

Arbeids- og sosialdepartementet

Deres referanse: 16/3626-

Vår referanse: 201601360

Oslo, 22. desember 2016

Høringsvar om endringer i arbeidsmiljøloven kapittel 10 om kveldsarbeid, og i medleverforskriften

Innledning

Arbeidsmiljøloven er en vernelov som har til hensikt å beskytte arbeidstakers interesser. Lovens formål er blant annet «å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet» (aml § 1-1 a). Videre skal arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid sikre at arbeidstakerne har en arbeidstid som ikke påfører dem og deres familie unødige helsemessige og sosiale belastninger.

Det er viktig å ha lovens formål for øye når man vurderer endringer i dagens arbeidstidsreguleringer, og vi vil samtidig minne om at arbeidstidsutvalget konstaterte at dagens regulering og arbeidsdeling mellom lov og avtale i hovedsak fungerte godt.

Vedr. forslag om å endre reglene for frivillig kveldsarbeid

Etter arbeidsmiljøloven er arbeid mellom klokken 21.00 og klokken 06.00 nattarbeid, og ikke tillatt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig. Departementet foreslår en lovendring som sikrer at dersom både arbeidsgiver og arbeidstaker ønsker det, kan deler av arbeidet legges til tidsrommet mellom klokken 21.00 og klokken 23.00 uten at dette skal regnes som nattarbeid. Begrunnelsen for dette er behovet for fleksibilitet. Det er arbeidstakers initiativ og ønsker som skal være førende, men det skal også være frivillig for arbeidsgiver. I høringsnotat fremhever og drøfter departementet risikoen for utilsiktede virkninger av forslaget, og foreslår å sikre dette ved å lovfeste frivillighetsprinsippet.

Delta er opptatt av at lovens vern mot nattarbeid ikke uthules og vi frykter risikoen for at forslaget kan ha utilsiktet virkninger når det gjelder omfanget av kveldsarbeid. Det er allerede et stort press i retning av at arbeidstaker skal være disponibel for arbeidsgiver en stadig større del av døgnet. Vi er bekymret for at forslaget om frivillig kveldsarbeid vil medføre økt omfang av kveldsarbeid og en kultur for kveldsarbeid i timene frem mot midnatt som blir vanskelig å endre. Sett i et helseperspektiv mener Delta dette vil være uheldig, og vil samtidig vise til de betenkelighetene både Stami og Arbeidstilsynet hadde knyttet til de helsemessige konsekvensene av forslaget i sitt høringsvar til NOU

2016:1. Selv om frivillighetsaspektet lovfestes, vil det etter Deltas oppfatning være en risiko for at den enkelte føler seg presset til å inngå avtale om kveldsarbeid, og det vil være vanskelig å kontrollere at kveldsarbeidet faktisk skjer etter arbeidstakers eget ønske og initiativ. Det vil være en risiko for at reell frivillighet må vike for et gruppepress og en forventning fra arbeidsgiver om å arbeide på kvelden.

Delta ser behovet for fleksibilitet for den enkelte arbeidstaker, men mener at adgangen til å avtale fleksitid og hjemmekontorordninger i dag gir gode muligheter for å tilpasse arbeidstiden der familiesituasjon og lignende gir behov for det. I bedrifter med tariffavtale er det også mulighet for å inngå skriftlig avtale med tillitsvalgte om å endre lovens grenser for nattarbeid. Deltas oppfatning er at dette muliggjør de tilpasninger som er nødvendig, og samlet sett gir dette tilstrekkelig fleksibilitet.

Etter en samlet vurdering mener Delta derfor vernehensyn tilsier at dagens grenser for nattarbeid bør opprettholdes og at det ikke åpnes opp for individuell avtale om kveldsarbeid

Hvis forslaget om frivillig kveldsarbeid likevel vedtas, har Delta følgende innspill:

- Departementet åpner for at individuell avtale om kveldsarbeid mellom 21 og 23 kan inngås for et enkelt tilfelle, gjelde for en tidsavgrenset periode, eller være en slags fleksitidsavtale. Delta er opptatt av at avtalen bør være begrenset til hvert tilfelle eller for en tidsavgrenset periode. Dette gir arbeidstaker mulighet til å vurdere belastningen av ordningen, samt trekke seg fra denne eller la være å inngå ny avtale om den skulle oppleves som for belastende. Dette kan anses som unødvendig i og med at selve arbeidet skal utføres på arbeidstakers initiativ, men om det foreligger en avtale vil det kunne skapes forventninger om å arbeide i tidsrommet det åpnes for, og derved øke risikoen for at arbeidet ikke baseres på reell frivillighet
- For å begrense omfanget av kveldsarbeid etter denne bestemmelsen, foreslår Delta at den begrenses til arbeidsoppgaver som kan utføres utenfor arbeidsplassen, for eksempel hjemme eller der hvor arbeidstaker oppholder seg på fritiden.
- Høringsnotatet understreker at arbeidsmiljølovens regler om hviletid på minimum 11 timer opprettholdes også for arbeidstakere som frivillig jobber mellom 21 og 23. Delta vil støtte dette, og vi vil fremheve viktigheten av at arbeidstaker sikres nødvendig hvile mellom to arbeidsperioder. Samtidig vil det fortsatt være mulighet til avtale redusert hviletid med tillitsvalgte, og vi frykter et press på tillitsvalgte til å inngå avtale om redusert hvile for disse arbeidstakerne.
- Delta mener at departementet må følge med på konsekvensene av denne utvidelsen i mulighet til å jobbe på kvelden. Vi anbefaler derfor at bestemmelsen følges opp av en evaluering innen kort tid. Evalueringen bør både være knyttet til å følge utvikling av omfang i kveldsarbeid, samt forståelsen og praktiseringen av regelverket.

Vedr. forslag om endringer medleverforskriften

Departementet foreslår en videreføring av medleverforskriften, samt en utvidelse av dens virkeområde slik at den skal gjelde arbeid ved institusjoner hvor det er nødvendig at arbeidstaker oppholder seg i lengre sammenhengende perioder, for å ivareta institusjonens særlige omsorgs- eller behandlingsoppgaver for personer med rus eller adferdsproblemer, barn under barnevernets omsorg, personer med utviklingshemming, mindreårige flyktninger og enslige mindreårige asylsøkere.

Gjennom den midlertidige medleverforskriften er det i dag mulighet for at enkelte institusjoner som gir omsorg eller behandling til personer med rus- eller atferdsproblemer samt institusjoner for mindreårige asylsøkere kan benytte såkalte medleverordninger. Forskriften innebærer omfattende unntak fra arbeidsmiljølovens arbeidstidregler, uten avtale med sentral fagforening. Den er begrunnet i behov for kontinuitet og stabilitet, og brukes i hovedsak i privat sektor.

Delta er enig i at omsorgs- og behandlingmessige prinsipper kan gi grunnlag for alternative arbeidstidsordninger som for eksempel langturnus eller medleverordninger. Samtidig er det viktig å påpeke at kvaliteten på behandlingstilbudet har en klar sammenheng med den belastning denne type arbeidstidsordninger innebærer for de ansatte i ordningene. Arbeidstidsordningene som medleverforskriften åpner for, innebærer ekstreme arbeidsforhold som svekker arbeidstakers vern og som kan være svært belastende for arbeidstakerne. Vi vet lite om hvilke helsemessige konsekvenser medleverordninger gir over tid. Det er også viktig å være oppmerksom på at de behandlingmessige prinsipper som var utgangspunktet for innføring av medleverforskriften, i liten grad eksisterer i dag.

Arbeidstidsordninger tilsvarende det forskriften åpner for kan også avtales med arbeidstakerorganisasjon med innstillingsrett (etter aml §10-12, fjerde ledd), og dette gjøres i stor grad innenfor offentlig sektor i dag. Det er også grunnleggende, både i arbeidstidsdirektivet og i arbeidsmiljøloven, at fagforeningene har større mulighet til å gi dispensasjoner fra arbeidstidsbestemmelsene enn det som gjelder etter lov og forskrift. Avtaleveien gir de tillitsvalgte mulighet til å evaluere ordningene, samt fremforhandle løsninger som er i tråd med både arbeidsgivers og arbeidstakers behov. Blant annet vil man gjennom dette sikre en regelmessig vurdering av belastning sett i sammenheng med faglig forsvarlighet og brukernes behov.

Vår erfaring er at avtalene inngått med arbeidstakerorganisasjonene gir arbeidstakerne betydelig bedre vern og bærekraftige betingelser. Etter hva Delta er kjent med arbeides det langt flere timer både ukentlig og årlig i institusjoner som bruker forskriften. I tillegg er bemanningen lavere, og de økonomiske kompensasjonsordningene for belastende arbeidstidsordninger langt dårligere. På bekostning av de ansattes arbeidsvilkår, gir dette et konkurransefortrinn for institusjonene som bruker medleverforskriften framfor tariffavtale i kampen om oppdrag. I tillegg mener Delta at det å avtale arbeidstid mellom partene er viktig for å bidra til et organisert arbeidsliv

Delta mener at medleverforskriften undergraver tariffavtalenes som et instrument for regulering av arbeidstid og den innebærer en uheldig maktforskyvning fra arbeidstaker til arbeidsgiver. Vi kan heller ikke se at forskriften sikrer en arbeidstid som er i tråd med arbeidsmiljølovens formålsparagraf.

For å verne arbeidstakerne, mener Delta at omfattende unntak fra lovens hovedregler om arbeidstid best kan løses gjennom avtale mellom partene. For virksomheter som ikke har tariffavtale med organisasjon med innstillingsrett kan et alternativ være at det søkes dispensasjon fra arbeidstilsynet. Delta går derfor imot forslagene fra utvalget knyttet til videreføring og utvidelse av medleverforskriften og foreslår at medleverforskriften oppheves.

Med hilsen



Erik Kollerud (sign)

Delta