

Notat

Til	Arbeidstidsutvalget
Fra	Hovedorganisasjonen Virke
Dato	06.10.2015
Sak	Arbeidstidsregler og bakenforliggende hensyn

Arbeidstidskapittelet har flere begrensninger om plassering av den alminnelige arbeidstiden. Arbeidstidsutvalget har fått en klar oppfordring til å vurdere om disse begrensningene ivaretar de opprinnelige begrunnelsene for innføringen av reguleringene.¹

Regler om plassering av arbeidstid

Arbeidsmiljøloven forutsetter at arbeid som hovedregel skal utføres mellom kl. 06.00 og 21.00 fra mandag til lørdag. Adgangen til å arbeide mellom kl. 21.00 - 06.00 og på søndager er begrenset til virksomheter der arbeidet er av en slik art at nattarbeid/søndagsarbeid er nødvendig.

Forbudet mot søndagsarbeid er begrunnet i sosiale hensyn², mens forbudet mot nattarbeid skal verne arbeidstakerne mot de helsemessige belastningene det er å arbeide om natten³. De ulike begrunnelsene bør ha betydning for hvordan reglene utformes.

Tidligere⁴ har Virke argumentert for at arbeidsgivere og ansatte fritt bør kunne avtale søndagsarbeid mot tilsvarende fri andre dager fordi forbudet mot søndagsarbeid er begrunnet i sosiale hensyn. Dagens forbud reflekterer ikke at arbeidstakere, på grunn av sosiale hensyn, kan ha et ønske om å ha den ukentlige fridagen enn annen dag enn på søndag. I de situasjonene lovens begrensninger i arbeidstiden er begrunnet i sosiale hensyn, bør det være opp til partene lokalt å avtale en arbeidstidsordning som ivaretar arbeidstakerens sosiale hensyn på en god måte. Dette fremheves også av Produktivitetskommissjonen som skriver at "*arbeidstakere er forskjellige og har ulike ønsker om bl.a. annet overtid og arbeidsrytme.*"⁵

I dette notatet ser vi nærmere på hvilke praktiske og prinsipielle konsekvenser hensynet til arbeidstakernes helse bør få for utformingen av forbudet mot nattarbeid.

Natt ≠ natt

Nattarbeid omfatter en rekke ulike arbeidssituasjoner i ulike deler av arbeidslivet. Et eksempel på nattarbeid er bakeren som har arbeidstid fra kl 22.00-06.00. Det er ingen tvil om at dette arbeidet kan gi helseutfordringer. Det er dokumentert at natt- og skiftarbeid øker risikoen for forkortet søvn, nedsatt

¹ Både i mandatet og i arbeids- og sosialkomiteens merknader i innstillingen til arbeidsmiljøloven.

² [Høring om arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid](#) (juni 2014) s 52: "Reglene er historisk sett først og fremst begrunnet i hensynet til arbeidstakernes sosiale og velferdsmessige behov, og ikke i hensynet til liv, helse og sikkerhet, slik mange andre regler om arbeidstid er".

³ Blant annet i NOU 2004: 5 avsnitt 13.5.5.5

⁴ Se Virkes [høringssvar om endringer i arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser](#), s 10

⁵ NOU 2015:1 Produktivitetskommissjonen, kapittel 12

ytvevne og høyere ulykkesrisiko.⁶ Nattarbeid øker også risikoen for mage/tarm-sykdommer, hjerte/kar-sykdommer og brystkreft.⁷

Et helt annet eksempel på nattarbeid er butikkmedarbeideren som er ferdig på jobb kl 22.00 eller 23.00. Dette er også definert som nattarbeid, selv om det bare er en liten del av vekten som er plassert etter kl 21.00. Dette ble nylig påpekt av tvisteløsningsnemda⁸ som fastslo at når arbeidstakeren *"i henhold til vaktlisten flere ganger i måneden har vakter som strekker seg ut over kl. 21" innebærer dette "nattarbeid i arbeidsmiljølovens forstand"*. I disse situasjonene er det ingen dokumentasjon som tilsier at det er større helsemessige belastninger enn ved vakter som avsluttes mellom kl 16.00 og 21.00.

I et mangfoldig arbeidsliv er det riktig at loven stiller visse krav for at nattarbeid skal være lovlig. Men forbudet mot nattarbeid bør ikke strekke seg lenger enn det som kan begrunnes i helsemessige årsaker.

Det betyr at arbeidstidsutvalget må ta stilling til to viktige spørsmål:

- 1) Hvilken periode bør defineres som nattarbeid i arbeidsmiljøloven?
- 2) Bør det kreves at nattarbeidet er av et visst omfang for at en ansatt skal ha rett på fritak fra den aktuelle arbeidstidsordningen?

Dagens grenser er ikke begrunnet i helsemessige hensyn

Det finnes ikke medisinske- eller helsefaglige begrunnelser som tilsier at starttidspunktet for nattarbeid bør være nettopp kl 21.00. Det er et rent politisk valg om nattarbeid skal defineres fra kl 21, 22 eller 23.

I NOU 2004:5 skrev Arbeidslivslovutvalget at *"utvalget har vurdert dagens grense på kl 2100 for når nattarbeid starter, og mener at en viss forskyvning av denne grensen ikke vil medføre helsemessige konsekvenser. Det er i punkt 13.3.2 pekt på at søvn er spesielt viktig fra midnatt. Et slikt utgangspunkt tilsier at arbeidsdagen senest bør avsluttes rundt kl 23.00 for å ta hensyn til at en viss tid medgår til reise hjem fra arbeidsstedet"*

Departementet fulgte opp vurderingen i Ot.prp 49 (2004-2005) og uttalte *"Departementet mener at en viss forskyvning av grensen for når nattarbeid starter, ikke vil medføre helsemessige konsekvenser. En utvidelse av rammene for alminnelig arbeidstid på kvelden vil bidra til større fleksibilitet."* Regjeringen fremmet forslag om å definere perioden for nattarbeid fra kl 22.00-06.00.

Til tross for dette ble det ikke gjort endringer i reglene om nattarbeid.⁹ Flertallet i kommunalkomiteen har gitt en generell begrunnelse der de viser til lovens hensyn, men de gir ingen konkrete holdepunkter for hvorfor de stemte i mot forslaget om endringer i bestemmelsen om nattarbeid.

⁶ Se Stami: Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2015 s 66

⁷ Artikkel fra arbeidervern <http://www.arbeidstilsynet.no/arbeidervernartikkel.html?tid=90048>

⁸ Tvisteløsningsnemda, vedtak 58/15

⁹ Et flertall av medlemmene i arbeids- og sosialkomiteen (Arbeiderpartiet, Fremskrittspartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet) gikk imot Regjeringens forslag om å endre definisjonen av natt en time, og gikk inn for å opprettholde definisjonen fra 21.00-06.00, jf Innst O nr 100 (2004-2005) punkt 13.2

Dagens grense for nattarbeid er i utakt med den normale, språklige forståelsen av begrepet

I tillegg til at det mangler en helsemessig begrunnelse for at natten skal starte når klokken passerer 21.00, er legaldefinisjonen neppe i overensstemmelse med den alminnelige språklige forståelsen av begrepet "nattarbeid".

En definisjon av nattarbeid som henger bedre sammen med hva folk flest faktisk forbinder med natt kan i større grad skape forståelse for begrensningene, og dermed gi bestemmelsen mer legitimitet.

Retten til fritak for nattarbeid: Krav til mengde og varighet?

Ansatte kan ha rett til fritak fra nattarbeid dersom det er helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner som gjør at de har behov for det. Bestemmelsen om fritak stiller krav til at arbeidet må være regelmessig.¹⁰

I forarbeidene står det at det normalt må være tale om flere netter i måneden for at fritak skal være aktuelt¹¹, og juridisk teori står det at "nattarbeid en til to ganger i uken tilfredsstiller kravet til regelmessighet".¹²

Det er imidlertid ingen krav til mengden nattarbeid i den enkelte vakten for at fritak skal kunne være aktuelt. Det betyr at én time med arbeid etter kl. 21.00 i uken oppfyller kravet til regelmessighet, mens en hel natt én gang i måneden kanskje ikke gjør det. Dette til tross for at arbeidstakeren, av helsemessige hensyn, har et større behov for vern i sistnevnte situasjon.

Dersom mange ansatte har krav på fritak for arbeid etter kl. 21.00, og arbeidsplassen har åpningstider lenger enn dette, kan fordeling av timene mellom 21.00 og stengetid gi ytterligere belastning for de ansatte som ikke har krav på fritak. En annen konsekvens kan være økt bruk av små deltidsstillinger for å få bemanningskabalene til å gå opp.

Utviklingstrekk

Det er flere utviklingstrekk i arbeidslivet som støtter behovet for å gjøre endringer i bestemmelsen om nattarbeid. Det mest åpenbare er at brukere og kunder har nye krav om åpningstider og forventninger om tilgjengelighet, noe som har ført til utvidede åpningstider/arbeidstider i store deler av arbeidslivet.¹³ Det er jo ikke lederen som har en egeninteresse i å ha ansatte på jobb etter kl 21. Det er du og jeg som forbrukere som forventer at noen skal snurre filmen på kinoen, og at noen kjører bussen hjem etterpå.

En annen utvikling er at mange kan utføre arbeidet på andre steder og til andre tider enn tidligere. Dette gir ansatte muligheten til å utføre arbeidet når det passer best, men det medfører også at arbeidsgiveren har begrenset mulighet til å kontrollere når arbeidet faktisk utføres.

Forbud eller kompensasjon?

I de delene av arbeidslivet hvor de ansatte må jobbe på kvelden bør dette heller være et spørsmål om kompensasjon¹⁴, enn et spørsmål om det i det hele tatt er lovlig å arbeide på disse tidspunktene.

¹⁰ Aml § 10-2 (2) gir arbeidstakere som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for det, har rett til fritak for nattarbeid dersom fritaket kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

¹¹ NOU 2004:5 pkt 23.10

¹² Bente Løvik Ulven – Kommentarer på arbeidsrett.no

¹³ Produktivitetskommissjonen 2015:1(kap 12)

¹⁴ I landsoverenskomsten mellom Virke og Handel og Kontor har de ansatte eksempelvis krav på tillegg på 22 kr pr time etter kl 18.00 og 45 kr pr time for arbeid etter kl 21.00

Én bestemmelse, flere løsninger

Enkelte deler av bestemmelsen om nattarbeid har en snevrere ramme for nattarbeid, samt krav om omfang av arbeid på natten for å kunne påberope seg rettigheter forbehold nattarbeidere.

Ved bruk av toskiftsordninger er perioden for nattarbeid definert fra kl. 00.00-06.00, jf. § 10-11 (1). Det er dermed lagt til rette for praktiske løsninger, slik at ettermiddags- og kveldsskift kan legges frem til kl. 00.00, uavhengig av om arbeidet i virksomheten er av en slik art at det er nødvendig å arbeide på disse tidspunktene. Bestemmelsen har midlertidig et snevert anvendelsesområde siden det er kun omlag 5 % av arbeidstakere som har toskiftsordning.

I aml § 10-11 (5) om maksimal gjennomsnittlig arbeidstid for arbeidstakere som arbeider på natten, er det inntatt et krav om omfang. Bestemmelsen gjelder ansatte som "*jevnlige arbeidere mer enn tre timer om natten*". I denne bestemmelsen er helsehensynene indirekte reflektert i lovbestemmelsen. Et lignende krav om omfang av nattarbeid for rett til fritak, kan bidra til å løse praktiske utfordringer hvor ansatte krever fritak fra arbeidstidsordninger til tross for at de i svært liten grad tangerer innslagspunktet for nattarbeid.

Virkes oppfordring til arbeidstidsutvalget

Arbeidstidsutvalget bør benytte anledningen til å foreslå endringer i regelen om nattarbeid slik at forbudet begrenses til de situasjonene der de ansatte har behov for vern av helsemessige årsaker.

Først og fremst bør perioden for nattarbeid i § 10-11 omdefineres. Virke mener at det er en god idé å børste støv av arbeidslivslovutvalgets forslag om å flytte starttidspunktet for nattarbeid fra kl. 21.00 til kl. 23.00

Utvalget bør også vurdere om det bør stilles krav til omfang av nattarbeid for å ha rett på fritak etter § 10-2 (2) for å skape et tydeligere skille mellom de som arbeider gjennom store deler av natten og de arbeidstakerne som kun beveger seg litt over innslagspunktet for definisjonen av natt.

Disse endringene vil gi bedre rom for å bemanne på en hensiktsmessig måte innenfor åpningstiden, uten å gå på bekostning av de ansattes behov for vern mot helsemessig belastende arbeidstidsordninger.