



ARBEIDSTIDSUTVALGET

Regulering av arbeidstid - vern og fleksibilitet

Karen Helene Ulltveit-Moe

18. januar 2016

Mandat – Utvalget er bedt om

- å vurdere de samlede arbeidstidsreguleringene og praktiseringen av disse, i lys av behovet for å mobilisere mer arbeidskraft, herunder å legge til rette for heltid.
- å vurdere hvordan de ulike arbeidstidsreguleringene av arbeidstid, i form av lovverk, tariffavtaler, individuelle avtaler, EU-direktiver og rettspraksis virker samlet, og hvorvidt de hver for seg og samlet ivaretar politiske mål og de opprinnelige begrunnelsene for innføringen av reguleringene.
- å beskrive utviklingen i arbeidsmarkedet de siste tiår.
- å beskrive behovet for arbeidskraft frem mot 2030, samt skissere tiltak på hvordan arbeidskraften best mulig kan tas i bruk de kommende tiårene.
- å kartlegge brudd på arbeidstidsreguleringene, hvilke bestemmelser i hvilke reguleringer som brytes og hva som er de viktigste årsakene til bruddene.
- å vurdere de samlede arbeidstidsreguleringene i lys av økte behov for og muligheter til fleksibilitet, både for den enkelte arbeidstaker og virksomheter.
- å vurdere rollen til arbeidslivets parter og myndighetene, herunder Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet
- å vurdere forholdet mellom lovregulering og regulering i tariffavtaler, samt behovet for forenkling av lovverk og lovfesting av rettspraksis.



Utvalgets premisser og utgangspunkt

- Arbeidsmiljøloven er en vernelov for arbeidstakerne
- Arbeidstidsreguleringene skal også ivareta
 - hensynet til arbeidsgivere og virksomhetenes behov
 - hensynet til brukere og tredjepart
 - hensynet til samfunnet for øvrig
- Gjennomgripende endringer er relevante for hvordan vi regulerer arbeidstid:
 - Teknologiske endringer gir muligheter og utfordringer
 - Økte forventninger til fleksibilitet både hos arbeidstakere og arbeidsgivere
 - Større heterogenitet: Mangfold av ønsker, behov og utfordringer
 - Økte krav til tilgjengelighet
 - Globalisering og økt konkurranse fra lavkostland
 - Økt arbeidsinnvandring
 - Demografisk utvikling



Utvalgets overordnede vurderinger

- Utvalget mener at dagens regulering og arbeidsdeling mellom lov og avtale i all hovedsak fungerer godt
 - omfattende endringer av systemet vil kunne gi utilsiktede og uheldige virkninger;
 - en minimumslovgivning (jfr Danmark) ville gi redusert vern for alle arbeidstakere uten tariffdekning
- Utvalgets ambisjon er å bidra med konkrete forslag til forbedring som
 - ivaretar arbeidstakernes helse, velferd og ønsker om økt fleksibilitet
 - ivaretar virksomhetenes behov
 - gir mest effektiv bruk av samfunnets ressurser og bidrar til mobilisering av arbeidskraft
 - er tilpasset et økende mangfold i arbeidslivet
 - bidrar til at arbeidsmarkedet fungerer bedre
 - styrker arbeidstidsreguleringens legitimitet



Følges arbeidstidsbestemmelsene?

- Utvalget har foretatt en bred kartlegging av mulige brudd på arbeidstidsreguleringene
 - Informasjon fra Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet
 - Spørreundersøkelse blant virksomheter og tillitsvalgte
 - Administrative data fra helseforetakene
 - SSBs kriminalstatistikk
- Omfanget av brudd på arbeidstidsbestemmelsene er ikke stort(!)
- Færre brudd i de virksomheter som benytter adgangen til å inngå avtaler om unntak fra arbeidsbestemmelsene.
- Økt bruk av adgangen til å avtale unntak fra arbeidstidsbestemmelsene hadde gitt ytterligere færre brudd.
- *Utvalget* vil peke på at brudd på arbeidstidsreglene i praksis er uunngåelige.



Følges arbeidstidsbestemmelsene?

- Arbeidstidsbrudd i helsesektoren
 - Spesielt god dokumentasjon av brudd i denne sektoren.
 - Over 97 prosent av alle vakter i helseforetakene gjennomføres uten brudd.
 - 75 prosent av alle ansatte i helseforetakene har 0-2 mulige brudd pr. år.
 - Om lag halvparten av de mulige bruddene i helseforetakene kunne i teorien vært unngått dersom lokal avtale var inngått.
 - Rundt 15 prosent av de mulige bruddene i helseforetakene skyldes ansattes ønsker om vaktbytte.
 - *Utvalget* mener det fremstår som lite hensiktsmessig, og bryter med hensynet til arbeidstakers vern og velferd, at ansatte skal nektes å bytte vakter seg imellom for å unngå brudd.
- Utvalget mener at kartleggingen viser at dokumentasjon av årsaker til brudd er vesentlig.



Utvalgets anbefalinger I: Særregulering og unntaksbestemmelser

- **Unntak for ledende stilling videreføres**
 - Det nedfelles i arbeidsavtalen om man er unntatt fra arbeidstidreglene pga ledende stilling.
 - Det utarbeides veiledning for bruk av unntaksbestemmelsen.
- **Unntak for særlig uavhengig stilling videreføres**
 - Vilkårene for unntaket presiseres for å bidra til økt tydeliggjøring og mindre tolkningstvil :
 - Hvert enkelt tilfelle må basere seg på en konkret vurdering.
 - Flertallet foreslår at man med utgangspunkt i gitte kriterier fastsetter klare vilkår i fremtidig lovtekst.
 - Det nedfelles i arbeidsavtalen om man er unntatt fra arbeidstidreglene pga særlig uavhengig stilling.
 - Det utarbeides veiledning for bruk av unntaksbestemmelsen.



Utvalgets anbefalinger II:

Ny mellomgruppe – Arbeidstakere i delvis uavhengig stilling

- Flertallet anbefaler unntak fra de fleste bestemmelsene i arbeidstidskapittelet for noen flere arbeidstakere.
 - Flere arbeidstakere enn før har vesentlig innflytelse på når, hvor og hvordan arbeidet utføres og betydelig kontroll over egen arbeidstid.
 - Kombinasjonen av arbeidstakernes kunnskaper og arbeidsoppgaver gir for mange atskillig selvstendighet i utførelsen av arbeidet.
 - Dagens regulering innebærer en enten-eller-løsning som ikke er tilpasset et stadig mer mangfoldig og et heterogent arbeidsliv.
- Flertallet foreslår at det innføres en lovfestet adgang for arbeidsgiver og arbeidstaker til å avtale delvis uavhengig stilling
 - fordrer unntaksbestemmelsen i EU direktivet artikkel 17 nr. 1 kommer til anvendelse
- Tydelige vilkår og rammer for delvis uavhengig stilling
 - Arbeidstiden skal registreres
 - Avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker
 - Det nedfelles i arbeidsavtalen om man er unntatt fra arbeidstidreglene pga delvis uavhengig stilling
 - Det utarbeides veiledning for bruk av unntaksbestemmelsen
 - Klare grenser for bruken av stillingskategorien og presise retningslinjer basert blant annet på innspill fra partene i arbeidslivet



Utvalgets anbefalinger III: Særregler for skift- og turnusarbeid

- **Bakgrunn:**
 - Ordinære skift- og turnusordninger forutsetter en avtale om unntak fra loven for å tilfredsstille hensyn til drift og medarbeidere
 - Utvalget har fått innspill om at bemanning i helgene innen helse og omsorg har utviklet seg til å bli et problemområde.
 - Skift/turnusutvalget pekte allerede i 2008 på at helse- og omsorgssektoren sto overfor bemanningsproblemer i helgene som bidrar til ufrivillig deltid.
 - Utfordringene innen helse og omsorg har lenge vært kjent, men partene har ikke maktet å finne en løsning selv.
- **Flertallet anbefaler at arbeidsgiver skal gis adgang til å:**
 - gjennomsnittsberegne arbeidstiden
 - korte ned den daglige arbeidsfrie perioden (hvilen)
 - sette opp en ordinær turnusplan uten avtale med tillitsvalgte eller dispensasjon fra AT
- **Flertallets forslag innebærer at**
 - de ytre rammene for arbeidstiden ligger fast
 - arbeidsgiver får en noe utvidet styring med hensyn til konsentrasjon og fordeling av arbeidstiden.
 - arbeidstakersidens lovfestede rett til medvirkning ved utarbeidelse og til drøfting av arbeidsplaner ligger fast
 - de foreslåtte rammene for gjennomsnittsberegning og forkortet hvile fastsatt av arbeidsgiver er strammere enn rammene som gjelder ved individuell og lokal avtale.
 - arbeidsgiver vil ha et klart motiv for å oppnå en avtale med arbeidstakersiden.



Utvalgets anbefalinger IV: Frivillig kveldsarbeid

- **Bakgrunn:**
 - Hensynet til arbeidstakernes vern taler for restriktive bestemmelser for nattarbeid.
 - Avtaleadgang knyttet til redusert natt og endret nattetidspunkt muliggjør individuell tilpasning på virksomhetsnivå.
 - Kan reglene tilpasses bedre, slik at arbeidstakere gis nødvendig vern, samtidig som det legges til rette for mer fleksible arbeidstidsordninger?
- **Arbeidstakere som selv vil, kan flytte deler av arbeidsdagen til tidsrommet mellom klokken 21.00 og klokken 23.00.**
 - Det er avgjørende at det er arbeidstakerens initiativ og ønsker som skal være førende.
 - Samtidig skal dette også være frivillig for arbeidsgiver. Ordningen gir dermed ingen ensidig rett til arbeidstaker til å forskyve arbeidstiden.
- **Målet for utvalgets forslag: Å fjerne reguleringer som er til hinder for gode ordninger for fleksibel arbeidstid som følger av arbeidstakernes lovfestede rett (jfr § 10-2 tredje ledd).**
- **Viktig for utvalget: Eventuell endring skal ikke gi utilsiktede virkninger for andre grupper arbeidstakere.**



Utvalgets anbefalinger V: Medleverordninger

- **Medleverforskriften**

- åpner for vidtgående unntak fra arbeidsmiljølovens alminnelige arbeidstidregler for institusjoner som gir omsorg eller behandling til personer med rus- eller atferdsproblemer

- **Bakgrunn:**

- Positive erfaringer for brukere og beboere og ansattes positive tilbakemeldinger.
- Begrensningen til rus og adferd er ikke tilstrekkelig begrunnet.
- Det eksisterer andre typer institusjoner hvor pasienter eller brukere kan ha behov for kontinuitet og stabilitet som en del av behandlings- eller omsorgsopplegget på samme måte som det er for beboere med rus eller atferdsproblemer, for eksempel tilbud til unge mindreårige flyktninger.
- Samfunnets behov for å tilby relevante behandlings- og omsorgstilbud innen en voksende sektor tilsier at virkeområdet bør utvides noe.

- **Utvalget anbefaler at :**

- Medleverforskriften videreføres
- Virkeområdet utvides forsiktig til andre institusjoner med samme behov
- Strammere grenser for pålagt arbeidstid og arbeidstid etter avtale/samtykke
- Arbeidstakerne gis en tydeligere rett til å trekke samtykke
- Evaluering etter relativ kort tid



Utvalgets anbefalinger VI: Særregulering i petroleumssektoren

- Bakgrunn:
 - Petroleumssektoren har stor betydning for norsk økonomi og det norske samfunnet.
 - Arbeidstidsordningene har betydning for hvordan arbeidskraften utnyttes, og vil derfor ha betydning for hvor effektiv driften er.
 - Særegen hvilebestemmelse i rammeforskriften: En-tredjedelsregelen
- *Utvalget* er av den oppfatning at en-tredjedelsregelen
 - framstår som en viktig hviletidsbestemmelse først og fremst for arbeidstakere uten tariffavtale.
 - av sikkerhetshensyn er viktig for å begrense arbeidstiden for arbeidstakere med flere arbeidsgivere
 - har betydning for ressursutnyttelsen når den anvendes for arbeidstakeren også er omfattet av tariffavtaler som regulerer arbeidstidsordningen
 - vil kunne medføre at arbeidstakeren i løpet av et år arbeider færre timer enn det som er fastsatt i tariffavtalen.
- Flertallet anbefaler at
 - En-tredjedelsregelen ikke skal gjelde for arbeidstakere som har en arbeidstidsordning som samlet sett gir et like godt eller bedre vern.
 - Arbeidstakere uten tariffavtale eller med belastende ordninger vil fortsatt være omfattet.



Utvalgets anbefalinger VI:

- Utvalget mener at arbeidstakers lovfestede rett til fleksibel arbeidstid bør framheves og tydeliggjøres
 - Bestemmelsen i § 10-2 tredje ledd bør framheves og det må arbeides videre med å tydeliggjøre regelverket om fleksibel arbeidstid for at arbeidstakere skal kunne utnytte de mulighetene for fleksibilitet som blant annet skapes av ny teknologi.
- Utvalget mener at skal en lov kunne etterleves må den kunne forstås
 - Arbeidstidsreglene skal sikre vern av arbeidstakerne.
 - Det er derfor viktig at de er klare og forståelige.
 - Loven fremstår i dag som komplisert og vanskelig å forstå.
 - Utvalget foreslår språklig forenkling av loven og konkrete informasjonstiltak.
- Utvalget mener at
 - å øke av den lovbestemte ukentlige arbeidstiden (40 t) verken er ønskelig eller realistisk.
 - De fleste arbeidstakere omfattes av tariffavtale som fastsetter en ukentlig arbeidstid på 37,5 timer.
 - Blant dem som kun forholder seg til lovens grense finner vi de med svakere posisjon på arbeidsmarkedet.
 - Vi ønsker en balanse mellom arbeidsliv, familieliv og fritid samt høy yrkesdeltakelse.
 - adgangen til å inngå individuelle avtaler om unntak fra loven bør være begrenset.
 - For enkelte arbeidstakere kan det av ulike årsaker være vanskelig å sette grenser med hensyn til arbeidstiden.
 - Enkeltindividens adferd kan skape press på andre arbeidstakere og kunne ha normdannende effekt.



Hvorfor bør vi åpne for at noen kan arbeide mer?

Behov for arbeidskraft – finanspolitisk perspektiv:

- Framtidige underskudd på offentlige budsjetter kan dekkes gjennom en økning i skattenivået tilsvarende 5,2 prosent av BNP Fastlands-Norge (2060)
- Alternativt kan vi arbeide mer. I så fall må vi
 - i. øke utførte timeverk med ca 12 prosent, eller
 - ii. øke sysselsettingsandelen blant 15-74 år fra 70 til 75 prosent, eller
 - iii. arbeide nærmere 4 timer mer per uke, eller
 - iv. de som i dag arbeider deltid må gå over i heltid.



ARBEIDSTIDSUTVALGET

Regulering av arbeidstid - vern og fleksibilitet