

100071  
LO  
v/ Wenche Thomsen  
Youngsgt. 11  
0181 OSLO

Deres referanse

Vår referanse  
16/00016-191

Vår dato  
21.12.2016

## Fellesorganisasjonens hørings svar om endring av arbeidsmiljølovens regler om kveldsarbeid og virkeområdet for medleverforskriften

Fellesorganisasjonen (FO) viser til høringsbrev utsendt av LO 16.11.2016 angående: Høring om endring av arbeidsmiljøloven om kveldsarbeid og virkeområdet for medleverforskriften.

*-FO avviser forslaget til frivillig kveldsarbeid*

*-FO avviser forslaget til en utvidelse av virkeområdet til medleverforskriften, og mener at dagens forskrift bør utgå.*

### § 10-11 Nattarbeid (frivillig kveldsarbeid)

Departementet foreslår at etter arbeidstakers ønske, og med arbeidsgivers samtykke, kan arbeidstaker forskyve arbeidstiden noen timer fra dagen til kvelden slik at timene mellom klokka 21-23 ikke regnes som nattarbeid.

Teknologien gir muligheter for mange til økt fleksibilitet i forhold til når og hvor man jobber, men gir også utfordringer i form av flytende grenser mellom arbeid og fritid.

Hvilken gruppe arbeidstakere lovforslaget vil være aktuelt for, finnes det ingen oversikt over. Det er sannsynligvis en svært liten arbeidstakergruppe, de som kan ta med seg arbeidet hjem. De fleste arbeidstakere har fortsatt arbeidsoppgaver som krever fysisk tilstedeværelse på en arbeidsplass.

Arbeidsmiljøloven skal regulere det aller meste av norsk arbeidsliv. For å gi muligheter for tilpasning til ulike behov, både på arbeidsgiver og arbeidstakersiden, åpner dagens lov for fleksibilitet, blant annet gjennom sentrale, lokale og i noen grad individuelle avtaler. Regulering og arbeidsdeling mellom lov og avtale fungerer i all hovedsak godt.

FO

Besøksadresse:  
Mariboestgt. 13  
0183 Oslo

Postadresse:  
Pb. 4693 Sofienberg  
0506 Oslo

Telefon:  
02380

Telefaks:  
94 76 20 18

e-post:  
kontor@fo.no

www.fo.no

Bankgiro:  
9001.06.35674

Bankgiro kontigent:  
9001.08.71394

Foretaksnr.:  
870 953 852 MVA

Dagens regulering gjør det mulig å inngå avtale om fleksitid som kan ivareta et slikt behov, men ikke utover kl. 21. Det er imidlertid mulig for virksomheter med tariffavtale å avtale at nattarbeid defineres til andre tidspunkt enn fra kl. 21:00 (men ikke seinere enn kl. 00:00).

Det er imidlertid flere betenkeligheter knyttet til forslaget. Ordningen kan misbrukes, føre til søvnevansker og det vil i praksis være den enkelte arbeidstaker som må sørge for at den samlede belastningen i løpet av døgnet ikke blir for stor. Ansvar for et forsvarlig arbeidsmiljø og tilstrekkelig hvile blir et personlig ansvar, ikke arbeidsgivers.

#### Konklusjon:

FO avviser forslaget til frivillig kveldsarbeid.

#### **Midlertidig forskrift om arbeidstid i institusjoner som har medleverordning (medleverforskriften)**

Ved innføringen av midlertidig forskrift i 2005, sa FO i sitt hørings svar at adgangen til å avtale avvik fra arbeidsmiljølovens bestemmelser måtte være en kompetanse som kun tillå fagforeninger med innstillingsrett.

FO har fortsatt samme prinsipielle syn og mener at forskriften i sin helhet må utgå slik at det kun er arbeidsmiljølovens bestemmelser som ligger til grunn for adgang til å avtale avvikende arbeidstidsordninger. FO mener i tillegg at i de tilfeller der det ikke foreligger tariffavtale, må det kreves en godkjenning fra Arbeidstilsynet. Slike godkjenninger må kun gis for et år av gangen.

#### **Bakgrunnen for dagens medleverforskrift**

Forskriften trådte i kraft 1.juli 2005. Bakgrunnen var at når staten pr 1.januar 2004 overtok ansvaret for å godkjenne en rekke barnevernsinstitusjoner, ble det avdekket at mange av disse hadde arbeidstidsordninger i strid med arbeidsmiljøloven og EUs arbeidstidsdirektiv.

Forskriften ble i stor grad innført for å imøtekomme krav fra de virksomhetene som hadde disse medleverordningene. Det ble argumentert med at medleverordninger var nødvendig for både behandlingstilbud og videre drift ved disse institusjonene.

Medleverordninger oppsto gjennom det vi kan kalle kollektivbevegelsen. Kollektivene baserte seg på et alternativt behandlingstilbud. De ansatte bodde fast på behandlingsstedet, gjerne med familie, og arbeidet var en del av en livsstil hvor fritid og arbeid kunne flyte over i hverandre. I dag er denne situasjonen totalt endret. Veldig få lever og arbeider slik i dag. Det normale er at man har sin faste bolig et annet sted, og at i friperioder bor man i sitt eget hjem. Denne normalsituasjonen underbygges av den tolkning direktoratet for Arbeidstilsynet har gitt av forskriftens formulering om å «*ha sin egen bolig i eller i tilknytning til institusjonen*». De skriver: «*Etter direktoratets vurdering må det være tilstrekkelig at arbeidstaker har eksklusiv bruksrett i arbeidsperioden, eget*

*soverom som kan avlås, samt mulighet til å bo ved institusjonen i sine friperioder dersom vedkommende selv ønsker det.»*

(I brev av 15.11.2013).

### **FOs vurdering**

FO har støttet, og støtter, at en faglig begrunnelse i brukernes behov kan gi grunnlag for å avtale eller innføre alternative arbeidstidsordninger, langturnus eller medleverordninger. En slik faglig vurdering gjelder uavhengig av om institusjonen er privat, offentlig eller ideell, og uavhengig av hvilket tariffområde den ligger under. FO godkjenner mange slike alternative arbeidstidsordninger begrunnet i et faglig behov. Vårt poeng er at det er ingen institusjoner som i dag kan påberope seg særskilt alternativt behandlingsopplegg.

Det er typen brukere og deres behov for stabilitet, ro og forutsigbarhet som må være førende for vurderingen av hvilken arbeidstidsordning som er mest gunstig. Forslaget om utvidet virkeområde fremstår i lys av dette svært lite gjennomtenkt og direkte lemfeldig. Virkeområdet foreslås utvidet for «personer med utviklingshemming», en felles betegnelse på en svært sammensatt brukergruppe, og som vil ha svært ulike behov. Det samme gjelder bruken av institusjonsbegrepet. Mennesker med utviklingshemming bor ikke på institusjon etter HVPU-reformen.

FO vil også påpeke at behandlingstilbudet som er til beste for brukeren og den faglige forsvarligheten i utøvelse av behandlingsopplegget henger sammen med den belastning denne type behandlingstilbud, over tid, kan innebære for de ansatte i ordningene. Dette er vurderinger som gjøres fortløpende (årlig) når avtaler om alternativ arbeidstidsordning inngås ved bruk av innstillingsretten jf. arbeidsmiljøloven § 10-12(4). Men når arbeidstidsordningen er basert på en avtale med den enkelte arbeidstaker i medhold av forskriften får vi ikke en slik jevnlig, objektiv vurdering av belastning sett i sammenheng med faglig forsvarlighet og brukernes behov.

Belastning som følge av krevende arbeidstidsordninger samtidig som man leverer et omfattende behandlingstilbud, blir i for stor grad et personlig anliggende der arbeidstaker enten må fortsette eller til slutt må velge å si opp sin stilling fordi belastningen blir for stor. Er vilkåret tilstede for arbeidstid over 60 t pr uke i gjennomsnitt, kan som kjent ikke samtykket trekkes tilbake. I praksis er det svært få som ser for seg at man kan jobbe i en slik arbeidstidsordning et helt yrkesliv.

Det vanlige arbeidstidsmønsteret etter forskriften baserer seg på omtrent 60 t i gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid hele året. Samtidig ser vi at flere institusjoner presser arbeidstiden opp, helt til 84 t i gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid.

**Dvs. årstimetallet ligger langt over (i noen tilfeller over 1000 timer over) det som er normalt ellers i arbeidslivet.**

Begrunnelsen for dette er å holde kostnadsnivået nede slik at virksomheten blir mer konkurransedyktig i kampen om oppdrag. Justeringen av arbeidstid for den enkelte gjennomføres ved endringsoppsigelse. I og med at samtykket ikke kan

trekkes tilbake når krav til boforhold er oppfylt, vil arbeidstaker enten måtte akseptere ny arbeidstidsordning eller gå fra stillingen. Dette er den rettslige tilstanden per i dag, og FO har nylig tapt en sak i lagmannsretten om dette.

FO mener at ingen andre yrkesgrupper enn de som jobber i institusjoner innenfor forskriftens virkeområde, har et tilsvarende dårlig stillingsvern i sitt arbeidsforhold. Hvis praksisen med arbeidstidsutvidelse ved endringsoppsigelse fortsetter med domstolenes velsignelse samtidig som forskriftens virkeområde utvides ytterligere, innføres det en helt ny standard for arbeidstakeres stillingsvern i den type omsorgsykker som her blir berørt. FO mener at dette vil bidra til å uthule stillingsvernet generelt.

FO mener det er svært uheldig at statlige barnevernsinstitusjoner i praksis får «svekket konkurransekraft» ved at de må avtale medleverordninger innenfor rammen av tariffavtalens arbeidstidsbestemmelser, mens private, kommersielle og ideelle institusjoner uten tariffavtale opererer innenfor langt videre rammer ved at de kan legge forskriften til grunn. Dette innebærer at de kan ha langt færre ansatte, og også langt dårligere økonomisk kompensasjon for belastende arbeidstidsordninger. FO mener at dagens forskrift allerede bidrar til et «race to the bottom» når det gjelder arbeidsbetingelser, og dette vil forsterkes hvis en utvider virkeområdet til forskriften.

FOs standpunkt er at forskriften må avvikles og at arbeidsmiljøloven skal gjelde. Ved anvendelse av innstillingsretten aml § 10-12 (4) eller etter godkjenninger av arbeidstilsynet, vil både faglighetskravet og vernehensynet være godt ivaretatt, jf. også praksis/krav om årlig gjennomgang/ny godkjenning av ordning.

FO mener at dagens medleverforskrift fører til:

- undergraving av normalarbeidsdagen,
- forverring av arbeidsvilkår for et stadig større antall arbeidstakere
- undergraving av tariffavtalenes regulering av arbeidstid
- redusert vern av arbeidstakerne med hensyn til helse, miljø og sikkerhet
- en forskjøvet maktbalanse til fordel for arbeidsgiver

En utvidelse av forskriftens virkeområde vil forsterke disse utfordringene, og potensielt ha negative konsekvenser for norsk arbeidsliv.

I arbeidstidsutvalgetes vurdering mener de at ved en eventuell utvidelse av virkeområdet så bør samtidig rammene for arbeidstid i medleverordningen strammes inn ut fra vernehensyn. Videre at det fortsatt må være et krav om den enkelte arbeidstakers skriftlige samtykke til arbeidstidsordningen, og at dette samtykke skal kunne trekkes tilbake. Departementet har ikke kommet med forslag til endringer på disse punktene. Arbeidstidsutvalget foreslo også en begrenset utvidelse av virkeområdet, til en svært konkret gruppe. Departementet foreslår en stor utvidelse av virkeområdet uten at det foreligger noen faglig begrunnelse for dette.

Konklusjon:

FO avviser forslaget til en utvidelse av virkeområdet til medleverforskriften, og mener at dagens forskrift bør utgå.

Med vennlig hilsen

Mimmi Kvisvik/ sign  
Forbundsleder

Ingrid Myran /sign  
Rådgiver