heller ikke fastsettes noen nedre aldersgrense. Dessuten bør ikke tariffavtale benyttes som eneste reguleringsmetode.

Forslag til lovtekst:

Lavere aldersgrense må være saklig begrunnet og fastsettes i avtale.

2.3 Forutgående varsel og forholdet til arbeidstakers øvrige rettigheter ved oppsigelse

I høringsnotatet foreslås innført en egen varslingsbestemmelse ved opphør av arbeidsforholdet når en arbeidstaker har nådd lovens aldersgrense.

Forslaget vil skape ryddige forhold med hensyn til regelverket som gjelder ved fratreden ved oppnådd aldersgrense. Det kan imidlertid reises spørsmål om den foreslåtte fristen på 6 måneder er unødvendig lang, og om det er nødvendig at fristen skal løpe fra første dag i påfølgende måned. Ved at arbeidsmiljøloven fortsatt vil ha en bestemmelse om aldersgrense, vil dette sikre nødvendig forutsigbarhet for arbeidstaker. Spekter mener at det derfor bør være tilstrekkelig med en varslingsfrist på 3 måneder fra dato.



Et forhold som ikke er berørt i høringsnotatet, er om det burde innføres en gjensidig varslingsfrist. Ved at man nå regulerer forholdet ved oppnådd aldersgrense i forhold til arbeidsgivers plikt til å varsle fratreden, ville det være klargjørende at arbeidstaker ble pålagt en tilsvarende plikt.

DEL 3 Konkurransesklausuler, kundeklausuler og ikke-rekrutteringsklausuler

Spekters hovedkonklusjon:

- *Spekter kan ikke se at det er dokumentert behov for de foreslåtte bestemmelsene. Dagens regulering i avtalelovens §§ 36 og 38 er tilstrekkelig.*
- *I utredningen legges det ensidig vekt på individets rettigheter, særlig på retten til selv å velge arbeidssted. Når det blir vanskeligere for arbeidsgiver å hindre at ansatte tar med seg kunder over til ny arbeidsgiver eller setter ny arbeidsgiver i stand til å utnytte fortrolig informasjon fra virksomheten, svekkes den tidligere arbeidsgivers posisjon. Dette vil også berøre tidligere kollegers posisjon og sysselsetting.*
- *Dersom dette blir lovregulert, støtter Spekter at en eventuell ny regulering gjelder etter arbeidsforholdets opphør. Så lenge arbeidsforholdet består, vil en begrensning i adgangen til visse typer bierverv ikke representere et urimelig inngrep overfor arbeidstakerne. Bierverv reiser her andre problemer, som for eksempel habilitets- og tillitsproblemer.*
- *Spekter anbefaler at det ikke lovfestes en ubetinget rett til vederlag for begrensningene, men at dagens rettstilstand på dette området opprettholdes.*

1. BAKGRUNN

Advokatfirmaet Hjort har på oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet gjort en utredning om konkurransesklausuler, kundeklausuler og ikke-rekrutteringsklausuler

Utredningen inneholder lovforslag som tar sikte på en mer omfattende regulering av adgangen til å benytte slike klausuler enn tilfellet er i dag, samt krav til tidsbegrensning og vederlag til arbeidstaker dersom slike klausuler benyttes.

2. SPEKTERS VURDERING AV BEHOVET FOR ENDRING

Spekter har vanskelig for å se at det er behov for de foreslåtte bestemmelsene. Dagens lovgivning representerer en rimelig balanse mellom arbeidsgivers behov for å beskytte sine interesser og arbeidstakerens behov for å sikre sin inntekt og for å velge arbeid. Det kan heller ikke ses at utredningen har avdekket noe behov for å endre rettstilstanden. Det forhold at noen arbeidstakerorganisasjoner har vist til at en del medlemmer har konkurransesklausuler i sine arbeidsavtaler, innebærer i seg selv ikke at man her står overfor noe problem som kan tilbakeføres til utilstrekkelig lovgivning.

På side 19 i utredningen er det vist til en undersøkelse utført av Visendi som viser at 9,37 prosent av de spurte hadde en klausul i sin arbeidsavtale som gjaldt ansettelse i konkurrerende virksomhet. Det er ikke skilt mellom klausuler som virker mens arbeidsforholdet fortsatt består, og klausuler som skal virke etterpå. Det er heller ikke skilt mellom arbeidstakere i ulike stillinger. Undersøkelsen er derfor ikke egnet til å avdekke noe behov.

På samme side er omtalt en undersøkelse utført av Tekna i 2007. Det kommer frem at 2 prosent av medlemmene er underlagt en konkurranseklausul. Selv om tallet er beheftet med en viss usikkerhet, kan det ikke tas til inntekt for at konkurranseklausuler er et problem i arbeidslivet. For det første er det heller ikke her skilt mellom klausuler som virker mens arbeidsforholdet fortsatt består og klausuler som skal virke etterpå. Dernest må en ha for øye at Tekna i stor utstrekning representerer nøkkelpersoner i bedriftene. Dette er arbeidstakere som har inngående kjennskap til bedriftens metoder og strategier, som det er særlig viktig for arbeidsgiver at konkurrenter ikke får kjennskap til. Det er derfor ikke usannsynlig at Teknas medlemmer er bundet av slike klausuler i større grad enn det som er vanlig ellers i arbeidslivet.

Tilbakemeldinger fra våre medlemmer tyder på at konkurranseklausuler som skal virke etter at arbeidsforholdet er opphørt ikke er vanlig.

Spekter ser på dette grunnlag ikke noe behov for en annen regulering enn den som fremgår av gjeldende regler i avtalelovens §§ 36 og 38. At disse bestemmelsene er blitt stående så lenge bekrefter etter Spekters oppfatning at de har fylt det behovet som har vært til stede for regulering.

I utredningen legges det ensidig vekt på individets rettigheter, særlig på retten til selv å velge arbeidssted. Utrederne ser dermed bort fra at det her kan være en konflikt mellom den enkeltes rett til å skifte arbeid og de gjenværende arbeidstakeres rett til å beholde ett arbeid. Når individets rettigheter styrkes slik at det blir vanskeligere å hindre at de tar med seg kunder over til ny arbeidsgiver eller setter ny arbeidsgiver i stand til å utnytte fortrolig informasjon fra virksomheten, svekkes ikke bare den tidligere arbeidsgivers posisjon. Også tidligere kollegers posisjon og sysselsetting undergraves.

3. VURDERING AV SELVE LOVFORSLAGET

Spekter støtter at en eventuell ny regulering skal gjelder for konkurranseklausuler og kundeklausuler som skal gjelde etter arbeidsforholdets opphør. Så lenge arbeidsforholdet består, vil en begrensning i adgangen til visse typer bierverv ikke representere et urimelig inngrep overfor arbeidstakerne, i alle fall ikke overfor heltidsansatte. I tillegg til at arbeidsgiver ofte vil ha et sterkere behov for å verne seg mot konkurranse mens arbeidsforholdet består, gjør også andre forhold seg gjeldende. Som eksempel kan nevnes habilitetsproblemer som kan oppstå dersom helsepersonell driver ervervsmessig virksomhet innenfor samme område som det helseforetak de er ansatt i og overfor helseforetakets

pasientgrupper. Slik rolleblanding kan også skape tvil om helseforetakenes rolle. En eventuell regulering må derfor ta for seg et videre perspektiv enn det rent konkurransemessige.

Utredningen har ikke vurdert klausuler som skal gjelde mens arbeidsforholdet ennå består. Dersom det skal vurderes nye regler om dette, må spørsmålet først være gjenstand for en utredning hvor eventuelle problemer kartlegges og evalueres.

I forslaget til § 17A-2 er det i første ledd foreslått at konkurranseklausuler bare kan gjøres gjeldende når det foreligger "særlig grunn". Dette er en utpreget skjønsmessig avgrensning, som i seg selv gir liten veiledning. I forhold til gjeldende rett innebærer den en dreining av fokus fra virkningen for arbeidstaker til arbeidsgivers behov. Vi kan ikke se at dette bidrar til klargjøring. Gjeldende regel innebærer at det settes hovedfokus på virkningen for arbeidstaker, samtidig som det skjer en avveining mellom virksomhetens behov og ulempene for arbeidstakeren. På dette grunnlag er det etablert en oversiktlig rettstilstand som ivaretar begge parter behov. Innføring av en ny skjønsmessig avgrensning vil skape usikkerhet, og innebære at mange grenser må gås opp på nytt.

I §§ 17A-2 og 17A-4, jf. § 17A-3, er det foreslått at konkurranseklausuler og kundeklausuler bare kan gjøres gjeldende når det betales vederlag for ulempen, og at dette vederlaget skal være minst 50 prosent av månedslønn på sluttidspunktet. Etter gjeldende rettstilstand gjelder det ikke noe ubetinget rett til vederlag, men spørsmålet om vederlag vil bli et moment av betydning når klausulens rimelighet skal vurderes.

Virkningen av en konkurranseklausul eller en kundeklausul vil variere sterkt med hensyn til hvilke bindinger arbeidstaker pålegges. En kundeklausul som bare innebærer at arbeidstakeren ikke kan betjene et begrenset antall kunder hos ny arbeidsgiver vil ikke gi arbeidstakeren noen reel begrensning. Samtidig vil en del arbeidstakere, særlig i nøkkelposisjoner der behovet for beskyttelse er størst, ha en samlet avlønning som også kompenserer for begrensninger i en konkurranse- eller kundeklausul. Spekter kan ikke se det rimelige i at en nøkkelperson som påtar seg slike klausuler og samtidig får en høy lønn, skal være sikret lønn etter at han eller hun har sluttet for å gå over i konkurrerende virksomhet. Spekter kan heller ikke se det rimelige i at en arbeidstaker som er bundet av en kundeklausul skal være sikret samme vederlag som en som er bundet av den mer omfattende begrensningen som ligger i en konkurranseklausul. Det er dessuten vanskelig å forstå begrunnelsen for at en arbeidsgiver som betaler vederlag ikke skal kunne gjøre fradrag for hele det beløp som overstiger tidligere lønn.

Spekter vil på dette grunnlag anbefale at det ikke lovfestes en ubetinget rett til vederlag for begrensningene, men at dagens rettstilstand på dette området opprettholdes.

Spekter anser det sannsynlig at reglene om ikke-rekrutteringsklausuler vil vise seg vanskelig å håndheve i praksis.

DEL 4 Diverse endringer i arbeidsmiljøloven

1. FIREÅRSREGELEN VED MIDLERTIDIG ANSETTELSE

Departementet foreslår her to endringer i § 14-9, 5. ledd som presiserer hvordan bestemmelsen skal forstås. Vi støtter forslaget.

2. FRIST FOR Å KREVE Å BLI I STILLINGEN VED TVIST OM ULOVLIG MIDLERTIDIG ANSETTELSE

Departementet foreslår at det skal gjelde samme frist for å kreve gjeninntreden som for å reise søksmål for hovedkravet, og at denne felles fristen skal settes til 8 uker.

Vi kan se behovet for klarhet i lovteksten, men vi vil samtidig påpeke at forslaget gir den konsekvens at prøvetidsansatte kan få en lengre frist for å kreve gjeninntreden enn fast ansatte har for å kreve å fortsette i stillingen.

Vi har ikke opplevd at systemet med to ulike frister, en fireukersfrist for å kreve gjeninntreden og en åtteukersfrist for hovedkravet, har reist problemer. Den nødvendige klarhet må kunne oppnås ved å presisere dagens rettstilstand i lovbestemmelsen.

Vi foreslår derfor at § 15-11 (5) presiserer at det gjelder en fireukersfrist for å reise søksmål om gjeninntreden der arbeidsforholdet har vært basert på midlertidig avtale og den fratrådte hevder av det har foreligget en ulovlig midlertidig ansettelse.

3. RETTEN TIL Å FORTSETTE I STILLINGEN VED NEDLEGGELSE AV VIRKSOMHET

Vi kan se behovet for forutsigbarhet.

Samtidig vil forslaget få den konsekvens at arbeidstaker etter hovedregelen vil ha rett til å stå i stillingen også i situasjoner som etter gjeldende rett anses som ”de helt klare tilfelle”.

Vi mener at det er urimelig at hovedregelen skal omfatte situasjoner der det er åpenbart at arbeidstaker ikke kan oppfylle sin arbeidsplikt. Retten til å stå i stillingen vil da i realiteten begrenses til en rett til lønn uten motytelse.

Forslaget innebærer at initiativansvaret flyttes til arbeidsgiver. Det synes urimelig at en arbeidsgiver som har nedlagt virksomheten, og som oftest vil være i en økonomisk svært vanskelig situasjon, skal måtte gå rettens vei for å bli fri en ren lønnsplikt uten tilhørende arbeidsplikt. En slik regel vil også virke prosessdrivende. Departementet synes å mene at forslaget innebærer en kodifisering av gjeldende rett. Slik er det ikke. En slik lovendring ville snu rettstilstanden.

Hensynet bak regelen om retten til å stå i stillingen er å sikre kontinuitet i arbeidsforholdet, noe skal gjøre det lettere for arbeidstakeren å fastholde stillingen dersom oppsigelsen senere blir kjent ugyldig. En oppsigelse som skyldes at virksomheten ikke lenger eksisterer vil gjennomgående bli ansett gyldig. Det hensyn som ligger bak retten til å stå i stilling, er derfor ikke relevant i nedleggelsestilfellene.

Etter vårt syn kan behovet for klarhet imøtekommes ved å presisere dagens rettsstilstand i ordlyden, f.eks ved å fastslå at retten til å fortsette i stillingen ikke gjelder ved hel eller delvis nedleggelse av virksomhet eller ved å presisere at det forutsettes at arbeidstaker kan oppfylle sin arbeidspåkt.

4. DRØFTINGSPLIKTEN ETTER § 15-1

Departementet spør om det bør presiseres i § 15-1 at drøftingsplikten også omfatter den konkrete utvelgelsen av ansatte som vurderes sagt opp der oppsigelsen skyldes virksomhetens forhold.

Vi har ikke opplevd noe behov for å spesifisere hvilke spørsmål drøftingsplikten skal omfatte og slutter oss derfor til departementets forslag om å ikke foreta endringer i ordlyden.

Vi presiserer for øvrig at generelle drøftinger om utvelgelseskriterier og utvelgelseskrets ikke skjer på individnivå, men i møter mellom ledelse og tillitsvalgte. Derimot vil begrunnelsen for at den enkelte arbeidstakeren er valgt ut basert på anvendelsen av kriteriene, være et naturlig tema i det individuelle drøftingsmøtet.

5. BEGRENSNING AV STØRRELSEN PÅ LØNNSTREKK

Departementet ber om høringsinstansenes syn på å generalisere begrensingsregelen i § 14-15 tredje ledd slik at den vil omfatte alle trekkgrunnlag.

Vi opplever ikke at gjeldende regelverk skaper problemer. De trekkgrunnlag som ikke er omfattet av begrensingsregelen i dag, vil ikke gi ubegrenset trekkadgang.

Trekkgrunnlagene vil i seg selv gjennomgående inneholde en begrensning: Når det gjelder lovhemlet trekk, vil lovgrunnlaget regulere omfanget. Når det gjelder trekk til pensjon, vil gjerne omfanget være regulert i avtale/vedtekter. Når det gjelder individuell forhåndsavtale, vil avtalen ofte regulere trekkomfanget. En urimelig forhåndsavtale vil dessuten kunne bli underlagt avtalesensur etter avtaleloven § 36.

Vi er redd en generell trekkbegrensingsregel ville virke sterkt prosessfremmende da man stadig ville kunne få tvister om "hva arbeidstaker med rimelighet trenger til underhold for seg og sin husstand".

Det er vanskelig å se behovet for å generalisere begrensningsregelen. Vi kan heller ikke se at bestemmelsene om trekk i § 14-15 rent faktisk virker slik at man kommer i motstrid med Sosialpakten art 4 § 5.

6. TREKK I LØNN FOR ARBEIDSTAKERS EGENANDEL TIL TJENESTEPENSJONSORDNINGER

Departementet foreslår en generell hjemmel for trekk i lønn av arbeidstakers egenandel i de lovregulerte tjenstepensjonsordningene i privat sektor. Vi støtter forslaget.

7. PRIORITET MELLOM FORTRINNSRETTSREGLENE

Vi har ikke mottatt henvendelser fra våre medlemmer om hvilken prioritet fortrinnsrett etter § 10-2 fjerde ledd skal ha. På den annen side kan vi se behovet for klarhet i og med at alle de andre fortrinnsrettene er gitt en konkret prioritet i dagens lov.

Man kan tenke seg flere prioritetsrekkefølger. Departementet foreslår å gi den en fjerde plass foran fortrinnsrett etter utøvelse av reservasjonsrett.

Det bør også vurderes hvilke praktiske hensyn som bør tas med tanke på fortrinnsretten for deltidsansatte. En fortrinnsrett til å komme tilbake til opprinnelig arbeidstidsandel "før tiden" har en annen karakter enn en rett til å utvide stillingen til en ny og større stillingsandel. Det bør vurderes om fortrinnsretten etter § 10-2 fjerde ledd bør ha prioritet foran fortrinnsretten for deltidsansatte. I motsatt fall vil utøvelse av sistnevnte kunne blokkere for tilbakekomst for den som midlertidig har hatt redusert arbeidstid. For å unngå dette må utvidelse av stillingsandelen for den deltidsansatte gjøres midlertidig, noe som kan virke som en noe omstendelig og uhensiktsmessig personalbehandling.

Det bør også settes som vilkår at utøvelse av fortrinnsrett til å utvide arbeidstidsandel "før tiden" at det ikke medfører vesentlige ulemper for virksomheten. Dette vilkåret gjelder ved utøvelse av fortrinnsrett for deltidsansatte, og vi kan ikke se noen grunn til at det ikke også må gjelde for fortrinnsrett etter § 10-2 fjerde ledd.

8. ALENEARBEID

Departementet forslår å spesifisere alenearbeid som en risikofaktor og begrunner forslaget med at det bør synliggjøre at kravene til risikovurdering og risikoreduserende tiltak også gjelder alenearbeid.

Det sies at en slik endring vil presisere gjeldende rett og ikke i seg selv vil innebære noen realitetsendring.

Etter lovrevisjonen i 2005, har HMS-regelverket fått en struktur og et innhold som fremtrer som tydelig og forståelig. Hovedprinsippene for et systematisk HMS-arbeid er flyttet fra forskriften til loven slik at metodikken for HMS-arbeidet er blitt løftet frem.

Lovens bestemmelser om risikovurdering i kapittel 3 og de materielle kravene til arbeidsmiljøet i kapittel 4 ivaretar alle de hensyn som må ivaretas for å skape et "fullt forsvarlig arbeidsmiljø", jf. §§ 1-1 og 4-1 (1).

Det er ikke tvilsomt at risikovurderingen etter dagens rettstilstand omfatter alle slags arbeidssituasjoner, også alenearbeid.

Vi kan ikke se behovet for å en slik presiserende regel som departementet foreslår for en bestemt type arbeidssituasjon.

Ved å spesifisere enkeltsituasjoner på denne måten, kan regelverket bli mer uklart og utydelig. Det kan f.eks oppstå tvil om arbeidssituasjoner som ikke er nevnt, ikke omfattes eller er mindre viktige.

Vi kan ikke gi vår tilslutning til forslaget.

9. BRUK AV PRESTASJONSLØNN VED RISIKOFYLT ARBEID

Departementet foreslår å spesifisere prestasjonslønn som risikofaktor.

Vi kan ikke se noe behov for en slik spesifisering. Begrepet "lønnssystemer" omfatter alle typer av lønnssystemer, og arbeidsgiver har en plikt til å vurdere om det lønnssystem som benyttes innebærer noen risiko.

Begrepet prestasjonslønn vil dessuten kunne virke forvirrende idet det gir assosiasjoner til andre lønnssystemer enn de lovgiver har tenkt på, f.eks bonuslønnssystemer og provisjonslønn.

10. KRAVET OM "TARIFFAVTALE" I ARBEIDSMILJØLOVEN § 10-12 FEMTE LEDD

Vi gir vår tilslutning til departementets forslag om erstatte ordet "tariffavtaler" med ordet "avtaler". Forslaget stadfester det lovgiver opprinnelig har ment.

11. UNNTAK FRA BEHANDLING I FORLIKSRÅDET

Vi gir vår tilslutning til departementets forslag om å unnta tilknyttede krav behandling i forliksrådet.

12. RETT TIL FRI VED RELIGIØSE HØYTIDER

Vi har ingen innvendinger mot å henvise til spesialloven i arbeidsmiljølovens kap. 12.

Det bør imidlertid presiseres i lovforarbeidene at tvistenemndas kompetanse ikke utvides ved lovendringen.

13. OPPLÆRING AV VERNEOMBUD OG MEDLEMMER AV ARBEIDSMILJØUTVALG

Departementet ber høringsinstansene vurdere om gjeldende forskriftsbestemmelse om at verneombud har rett til å delta på verneombudopplæring i regi av arbeidstakerorganisasjon bør videreføres eller oppheves.

Vi mener at regelen bør oppheves slik at det åpnes for lokale løsninger.

Når det er arbeidsgiver som har ansvar for at opplæringen blir gjennomført, bør det også være arbeidsgiver som har siste ord når det skal avgjøres hvilken opplæring som skal benyttes. I de tilfeller arbeidsgiver har lagt ned ressurser i å utvikle og tilpasse et opplæringsprogram vil det være urimelig om det skal være opp til verneombudet å velge å benytte dette programmet eller et annet.

Vi har også fått en regel om HMS-opplæring for virksomhetens øverste leder, jfr aml § 3-5. Ved å legge til rette for lokale tilpasninger, vil opplæringen for verneombud, arbeidsmiljøutvalg og adm. dir kunne samordnes på en bedre måte.

Vi foreslår i tillegg at hovedregelen om 40 timers opplæring oppheves. Etter vårt syn må det avgjørende være opplæringens innhold, ikke omfanget målt i timer.

14. ARBEIDSTILSYNETS VEDTAKSKOMPETANSE – ARBEIDSMILJØLOVEN KAPITTEL 9

Departmentet foreslår å la lovens kapittel 9 bli omfattet av Arbeidstilsynets vedtakskompetanse.

Vi kan ikke støtte dette forslaget.

Datatilsynet har en omfattende håndhevingskompetanse på alle samfunnsområder (også i arbeidslivet) i kraft av personopplysningslovens regler. Det er vanskelig å forestille seg tilfeller der brudd på reglene i aml kap 9 ikke samtidig vil innebære brudd på personopplysningslovens regler. Dersom Arbeidstilsynet skulle få utvidet vedtakskompetanse i henhold til forslaget, vil det i realiteten innebære etablering av et ”dobbelttilsyn”. Dette ville innebære klare ulemper etter vårt syn. Eventuelt måtte Datatilsynets kompetanse samtidig begrenses tilsvarende.

15. OVERTREDELSESGEBYR

Departementet ber om høringsinstansenes syn på om det bør innføres hjemmel for overtredelsesgebyr .

Vi kan ikke gi vår tilslutning til forslaget. Dagens regelverk inneholder allerede et bredt spekter av reaksjonsmidler. Vi kan heller ikke se at behovet for å innføre et reaksjonsmiddel av pønalt karakter er godtgjort i høringsnotatet. Dette ville være en så vidt vesentlig lovendring at det måtte ligge til grunn et generelt stort og tydelig behov for en slik endring.

DEL 5 Konsekvenser av endring i dispensasjonsadgangen i arbeidsmiljølovens arbeidstidskapittel

Spekters hovedkonklusjon:

- *Ved revisjon av arbeidsmiljøloven i 2005, mistet Arbeidstilsynet sin "oppmannsrolle" i saker om avvik fra hovedreglene i arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser. Resultatet av dette har vært at de tillitsvalgte har fått vetorett i noen arbeidstidsspørsmål og anvender denne retten til å komme i posisjon for å forhandle lønn.*
- *Spekter ber om at det innføres et system hvor en ekstern instans får myndighet til å fastsette arbeidsplaner der partene ikke lykkes å bli enige. Dette er nødvendig for å unngå at arbeidstakerorganisasjonene ved drøftelse om helt ordinære arbeidsplaner kan kreve ekstra kompensasjon for å inngå en avtale om regulering av arbeidstiden. Ankeinstansen kan være Arbeidstilsynet eller evt tvisteløsningsnemnda, jf aml §17-2.*

1. BAKGRUNN

Arbeidstilsynet hadde i den gamle arbeidsmiljøloven (av 1977) myndighet til å godkjenne arbeidstidsordninger i de tilfeller der partene på den enkelte arbeidsplass ikke klarte å bli enige om hvordan arbeidsplanene skulle utformes. Dette var aktuelt for arbeidstidsordninger som avvek fra lovens hovedregel om hvordan arbeidstiden skal innrettes. Arbeidstilsynet var av partene ansett som en nøytral oppmann som skulle avgjøre om arbeidstidsordninger som avvek fra dagarbeid var forsvarlige ut fra HMS-hensyn.

I den nye arbeidsmiljøloven (av 2005) er Arbeidstilsynet fratatt rollen som "faglig oppmann" i spørsmål om arbeidstid. Hovedbegrunnelse var at dette ble antatt å være en nødvendig tilpassing til EUs arbeidslivsdirektiv. Fjerning av Arbeidstilsynets oppmannsrolle var ikke noe krav fra arbeidstakerorganisasjonene i forbindelse med den nye Arbeidsmiljøloven, det var ikke noe valgkamplofte fra den rødgrønne Regjeringen og spørsmålet var heller ikke noe diskusjonstema under Stortingets behandling av saken.

Etter at man nå har høstet de første erfaringene med den nye Arbeidsmiljøloven, ser Arbeidsgiverforeningen Spekter at denne relativt tekniske og lite omtalte lovendringen i praksis kan føre til betydelige lønns- og kostnadsdrivende effekter for hele samfunnet. I tillegg viser ny dokumentasjon at fjerning av Arbeidstilsynets rolle neppe er nødvendig for å oppfylle EUs arbeidstidsdirektiv, slik man la til grunn da lovendringen ble gjort.

2. BEHOVET FOR ARBEIDSTIDSORDNINGER UTENOM DAGARBEID

Det er bred enighet om at bedrifter og virksomheter i Norge må kunne arbeide på også andre tidspunkter enn innenfor det som så strengt er definert som "normalt" innenfor Arbeidsmiljøloven for at vitale og nødvendige samfunnsområder (f eks. sykehus, samferdsel osv) skal fungere i helger og høytider. Spørsmålet har aldri vært om det er behov for

arbeidstidsordninger som avviker fra dagarbeid, men *hvordan* slike ordninger skal utformes for å ivareta arbeidstakernes helse, miljø og sikkerhet fullt ut – samtidig som fellesskapets behov for arbeidsinnsats kveld, natt og helg ivaretas

Den type arbeidstidsordninger vi her snakker om er ikke særtilfeller, men helt vanlige ordninger for svært mange som jobber på arbeidsteder med aktivitet på kveld/natt/helg. Dette er ordninger som alltid har vært gjennomført, og som selvsagt allerede kompenseres lønsmessig for ulempebelastningen med kvelds-, natt og helgearbeid.

I vedlegg 1 har vi lagt ved noen eksempler på virksomheter som har behov for slike avtaler.

3. KONSEKVENSENE AV DEN NYE ORDNINGEN

Når Arbeidstilsynets faglige oppmannrolle i saker om dispensasjoner fra dagsarbeid er fjernet er det opp til partene – og dem alene – å bli enige om alle avvik fra hovedreglene om dagsarbeid.

Siden lovendringen fant sted, har vi sett en raskt voksende tendens til at noen arbeidstakerorganisasjoner presser arbeidsgiver til å utbetale den enkelte arbeidstaker en ”løsesum” eller generell lønnskompensasjon for at de skal være med på ordninger som alltid har vært der og som de selvsagt får kompensasjon for i henhold til framforhandlede avtaler. Det som skulle og burde ha vært en vurdering ut fra HMS-hensyn, blir i stedet et spørsmål om penger.

En slik ”blackmailing” av arbeidsgiver er en mildt sagt uakseptabel fremgangsmåte i norsk arbeidsliv. Kravene er også i en størrelsesorden som tilsier et vanlig lønnsoppgjør. Vi har i vedlegg 1 beskrevet en situasjon fra Avinor der kravet per arbeidstaker er på kr 25.000,- pluss andre tilståelser for å godta dispensasjonene. Dette utgjorde en lønnsøkning på ca 6 prosent for å arbeide på akkurat samme måte som tidligere. Kravet kom fra grupper som arbeider i ulike flyplass tjenester, dvs. ikke flygeledere.

Forhandlinger om særskilte arbeidstidsordninger vil som hovedregel skje uavhengig av at de tariffavtalene partene er bundet av revideres. Når det kan stilles vilkår av økonomisk eller annen art for å inngå slike avtaler, innebærer det at arbeidstakerne gis en forhandlingsanledning, og et pressmiddel i disse forhandlingene, på et tidspunkt hvor det ellers gjelder fredsplikt mellom partene.

I visse tilfeller kan bruk av dette pressmiddelet være ulovlig og tariffstridig arbeidskamp, jf. Arbeidsrettens dom i ARD 1966 s. 67. Dommen konstaterer at den enkelte lege i sykehus og arbeidsgiver står fritt til å inngå eller si opp avtaler om utvidet arbeidstid, såkalte F-planavtaler. Etter dette uttales det på side 87:

”På den annen side gjelder det utvilsomt en negativ skranke. Oppsigelse og inngåelse av F-planavtaler kan ikke benyttes som arbeidskamptiltak i spørsmål om tariffmessig

ordnede forhold mens det ellers gjelder fredsplikt mellom partene. Da kan endringer i eller forhandlinger om tariffordnede lønns- og arbeidsvilkår heller ikke stilles som vilkår for å inngå, reforhandle eller ikke å si opp F-planavtaler. Dette er det ingen uenighet om; det er kommet klart til uttrykk mellom tariffpartene i pkt. 2 i protokollen av 8. mars.”

Det vil imidlertid ikke løse noen problemer å bringe slik arbeidskamp inn for Arbeidsretten. Arbeidsretten har kompetanse til å avgjøre om nektelsen er ulovlig eller tariffstridig, men kan ikke pålegge noen av partene å inngå avtale med et bestemt innhold. Det er derfor nødvendig å finne en løsning i loven.

4. FORSLAG TIL LØSNING

Spekter foreslår at det innføres et system hvor en ekstern instans får myndighet til å fastsette arbeidsplaner der partene ikke lykkes å bli enige. Dette kan være Arbeidstilsynet eller annen instans, for eksempel tvisteløsningsnemnda jf aml § 17-2.

I samtaler mellom Spekter og Arbeids- og administrasjonsdepartementet om denne saken, har man diskutert muligheten av å la meklingsinstituttet ha en rolle i slike saker. Et system med tvisteløsning vil imidlertid ikke være noen hensiktsmessig løsning i de tilfeller hvor det er brudd på fredsplikten. En ankeinstans som meklingsinstituttet vil i slike tilfeller i realiteten innebære en legalisering av arbeidskamp i situasjoner som nå er underlagt fredsplikt.

En annen måte å tenke på er å gi arbeidsgiver en adgang til å gjøre avvik fra hovedreglene uten avtale. Dette er i varierende grad gjort i andre nordiske land, og vi er ikke kjent med at det har vært problemer knyttet til det:

- Den svenske Arbetstidslagen av 24. juni 1982 (1982:673) åpner i § 5 for å gjennomsnittsberegne arbeidstiden over 4 uker uten at det stilles krav til avtale, når det er nødvendig av hensyn til arbeidets art eller arbeidsforholdene for øvrig. Den daglige og ukentlige hviletiden kan reduseres mot kompenserende hvil uten avtale når det har oppstått uforutsette situasjoner, jf. §§ 13 og 14.
- Den finske arbetstidslagen av 8. august 1996 (605) åpner i § 6 for at arbeidstiden kan gjennomsnittsberegnes over 52 uker uten avtale. Det vises også til § 7 om ”Periodarbetstid”. I § 31 er det en generell regel om gjennomsnittsberegning av ukehvilen over 14 dager, og over 12 uker i skiftarbeid. Hvilen kan i en enkelt uke ikke være kortere enn 24 timer.
- Den danske loven om arbejdsmiljø av 18. mars 2005 åpner i § 50 for at den daglige hviletiden på 11 timer kan reduseres til 8 timer bl.a. når det ikke er mulig å overholde kravet til daglig hvile mellom skift. Heller ikke her er det stilt krav om avtale.



Også i Norge bør man i noen grad kunne tillate avvik fra lovens hovedregler uten avtale. Dette kan være både et supplement til eller et alternativ til en utvidet adgang for Arbeidstilsynet, til å kunne innvilge unntak.

Vedlegg 1

EKSEMPEL PÅ VIRKSOMHETER MED BEHOV FOR AVVIK AV ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER

AVINOR

Avinor har behov for at noen i enkelte tilfeller kan arbeide 3 søn- og helgedager på rad. Årsaken til dette er at mange ansatte allerede arbeider annen hver helg. Skulle det da oppstå sykdom eller lignende en helg, må ansatte enten erstattes med vikarer, eller det må foretas omdisponeringer. Hvis dette ikke er mulig må det brukes overtid. Da vil ansatte som går inn i denne vekten måtte oppleve å arbeide 3 søn- og helgedager på rad. Det har aldri tidligere vært problem med å få en dispensasjon fra Arbeidstilsynet for slikt arbeid.

Et annet tilfelle: For å få tilpasset arbeidsplanene til aktiviteten på flyplassene må man i noen tilfeller planlegge med under 11 timer mellom dagsverk. Dette kan f.eks. skje i helger hvor ansatte arbeider fredag kveld til kl. 22.00 og går på arbeid lørdag morgen kl. 08.00 og arbeider fram til kl. 16.00. Dette er et avvik fra hovedregelen om arbeidstid i arbeidsmiljøloven og krever dispensasjon fra arbeidstakerorganisasjonene.

Norsk Tjenestemannslag og EL&IT forbundet stilte følgende krav for å delta i arbeidsplaner som bl.a. innbefatter de ovennevnte eksempler:

”Det ytes en kompensasjon på kr. 25.000,- pr. år til alle arbeidstakere i skift- og turnustjeneste som er omfattet av overenskomsten mellom Avinor og NTL/EL&IT forbundet.

Det gis 6 ekstra fridager pr. år som kompensasjon for gjennomsnittsberegning av arbeidshelger.

Det gis i tillegg 1 ny fridag for hvert tilfelle av arbeid på mellomliggende søndag”

Kravene ble fremmet som en ”pakkeløsning” og kom i tillegg til den kompensasjon som de ansatte allerede har forhandlet seg til for disse ”ulempene”. Innfrielse av disse kravene ville representert en lønnsøkning utenfor normale lønnsoppgjør på rundt 6 prosent for de berørte gruppene.

HELSEFORETAKENE

I helseforetakene har det i mange år vært vanlig med sommerturnuser bl.a. for at ansatte med barn i skolealder skal få ferie i skoleferien. Dette betyr at i enkelte situasjoner må ansatte som ikke har ferie, gå lengre vakter og kanskje en ekstra søndag (betalt som overtid evt. som en del av gjennomsnittsberegning). Dette har ikke vært problematisk tidligere år, men etter at arbeidstakerorganisasjonene har fått enerett til å gi dispensasjon fra arbeidsmiljøloven er dette blitt et problem på flere helseforetak. Drøftelsene mellom partene har ikke dreid seg om helse- miljø- og sikkerhetshensyn, men om økonomisk kompensasjon.

For ordens skyld vil vi presisere at det ikke er snakk om arbeidsplaner som er ulovlige, men om arbeidsplaner som innebærer såkalt ”avvik” fra hovedreglene om arbeidstid i loven. Dette er ordninger som krever godkjenning fra arbeidstakerorganisasjonene.

Et annet eksempel fra den daglig driftssituasjonen er i forbindelse med etablering av ordinære arbeidsplaner. Helseforetakene har for eksempel ofte behov for at noen har kortere opphold mellom vaktene enn 11 timer, og dette kan avtales med fagforeningene. I slike sammenhenger er det blitt mer og mer vanlig at det fremmes økonomiske eller bemanningsmessige krav, eller at det stilles krav til at helgearbeidet skal begrenses til hver 3. helg. Dette legges som en premiss for å godkjenne arbeidsplaner. Som kjent har Arbeidsmiljølovens § 10-8 (4) bestemmelser om at søn- og helgearbeid skal begrenses til hver 2. helg.

I virksomheter med behov for stor bemanning i helgene innebærer dette at det blir svært vanskelig å sette opp arbeidsplaner samtidig som målsettingen om reduksjon i bruken av deltidsstillinger oppfylles.

Dette er et stort og utbredt problem i helseforetakene, hvor man føler seg tvunget til å gå med på ulike ordninger for å få den daglige driften til å gå rundt. Også andre medlemsvirksomheter med høy helgebemanning møter denne problemstillingen.

NSB

NSB ble høsten 2006 stilt overfor store driftsmessige problemer. Disse problemene er knyttet til en kombinasjon av knapphet på kvalifisert personell og manglende fleksibilitet etter arbeidsmiljøloven. Slik fleksibilitet kan bare oppnås gjennom avtale med arbeidstakernes organisasjoner. Der slik avtale er inngått har dette medført betydelige ekstrakostnader for bedriften.

Eksempel på bestemmelser som byr på problemer er arbeidsmiljølovens § 10-8 (daglig og ukentlig arbeidstid). NSB får tildelt sportilgang fra Jernbaneverket, og må tilpasse sine ruter i henhold til dette. Når et fjerntog med ankomst om kvelden, f.eks. kl 2200, skal returnere tilbake til utgangsstasjonen med samme personell neste morgen, med avgang f.eks. kl 0700, vil oppholdet mellom to døgn blir for kort i.h.t. arbeidsmiljølovens grense på 11 timer. I dette tilfellet er det nødvendig å oppnå avtale med fagforeningene for å få dette til.

NRK

NRK har utfordringer m.h.t. arbeid flere søn- og helligdager etter hverandre. Dels er behovet knyttet til journalister med sammenhengende produksjon over flere helger og dels større dramaproduksjoner. Større sportsbegivenheter som OL og VM kan strekke seg over flere helger. Generelt er omfanget av sportsbegivenheter i helgene i vinterhalvåret også stort. Dette er begivenheter det er ønskelig dekkes av de samme journalistene gjennom sesongen. Enkelte direktesendte magasinprogrammer som går i helgene forutsetter også at journalist og stab arbeider flere helger sammenhengende. I dramaproduksjonen rigges mye utstyr opp for



filming og det er viktig at produksjonen finner sted så raskt som værforhold og lignende gjør det mulig.

Det har i NRK vært praksis for å gi dispensasjon for slikt arbeid. Det har imidlertid nå vist seg vanskeligere å få dispensasjon, da det fremmes krav til endringer i tariffavtalens arbeidstidsbestemmelser som "motytelse". Dette gjelder lengden av tid for gjennomsnittsberegning.