

Arbeids- og sosialdepartementet  
Postboks 8019 Dep  
0030 OSLO

23. juni 2016

Vår ref. 493177/v1

Deres ref. 16/100

## **Arbeidstidsutvalget - høring**

*NITO - Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon er Norges største organisasjon for ingeniører og teknologer med over 80 000 medlemmer. NITO organiserer ingeniører og teknologer med høgskole-/ universitetsutdanning eller tilsvarende kompetanse.*

### **NITOs overordnede synspunkter**

NITO er spesielt kritisk til følgende endringer:

#### **Delvis uavhengig stilling:**

Innføring av «delvis uavhengig stilling» vil medføre et stort antall arbeidstakere i realiteten vil ha et svært begrenset vern fra sentrale verneregler i arbeidsmiljøloven. Forslaget medfører også at et vanskelig regelverk blir enda mer komplisert ved innføring av en ny kategori stilling.

#### **Særregler for skift- og turnusarbeid:**

NITO mener at innføring av pålagt gjennomsnittbergening med redusert hviletid innebærer et brudd med den norske modellen for medbestemmelse. Det er meget uheldig å endre loven for alle arbeidstakere når forslaget er rettet mot helsesektoren. Forslaget vil også føre til uønskede og negative konsekvenser for arbeidstakernes helse og velferd.

#### **En-tredjedelsregelen:**

Forslaget vil ha utilsiktede og uønskede konsekvenser for arbeidstakere som jobber sporadisk offshore. Potensielt må arbeidstakerne arbeide over svært lange perioder uten nødvendig hvile i en sektor der sikkerhet er særdeles viktig. Regelverket blir mer komplisert for brukerne og vanskeligere for tilsynsmyndigheten å kontrollere.

### **Generelt**

NITO mener det er uheldig at partene i arbeidslivet ikke har vært representert i utvalget, siden de har særlig kjennskap til områdene det har vært foreslått endringer på. Etter NITOs oppfatning har utvalget på flere områder lagt for lite vekt på vernehensyn, som er arbeidstidsreglernes fremste formål.

NITO registrerer at det er dissens i utvalget på sentrale punkter og at mindretallet representerer de mest relevante forsknings- og kompetansemiljøer i utvalget. NITO slutter seg til mindretallets vurderinger og konklusjoner når det gjelder delvis uavhengig stilling, særreglene for skift- og turnusarbeid og særreglene for petroleumssektoren.

I tråd med mandatet skulle arbeidstidutvalget blant annet vurdere mulighetene for fleksibilitet for den enkelte arbeidstaker og virksomhetene, behovet for forenkling av lovverk, lovfesting av rettspraksis, og

tilrettelegging for heltid. NITO mener utvalget ikke oppfyller disse målene. Mange av forslagene går i motsatt retning.

### **Særlig uavhengig stilling og ledende stilling**

Det er godt dokumentert at langt flere unntas fra arbeidstidsbestemmelsene enn det loven tillater. Praktiseringen av unntakshjemmelen er langt mer liberal enn lovgivers intensjon. Det gjelder både unntaket for «ledende stillinger» og unntaket for «særlig uavhengige stillinger».

Mange av NITOs medlemmer er unntatt arbeidstidsbestemmelsene. De siste årene har ca.36% av NITOs medlemmer i privat sektor oppgitt at de er unntatt. Dette er en svært høy andel sett på bakgrunn av vår kunnskap om hvilke stillingstyper dette gjelder. Mest påfallende er det at ca. 28 % av nyutdannede oppgir at de er unntatt arbeidstidsreglene.

De fleste av NITOs medlemmer, som i dag er unntatt, er styrt av ytre faktorer og kan i liten grad påvirke sin totale arbeidsbyrde. Krav fra kunder, arbeidsgivere og oppdragsgivere innebærer vesentlige begrensninger til å avgjøre når arbeidet skal utføres og ikke minst hvor mye det er nødvendig å arbeide.

NITO deler utvalgets syn på nødvendigheten av å tydeliggjøre rekkevidden av unntaksadgangen.

Vi støtter utvalgets forslag når det gjelder:

- At arbeidstakere skal ha nedfelt i arbeidsavtalen om de innehar en «særlig uavhengig stilling» eller «ledende stilling»
- At det utarbeides en kortfattet veiledning som skal gi en mer utfyllende forklaring av vilkårene i loven
- Presisering av vilkårene i lovteksten for «særlig uavhengig stilling»

NITO mener at det også er behov for presisering av vilkårene for «ledende stilling» i lovteksten.

Etter NITOs syn bør presiseringene av hva som gjør en stilling «særlig uavhengig», også gjelde for lederunntaket.

### **Forholdet mellom «ledende» og «særlig uavhengig» stilling**

Som utvalget påpeker er dagens status at unntaket for «særlig uavhengig stilling» tolkes strengere enn lederunntaket. Dette samsvarer ikke med lovgivers intensjon.

Det vises i denne forbindelse til formuleringen av unntaksbestemmelsen i 77-lovens § 41: «*Dette kapitlet gjelder ikke for arbeid av ledende art og arbeid av andre som har en særlig selvstendig stilling innenfor virksomheten*».

Det fremgår av forarbeidene at endringen fra 2005, ikke skulle innebære en realitetsendring. Det er også vanskelig å se hva som skulle være det faktiske grunnlaget for at ledere skal ha svakere vern enn arbeidstakere med en «særlig uavhengig stilling». Det er ikke rimelig at en arbeidstaker kan unntas fra arbeidstidsbestemmelsene på grunn av stillingsinnhold hvis vedkommende ikke har en frihet i stillingen som gir mulighet til å styre egen arbeidstid.

Vi foreslår derfor følgende formulering av unntaksadgangen for ledende og særlig uavhengig stilling:

«§ 10-12. nr. 1

*Bestemmelsene i dette kapittel, med unntak av § 10-2 første, andre og fjerde ledd og § 10-7, kommer ikke til anvendelse for*

- a) arbeidstaker i ledende stilling
- b) arbeidstaker i særlig uavhengig stilling

*Unntakene gjelder arbeidstakere som selv prioriterer sine oppgaver, som selv bestemmer hva de skal gjøre, hva som skal delegeres til andre, når arbeidet skal utføres og hvordan arbeidet skal utføres.»*

#### Krav om registrering av arbeidstid for alle arbeidstakere

NITO erfarer at arbeidstakere som er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene, kan arbeide uforsvarlig mye uten at dette fanges opp av arbeidsgiver. Vi foreslår at arbeidsmiljøloven § 10-7, som pålegger arbeidsgiver å føre oversikt over hvor mye den enkelte arbeidstaker har arbeidet, også skal gjelde arbeidstakere i ledende og særlig uavhengige stillinger.

Dette er et enkelt, billig og lite inngripende tiltak, som kan ha stor betydning for arbeidstakere i utsatte stillinger. Mange virksomheter praktiserer slik registrering allerede. Det finnes en rekke enkle registreringsprogrammer som gjør at tidsregistrering tar minimal tid.

#### Innføring av alternativ tvisteløsning

For arbeidstakere som mener seg uriktig unntatt fra arbeidstidskapittelets regler er terskelen for å forfølge saker meget høy.

NITOs erfaring er at de fleste søksmål blir tatt ut etter at arbeidstaker har sluttet i stillingen. Få arbeidstakere ønsker å forfølge saker så lenge de fortsatt er i stilling, selv om det er klart at arbeidstaker har en prosedabel sak. En prosess for domstolene er tidkrevende og dyr, og vil ofte innebære en stor belastning for arbeidstaker og for relasjonen til arbeidsgiver.

NITO foreslår derfor at det innføres en alternativ tvisteløsningsmekanisme. Enten ved at Arbeidstilsynet får tilbake kompetansen til å avgjøre hvem som har en «særlig uavhengig stilling» eller «ledende stilling». Alternativt at tvisteløsningsnemnda gis kompetanse til å avgjøre slike tvister.

#### Delvis uavhengig stilling

NITO går mot forslaget om innføring av «delvis uavhengige stilling». Utvalget har i for liten grad lagt vekt på vernehensyn.

#### Omfattende anvendelsesområde

Utvalget legger til grunn at flere arbeidstakere totalt sett vil bli unntatt ved en innføring av «delvis uavhengig stilling».

Erfaringene med hvordan dagens unntak praktiseres, som er langt mer liberal enn lovgivers intensjon, mener NITO det er stor sannsynlighet for at det samme vil skje ved innføring av «delvis uavhengig stilling». Anvendelsesområdet vil med andre ord bli mer omfattende enn utvalgets intensjon.

Konsekvensen av forslaget vil bli at store arbeidstakergrupper får et svært begrenset vern. Forslaget åpner for radikale endringer i arbeidstidsordningene. Mange vil som en konsekvens måtte jobbe lange dager, over lengre perioder, uten noen krav til lengre arbeidsfrie perioder. Forskjellen på vernet for en arbeidstaker i en «særlig uavhengig stilling» og «delvis uavhengig stilling» vil være minimal.

#### Reell innflytelse på arbeidssituasjonen

Utvalget påpeker at «delvis uavhengig stilling» forutsetter at arbeidstaker skal ha «reell innflytelse på arbeidssituasjonen». Etter NITOs syn kan mange arbeidstakere ha «reell innflytelse på

arbeidssituasjonen» uten at de har avgjørende innflytelse på arbeidstid og arbeidsmengde. Det sentrale grunnlaget for å unnta arbeidstakere fra beskyttelsen arbeidstidsbestemmelsene gir, må være at de har reelt herredømme over arbeidstid og arbeidsmengde.

I en periode med høy arbeidsledighet og skjerpet konkurranse om stillinger er NITO meget bekymret for konsekvensene av forslaget. Svært mange vil bli omfattet av det foreslåtte unntaket. Vi registrerer at våre medlemmer er villige til å strekke seg langt i konkurransen for å beholde jobben eller sikre seg ny jobb.

### Komplisert regelverk

NITO vil også påpeke at innføring av «delvis uavhengig stilling» vil føre til et mer komplisert regelverk. I dag er det store utfordringer for arbeidsgivere og arbeidstakere å forstå hvordan dagens regler skal praktiseres.

En innføring av «delvis uavhengig stilling» vil bety nok en ny kategori, som gjør det enda mer krevende å fastslå hvilken kategori den enkelte arbeidstaker innehar. Det går mot mandatet til utvalget om at arbeidstidreglene skal forenkles. Forslaget vil føre til et mer komplisert regelverk.

### Krav om individuell avtale

Utvalget foreslår at det skal være krav om individuell avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker for å ivareta verne- og velferdsbehov i tilstrekkelig grad. NITO mener en individuell avtale ikke vil ha noen effekt for å oppnå tilstrekkelig vern. Styrkeforholdet mellom partene tilsier at en arbeidstaker sjelden vil si nei til en arbeidsavtale i en ansettelsessituasjon. Vernet vil derfor være illusorisk.

### Særregler for skift- og turnusordninger

NITO støtter ikke Arbeidstidsutvalgets forslag om særregler for arbeidstakere i skift- og turnusordninger. Arbeidstidsreglene er begrunnet i arbeidstakernes helse og velferd. Utvalget har i for liten grad lagt vekt på vernehensyn i forslaget.

NITO mener ordningen med gjennomsnittsberegning fungerer godt og at det er av vesentlig betydning for arbeidstakernes helse og velferd at arbeidstidsordninger etableres gjennom avtaler mellom partene. NITOs erfaring er at lokale forhold og den arbeidsmiljømessige betydningen blir vurdert og vektlagt i slike avtaler. Den klare hovedregelen er at partene kommer til enighet med dagens fleksible regler som gir store muligheter for lokale tilpasninger. NITO opplever svært sjelden at partene ikke kommer til enighet om en skift- eller turnusavtale.

Forslaget utfordrer den norske modellen ved at arbeidsgiver ensidig kan pålegge gjennomsnittsberegning av arbeidstid og redusert hviletid. I norsk arbeidsliv er det i stor grad enighet om at gjennomsnittsberegning etter avtale er et godt virkemiddel for å sikre begge parter kryssende behov. Forslaget bryter med den lange tradisjonen på dette området.

### Gjelder for alle arbeidstakere – rettet mot helsesektoren

Forslaget er rettet mot helsesektoren, men skal gjelde for alle arbeidstakere. NITO mener det er prinsipielt svært uheldig å endre loven på grunn av opplevde utfordringer i en sektor når hovedvekten av skift- og turnusarbeid skjer i andre sektorer. Utvalget har verken vurdert behovet for eller konsekvensene av forslaget utenfor helsesektoren.

For helsesektoren er det særlige utfordringer som utvalget ikke har tatt hensyn til. Forslaget gir arbeidsgiver anledning til å pålegge arbeidstakere en arbeidstidsordning som etter all sannsynlighet vil gi tøffere turnusordninger uten medbestemmelse fra arbeidstakersiden.

I helsesektoren er det til dels store utfordringer med negative arbeidsmiljøforhold, som vist til i mindretallets dissens i utvalgets rapport. NITOs erfaring er at mange som jobber i helsesektoren har høy arbeidsbelastning og uforutsigbare dager. NITOs oppfatning er at forslaget vil medføre en forverring av disse faktorene.

NITO er enige med mindretallet i at økte arbeidstidsbelastninger vil kunne ha uønskede og negative konsekvenser for arbeidstakernes helse og velferd.

NITO mener forslaget heller ikke egner seg til å få arbeidstakere til å stå lenger i jobb, rekruttere arbeidstakere inn i helsesektoren eller beholde de som arbeider i sektoren. I tillegg vil det medføre økt sykefravær.

Utfordringene i helsesektoren bør løses mellom tariffpartene.

#### Utfordrer arbeidstidsdirektivet

Forslaget utfordrer arbeidstidsdirektivet ved at arbeidsgiver ensidig kan pålegge 10 timers arbeidstid per døgn og 48 timer per uke, samt at hviletiden kan senkes ensidig til 9 timer per døgn.

Hvileperiodene i henhold til direktivet bør kun unntaksvis forkortes fra 11 timer og der hviletiden forkortes bør det gjøres via avtale med de ansatte. Reglene i arbeidstidsdirektivet er fastsatt med bakgrunn i omfattende forskning. NITO er av den oppfatning at de muligheter som dagens lovverk åpner for, gir nødvendig fleksibilitet til å etablere fungerende arbeidstidsavtaler mellom partene.

Det er godt dokumentert fra forskning at mulighetene for medbestemmelse av arbeidstiden er av stor helse- og velferdsmessig betydning for arbeidstakerne. Utvalgets forslag går i motsatt retning. NITO mener at medbestemmelse om arbeidstid er viktig for å redusere belastningene ved å arbeide i en skift- og turnusordning. Det vil være uklokt å svekke medbestemmelsen på et så sentralt område.

Dersom arbeidsgiver får utvidet adgang til å pålegge gjennomsnittsberegning og nedsatt hviletid vil sannsynligvis bruken øke, fordi arbeidsgiver ikke vil være forpliktet til å betale overtidstillegg. Etter NITOs oppfatning er det betenkelig med økt bruk av gjennomsnittsberegning ut fra økonomiske hensyn. Dette vil også redusere arbeidstakernes mulighet til å bli fritatt av helsemessige eller vektige sosiale grunner.

#### Konsekvensene av lovendringene per 1. juli 2015

Flertallet i utvalget har ikke berørt hvilke konsekvenser lovendringene per 1. juli 2015 har hatt, herunder den betydelige utvidelsen av adgangen til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden.

NITO mener det er hensiktsmessig å kartlegge hvilke konsekvenser lovendringene har hatt opp mot de risikofaktorer som både høringsinstanser og departementet påpekte i forarbeidene.

#### Særregulering petroleumssektoren

Utvalgets flertall foreslår en endring i en-tredjedelsregelen i rammeforskriften. Regelen skal ikke gjelde for arbeidstakere som har en arbeidstidsordning som «samlet sett» gir bedre vern.

NITO støtter ikke den foreslåtte endringen.

#### Konsekvensen av forslaget

Forslaget vil etter NITOs oppfatning ha flere uforutsette og utilsiktede konsekvenser. Mange arbeidstakere vil få et svakere vern, dette gjelder særlig for arbeidstakere som arbeider sporadisk

offshore. Det vil si arbeidstakere som har uregelmessige oppdrag offshore, alt fra et par dager til flere uker etter hverandre.

Forslaget kan medføre flere oppholdsperioder offshore etter hverandre, uten at det blir pålagt hvile mellom oppholdsperiodene. Arbeidstakere kan risikere å arbeide offshore i flere måneder. Eksempelvis kan en arbeidstaker arbeide 10 dager offshore, reise tilbake til land, være på land i 1 dag og deretter dra ut offshore i 14 dager. På denne måten kan en arbeidstaker fortsette å arbeide til årsverket er oppfylt, uten at det vil stride mot andre regler i rammeforskriften, herunder krav til hvile og oppholdsperiode. Det er uklart hvor lenge en arbeidstaker kan veksle mellom ulike offshoreoppdrag med korte opphold på land og hva som «samlet sett» gir bedre vern enn en-tredjedelsregelen i disse tilfellene.

I dag blir en-tredjedelsregelen håndhevet ved heliporten, ved at transporten blir registret til og fra plattformene. Systemet fungerer godt. Dersom en-tredjedelsregelen fjernes, så er det Petroleumstilsynet som skal føre tilsyn med den nye regelen. NITO mener at det er urealistisk at tilsynet vil kunne føre tilstrekkelig kontroll på dette området, slik forslaget er utformet.

### Komplisert regel – vanskelig å håndheve

Regelen er skjønnsmessig i sin utforming og er vanskelig å forstå og anvende for brukerne. Det er viktig at arbeidstakerne som arbeider offshore har klare arbeidstidsregler å forholde seg til, særlig i arbeidsintensive perioder.

NITO er opptatt av at regler knyttet til arbeidstid generelt sett er enkle å forstå og anvende både for arbeidsgiver og arbeidstaker. Det gjelder spesielt innenfor petroleumssektoren der særegne forhold knyttet til sikkerhet gjør seg gjeldende. Feil kan medføre ulykker med store skader på personell, materiell og sårbare områder.

En-tredjedelsregelen er derfor en viktig verneregulering som må bestå.

### **I tillegg vil NITO komme med forslag til modernisering av arbeidstidsbestemmelsene for arbeidstakere som jobber sporadisk offshore:**

NITO erfarer at mange arbeidstakere som arbeider sporadisk offshore har et svakt arbeidstidsvern i brytningen mellom arbeidstidsreglene i rammeforskriften og arbeidsmiljøloven. Ofte faller arbeidstakerne mellom regelverkene og kan risikere å måtte møte rett på jobb etter en lengre tur offshore uten at hviletiden etter arbeidsmiljøloven eller rammeforskriften brytes.

NITO foreslår derfor at det utformes regler som eksplisitt ivaretar arbeidstakernes hviletid ved sporadiske turer offshore med påfølgende landbasert arbeid.

### **Kveldsarbeid**

Utvalget foreslår at arbeidstakere frivillig kan jobbe mellom 2100 og 2300 uten at det regnes som nattarbeid.

NITO ser behovet for fleksibilitet på dette området og støtter forslaget forutsatt at arbeidstakerne sikres en reell frivillighet og at det kun skjer på arbeidstakers initiativ.

NITO mener at den faktiske praktiseringen av regelen må følges nøye. Det er fare for en utglidning fra frivillighet til pålegg og forventning fra arbeidsgiver om kveldsarbeid.

## Behov for videre arbeid

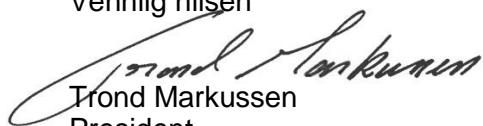
NITO savner i utvalgets utredning en gjennomgang av problemstillinger knyttet til reisetid og arbeid i utlandet.

Tjenestereiser og arbeidsopphold i utlandet utgjør en stor del av arbeidshverdagen til stadig flere arbeidstakere.

Manglende regulering av arbeidsgivers adgang til å pålegge reise utenfor arbeidstid, og arbeidstakers rett til fri etter slike reiser, skaper problemer i praksis. Vi registrerer at mange arbeidsgivere pålegger eller forventer oppmøte til vanlig tid etter reiser, uten at det tas hensyn til reisetid og tidssoneproblematikk. Det er behov for regler som sikrer arbeidstaker nødvendig restitusjon.

Vi registrerer videre at arbeidstakere ofte har meget lange arbeidsdager under tjenestereiser uten at dette kompenseres med mulighet for avspasering ved hjemkomst. Det er behov for presisering av arbeidsgivers ansvar for forsvarlig arbeidsbelastning også når arbeidet utføres i utlandet.

Vennlig hilsen



Trond Markussen  
President



Steinar Sørile  
Generalsekretær