

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

Vår dato: 27.12.2016
Deres dato: 11.11.2016
Vår referanse:
Deres referanse: 16/3626

Høringssvar – endringer i arbeidsmiljøloven kapittel 10 om kveldsarbeid, og i medleverforskriften

Innledning

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) viser til Arbeids- og sosialdepartementets høringsbrev med forslag til endringer i arbeidsmiljølovens regler om kveldsarbeid og i reglene om virkeområdet for medleverforskriften av 11. november 2016 med høringsfrist 2. januar 2017.

Dette høringssvaret er utarbeidet i samarbeid med NHOs landsforeninger. NHO viser for øvrig til vårt høringssvar av 29. juni 2016 til Arbeidstidsutvalgets innstilling i NOU 2016:1.

Kveldsarbeid

I høringsbrevet foreslår departementet endring i arbeidsmiljøloven § 10-11 om nattarbeid slik at ny § 10-11 fjerde ledd vil lyde; "*Arbeidsgiver og arbeidstaker kan inngå skriftlig avtale om at arbeidstaker, på arbeidstakers initiativ, kan utføre arbeid mellom klokken 21.00 og 23.00.*"

Arbeidstidsutvalget foreslo at arbeidstakere som ønsket det, i de tilfellene det ikke medførte ulempe for arbeidsgiver, skulle kunne legge deler av arbeidet til tidsrommet mellom klokken 21.00 og klokken 23.00 uten at dette skulle regnes som nattarbeid. Det ble presisert at dette også skulle være frivillig for arbeidsgiver, og ikke var ment å gi arbeidstaker en ensidig rett til arbeidstaker til å forskyve arbeidstiden.

NHO er positive til at departementet følger opp Arbeidstidsutvalgets anbefaling om noe mer fleksible regler for kveldsarbeid for gruppen arbeidstakere som i utgangspunktet jobber dagtid. NHO vil likevel fremheve at vårt primærstandpunkt er at definisjonen av hva som regnes som nattarbeid bør endres til arbeid mellom klokken 23.00 og 06.00, men slik at unntaket for skiftarbeid i § 10-11 opprettholdes. Det bør også åpnes for at den enkelte arbeidstaker og bedrift kan inngå avtale om tidsrommet for nattarbeid på lik linje med avtaleadgangen med tillitsvalgt i tariffbundet bedrift.

NHO er enige i at nattarbeid har potensial for å være helseskadelig, og at det derfor bør være reguleringer av slikt arbeid. Det er imidlertid et vesentlig skille mellom arbeidstakere som over tid arbeider gjennom natten, og "dagarbeidere" som innimellom arbeider om kvelden. Som også Arbeidstidsutvalget påpeker omfatter sammenhengen mellom nattarbeid, helse og risiko i hovedsak arbeidstakere som over tid arbeider gjennom natten. Situasjonen for "dagarbeidere"

som innimellom arbeider om kvelden og da i enkelte tilfeller arbeider ut over klokken 21.00, er ikke direkte sammenlignbar.

I den forskning som Arbeidstidsutvalget i NOU 2016:1 og det tidligere Arbeidslivslovutvalget i NOU 2004:5 henviser til, er det etter NHOs oppfatning heller ikke dekning for at forskyvning av nattetidspunktet til kl 23.00 er i strid med vernehensyn.

NHO viser til at allerede Arbeidslivslovutvalget i NOU 2004:5 mente at en viss forskyvning av grensen på klokken 21.00 for når nattarbeid starter, ikke ville medføre helsemessige konsekvenser. Arbeidslivslovutvalget viste til forskning om at mennesket i gjennomsnitt har behov for omkring åtte timers søvn i perioden mellom klokken 24.00 og 08.00. Videre at et slikt utgangspunkt tilsa at arbeidsdagen senest burde avsluttes klokken 23.00 for å ta hensyn til at en viss tid medgår til reise hjem fra arbeidsstedet. Arbeidslivslovutvalget pekte på at rammene for alminnelig arbeidstid på kvelden trolig ville bidra til større fleksibilitet både for enkelte bransjer og enkelte arbeidstakergrupper. Arbeidslivslovutvalgets flertall foreslo etter en avveining av hensynene til helse, fleksibilitet og økonomiske konsekvenser at nattetidspunktet skulle settes mellom klokken 22.00 og 06.00.

NHO kan ikke se at det henvises til forskning av Arbeidstidsutvalget eller departementet i høringsnotatet som tilsier en annen vurdering av dette spørsmålet i dag.

Også Arbeidstidsutvalget uttaler at det ut fra vernehensyn ville være mer naturlig å definere natt som perioden mellom 23.00 og 07.00. Arbeidstidsutvalget mener imidlertid at rammene for arbeidstidens plassering utover dagens regulering er et spørsmål som bør reguleres mellom partene som best kjenner virksomhetene og arbeidstakernes behov. Videre at en generell endring av perioden for nattarbeid vil kunne ha utilsiktede konsekvenser for arbeidets organisering, velferdshensyn og vern av arbeidstakerne.

I høringsnotatet viser departementet til "Folkehelserapporten 2014: Helsetilstanden i Norge" hvor det fremgår at forekomsten av insomnia har økt betraktelig i Norge det siste tiåret grunnet bruk av elektroniske gjenstander og sosiale medier. Det er imidlertid vanskelig å lese ut av rapporten at den gir dekning for å hevde at økningen av insomnia skyldes arbeid, og ikke "privat bruk". Når det gjelder elektronikk og sosiale medier viser rapporten til to undersøkelser, henholdsvis en undersøkelse av barn og ungdom med søvnvansker, samt en undersøkelse av norske studenter og bruk av mobiltelefon i sengen. Økningen av insomnia har for øvrig skjedd i en periode hvor nattetidspunktet har vært klokken 21.00.

Videre er departementet bekymret for at dersom oppstart av nattarbeidsperioden forskyves, kan det være en risiko for at flere virksomheter innretter driften mot mer kveldsarbeid.

Til dette vil NHO understreke at mange av NHOs medlemsbedrifter har produksjon som tilsier at de ansatte må være tilstede der produksjonen foregår. Det legger naturlig nok føringer på hvor og når den ansatte må jobbe, noe som ikke påvirkes av om oppstart av nattarbeidsperioden forskyves. NHO mener derfor det er viktig å være bevisst at en endring av nattetidspunktet bare vil berøre de bransjer der det er mulig å utføre arbeidsoppgaver utenfor virksomhetens ordinære driftstid.

Det er i tillegg grunn til å fremheve at hviletidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 10-8 i alle tilfelle vil ivareta arbeidstakers behov for daglig hvile.

Samlet sett er NHO av den oppfatning at definisjonen av nattarbeid bør endres til å starte klokken 23.00. NHO kan ikke se at vernehensyn begrunner at nattetidspunktet opprettholdes fra klokken 21.00. NHO deler heller ikke departementets bekymring for at en slik endring vil medføre at flere virksomheter innretter driften mer mot kveldsarbeid enn i dag.

Subsidiært støtter NHO departementets lovforslag om at arbeidsgiver og arbeidstaker skal kan inngå skriftlig avtale om at arbeidstaker, på arbeidstakers initiativ, kan utføre arbeid mellom klokken 21.00 og 23.00.

I mange bransjer og stillingskategorier er det mulig å utføre arbeidsoppgaver utenfor virksomhetens ordinære driftstid. De mulighetene teknologien gir og den utviklingen vi ser i samfunnet hvor flere er sysselsatt i næringer med antatt høy fleksibilitet, vil en adgang til å flytte deler av arbeidsdagen til kveldstid være positiv. At arbeid også etter klokken 21 vil være tillatt, kan i tillegg gjøre det lettere å kombinere familie og fulltidsarbeid.

I kravet til "skriftlig avtale" ligger at dette ikke er en ensidig rett for arbeidstaker, men noe arbeidsgiver kan tillate. Som også departementets forslag gir uttrykk for, mener NHO det er sentralt at ordningen også skal være frivillig for arbeidsgiver.

NHO ser det som positivt at departementet presiserer at en individuell avtale kan utformes på ulike måter; både for et enkelt tilfelle, en tidsavgrenset periode, eller være en slags fleksitidsavtale hvor arbeidstaker i samråd med arbeidsgiver kan velge å benytte seg av det handlingsrommet avtalen åpner for. Videre at departementet presiserer at også arbeidsgiver kan ta initiativ til en avtale.

NHO bemerker imidlertid at forslaget vil ha begrenset effekt så lenge det ikke er aktuelt å gjøre noe med hviletidsbestemmelsene grunnet skranker i Arbeidstidsdirektivet, slik departementet har lagt til grunn. Eksempelvis vil en arbeidstaker som avslutter arbeidsdagen tidligere grunnet familiesituasjonen, ikke ha mulighet til å forberede et møte til neste dag som starter klokken 09.00, ved kveldsarbeid mellom klokken 22.00 og 23.00.

Departementet redegjør i høringsbrevet for de unntaksmuligheter som ligger i Arbeidstidsdirektivet artikkel 17. nr. 3 og 4. Arbeidstidsdirektivet åpner her for at det kan lages regler i lov eller forskrift om kortere hvile enn 11 timer uten kollektiv avtale, for enkelte typer virksomhet eller situasjoner. Forutsetningen er at arbeidstakerne sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder, eller der dette ikke er mulig, annet passende vern. Departementet konkluderer med at direktivets liste først og fremst omfatter andre yrkesgrupper og arbeidstakere enn de forslaget om utvidet kveldsarbeid er myntet på. NHO mener konklusjonen er noe kategorisk, og etterlyser en nærmere vurdering av hvilke muligheter unntaksbestemmelsene gir.

For å illustrere dette skal det nevnes enkelte eksempler. Artikkel 17 nr. 3 bokstav c, om virksomhet som gjør det nødvendig å sikre kontinuitet i tjenesteyting eller produksjon, kan være aktuell for bedrifter innen næringsmiddelindustrien der en rekke arbeidsoppgaver innen

eksempelvis kvalitet, HMS og laboratoriearbeid nå kan utføres eksternt via pc eller mobil. Videre artikkel 17 nr. 3 bokstav d som åpner for unntak for virksomhet hvor det eksempelvis forekommer forutsigbare/sesongpregede arbeidstopper kan typisk være aktuell for funksjonærgrupper i ulike industribedrifter, og regnskapsføring og rådgivningsvirksomhet mot landbruket.

Endring i virkeområdet for medleverforskriften

I NHO er det først og fremst medlemmer av NHO Service og Abelia som blir berørt av forslaget, og høringssvaret gir på dette punktet derfor uttrykk for disse landsforeningenes syn.

Departementet foreslår å utvide virkeområdet i medleverforskriften § 1 (1) til også å omfatte personer med utviklingshemming, barn som er plassert i barneverninstitusjoner og mindreårige flyktninger selv om disse ikke har rus- eller adferdsproblemer.

NHO er positiv til departementets forslag til utvidelse av medleverforskriftens virkeområde. Begrunnelsen for medleverordningen er at stabil kontakt med ansatte gjennom lange arbeidsperioder kan ha positive effekter for personer med særlige omsorgs- og behandlingsbehov. Disse positive effektene vil i likhet med institusjoner som i dag er omfattet av medleverforskriften, også gjelde for institusjoner for barn plassert i barneverninstitusjoner, personer med utviklingshemming og mindreårige flyktninger. Beboerne i disse institusjonene har normalt slike særlige omsorgsbehov selv om de ikke har rus- eller adferdsproblemer. 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. Behovet for medleverordning kan imidlertid tenkes også i andre institusjoner, og arbeidstidsordningene bør ikke være avhengige av hvilken type institusjon det er snakk om, men av pasientenes eller beboernes behov. Etter NHOs syn bør utvidelsen av forskriftens virkeområde derfor også omfatte andre helse- og omsorgsinstitusjoner der det er nødvendig at arbeidstaker oppholder seg i lengre sammenhengende periode for å ivareta institusjonens særlige omsorgs- eller behandlingsoppgaver.

Videre foreslås å innta i forskriften at i kravet til lengre sammenhengende perioder menes perioder på minimum et døgn. Det har fremgått av kommentarene til forskriften at lengre sammenhengende perioder som hovedregel vil være minimum ett døgn. Det fremgår ikke direkte av forskriftsteksten i dag. NHO er positiv til en slik presisering i forskriften.

Til sist foreslår departement at det for å tydeliggjøre kravene til reelle hvilemuligheter for arbeidstakere, bør presiseres i forskriften at institusjonen skal tilby arbeidstaker egnet rom for hvile eller egen bolig. Også denne presiseringen er NHO positiv til. Under departementets vurdering av egnet rom til hvile heter det at institusjoner med store innslag av våkne nattevakter eller hvilende vakter ikke vil kunne benytte seg av de arbeidstidsordningene som medleverforskriften åpner for. Det antas at departementet sikter til institusjoner der det benyttes våkne nattevakter mens øvrige ansatte forlater institusjonen. Slik NHO ser det vil det at en institusjon f.eks. supplerer bemanningen med våkne nattevakter eller hvilende vakter for å sikre de øvrige ansatte tilstrekkelig hvile etter forskriften ikke utelukke bruk av medleverordning.

NHO er positiv til at departementet går inn for å beholde dagens rammer for ukentlig arbeidstid. NHO er enig i at det er viktig å kunne opprettholde og videreføre velfungerende ordninger og mulighetene til å avtale ordninger som er best tilpasset den enkelte institusjon og dennes ansatte. NHO er videre enig med departementet i viktigheten av forutsigbarhet og kontinuitet og er positiv til at departementet på denne bakgrunn ikke har gått inn for å gjøre endringer i muligheten til å trekke tilbake samtykke til utvidet ukentlig arbeidstid.

Vennlig hilsen

NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON

Tariff og medlemstjenester



Nina Melsom

Direktør