

Det Kgl. Arbeids- og sosialdepartement
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo

Vår dato: 29.06.2016
Deres dato: 14.01.2016
Vår referanse: [Vår ref]
Deres referanse: 16/100

Hørings svar - NOU 2016: 1 Arbeidstidsutvalget

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) viser til departementets høringsbrev av 14. januar 2016 med høringsfrist 1. juli 2016.

Dette hørings svaret er utarbeidet i samarbeid med NHOs landsforeninger.

Innledning

NHO støtter Arbeidstidsutvalgets beskrivelse av de fremtidige utfordringer og behovet for høy arbeidsinnsats. Velferdssamfunnet bygger på arbeidslinjen, at flest mulig er i arbeid og at flere står lengre i arbeid. Den demografiske utviklingen gjør at forsørgerbyrden blir større. Gitt dagens velferdsnivå blir arbeidslinjen viktig også framover. Å hindre ytterligere reduksjon i arbeidstiden for heltidsansatte og å få flere til å jobbe for eksempel heltid vil bidra positivt. Fleksible måter å organisere arbeidslivet på kan også bidra til at arbeidskraften nyttiggjøres på en bedre måte. Om vi ikke lykkes med arbeidslinjen kan alternativet etter hvert være et lavere velferdsnivå, eller økt skattetrykk. Sett i lys av de utfordringene og behovene som Arbeidstidsutvalget tegner opp, ser NHO grunn til å minne om de synspunkter vi fremmet i vårt høringsbrev jamfør de endringene som ble gjort i arbeidsmiljøloven 1. juli 2015.

I tillegg til sysselsetting, er produktivitet en viktig kilde til verdiskaping. Selv moderate forskjeller i årlig produktivitetsvekst vil isolert sett akkumulere seg til store forskjeller i inntektsnivå over tid. En målsetting om økt produktivitet kan derfor være med på å sikre vekst og fremtidig velferd. De siste årene har et godt bytteforhold dekket til for en svakere produktivitetsvekst, men bytteforholdet har snudd og gir ikke lenger samme drahjelp til inntektsveksten. Norge ligger langt fremme i å ta i bruk ny teknologi, og har en kompetent yrkesbefolkning. Dette kan være en konkurransefordel i de omstillingsbehovene som vil komme fremover som følge av en aldrende befolkning. I denne sammenheng må arbeidstidsreglene støtte opp under at produktivitetsveksten kan realiseres.

At bedriftene og de ansatte forstår lovteksten er et viktig premiss for at man skal greie å utnytte den fleksibiliteten som allerede ligger i loven. NHO er derfor positive til alle grep som kan bidra med å forenkle lovteksten. Vi håper at dette arbeidet videreføres i oppfølgingen. En forenklet lovtekst slik foreslått av utvalget er et skritt i riktig retning for å gjøre loven mer anvendelig, slik at man kan dra nytte av den fleksibiliteten som allerede ligger der.

Det er åpenbart at den enkeltes helse og sikkerhet må ivaretas. Hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd ligger fast i arbeidsmiljøloven § 4-1 og § 10-2 første ledd.

Vernehensynet setter en klar grense for hvilke arbeidstidsreguleringer som kan og bør tillates. Etter NHOs mening, ivaretar forslagene til utvalget vernehensynet på en god måte.

1 Særregulering basert på kjennetegn ved stillingen

1.1 Utviklingen i arbeidslivet

Unntakene i arbeidsmiljøloven § 10-12 (1) og (2) for arbeidstakere i "ledende" og "særlig uavhengig stilling" er videreføring av tilsvarende bestemmelse i arbeidsmiljøloven av 1977.

Regelverket hva gjelder disse unntakene har således vært uendret i nærmere 40 år. I samme tidsrom har det skjedd en fundamental endring i arbeidslivet.

Selve næringsstrukturen er endret. Det har vært en overgang til *mer kunnskapsintensiv produksjon* og økende utdanningsnivå. Sysselsettingen de siste tiårene i industrien har falt, mens den har økt i kunnskapsintensive tjenesteytende næringer. Utvalgets tallmateriale viser at 40 prosent av de sysselsatte har høyere utdanning. Bare i løpet av perioden fra 2000 til 2015 har andelen sysselsatte i leder-, akademiker- og høyskoleyrker økt fra rundt 40 prosent til 50 prosent av de sysselsatte. Denne utviklingen har bidratt til at flere arbeider med oppgaver som er mulig å utføre andre steder enn på arbeidsplassen, eksempelvis hjemmefra. Den *teknologiske utviklingen* har også gjort dette enklere. Mange arbeidstakere kan i dag arbeide uavhengig av sin tilstedeværelse på arbeidsplassen. Teknologien gjør det i tillegg mulig å løse mange oppgaver på det tidspunkt som passer arbeidstakeren best. Utviklingen fører også til at arbeidstakere i mye større grad enn tidligere er tilgjengelige utenom arbeidstiden.

Definisjonene av "arbeidstid" og "arbeidsfri" i arbeidsmiljøloven åpner ikke for gråsoner mellom kategoriene. Definisjonen av "arbeidstid" forutsetter en form for måling eller registrering av arbeidstiden for å kunne plassere tiden som enten arbeid eller hvile. I flere og flere yrker ligger det like godt eller bedre til rette for å kontrollere og måle resultater snarere enn arbeidstid og klokkestyrt arbeid.

Utviklingen som er skissert ovenfor utfordrer det som tidligere var et klarere skille mellom arbeidstid og fritid. Flere av arbeidstakerne har stillinger som gir aktivitet i gråsonen mellom arbeid og fritid, eksempelvis lesing av dokumenter på reise hjem, lese epost hjemme mv, og ikke lar seg kategorisere så lett i *arbeidstid* eller *arbeidsfri*.

Stadig flere norske virksomheter opererer i et internasjonalt marked. Det skaper behov for fleksibilitet og tilstedeværelse uavhengig av ulike tidssoner.

Samtidig opplever flere virksomheter at arbeidstakerne med mer resultatstyrte oppgaver selv etterspør fleksible arbeidstidsordninger, med lengre konsentrerte perioder med arbeid og fritid, og en enklere adgang til å forene arbeid med et familieliv med to yrkesaktive foreldre. Undersøkelser viser at opplevelsen av fleksibilitet og mulighet til å bestemme over egen arbeidstid øker trivselen med jobben. Tall fra Abelia's medlemsbedrifter (kunnskaps- og teknologibedriftene) viser eksempelvis at det legemeldte sykefraværet i disse bedriftene over flere år har vært under 3 prosent.

Det overordnede formålet i arbeidsmiljøloven er hensynet til arbeidstakernes trygghet, helse og velferd. NHO vil understreke at også for gruppene særlig uavhengig og ledende stillinger skal hensynene til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd ivaretas etter arbeidsmiljøloven § 4-1 og § 10-2 første ledd. Disse hensynene skal ligge fast selv om det skjer en forsiktig utvidelse av gruppen som er unntatt arbeidstidskappitelet helt eller delvis.

Samlet sett har det vært en utvikling med markant økt sysselsettingen i kunnskapsbasert næringsliv der flere ansatte har betydelig selvstendighet og arbeidstiden er oppgavestyrte. I tillegg tilsier utviklingen innen teknologi og globalisering at det åpenbart er behov en gjennomgang av regelverket om ledende og særlig uavhengige stillinger.

1.2 Ledende stilling

Utvalget foreslår at unntaket for arbeidstakere i ledende stilling i arbeidsmiljøloven § 10-12 første ledd videreføres. NHO er enig i at unntaket bør videreføres.

NHO deler utvalgets oppfatning om at det eksisterer lite uklarhet knyttet til unntaksbestemmelsen for ledende stillinger, og at bestemmelsen oppfattes som lite kontroversiell. NHO vil understreke at det er et klart behov for en unntaksbestemmelse for ledende stillinger, og støtter utvalgets vurderinger som ligger til grunn for at bestemmelsen bør videreføres.

Utvalget foreslår videre at det innføres krav til at det skal nedfelles i arbeidsavtalen om man er unntatt fra arbeidstidsreglene etter § 10-12 første ledd. NHO legger til grunn at dette vil være et formkrav. NHO antar at et slikt krav i noe grad kan være klargjørende.

1.3 Særlig uavhengig stilling

Utvalget foreslår at unntaket for særlig uavhengig stilling skal videreføres. NHO støtter forslaget om at unntaket skal videreføres. NHO mener samtidig at utviklingen i arbeidslivet tilsier en forsiktig utvidelse av gruppen som bør omfattes av unntaket for særlig uavhengig stilling.

Det er grunn til å fremheve at næringslivet nå i stor utstrekning opererer med en flat organisasjonsstruktur, noe som medfører færre "ledende stillinger" og flere "særlig uavhengige stillinger". Det er heller ikke uvanlig å veksle mellom ledende stillinger og tyngre fagstillinger.

I tillegg er det i dag vanskeligere å skille stillinger som er "særlig uavhengige" fra stillinger med betydelig selvstendighet og uavhengighet, men som etter gjeldende rett nok faller utenfor dette unntaket. Det er langt flere stillinger i en slik "gråson". I dag er det svært mange underordnede som i stor grad styrer sin egen arbeidsdag. Arbeidstakerne kan likevel være styrt av oppgaver og frister i en slik grad at de etter dagens rettstilstand ikke er omfattet av reglene om særlig uavhengig stilling.

NHO understreker at det ligger fast at "særlig uavhengig stillinger" skal sikres en arbeidstidsordning slik at de ansatte ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn, jf. arbeidsmiljøloven § 10-2 (1). Det er ingenting i veien for at arbeidsavtalene for "særlig uavhengig stillinger" angir en normal arbeidstid som vil være retningsgivende for den ansatte. NHOs erfaring er at dette ikke er upraktisk. I Abelianas mal

for arbeidsavtale for ledende og særlig uavhengig stilling er eksempelvis følgende formulering inntatt

"Da Arbeidstakeren har ledende/særlig uavhengig stilling, jf arbeidsmiljøloven § 10-12 (1) og (2), er Arbeidstakeren unntatt fra arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid og overtidsgodtgjørelse.

Arbeidstiden forventes å ligge på [...] timer pr. uke, med [...] timers arbeid og [...] timers pause pr. dag. Arbeidstiden er ikke begrenset til dette da Arbeidstakeren forventes å utføre det arbeid oppgavene krever. Arbeidstiden skal uansett ikke være slik at Arbeidstakeren utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, jf. arbeidsmiljøloven § 10-2.

Utvalget mener at vilkårene for unntaket for særlig uavhengig stilling må presiseres.

I NHOs politikkdokument Arbeidstid er det henvist til NHOs arbeidstidsundersøkelse fra 2013 som viste at det var stor usikkerhet blant bedriftene knyttet til hvem som var omfattet av unntaket for særlig uavhengig stilling. I undersøkelsen svarte to av tre bedrifter at de oppfattet reglene som uklare. Resultatene i NHOs arbeidstidsundersøkelse harmonerer med funnene i de undersøkelsene det er henvist til av utvalget.

Utvalget har derfor foreslått kriterier det skal tas utgangspunkt i ved fastsettelsen av klarere vilkår i en fremtidig lovtekst. Unntaket skal omfatte ansatte som har en stilling som:

- *"er overordnet, ansvarsfull og med selvstendig beslutningsmyndighet,*
- *i all hovedsak bestemmer når, hvor og hvordan arbeidet utføres,*
- *i all hovedsak bestemmer omfanget på arbeidet, enten direkte eller gjennom myndighet til å delegere."*

NHO mener intensjonen utvalget har med å klargjøre virkeområdet for bestemmelsen er positiv.

Utvalget understreker at kriteriene utelukkende er en presisering, og ikke en endring av gjeldende rett. Slik kriteriene er formulert er imidlertid NHO bekymret for at de nettopp representerer en innstramming av gjeldende rett. Kriteriene er formulert slik at de kan forstås som kumulative kriterier. Det er i det hele tatt vanskelig å se at noen ansatte, heller ikke de som åpenbart har "særlig uavhengige stillinger", vil oppfylle alle disse tre kriteriene fullt ut. Det er betenkelig all den tid den markante utviklingen som har vært i arbeidslivet tvert imot tilsier en forsiktig oppmykning av kriteriene for å falle inn under kategorien "særlig uavhengig stilling".

I den forbindelse vises det til den tilsvarende bestemmelsen i arbeidstidsdirektivet art 17 (1) som gjør unntak for ansatte med rett til å treffe selvstendige beslutninger. Også i arbeidstidsdirektivet er et grunnleggende formål å ivareta arbeidstakernes helse og sikkerhet, jf. art 1. Slik utvalget har formulert kriteriene vil unntaket i arbeidsmiljøloven få et vesentlig snevrere anvendelsesområde enn det arbeidstidsdirektivet åpner for. NHO vil hevde at en oppmykning av kriteriene for å falle inn under "særlig uavhengig stilling" vil ligge godt innenfor de rammene som ligger i direktivet, og således være fullt ut forsvarlige ut fra vernehensyn.

Spesielt punktet "i all hovedsak bestemmer når, hvor og hvordan arbeidet utføres" oppfattes å gå for langt. De færreste arbeidstakere inkludert toppledelsen i bedriftene bestemmer i "all hovedsak" når og hvor de vil jobbe. De fleste arbeidstakere i særlige uavhengige stillinger bestemmer i perioder hvilket tidspunkt og hvor arbeidet skal utføres. Men alle arbeidstakere er styrt av omverden og arbeidsoppgavene som til enhver tid skal utføres.

Noen av NHOs medlemsbedrifter har erfart at kriteriene i vurderingen av særlig uavhengig stilling blir brukt i diskusjonen om arbeidsgivers styringsrett. For eksempel arbeidstakere som hevder at de kan ha hjemmekontor hver dag, eller kan jobbe for det meste om natten, siden de har særlig uavhengig stilling. Ved å sette opp kriterier om at arbeidstaker i all hovedsak kan bestemme hvor og når arbeides skal gjøres, ser vi en klar risiko for at det kan føre til flere diskusjoner av denne art.

Ved formulering av kriteriene har utvalget tatt utgangspunkt i sitatet fra NHO som det refereres til i Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) om at "*... dette dreier seg om arbeidstakere som selv prioriterer sine oppgaver. De bestemmer selv hva de skal gjøre, hva som skal delegeres til andre, når arbeidet skal gjøres og hvordan arbeidet skal utføres.*" At dette er arbeidstakere som bestemmer "hvor" arbeidet skal utføres, gjenfinnes imidlertid ikke i dette sitatet.

Å oppstille et kriterium om at en ansatt med særlig uavhengig stilling har en stilling som "i all hovedsak bestemmer når, hvor og hvordan arbeidet utføres", kan forstås som en innstramming av gjeldende rett. En alternativ formulering kan være at dette er snakk om arbeidstakere i stillinger som "*har innflytelse over når, hvor og hvordan arbeidet utføres*".

Utvalget mener at de ytre rammebetingelsene må inngå i den konkrete vurderingen av om en stilling er å anse som særlig uavhengig. NHO mener det avgjørende må være at selvstendigheten og uavhengigheten må vurderes opp mot arbeidsgiver og ikke en tredjepart. Mange arbeidstakere i denne kategorien har en rekke krav fra tredjeparter. De ytre rammebetingelsene er derfor dårlig egnet som kriterium i helhetsvurderingen av hva som er særlig uavhengig stilling.

Det finnes stillinger som klart er særlig uavhengige, selv om ikke alle kriteriene som er listet opp er oppfylt. For eksempel en sjefsforsker som leder et stort forskningsprosjekt uten å ha personalansvar, som har et stort faglig ansvar og stor frihet i når og hvordan arbeidet utføres, men som må være tilstede på laboratoriet for å utføre arbeidet fordi forskningen foregår der.

NHO vil understreke at vurderingen av "særlig uavhengig stilling" fremdeles må bero på en konkret helhetsvurdering, slik tidligere forarbeider og praksis har vært, se eksempelvis LG-2012-144598. NHO vil fraråde et forsøk på å formulere stramme vilkår i en lovtekst med utgangspunkt i kriteriene som er formulert i utvalgets forslag. Et alternativ kan være at de skisserte kriteriene er grunnlag for momenter inntatt i en lovtekst for nærmere å klargjøre vurderingstema for "særlig uavhengig stilling". Ved at momentlisten ikke er uttømmende, sikres at også andre relevante momenter enn de som fremgår av kriteriene kan hensyntas. Eksempelvis har størrelse på lønn og økonomiske ytelser tidligere vært relevant i vurderingen. Videre befinner vi oss på et område i stor utvikling. Lovteksten bør derfor ikke låses til ytterligere vilkår, men ha en ordlyd som gir mulighet for konkrete vurderinger, og som kan ta inn over seg samfunns- og rettsutvikling og et noe romsligere virkeområde.

NHO vil også påpeke at utvalgets uttalelse om at presiseringen av kriteriene innebærer en innstramming i forhold til hvordan unntaksbestemmelsen benyttes i dag fremstår unødvendig kategorisk. Mange av NHOs medlemsbedrifter nedlegger et stort arbeid i å klassifisere ansatte i kategorien "særlig uavhengig stilling" i tråd med gjeldende rett. For mange bedrifter fremstår uttalelsen om innstramming av praksis misvisende og unyansert.

Dersom det ikke skjer en oppmykning av "særlig uavhengig stilling", er det svært viktig at eventuell ny lovtekst og tilhørende forarbeider klart gir uttrykk for at gjeldende rett skal videreføres.

Som for ledende stillinger foreslår utvalget at det skal nedfelles i arbeidsavtalen om man er unntatt fra arbeidstidsreglene etter arbeidsmiljøloven § 10-12 (2). NHO er enig i at det vil gi større forutsigbarhet for både arbeidsgiver og arbeidstaker, og viser til kommentaren på dette punkt for ledende stilling.

1.4 Delvis uavhengig stilling

For NHO er det viktig å se forslaget knyttet til "særlig uavhengig stilling" i sammenheng med utvalgets forslag om "delvis uavhengig stilling". Forslaget om "delvis uavhengig stilling" er utvalgets svar på behovet for et oppdatert og mer fleksibelt regelverk mer i samsvar med behovene i dagens arbeidsliv. NHO forutsetter derfor at departementet foretar en fornyet vurdering av "særlig uavhengig stilling" dersom det velger ikke å gå videre, eller innsnevrer forslaget til "delvis uavhengig stilling".

Utvalgets flertall mener utviklingen i arbeidslivet tilsier behov for unntak fra en del av bestemmelsene i arbeidstidskapittelet for en større gruppe enn den som faller inn under kategoriene "særlig uavhengig" og "ledende" stillinger. NHO er fullt ut enig i utvalgets virkelighetsbeskrivelse og stadfestelse av behov for unntak for en større gruppe av arbeidstakere enn de som i dag faller inn under kategorien "særlig uavhengig" og "ledende" stillinger.

NHO er enige i at arbeidsmiljølovens enten-eller-løsning når det gjelder arbeidstidsbestemmelsene, harmonerer dårlig med den utviklingen som har vært i arbeidslivet. For ansatte som styrer sin egen arbeidstid, er det liten tvil om at arbeidstidskapittelets detaljerte regler og manglende fleksibilitet dersom avtale med arbeidsgiver ikke er på plass, ikke passer. Det er i seg selv et tankekors at utvalget konstaterer at unntaket for særlig uavhengig stilling i dag i praksis benyttes i større grad enn loven åpner for. Slik NHO ser det illustrerer nettopp det et uttalt behov for et regelverk som er tilpasset en større og større gruppe ansatte som befinner seg i en gråsoner/mellomkategori knyttet til "særlig uavhengig" stillinger.

Når det gjelder de nærmere kriteriene for ansatte i delvis uavhengig stilling, foreslår utvalget at det vil omfatte ansatte med stilling som

- *"er ansvarsfull med noe selvstendig beslutningsmyndighet,*
- *i hovedsak bestemmer når, hvor og hvordan arbeidet utføres,*
- *i hovedsak bestemmer omfang på arbeidet, enten direkte eller gjennom myndighet til å delegere."*

Som for særlig uavhengige foreslår flertallet i utvalget at man med utgangspunkt i disse kriteriene fastsetter klare vilkår i fremtidig lovtekst. Intensjonen med forslaget er at det totalt sett skal være slik at en større gruppe arbeidstakere vil kunne få unntak fra arbeidstidsbestemmelsene. Samlet fremstår imidlertid kriteriene som strenge. NHO er bekymret for at kriteriene er så begrensende at de ikke vil omfatte den mellomgruppen ansatte de er utformet med tanke på. Det er svært viktig at kriteriene ikke blir så strenge at unntaket blir for snevert.

I likhet med kriteriene for særlig uavhengig stilling er det også her problematisk å sette opp kriterier om at arbeidstaker bestemmer «når» og «hvor» arbeidet utføres. Selv om det her er tonet ned til «i hovedsak», er det likevel ikke mange arbeidstakere som i mer enn halvparten av arbeidstiden bestemmer når og hvor arbeidet skal utføres. Et eksempel kan være selgere som jobber selvstendig ut mot kunder og styrer hvordan oppgavene løses, men som må forholde seg til når kundene har tid til møte og til å stille på møter i kundens lokaler. Videre anser NHO at ytre rammebetingelser er et dårlig egnet vurderingskriterium ettersom det er forholdet til arbeidsgiver og uavhengighet i forhold til arbeidsgiver som er avgjørende.

NHO støtter forslaget til rammer for arbeidstid for delvis uavhengig stilling. Rammen utgjør en samlet ukentlig arbeidstid som ikke kan overstige 48 timer i gjennomsnitt over en 16 ukers periode. NHO er av den oppfatning at en slik ramme er nødvendig for å gi fleksibilitet til å jobbe lengre dager ved arbeidstopper, eksempelvis i forbindelse med en hovedforhandling for en advokatfullmektig som etter en konkret vurdering ikke er i særlig uavhengig stilling, revisjon for en revisor eller prosjektfrist for en prosjektmedarbeider. Kravet til minimum daglig hvile på 8 timer sikrer at arbeidsbelastningen heller ikke i perioder med arbeidstopper blir for høy.

NHO mener vernehensynet til arbeidstakerne i denne gruppen er ivarettatt og viser til at utvalget legger opp til at flere bestemmelser skal sikre arbeidstakers vernebehov. For det første skal delvis uavhengig være betinget av individuell avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Det innebærer at arbeidstaker selv må ønske å benytte seg av muligheten til å være delvis uavhengig. Dernest skal det fremgå av arbeidsavtalen om kompensasjon for overtid er inkludert i lønnen, eller om overtid skal kompenseres særskilt. Den aktuelle gruppen ansatte består i utgangspunktet av ressurssterke arbeidstakere, og med disse forslagene vil deres forhandlingsposisjon overfor arbeidsgiver ytterligere styrkes. I tillegg skal delvis uavhengige omfattes av arbeidsmiljøloven § 10-7, slik at arbeidsgiver er forpliktet til å føre oversikt som viser hvor mye den enkelte arbeidstaker har jobbet. Det vil gi en større trygghet for at arbeidsgiver kan ivareta hensynet til arbeidstakernes helse, miljø og sikkerhet.

NHO finner funnene fra SSBs undersøkelse av såkalt "lang arbeidstid" i punkt 5.5.2 interessante. SSB har på oppdrag fra utvalget beregnet forekomsten av vedvarende lang arbeidstid over flere uker basert på Arbeidskraftundersøkelsen. Undersøkelser basert på 1. kvartal 2014 viste at vedvarende lang gjennomsnittlig arbeidstid ikke er særlig utbredt. 7,8 prosent av arbeidstakerne hadde gjennomsnittlig arbeidstid over 45 timer i uka. En andel på 7,8 prosent av prosent arbeidstakerne i utvalget tilsvarer under 6 prosent av de sysselsatte i aldersgruppen 18-66 år. I aldersgruppen 25-54 år hadde 12 prosent av arbeidstakerne lang arbeidstid i 1. kvartal. Undersøkelsen sammenlikner også arbeidstiden i 1. og 2. kvartal 2014 for arbeidstakerne i utvalget. Undersøkelsen viser at bare 3,7 prosent av arbeidstakerne i aldersgruppen 25-54 år

hadde lang arbeidstid både i 1. og 2. kvartal. Undersøkelsen underbygger etter NHOs oppfatning at det er en svært liten gruppe som over tid har lange arbeidsuker, og at det således er liten fare for at unntaket for delvis uavhengige vil medføre vedvarende lange arbeidsuker. Behovet regelverket må fange opp er adgang til fleksibilitet med hensyn til rammer for arbeidstiden tilrettelagt for arbeidstoppene.

I høringen for endringer i arbeidsmiljøloven i 2014, påpekte NHO til endringene for gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden og økte overtidsrammer pr dag og uke, at den totale arbeidsmengden ikke skulle økes. NHO legger til grunn at hensikten med gruppen delvis uavhengig stilling ikke er å øke den totale arbeidsmengden (alminnelig arbeidstid og merarbeid/overtidsarbeid), men å regulere arbeidstiden på en hensiktsmessig måte for arbeidstakere i denne kategorien.

1.5 Veiledning

Utvalget foreslår at det skal utarbeides en kortfattet veiledning som gir mer utfyllende forklaring av kriteriene som legges til grunn ved bruk av unntaksbestemmelsen både for særlig uavhengig, delvis uavhengig og ledende stilling.

NHO er positive til at arbeidsgivere og arbeidstakere får hjelp til å foreta korrekte vurderinger av om en stilling er unntatt arbeidstidskapittelet eller ikke. NHO mener imidlertid bruk av veileder reiser flere prinsipielle spørsmål. NHO finner det betenkelig at en veileder skal ha en slik fremtredende plass ved lovtolkningen som utvalget skisserer.

For det første er det uklart hvilken rettskildemessig status denne veilederne skal ha. Utvalget uttaler at lovens forarbeider er lite tilgjengelige for virksomheter og arbeidstakere og er derfor ikke godt egnet som informasjonskilde. NHO mener forarbeidene til loven må være den primære tolkingsfaktoren for lovteksten, og at en eventuelt veileder må ta utgangspunkt i uttalelsene her. NHO ser det som svært uheldig dersom vanskelige lovtolkningsspørsmål ikke behandles i forarbeidene, men istedenfor overlates til en veileder.

For det andre sier utvalget ingenting om hvilket organ som skal utarbeide veilederen og hvordan prosessen med utarbeidelsen skal være. NHO legger til grunn at ved utarbeidelse av veilederen må arbeidslivets parter involveres.

2 Særregler for skift- og turnusordninger

NHO støtter flertallets vurdering av at det er behov for utvidet mulighet til å benytte gjennomsnittsberegning av arbeidstid uten at arbeidsgiver må gå veien om avtale med den enkelte eller tillitsvalgt. Forslaget om en utvidet styringsrett som gir adgang til å etablere alminnelige skift/turnusordninger, samtidig som partene lokalt effektivt kan utnytte produksjonstiden ytterligere, tiltres i hovedtrekk.

Utvalget har særlig fokus på behov innen helsesektoren. NHO vil peke på at større rom for fleksibilitet gjør seg gjeldende også i andre bransjer, og at skift/turnus er svært utbredt ut over helsesektoren. Behovet for utvidet driftstid er stadig økende blant våre medlemsbedrifter. Det skyldes mange faktorer – eksempelvis økt integrering i andres verdikjeder, vekst i helsesektoren

og det private vaktmarkedet, globaliserte tjenestemarkeder, utvidede åpningstider og behov for styrket konkurranseevne gjennom utvidet produksjonstid. Dette gir raskere levering og bedre utnyttelse av produksjonsmidlene.

NHO vil fremheve at gjeldende system innebærer at arbeidsgivere ikke sjelden møter krav om økonomisk eller annen form for kompensasjon som ikke oppleves proporsjonal med den belastning den aktuelle arbeidstidsordning medfører. Avtaleadgangen blir et forhandlingskort for lokal kompensasjon ut over det som følger av lov og de sentrale tariffavtalene, og på siden av vernehensyn. Flertallets forslag vil gi en bedre balanse mellom de lokale partene ved at arbeidsgiver vil få en mulighet til å etablere mer funksjonelle skift/turnusplaner innenfor styringsretten enn hva som er tilfelle i dag.

NHO vil fremheve at det er arbeidsgiver som har ansvaret for et fullt ut forsvarlig arbeidsmiljø. Flertallets forslag gir økt styringsrett for arbeidsgiver. NHO understreker betydningen av å opprettholde arbeidstidsordninger som ivaretar de arbeidsmiljømessige og helsemessige hensyn. Flertallets forslag ivaretar etter vår oppfatning dette - det er verken foreslått en utvidelse av den totale arbeidstiden eller en utvidelse av adgangen til gjennomsnittsberegning. Arbeidstidsreglene i arbeidsmiljøloven vil fortsatt ligge klart innenfor rammene i arbeidstidsdirektivet. Forslaget er forsiktig og gir kun en økt fleksibilitet til tilpasninger innenfor de mest alminnelige skiftordninger som er i bruk.

NHO kan ikke se at en forsiktig utvidelse at arbeidsgivers rett til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden for skift/turnusplaner endrer det fundamentale i norsk arbeidsliv, nemlig samarbeid om å utvikle gode og økonomisk bærekraftige arbeidsplasser. Med hensyn til den enkeltes velferd vil det fortsatt være slik at arbeidsplaner skal drøftes og endringer varsles i god tid. I tillegg innebærer forslaget at det fortsatt vil være en ytterligere utvidet adgang til gjennomsnittsberegning gjennom avtale med de tillitsvalgte. Dette innebærer at arbeidstakermedvirkning ivaretas og at forslaget er mer balansert enn dagens system der arbeidstakersiden i stor grad har "veto" hva gjelder fastsettelse av arbeidsplaner.

Som flertallet selv viser til, er det også viktig at positive effekter av forslaget som mer heltidsstillinger tas med i den helhetlige vurdering.

NHO vil bemerke at forslaget om at arbeidsgiver skal kunne benytte gjennomsnittsberegning av arbeidstiden ikke kan gripe inn i vanlig organisering av skift og turnusarbeid. En gjennomsnittsberegning over en periode på fire uker har uheldige konsekvenser. Eksempelvis vil helkontinuerlig skiftplaner måtte settes opp med fem eller seks skiftlag og derigjennom gjennomsnittsberegnes over fem eller seks uker. En slik kortere beregningsperiode på fire uker vil derfor virke kompliserende uten at den gir noen særskilt vernemessige fordeler. Vår erfaring er at også svært mange turnusplaner settes opp for lengre perioder enn fire uker. Det foreslås derfor at systematikken i arbeidsmiljøloven følges ved at arbeidstiden over en periode på åtte uker i gjennomsnitt ikke skal bli lenger enn foreskrevet i arbeidsmiljøloven § 10-4.

3 Medleverordninger

I NHO er det først og fremst medlemmer av NHO Service og Abelia som blir berørt av forslaget. NHO fremmer derfor deres standpunkt.

Medleverforskriften har et svært begrenset virkeområde. Opprinnelig gjaldt den kun i institusjoner for personer med rus- eller adferdsproblemer. Etter at Arbeidstidsutvalget avga sin NOU har forskriftens virkeområde imidlertid blitt utvidet til også å gjelde institusjoner for enslige mindre asylsøkere. Begrunnelsen for medleverordningen er at stabil kontakt med ansatte gjennom lange arbeidsperioder kan ha positive effekter for personer med særlige omsorgs- og behandlingsbehov. Etter NHOs syn vil slik stabilitet også være positivt i en del andre institusjoner enn de som i dag er omfattet av forskriften, særlig barnevernsinstitusjoner med barn uten rus- eller adferdsproblemer. Også disse barna vil ofte ha et stort behov for samme omsorgsperson gjennom døgnet og for stabil voksenkontakt. Utvidelsen av forskriftens virkeområde til også å gjelde institusjoner for enslige mindreårige asylsøkere, selv om disse ikke har rus- eller adferdsproblemer, anerkjenner fordelene med medlever i barnevernsinstitusjoner generelt, også der det ikke foreligger særlige behandlingsbehov.

Det har vært flere evalueringer av medleverordningen, ulike former for langturnus og arbeidstid i barnevernsinstitusjoner. Disse viser at både de ansatte, beboerne og pårørende i all hovedsak er fornøyde med langturnus og medleverordning, og at ansatte i ordinær todelt turnus oppfatter medleverordningen som bedre enn egen arbeidstidsordning. Med så klare fordeler som evalueringene av medleverordningen viser, både for brukere og ansatte, er NHO av den oppfatning at ordningen bør utvides slik at også andre institusjoner kan benytte seg av denne ordningen der dette er ønskelig ut fra beboernes behov.

NHO er enig med utvalget i at forskriften bør videreføres, og at forskriftens virkeområde samtidig bør utvides. NHO er også enig med utvalget i at skillet mellom institusjoner for personer med rus- og adferdsproblemer og andre helse- og omsorgsinstitusjoner er kunstig. Arbeidstidsordningene bør ikke være avhengige av hvilke typer problemer eller diagnoser pasienter og beboere har. I tillegg til de institusjonene som i dag er omfattet av forskriften, vil det etter NHOs oppfatning typisk være aktuelt å benytte medlever i barnevernsinstitusjoner for barn uten rus- eller adferdsproblemer, mottak for enslige mindreårige asylsøkere over 15 år og institusjoner for psykisk utviklingshemmede, men det kan også være aktuelt og ønskelig i andre institusjoner. Felles for disse institusjonene er at brukerne er der over lengre perioder, de ansatte skal dekke brukernes omsorgsbehov og relasjonsbygging er en viktig del av behandlingen/omsorgen. I mange tilfeller er de ansatte ved institusjonen der i foreldrenes sted.

Etter NHOs syn bør forskriften gjøres permanent med mulighet for de samme arbeidstidsordningene som i dag, men med utvidet virkeområde. Adgangen til bruk av medleverordning bør slik NHO ser det gjelde for arbeid ved institusjoner hvor det er hensiktsmessig at arbeidstaker oppholder seg i lengre sammenhengende perioder for å ivareta institusjonens særlige omsorgs- eller behandlingsoppgaver. Det avgjørende bør være om hensynet til omsorgs- og/eller behandlingstilbudet tilsier at slik arbeidstidsordning bør benyttes. NHO mener på denne bakgrunn at dagens vilkår om at medlever skal være "nødvendig" bør mykes noe

opp, og som påpekt av utvalget bør det som i dag være institusjonen og de som er faglig ansvarlig for omsorgs- eller behandlingsopplegget som i utgangspunktet vurderer om vilkårene for å benytte seg av medleverordningen er til stede.

NHO er uenig med utvalget i at en utvidelse av virkeområdet vil kunne ha betydning for konkurranseforholdet mellom statlige og private virksomheter. Statlige og private virksomheter har samme rettslige adgang til å benytte seg av medleverordning etter forskriften. At statlige virksomheter eventuelt velger å ikke benytte seg av denne muligheten medfører ikke at det har betydning for konkurranseforholdet, og kan ikke vektlegges i vurderingen av en eventuell utvidelse av medleverordningen.

NHO er uenig med utvalget i at det bør gjøres endringer i forskriftens grenser for arbeids- og hviletid, slik at ordningen ikke bør åpne for like lange arbeidsperioder som i dag. Forskriften bør, etter utvidelse av virkeområdet, gi mulighet for de samme arbeidstidsordningene som i dag. Det vises i denne sammenheng til utvalgets redegjørelse for de evalueringene som er gjort av medleverordninger, NOUens punkt 14.2.6, herunder at undersøkelser tyder på at de ansatte trives med dagens arbeidstidsordninger. Det vises videre til at selv om mange av dagens medleverordninger medfører høy gjennomsnittlig arbeidstid, så er minst 10 timer pr 24 timer hviletid, og også utenom hvileperiodene er mye av arbeidet ofte av passiv karakter eller består av hverdagslige gjøremål. På denne bakgrunn er dagens ordninger forsvarlige også ut fra et HMS-perspektiv.

4 Særregulering i petroleumssektoren

I NHO er det først og fremst medlemmer av Norsk Industri og Norsk olje og gass som blir berørt av forslaget. NHO fremmer derfor deres standpunkt.

4.1 Arbeidstidsreguleringen i petroleumssektoren

Kostnadsnivået på petroleumsaktiviteter på norsk sokkel er for høyt, og må reduseres for at videre aktivitet skal være bærekraftig også i fremtiden. Dagens arbeidstidsregler offshore er en faktor i de kostnadsutfordringene som er på norsk sokkelen. Samtidig viktig at også hensynet til at arbeidstakeren skal gis et forsvarlig vern ivaretas. NHO mener at det er mulig å redusere kostnadene uten at dette går på bekostning av vernehensyn. Petroleumstilsynet pekte i prosjektrapporten – Flyt av flyttbare innretninger mellom kontinentalsokler i Nordsjøbassenget av juni 2015, på tre mulige tiltak i regelverket som mulige kostnadsreducerende tiltak. Det er positivt at utvalget foreslår endringer i den såkalte 1/3-regelen. NHO mener at de andre tiltakene som ble foreslått av Petroleumstilsynet ville vært viktigere bidrag for å redusere kostnadene, og ber om at dette vurderes i det videre arbeidet.

Det vises i denne sammenheng til at Solberg-regjeringen har som en del av sin plattform (Sundvollplattformen) at den vil arbeide for å redusere kostnadene på norsk sokkel, blant annet ved å følge opp "Reiten-utvalget". I tillegg vises det til notat fra Civita (Nr. 13/2016: Arbeidstidsreguleringene i Norge – for mye vern og for lite fleksibilitet?) hvor det særlig pekes på de kostnadsmessige utfordringene knyttet til høye personellkostnadene ved arbeid på norsk kontinentalsokkel.

Utvalget har bygget sin forståelse av regelverket på et upublisert notat fra forskningsinstituttet IRIS. I notatet viser IRIS blant annet til arbeidstidsordningene som gjelder på britisk sokkel. NHO vil understreke at arbeidstidsreguleringen på britisk sokkel er svært forskjellig fra reguleringen på norsk sokkel. Britiske myndigheter har blant annet benyttet seg av den såkalte opt out-klausulen som arbeidstidsdirektivet gir anledning til. Dette innebærer at på britisk sektor er et maksimalt årstimeverk 2496 timer inkludert overtid.

NHO er enig i at arbeidstidsordningene avtales mellom tariffpartene, men vi mener det gir et uriktig bilde når det av utvalget vises til at utfordringer knyttet til arbeidstidsordningene må tilbakeføres til inngåtte tariffavtaler. Arbeidstidsordningene 2-3/2-4 og 2-4 kan gjennomføres innenfor dagens regelverk. Rammeforskriften innebære 12 timers arbeidsdag og 36 timer i gjennomsnitt per uke. Dette gir et årstimeverk på 1877 timer. Etter fratrekk fra lovbestemt ferie er utgangspunktet 1727 timer.

Arbeidstidsordningen 2-4 ordning innebærer 1460 timer i året, mens en 2-3/2-4 rotasjon innebærer 1593 timer i året. Disse ordningene ligger innenfor rammene i Rammeforskriften. En 2-3 ordning innebærer 1752 timer i året og vil dermed ikke lovlig kunne avtales. Utvalget viser til britiske ordninger (2-2 og 3-3) som begge gir 2190 timer i året, noe som ligger svært langt unna det som lovlig kan avtales på norsk sokkel.

4.2 Særlig om 1/3-regelen

NHO er positive til at det foreslås endringer i 1/3-regelen. Dette er en regel som har stått uforandret siden Kgl.res av 1. juni 1979, og som vi har satt fokus på ved flere anledninger. Regelen skaper størst utfordringer for de bedriftene som ikke har løpende og faste oppdrag på sokkelen, typisk brønnserviceselskapene hvis oppdrag på sokkelen er av ujevn hyppighet og ulik varighet. For arbeidstakere som følger en fast skiftplan, typisk 2-4, har 1/3-regelen tilnærmet ingen praktisk betydning.

NHO mener at reglen er overflødig. Reglene om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden sammenholdt med regler for oppholdsperioder i rammeforskriften § 42 og aml § 10-2 (1) hindrer at det etableres arbeidstidsordninger som innebærer en sikkerhetsrisiko for arbeidstakerne. Det er ikke nødvendig å innføre enda en skjønnsmessig regel.

1/3-regelen skal sikre arbeidstakerne nødvendig hvile og restitusjon mellom arbeidsperiodene. Bestemmelsen gjelder uavhengig av hvor lang oppholdsperioden er, og må sees i sammenheng med praktiseringen av regler om oppholdsperioder på sokkelen. Særlig knyttet til den såkalte transittregelen. Transittregelen er et tydelig utslag av at vernehensynet ikke gjør seg gjeldende for korte oppholdsperioder. Det stilles imidlertid en del krav til når man kan benytte transittregelen og det fremstår som tilfeldig om regelen kan anvendes eller om ansatte må pålegges arbeidsfri etter 1/3-regelen før ny utreise kan finne sted.

Dette var bakgrunnen for at Norsk olje og gass fremmet forslaget om at 1/3-regelen ikke skulle komme til anvendelse på korte oppholdsperioder som innebærer at den arbeidsfrie perioden blir mindre enn 48 timer, dvs. oppholdsperioder som er 6 døgn eller kortere. Norsk olje og gass mener at denne regelen er mer hensiktsmessig enn forslaget fra Arbeidstidsutvalget, noe NHO støtter. Forslaget fra utvalget er skjønnsmessig utformet og det redegjøres ikke for hva som etter utvalgets oppfatning innebære «bedre vern». Det er vår oppfatning at en eventuell regel bør utformes mer konkret og man bør unngå ytterligere bestemmelser som kan gi grunnlag for tolkningstil.

4.3 Fri flyt av rigg-rapporten fra Petroleumstilsynet

I prosjektrapporten fra Petroleumstilsynet av juni 2015 i pkt. 6.4 pekes det på tre forhold ved arbeidstidsreglene som kan ha kostnadsreducerende effekt. 1/3-regelen er et av disse, beskrevet som tiltak A1. I tillegg ble det i rapporten pekt på to særreguleringer offshore, benevnt som tiltak A2. Dette gjelder regulering av pauser offshore og lengden på ukentlig arbeidstid.

a. Pauser regnes som arbeidstid

Det følger av rammeforskriften § 40 at alle hvilepauser skal regnes som arbeidstid. Dette er en særordning som kun gjelder offshore. Utgangspunktet i arbeidsmiljøloven er at pauser ikke regnes som en del av arbeidstiden. Det fremgår ikke av forarbeidene (NOU 1976:40 og NOU 1977: 36) til rammeforskriften hva som var bakgrunnen for denne særbestemmelsen. Denne særreguleringen mangler en god begrunnelse og fremstår som uforståelig. I dagens situasjon kan ikke vi se hvilke verne eller sikkerhetshensyn regelen er ment å ivareta. NHO er av den oppfatning at det har ingen betydning for vernehensyn om den enkelte ansattes spisepause er betalt eller ikke. NHO mener det er grunnlag for å endre bestemmelsen.

Arbeidstakerne kan normalt forlate arbeidsplassen sin i pausene, og de har tilgang til pauserom. Dagens sokkelinstallasjoner har hotellstandard, og arbeidstakerne har tilgang på egen lugar. Det er vanlig å ta en "strekk på køya" etter matpausen, innenfor den timen hvilepausen utgjør.

Konsekvensen av å regne pauser som en del av arbeidstiden er at den reelle arbeidstiden offshore er betydelig lavere enn de grenser som er fastsatt etter arbeidsmiljølovens regler. I realiteten blir den ukentlige effektive arbeidstiden 33 timer. En endring av spisepausen vil kunne gi vesentlig økt reell arbeidstid på norsk kontinentalsokkel uten å svekke arbeidstakers vern.

b. Ukentlig arbeidstid

Arbeidsmiljølovens grenser i § 10-4 om alminnelig arbeidstid avhenger av når på døgnet arbeidet utføres. I rammeforskriften § 37 er grensen for ukentlig arbeidstid satt til 36 timer i uken, uavhengig av når på døgnet arbeidet utføres. Dette er samme grensen som gjelder for helkontinuerlig skiftarbeid på land

Arbeid offshore har endret seg mye siden reglene ble innført i 1977. Blant annet har teknologisk utvikling medført at kontakt med familie og omverden er vesentlig endret siden innføringen. Det er ikke lenger tale om "*små, isolerte og mannsdominerte samfunn*" som det ble vist til i NOU 1976: 40 s. 18. Dataoverføring i sanntid medfører at mange operasjoner i dag kan utføres fra land.

Uketimetallet for offshorearbeid er den samme enten det er tale om skiftarbeid eller kun dagarbeid. Majoriteten av dagens offshorearbeidere arbeider kun dagtid, men likevel gjelder samme grense som for arbeidstakere som arbeider skift/natt. Den manglende differensieringen mellom dagtidsarbeid og skiftarbeid mangler en god begrunnelse. De særskilte HMS-hensynene som gjør seg gjeldende ved nattarbeid, gjør seg ikke gjeldende for arbeid som kun utføres på dagtid. Vi kan heller ikke se at det er andre vektige sikkerhets- eller vernehensyn som tilsier at det ikke skal differensieres mellom

dagtidsarbeid og skift/nattarbeid på sokkelen. Petroleumstilsynet har i rapporten pekt på at endringen kan medføre *"en viss merbelastning og utvidet eksponering for andre arbeidsmiljøfaktorer som støy, kjemikalieeksponering, fysisk arbeidsbelastning enkeltvis og/eller samlet"* (side 46 i rapporten).

Dette er hensyn som ikke er særegne for arbeid offshore og vi mener dette ikke kan begrunne en kortere arbeidstid enn det som gjelder for tilsvarende arbeid på land, for eksempel ved anleggsvirksomhet på land.

NHO mener at det på samme måte som i arbeidsmiljøloven også må fastsettes ulike grense for ukentlig arbeidstid ut fra når på døgnet arbeidet utføres. For arbeidstakeres som utelukkende arbeider dagtid, bør grensen være 40 eller 38 timer per uke i gjennomsnitt over ett år.

NHO mener at en gjennomføring av forslagene, beskrevet i rapporten som tiltak A2, innebærer at det kan innføres mer kostnadseffektive arbeidstidsordninger offshore ved at årstimeverket kan økes med ca. 250 timer.

Norsk olje og gass og Norges Rederiforbund ba ASD i brev av hhv 22.10.2015 og 16.10.2015, om å følge opp tiltakene i rapporten. I svarbrev (ref. 15/112) til Norsk olje og gass uttalte departementet:

Dette er til dels omfattende og prinsipielle endringsforslag, og departementet vil i samarbeid med Petroleumstilsynet vurdere hva som vil være en forsvarlig og hensiktsmessig tilnærming i det videre arbeidet. For øvrig pågår det, som kjent, et omfattende utvalgsarbeid i regi av det oppnevnte Arbeidstidsutvalget. Utvalget skal avgi sin utredning i desember 2015.

Vi ber om at dette utredes nærmere, og vi synes det er skuffende at dette ikke har blitt drøftet av utvalget.

5 Søn- og helligdagsdagsarbeid

NHO slutter seg til utvalgets vurdering på alle punkter.

Regulering av helligdagsarbeid bør være opp til lovgiver da dette, slik utvalget påpeker, vanskelig kan reguleres på lokalt nivå. Samtidig gir det liten mening å hindre søn- og helligdagsarbeid der arbeidstakerne ønsker dette, det ellers er tillatt og vernebestemmelsene er overholdt. Fleksibilitet er viktig for bedriftene, men også for arbeidstakere som av ulike grunner ønsker å jobbe på søndager.

Per i dag er det mulig å avtale utvidelse av muligheten til arbeid som ikke "etter sin art er nødvendig" kun hvis virksomheten er tariffbundet og kun ved særlig og tidsavgrenset behov, jf. § 10-10 fjerde ledd.

NHO mener dette er en lite hensiktsmessig regel særlig på områder der andel tariffbundne virksomheter er få. Konsekvensene av at man er avhengig av å være tariffbundet for å avtale søndagsarbeid. Dette gir et konkurransevridende element på et grunnlag som ikke egentlig er relatert til helse- og vernehensyn. NHO organiserer dessuten en rekke bedrifter innenfor

reiselivsnæringen, der en vesentlig del av driften foregår i helgene. Mange av de ansatte innenfor næringen er studenter eller deltidsansatte som ønsker å arbeide i helger når arbeidskraftsbehovet er størst, for så å ha arbeidsfri i ukedagene. Det er derfor NHOs oppfatning at slike avgjørelser best kan gjøres av den enkelte i samråd med arbeidsgiver.

6 Kveldsarbeid

NHO er positiv til at utvalget ser på endrede regler for natt/kveldsarbeid.

NHOs prinsipale syn er at nattarbeid bør omdefineres slik at arbeid frem til kl. 23 ikke regnes som nattarbeid. Subsidiært støtter NHOs utvalgets forslag om adgang for arbeidstakeren til på eget initiativ å flytte deler av arbeidsdagen til kveldstid – frem til kl. 23.00.

Etter NHOs syn er det vanskelig å se at det er nødvendig å definere nattarbeid allerede fra kl. 21.00.

De fleste av NHOs medlemsbedrifter har produksjon som tilsier at de ansatte må være til stede der produksjonen foregår. Dette legger selvfølgelig føringer på hvor og når den ansatte må jobbe. Likevel er det slik at det i mange bransjer er mulig å utføre arbeidsoppgaver utenfor virksomhetens ordinære driftstid. Med de mulighetene teknologien gir og den utviklingen vi ser i samfunnet hvor flere er sysselsatt i næringer med antatt høy fleksibilitet, mener NHO det bør åpnes for at arbeidstaker og arbeidsgiver kan enes om en annen fordeling av arbeidstiden. Dette ser også ut til å være utvalgets intensjon.

NHO er enige i at nattarbeid har potensial for til å være helseskadelig, og at det derfor bør være reguleringer av slikt arbeid. Som utvalget selv refererer, er de helsemessige utfordringer det pekes på imidlertid ikke direkte overførbart til "dagarbeidere", med andre ord arbeidstakere som ikke jobber gjennom natten.

NHOs primærstandpunkt er på denne bakgrunn at definisjonen av hva som regnes som nattarbeid bør endres fra kl. 21.00 til kl. 23.00, like fullt slik at dagens unntak for skiftarbeid i § 10-11 opprettholdes. Dette vil være en enkel regel å forholde seg til og er i tråd med praksisen mange allerede i dag har. Det bør også åpnes opp for at den enkelte arbeidstaker og bedrift kan inngå avtale om tidsrommet for nattarbeid på lik linje med avtaleadgangen med tillitsvalgt i tariffbundet bedrift.

Subsidiært støtter NHO utvalgets forslag om at arbeidstaker selv kan ta initiativ til å legge noe av arbeidet mellom kl. 21.00 og kl. 23.00. Dette er ikke en rett, men noe arbeidsgiver kan tillate, og som kan gi økt fleksibilitet i noen bransjer. NHO bemerker imidlertid at forslaget vil ha en begrenset effekt så lenge det ikke er aktuelt å gjøre noe med hviletidsbestemmelsene grunnet skranker i Arbeidstidsdirektivet, slik utvalget har lagt til grunn.

Vennlig hilsen
Næringslivets Hovedorganisasjon
Område Arbeidslivspolitik


Svein Oppgaard
Direktør