

LO  
Youngsgate 11  
0181 Oslo

Vår sak nr: 2016-AR-01792

Deres ref.: 16/316-2 432/WETH

Dato: 26.4.2016

## **HØRING – NOU 2016: 1 ARBEIDSTIDSUTVALGET**

NTL har et sterkt engasjement knyttet til arbeidstidsspørsmål. Våre viktigste hensyn knyttet til denne problematikken er de ansattes helse, velferd, sosiale interesser og arbeidstidsordningenes samfunnsøkonomiske omfordelingsfunksjon. Det er hensiktsmessig å se avlønning og arbeidstid i sammenheng. Disse interessene søker vi løst gjennom å stille krav om et styrket vern av normalarbeidsdagen og arbeidstidsreduksjoner.

Det er med dette utgangspunktet vi har lest og vurdert tiltakene som er foreslått i Arbeidstidsutvalgets rapport.

Rapporten tar opp flere relevante spørsmål og utfordringer knyttet til arbeidstidsspørsmål og problematiserer disse på en relevant måte i flere sammenhenger. Konklusjonene utvalget treffer i sine foreslåtte tiltak er allikevel uegnede og vil heller føre til flere og nye problemer for ansatte og virksomheter, enn å løse noen av de forholdene som er beskrevet i rapporten.

Norsk Tjenestemannslag er mot samtlige fem foreslåtte tiltak i rapporten.

### **Medleverordningen**

En utvidelse av slike ordninger slik det er lagt opp til i rapporten vil nødvendigvis medføre økt omfang av bruken av slike ekstremordninger med komprimert arbeids- og fritid.

Vår erfaring med dispensasjonene etter medleverforskriften og lignende ordninger er at misbruket er omfattende. Det er i realiteten ikke terapeutiske forhold som er styrende for bruken slik forskriften forutsetter. De institusjonene som praktiserer slike arbeidstidsordninger gjør dem gjeldende for de fleste ansatte i virksomheten uavhengig hvilken funksjon de ansatte har i terapeutisk arbeid. Arbeid etter en slik arbeidsplan medfører opp mot 50 % merarbeid på årsbasis i forhold til arbeidsplaner i henhold til lov- og avtaleverket. Dette merarbeidet kompenseres i liten grad økonomisk.

De helse- og velferdsmessige konsekvensene av slike arbeidstidsordninger medfører en utilbørlig merbelastning på de ansatte. NTL er motstandere av denne typen arbeidstidsordninger og vil advare mot å øke omfanget av dem.



### **1/3-dels regelen**

Bortfall av 1/3 regelen er dramatisk for ansatte i virksomheter som er omfattet av den. NTL er bekymret for at vernet av de helse- velferdsmessige og sosiale interessene for ansatte i disse virksomhetene skal bli betydelig svekket. Vi ønsker at 1/3-dels regelen videreføres.

### **Skift/turnus og gjennomsnittsberegning**

Utvalget foreslår en betydelig maktforskyvning i arbeidsgivers favør da forhandlingsrommet foreslås betraktelig innskrenket.

Vår erfaring er at det nettopp er adgangen til å inngå avtale mellom tillitsvalgte og ledelse som skaper dynamikk og fleksibilitet til å finne hensiktsmessige og effektive arbeidsplaner i virksomhetene.

Utvalget legger betydelig vekt på innspill fra arbeidsgiverorganisasjonene i helse og omsorgssektoren når de beskriver det de oppfatter som utfordringer med reglene for skift/turnus og gjennomsnittsberegning. Vi minner om at arbeidsmiljøloven regulerer arbeidslivet i sin helhet. Det vil nødvendigvis si at endringer i loven vil gjelde for hele arbeidslivet. I et slikt perspektiv virker det merkelig at innspill fra arbeidsgiversiden i en bransje skal tillegges så mye vekt som forslagene fra Spekter og KS får.

NTL er mot å endre bestemmelsene for skift/turnus og gjennomsnittsberegning slik utvalget foreslår. Dette gjelder også for helse- og omsorgssektoren.

### **Delt dagsverk**

Den nye definisjon av tidsrommet som defineres som natt og forslaget om å kunne spre arbeidstiden over flere økter i et døgn kan få store konsekvenser for mange arbeidstakere. Slik forslaget legges fram i rapporten er det tydelig at hensikten skal være å kunne "jobbe inn" timer på kveldstid hjemmefra etter at barna har lagt seg. På denne måten ser utvalget for seg at arbeidstakere kan komme seint/gå tidlig fra arbeidsplassen og fremdeles få fulle dager.

Skjevheten i maktforholdet mellom arbeidsgiver og ansatt problematiseres i liten grad. Utvalget ser for seg at en slik ordning skal bidra til bedre vern av ansattes sosiale interesser ved at det skal kunne inngås individuelle avtaler om en slik økt-deling av arbeidstiden.

Med vår erfaring fra arbeidsplasser innenfor vårt organisasjonsområde er det nærliggende å se for seg at dette tiltaket vil ha liten effekt i forhold til intensjonen, men heller ha den konsekvensen at kveldsarbeid vil bli vanligere og slik sett føre til en økt belastning helsemessig, sosialt og velferdsmessig for de ansatte.

NTL vil opprettholde normalarbeidsdagen som ramme for arbeidslivet.

### **Ledende, særlig og delvis uavhengige stillinger**

Utvalget problematiserer på en god måte utfordringene knyttet til de omfattende unntakene fra arbeidstidsbestemmelsene det åpnes for når det gjelder ansatte i ledende og særlig uavhengige stillinger.

Det er helt riktig som utvalget skriver at disse bestemmelsene er utbredt langt utover det som var lovens intensjon og at kunnskapen om hvilke kriterier som gjelder for å kvalifisere til disse unntakene er for dårlig kjent. Derfor er det et godt forslag å utarbeide materiell som

tydeliggjør dette ovenfor partene i arbeidslivet. Vi går i mot forslaget om å lage en ny stillingskategori for mindre omfattende eller tidsavgrensede unntak fra arbeidstidsbestemmelsene.

For det første er det ikke nødvendig. Det er allerede omfattende anledning til å jobbe overtid for å dekke slike behov. For det andre tyder all erfaring på at omfanget av bruken av disse unntaksbestemmelsene er en trussel mot den intenderte vernefunksjon i dagens lov. Sånn sett burde riktig medisin være å stramme inn heller enn å åpne opp.

### **Konklusjon**

Det er gjennomgående i rapporten at det i større grad skal brukes individuelle avtaler eller styringsrett i arbeidstidsspørsmål. Dette skyldes nok at utvalget i mandatet er bedt om å gjøre rede for potensialet for fleksibilitet og kostnadseffektivitet. Det er en logikk i det politiske grunnlaget for rapporten som ikke anerkjenner kollektive virkemidler. I den grad kollektive avtaler omtales er begrunnelsen knyttet til at det gir bedre vern enn lovbestemmelser alene. Arbeidstakernes kollektive interesser for vern og ikke minst kompensasjon er ikke vektlagt.

Norsk Tjenestemannslag mener utvalgets forslag vil føre til en vesentlig forringelse av arbeidstakernes helse-, velferdsmessige og sosiale interesser. Vi anbefaler at ingen av forslagene gjennomføres.

Med hilsen  
NORSK TJENESTEMANNSLAG



Kjersti Barsok  
første nestleder



Leif Helland  
forbundssekretær