Arbeidstid

NHOs politikkdokument

NHO

Innholdsfortegnelse

1. Innledning - hva er utfordringene? ... 03
1.1 Arbeidstid før og nå ... 03
1.2 Verdiskaping og arbeidstid ... 04
1.3 Arbeidstid i endring ... 05
1.4 Næringsliv i endring ... 06
1.5 Nye krav til fleksibilitet ... 06
1.6 Om dokumentet ... 07
2. Alminnelig arbeidstid ... 08
2.1 Gjeldende rett – gjennomsnittsberegning av arbeidstiden ... 08
2.2 Vurdering og forslag til forbedring av reglene om gjennomsnittsberegning ... 09
2.3 Gjeldende rett – overtid ... 10
2.4 Vurdering og forslag til forbedring og endring av bestemmelsene om overtid ... 11
2.5 Særlig om passivt arbeid og beredskapsvakt ... 11
3. Søn- og helgedagsarbeid ... 12
3.1 Gjeldende rett ... 12
3.2 Vurdering og forslag til endring av bestemmelsene om søn- og helgedagsarbeid ... 12
4. Nattarbeid ... 14
4.1 Gjeldende rett ... 14
4.2 Vurdering og forslag til endring av definisjonen av nattarbeid ... 14
5. Adgangen til å gjøre unntak fra arbeidsmiljølovens bestemmelser ved avtale eller samtykke ... 15
5.1 Arbeidslivets parter ... 15
5.2 Arbeidstilsynet ... 15
5.3 Hvilke ytre begrensninger legger arbeidstidsdirektivet? ... 15
5.4 Vurdering og forslag til forbedring av unntaksbestemmelsene knyttet til avtale eller samtykke ... 16
5.4.1 Arbeidstilsynet ... 16
5.4.2 Den enkelte arbeidstaker og bedrift ... 17
5.4.3 Tillitsvalgte og tariffbundet bedrift ... 18
6. Unntak fra arbeidsmiljølovens bestemmelser ved særlig uavhengig stilling ... 19
6.1 Hvem er arbeidstaker i særlig uavhengig stilling? ... 19
6.2 Vurdering og forslag til endring av unntaksregelen ved særlig uavhengig stilling ... 19
7. Deltidsansatte ... 21
7.1 Gjeldende rett ... 21
7.2 Vurdering og forslag til forbedring av regelen om rett til deltid ... 21
8. Midlertidig ansettelse ... 22
8.1 Gjeldende rett og situasjonen i dag ... 22
8.2 Vurdering og forslag til forbedring av bestemmelsene som regulerer adgangen til midlertidig ansettelse ... 22
Vedlegg 1 ... 24
Vedlegg 2 ... 25

1 | Innledning – hva er utfordringene?

Perspektivmeldingen 2013 punkt 8.1[1]:

«En viktig årsak til utfordringene for offentlige finanser er at vi lever stadig lenger. Et nærliggende svar er at vi da også står i arbeidslivet lenger. Det er viktig å legge til rette for at alle som kan, deltar i arbeidslivet framfor å motta ytelser fra det offentlige. Tiltak for utsatt avgangsalder, høyere gjennomsnittlig arbeidstid og best mulig inkludering av grupper med lav deltakelse i arbeidsmarkedet peker seg ut. Hvis vi ikke lykkes med å øke arbeidstilbudet, vil det bli nødvendig med betydelige innstramminger på offentlige budsjetter.»

Perspektivmeldingen fastslår at det er nødvendig å øke arbeidstilbudet for å sikre fremtidig velferd. NHO vil i dette dokumentet vise at det også uten å øke den gjennomsnittlige arbeidstiden er mulig å få til økonomisk vekst, bare ved å foreta mindre justeringer i arbeidstidslovgivningen. Forslagene til forbedringer innebærer mer fleksible løsninger, både for den enkelte arbeidstaker og for bedriftene. Endringene vil bidra til at bedriftene kan gjøre bruk av den tilgjengelige arbeidskraften mer rasjonelt, med økt produktivitet som resultat.

1.1 Arbeidstid før og nå

Mulighet til fleksibilitet – en arbeidstid en uke og en annen neste.

Kilde: NHOs arbeidstidsundersøkelse

Dagens arbeidsmiljølov bygger på de samme hensynene som arbeidsmiljøloven fra 1977, altså de samme hensynene som var ønsket ivaretatt for snart 40 år siden. Over tid har vi sett økende behov for og ønsker om å finne arbeidstidsordninger som tar hensyn til arbeidstakernes krav om fleksibilitet og bedriftenes etterspørsel etter arbeidskraft. Teknologien gir, og vil fortsette å gi, helt nye muligheter for tilgjengelighet og produktivitet. Det er nødvendig med regler om arbeidstid som er bedre tilpasset den enkelte arbeidstaker og den enkelte bedrift. Dersom bedriftene gis gode rammevilkår, vil det føre til en styrking av det norske velferdssamfunnet.

Kompliserte og detaljerte regler kan føre til at bedriftene ikke får benyttet tilgjengelig arbeidskraft på den mest hensiktsmessige og produktive måten. Videre vil enkelte arbeidstakere for eksempel velge deltidsarbeid, eller å ikke arbeide i det hele tatt, fremfor heltid fordi det ellers er vanskelig å kombinere arbeid med familie og fritid. Med mer fleksible løsninger vil det være enklere å få glede av begge deler.

Det som særlig kan utledes av NHOs arbeidstidsundersøkelse[2] er at flere bedrifter enten har store utfordringer når det gjelder å forholde seg til regelverket, eller at reglene er så kompliserte at det er vanskelig å benytte seg av de mulighetene for fleksibilitet som finnes. Enkelte av bestemmelsene er dessuten så strenge at de i praksis er svært krevende å følge. Det er flere av reglene som kan forenkles og forbedres på en slik måte at både hensynet til vernet av arbeidstakeren, og hensynet til opprettholdelse og utvikling av bærekraftige bedrifter ivaretas. Reglene om arbeidstid praktiseres daglig av den enkelte bedrift, og det er derfor ikke akseptabelt med en utforming som er delvis uforståelig for den som skal anvende loven.

NHO mener at detaljregulering av arbeidstiden legger unødige hindringer i veien for en god og lønnsom drift. Bedriftene bør gis gode muligheter for bransje- eller virksomhetstilpassede ordninger knyttet til variasjoner i markedskonkurranse og etterspørsel. Det er neppe slik at en detaljert og vanskelig tilgjengelig gjennomregulering av arbeidstiden i lov er påkrevet for å sikre arbeidstakerne nødvendig vern og sikkerhet. Det er verdt å merke seg at i Danmark er arbeidstiden tradisjonelt i liten grad lovregulert, men derimot fastsatt i tariffavtaler og individuelle arbeidsavtaler. Den danske arbejdsmiljølov inneholder

1 Meld. St. 12 (2012–2013)

2 Vinteren 2012/13 ble det derfor på oppdrag fra NHO utført en undersøkelse blant organisasjonens medlemsbedrifter. Formålet var å foreta en grundig kartlegging av hvor bedriftene selv mente at utfordringene knyttet til arbeidstidsspørsmål var størst. Undersøkelsen rettet seg mot loven og systemet rundt tariffavtalene. Utfordringer knyttet til innholdet i tariffavtalene ble det avgrenset mot. Begrunnelsen for at NHO ønsket en slik undersøkelse var at man da får god og nødvendig kjennskap til hvor «skoen trykker» fra dem som har den på.

få bestemmelser om arbeidstid, og i hovedsak bare der hvor det er påkrevet etter arbeidstidsdirektivet.

Oppsummert mener NHO at det er nødvendig med forenkling gjennom en revisjon av reglene om arbeidstid. Arbeidslivet må ses i et globalt perspektiv hvor det er nødvendig å ha produksjon og tjenesteyting tilgjengelig i større deler av døgnet, noe som den teknologiske utviklingen har gjort mulig. På den annen side er det åpenbart at den enkeltes helse og sikkerhet må ivaretas på en god måte, og at dette må sikres gjennom et lovverk som gir tilstrekkelig beskyttelse. Vernehensynet setter en klar grense for hvilke arbeidstidsreguleringer som kan og bør tillates.

Normalarbeidsdagen – ikke for alle

Reglene om arbeidstid er utformet for å gjelde alle, noe som medfører at de for den enkelte kan virke stivbente og lite tilpasset realiteten. I denne sammenheng er det interessant å se på på Statistisk sentralbyrås arbeidskraftundersøkelse 2011 som viser at hver tredje arbeidstaker arbeider utenom vanlig dagtid (definert som mandag til fredag 0600-1800). Blant disse er det mest vanlig å arbeide en kombinasjon av både lørdags-, søndags-, kvelds- og nattevakter. I de tjenesteytende næringene er arbeid utenom vanlig dagtid mest utbredt. Innenfor overnattings- og serveringsvirksomhet arbeider 66 prosent av de ansatte utenom vanlig dagtid, og innenfor transport og lagring 59 prosent. Når det gjelder helse- og sosialtjenester og varehandel arbeider henholdsvis 49 prosent og 46 prosent utenom vanlig dagtid.

Videre arbeider nesten halvparten av dem under 29 år utenom vanlig dagtid, noe som delvis kan forklares med at mange studerer og har deltidsjobb ved siden av studiene. Arbeid utenom vanlig dagtid er videre noe mer utbredt blant kvinner enn blant menn, 37 prosent mot 29 prosent, og vanligere blant deltidsansatte kvinner enn heltidsansatte. At kvinnene er overrepresentert henger sammen med at det er flere sysselsatte kvinner innenfor helse- og sosialnæringen hvor arbeid utenom vanlig dagtid er mer utbredt.

1.2 Verdiskaping og arbeidstid

«Vår nasjonalformue består først og fremst av verdien av det arbeidet vi utfører – i dag og i framtiden», slås det fast i Perspektivmeldingen 2013 punkt 1.2.2.

Verdiskaping er et resultat av arbeidsinnsats (timeverk per innbygger) og arbeidsproduktivitet (BNP per timeverk). Tabellen på neste side viser utviklingen i Norges BNP siden 1970 og hvilke faktorer som har bidratt til veksten. I hovedsak er den økonomiske veksten et resultat av produktivitetsforbedringer, mens den samlede arbeidsinnsatsen har avtatt noe siden 1970. Produktivitetsveksten har bidratt til å tredoble gjennomsnittlig realinntekt. I tillegg har petroleumsaktiviteten og gunstig bytteforhold med utlandet vært sentrale drivere i å øke inntektsnivået i Norge de siste tiårene.

Vekstregnskap for Norge. Gjennomsnittlig årlig vekst (prosent) per innbygger og bidrag til vekst (prosentpoeng). Tabellen er inndelt etter konjunkturperioder i norsk økonomi.

	1971-1986	1987-1992	1993-2003	2004-2011	1971-2011	2012-2060
BNP per innbygger	3,8	1,4	2,6	0,4	**2,4**	**1,3**
Vekst i bruttoprodukt i olje og utenriks sjøfart per innbygger	12,2	10,5	3,4	-4,2	**6,2**	**-2,4**
Fastlands-BNP per innbygger	2,8	0,1	2,4	1,8	**2,1**	**1,6**
Bidrag fra:						
Timeverksproduktivitet	2,7	1,7	2,6	1,1	**2,2**	**1,8**
Arbeidsinnsats	0,1	-1,5	-0,1	0,6	**-0,1**	**-0,2**

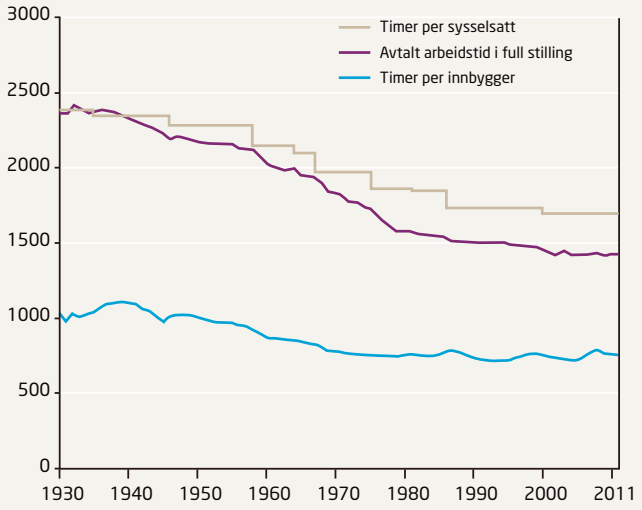
Kilde: Perspektivmeldingen 2013, s. 43

1.3 Arbeidstid i endring

Arbeidsinnsatsen, målt i timeverk per innbygger, avhenger av andelen sysselsatte i befolkningen og arbeidstiden. Siden 1970 har gjennomsnittlig arbeidstid falt kraftig fra rundt 1800 timer til 1430 timer i 2011. I samme periode har andelen sysselsatte økt, hovedsakelig som følge av at flere kvinner deltar i arbeidslivet. Nivået på gjennomsnittlig arbeidstid i Norge er nå blant de laveste i OECD, hvor snittet er 1729 timer per år. Noe av bakgrunnen for dette er blant annet at både kvinner og eldre i større grad enn i mange andre land er deltakere i arbeidslivet i Norge, men da oftere i redusert stilling. Norge har også mer utbygde permisjonsordninger.

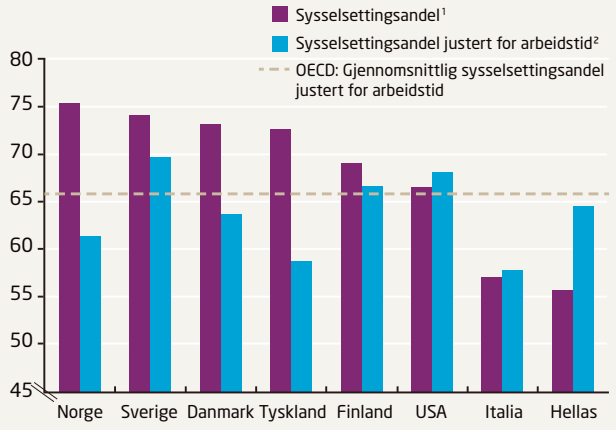
Som fremhevet i sentralbanksjefens årstale for 2013 så får vi et litt annet bilde på den samlede arbeidsinnsatsen i Norge når vi justerer den relativt høye sysselsettingsandelen for arbeidstid. Figuren under uttrykker da den gjennomsnittlige innsatsen i timeverk for yrkesbefolkningen, og viser at i 2011 jobbet en nordmann i gjennomsnitt om lag 60 prosent av et normalt årsverk. Dette er vesentlig lavere enn for eksempel USA, Danmark, Sverige og Finland, og også lavere enn gjennomsnittet i OECD-landene.

Utviklingen i arbeidstid



Kilde: Perspektivmeldingen 2013

Sysselsettingsandel. Prosent. 2011.



1 Andel av befolkningen, 15-64 år, som er sysselsatt.
2 Timeverk per person, 15-64 år, som andel av et normalt årsverk på 1750 timer

Kilde: Tale av sentralbanksjef Øystein Olsen til Norges Banks representantskap og inviterte gjester, torsdag 14. februar 2013

De gode norske velferdsordningene forutsetter at flest mulig deltar mest mulig i arbeidslivet. Fremtidig velstandsutvikling vil avhenge av utviklingen i produktivitet, andel i jobb og arbeidstid. Fremover anslås det i Regjeringens perspektivmelding at arbeidsinnsatsen fortsatt vil svekkes, særlig fordi aldringen av befolkningen vil påvirke både yrkesdeltakelsen og arbeidstiden negativt ved at en større andel av befolkningen vil være i aldersgrupper med lavere yrkesdeltakelse. Dette vil ytterligere forsterke trenden med kortere arbeidstid som vi har sett siden 1970. En slik utvikling vil også føre til økt offentlig finansieringsbehov av offentlige velferdsordninger. Mye av velstandsutviklingen fremover vil derfor avhenge av at tilgjengelig arbeidskraft benyttes på mest mulig effektiv måte. En mer effektiv utnyttelse av arbeidskraften, blant annet gjennom økt arbeidstid, vil bety mye for disse utfordringene fremover. I Perspektivmeldingen 2013 punkt 3.1 fastslås det at «[s]elv små endringer i produktivitet eller antall arbeidstimer per innbygger vil derfor bety langt mer for vår inntekt og materielle levestandard enn store endringer i de samlede petroleumsinntektene».

Det er ikke slik at arbeidstiden for den enkelte nødvendigvis må økes i særlig grad, men NHO er opptatt av at det er viktig å stanse fallet i gjennomsnittlig arbeidstid, samtidig som gjeldende regelverk mykes opp slik at det blir mer fleksibelt.

1.4 Næringsliv i endring

«Det aller viktigste er å ha et lønnsomt og effektivt næringsliv som kan omstille seg til nye tider», sa sentralbanksjefen i årstalen for 2013.

Siden 1970 er næringsstrukturen i Norge fundamentalt endret. Tjenestenæringer har økt sin andel av sysselsettingen fra om lag 57 prosent i 1970 til om lag 80 prosent i 2011, og ventes å utgjøre i underkant av 90 prosent i 2060. Tjenestenæringene utgjør i dag 77 prosent av BNP i Norge. Sekundærnæringenes andel av sysselsettingen har blitt redusert fra 30 prosent til 18 prosent i samme periode. Uavhengig av disse endringene i næringsstrukturen har de fleste arbeidsplassene i Norge endret seg betraktelig siden 1970, blant annet er mange støttefunksjoner effektivisert bort og kroppsarbeidere har blitt erstattet med maskiner. Mange norske arbeidstakere og bedrifter møter i dag en helt annen konkurransesituasjon med økte krav til effektivitet og produktivitet, både som følge av utviklingen av markedsøkonomien i Norge og som følge av økt integrering i internasjonal økonomi. Norge opplever i denne situasjonen økt konkurranse fra land med lavere lønnskostnader.

1.5 Nye krav til fleksibilitet

> Vi ønsker å jobbe fleksibelt når markedet spør etter oss. Da tjener arbeiderne gode penger og bedriften trenger den omsetningen.

Kilde: NHOs arbeidstidsundersøkelse

Teknologi har endret arbeidshverdagen i Norge fundamentalt. Internett og e-post har gitt oss helt nye måter å kommunisere på, mens smarttelefoner nå gjør oss tilgjengelige til enhver tid. Midt oppe i et arbeidsliv i sterk endring, og en historisk velstandsutvikling, er fritid et mer og mer ettertraktet gode. For mange skal arbeidet kombineres med et aktivt og tidkrevende familieliv, hvor ofte både mor og far er i jobb. For andre skal arbeid kombineres med et ønske om en mer aktiv og innholdsrik fritid. NHO tror at disse utviklingstrekkene vil forsterkes fremover.

At samfunnets behov er i endring vises tydelig i NHOs arbeidstidsundersøkelse der det fremgår at i mer enn halvparten av bedriftene som har dagansatte, arbeider disse etter kl. 2100 og/eller i helgene.

I undersøkelsen opplyser 45 prosent av bedriftene at de har utfordringer med reglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven. Halvparten opplever at de ansatte etterspør mer fleksibel arbeidstid, og blant bedriftene med mer enn 50 ansatte opplyser to av tre at de ansatte ønsker mer fleksibilitet. Den etterspurte fleksibiliteten knytter seg særlig opp mot muligheten til å arbeide mer konsentrert i perioder (76 prosent) og til å kunne jobbe til andre tidspunkter av døgnet (31 prosent). Vanskeligheter knyttet til samkjøring av den enkeltes arbeidstid og bedriftens drifts- eller åpningstid vil ha betydning for den økonomiske verdiskapingen og konkurranseevnen, og dermed også for sysselsettingen i bedriften.

24-timers samfund og globalisering

Det globale samfund er i gang 24 timer i døgnet og syv dage om ugen. Når dagen slutter i Danmark starter den for kollegerne på den anden side af kloden, og det har stor betydning for organiseringen af arbejdslivet. Arbejdstiderne er blevet langt mere fleksible og varierende, og det er i høj grad den ansattes eget ansvar, hvornår og hvor arbejdet finder sted. Den type organisering af arbejdet kaldes «Det grænseløse arbejde» eller «fleksibelt arbejde».

Tre tendenser i det grænseløse arbejde: *Fleksibel placering af arbejdstiden *Fleksible arbejdspladser *Frit valg mellem kontoret eller andre arbejdssteder *Arbejdet organiseres efter personlige kompetencer og ved selvregulering

Kilde: Videncenter for Arbejdsmiljø, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, en forskningsinstitusjon under det danske Beskæftigelsesministeriet

1.6 Om dokumentet

Dette dokumentet gir en gjennomgang av reglene NHO mener bør endres når det gjelder å oppnå forbedringer for norsk næringsliv samtidig som arbeidstakervernet opprettholdes.

Regler om arbeidstid er gitt i arbeidsmiljøloven 17. juni 2005 nr. 62 kapittel 10, og for en stor del også i tariffavtaler. Ifølge NHOs statistikk for 2012 er 12 516 (127 855 årsverk) av medlemsbedriftene uten tariffavtale, mens 9 518 (415 246 årsverk) har tariffavtale, hvorav 240 091 organiserte arbeidstakere. I arbeidstidsundersøkelsen opplyser 63 prosent av bedriftene at arbeidstiden i bedriften er regulert ved tariffavtale i tillegg til arbeidsmiljøloven. I bedrifter med mindre enn fem ansatte opplyser 19 prosent at de har tariffavtale, mens ni av ti bedrifter med mer enn 100 ansatte har tariffavtale. Bransjene industri og informasjon/kommunikasjon har tariffavtaler i større grad, mens de bransjene som i mindre grad har arbeidstid regulert av tariffavtale er bygg/anlegg, varehandel, overnatting/servering og primærnæring.

EUs arbeidstidsdirektiv, Direktiv 2003/88/EF[3], setter begrensninger for hvilke reguleringer som er tillatt etter nasjonal rett ved at det er gitt minstestandarder. Reglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven er gitt innenfor de rammer som er satt i direktivet. På noen områder går loven lenger enn direktivet, og på andre områder regulerer loven enkelte forhold som det ikke er gitt bestemmelser om i direktivet. Dette vil bli drøftet i det følgende.

3 Underdirektiv av rådsdirektiv 89/391/EØF av 12. juni 1989 om iverksetting av tiltak som forbedrer arbeidstakernes helse og sikkerhet – Rammedirektivet.

2 | Alminnelig arbeidstid

> Det er vanskelig å forklare de ansatte at de ikke kan jobbe det de selv ønsker i perioder hvor bedriften har stor aktivitet.

Kilde: NHOs arbeidstidsundersøkelse

I arbeidsmiljøloven er det gitt regler om hvor lang den daglige og ukentlige alminnelige arbeidstiden kan være. Plasseringen av den alminnelige arbeidstiden er i det ytre begrenset av forbudene mot natt-, søn- og helgedagsarbeid.

Arbeidsmiljøloven bestemmer at den alminnelige daglige arbeidstiden ikke må overstige 9 timer i løpet av 24 timer og dessuten at den ukentlige arbeidstiden ikke må overstige 40 timer i løpet av 7 dager, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4. De fleste individuelle arbeidsavtaler og tariffavtaler bygger imidlertid på kortere ukentlig arbeidstid, nemlig 37,5 timers uke. Det kan avtales gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden.

For antatt mindre belastende arbeidsformer, passivt arbeid og beredskapsvakt, gjelder spesielle bestemmelser for når og i hvilken grad slikt arbeid skal regnes som alminnelig arbeidstid. For arbeid av passiv karakter kan den alminnelige arbeidstiden forlenges etter særlige regler, og Arbeidstilsynet kan gi samtykke til ytterligere forlengelse. Når det gjelder beredskapsvakt er det gitt spesielle regler om at minst 1/5 skal regnes med i den alminnelige arbeidstiden, med adgang for tariffbundet virksomhet til å inngå avvikende avtale og for Arbeidstilsynet til å samtykke til en annen beregning i særlige tilfeller. EU-domstolen har avsagt flere dommer som gjelder definisjonen av arbeidstid ved passivt arbeid og beredskapsvakt.

Det gjelder spesielle regler om alminnelig arbeidstid for enkelte antatt mer belastende arbeidsformer og ubekvem arbeidstid, herunder skift- og turnusarbeid, nattarbeid og søn- og helgedagsarbeid, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4 (4)-(6).

Reglene om hviletid setter de ytre rammene for hvor mye den enkelte samlet kan arbeide i løpet av 24 timer og i løpet av 7 dager. Hviletiden skal, dersom nærmere vilkår er oppfylt, etter arbeidsmiljøloven og arbeidstidsdirektivet utgjøre minst 11 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer, og 35 timer sammenhengende timer i løpet av 7 dager, jf. arbeidsmiljøloven § 10-8. Loven og direktivet gir på dette punktet regler som er sammenfallende. Når det gjelder tariffbundet bedrift er det adgang til å inngå avtale om unntak fra hviletidsbestemmelsene med tillitsvalgte.

I NHOs arbeidstidsundersøkelse opplyser bare 18 prosent av bedriftene at de har inngått slik avtale om unntak fra hviletidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Hver fjerde bedrift, særlig innenfor bransjene transport/lagring og overnatting/servering, opplever utfordringer med hviletidsbestemmelsene. Utfordringene er særlig knyttet opp mot at de ansatte ønsker å arbeide mer i bestemte perioder, for så å få lengre perioder med fri, og også fordi det kan være vanskelig for bedriftene å benytte kvalifisert personell på best mulig måte.

2.1 Gjeldende rett – gjennomsnittsberegning av arbeidstiden

Gjennomsnittsberegning gir adgang til en annen fordeling av arbeidstiden, som innebærer at den enkelte arbeidstaker kan jobbe mer i perioder, mot tilsvarende kortere i andre perioder, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-4 og 10-5. Arbeidstiden må i gjennomsnitt ikke overstige lovens grenser for alminnelig arbeidstid. Fleksitid er en form for gjennomsnittsberegning.

Det er gitt regler om hvilke tidsrom hvor det er tillatt med gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, betegnet referanseperioder i arbeidstidsdirektivet. Begrensningene er begrunnet i at det anses skadelig å arbeide for lange dager over for lang tid.

Arbeidsgiver og arbeidstaker kan for en periode på 52 uker inngå avtale om at den ukentlige arbeidstiden kan være inntil 48 timer per 7 dager, men ikke ut over lovens rammer for alminnelig ukentlig arbeidstid i gjennomsnitt. Daglig arbeidstid er maksimalt 9 timer. Tariffavtaler kan sette snevrere rammer for hva det kan inngås avtale om.

Ved samtykke fra Arbeidstilsynet eller avtale med tillitsvalgte i tariffbundet bedrift, tillates ytterligere utvidede rammer for

den alminnelige arbeidstiden for perioder på henholdsvis 26 og 52 uker. Tillatt maksimal daglig arbeidstid er på henholdsvis 13 og 10 timer. Innenfor disse rammene bestemmer arbeidsmiljøloven at begrensningen om 48 timer per uke kan gjennomsnittsberegnes over en periode på 8 uker. Det er da tillatt med en maksimal arbeidsuke på 54 timer ved avtale med tillitsvalgte, mens det ikke er gitt tilsvarende begrensning ved samtykke fra Arbeidstilsynet. For nattarbeid gjelder det et maksimalt tidsrom for gjennomsnittsberegning på 4 uker.

Etter arbeidstidsdirektivet er det adgang til å arbeide i 48 timer ukentlig regnet over en periode på 4 måneder, jf. artikkel 6 b) og 16 b). Ved unntak fra dette etter nærmere bestemmelser i lov og forskrift eller kollektiv avtale er maksimal tillatt referanseperiode på 6 måneder, med en absolutt yttergrense på 12 måneder når nærmere bestemte vilkår er oppfylt, jf. artikkel 19.

Svensk rett har ingen regel om daglig eller ukentlig maksimal arbeidstid ved gjennomsnittsberegning slik som i norsk rett, jf. arbetstidslagen § 5. De svenske reglene åpner dermed for eksempel for en adgang for den enkelte til å arbeide opp mot 13 timer per dag, så lenge han eller hun ikke arbeider mer en 160 timer i løpet av 4 uker (40 timer i uken gjennomsnittsberegnet over 4 uker). Døgnhvilen på 11 timer og ukeshvilen på 35 timer, slik det fremgår av arbeidstidsdirektivet, må selvsagt respekteres og overholdes. Det er adgang til gjennomsnittsberegning dersom det «behövs med hänsyn till arbetets natur eller arbetsförhållanden i övrigt».

2.2 Vurdering og forslag til forbedring av reglene om gjennomsnittsberegning

Vanskelig «å få uka til å gå opp».

Kilde: NHOs arbeidstidsundersøkelse

Bedriftene kan løse sine utfordringer med arbeidstopper og sesongsvingninger ved å benytte seg av midlertidige ansettelser eller innleie, ved bruk av overtid eller ved gjennomsnittsberegning. Ulemper ved midlertidige ansettelser er at det kan være vanskelig å finne kompetente arbeidstakere for en kort periode, og dessuten at det ofte vil være nødvendig med ressurskrevende opplæring. Ved overtid er ulempene knyttet til merbelastning for arbeidstakerne og kostnader for arbeidsgiverne. Mer fleksible løsninger ved bruk av gjennomsnittsberegning har ingen av disse ulempene, verken når det gjelder belastninger for de ansatte eller for bedriften knyttet opp mot manglende kompetente arbeidstakere eller kostnader.

Gjennomsnittsberegning vil dermed gi arbeidstakerne stor grad av fleksibilitet, i form av ekstra fridager eller kortere arbeidsdager i perioder, samtidig som de ikke behøver å arbeide mer enn den avtalte alminnelige arbeidstiden. Ønsket om fleksibilitet for arbeidstakerne kommer for øvrig til uttrykk i arbeidsmiljøloven § 10-2 (3) hvor arbeidstakerne er gitt en rett til fleksibel arbeidstid dersom dette kan skje uten vesentlig ulempe for bedriften. Bedriftene vil på sin side kunne drive mer lønnsomt, ved at de dermed gis anledning til å tilpasse arbeidskraften til et varierende behov.

Det er en forutsetning for at gjennomsnittsberegning skal kunne gi den etterspurte fleksibiliteten at rammene er tilstrekkelig vide.

I arbeidstidsundersøkelsen opplyser 48 prosent av bedriftene som anvender gjennomsnittsberegning at reglene er for detaljerte, kompliserte og strenge. Av disse bedriftene opplever 65 prosent at det er vanskelig å overholde reglene i praksis.

Det er gjort flere undersøkelser i tillegg til NHOs arbeidstidsundersøkelse som viser at mange arbeidstakere ønsker seg en fleksibel arbeidstid som kan tilpasses et varierende behov for fritid. Eksempelvis opplyser 4 av 10 kvinner, og nesten 6 av 10 menn at de gjerne arbeider 10-12 timers vakter mot fri andre dager, jf. undersøkelse 2011 gjennomført av Norstat for arbeidsgiverforeningen Spekter. For arbeidsgiverne er det klart, noe også NHOs undersøkelse viser, at adgangen til gjennomsnittsberegning har stor betydning for bedriftenes mulighet til å tilpasse arbeidstiden til et varierende behov for arbeidskraft, noe som igjen fører til sunnere bedrifter og bedre vilkår for dem som arbeider der.

Medlemsbedriftene i NHO melder generelt at grensene for maksimal arbeidstid er for snevre. Dette gjelder både ved avtale med den enkelte arbeidstaker, der grensen er maksimalt 9 timer per dag, og ved avtale med tillitsvalgte, der grensen er 10 timer per dag. Bedriftene melder også om at grensene for ukentlig arbeidstid er for snevre.

NHOs medlemsbedrifter opplyser videre at de har erfaring med at Arbeidstilsynet ofte ikke benytter den tildelte kompetansen fullt ut. Enkelte har erfart at tilsynet ikke bruker sin kompetanse til å samtykke til gjennomsnittsberegning dersom det finnes en fagforening. Andre bedrifter opplyser at tilsynet har praksis med ikke å godkjenne gjennomsnittsberegningsordninger med så mye som 13 timer tillatt daglig alminnelig arbeidstid. At Arbeidstilsynet her ikke benytter denne tildelte kompetansen bidrar til å styrke fagforeningenes innflytelse på en måte som ikke er i samsvar med lovens intensjon om balanse i styrkeforholdet mellom partene.

Maksimalgrensene på 9 timer per dag og 48 timer per uke, gjelder i praksis for flere bedrifter enn bare dem som ikke har tariffavtale. Dette vil være bedrifter som har tariffavtale, men som ikke har tilstrekkelig antall organiserte (under 50 prosent) eller har grupper som ikke er omfattet av tariffavtalen. En avtale om gjennomsnittsberegning kan i de nevnte tilfellene ikke gjøres gjeldende for alle ansatte, jf. § 10-12 (5). En bedrift

som for eksempel har tariffavtale og 40 prosent organiserte, kan ikke benytte seg av gjennomsnittsberegning for hele gruppen med ansatte, men må avtale med den enkelte uorganiserte arbeidstaker. Fordi det er upraktisk å ha to arbeidstidsordninger for samme gruppe, vil det gjerne være grensene på 9 timer per dag og 48 timer per uke som setter rammen for alle. NHO mener derfor at det er viktig at maksimalgrensene for avtale med den enkelte utvides.

Det må også nevnes at Tyskland er et av de landene som har benyttet arbeidstidskontoordninger med stort hell. I Europakommisjonens rapport 30. mai 2012, som omfattet en pakke med tiltak med formål å bidra til stabilitet, vekst og sysselsetting i Europa, oppfordres Frankrike, Spania og Italia blant annet til å innføre økt fleksibilitet i arbeidsmarkedene for å styrke økonomien og sysselsettingen. På generelt grunnlag oppfordres Tyskland i det vesentlige til å videreføre sin nåværende politikk.

Det er selvsagt at ingen utvidelse av disse reglene skal gå på bekostning av den enkelte arbeidstakers helse, som naturligvis skal vernes og ivaretas, men det er vanskelig å se at dette ikke kan gjøres samtidig som rammene for gjennomsnittsberegning utvides noe. Av bedriftene i arbeidstidsundersøkelsen mener 80 prosent av de som hadde utfordringer med gjennomsnittsberegning, at det er nødvendig å utvide grensene.

Etter arbeidstidsdirektivet er det gitt adgang til å gjennomsnittsberegne maksimal arbeidstid på 48 timer per 7 dager over en periode som er dobbelt så lang sammenliknet med hva som er tillatt etter arbeidsmiljøloven. Når vi samtidig vet at fleksibilitet ved gjennomsnittsberegning er etterspurt både av arbeidstakere og arbeidsgivere, er det påfallende og unødvendig at rammene er så vidt mye snevrere i norsk rett enn etter reglene i arbeidstidsdirektivet.

a) NHO mener at tillatt daglig og ukentlig alminnelig arbeidstid for gjennomsnittsberegning må utvides.

   Den enkelte arbeidstaker og bedrift er gitt adgang til å avtale gjennomsnittsberegning begrenset til 9 timer tillatt daglig alminnelig arbeidstid. Det er vanskelig å se noen god begrunnelse for dette. Dersom det er ønskelig bør den enkelte kunne arbeide for eksempel 11 timer den ene dagen og 7 timer den neste, så lenge den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 48 timer per 7 dager. Alternativet til dette forslaget er en regel om gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden med 40 timer per uke over en periode på 4 uker, det vil si maksimalt 160 timer i en periode på 4 uker. Det vil i tilfelle ikke gjelde regler om maksimal tillatt daglig arbeidstid, men denne vil være begrenset av arbeidstidsdirektivets regel om 11 timers daglig hvile, noe som innebærer at den daglige arbeidstiden vil kunne være på maksimalt 13 timer.

   Når det gjelder avtale med tillitsvalgte i tariffbundet bedrift, bør adgangen utvides fra 10 timer til det som gjelder ved samtykke fra Arbeidstilsynet, 13 timer tillatt alminnelig arbeidstid per 7 dager. Den maksimalt tillatte ukentlige arbeidstiden ved avtale med tillitsvalgte i tariffbundet bedrift er 54 timer. For å oppnå bedre fleksibilitet foreslås denne utvidet til 60 timer. Gjennomsnittsberegning med 40 timer per uke over en periode på 4 uker vil ikke bli foreslått når det gjelder avtale med tillitsvalgte i tariffbundet bedrift. Begrunnelsen er at dette harmonerer dårlig med skift- og rotasjonsordninger som tradisjonelt og etter langvarig praksis i Norge har hatt lengre gjennomsnittsberegningsperioder enn 4 uker.

b) Ved samtykke fra Arbeidstilsynet eller avtale med tillitsvalgte i tariffbundet bedrift er det adgang til å gjennomsnittsberegne den ukentlige maksimale arbeidstiden på 48 timer over et tidsrom på 8 uker. NHO mener at dette tidsrommet er for kort til å sikre den etterspurte fleksibiliteten. NHO har forståelse for at det bør gjelde en annen og kortere referanseperiode for nattarbeid, da dette gjerne er en mer belastende form for arbeid, men også denne bør kunne utvides noe. Her setter ikke arbeidstidsdirektivet noen absolutte grenser for referanseperioden utover at den må fastsettes etter en konsultasjon med arbeidslivets parter.

   - Ved avtale mellom den enkelte arbeidstaker og bedrift utvides adgangen til å gjennomsnittsberegne den alminnelige arbeidstiden fra 9 til 11 timer per 24 timer.
   - Ved avtale med tillitsvalgte i tariffbundet bedrift utvides adgangen til å gjennomsnittsberegne den alminnelige daglige arbeidstiden fra 10 til 13 timer per 24 timer.
   - Ved avtale med tillitsvalgte i tariffbundet bedrift foreslås maksimalt tillatt ukentlig arbeidstid utvidet fra 54 til 60 timer.
   - Rammene for gjennomsnittsberegning knyttet til den mest intensive arbeidsperioden (48 timer per 7 dager) utvides fra 8 til 12 ev 16 uker.
   - For nattarbeid utvides rammene for gjennomsnittsberegning knyttet til den mest intensive arbeidsperioden (48 timer per 7 dager) fra 4 til 6 ev 8 uker.

   Alternativ til første kulepunkt:
   - Ved avtale med den enkelte kan den alminnelige arbeidstiden gjennomsnittsberegnes med 40 timer per uke over en periode på 4 uker, under forutsetning av at bestemmelsene om arbeidsfri overholdes.

2.3 Gjeldende rett – overtid

Arbeid utover alminnelig arbeidstid regnes som overtid, jf. definisjonen i arbeidsmiljøloven § 10-6 (2). Hovedregelen er at arbeid utover den avtalte arbeidstiden bare er tillatt der hvor «det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov». Begrunnelsen for dette er at overtid ikke skal kunne brukes slik at det fremstår som et vanlig tillegg til den alminnelige arbeidstiden. Det innebærer at i tilfeller hvor det er avtalt kortere arbeidstid enn den alminnelige som følger av loven, kan merarbeid bare bli pålagt dersom behovet er særlig og tidsavgrenset.

Overtidsarbeid er definert som arbeid utover arbeidsmiljølovens grenser for alminnelig arbeidstid, og det er i loven gitt regler for hvor mye overtid som er tillatt. Overtidsarbeid er etter loven begrenset til 10 timer per 7 dager, maksimalt 25 timer i 4 sammenhengende uker, og 200 timer innenfor en periode på 52 uker. For tariffbundet virksomhet kan det avtales overtidsarbeid med utvidede grenser, med henholdsvis 15, 40 og 300 timer. Arbeidstilsynet kan samtykke til overtidsarbeid i særlige tilfeller med 20 timer per 7 dager og 200 timer over en periode på 26 uker. Det er også gitt regler om begrensninger knyttet til samlet arbeidstid per dag og uke, og om unntak og gjennomsnittsberegning.

Overtid er ikke særskilt regulert i arbeidstidsdirektivet, hvor reglene om lengste tillatte arbeidstid også inkluderer overtid.

2.4 Vurdering og forslag til forbedring og endring av bestemmelsene om overtid

Arbeidstidsundersøkelsen viser at reglene om tillatt overtid i arbeidsmiljøloven er svært kompliserte og detaljerte. I undersøkelsen opplyser om lag halvparten av de bedriftene som har alminnelig dagtid og overtid, at de har utfordringer med regelverket. De største utfordringene er knyttet til at reglene er for detaljerte og kompliserte, særlig når det gjelder bestemmelsene om hvor mange timer det er tillatt å arbeide overtid per 7 dager og per 4 sammenhengende uker. Dette er i seg selv uheldig, og det er også en risiko for at reglene blir brutt uten at det har vært hensikten.

Grunnkravet om at det må foreligge et særlig og tidsavgrenset behov, er komplisert å anvende og det er en fare for feilvurderinger av kriteriet. Blant bedriftene i arbeidstidsundersøkelsen som oppgir at de har utfordringer med overtidsreglene, mener 60 prosent at grunnkravet er for komplisert og detaljert, og 44 prosent oppgir at det er for strengt. Ettersom arbeidstakeren etter loven har krav på overtidsbetaling med minst 40 prosent, og i realiteten ofte får langt mer, er det vanskelig å se at det er særlig behov for begrensninger knyttet til et vilkår om bedriftens særlige og tidsavgrensede behov. Fordi overtidsarbeid er kostbart for bedriften, er det liten grunn til å tro at slikt arbeid vil bli benyttet i andre tilfelle enn der hvor det faktisk foreligger ekstraordinære, kortvarige behov. Dette var også departementet inne på, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) punkt 13.5.4, hvor det fremgår at departementet legger til grunn «at arbeidsgiver som oftest ikke vil ønske å betale arbeidstaker for ekstra arbeidsinnsats dersom det ikke er et reelt behov for det». NHO mener derfor at grunnkravet om særlig og tidsavgrenset behov er unødvendig, og i alle tilfeller for komplisert å anvende for den enkelte bedrift.

Ytterrammene for tillatt overtid er for lite romslige, og gir for liten fleksibilitet. I arbeidstidsundersøkelsen svarer 73 prosent av bedriftene med utfordringer knyttet til overtidsspørsmål, at reglene for tillatt overtid per 7 dager er for strenge. Som det fremgår ovenfor er overtidsarbeid kostbart, og det må derfor antas at slikt arbeid ikke vil bli benyttet i større grad enn absolutt nødvendig. Selv om NHO er enig i at det bør være yttergrenser for tillatt maksimalt overtidsarbeid, er det ingen grunn til å sette stramme rammer for dette. Reglene om godtgjøring for overtidsarbeid vil naturlig og i praksis begrense bruken, og hviletidsbestemmelsene vil i alle tilfelle sette de ytre rammene. NHO mener at reglene for tillatt overtid bør mykes opp.

> Ved hvert årsoppgjør og hver vintersesong må vi søke Arbeidstilsynet om dispensasjon. Dette burde vært unødvendig.

Kilde: NHOs arbeidstidsundersøkelse

Det bør være adgang for den enkelte arbeidstakeren til å inngå avtale med bedriften på lik linje med det som kan avtales i tariffbundet virksomhet. Som nevnt vil dette gi stor grad av fleksibilitet for den enkelte, som kanskje i perioder har behov for økt lønn. Samtidig vil det, som følge av kostnadsaspektet og hviletidsbestemmelsene, være minimal risiko for at bedriften vil inngå avtaler om overtidsarbeid som potensielt kan være skadelig for arbeidstakeren. Dersom arbeidstaker og bedrift gis tillatelse til å inngå avtaler om overtidsarbeid på lik linje med avtaleadgangen med tillitsvalgt i tariffbundet bedrift, vil dette innebære ytterrammer for avtaleadgangen på 15 timer per 7 dager, likevel slik at samlet overtidsarbeid ikke overstiger 40 timer i 4 sammenhengende uker, og 300 timer innenfor en periode på 52 uker.

- Grunnkravet om «særlig og tidsavgrenset behov» knyttet til overtidsarbeid fjernes.
- Den enkelte arbeidstaker og bedrift gis adgang til å inngå avtaler om overtidsarbeid på lik linje med avtaleadgangen med tillitsvalgt i tariffbundet bedrift.

2.5 Særlig om passivt arbeid og beredskapsvakt

NHO mener at det er for mye når 1/5 av beredskapsvakten regnes med i den alminnelige arbeidstiden. Tidligere måtte arbeidstakeren holde seg hjemme og i nærheten av fasttelefonen, og dessuten reise til arbeidsstedet dersom aktivt arbeid ble nødvendig. Med mobiltelefonen og datamaskinen kan arbeidstakeren ofte under beredskapsvakten, og også ved perioder med aktivt arbeid, befinne seg der hvor han eller hun ønsker. Ulempene ved beredskapsvakt er altså i dag langt mindre enn de var tidligere, og NHO mener at det er derfor at det er tilstrekkelig at 1/10 regnes med i den alminnelige arbeidstiden.

- Ved beredskapsvakt regnes 1/10 i den alminnelige arbeidstiden, mot 1/5 slik det er per i dag.

3 | Søn- og helgedagsarbeid

3.1 Gjeldende rett

> Vi har en rekke studenter som kun vil jobbe i helger. Til tross for at de ikke jobber i ukedagene, kan de ikke jobbe mer enn annenhver helg.

Kilde: NHOs arbeidstidsundersøkelse

Søn- og helgedagsarbeid er som hovedregel bare tillatt når «arbeidets art gjør det nødvendig», jf. arbeidsmiljøloven § 10-10. Når det gjelder søn- og helgedagsarbeid skal arbeidstaker som har utført slikt arbeid som hovedregel ha fri påfølgende søn- eller helgedag, jf. arbeidsmiljøloven § 10-8 (4). Det innebærer at dersom arbeidstakeren har arbeidet Kristi Himmelfartsdag, skal han eller hun ha fri den første søndagen etter. Etter loven er det adgang til å gjøre unntak fra dette gjennom avtale om gjennomsnittsberegning av søn- og helgedagsarbeidet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Ved slik gjennomsnittsberegning skal arbeidstakeren ha fri minst hver tredje søndag. Dette innebærer at det for eksempel er adgang til å arbeide hele påsken, herunder palmesøndag og de påfølgende helgedagene samt første påskedag som er en søndag, forutsatt at arbeidstakeren får fri første søndag etter påske.

I tariffbundet virksomhet kan det med tillitsvalgte avtales søndagsarbeid der hvor det foreligger «et særlig og tidsavgrenset behov», altså i unntakstilfeller.

Arbeidstidsdirektivet har i dag ikke regler om søn- eller helgedagsarbeid, utover at slikt arbeid naturligvis ikke må utføres i strid med direktivets øvrige bestemmelser om hviletid, nattarbeid og maksimal ukentlig arbeidstid. Opprinnelig hadde arbeidstidsdirektivet en regel om at ukeshvilen «in principle [shall] include Sunday». I Working Time-saken[4] ble bestemmelsen om søndagsarbeid underkjent (annulled) etter at EU-domstolen slo fast at «Council has failed to explain why Sunday as a weekly rest day, is more closely connected with health and safety of workers than any other day of the week». Bestemmelsen om søndagsarbeid ble så fjernet ved endringsdirektiv 2000/34.

Verken svensk eller dansk rett har lovbestemmelser som regulerer søn- eller helgedagsarbeid.

3.2 Vurdering og forslag til endring av bestemmelsene om søn- og helgedagsarbeid

Arbeidstakerne er i alle tilfelle sikret ukentlig og daglig arbeidsfri, og NHO mener derfor det er unødvendig med strenge reguleringer av søn- og helgedagsarbeid.

Arbeidstidsundersøkelsen viser at blant bedriftene som har utfordringer med søn- og helgedagsarbeid, så mener 84 prosent at arbeidsmiljølovens regler er for kompliserte og detaljerte. Særlig gjelder dette reglene om at arbeidstaker som har utført søn- eller helgedagsarbeid skal ha fri påfølgende søn- eller helgedag. Reglene om hva som skal regnes som søndagsarbeid oppfattes av disse som for strenge av 50 prosent. Nær 60 prosent av bedriftene opplyser at det er vanskelig i praksis å overholde reglene. Samfunnet i dag er i større grad preget av krav om tilgjengelighet og åpningstid store deler av døgnet og av uken. For at bedriftene skal sikres gode vilkår og utnyttelse av driftstiden må det ikke innføres unødige begrensninger.

Kravet om at søn- og helgedagsarbeid bare er tillatt når «arbeidets art gjør det nødvendig» er komplisert å anvende. Hvorvidt slikt arbeid er tillatt eller ikke er vanskelig å avgjøre for den enkelte bedrift, og det er stor risiko for feilvurderinger. Tidligere lov, 1977-loven, regnet opp hvilke typer arbeid som var tillatt. Det fremgår av forarbeidene at det ikke var ment å endre innholdet i bestemmelsen, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) punkt 13.11.4. NHO vil på den bakgrunn ikke foreslå endringer i regelen, og ser for seg at det generelle forbudet kan opprettholdes.

4 Case C-84/94 UK vs. Council [1996] ECR I-5755.

Ettersom det etter NHOs forslag fremdeles skal gjelde et generelt forbud mot søn- og helgedagsarbeid, vil de av arbeidstakerne som ikke ønsker å arbeide på søndager stadig være beskyttet mot å skulle utføre arbeid disse dagene. NHO foreslår imidlertid en utvidelse av avtaleadgangen når det gjelder søn- og helgedagsarbeid, noe som vil gi muligheter til arbeidstakere som derimot ønsker å få arbeide slike dager. Det bør derfor åpnes for at det kan gjøres avtaler mellom den enkelte og bedriften, uten at det stilles vilkår om at det må foreligge et særlig og tidsavgrenset behov slik kravet er når det gjelder avtale med tillitsvalgte i tariffbundet bedrift. Arbeidstakeren vil i alle tilfelle få den hvilen han eller hun har krav på og behov for, samtidig som bedriften får den nødvendige fleksibilitet knyttet opp mot bedre utnyttelse av driftstiden.

Den gjeldende regelen om adgangen til å inngå avtaler om søn- og helgedagsarbeid i tariffbundet virksomhet må videre mykes opp. På bakgrunn av at arbeidstakeren uansett er sikret tilstrekkelig arbeidsfri, er det vanskelig å se at det er nødvendig å begrense avtaleadgangen til bare når det foreligger et tidsavgrenset og særlig behov. Dette vilkåret foreslås opphevet.

Som nevnt ovenfor har bedriftene i arbeidstidsundersøkelsen rapportert at det særlig er reglene om fri påfølgende søn- eller helgedag som oppleves for strenge. Flere mener at regelen oppfattes særlig strengt når det gjelder studenter eller andre som har deltidsstilling. Disse kan slik det er per i dag bare arbeide annenhver uke, til tross for at den totale arbeidsbelastningen på den enkelte er liten. Det kan inngås avtale om gjennomsnittsberegning med den enkelte arbeidstaker, men også da er det store begrensninger i det det må være fri hver tredje søndag. NHO mener at disse reglene bør fjernes.

Det er verdt å merke seg at bestemmelser om søn- og helgedagsarbeid i arbeidstidsdirektivet ble underkjent, og at verken svensk eller dansk rett har lovbestemmelser om dette. Norge i dag er et flerkulturelt samfunn hvor det ikke passer så godt å betegne enkelte dager som «hellige» fremfor andre.

> Mine ansatte skiller ikke mellom helg og hverdag. Tar like gjerne fri en onsdag som en søndag.

Kilde: NHOs arbeidstidsundersøkelse

Oppsummert vil søn- og helgedagsarbeid etter NHOs forslag fremdeles være forbudt, men med fri avtaleadgang både for den enkelte arbeidstaker og for tillitsvalgt, og uten regler om arbeidsfri påfølgende søn- eller helgedag.

- Den enkelte arbeidstaker og bedrift gis adgang til å inngå avtaler om søn- og helgedagsarbeid.
- Avtaleadgangen etter loven skal ikke begrenses av krav om tidsavgrenset og særlig behov.
- Regelen om arbeidsfri påfølgende søn- eller helgedag fjernes.

4 | Nattarbeid

4.1 Gjeldende rett

Nattarbeid er definert som arbeid mellom kl. 2100 og kl. 0600, jf. arbeidsmiljøloven § 10-11 (1). Arbeidsgiver og arbeidstakers tillitsvalgte i tariffbundet bedrift kan avtale et annet tidsrom på minst 8 timer som omfatter tiden mellom kl. 0000 og kl. 0600. Nattarbeid er som hovedregel forbudt, og bare tillatt når «arbeidets art gjør det nødvendig».

Arbeidstidsdirektivet definerer nattperioden som et tidsrom på minst 7 timer, som under alle omstendigheter omfatter tidsrommet mellom kl. 0000 og kl. 0500. Det er opp til medlemsstatene å definere nattarbeidet som da må være minst 7 timer lagt i tidsrommet mellom kl. 2200 og 0700. Normal arbeidstid for nattarbeid skal i gjennomsnitt ikke overstige 8 timer per 24 timer.

I svensk rett er nattperioden definert som tidsrommet mellom kl. 2200 og kl. 0600, jf. arbetstidslagen § 13 a.

Det er gjennomført flere undersøkelser som viser at nattarbeid kan være skadelig, noe som også er påpekt i fortalen punkt 7 til arbeidstidsdirektivet:

> «Der er foretaget undersøgelser, som viser, at den menneskelige organisme om natten er særlig følsom over for miljøforstyrrelser og over for visse byrdefulde former for arbejdstilrettelæggelse, og at lange perioder med natarbejde kan være skadelige for arbejdstagernes sundhed og være til fare for sikkerheden under arbejdet.»

4.2 Vurdering og forslag til endring av definisjonen av nattarbeid

I arbeidstidsundersøkelsen svarer 58 prosent av bedriftene at de har dagansatte som arbeider etter kl. 2100, og/eller i helgene. Av bedriftene som har nattarbeid, og utfordringer med dette regelverket, mener 48 prosent at definisjonen av nattarbeid, tidsperioden mellom kl. 2100 og 0600, er for streng. Dette viser behovet for mer fleksible løsninger.

> Kveld for ansatte og kunder er blitt et strukket begrep der dagens tidspunkt kl. 2100 er noe gammelmodig norsk og lite tilpasset den europeiske/vestlige definisjonen som "alle" nå lever etter.

Kilde: NHOs arbeidstidsundersøkelse

Det er vanskelig å se at det er nødvendig å definere nattarbeid allerede fra kl. 2100. Mange arbeidstakere, kanskje særlig dem med barn, har et stort ønske om å kunne gå tidligere fra arbeidet for å tilbringe tid med barna, for deretter å gjenoppta arbeidet når barna er gått til sengs. Dette vil gjerne medføre at arbeidstakeren har behov for å arbeide også etter kl. 2100. Dersom det hadde vært tillatt med arbeid på et senere tidspunkt, ville den enkelte lettere ha kunnet kombinere familie og fulltidsarbeid. Også andre enn småbarnsforeldre kan selvfølgelig ønske mer fleksibilitet knyttet til selv å kunne velge når de vil utføre arbeid. I arbeidstidsundersøkelsen opplyser 71 prosent av bedriftene som har nattarbeid, at de har ansatte som ønsker å arbeide etter kl. 2100. Det er vel uansett også en risiko for at enkelte arbeidstakere slik det er i dag arbeider etter kl. 2100 uten at han eller hun er klar over at det ikke er tillatt, og uten at bedriften blir opplyst om tidspunktet for når arbeidet blir utført.

NHO er enig i at nattarbeid har potensial til å være helseskadelig, og at det derfor selvsagt bør være reguleringer av slikt arbeid. Slik samfunnet ser ut i dag, med teknologiske muligheter for å arbeide hjemmefra og med den ønskede utviklingen knyttet til flere kvinner ut i arbeidslivet, mener NHO at definisjonen av hva som regnes som nattarbeid bør endres til kl. 2300. I alle tilfelle bør det åpnes opp for at den enkelte arbeidstaker og bedrift kan inngå avtale slik det er adgang til i tariffbundet virksomhet. Det ville da kunne blitt inngått avtale om et annet tidsrom på minst 8 timer i tiden mellom kl. 0000 og kl. 0600. En avtale kan da for eksempel gå ut på at tidsrommet mellom kl. 2300 og 0700 regnes som nattarbeid for den enkelte arbeidstakeren. Denne personen vil da lovlig kunne arbeide etter barnas leggetid frem til kl. 2300.

- Definisjonen av hva som regnes som nattarbeid endres fra kl. 2100 til kl. 2300.
- Den enkelte arbeidstaker og bedrift gis adgang til å inngå avtaler om tidsrommet for nattarbeid på lik linje med avtaleadgangen med tillitsvalgt i tariffbundet bedrift.

5 | Adgangen til å gjøre unntak fra arbeidsmiljølovens bestemmelser ved avtale eller samtykke

5.1 Arbeidslivets parter

Arbeidslivets parter har adgang til å inngå avtaler om avvikende arbeidstidsordninger, jf. arbeidsmiljøloven § 10-12 (4). Adgangen tilligger de store fagforeningene med innstillingsrett (mer enn 10 000 medlemmer). Reglene tillater at det kan inngås avtaler om unntak fra så å si alle bestemmelsene i loven, men ikke uten begrensinger som særlig er knyttet opp mot partenes klare rettslige forpliktelser til å ivareta helse, miljø og sikkerhet. Det finnes også andre mindre begrensninger.

LO godkjenner hvert år i privat sektor opptil 1000 søknader om avvikende arbeidstidsordninger. Søknadsbehandlingen følger interne retningslinjer i LO, som også har utarbeidet et eget opplysningsskjema for bedriftene. Hovedregelen er at søknader fra bedriftene sendes direkte til det aktuelle forbund for behandling der. Verken NHO eller landsforeningene deltar i søknadsbehandlingen. Forbundene i LO kan selv godkjenne arbeidstidsordninger som innebærer en daglig arbeidstid på inntil 10,5 timer. Søknader som gjelder arbeidstidsordninger med høyere timetall er det LO sentralt som godkjenner.

Innenfor LO-NHO-området brukes adgangen til unntak hovedsakelig i tilknytning til bygging av store anlegg der arbeidstakerne overnatter utenfor hjemmet og gjelder for eksempel rotasjonsordninger som 12-9 eller 14-21 (det første tallet angir antall arbeidsdager og det andre antall fridager). Ved tariffoppgjøret i 2010 ble Fellesforbundet og Norsk Industri/Byggenæringens Landsforening i LO-NHO-området enige om en rammeavtale om innarbeidingsordninger på land. Rammeavtalen, med enkelte mindre avvik, er også tatt inn i andre forbund og landsforeningers tariffavtaler, som naturlig også benytter innarbeidingsordninger. Det at denne rammeavtalen er kommet på plass, mener NHO er særlig viktig fordi det får stor betydning for bedriftenes mulighet til planlegging og forutsigbarhet knyttet opp mot hvilke ordninger det vil være mulig å få godkjent.

5.2 Arbeidstilsynet

I de tilfellene hvor arbeidslivets parter ikke har kompetanse til å inngå avtale etter § 10-12 (4), kan Arbeidstilsynet, forutsatt at nærmere bestemte vilkår er oppfylt, gi samtykke til arbeidstidsordninger som fraviker reglene i arbeidsmiljøloven, jf. arbeidsmiljøloven § 10-12 (6)-(8). At partene mangler slik avtalekompetanse vil i praksis være der hvor bedriften har få eller ingen fagorganiserte, eller hvor arbeidstakerne er organisert i fagforbund uten innstillingsrett.

Arbeidstilsynets samtykkekompetanse etter den generelle unntaksregelen er begrenset til situasjoner som gjelder lang avstand mellom hjem og arbeidssted, og dessuten ved passivt arbeid innen helse/omsorg og vakt/overvåking.

5.3 Hvilke ytre begrensninger legger arbeidstidsdirektivet?

Arbeidstidsdirektivet inneholder regler om grensene for daglig og ukentlig arbeidsfri, grensene for ukentlig arbeidstid, pauser, årlig ferie, nattarbeid, arbeidsrytme og referanseperioder (de tidsrommene gjennomsnittsberegning er tillatt benyttet for).

Unntaksbestemmelsene er gitt i direktivets artikkel 17 og 18. Mens unntakene i artikkel 17 kan gjøres både i lov og forskrift samt ved kollektiv overenskomst, gjelder unntakshjemmelen i artikkel 18 utelukkende ved bruk av kollektiv overenskomst. Grovt og unøyaktig kan man for oversiktens del si at hovedforskjellen mellom disse er at unntaksadgangen i artikkel 17 er begrenset til visse sektorer, mens den utvidede unntaksadgangen til partene i artikkel 18 er generell.

Når det gjelder Arbeidstilsynets adgang til å gi regler om samtykke til avvikende arbeidstidsordninger, finnes det ikke bestemmelser som direkte omfatter dette i arbeidstidsdirektivet.

Som nevnt er det i direktivets artikkel 17 adgang til å gjøre unntak på bestemte områder og i visse situasjoner, forutsatt at arbeidstakerne ytes kompenserende hvile eller tilsvarende beskyttelse. Det kan da gis avvikende regler om daglig og ukentlig hviletid, pauser, maksimal ukentlig arbeidstid, nattarbeidets varighet og utvidelse av gjennomsnittsberegningsregelen for samlet ukentlig arbeidstid, jf. artiklene 3, 4, 5, 6, 8 og 16.

Det er antatt at Arbeidstilsynets samtykkekompetanse etter unntaksbestemmelsen ikke kan være mer vidtgående enn hva det er adgang til etter artikkel 17, jf. NOU 2004: 5 Arbeidslivslovutvalget, Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst, punkt. 13.5.2. Samtykke til unntak kan dermed bare gjøres på enkelte områder og i visse situasjoner. Sentralt her vil kunne være unntak der hvor det er en viss avstand mellom arbeidssted og arbeidstakers hjem, som arbeid offshore, og ellers dersom det er «nødvendig å sikre vedvarende tjenester eller produksjon», noe som kan være tilfelle for industri der arbeidsprosessene ikke kan avbrytes av tekniske grunner.

Når det gjelder adgangen for arbeidslivets parter til å inngå avtaler om avvikende arbeidstidsordninger er dette tillatt etter arbeidstidsdirektivets artikkel 18, forutsatt at arbeidstakerne ytes kompenserende hvile eller tilsvarende beskyttelse. Det er adgang til å inngå avvikende avtaler om daglig og ukentlig hviletid, pauser, nattarbeidets varighet og utvidelse av gjennomsnittsberegningsregelen for samlet ukentlig arbeidstid, jf. artiklene 3, 4, 5, 8 og 16. Det er et vilkår at avtalene blir inngått på nasjonalt eller regionalt nivå, eventuelt på lavere nivå dersom slik avtaleadgang er avtalt av partene på et av de to øverste nivåene. Det er opp til medlemsstatene å gi nærmere regler om unntaksbestemmelsen i nasjonal lovgivning.

5.4 Vurdering og forslag til forbedring av unntaksbestemmelsene knyttet til avtale eller samtykke

Det at arbeidstakersiden har fått godkjenningsmyndigheten når det gjelder ordninger som innebærer unntak fra reglene i arbeidsmiljøloven, gir en åpenbar ubalanse i forhandlingssituasjonen. NHO ser at forhandlinger om lønn og arbeidstid har fått hovedrollen i forhandlingene, når det sentrale bør og skal være helse- og sikkerhetsmessige hensyn. NHO foreslår å beholde reglene om arbeidslivets parters unntaksadgang, men mener at regelverket bør endres slik at skjevheten i forhandlingssituasjonen blir mindre, og slik at vernehensynene i arbeidsmiljøloven blir bedre ivaretatt.

Spørsmålet om Arbeidstilsynets rolle er berørt i Meld. St. 29 i pkt. 23.3. Det fremgår der at Arbeidstilsynet, når det er tale om å samtykke til avvikende arbeidstidsordninger, er i en vanskelig tvisteløsningsrolle fordi forhandlinger om arbeidstid ofte er sammenvevd med forhandlinger om lønn. NHO kan ikke forstå et slikt synspunkt. Arbeidstilsynet har allerede kompetanse til å gi dispensasjon, og tar på flere arenaer stilling til spørsmål hvor partene er involvert. Arbeidstidsordninger bør først og fremst avgjøres på grunnlag av hensynene til helse, miljø og sikkerhet, et område hvor Arbeidstilsynet har god og omfattende kunnskap.

5.4.1 Arbeidstilsynet

Arbeidsmiljøloven og arbeidstidsdirektivet er begge ment å ivareta den enkelte arbeidstaker, og også helse- og sikkerhetsmessige hensyn. Det er all grunn til å tro at Arbeidstilsynet vil være særlig opptatt av å ikke samtykke til arbeidstidsordninger som på noen måte kan være i strid med hensynene til helse og sikkerhet.

Departementet har uttalt at den tidligere generelle dispensasjonsadgangen som var tillagt Arbeidstilsynet ikke var «i tråd med arbeidstidsdirektivet», jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) punkt 13.12.5. NHO vil bemerke at arbeidstidsdirektivet ikke eksplisitt avskjærer Arbeidstilsynets adgang til å samtykke til avvikende arbeidstidsordninger. Bakgrunnen for at departementet i den nye arbeidsmiljøloven unnlot å videreføre ordningen med dispensasjonsadgang for Arbeidstilsynet, var at det ikke fantes en parallell til en slik ordning i direktivet. Departementets begrunnelse for at ordningen ikke ble videreført var også delvis at man mente at de nye reglene uansett ville redusere behovet for avvikende arbeidstidsordninger. NHO ser likevel at Arbeidstilsynet neppe kan gis en samtykkeadgang som ikke tar hensyn til reglene i arbeidstidsdirektivet artikkel 17, og legger det til grunn.

1) **Arbeidstilsynets samtykkeadgang – den såkalte vetoretten**

   Arbeidstilsynets samtykkeadgang til avvikende arbeidstidsordninger er i arbeidsmiljøloven begrenset til der hvor partene ikke har kompetanse til å inngå avtale. For eksempel har Arbeidstilsynet, slik reglene i arbeidsmiljøloven er i dag, kompetanse til å dispensere ved lang avstand mellom arbeidssted og arbeidstakers hjem, men bare dersom det ikke finnes fagforbund med innstillingsrett. Arbeidstidsundersøkelsen viser at blant de bedriftene hvor det er aktuelt, mener 90 prosent at denne såkalte vetoretten bør oppheves. NHO mener at Arbeidstilsynet bør få adgang til å gi samtykke til avvikende arbeidstidsordninger på lik linje med at partene har adgang til å inngå avvikende avtaler, og altså ikke bare der hvor partene mangler kompetanse. Det er ingen grunn til at Arbeidstilsynets samtykkeadgang skal være begrenset til der hvor partene ikke har avtalekompetanse, og NHO kan ikke i noe tilfelle se at dette vil være i strid med reglene i arbeidstidsdirektivet. Selvfølgelig forutsatt at Arbeidstilsynet ikke gis hjemmel til å gi unntak utover det som følger av direktivet.

   - Arbeidstilsynet får adgang til å gi samtykke til avvikende arbeidstidsordninger uavhengig av partenes kompetanse til å inngå avvikende avtaler.

2) Omfanget av Arbeidstilsynets samtykkekompetanse

Etter NHOs mening bør Arbeidstilsynets dispensasjonsadgang utvides, slik at den kommer helt på linje med hva som er tillatt etter direktivet. Nedenfor følger en kort gjennomgang av hvilke utvidelser det synes å være rom for.

a)
Når det gjelder arbeidstidsreguleringer som ikke er omfattet av direktivet, legger NHO til grunn at Arbeidstilsynet kan gis samtykkekompetanse uten begrensninger knyttet til de bestemte områder eller situasjoner som er listet opp i direktivets artikkel 17. Dette gjelder søndagsarbeid, overtid og bestemmelser om når nattarbeid kan benyttes. Ved eventuelt samtykke som ikke er omfattet av områdene og situasjonene i artikkel 17, altså der hvor samtykkekompetansen ikke er bundet av direktivet, må unntakene likevel være innenfor direktivets bestemmelser om daglig og ukentlig arbeidsfri og grensene for ukentlig arbeidstid.

Slik NHO ser det kan Arbeidstilsynet dermed gis en generell samtykkekompetanse til avvikende reguleringer av søndagsarbeid og nattarbeid, så lenge bestemmelsene i direktivet om arbeidsfri og arbeidstid er hensyntatt.

Etter gjeldende rett har Arbeidstilsynet allerede en viss samtykkekompetanse når det gjelder overtid, jf. arbeidsmiljøloven § 10-6 (6). Kompetansen er imidlertid blant annet begrenset til «særlige tilfeller», en begrensning som ikke følger av direktivet og som derfor ikke er nødvendig.

b)
Innenfor de områdene og situasjonene som er omfattet av artikkel 17 må det kunne gis en videre samtykkekompetanse, i tråd med hva som er bestemt om unntaksadgangen i artikkel 17.

Dette innebærer for eksempel at Arbeidstilsynet, der hvor det er en viss avstand mellom arbeidssted og arbeidstakers hjem, vil kunne gi samtykke til utvidet nattarbeid uten begrensninger av direktivets regler om dette. Det forutsetter at de generelle vilkårene for unntak i artikkel 17, som kravet om kompenserende hvile eller annet passende vern, er oppfylt.

c)
Unntaksadgangen bør også utvides til å gjelde flere virksomhetsområder. Direktivet åpner for unntak i flere og andre situasjoner enn dagens arbeidsmiljølov.

Dette vil for eksempel gjelde aktiviteter som er kjennetegnet ved nødvendigheten av å sikre kontinuerlige ytelser eller vedvarende produksjon. Videre også for daglig og ukentlig arbeidsfri knyttet til skiftarbeid ved bytte av skift, og i virksomhet der arbeidsperiodene er delt opp gjennom hele dagen, for eksempel rengjøringsarbeid. I tillegg bør Arbeidstilsynet gis utvidet unntaksadgang innenfor helse/omsorg og vakt/overvåking, til å gjelde også der hvor det ikke er tale om passivt arbeid.

- Arbeidstilsynet får samtykkekompetanse på områder som ikke er regulert i arbeidstidsdirektivet, knyttet opp mot søndagsarbeid, overtid og bestemmelser om når nattarbeid kan benyttes.
- Arbeidstilsynets nåværende samtykkekompetanse etter arbeidsmiljøloven utvides i de tilfeller hvor direktivet hjemler ytterligere unntak.
- Arbeidstilsynet får samtykkekompetanse på flere virksomhetsområder og i flere situasjoner på linje med det som er bestemt i direktivet.

5.4.2 Den enkelte arbeidstaker og bedrift

NHO mener at det i større grad må åpnes for at avtaler kan inngås mellom den enkelte arbeidstakeren og bedriften.

Slik det er i dag kan individuelle avtaler inngås i begrenset grad ved gjennomsnittsberegning og fleksitid, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-2 (3) og 10-5 (1).

På en del områder er det, innenfor arbeidstidsdirektivets rammer, rom for at avtaler mellom den enkelte arbeidstaker og bedrift blir inngått. Dette vil gjelde for gjennomsnittsberegning av søndagsarbeid, overtid og avtaler om når nattarbeid kan benyttes, forutsatt at avtaleadgangen holdes innenfor direktivets bestemmelser om hviletid og arbeidstid.

Den avtaleadgangen med tillitsvalgte som arbeidsmiljøloven legger opp til for tariffbundne bedrifter, er for mange bedrifter uanvendelig. Det gjelder ikke bare bedrifter uten tariffavtale, som er utelukket fra å benytte avtaleadgangen med tillitsvalgte, men også bedrifter som har tariffavtale, men er uten tilstrekkelig antall organiserte (50 prosent eller mer), eller har grupper av arbeidstakere som ikke er omfattet av tariffavtalen. Slike bedrifter kan ikke benytte avtaleadgang som gjelder for tariffbundne bedrifter for alle sine ansatte. For eksempel kan en bedrift som inngår avtale om gjennomsnittsberegning med tillitsvalgte for en gruppe ingeniører, ikke inngå lik avtale med tillitsvalgte for selgerne dersom bare 30 prosent av selgerne i bedriften er organisert. Ofte vil bedriften unngå å ha flere arbeidstidsordninger for sine ansatte, og ikke inngå avtalen med en gruppe når den ikke kan brukes for alle. For å gi flere bedrifter mulighet til fleksible ordninger er det derfor viktig at det i større grad åpnes for å inngå avtaler mellom den enkelte arbeidstaker og bedrift, på samme måte som det kan avtales med de tillitsvalgte.

- Den enkelte arbeidstaker og bedrift gis i større grad adgang til å inngå avtaler enn hva som er gjeldende rett etter arbeidsmiljøloven (konkretisert i dette notatet på hvert enkelt punkt hvor det er aktuelt).

5.4.3 Tillitsvalgte og tariffbundet bedrift

> Uhensiktsmessig med innblanding fra sentrale fagforeninger som ofte synes å være i utakt med lokale fagforeninger. Det blir lett kamp om prinsipper.

Kilde: NHOs arbeidstidsundersøkelse

NHO mener at loven i større grad bør tillate avtaler mellom tariffbundet bedrift og tillitsvalgte.

Per i dag kan slike avtaler inngås når det gjelder beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet, ved gjennomsnittsberegning, overtid og samlet arbeidstid, om daglig og ukentlig arbeidsfri, søndagsarbeid og nattarbeid, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-4 (3), 10-5 (2), 10-6 (5) og (9), 10-8 (3), § 10-10 (4), 10-11 (4) og (8). Det er rom for utvidelse av alle disse.

For eksempel bør det være avtaleadgang når det gjelder søn- og helgedagsarbeid, uten kravet om at det må foreligge et «særlig og tidsavgrenset behov» slik dagens arbeidsmiljølov er utformet. Dette er ikke krav som følger av direktivet. Videre bør det åpnes for avtaleadgang når det gjelder gjennomsnittsberegning med en referanseperiode som ligger tettere opp mot direktivets regel om 4 måneder, enn slik det er i dag hvor grensen etter arbeidsmiljøloven er på 8 uker. I tillegg foreslås også utvidelse av adgangen til å inngå avtale om gjennomsnittsberegning av daglig alminnelig arbeidstid.

- I tariffbundet bedrift bør det i større grad gis adgang til å inngå avtaler med tillitsvalgt enn hva som er gjeldende rett etter arbeidsmiljøloven (konkretisert i dette notatet på hvert enkelt punkt hvor det er aktuelt).

6 | Unntak fra arbeidsmiljølovens bestemmelser ved særlig uavhengig stilling

6.1 Hvem er arbeidstaker i særlig uavhengig stilling?

> Vi har sjekket dette tidligere, og opplever at det er vanskelig å vurdere hvem som omfattes av særlig uavhengig stilling.

Kilde: NHOs arbeidstidsundersøkelse

Arbeidstakere i særlig uavhengig stilling er unntatt fra de fleste arbeidstidsbestemmelsene i loven, jf. arbeidsmiljøloven § 10-12 (2).

Departementet har uttalt at: «Den nærmere vurderingen av hvorvidt en arbeidstaker har en "særlig uavhengig stilling" må som i dag bero på en konkret vurdering», jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) punkt 13.12.2. Dette er presisert slik i kapittel 25 Merknader til lovteksten under § 10-12 andre ledd (s. 322):

> «Bestemmelsen er ment å omfatte arbeidstakere som ikke har en ledende stilling som definert ovenfor, men som likevel har overordnede og ansvarsfulle stillinger. For å falle inn under begrepet særlig uavhengig stilling er det ikke tilstrekkelig å kunne kontrollere egen arbeidstid og/eller ha fleksibel arbeidstid. En særlig uavhengig stilling må også innebære en tydelig og åpenbar "selvstendighet" eller "uavhengighet" i hvordan og til hvilken tid arbeidsoppgaver organiseres og gjennomføres.»

Med dette som utgangspunkt er det vanskelig å vurdere hvilke arbeidstakere som er omfattet av bestemmelsen. NHOs arbeidstidsundersøkelse viser også at det er stor usikkerhet blant bedriftene, og antakelig også de ansatte, knyttet til hvem som skal være omfattet. I undersøkelsen svarer to av tre bedrifter at de oppfatter reglene som uklare. Liknende svar fremgår for øvrig også av Sentios undersøkelse som det er vist til i Meld. St. 29 (2010-1011) punkt 23.5.4.

6.2 Vurdering og forslag til endring av unntaksregelen ved særlig uavhengig stilling

NHO mener at det er uheldig at reglene knyttet til unntaksadgangen for dem med særlig uavhengig stilling er så uklare.

Tidligere var det enklere å avgjøre hvem som hadde en særlig uavhengig stilling. I dag er det derimot svært mange underordnede som jobber i såkalte «frie yrker», og som styrer sin egen arbeidsdag. Flere arbeidstakere jobber prosjektbasert, de får mål og milepæler, samtidig som de styrer arbeidsdagen sin selv. Arbeidstakerne er likevel styrt av oppgaver og frister i en slik grad at de etter dagens rettstilstand ikke er omfattet av reglene om særlig uavhengig stilling. Mange arbeidstakere kontrollerer altså i dag sin egen arbeidstid, enten fordi de jobber selvstendig på sitt fagområde eller ikke er fysisk samlokalisert med sin leder, for eksempel reisende selgere. Bestemmelsene i loven er spesielt vanskelig å praktisere for dem som så vidt faller utenfor begrepet «særlig uavhengig stilling», både fordi de kan ha behov for å jobbe ujevnt og på tidspunkt loven ikke gir adgang til (for eksempel etter kl. 2100), og også fordi lederen har begrensede muligheter til å oppdage og stanse brudd på loven.

I arbeidstidsdirektivet artikkel 17 er det gitt en bestemmelse om unntak for personale med rett til å treffe selvstendige beslutninger («personer med självständiga beslutsbefogenheter» (svensk), «beføjelse til at træffe selvstendige beslutninger» (dansk) eller «persons with autonomous decision-taking powers» (engelsk)).

Etter NHOs mening bør det også etter norsk rett gjelde en unntaksadgang for arbeidstakere som har rett til å treffe selvstendige beslutninger etter mønster av arbeidstidsdirektivet. En slik bestemmelse er enklere å praktisere, og i større grad objektivt konstaterbar, enn vurderingen av om arbeidstakeren har en såkalt særlig uavhengig stilling. Dersom vurderingstemaet knyttes opp mot ett enkelt kriterium, nemlig beslutningsadgangen, vil det utvilsomt være lettere håndterbart for den enkelte bedrift enn slik det er i dag hvor det må foretas en konkret helhetsvurdering av mange momenter. Arbeidsmiljøloven praktiseres av bedrifter, og i mange tilfeller mindre bedrifter, som ikke har kompetanse til å foreta komplekse,

juridiske vurderinger. Disse kan dermed lett ende opp med å gjøre uheldige og utilsiktede feilvurderinger. Bedriftene har også meldt om konflikter med fagforeningene knyttet til vurderingen av hvilke arbeidstakere som skal være unntatt fra arbeidstidsreglene.

I svensk rett er det i arbetstidslagen § 2 gjort unntak fra reglene om arbeidstid for «arbete som utförs under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat». Videre kan det gjøres unntak når det gjelder «arbetstagare som med hänsyn till sina arbetsuppgifter har förtroendet att själva disponera sin arbetstid». Ved såkalt ukontrollerbart arbeid, den første kategorien ovenfor, er vurderingstemaet hvorvidt arbeidsgiveren har en rimelig mulighet til å kontrollere når arbeidet begynner og slutter, jf. kommentarene til Arbetstidslagen, 2011, fra Arbetsmiljøverket. Av de samme kommentarene fremgår det at vurderingstemaet ved den andre kategorien er hvorvidt arbeidstakeren har slike arbeidsoppgaver at det virker naturlig at han eller hun har en «förtroendeställning» (tillitsposisjon) i arbeidstidshenseende. Dette er nærmere forklart ved at arbeidstakeren har mulighet til å velge å ta fri i den alminnelige arbeidstiden, og at arbeidsgiveren for øvrig ikke kontrollerer arbeidstiden. Det er understreket at det må foretas en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle.

Et alternativ til endring av reglene i samsvar med EUs arbeidstidsdirektiv, er en unntaksadgang etter mønster av de svenske arbeidstidsreglene på dette området. Unntaket vil etter NHOs forslag komme til anvendelse der hvor det ikke er naturlig at arbeidsgiveren kontrollerer arbeidstiden eller der hvor arbeidsgiveren ikke ønsker å kontrollere arbeidstiden. I Sverige er bestemmelsene om unntak fra arbeidstidsreglene knyttet opp mot ulike sider ved arbeidsgivers kontroll av arbeidstiden. Dette fremstår som en langt mer saklig, direkte og avgrenset konsekvens av at det nettopp dreier seg om arbeidstidsbestemmelser. Ulempen med de svenske reglene er at disse, som også de norske gjeldende reglene, legger opp til en noe kompleks vurdering. På den annen side synes vurderingstemaet etter de svenske reglene i alle tilfelle å være enklere enn etter de norske, ettersom vurderingen er knyttet utelukkende til kontroll av arbeidstiden, og noen grad av konkret vurdering er det neppe mulig å unngå på dette området.

- Unntaksadgangen skal gjelde for arbeidstakere med rett til å treffe selvstendige beslutninger.

Alternativt:

- Unntaksadgangen skal gjelde for arbeidstakere der hvor det er umulig, unaturlig eller ikke ønskelig at arbeidsgiveren fører kontroll med arbeidstiden, for eksempel formulert slik: Unntaksadgangen gjelder der hvor arbeidstakeren selv disponerer sin arbeidstid.

7 | Deltidsansatte

7.1 Gjeldende rett

Den enkelte arbeidstaker har rett til deltid når nærmere bestemte situasjoner foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 10-2 (4), forutsatt at dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

7.2 Vurdering og forslag til forbedring av regelen om rett til deltid

I NHOs arbeidstidsundersøkelse opplever bare hver femte bedrift at det er utfordrende å praktisere reglene om rett til deltid. Deltidsproblematikken synes på den bakgrunn å være størst i offentlig sektor, og av mindre betydning i privat sektor.

Utfordringene ved rett til deltid er særlig knyttet opp mot at arbeidstakeren som tilsettes for å dekke opp for den som har rett til deltid, kan ende opp i en situasjon hvor han eller hun er ufrivillig deltidsansatt. For å redusere ufrivillig deltid har departementet foreslått å lovfeste en rett for deltidsansatte som jobber mer enn avtalt arbeidstid, til utvidet stilling. Dersom en slik rett lovfestes, vil dette skape ytterligere utfordringer med overtallighet for bedriftene.

Ellers vil de øvrige ansatte kunne oppleve at de mister fleksibilitet og må arbeide mer, noe som kan være belastende. Videre kan det være utfordrende for bedriften å få tak i arbeidstakere med tilstrekkelig god kompetanse når det ikke er mulig å tilby heltidsstilling.

NHO er enig i at det må foreligge en rett til deltidsansettelse som sørger for at arbeidstakere som av en eller annen grunn har et særskilt behov for det i en periode kan arbeide kortere dager. Det er likevel i utformingen av regelverket tatt for lite hensyn til de øvrige ansatte og til bedriftens behov for lønnsom drift. NHO mener derfor at kravet om at det må være til vesentlig ulempe for bedriften må modifiseres. På den bakgrunn foreslår NHO at retten til deltid kun kan gjøres gjeldende der hvor det ikke er til ulempe for bedriften, idet det ikke bør stilles noe vesentlighetskrav.

- Rett til deltid bare der hvor det ikke er til ulempe for bedriften.

8 | Midlertidig ansettelse

Reglene om midlertidig ansettelse fremgår ikke av arbeidsmiljølovens arbeidstidskapittel, men av kapittel 14 Ansettelse mv. Adgangen til midlertidig ansettelse har likevel stor betydning for rasjonell og konkurransedyktig drift i bedriftene, og er derfor tatt med i dette dokumentet som i utgangspunktet omhandler arbeidstid i mer snever betydning.

8.1 Gjeldende rett og situasjonen i dag

Norsk næringsliv er avhengig av et godt fungerende korttidsarbeidsmarked for å være konkurransedyktig. Om lag ti prosent av arbeidsstyrken er til enhver tid ansatt i midlertidige stillinger. Adgangen til å ansette midlertidig fremgår av arbeidsmiljøloven § 14-9, hvor det er gitt en uttømmende liste. Sentralt er adgangen til midlertidig ansettelse når det dreier seg om vikariater, typisk ved fravær som skyldes sykdom eller ferie, og ellers når arbeidets karakter tilsier det og skiller seg fra det som ellers utføres i virksomheten. Eksempel på det siste kan være sesongmessige svingninger knyttet opp mot julehøytiden med økt behov for butikkpersonale. Det kan også ansettes midlertidig i særskilte tilfeller, som ved praksisarbeid, arbeidsmarkedstiltak og innenfor idrett, forskning mv.

For statsansatte er adgangen til midlertidig ansettelse regulert i tjenestemannsloven § 3. I tillegg til de muligheter for midlertidig ansettelse som gjelder etter arbeidsmiljøloven, kan tjenestemenn tilsettes i midlertidige stillinger når hun eller han «trengs bare for et bestemt tidsrom eller for å utføre et bestemt oppdrag». Dette er særlig begrunnet i hensynet til at økonomiske bevilgninger kan variere, og åpner dermed for at de statlige virksomhetene kan ta økonomiske hensyn ved ansettelser[5].

Arbeidstidsundersøkelsen viser at blant bedriftene med mer enn 50 ansatte har nær 80 prosent et udekket behov for ekstra bemanning i avgrensede perioder. For alle bedriftene sett under ett gjelder dette to av tre bedrifter. Dersom loven åpnet for det ville nær 70 prosent av de største bedriftene ansatt flere, mens tallet for alle bedriftene samlet ligger på 56 prosent.

I svensk gjeldende rett er det adgang til midlertidig ansettelse når det gjelder «allmän visstidsanställning», ved sesongarbeid, vikariat og når arbeidstakeren er fylt 67 år, jf. lag om anställningsskydd (LAS) § 5. Frem til 2007 hadde man i Sverige regler som liknet mer på de norske gjeldende reglene med en relativt omfattende liste over tilfeller hvor det var adgang til midlertidig ansettelse. Et hovedformål med endringen var å innføre regler som bedre enn de gjeldende bestemmelsene ivaretok ønsket om fleksibilitet og trygghet[6]. Reformen resulterte i at det nå i svensk rett er en generell adgang til å ansette midlertidig for et bestemt tidsrom. Etter nærmere regler går den midlertidige ansatte over til fast ansettelse etter to år.

8.2 Vurdering og forslag til forbedring av bestemmelsene som regulerer adgangen til midlertidig ansettelse

I det norske arbeidsmarkedet er og bør hovedregelen være fast ansettelse. Begrunnelsen for det er arbeidstakernes behov for trygghet og stabilitet når det gjelder arbeid og inntekt. I EUs direktiv om midlertidig ansettelse som er basert på en rammeavtale inngått mellom de sentrale europeiske arbeidslivsparter[7], fremgår det blant annet at:

> «Partene i denne avtale erkjenner at faste avtaler er og fortsatt vil være den alminnelige form for ansettelsesforhold mellom arbeidstakere og arbeidsgivere. De erkjenner også at midlertidige arbeidsavtaler under visse omstendigheter imøtekommer både arbeidstakernes og arbeidsgivernes behov.»

Statistikk viser at midlertidig ansettelse, særlig blant unge under tretti år og lavt utdannede, fungerer som et springbrett til fast ansettelse, jf. Statistisk sentralbyrå, Økonomiske analyser

5 Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) punkt 16.1.3.

6 NOU 2004: 5 Arbeidslivslovutvalget punkt 15.3.5.

7 Rådsdirektiv 99/70/EF av 28. juni 1999 om midlertidig ansettelse inngått mellom EFF, UNICE og CEEP, Rammeavtale om midlertidig ansettelse, Innledning.

5/2012 Midlertidige stillinger – et springbrett til permanente stillinger?. Dette innebærer at utsatte grupper ved midlertidig ansettelse i større grad enn om de hadde vært arbeidsledige, får en fot innenfor arbeidsmarkedet. De opparbeider seg dermed kunnskap og erfaring, og blir senere i større grad ansatt i fast stilling.

Slik arbeidstidsundersøkelsen viser har bedriftene et svært stort udekket behov for å kunne ansette midlertidig.

Når kunnskapen om at midlertidig ansettelse er et springbrett inn i faste stillinger sammenholdes med bedriftenes åpenbare behov for å kunne benytte seg av midlertidig ansatte, er det vanskelig å forstå at adgangen til dette skal være så snever og begrenset.

NHO mener derfor at adgangen til å ansette midlertidig må utvides, både når det gjelder tidsrom og type arbeid. Bakgrunnen for dette er at en utvidelse vil kunne føre til at flere kommer inn på arbeidsmarkedet i fast stilling med den trygghet for fremtiden det medfører. Slik også NHOs arbeidstidsundersøkelse viser ville bedriftene ansatt flere i midlertidige stillinger dersom loven åpnet for det.

NHO foreslår at det bør være adgang til midlertidig ansettelse i et bestemt tidsrom, for eksempel 12 måneder, eller for å utføre et bestemt oppdrag. Dersom virksomheten er under etablering eller omorganisering, og det derfor er usikkert hvor mange arbeidstakere som er nødvendig på lengre sikt, kan det være behov for midlertidig ansettelse. Forslaget om et bestemt tidsrom vil jo i praksis ofte dekke også behovet for midlertidig ansettelse ved etablering eller omorganisering av virksomheten. Av hensyn til arbeidstakerne vil det nok likevel være en fordel om ansettelseskontrakten angir mer konkret hva som begrunner midlertidigheten, og behovet for midlertidige ansettelser ved omorganisering kan være av kortere varighet enn 12 måneder. NHO ønsker på den bakgrunn å fremme begge forslagene. Det er også grunn til å se hen til Sverige som i 2007 valgte å innføre en generell adgang til midlertidig ansettelse for en bestemt periode, og begrunnet dette i hensyn til fleksibilitet og trygghet.

Tjenestemannsloven gir større adgang til midlertidige ansettelser enn arbeidsmiljøloven. NHO erkjenner at staten har enkelte særpregede arbeidsforhold, som utdannings- eller åremålsstillinger. Det er likevel vanskelig å se noen god begrunnelse for at det utelukkende skal være staten som arbeidsgiver som har adgang til å ta økonomiske hensyn ved midlertidige ansettelser. Kanskje er behovet for denne typen fleksibilitet, og adgang til i noen grad å kunne ta økonomiske hensyn, enda større i det konkurranseutsatte private arbeidslivet. NHO mener at reglene bør være like for alle grupper av arbeidstakere.

Når det gjelder tjenestemannsloven har departementet påpekt at det vil være misbruk og rettsstridig forsøk på omgåelse av loven dersom en person er ansatt for en bestemt tid og så må forlate arbeidet når tiden er ute, hvorpå en annen blir ansatt for en bestemt tid for å fortsette det samme arbeid[8]. En slik beskyttelse av arbeidstakeren vil naturligvis gjelde også om en tilsvarende regel tas inn i arbeidsmiljøloven, og kan eventuelt fastslås i lovteksten.

- Midlertidig ansettelse tillates i et bestemt tidsrom (12 måneder) eller for å utføre et bestemt oppdrag.
- Midlertidig ansettelse tillates i virksomhet som er under etablering eller omorganisering.

8 Ot.prp. nr. 72 (1981-1982) kapittel V side 10.

Vedlegg 1

NHO foreslår følgende endringer i reglene om arbeidstid

a) Alminnelig arbeidstid

Gjennomsnittsberegning

- Ved avtale mellom den enkelte arbeidstaker og bedrift utvides adgangen til å gjennomsnittsberegne den alminnelige arbeidstiden fra 9 til 11 timer per 24 timer.
- Ved avtale med tillitsvalgte i tariffbundet bedrift utvides adgangen til å gjennomsnittsberegne den alminnelige daglige arbeidstiden fra 10 til 13 timer per 24 timer.
- Ved avtale med tillitsvalgte i tariffbundet bedrift foreslås maksimalt tillatt ukentlig arbeidstid utvidet fra 54 til 60 timer.
- Rammene for gjennomsnittsberegning knyttet til den mest intensive arbeidsperioden (48 timer per 7 dager) utvides fra 8 til 12 ev 16 uker.
- For nattarbeid utvides rammene for gjennomsnittsberegning knyttet til den mest intensive arbeidsperioden (48 timer per 7 dager) fra 4 til 6 ev 8 uker.

Alternativt til første kulepunkt:

- Ved avtale med den enkelte kan den alminnelige arbeidstiden gjennomsnittsberegnes med 40 timer per uke over en periode på 4 uker, under forutsetning av at bestemmelsene om arbeidsfri overholdes.

Overtid

- Grunnkravet om «særlig og tidsavgrenset behov» knyttet til overtidsarbeid fjernes.
- Den enkelte arbeidstaker og bedrift gis adgang til å inngå avtaler om overtidsarbeid på lik linje med avtaleadgangen med tillitsvalgt i tariffbundet bedrift.

Beredskapsvakt

- Ved beredskapsvakt regnes 1/10 i den alminnelige arbeidstiden, mot 1/5 slik det er per i dag.

b) Søn- og helgedagsarbeid

- Den enkelte arbeidstaker og bedrift gis adgang til å inngå avtaler om søn- og helgedagsarbeid.
- Avtaleadgangen etter loven skal ikke begrenses av krav om tidsavgrenset og særlig behov.
- Regelen om arbeidsfri påfølgende søn- eller helgedag fjernes.

c) Nattarbeid

- Definisjonen av hva som regnes som nattarbeid endres fra kl. 2100 til kl. 2300.
- Den enkelte arbeidstaker og bedrift gis adgang til å inngå avtaler om tidsrommet for nattarbeid på lik linje med avtaleadgangen med tillitsvalgt i tariffbundet bedrift.

d) Adgangen til å gjøre unntak fra arbeidsmiljølovens bestemmelser ved avtale eller samtykke

- Arbeidstilsynet får adgang til å gi samtykke til avvikende arbeidstidsordninger uavhengig av partenes kompetanse til å inngå avvikende avtaler.
- Arbeidstilsynet får samtykkekompetanse på områder som ikke er regulert i arbeidstidsdirektivet, knyttet opp mot søndagsarbeid, overtid og bestemmelser om når nattarbeid kan benyttes.
- Arbeidstilsynets nåværende samtykkekompetanse etter arbeidsmiljøloven utvides i de tilfeller hvor direktivet hjemler ytterligere unntak.
- Arbeidstilsynet får samtykkekompetanse på flere virksomhetsområder og i flere situasjoner på linje med det som er bestemt i direktivet.
- Den enkelte arbeidstaker og bedrift gis i større grad adgang til å inngå avtaler enn hva som er gjeldende rett etter arbeidsmiljøloven.
- I tariffbundet bedrift bør det i større grad gis adgang til å inngå avtaler med tillitsvalgt enn hva som er gjeldende rett etter arbeidsmiljøloven.

e) Adgangen til å gjøre unntak fra arbeidsmiljølovens bestemmelser ved særlig uavhengig stilling

- Unntaksadgangen skal gjelde for alle arbeidstakere med rett til å treffe selvstendige beslutninger.

Alternativt:

- Unntaksadgangen skal gjelde for arbeidstakere der hvor det er umulig, unaturlig eller ikke ønskelig at arbeidsgiveren fører kontroll med arbeidstiden, for eksempel formulert slik: Unntaksadgangen gjelder der hvor arbeidstakeren selv disponerer sin arbeidstid.

f) Deltid

- Rett til deltid bare der hvor det ikke er til ulempe for bedriften.

g) Midlertidig ansettelse

- Midlertidig ansettelse tillates i et bestemt tidsrom (12 måneder) eller for å utføre et bestemt oppdrag.
- Midlertidig ansettelse tillates i virksomhet som er under etablering eller omorganisering.

Vedlegg 2

Oversikt over de foreslåtte endringene som gjelder avtaleadgang mellom den enkelte arbeidstaker og bedrift, og med tillitsvalgte i tariffbundet bedrift

1. Gjennomsnittsberegning

Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden brukes når det i perioder er behov for å arbeide utover den daglige og ukentlig alminnelige arbeidstid og hvor dette kan utjevnes ved å arbeide kortere daglig og ukentlig arbeidstid i andre perioder. Fleksitid er en form for gjennomsnittsberegning.

- Per i dag er det adgang til å inngå avtale om gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden mellom den enkelte arbeidstaker og bedrift med 9 timer per 24 timer. Adgangen foreslås utvidet til 11 timer per 24 timer.
- Per i dag er det adgang til å inngå avtale om gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden mellom tillitsvalgte og tariffbundet bedrift med 10 timer per 24 timer. Adgangen foreslås utvidet til 13 timer per 24 timer. Ved avtale med tillitsvalgte i tariffbundet bedrift foreslås maksimalt tillatt ukentlig arbeidstid utvidet fra 54 til 60 timer.

Alternativ til første kulepunkt:
- Ved avtale med den enkelte kan den alminnelige arbeidstiden gjennomsnittsberegnes med 40 timer per uke over en periode på 4 uker, under forutsetning av at bestemmelsene om arbeidsfri overholdes.

2. Overtid

Arbeid utover lovens grenser for alminnelig arbeidstid regnes som overtid. Det er i arbeidsmiljøloven gitt svært detaljerte regler om tillatt antall overtidstimer.

- Per i dag har den enkelte arbeidstaker og bedrift ikke adgang til å inngå avtale om overtidsarbeid. Arbeidsmiljøloven begrenser overtidsarbeid til 10 timer per 7 dager, 25 timer i 4 sammenhengende uker, og maksimalt 200 timer i en periode på 52 uker. Det foreslås at den enkelte arbeidstaker og bedrift gis adgang til å inngå avtaler om overtidsarbeid på lik linje med avtaleadgangen med tillitsvalgt i tariffbundet bedrift. Dette innebærer avtaleadgang med maksimalt 15 timer per 7 dager, likevel slik at samlet overtidsarbeid ikke overstiger 40 timer i 4 sammenhengende uker, eller 300 timer innenfor en periode på 52 uker.

3. Søn- og helgedagsarbeid

Omfatter arbeid som utføres innenfor «det utvidede søndagsdøgnet», som er et tidsrom på 28 timer. Tilsvarende gjelder utvidede friperioder, men da fra kl. 15.00 dagen før 1. juledag, 1. påskedag og 1. pinsedag. Hvilke dager som regnes som helligdager reguleres av helligdagsloven av 24. februar 1995 nr. 12 § 2.

- Per i dag har den enkelte arbeidstaker og bedrift ikke adgang til å inngå avtale om søn- og helgedagsarbeid. Slikt arbeid er i utgangspunktet forbudt, med mindre «arbeidets art gjør det nødvendig», en regel som NHO foreslår uendret. Uavhengig av dette kan avtale med tillitsvalgt i tariffbundet bedrift inngås ved «tidsavgrenset og særlig behov», et vilkår som foreslås tatt ut. Det foreslås videre at den enkelte arbeidstaker og bedrift gis adgang til å inngå avtaler om søn- og helgedagsarbeid på lik linje med forslaget for tillitsvalgte i tariffbundet bedrift. Oppsummert vil søn- og helgedagsarbeid etter forslaget fremdeles være forbudt, men med fri avtaleadgang både for den enkelte arbeidstaker og for tillitsvalgt.

4. Nattarbeid

Arbeid mellom kl. 2100 og kl. 0600 er nattarbeid.

- Per i dag har den enkelte arbeidstaker og bedrift ikke adgang til å inngå avtale om nattarbeid. Slikt arbeid er i utgangspunktet forbudt, med mindre «arbeidets art gjør det nødvendig», en regel som vi foreslår uendret. Det foreslås at den enkelte arbeidstaker og bedrift gis adgang til å inngå avtaler om nattarbeid på lik linje med avtaleadgangen med tillitsvalgt i tariffbundet bedrift, dvs. adgang til å avtale et annet tidsrom på minst 8 timer som omfatter tiden mellom kl. 0000 og 0600.
- I tariffbundet bedrift kan det også inngås avtaler om nattarbeid dersom det foreligger et «et særlig tidsavgrenset behov». Det er ikke foreslått endringer (fjerne vilkåret slik som ved søn- og helgedagsarbeid) eller utvidelse (til også å omfatte avtaleadgang for den enkelte som ved søn- og helgedagsarbeid) av disse reglene, fordi nattarbeid har potensial til å være helseskadelig, og da bør ikke NHO foreslå for vidtgående endringer i dette regelverket.

ISBN 978-82-7511-191-1

Juni 2013 | Design: Kaland Marketing | Forsidefoto: iStockPhoto

NHO
NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON

Middelthuns gate 27
Postboks 5250 Majorstuen
0303 Oslo

Telefon 23 08 80 00
Telefaks 23 08 80 01
www.nho.no